

T.
344.01
A-775

METODOS DE ESTABILIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES
COLECTIVAS" "CONVENIOS COLECTIVOS -
ARBITRAJE - CONCILIACIONES"

BEATRIZ EUGENIA ARRIETA BARRIOS

Trabajo de Grado presentado como
requisito parcial para optar al
título de ABOGADA.

Director: HUGO PEREZ TORRES

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO

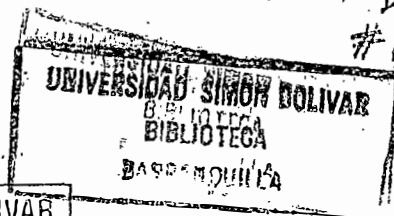
SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

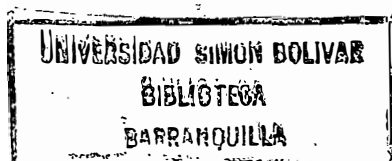
Barranquilla, mayo de 1984

4034610

1002
#1068



UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR	
BIBLIOTECA	
BARRANQUILLA	
No INVENTARIO	4034610
PRECIO	
FECHA	27 FEB. 2008
PAUSE	MANEJO



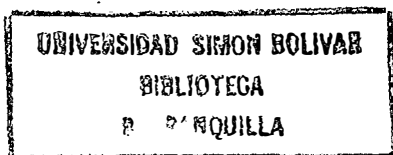
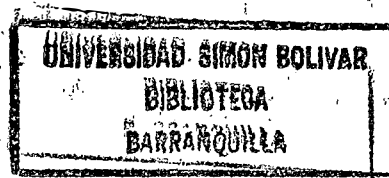
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

No. INVENTARIO 0045

PRECIO _____

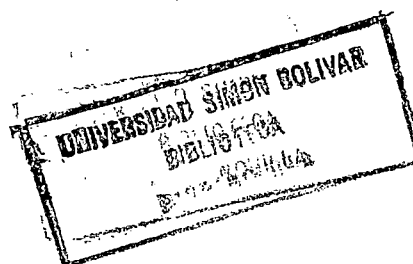
FECHA _____

GANJE _____ DONACION _____



PERSONAL DIRECTIVO

RECTOR:	Doctor JOSE CONSUEGRA HIGGINS
DECANO:	Doctor ERNESTO ARIZA MUÑOZ
SECRETARIO GENERAL:	Doctor RAFAEL BOLAÑO MOVILLA
SECRETARIO ACADEMICO:	Doctor CARLOS LLANOS SANCHEZ
DIRECTOR DE TESIS:	Doctor HUGO PEREZ TORRES
JURADO:	
JURADO:	



HOJA DE ACEPTACION

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Barranquilla, mayo de 1984

Doctor: *HUGO PEREZ TORRES*

42 No. 41-118

icina No. 3

ABOGADO

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA
ASUNTOS LABORALES, CIVILES Y AGRARIOS

Teléfono No. 41-17-02

Barranquilla - Col

Doctor:

ERNESTO ARIZA MUÑOZ

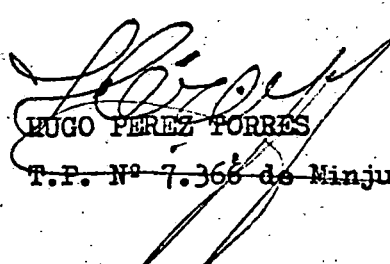
DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

E. S. D.

Dé acuerdo a resolución N° 001 de fecha octubre 6 de 1.983, en la cual se me nombro como Director de Tesis de la egresada Beatriz Eugenia Arrieta Barrios, después de haber revisado y estudiado el anteproyecto he observado que reúne todos los requisitos para obtener el título de abogado, esperando sustente la tesis escrita por ella en su examen de grado.

Barranquilla, diciembre 10 de 1.983.

De Usted, atentamente:


HUGO PEREZ TORRES

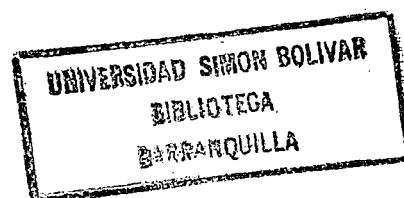
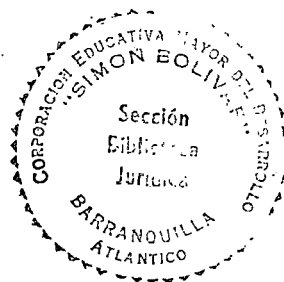
T.P. N° 7.366 de Minjusticia.

TABLA DE CONTENIDO

	Páginas
INTRODUCCION	
1. SIGNIFICACION ACTUAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	1
1.1. IDEAS GENERALES	1
1.2. UNIVERSALIDAD E IMPORTANCIA DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN LOS DIFERENTES ORDENAMIENTOS	2
1.3. AMPLIACION DEL AMBITO DE EFICACIA DE LOS CONVENIOS	
1.4. VALOR DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN LA OR- GANIZACION DE LA REALIDAD LABORAL	7
1.5. REFERENCIA AL REGIMEN DE LA CONTRATACION CO- LECTIVA EN LOS DISTINTOS SISTEMAS JURIDICOS	12
1.6. SENTIDO DEL PROBLEMA DE LA NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	21
1.7 LA REALIDAD JURIDICA COLOMBIANA	22
2. DIFERENTES CATEGORIAS DE CONFLICTOS DEL TRABAJO	26
2.1. CONCEPTO Y CAUSAS	26
2.2. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y SUS CAUSAS	27

2.3. CLASIFICACION Y NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	28
3. LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES EL ARBITRAJE Y LA CONCILIACION	36
3.1. NOCION HISTORICA	36
3.2. DEL ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL	44
3.3. ARBITRAMENTO OBLIGATORIO	47
3.4. DEL ARBITRAMENTO EN LOS SERVICIOS PUBLICOS	48
3.5. DEL ARBITRAJE EN LAS DEMAS ACTIVIDADES	51
3.6. ARBITRAMENTO VOLUNTARIO	56
3.7. CONCILIACION Y ARBITRAJE	60
3.8. DIFERENCIA ENTRE LA CONCILIACION Y EL ARBITRAJE	
3.9. CARACTER JURIDICO DE LOS TRIBUNALES DE ARBITRAMENTO	67
4. LA CLAUSULA COMPROMISORIA	70
4.1. DEFINICION	70
4.2. DESIGNACION DE ARBITROS	75
4.3. EXISTENCIA DEL LITIGIO	84

4.4. HONORARIOS Y GASTOS	86
4.5. PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN CONVENCIONES CO- LECTIVAS	88
5. MERITO DEL LAUDO	91
6. RECURSOS DE HOMOLOGACION	101
CONCLUSIONES	111
BIBLIOGRAFIA	112



INTRODUCCION

La realidad jurídica colombiana, consagra la figura de los convenios colectivos en lo dispuesto en el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual preceptúa en su inciso lo que ".....el Estado garantiza a los patronos, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y a estos el derecho de unirse o federarse entre sí".

El presente trabajo, escogido por mi devoción por las cuestiones sociales, es un intento investigativo, en el cual pretendo desarrollar el tema acerca de la actual realidad de los convenios colectivos: su examen, su análisis y otros aspectos de suma importancia dentro de la profundización en el conocimiento de esta institución.

Este estudio nos revela el carácter indudablemente normativo de los convenios, aunque sin duda, las normas creadas ofrezcan caracteres distintos de los de una ley. Son normas estatutarias,

que a mi juicio, facilitarán la tarea de penetrar en el estudio de esta figura, base para alcanzar el deseable impulso en el desarrollo del procedimiento laboral.

La mejor forma de dirimir los conflictos laborales la encontramos en la conciliación y el arbitraje, pues considero que son los métodos más idóneos para alcanzar la estabilidad de las relaciones laborales colectivas.

Existen algunos factores que exigen un gran cuidado por parte de nuestra disciplina laboral, en relación con otras disciplinas, en lo tocante a la pureza del método jurídico, como son: la problematicidad de las soluciones de los conflictos laborales por hallarse ligados a la debatida cuestión social, esto unido al hecho de que frecuentemente las estructuras del mundo del trabajo se encuentran todavía en formación, su relación con la política, la falta de una tradición doctrinal; todo esto contribuye a que sea fácil confundir los fines de la ciencia del Derecho del Trabajo con los de la sociología o las políticas laborales.

A continuación presento un resumen Legislativo sobre las disposiciones más importantes en la historia del Arbitraje Laboral en Colombia, en materia colectiva:

ANTECEDENTES EN LA HISTORIA LEGAL DEL ARBITRAJE EN COLOMBIA

1. LEY 78 de 1919

Es la primera disposición que se ocupa entre nosotros del arbitraje para solucionar los conflictos colectivos, aunque por su redacción vaga e imprecisa, no está claro que hubiera ordenado expresamente el Arbitraje Obligatorio en los Servicios Públicos.

Algunas de las disposiciones, prohíben o establecen requisitos previos para suspender el trabajo en lo que hoy llamamos los Servicios Públicos.

2. LEY 21 de 1920

Es más concreta que la anterior. Consagró expresamente el arbitraje obligatorio para los conflictos de trabajo desarrollados en ciertas actividades (artículo 23). Ejemplo, en las empresas, a las cuales están ligadas la seguridad, la salubridad y la vida económica y social de los ciudadanos.

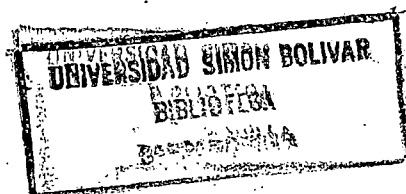
Esta disposición es el comienzo de una cadena legislativa, que con los mismos criterios ratificados posteriormente en la jurisprudencia

dencia, tanto de la Corte Suprema de Justicia como del Consejo de Estado y en toda la legislación subsiguiente, ha consagrado también la prohibición de la huelga en los servicios públicos y la obligación de ir al arbitraje cuando en ellos no es posible resolver los conflictos obrero-patronales por las vías de arreglo directo o de la conciliación.

3. LEY 24 de 1940 y su Decreto Reglamentario No. 1485 de 24 de junio de 1942

Esta Ley trata acerca de los conflictos de trabajo en la empresas de navegación fluvial.

Aunque hoy esta Industria ha venido muy a menos y aunque el movimiento sindical que acompañó el gran centro comercial que prosperó durante muchos años a lo largo de la gran navegación del río Magdalena, desapareció, sin embargo, las normas consagradas en la ley mencionada y su D. R., muestran la evolución legislativa en Colombia, en materia del arbitraje obligatorio para convenciones colectivas en los servicios públicos.



4. Decreto 2350 de 1944 (De Estado de Sitio)

Este decreto ordenó que los conflictos de trabajo en los servicios públicos que no fueran susceptibles de resolverse por arreglo directo o conciliación debían ser sometidos a Arbitramento del Tribunal Supremo del Trabajo (hoy desaparecido). Para los otros conflictos que no fueren de servicio público se dispuso la huelga; y en caso de prolongarse por más de ocho días, el gobierno convocaría al Tribunal Seccional del Trabajo a fin de que, propusiera fórmulas de arreglo.

5. Este Decreto extraordinario fue sometido en varias oportunidades a la consideración del Congreso, y se convirtió luego en la Ley 6ª de 1945.

Esta norma estableció la constitución de un Tribunal de Arbitramento integrado por tres miembros, norma idéntica a la que posteriormente y con alguna variación fue repetida por el Código Sustantivo del Trabajo.

Esta norma, ratifica toda la legislación anterior, con excepción de la ley 78 de 1919, en el sentido de que el criterio de nuestro legislador ha sido el de imponer el arbitramento obligatorio en

las convenciones colectivas de trabajo que se susciten en los servicios públicos y que no hayan obtenido un arreglo satisfactorio en las etapas procedentes.

6. Arbitraje Obligatorio en la Legislación actual

a. En los servicios públicos definidos por la ley:

Artículo 452 Código Sustantivo del Trabajo (Subrogado por el artículo 34 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 y ratificado por la ley 48 de 1968).

Artículo 430 (modificado por el artículo 1º del Decreto extraordinario 758 de 1956). El ordinal i de este artículo disponía que podrían catalogarse como servicios públicos, otras actividades en que estuviera comprometido el interés general o la economía nacional, siempre que el Consejo de Estado, a petición del gobierno nacional conceptuara favorablemente sobre el particular.

En el año de 1959 o 1960, bajo el gobierno de Lleras Camargo, se hizo uso de esta disposición cuando a raíz de un conflicto bancario el Consejo de Estado conceptuó que la Industria Bancaria, por comprometer grave y fundamentalmente buena parte de la economía nacional, podía considerarse como servicio público, y dicho

conflicto pasó por orden del presidente a un Tribunal de Arbitramento. En 1965, la mencionada disposición fue derogada.

b. En los servicios privados en determinados casos muy especiales. Artículo 31 Decreto 2351 de 1965.

Decreto Legislativo No. 939 de 1966. Ley 48 de 1968, artículo 3º numeral 4º.

La ley 48 de 1968, revisó los dos decretos anteriores y dictó una sola normación para el problema, en su artículo 3º, numeral 2º, considerada inexecutable, pero resumida luego con claridad y precisión por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia con fallo de 12 de junio de 1970.

1. SIGNIFICACION ACTUAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

1.1. IDEAS GENERALES

El examen de algunos puntos concretos, relativos a los convenios, facilitaría el conocimiento de su actual situación y valor en la vida jurídica. En primer lugar, el aludir a la generalidad con que el fenómeno de su aparición se ha producido en los distintos ordenamientos jurídicos, así como resaltar la tendencia igualmente general a ampliar el ámbito de la eficacia de sus disposiciones y la utilidad de los mismos para conseguir una adecuada organización del mundo del trabajo. En segundo lugar, parece conveniente hacer una referencia a la diversidad de regímenes establecidos en los distintos Derechos positivos. El sentido general de esta institución, acabará de alcanzarse a través del análisis de los cambios que dicha institución sufre según sean los sistemas jurídicos en que va a cumplir su función.

Por último, parece sugestivo plantear el tema del sentido socioló-

gico que puede tener el problema de la naturaleza jurídica de los convenios.

1.2. UNIVERSALIDAD E IMPORTANCIA DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN LOS DIFERENTES ORDENAMIENTOS

Durante los últimos cincuenta o sesenta años, la institución de los convenios colectivos de trabajo se ha difundido por todo el mundo. Aún en los países soviéticos, donde por haberse suprimido la gestión privada de Empresas y estar en manos del Estado la reglamentación del trabajo, parecía inadecuada la figura de los convenios colectivos, ésta ha hecho su aparición.

A veces, incluso, luchando con el inconveniente que significa una falta de disposiciones legales que le dieran cause adecuado.

Y no solamente esto, sino que además ha adquirido especial importancia en la configuración de las relaciones laborales. Al punto de que, quienes les niegan carácter normativo suelen, sin embargo, incluir esta institución en las fuentes del Derecho Laboral, por la trascendencia de la misión que cumple en la vida del trabajo. Y quienes consideran que constituye una fuente de normas, aunque sea en un sentido limitado, no dudan en afirmar

que el convenio colectivo y la ley son las "dos fuentes más importantes" de la regulación del trabajo.

No se debe olvidar, por otra parte que esta figura ha revolucionado, toda la teoría de las fuentes, cualquiera sea la condición que se asigne a su naturaleza jurídica. Y que, así mismo, ejerce una destacada influencia en la evolución y sentido de las organizaciones sindicales: en cuanto que las dota de una función distinta de la mera presión externa sobre el Estado y sobre la sociedad; y sobre todo, en la medida en que favorece la unificación, o por lo menos una unidad de acción, en las organizaciones sindicales, como condición necesaria para una ampliación del ámbito de eficacia del convenio.

Es interesante, por último, poner de relieve que los convenios colectivos han venido a posibilitar un tipo de intervención externa una heteronomía en la regulación de las relaciones de trabajo independiente de la acción estatal. Cosa especialmente digna de tener en cuenta allí donde la intervención estatal tiende a ser rechazada por la conciencia pública.

De todo ello se deduce claramente la importancia de esta institución, ejemplo relevante, sin duda puede serlo el hecho de que,

entre nosotros, cerca de un noventa por ciento de la población laboral se encuentra bajo el ámbito de convenios colectivos celebrados o en tramitación. Ciertamente, muchos de ellos realizan solo pequeñas modificaciones en el régimen legal. Pero no debe olvidarse que nuestra actual economía atraviesa unos momentos, por el plan de estabilización, en que es difícil un amplio juego de esta institución; aparte del natural desconocimiento e inexperiencia, en algunos casos, tanto por parte de trabajadores y empresas, como de los organismos encargados de fomentar y encausar la tramitación de los convenios.

1.3. AMPLIACION DEL AMBITO DE EFICACIA DE LOS CONVENIOS

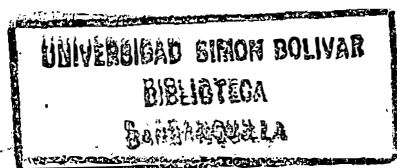
La conveniencia de establecer que los convenios colectivos afectan a todos los trabajadores, pertenecientes a una categoría, estuvieran o no inscritos en los Sindicatos estipulantes, se ha sentido fuertemente, desde hace varios decenios, en todos los países europeos.

El medio de conseguir tal eficacia, sin embargo, ha variado en los distintos ordenamientos jurídicos. Hay que observar, ante todo que allí donde exista un sindicato único desaparece el problema. En cambio, los países que mantienen una pluralidad

sindical necesitan arbitrar procedimientos para dicha extensión: unas veces, se ha recurrido a la creación de comisiones mixtas de los distintos sindicatos, concediéndoles la facultad de estipular convenios colectivos con eficacia general; otras, se ha optado por otorgar tal poder mediante ciertas condiciones a los sindicatos más representativos, es decir, a aquellos que integran a la mayoría de trabajadores de una determinada categoría o rama profesional.

Esta extensión de su ámbito implica una especial trascendencia para el convenio colectivo, en cuanto que no decide ya sobre los intereses de un grupo sino sobre los de toda la categoría profesional: con lo cual entra necesariamente en juego intereses nacionales. De aquí, como observa RODRIGUEZ PIÑEROS, "que esa ampliación importe la necesidad, sentida ahora en los países democráticos de una intervención o control estatal, que toma naturalmente como base el acto de extensión. 1 Así se explica la falta de acuerdo acerca de la naturaleza jurídica de este acto

¹ RODRIGUEZ PIÑERO, Eficacia General del Convenio Colectivo, Sevilla, Torres, 1960
página 46.



que siendo requisito para la ampliación de eficacia sirve de cauce de esa intervención: se discute si en su virtud el convenio adquiere naturaleza de norma estatal reglamentaria o mantiene la naturaleza de norma o negocio colectivo.

Varias razones han motivado esta evolución del convenio colectivo que, como dice ALONSO OLEA, se convierte así en:

"Ley de la profesión": en primer lugar, el deseo de las empresas, tanto para evitar una competencia en mejores condiciones como la duplicidad de regulaciones dentro de una misma empresa; además, la tendencia expansiva y monopolizadora característica de toda organización sindical, como medio para lograr la más completa defensa de sus asociados; así mismo, el interés del propio Estado en asegurar la eficacia de esta institución. Pero, sobre todo una causa apunta bajo todas las demás y constituye su fundamento común: El CONVENIO COLECTIVO aparece como medio de atender a la protección de un interés colectivo, aunque no siempre quienes ostentan los poderes para celebrarlo pueden imponer sus disposiciones generales a la totalidad de las personas que de dicho interés participan. En la medida en que el ámbito sociológico de este interés sea más amplio que la comunidad jurídica en la que rige el convenio, necesariamente éste tiende a expansionarse. 2

² OLEA Alonso, Pactos Colectivos y Contratos de Grupo, Madrid, Tornos 1955, Pag. 120 y ss.

1.4. VALOR DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN LA ORGANIZACION DE LA REALIDAD LABORAL

A poco que se procure penetrar en las bases sociológicas y en la función del convenio colectivo, se percibe el íntimo nexo que guarda esta institución con la mayoría de los problemas planteados hoy como centrales en cualquiera de los intentos de estructuración del mundo del trabajo, especialmente con los países democráticos. La lucha de clases, la socialización del Derecho, la falta de carácter orgánico de que a menudo se resiente la sociedad, como consecuencia de la prolongada influencia de una mentalidad individualista, el tema en fin de la recepción de las leyes, son cuestiones que apuntan siempre como fondo en el examen de esta figura jurídica.

La primera y más inmediata consecuencia social de la celebración de un convenio colectivo, en cuanto que supone un diálogo entre empresarios y trabajadores acerca del régimen de la prestación de trabajo, es una impurificación de la conciencia de clase, del sentimiento proletario del trabajador. Si todo proletariado es un grupo que viviendo en una sociedad, se siente extraño a ella, los trabajadores que intervienen en la celebración de un convenio colectivo, precisamente con el intento de regular las condiciones

de trabajo en dicha sociedad, están positivamente renunciando a su mentalidad de clase. Pero es que, a la vez, se debilita el otro pilar en el que puede apoyarse esa marginación social: la realidad de una explotación del trabajador, como consecuencia de la preponderancia social ya que no jurídica del empresario. Este tiene que enfrentarse con los sindicatos obreros, a veces más fuertes que él, de modo que éstos consiguen importantes mejoras. No es de extrañar, por ello, que el convenio colectivo haya despertado suspicacias entre los teóricos marxistas.

Pero hay más, el convenio colectivo tiende a crear un espíritu de colaboración entre empresarios y trabajadores. No solo que en cuanto al suprimir la dependencia crea un equilibrio, base del diálogo, sino sobre todo en la medida que éste último abre al conocimiento de la situación real de la otra parte y crea contactos personales que, como dice RIVERO Y SAVATIER "tienden a desarrollar la colaboración, de allí donde ésta ofrece alguna posibilidad". 3

³ RIVERO y SAVATIER, Droit du Travail. París, Gallinard 1960, página 231.

La consecuencia de una efectiva igualdad social a través de un régimen heteronómico de la relación de trabajo ha preocupado a los autores; en cuanto síntoma de una falta de estímulo a la actividad humana.

En frases expresivas lo consigna RIPPert: "el salario, se ha dicho no es una mercancía que se vende o se compra. Este slogan, que pretende justificar la socialización del trabajo es de una falsedad que debiera haberse resaltado. El precio de una mercancía no depende comercialmente de las voluntades del vendedor y del adquiriente, existen unas condiciones de mercado.

Cuando los convenios colectivos o las decisiones ministeriales ponen precio a la jornada de trabajo de ese ser abstracto que es el trabajador de una determinada categoría, hacen algo distinto que establecer el valor de una jornada de trabajo? Muy lejos de no considerar ya al trabajo como una mercancía, lo despersonalizan y hacen de él un objeto a precio fijo". Recientemente, sin embargo, CAPLOU ha puesto de relieve la falta de exactitud de estas conclusiones formuladas de modo tan absoluto: el trabajador reacciona según sea el precio de mercado, aportando un trabajo que está en proporción a esa retribución.

Desde este punto de vista, la contratación colectiva ofrece especial

interés. Al subsistir la libertad de mercado, el empresario al que el convenio le impone, como toda regulación heteronómica, un precio límite se ve obligado, si quiere situarse en el mercado, a buscar otros cauces de reducción del precio que no sea la baja de salarios: el convenio colectivo suprime la competencia entre los trabajadores que puede llevar a unas condiciones injustas. Pero a la vez, el convenio colectivo, y en esto radica su interés y sus diferencias con otros sistemas de regulación heteronómica de la relación de trabajo, constituye un instrumento adecuado para exigir esa efectiva mejora de la marcha de las empresas, que la socialización del trabajo, parecía poner en entredicho. El empresario, como una de las partes con facultad de proponer un convenio tiene en su mano el pedir un incremento de la productividad para aumentar el salario, admitida la efectiva libertad social del trabajador, para responder, con un mayor rendimiento, a una mayor retribución. Y así mismo, el trabajador, cuenta también con el convenio para luchar contra la falta de iniciativa del empresario solicitando, como parte capaz para celebrarlo que aumente la productividad de la empresa, condición normalmente imprescindible para el aumento de los salarios.

Y esto no solo se establece programáticamente en las leyes, sino que la práctica lo corrobora. Responde a la naturaleza de las

cosas, que nunca puede olvidarse en el Derecho. Y es que la naturaleza del convenio colectivo es servir de acicate mutuo, en base a una más real comunicación de intereses, para realizar aquello que, siendo conveniente para ambas partes, sin embargo, la mutua desconfianza viene a realizar. No es raro que una empresa haya encontrado obstáculos en sus obreros para implantar sistemas de racionalización, que aquellos consideraban una nueva forma de ser explotados. El convenio colectivo, con su fuerza de obligar, con su base de diálogo, suprime tales desconfianzas.

No cabe duda, por último, de que el convenio colectivo, al dotar a las organizaciones sindicales de una posibilidad de intervención y regulación se admita o no su carácter normativo del mundo del trabajo, contribuye al fortalecimiento de poderes sociales intermedios, entre el individuo y el Estado, que tanto favorecen una estructuración orgánica de la vida social. Y que, al tratarse de disposiciones consentidas por las partes, se asegura del mejor modo la eficacia de su contenido. De aquí que una de las finalidades de los convenios en los sistemas marxistas sea, precisamente, ganar la colaboración de los trabajadores para los planes del Estado.

1.5. REFERENCIA AL REGIMEN DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN LOS DISTINTOS SISTEMAS JURIDICOS

El estudio comparativo de las normas aplicables a las convenciones colectivas muestra la existencia de una gran variedad de solución. Lo que en cada ordenamiento sean estos convenios depende como dice DURAND "de la estructura política del Estado, la Sicología de cada pueblo, las tendencias del Derecho Sindical y el punto más o menos avanzado que se haya conseguido en la evolución de la institución". ⁴

Esto no quita que sea posible extraer directrices generales, es más, que quepa señalar una creciente tendencia a la uniformidad que se revela en la busca incluso de una misma terminología.

Se tratará de resaltar en este estudio cómo, según los métodos propios de los distintos sistemas, en todos los ordenamientos la Convención Colectiva tiende a cumplir la misma función: descargar al Estado de la regulación de las relaciones jurídicas del

⁴ DURAND y VITU, *Traité de Droit du Travail*. París, Gallinard, 1956, páginas 463 y 55

trabajo, en las peculiaridades propias de las diversas empresas y categorías profesionales, según exigen las necesidades e intereses específicos de cada una de ellas.

a. La convención colectiva en los países democráticos que reconocen su fuerza jurídica obligatoria

Esta es, en realidad, la situación de la mayoría de los países democráticos. Así Alemania, Italia, Francia, Estados Unidos, países bajos, etc.

En estos sistemas el convenio colectivo prevalece sobre los contratos individuales de trabajo, de forma que no solo pueden pedirse sanciones en caso de incumplimiento, sino que los pactos contrarios a lo dispuesto en el Convenio Colectivo, son, en general, nulos o sustituidos de pleno Derecho por las cláusulas correspondientes del convenio.

Parece fuera de duda, por tanto, que una nueva fuerza social -las partes contratantes en los convenios colectivos- ha hecho su aparición en estos ordenamientos e interviene en la regulación de las relaciones de trabajo, ocurre, sin embargo, que esta fuerza no adquiere plena eficacia, sino cuando tiene facultad de disci-

plinar la totalidad de las situaciones jurídicas existentes en un ámbito determinado: la empresa o la categoría profesional.

Por ello, el problema más importante en estos Derechos es el de la extensión del ámbito de eficacia de los convenios ya a toda la empresa, ya a la categoría- que se percibe con necesidad, pero que encuentra obstáculos en la pluralidad sindical existente. Para conseguirlo se han arbitrado múltiples fórmulas y, en general, bajo un medio u otro tal ampliación se admite en casi todos los ordenamientos.

b. La convención colectiva en los sistemas marxistas

El régimen jurídico de los convenios ha experimentado, en los países soviéticos, una variada evolución. Como pone de relieve

GREYFIE DE BELLECOMBE "dicha evolución guarda íntimo nexo con los propios cambios operados en la realidad política marxista. La contratación colectiva que existía rudimentariamente al producirse la revolución rusa fue suprimida durante la primera época marxista, para luego aparecer e ir evolucionando salvo los pequeños períodos en que volvió a suprimirse según las necesidades de cada situación. 5

⁵ GREYFIE DE BELLECOMBE, Les Conventions Collectives de Travail en Union Sovietique. París, Espiro, 1958, página 11.

En 1922, después de la primera etapa, la encontramos de nuevo en vigor: la descentralización económica y la autonomía de la organización sindical, propia de este período ruso, le dan caracteres muy similares a los de los países burgueses. Cuando en 1928 se instaura el sistema de la planificación integral, y los sacrificios exigidos por la industrialización propuestas por el gobierno le van a condenar una acción sindical de defensa obrera, la convención colectiva sigue viviendo, pero transformada: como instrumento apto para fomentar y dirigir la producción. Se convierte en medio de conocer la situación de las empresas y conseguir la adhesión de los obreros a los planes del Estado. Durante la segunda guerra y el período posterior, prácticamente, los convenios quedaron suprimidos. Solo a partir de 1947 vuelven a reaparecer con la misma función que habían tendido anteriormente. Desde el año de 1956 parece volverse a un sistema más similar al democrático.

Consideramos que lo dicho permite formular algunas observaciones de interés. Evidentemente, en la realidad marxista se persigue, también, la existencia de una fuerza social que tiende a intervenir en la regulación de las condiciones de trabajo. Normalmente, la autoridad estatal intenta aprovecharla para alcanzar sus propios fines. Y ello porque contrariamente a lo que pudiera pare-

cer a primera vista, la convención colectiva no se opone a los principios políticos del comunismo. No es la existencia de esta fuerza social lo que puede contrariarlos, sino su orientación democrática. Por ello, normalmente, se ha procurado encausar o, más aún, absorber su acción para que se constituya en colaboradora de los planes del Estado; y, en cambio, solo en períodos excepcionales los convenios colectivos han sido suprimidos.

En definitiva, lo mismo en los países marxistas, que en los regímenes democráticos se ha sentido la necesidad de descargar a la Administración del Estado de la labor de detallar el régimen de las relaciones de trabajo. Pero en aquellos, no mediante una abdicación de poderes, lo que sería impropio de su orientación política, sino asumiendo esas fuerzas dotadas de la mayor actitud para una regulación de la relación del trabajo adecuada a las circunstancias sociales de cada momento dentro del plan del Estado.

De acuerdo con ello, no es la generalización del convenio, o su eficacia jurídica, lo que ha creado problemas en estos ordenamientos, sino una posible desatención de los intereses obreros, que esas fuerzas necesitan defender si no quieren desvirtuarse, en este sentido parece, por otra parte, que se orienta la actual evo-

lución del régimen de los convenios colectivos, en los países soviéticos, aunque siempre en los momentos difíciles se tenderá a una absorción excesiva de las representaciones obreras, por el poder político: el Estado puede tolerar la fuerza obrera ejercida frente a los patrones, pero no la que se ejercite contra él, cuando actúa como empresario.

c. Los convenios colectivos de trabajo y los regímenes corporativos

En estos sistemas de estructuración política el Estado descarga la misión de organizar las profesiones en los Sindicatos, concebidos como corporaciones públicas, muchas veces inmediata y directamente sometidos al gobierno.

Los convenios colectivos, son, entonces, obligatorios para toda la profesión en el ámbito en que se celebren: ya local, ya comarcal, o estatal.

Sus disposiciones, no solo provocan la nulidad de los contratos individuales que los contradigan e implican sanciones penales o civiles para los infractores, sino que, incluso, su infracción permite, a veces, ejercitar el recurso de casación.

En estos ordenamientos, el problema capital no es nunca de eficacia ni de ampliación del ámbito de los convenios, sino de falta de carácter representativo en los Sindicatos. Lo que se teme es que no lleguen a celebrarse convenios, o que no impliquen nunca modificaciones de importancia del régimen legal, no la falta de eficacia jurídica de los convenios celebrados.

d. Legislaciones en que el convenio colectivo está desprovisto de efecto jurídico

En Inglaterra, por ejemplo: los convenios colectivos no tienen reconocido valor jurídico. Viven como "acuerdos entre caballeros". Para que sus disposiciones reciban eficacia jurídica directa necesitan ser acogidos en los contratos individuales de trabajo.

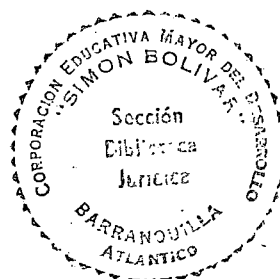
Ellos no obstante desempeñan un importantísimo papel en el régimen efectivo de las relaciones laborales. Según las estadísticas de la Oficina Internacional del Trabajo, en el año de 1954 la condición jurídica de unos doce millones y medio de trabajadores estaba regida, en la Gran Bretaña por lo dispuesto en convenios colectivos.

Una tal situación de los convenios, se considere o no como un simple paso dentro del proceso evolutivo de esta institución en el

Commonlaw, demuestra también en estos países la realidad de una tendencia a desgravar al Estado de la regulación de las relaciones de trabajo. El hecho de que no se le otorgue valor jurídico obsérvese que no solo se le niega a los convenios condición de normas, sino también de negocios jurídicos; por ello, sería erróneo argumentar, basándose en esta falta de valor jurídico, la prueba de una naturaleza contractual- no contradice, sino que confirma esta observación.

En resumen, la comparación de los distintos sistemas lleva a la siguiente conclusión: en todos los países ha aparecido una fuerza social las representaciones profesionales de empresarios y trabajadores con pretensión de intervenir en la regulación del mundo del trabajo. En algunos ordenamientos se le otorga poder jurídico y se le reconoce independencia para actuar: en tales casos como consecuencia de pluralidad sindical que dicha independencia suele importar se plantea un problema de ampliación del ámbito de la eficacia de los convenios; así mismo interesa asegurar un control de los poderes sindicales, a los fines de que no contradigan los intereses superiores de la nación. En otros derechos -los sistemas marxistas- esa fuerza ha sido absorbida por el Estado: en tal caso, el problema crucial de la contratación colectiva es impedir que abandone la defensa de los intereses

obreros; por ello, en épocas de marcada intensidad en la planificación estatal, en que se exigen especiales sacrificios a la población llegan a desaparecer. Otros ordenamientos -los regímenes corporativos- optan encauzar esa fuerza social convirtiendo a los sindicatos en corporaciones públicas: indudablemente, ello tiene la ventaja de asegurar su actuación coordinada y evitar egoísmos colectivos que se enfrenten a los intereses nacionales; pero implica, muchas veces, una falta de vigor en las fuerzas sindicales que carecen de un verdadero enraizamiento en la realidad social. Por último, en otros sistemas jurídicos, esa fuerza apoyada, por supuesto, en una especial sicología social y unas determinadas condiciones político-sociales no siempre repetibles actúa pese a la falta de un reconocimiento jurídico expreso: EL PROBLEMA RADICAL, entonces, en la posible insuficiencia de las sanciones sociales para asegurar la acción eficaz de los convenios de aquí que sea frecuente, en tales sistemas, una tendencia a dotar, primero mediante medidas medias indirectas, y luego cada vez más directamente, de sanción jurídica a las disposiciones de los convenios colectivos.



1.6. SENTIDO DEL PROBLEMA DE LA NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El tema de la naturaleza jurídica de los convenios colectivos, contrato o ley, supone, en definitiva, el planteamiento de la eficacia de sus disposiciones. La naturaleza jurídica de las instituciones interesa aunque radicalmente su solución no dependa de este punto porque se trata de investigar si poseen unos u otros efectos, o si existen unos u otros requisitos, lo que constituye muchas veces una cuestión conexa. Es de suponer que la cuestión de la naturaleza de los convenios no hubiera interesado igualmente si de ella dependiera solo una clasificación. Preocupa, porque se trata de saber si son normas o no, es decir, en última instancia interesa averiguar si se ha reconocido una nueva fuerza social capaz de crearlas, con todo lo que ello significa: se debate el problema de la admisión o no de una fuente de producción de normas.

Se trata de saber en definitiva, si el Estado continúa manteniendo el monopolio de la organización jurídica, o si se ha reconocido a los grupos sociales intermedios la capacidad de crear normas.

Desde dos puntos de vista puede enfocarse esta cuestión. A partir de un estudio de la conciencia social, para comprobar si existe en ella una convicción del carácter dogmático de los convenios. Y en segundo lugar, examinando si se ha dado una decisión política por la que se admita una nueva fuente de producción de normas: es siempre la autoridad constituida quien decide el reconocimiento de una fuerza social como normativa.

1.7. LA REALIDAD JURIDICA COLOMBIANA

En La Realidad Jurídica Colombiana, se halla consagrada la figura de los Convenios Colectivos, pues al efecto el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, estatuye que "es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia", lo que permite señalar importantes finalidades como la de establecer conjunta e igualitariamente normas sobre condiciones de trabajo, entre patronos y trabajadores, colocándolos en un plano de igualdad lograda previamente a través de las uniones transitorias o permanentes de los trabajadores, que tienen por objeto principal establecer preceptos generales e impersonales como salarios, jornadas

y descansos, prestaciones sociales, etc.; estabiliza la paz social en materia de conflictos económicos en las empresas cobijadas por la convención colectiva y aminora los conflictos individuales, reglamenta profesionalmente actividades laborales, por cuanto la ley no las abarca a todas, supliendo y mejorando extralegalmente la legislación ordinaria en materia de derechos y obligaciones, evita la concurrencia económica, cuando se trata de convenciones para una rama industrial entre iguales, sean trabajadores o empresarios, fija jurídicamente las relaciones socio-económicas, por cuanto adecúa la empresa o empresas a las cambiantes realidades sociales y económicas, y obtiene para los trabajadores prerrogativas económicas y sociales, lo que se logra con la reducción de jornada laboral, aumento salariales, prestaciones sociales superiores a las legales, etc.

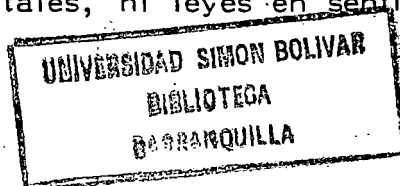
En su conjunto, a nuestro juicio, los convenios colectivos permiten realizar desde ambos puntos de vista el del estudio de la conciencia social y el político, interesantes observaciones, que reafirman el carácter normativo de los convenios.

En efecto, el examen de la conciencia social revela que los convenios colectivos contienen normas, del mismo modo que las contiene una ley del carácter laboral. Nadie que esté en contacto

con los ambientes laborales tendrá duda de ello. Basta saber cómo piensan los trabajadores y los empresarios para percibir esta realidad. No cabe duda, tampoco, de que la eficacia organizadora de un convenio colectivo y un contrato de trabajo es absolutamente distinta. Uno marca directrices que luego seguirán muchos, algunos de los cuales no las conocen siquiera en el momento de celebrar el convenio. En cambio el contrato, o un grupo, solo afecta a unos trabajadores determinados. Está claro además que el contenido de los convenios excede de lo regulable en un contrato.

Por otra parte, estas observaciones concuerdan con el sentido de la ley laboral, reguladora de los convenios colectivos, de la que en definitiva, depende esa conciencia de su carácter normativo. Es siempre una decisión política en este caso una decisión del Estado la que admite una nueva fuerza como creadora de normas.

En resumen, los convenios colectivos han significado la aparición de un nuevo tipo de normas. De auténticas normas: es decir, de disposiciones de carácter general, con fuerza obligatoria. De normas, que por otra parte, proceden de una nueva fuerza social cuyo valor jurídico se ha reconocido en el ámbito laboral. Los convenios no contienen disposiciones estatales, ni leyes en sentido



estricto, ni normas reglamentarias. A la doctrina laboral toca averiguar cual sea exactamente esta fuerza creadora de normas, cuales las condiciones del nacimiento de las mismas y cuales sus características.

2. DIFERENTES CATEGORIAS DE CONFLICTOS DEL TRABAJO

2.1. CONCEPTO Y CAUSAS

Para las disciplinas jurídicas las expresiones conflictos o controversias significan una oposición de intereses que algunos pensadores han querido ver en ellas el motor explicativo del desenvolvimiento social, o para expresarlo en términos procesales, la existencia de una litis.

"Donde no hay conflictos de intereses no hay razón de ser del derecho; no existe un fenómeno jurídico en cuya raíz no encuentre el análisis tal conflicto", expresó CARNELUTTI, quien antes había señalado "el elemento económico del derecho es el conflicto de intereses".⁶

La idea conflicto jurídico, entendida en forma amplia, tiene rele-

⁶ CARNELUTTI Francesco, Sistema de Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, Espasa 1942, Pag. 67.

vancia frente a las demás discrepancias sociales y se aplica a todas ellas, en cuanto se producen en la esfera formal de la normatividad jurídica, normatividad que implica en su fondo todos los problemas sociales, particularmente los de origen económico.

Si comparamos las diversas comunidades, la solución del conflicto si bien desde el punto de vista formal se hará siempre siguiendo un ordenamiento jurídico vigente en un determinado Estado, y en el fondo, tratará de resolverse realizando los principios de equidad, los conceptos éticos, y los fines económicos-sociales que se estimen aplicables en una determinada sociedad al momento de su solución.

2.2. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y SUS CAUSAS

El estudio de los conflictos que pueden originarse en la vida del trabajo, es sin lugar a dudas, una de las partes de mayor interés en el Derecho Laboral. En los últimos tiempos graves y delicados problemas se han originado por la aspiración de los trabajadores de participar, cada vez más, en los beneficios y en el reparto de los bienes que surgen de la producción y en las negativas patronales a satisfacer total o parcialmente tales demandas.

En forma objetiva no se expresa el maestro argentino ABELEDO PERROT "en la base de la empresa se halla un permanente conflicto de intereses económicos y en la cúspide continuas tensiones sociales, tensiones que cuando eclosionan no terminan con el régimen de producción sino con la simple transformación de las condiciones de trabajo y remuneraciones vigentes".

El maestro brasileiro CESARINO JUNIOR informa que la causa de los conflictos laborales se encuentra en el egoísmo humano y agrega: "dentro del cúmulo de causas del conflicto, además de las aspiraciones de carácter económico: remuneración, deseo de un aumento del ingreso en las épocas de prosperidad, existen otras que pueden ser incluidas dentro de un capítulo de "problemas humanos" provocados por descuidos abusivos, ausencia de psicología en los cuadros directivos, sentimientos confusos de frustraciones, mala organización del trabajo, ataque a la libertad sindical, etc.

2.3. CLASIFICACION Y NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Los conflictos obrero-patronales, como también se le conoce, son de diferentes categorías, a saber:

a. Conflictos Individuales y Colectivos

Se llaman conflictos individuales aquellos en que está en juego el interés concreto del individuo, es decir que toma en cuenta el elemento subjetivo, por cuanto se presenta entre un trabajador y un patrono determinado. Los conflictos colectivos interesan a determinados trabajadores, que representan una comunidad de intereses. Surge entre una colectividad obrera, sea sin organización jurídica permanente, sea bajo la forma de organización sindical, frente a uno o varios patronos o un sindicato de empleadores, siempre que el conflicto ponga en juego un interés colectivo. El diferendo debe interesar a todos los asalariados de la empresa o al menos, a los miembros de una categoría profesional.

Son por lo tanto colectivos los conflictos que surgen con ocasión de la aplicación de reglas de carácter general imponibles a una colectividad de asalariados, puesto que en este conflicto se trata de vincular a toda una colectividad de asalariados en forma impersonal.

En la doctrina brasilera, según el tratadista GERALDO BEZERRA DE MENEZES, se acepta que el conflicto colectivo es aquel en el cual se ventilan, inmediatamente, intereses abstractos de grupo o

de categoría y además según otros tratadistas insisten, además que en la legislación del Brasil el conflicto del trabajo puede interesar lo mismo a una categoría profesional por entero que a categorías conexas o a una parte de una determinada categoría, como sucedería con los trabajadores de una misma empresa.

En esta clasificación, es digno de anotar la diferencia que existe entre los conflictos individuales acumulativos y conflictos colectivos a pesar de que esa diferencia no es de carácter sustancial. En los colectivos, el problema interesa a la categoría, o sea a los empleados y patronos en conjunto. Una de las partes se forma por el número de individuos singulares que componen el conflicto individual.

El fundamento para la diferenciación, no es la cantidad de personas que forman las partes sino el objetivo o propósito que éstas persigan.

b. De derecho y de intereses.

Constituye la primera clase cuando hace relación al cumplimiento de un derecho ya nacido y vigente. No importa que éste tenga vida en mandatos formales de una ley o en conclusiones de un

contrato individual o colectivo.

El conflicto de intereses no hace alusión a la interpretación de un derecho adquirido basado en la ley o en contrato, sino a una simple reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o dar nacimiento a uno nuevo. Por esto se habla de conflictos de derecho creado, existente, y conflictos de derechos por crear, es decir, dejando sin efecto disposiciones existentes, modificándolas o creándolas en sentido propio. Naturalmente las partes inicialmente, se refieren a las condiciones de trabajo en sí mismas, pero como éstas se encuentran reguladas en normas, a la postre, el conflicto se dirige también a las normas que contendrán el nuevo status de los trabajadores de las organizaciones sindicales de la seguridad social. Cabe advertir que pueden suprimirse o modificarse aquellas normas que sean de origen particular o mixto, como ocurriría con el contrato individual, las convenciones y pactos colectivos, los laudos arbitrales de carácter colectivo económico, los reglamentos de trabajo, pero jamás las normas o fuentes de origen estatal ya que estas últimas no son derogables sino por el propio estado, dentro del sistema jurídico vigente, nunca por los particulares.

c. De naturaleza jurídica y de naturaleza económica

Al clasificarse así se tiene en cuenta que se persiga la interpretación o aplicación de una ley o la adquisición de nuevas condiciones económico-sociales para el futuro.

En los conflictos jurídicos las partes no pretenden ni la creación ni la supresión ni el cambio de modificación de las normas sustanciales, sino que contienden sobre ellas, sobre su existencia o vigencia, interpretación y aplicación a una determinada situación fáctica.

En el conflicto económico se trata de crear, modificar o suprimir condiciones de trabajo, en el más amplio sentido, o vinculadas a cualquiera de las materias del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Sobre el particular el profesor TRUEBA URBINA trae una clasificación, que comprende a tres grupos, a saber:

1. Conflictos individuales jurídicos
2. Conflictos colectivos jurídicos
3. Conflictos colectivos económicos

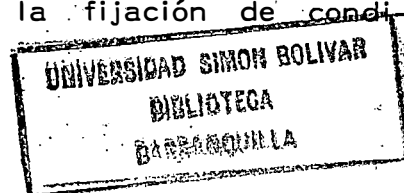
La más importante clasificación aceptada hoy generalmente en todos los países, es la que divide los conflictos del trabajo, en de derecho y de intereses.

La Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.) ha dado las siguientes definiciones:

El conflicto de trabajo 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 el 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 a crear uno nuevo. Este género de conflictos depende normalmente del conciliador o del árbitro.

En el conflicto de derechos se persigue la interpretación o aplicación de una norma establecida en la ley o en la convención colectiva o en el contrato individual o en el reglamento de trabajo. En el conflicto económico se busca, la fijación de condi-



ciones de trabajo, por no estar previstas, o la modificación de las normas existentes, por haber variado la situación económica o social que les sirvió de base.

A su vez, los conflictos colectivos de intereses se clasifican en varias clases según su finalidad:

1. Para la creación de condiciones generales de trabajo
2. Para la modificación de las mismas condiciones
3. Para la suspensión de la vigencia de tales condiciones,
4. Para su supresión

Mario De La Cueva, autor de esta clasificación, insiste razonablemente, en "que los conflictos para la suspensión de condiciones de trabajo solo pueden plantearse por los patronos. Los dirigidos a la creación de condiciones, exclusivamente por los trabajadores, y los que tienden a la modificación, indistintamente por los trabajadores o empleadores!" 7

⁷ DE LA CUEVA Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. México, F.C.E. 1949, Pag. 102.

En el Código de Procedimiento Laboral Colombiano se dispuso que el conocimiento y decisión de los conflictos de carácter jurídico corresponde a la justicia del trabajo y dejó los que hacen referencia a intereses que siguieran su tramitación en la forma señalada en las leyes especiales sobre el particular.

Más cuando se trata de ambas categorías de conflictos, y de ellas conoce un Tribunal de Arbitramento, el mismo código de Procedimiento Laboral señala un recurso excepcional y muy nuestro, conocido con el nombre de HOMOLOGACION, recurso que dispone que los tribunales del trabajo controlen los laudos.



3. LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES EL ARBITRAJE Y LA CONCILIACION

3.1. NOCION HISTORICA

Para hallar el origen del arbitramento o arbitraje, es necesario llegar hasta las fuentes del Derecho Romano. Como sistema legal es el más antiguo; era la manera como los pueblos primitivos dimitían cualquier conflicto originado en diferencias de familias o entre las vecindades; a este acto, concurrirían las personas de mayor edad como árbitros a terminar los conflictos. El sentido común inspiró en los hombres esta forma de poner fin a sus diferencias, antes cualquier principio de ley o asomo de instituciones jurídicas vieran su primera luz.

La mayoría de los tratadistas de esta institución, han querido encontrar los orígenes históricos del arbitramento en los países bíblicos y en las diferentes leyendas de los pueblos orientales.

En los diversos campos del progreso humano ha tenido el arbi-

traje su desarrollo; en el comercial, el civil, en el transporte, etc. se encuentran vestigios de esta institución. En los viajes de Marco Polo, en los ordenamientos legales en Atenas, en las constituciones de Esparta, etc, tuvo su nacimiento el arbitraje, que es la justicia por muchos llamada "profesional" en contra posición a la ordinaria, a la cual le sirvió de fundamento para su organización.

En Roma los árbitros se equiparaban a los jueces, los primeros padres de la Iglesia, instaban a sus fieles a acogerse al arbitraje, como única forma redentora, ya que la justicia era dirigida por los paganos. La ley de las XII Tablas compila en su principio el arbitraje como manera de lograr la verdadera paz y justicia entre los hombres.

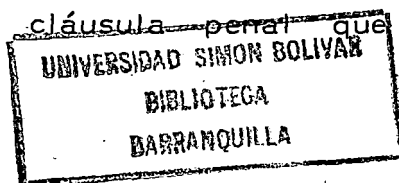
Para dirimir los conflictos de tierra se ha recurrido al arbitraje desde las primeras épocas; así tenemos entre muchos ejemplos el de Atenas y Megara, en el cual se discutía 600 años antes de J.C. la posesión de la Isla Salamis. Ambos países resolvieron subsanar el impase con un tribunal de arbitramento, el cual se acordó en número de cinco espartanos y después de mucho estudio, dió la posesión habitual del terreno a Atenas.

La forma de aplicar el arbitraje ha variado mucho a través de los tiempos; unas veces se encargó el desempeño de esa labor a una sola persona; otras a varias y en la mayoría de las veces a una Asamblea Popular, como pasaba en Grecia.

Para el Derecho Romano las diferencias entre los jueces y los árbitros consistían en lo siguiente:

1. El Juez lo nombraba el Pretor. Al Arbitro las partes
2. El Juez era único. El arbitramento indistintamente se componía de uno o varios miembros
3. Los jueces solo se nombraban para conocer del Ius Civile. los árbitros excepcionalmente conocían de esta materia y en forma general cualquier cuestión de Derecho.

También se encuentran los textos del Digesto, los orígenes de la "Cláusula compromisoria" (Compromisum), en virtud de la cual las partes se comprometían a nombrar árbitro o árbitros para dirimir sus diferencias en el caso de presentarse, pero como no tenían calidad de jueces carecían de poder para hacer cumplir su laudo, por lo cual se agregaba a éste una ~~cláusula penal~~ ^{que}



imponía en forma obligatoria el cumplimiento de la sentencia. El árbitro nombrado se conocía con el nombre de "Arbiter ex compromisso sumplus". Pero fuera de éste había otras clases de árbitros, por ejemplo:

a. Arbiter compromissarius, cuando se fijaba en el mismo laudo o sentencia la pena para cumplirla.

b. Arbiter Juratus, cuando los litigantes de antemano juraban al tribunal someterse a su sentencia.

c. Arbiter ex nudo pacto, cuando los litigantes eran libres de aceptar o no la sentencia.

d. Arbiter in contractibus adjectus, era el nombrado en virtud de una cláusula compromisoria.

Como en un principio solo eran ciudadanos romanos los cobijados por el Ius Civile, y no los extranjeros, así del beneficio del arbitramento tan solo gozaban estos ciudadanos, más no los extranjeros; pero más tarde en virtud de la ley Papiria, se hizo aplicable para todos los habitantes de Roma.

En el año 294 de la era cristiana la Institución del arbitraje desapareció y tan solo el Pretor podía terminar los conflictos. No sucedió lo mismo con el arbitraje voluntario de las partes, pues éste siguió su curso, no sin algunas limitaciones.

El emperador Justiniano dispuso que si las partes habían prometido bajo juramento el cumplimiento de la sentencia ésta debía respetarse por los jueces.

En Francia se dispuso que todos los conflictos de índole familiar se resolverían por arbitraje y más tarde, en 1673 en virtud de una ordenanza dictada bajo el reinado de Luis XIV se estableció que todas las discrepancias entre los socios se dirimían por medio de árbitro.

Fuera de esto, para Francia siempre ha tenido singular aplicación el arbitramento, ya que las cuestiones de índole comercial las resuelven las Cámaras de Comercio según especial disposición de la ley. El procedimiento que debe seguirse en esta materia varía y ello depende de la organización interna de cada organismo.

Además existe en Francia el Colegio de Arbitros o "Conseils de Pru'hommes", que resuelve los conflictos de carácter laboral.

Durante la Revolución Francesa se reaccionó mucho contra el arbitramento hasta el punto de conceder poco o ningún valor a esta Institución, se luchó contra ese despotismo y se logró que en la Constitución de 1791 se aceptase el compromiso como un derecho natural del ciudadano, que desde ningún punto de vista podía disminuirse por los legisladores. Pero tal reacción, contra la idea de acabar con el arbitraje, se tornó a su vez en una exageración que en última instancia pecó contra las bases y principios del arbitramento, no solamente contra el forzoso, sino contra el voluntario. Fue tan grande esta exageración, que de obligatorio en todos los negocios surgidos entre familiares, tornó a ser obligatorio en toda clase de litigios. Los jueces recibieron el apelativo de "Arbitros Públicos" y el compromiso dejó de ser un acuerdo de voluntades, para pasar a ser un contrato obligatorio para las partes.

Pero a pesar de esas adversidades, pasó el arbitraje del Código de Napoleón al Procedimiento Civil de M. Bellot, publicado en Ginebra en 1819.

En España el origen del arbitramento se encuentra en los ordenamientos legales más antiguos; así por ejemplo, en las leyes 13 y 25 del Título, 1 del Libro 2 del Fuero Juzgo, se reglamenta en

forma tal este procedimiento. Se dá facultad a las partes para someter sus conflictos a las decisiones y como punto principal se dislumbra allí un principio de la homologación, toda vez que se autoriza para juzgar a los integrantes del tribunal cuando falten a la ley y se ordena revisar por la vía común sus dictados. El Fuero de Castilla contempla en forma precisa estas mismas normas

En las partidas, especialmente la 3ª se siguen textualmente las Tesis del Derecho Romano en relación con el arbitramento. Pero se nota que las partidas diferenciaron entre el arbitramento voluntario y el forzoso, el cual por ser ordenado por el Estado exigía letrados y personas aptas en esta materia, noción que se como tal, en la ley de enjuiciamiento de 1881.

En la edad media la institución del arbitraje se hizo muy común, hasta el punto que las cuestiones de límites y de sucesión a la corona, se dirimían por este sistema. Se cita como ejemplo, la demarcación de límites entre las provincias de Castilla y Navarra; lo mismo que los conflictos por el Gobierno del Rey Don Enrique, los Prelados y los Caballeros.

Después de que las partidas hicieron la diferenciación entre arbitramento voluntario y obligatorio, el exceso de aplicación de este

último fue máximo, hasta el punto de que fue extremo y trajo como consecuencias la lógica reacción contra el sistema. Se expedieron las ordenanzas de Medina de 1489; las pragmáticas de 1500 y 1514, así como la cédula del 29 de mayo de 1503, las cuales vinieron a traer la normalización de esta situación católica que se había presentado.

Posteriormente, el Código de Comercio expedido en 1829 consagró en forma definitiva el arbitraje forzoso para zanjar los conflictos surgidos entre los socios de una misma empresa y estipuló la cláusula compromisoria. Pero más tarde el nuevo Código de la materia entrado en vigencia en 1886, el cual rige hoy, suprimió el carácter forzoso del arbitraje e impuso el voluntario que regula toda la materia principalmente lo atinente al estado civil de las personas.

Lo aquí explicado es el fundamento legal del arbitraje en los países europeos que tienen como base el Derecho Romano. En lo que atañe al Derecho Británico y a los Estados Unidos, conviene decir, que en estos países siempre se ha seguido el procedimiento de los dos arbitramentos, o sea, el forzoso y el voluntario.

En el campo internacional el arbitraje ha sido el medio más eficaz

para evitar los conflictos bélicos. Así por vía de ejemplo, es bueno recordar como en La Edad Media se nombraba el Papa como árbitro para solucionar los conflictos de límites. En 1928, BONIFACIO VIII fue mediador ante FELIPE el Hermoso y EDUARDO I de Inglaterra.

Este recuento histórico, ha dado origen a las diferentes corporaciones que han existido en el mundo, dedicadas a solucionar las discrepancias surgidas entre las naciones; así tenemos la Corte Internacional de Justicia de la Haya y la Organización de los Estados Americanos (O.E.A.).

3.2. DEL ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL

Al igual que en materia civil y comercial, el arbitraje tiene plena aplicación en materia laboral. Entre nosotros se conoce desde la expedición de la ley 78 del 19 de noviembre de 1919, es decir desde los primeros tiempos de nuestro Derecho del Trabajo. El arbitramento ha sufrido un gran proceso evolutivo.

A semejanza de lo que ocurre en otras ramas del derecho, los conflictos jurídicos individuales, o colectivos, pueden solucionarse recurriendo al arbitramento, bien en virtud del contrato de com-

El Decreto Ley 2017 de 1952 hace referencia a los Tribunales o comisiones de conciliación y arbitraje, o de los organismos que hagan sus veces creados en convención, pacto o fallo arbitral, para recordar que se seguirá en la tramitación de los conflictos presentados ante ellos "el procedimiento señalado en la convención, pacto o fallo arbitral pertinente" y en subsidio el procedimiento señalado en el capítulo XVII del Decreto 2158 de 24 de junio de 1948 o sea, el Código Procesal Laboral, esta norma, daba a entender lo contrario de la posterior jurisprudencia, o sea, la posibilidad de establecer tribunales o comisiones de arbitramento por laudo arbitral. Este es el pensamiento de la jurisprudencia consignado en la sentencia de homologación del 20 de febrero de 1967, en el negocio del sindicato de trabajadores de la Otis Elevator Vs. Cía.

Por lo que hace referencia al arbitraje en los conflictos de intereses, conviene manifestar que esta modalidad de arbitramento, al igual que los conflictos económicos es desconocida en otros derechos. Se conoce la forma puramente voluntaria, la forma obligatoria y una forma sui generis que la ley asimila al arbitraje obligatorio.

3.3. ARBITRAMENTO OBLIGATORIO

Esta forma de arbitramento se halla instituída en favor de los trabajadores, por decisión del Ministerio del Trabajo, por decisión del Presidente de la República y por convenio entre las partes.

La primera distinción que debe hacerse es la de precisar si la actividad laboral se desarrolla en un servicio público o en una actividad que no reviste este carácter, pues, la huelga y lógicamente el Lock-out, están prohibidos en los servicios públicos según lo estatuído en el artículo 18 de la Constitución, del tenor siguiente: "se garantiza el derecho de huelga salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio". En tales servicios se establece el arbitramento obligatorio como medio de solución del conflicto de intereses, siempre que no hubiesen podido resolverse mediante arreglo directo o en conciliación.

En las demás actividades, que no tienen el carácter de servicio público, se presentan varias posibilidades: la de que se llegue a la huelga o al lock-out, o se convenga el arbitraje, o éste sea impuesto bien por los trabajadores, bien por el Estado.

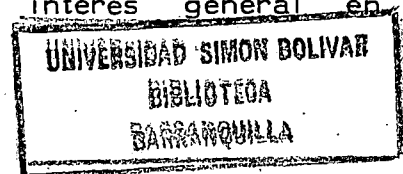
3.4. DEL ARBITRAMENTO EN LOS SERVICIOS PUBLICOS

Para los efectos legales se considera 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".

El concepto anterior, acogido por nuestra legislación, implica un concepto amplio del servicio público, ya que no se requiere que sea el Estado quien lo preste en forma exclusiva, a través de sus funcionarios y de procedimientos de derecho público, como lo señaló la doctrina administrativa francesa a principios de siglo. Por el contrario, según el alcance legal, puede ser prestado por entidades descentralizadas del Estado o donde éste tenga ingerencia, y aún por simples particulares, o personas privadas como dice la norma.

No es un criterio puramente subjetivo sino objetivo. Lo fundamental es que se trate de una actividad organizada, que reúna estas dos características:

a. que tienda a satisfacer necesidades de interés general en



forma regular y continua.

b. que dicha actividad y prestación de servicios se realice de acuerdo a un régimen jurídico especial.

Constituyen servicio público, según la ley, las siguientes actividades:

a. Las que se presten en cualquiera de las ramas del poder público.

b. Las empresas de transporte por tierra, agua y aire

c. Las empresas de acueducto

d. Las de energía eléctrica

e. Las de telecomunicaciones

f. Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas.

g. Las de establecimientos de asistencia social de caridad y de

beneficencia.

h. Plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados.

i. La de todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones.

j. Las de explotación, elaboración y distribución de sal

k. Las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados cuando estén destinados al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del Gobierno.

l. Las de industria bancaria, sean realizadas por el Estado, directa o indirectamente, o por los particulares.

En las anteriores actividades está proscrita la huelga y el arbitraje como medio de solución en lugar de aquella, es de obligatoria aplicación.

Así mismo y analógicamente, en las empresas que cumplan las ci-

tadas actividades no puede practicarse el cierre empresarial como medida de presión para solucionar los conflictos económicos.

Si de hecho se produjera suspensión de actividades, el gobierno está autorizado para asumir la dirección de las empresas y tomar las medidas necesarias para restablecer el servicio y garantizar su mantenimiento.

3.5. DEL ARBITRAJE EN LAS DEMAS ACTIVIDADES.

Terminadas las etapas de arreglo directo y conciliación, sin que el conflicto haya podido solucionarse en su totalidad, pueden presentarse los siguientes casos, en los cuales se recurre al arbitraje:

a. Por opción de los trabajadores

De conformidad con el artículo 31 del Decreto-Ley 2351 de 1965, 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.

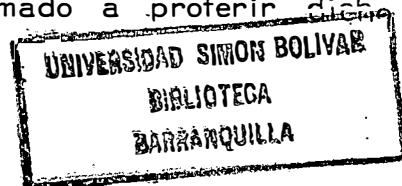
La huelga o la solicitud del arbitramento serán decididas en vo-

tación secreta, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o por la asamblea 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 estas puedan presenciar y comprobar su desarrollo.

Por su parte el artículo 34 del mismo Decreto-Ley 2351 de 1965, recuerda que serán sometidas al arbitramento obligatorio,

b. "Los conflictos colectivos de trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 31 de este decreto".

El Ministro del Trabajo, de oficio o a solicitud del Sindicato o Sindicatos o en defecto de estos, de los trabajadores, en asamblea general someterá a votación de la totalidad de los trabajadores de la empresa si desean o no sujetar las mencionadas diferencias o fallo arbitral, y si la mayoría absoluta de ellos optaren por lo primero, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro del término máximo de tres días hábiles si se hallare suspendido, y se convocará dentro de los dos días hábiles siguientes, al Tribunal de Arbitramento Obligatorio llamado a proferir dicho fallo



c. Por decisión del Ministerio del Trabajo

El Decreto 939 del 20 de abril de 1966, dictado con base en el artículo 121 de la Constitución Nacional, y adoptado por la ley 48 de 1968, como norma legal permanente, estableció que cuando una huelga se prolongue por treinta 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 aplicarán las respectivas normas. Si las partes de común acuerdo, o los trabajadores, no pidieren la constitución del Tribunal de Arbitramento Obligatorio, "el Ministerio del Trabajo podrá ordenar que aquel se constituya para resolver!". los puntos del pliego de peticiones sobre los cuales no hubo acuerdo en las etapas previstas en la ley.

d. Por decisión del Presidente de la República

El numeral 4° del artículo 3° de la ley 48 de 1968, al mismo tiempo que suprimió la facultad del gobierno de declarar en determinadas circunstancias una actividad de servicio público, prohibiendo así indirectamente la huelga, consagró la siguiente po-

sibilidad:

"Si una huelga, por razón de su naturaleza o 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".

La facultad de declarar de servicio público una actividad, evitando legalmente la huelga en todo caso, se cambió por una concepción que en el fondo puede considerarse la misma, pero que permite en principio realizar la huelga y solo con posterioridad, si su realización está afectando los intereses de la economía nacional en conjunto, no en forma parcial, vale decir, no en interés exclusivo de una empresa, sin repercusiones para el país, y además se producen perjuicios graves, el Presidente ordena terminar el paro colectivo y someter el conflicto al arbitraje. Esta norma fue declarada constitucional, por sentencia de la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia, de fecha 27 de noviembre de 1969.

e. Por convenio entre las partes

El derecho a realizar la huelga es renunciable, si en su lugar se conviene el arbitraje. El artículo 34 del Decreto ley 2351 de

1965, que sustituyó el artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, establece en su numeral 2º: "Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes", refiriéndose a aquellas en que no existe arbitramento obligatorio por tratarse de servicios públicos, o por decirlo así los trabajadores o el Gobierno, según el caso. Este último caso del arbitramento resulta, por su origen, voluntario a semejanza de lo que ocurre en los conflictos jurídicos. Por lo tanto, su origen es el convenio de las partes expresado ya en la cláusula compromisoria, ya en el compromiso.

El artículo 455 del Código Sustantivo del Trabajo, denomina a estos Tribunales de Arbitramento como "voluntarios", tomando en consideración su origen ya que una vez legalmente constituidos y producido su fallo o laudo este es de obligatorio cumplimiento.

Según dicha norma a tales tribunales se aplica lo dispuesto en los capítulos VI, VII y VIII del respectivo título, con la excepción en cuanto a constitución del tribunal que el arbitro tercero "será designado por los de las partes y a falta de acuerdo, por el Ministerio del Trabajo". Termina el precepto, recordando que "cuando una diferencia se someta a la decisión de un Tribunal de Arbitramento Voluntario, no puede haber suspensión colectiva del

trabajo" prescripción idéntica para los demás casos de arbitramento antes estudiados.

3.6. ARBITRAMENTO VOLUNTARIO

EL Arbitramento Voluntario es aquel en virtud del cual dos o más personas, naturales o jurídicas, acuerdan someter las controversias que entre ellas se originen a la solución de un Tribunal de Arbitramento formado por varias personas naturales, que deben proferir el laudo de acuerdo con las normas pactadas y establecidas en el compromiso o en su defecto en la ley; este fallo será en conciencia, pero sin ir contra la ley y las buenas costumbres.

El fallo, laudo o sentencia arbitral es de equidad y tendrá por objeto crear o modificar normas jurídicas contentivas de nuevas condiciones de trabajo. La ley expresamente lo equipara a la convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo que por él se estatuyen resultando así, por este aspecto, un sustituto de aquella, obligando a las partes a guardar la paz social durante su vigencia.

La equidad reside en atender las demandas de mejoramiento laboral según la justicia intrínseca de las mismas condiciones económi-

cas de la empresa, ha dicho nuestra Corte. Al sostenerse 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 caería 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 pueden derivarse del fallo, para no quebrantar aquel sano principio.

Las decisiones en equidad no pueden motivarse en forma igual a las decisiones de derecho.

El laudo arbitral fijará el plazo de su vigencia, que no podrá ser mayor de dos años. Deberá ajustarse en su forma a los fallos de la justicia ordinaria, es decir, deberá anunciar el Tribunal que lo prefiere, llevar fecha contener una parte motiva que haga un análisis de los hechos, las pruebas aportadas y las consideraciones que se estimen pertinentes sobre la controversia y las decisiones que se adopten, así como una parte resolutive que especificará concretamente la decisión del Tribunal.

Deberá notificarse a las partes, ya en forma personal ya por comunicación escrita y solo deberá cumplirse una vez ejecutoriado, bien por no haberse interpuesto el recurso de homologación dentro del término legal, bien por haberse interpuesto y decidido al respecto.

El laudo arbitral es susceptible de aclaración, como las sentencias comunes.

Por la naturaleza de los conflictos colectivos económicos se niega que haga tránsito a cosa juzgada para un tiempo mayor del de su vigencia.

En cuanto a que el laudo puede disponer para el pasado, o sea sobre su efecto retroactivo, se conocen dos tesis. La primera que fue sostenida por la Corte durante varios años, en sentido negativo. La segunda, la más reciente acepta tal efecto retroactivo. Los argumentos de la nueva jurisprudencia se sintetizan en considerar que si las partes en la convención colectiva pueden reflejar sus efectos hacia atrás a fecha anterior a la del acuerdo, el laudo arbitral al cual por extensión se le aplica el régimen de aquella, podría hacer lo mismo. Por otra parte, tal efecto miraría únicamente el período de prórroga previsto por la ley, para después del denuncia de la convención que estima pro-

visional en sus situaciones y no consolidadas o consumadas.

No participamos de esta última opinión, porque es evidente que las facultades de los árbitros no son iguales a las de las partes pues según se desprende del artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, los árbitros no pueden desconocer derechos de las partes reconocidos por la Constitución, lo que ocurriría al darle efecto retroactivo a una sentencia, que es constitutiva de derechos, como sucede con las leyes ordinarias.

Sobre el arbitramento voluntario el artículo 130 del Código de Procedimiento Laboral estatuye:

"Arbitramento Voluntario. Los patronos y los trabajadores podrán estipular que las controversias que surjan entre ellos por razón de sus relaciones de trabajo sean dirimidas por arbitradores".

Siendo voluntario este arbitramento, el Estado interviene sin que por esto pierda su carácter, no solo a organizar los tribunales que en nuestro país generalmente se constituyen nombrando cada parte un árbitro y los dos elegidos asesorándose de un tercero que es neutral, sino también presentando fórmulas de arreglo que en última instancia tiene plena aceptación.

Esta etapa de arbitramento es muy conveniente, pues la mayoría de las veces ejerce una especie de presión moral sobre las partes. Entre nosotros la misma comisión de conciliación puede ser de arbitraje, como sucede entre los Ferroviarios; pero si no se ha estipulado así en la convención deben las partes consentirlo para que el laudo surta sus efectos obligatorios.

3.7. CONCILIACION Y ARBITRAJE

La conciliación y el arbitraje son los métodos más indicados para la estabilidad de las relaciones laborales colectivas, impidiendo que un equilibrio mal entendido dé nacimiento a luchas entre las partes por la supremacía de sus intereses, perjudicando de esta manera la paz económica y el progreso de la industria.

Estos métodos pueden tener aplicación por organismos que las partes establezcan, o que el estado designe en forma permanente o temporal.

Su constitución algunas veces es voluntaria y en otras obligatoria. Sea cualquiera el origen, lo cierto es que, la conciliación y el arbitraje aplicados a los principios colectivos de intereses, son la base fundamental del derecho colectivo del trabajo; son

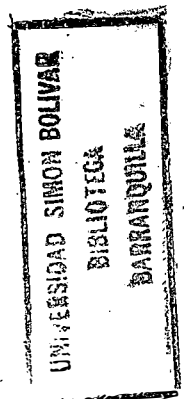
las causales más efectivas para lograr la armonía entre las partes en discordia y en entendimiento, de éstas con el Estado.

3.8. DIFERENCIA ENTRE LA CONCILIACION Y EL ARBITRAJE

La principal diferencia entre estas dos instituciones es la siguiente: La Conciliación es un método por medio del cual se busca que las partes por sí mismas, ayudadas de un conciliador, logren poner fin a sus conflictos y reanuden las actividades sociales. Por su parte, el arbitraje suple el entendimiento directo de las partes, y reemplaza cualquier pacto amigable, por el fallo o finalización del conflicto mediante un laudo arbitral.

Expresa el profesor ERNESTO KROTOSCHIN:

"Propiamente dicho, la conciliación consiste en la ayuda prestada por algún órgano especial, de carácter jurídico privado o de carácter jurídico público, para solucionar conflictos colectivos de "intereses". Se usa generalmente el concepto "conciliación" en un sentido no obstante lo sinónimo con la conciliación que antecede al procedimiento laboral en los conflictos interindividuales. Hablar de conciliación en los conflictos de trabajo hace pensar, en primera línea en los conflictos colectivos, y especialmente, en los conflictos colectivos de intereses. Pero muchas veces la conciliación solo es una primera etapa en la solución de los conflictos colectivos del trabajo, un engranaje en un mecanismo más com-



pleto. Puede darse el caso de que a pesar de todos los esfuerzos hechos no se consiga que las partes lleguen a un acuerdo y tampoco que acepten las proposiciones que les podrían ser sometidas por el conciliador. Entonces, el arbitraje es el último medio para poner fin a la contienda. Es decir que fracasada la mera ayuda prestada, un tercero que puede ser el mismo conciliador u otra persona fija, en lugar de las partes mediante un laudo, las condiciones de trabajo sobre las cuales las organizaciones profesionales no han podido entenderse". 8

La conciliación como el arbitramento, son instituciones nacidas del derecho del trabajo, y se diferencian de las funciones jurisdiccionales desempeñadas por la rama judicial laboral; persiguen diferentes objetivos la jurisdicción del trabajo por una parte y el arbitraje y la conciliación por la otra.

El arbitraje en el fondo da los mismos resultados hallados en la conciliación. Y el arbitraje tiene como fundamento la cláusula compromisoria estipulada por las partes, goza del carácter de una institución jurídica privada y como tal, en virtud de ese compromiso, se ha consentido en un contrato bilateral mediante el cual las partes aceptan someterse al laudo arbitral. Si el árbi-

⁸ KROTOSHIN Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo. 2ª Ed. Buenos Aires, Depalme, 1968, página 122.

tro fuere oficial, ya estamos frente a una intervención estatal en una cuestión de derecho privado. Esto sería un arbitramento voluntario. Cuando el arbitraje es obligatorio, las partes están obligadas a someterse al procedimiento arbitral y aceptar el laudo proferido por el tribunal, la mayoría de las veces contra su voluntad.

Se preguntan los autores a qué rama del poder público pertenece el arbitramento. Sobre el particular hay varias teorías:

1. Para la Escuela Italiana, se trata de una actividad jurisdiccional, un poco alterada debido a las características asumidas por los conflictos.

Ellos tienen esa idea, basados en que la función arbitral se ha encomendado en ese país a los magistrados del trabajo. Sostiene por otra parte que los laudos gozan de una doble faz: por un lado es sentencia, ya que pone fin a las diferencias de las partes y en este caso es una actividad judicial; por el otro es un acto legislativo, en lo referente a terceros para quienes el laudo es obligatorio, sin que ellos directamente hayan tenido nada que ver con el conflicto. Pero es digno de advertir que no debe confundirse la naturaleza del laudo con los efectos que produce. Jamás se da una sentencia en sentido judicial, ni siquiera para

los litigantes, ya que no declara un derecho existente en virtud de una relación jurídica anterior.

2. Para la doctrina Alemana, el laudo arbitral obligatorio es una actividad administrativa, con la particularidad de que un acto administrativo se transforma en norma obligatoria para las partes y para los terceros que estén relacionados. Mejor dicho, se le atribuye al laudo un carácter legislativo en el sentido amplio de su acepción, comprendiendo los decretos y resoluciones administrativas, siempre que produzcan efectos obligatorios con sanciones penales.

Nosotros aceptamos con el profesor KROTOSCHIN, que se trata de una facultad de poder, de librar concedida al Tribunal de Arbitramento, y esté compuesto por autoridades administrativas o judiciales. En el fondo, hace relación al mismo poder legislativo de que gozan las partes en forma autónoma pero el que no ejerce en este caso, sino que se confía esa facultad al poder público. De ahí, que muchos sostengan que el laudo arbitral obligatorio produce los mismos efectos que la convención colectiva libremente pactada.

Procede destacar el carácter jurisdiccional del laudo arbitral obligatorio, toda vez que no se trata de jurisdicción, sino de

meras nociones de equidad en que el basamento jurídico tan solo establece el trámite hasta donde el tribunal de arbitramento puede llegar en las relaciones de las partes.

El deseo de establecer la naturaleza jurídica del arbitramento en el derecho del trabajo exige el estudio de algunas generalidades y el establecer algunas diferencias.

El origen de los conflictos del trabajo no es más que el antagonismo sufrido entre las clases en que se divide la sociedad, o mejor dicho, la lucha de clases conocida desde el comienzo de la humanidad.

Los conflictos en el derecho común y en el Derecho del Trabajo aunque tienen algunos puntos que les son iguales, se distinguen en algunos aspectos:

1. En las disputas del derecho común se engloba la noción de patrimonio, ya que se trata es de saber los intereses que están vinculados a él.

Por el contrario en los conflictos del trabajo, el interés particular hace relación a los altos intereses de índole social. Tales

luchas son de interés primordial para el estado, a quien corresponde la defensa de las normas legales vulneradas y que hacen referencia a las relaciones que existen entre el capital y el trabajo.

Según opinan los expositores de esta materia, desde el momento mismo en que la sociedad comprendió que los conflictos del trabajo, son del interés de la vida política y económica de la organización estatal, y que amenazan la tranquilidad pública, se dió a estos asuntos el carácter de públicos, tratándoseles en forma especial y creando para su conocimiento y decisión un procedimiento especial, ajeno a la jurisdicción civil.

2. En los conflictos laborales, las partes pierden personalidad es decir, se despersonifican, ya que siempre se trata de diferencias entre el capital y el trabajo. En varias legislaciones el estado como defensor de la sociedad, tiene la obligación de seguir adelante la acción instaurada por el trabajador, a pesar de que éste no intervenga en el juicio.

3. Aunque en la generalidad de los conflictos de cualquier clase, se observa que las partes tienen igualdad ante la ley, en las relaciones de orden laboral es palpable que éstas no están

en igualdad de condiciones.

Existe un marcado desequilibrio tanto económico como moral, que corresponde al estado procurar salvarlo dando el derecho a quien corresponde.

3.9. CARACTER JURIDICO DE LOS TRIBUNALES DE ARBITRAMENTO

La justicia arbitral para los conflictos colectivos de intereses, se concreta en los tribunales de arbitramento, que cumplen una trascendental función no solo por referirse a problemas colectivos sino por la decisiva influencia que en la vida de la comunidad tiene al estatuir sobre lo económico a través de una nueva normatividad, ya que su función no consiste como en los tribunales ordinarios en declarar el derecho, sino en crearlo.

Los tribunales de arbitramento pueden decidir tanto conflictos jurídicos como económicos. En primer plano ejercen una jurisdicción de derecho y en el segundo una de equidad. Desde la época del Tribunal Supremo del Trabajo se hizo hincapié en esta diferencia, al expresar en sentencia de 20 de octubre de 1949 lo siguiente:

"Los árbitros a quienes se refiere la decisión de controversias de

trabajo distintas a las económicas, ejercen una jurisdicción de derechos, esto es, aplican a una especie concreta normas jurídicas preexistentes. El método de su designación, de carácter privado, en nada desvirtúa la índole judicial de sus funciones, pues el Juez nombrado por las partes no es menos Juez que el nombrado por un órgano del Estado. Según se deduce del artículo 142 del Código Procesal, los árbitros deben ajustarse a los términos del compromiso o de la cláusula compromisoria, y además, respetar los derechos o facultades reconocidas por la Constitución, por las leyes o por las normas convencionales.

En cambio, los árbitros de los conflictos económicos, denominados también de reglamentación, ejercen una jurisdicción de equidad. Su laudo, como sucedáneo de la Convención Colectiva, crea normas análogas a las de las leyes formales. La equidad no es la arbitrariedad. A los Tribunales Especiales de Arbitramento les corresponde en primer término examinar el objeto de su convocatoria que resulta principalmente del pliego de peticiones formulado por los trabajadores, si el conflicto tiende a modificar, suspender o suprimir condiciones ya existentes. La ley no ha contemplado la hipótesis de que el Decreto de convocatoria omita alguna cuestión no resuelta, o al contrario, incluya a otra que ya lo está. Pero parece lógico que en tal evento el Tribunal de Arbitramento pue-

de pedir al Gobierno que subsane el correspondiente error. En todo caso, la decisión del Tribunal de Arbitramento ha de recaer, conforme al artículo 143 del Código Procesal, sobre los puntos objeto de la convocatoria. Si el Tribunal de Arbitramento estudia y falla asuntos que no le han sido sometidos a su consideración incurre en extralimitación de poderes".

Los laudos arbitrales como ya hemos dicho ponen fin al conflicto colectivo por disposición legal (artículo 461 del C. S. de T.) y se equiparan a las convenciones colectivas del trabajo; por lo tanto les es aplicable la disposición consagrada en el artículo 480 del C. S. del T. según esta norma las convenciones colectivas deben ser revisadas cuando sobrevengán imprevisibles y graves alteraciones de la vida económica. Cuando no se acuerde entre las partes de la revisión basada en tales modificaciones corresponde a la justicia del trabajo decidir sobre ellas, y entre tanto estas convenciones siguen gozando de todo su vigor.

4. LA CLAUSULA COMPROMISORIA

4.1. DEFINICION

La ley 2ª de 1938 que entre nosotros la reglamentó, dice en su artículo 2º, que es aquella cláusula en virtud de la cual las partes que celebran un contrato se obligan a someter a la solución arbitral todas las diferencias o solo algunas de ellas que del contrato puedan surgir.

La cláusula compromisoria tiene las mismas características del compromiso en lo referente a su carácter privado y por lo tanto es un contrato de derecho privado, por el cual dos personas naturales o jurídicas con capacidad para transigir, acuerdan someter los conflictos que puedan ser materia de arreglo, a la decisión de una o más personas naturales llamadas árbitros y las que resuelven el fondo de la cuestión mediante un laudo.

Siendo un contrato, miremos sus características:

a. Es Solemne. El artículo 663 del Código de Procedimiento Civil preceptúa:

"El compromiso y la cláusula compromisoria deberán constar en la escritura pública o documento privado auténtico, y serán nulos cuando no cumplan otro requisito o los exigidos en el inciso primero".

En el compromiso o en la cláusula compromisoria, se debe hacer constar:

La indicación precisa del litigio, cuestión o diferencia objeto del arbitraje.

El nombre y domicilio de las partes

El nombre de los árbitros, que deberán ser tres, salvo que las partes acuerden uno solo o deleguen a un tercero su designación total o parcial.

El lugar en que deba funcionar el tribunal; si nada se dice, éste funcionará donde se haya celebrado el compromiso.

La determinación de si los árbitros deben decidir en derecho o en conciencia, y el último caso quedan facultados para conciliar las pretensiones opuestas. Si nada se estipula al respecto el laudo será en derecho. La facultad para conciliar se deberá

conceder expresamente. El compromiso que no cumpla los requisitos de los ordinales uno, dos y tres, y la designación de árbitros que no reúnan las calidades de ser ciudadanos colombianos en ejercicio de sus derechos civiles y abogados inscritos si la sentencia ha de dictarse en derecho, son nulos.

Conviene recordar si las partes en materia laboral acuerdan el arbitramento en la convención colectiva, por lo tanto en dicha acta, quedará comprendida esta cláusula compromisoria.

b. Es Consensual.

Para su formación requiere el consentimiento expreso de las partes como requisito de su validez. Pero no basta el solo consentimiento sino que debe constar por escrito al tenor del artículo 131 del Código de Procedimiento Laboral, que establece:

"La cláusula compromisoria deberá hacerse constar siempre por escrito, bien en el contrato individual, en el contrato sindical, en la convención colectiva o en cualquier otro documento otorgado posteriormente".

c. Es Bilateral

En él intervienen siempre dos partes, no importa que una de ellas o ambas estén compuestas por muchas personas.

d. Es Principal

Tiene existencia por sí misma, lo que quiere decir que no necesita de otro contrato anterior para tener vida jurídica, pero sí exige una controversia que necesite decisión.

e. Es Onerosa

Ambas partes deben sufragar los gastos que demanda el sostenimiento del tribunal.

f. Es Aleatorio

Las partes desconocen la utilidad o desventaja que el sostenimiento de sus controversias al fallo del tribunal les reporte.

g. Algunos autores dan al contrato de compromiso el calificativo de "resolutorio" basados en que tienen por objeto definir una situación jurídica de duda sometida al tribunal de arbitramento.

La cláusula compromisoria quedó reglamentada como anteriormente se dijo por la ley 2ª de 1938, que en su artículo 3º dice que el pronunciamiento arbitral, puede ser hecho por personas designadas por las partes, por una Cámara de Comercio o por cualquier entidad nacional o internacional a la cual áquellas someten la designación de arbitra- dores.

Algunos autores entre ellos el profesor ROCCO, afirman que la cláusula compromisoria es un contrato preliminar al compromiso; ya que aquella en la generalidad de los casos no contiene todos los requisitos del compromiso y por lo tanto no supone el arbitraje. En razón de lo anterior el autor exige además de la cláusula el compromiso.

En los ordenamientos legales colombianos no se habla de los requisitos que la cláusula debe contener; pues tan solo se ordena que ella conste por escrito, por lo cual no es extraño que en la misma que establezca el número y las personas que componen el tribunal, el procedimiento que debe seguirse, las controversias que deben ser materia de decisión, etc. quedando en esta forma suplido el compromiso.



4.2. DESIGNACION DE ARBITROS

Los árbitros a quienes se refiere la decisión y controversias de trabajo, son designados conforme al artículo 132 del Código de Procedimiento Laboaal, del tenor siguiente:

"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 arbitra- dores escogidos por las partes no se pusieren de acuerdo en el término de veinticuatro ho- ras, será tercero el respectivo Inspector Sec- cional del Trabajo, y en su defecto el Alcal- de del lugar.

Si la parte obligada a nombrar árbitro no lo hiciere o se mostrare renuente, el Juez del lugar, previo requerimiento de tres días, pro- cederá a designarlo."

El número 3 del artículo 664 del Código de Procedimiento Civil, establece que las personas que nombren las partes para integrar el personal de arbitramento deben ser tres, y como consecuencia, capaces de comparecer en juicio por sí mismos, lo que implica que están en el ejercicio de sus derechos civiles.

Conforme a la misma norma invocada, las personas nombradas como árbitros para decidir cuestiones controvertidas deben ser idóneas en derecho, cuando se trata de decidir en derecho, ciudadanos colombianos, y abogados inscritos y que en el momento de su nombramiento no estén sufriendo pena aflictiva.

Durante el siglo pasado, debido al silencio que sobre esta materia guardaba la ley de Enjuiciamiento Civil Español se aceptaba que el número de árbitros fuera par. Como es natural pensarlo esta medida en la práctica traía serios perjuicios como era que el tribunal no lograba ponerse de acuerdo en el momento de dar su laudo, por lo cual era necesaria la designación de un árbitro impar, quien en definitiva era quien daba la solución del problema. Esta anomalía se subsanó por medio de una sentencia dictada el 21 de abril de 1894, la que determinó que el número de árbitros sería impar y no podía pasar de cinco.

En caso de omitirse en el contrato de compromiso la forma de designar el árbitro impar, esta facultad no correspondía a ninguna persona, ni aún a los mismos árbitros como suele ser hoy día, sino que ella debía hacerse por medio de otro compromiso.

En esa Ley de Enjuiciamiento Civil, se dispone bajo la gravedad de nulidad que el compromiso se haga por escritura pública y

con el lleno de estos requisitos:

a. Nombre, profesión y domicilio de las personas que celebren el compromiso.

b. Nombre, profesión y domicilio de los árbitros elegidos

c. Clase de negocio o litigio que debe someterse al Tribunal de Arbitramento explicando claramente y en forma concisa los hechos o circunstancias que lo mantienen y los puntos sobre los cuales debe pronunciarse el Tribunal.

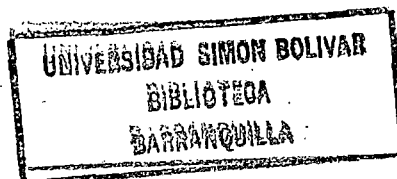
d. Plazo para proferir el laudo

e. Cláusula penal para la parte que incumpla el compromiso

f. Multa para la parte que no se someta al laudo

g. Lugar y sitio de donde debe seguirse el negocio y cumplirse el laudo.

h. La fecha en que debe otorgarse la sentencia del compromiso los árbitros a quienes se le comunica personalmente la designación, deben manifestar su aceptación o no.



En caso de que uno de los árbitros no aceptaren o no reunieren los requisitos antes expresados, su reemplazo se hace en idéntica forma, es decir mediante otro compromiso. Como es natural tal reemplazo difiere de lo que dispone nuestro Código de Procedimiento en su artículo 133 que dice:

"En caso de falta o impedimento de algunos de los árbitros se procederá a reemplazarlo en la misma forma en que se hizo la designación. Si una de las partes se mostrare renuente a reemplazar el árbitro que le corresponde los dos restantes, previo requerimiento a la parte renuente, con un término de tres (3) días, procederán a hacer tal designación".

Como se ve, en nuestro ordenamiento legal no es necesario que las partes vuelvan a acordar otra cláusula compromisoria.

Un punto fundamental de diferencia entre la ley de enjuiciamiento y la Legislación Colombiana, consiste en que los árbitros en Derecho Español, son recusables pero tan solo por causas que tengan origen en causales nacidas después de celebrado el compromiso o que se ignoren al celebrarlo. Tales causales de recusación de los árbitros, son las mismas de los jueces ordinarios; en Colombia los árbitros están impedidos y son recusables por las mismas causales que los jueces: Cuando concorra alguna

causal se abstendrá de aceptar el cargo, y si sobrevienen a la aceptación deberán manifestarla, caso en el cual los árbitros restantes declararán separados del conocimiento al impedido. Además los árbitros nombrados por acuerdos de los árbitros no podrán ser recusados sino por causales sobrevenidas con posterioridad a su designación, y cuando sean nombrados por el Juez o un tercero, serán recusables dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se notifique la instalación del Tribunal. El proceso se suspenderá desde que se promueva la recusación, y si esta prospera, la suspensión durará hasta que se reconstituya el Tribunal, y si se deniega, hasta que se ejecutorie el auto que resuelve el incidente.

Si el árbitro es único y no se declara impedido o no admite la causal de recusación alegada pasará la actuación al Juez, quien decidirá mediante incidente, y las providencias que en él se dicten se notificarán por estado y son inapelables. De la misma manera se procederá cuando todos los árbitros o dos de ellos se declaren impedidos o fueren recusados. Ejecutoriado el auto del Juez, se entregará el expediente al Secretario del Tribunal.

En idéntica forma como se remplacea un árbitro que no acepta el cargo, se llena la vacante del que fallezca. Pero aquí es digna

una observación: En el compromiso puede estipularse en caso de muerte de uno o varios árbitros, que los restantes prefieran el laudo. Es la Legislación Española la única que conocemos que acepta la paridad en materia arbitral.

Esta Ley de Enjuiciamiento a la seguimos muy de cerca para explicar nuestro régimen arbitral, estudia ampliamente el procedimiento del arbitraje. Establece el grado de responsabilidad de los árbitros en el caso de que por su demora en proferir el laudo causen perjuicios a las partes, pues en el compromiso se estipula plazo para que dicten el fallo, y si es el caso se les prorroga ese tiempo. En nuestro Código Procesal del Trabajo, también se fija término para proferir el laudo; al respecto el artículo 135 dice:

"Los árbitros proferirán el fallo dentro del término de diez días contados desde la integración del Tribunal. Las partes podrán ampliar este plazo".

Pero como antes de decidir la cuestión debatida es necesario que las partes presenten sus argumentos probatorios en la audiencia de que nos habla el artículo 134 del mismo Código Procesal Laboral, este plazo generalmente es un poco más largo.

La ley Española ha dividido el término establecido con no justa razón en cuatro períodos:

1. En el primero las partes deben presentar y formular sus pretensiones en el juicio, agregando con ellas los documentos en que se basan y fundamentan sus alegaciones.

En el procedimiento de arbitraje, la Ley de Enjuiciamiento Civil no sigue el ordinario de demanda y respuesta sino que las partes en el acto presentan sus alegatos jurídicos y las reclamaciones, sin que previamente la una conozca las razones que la otra alega. Este sistema no les perjudica ya que se concede el derecho de impugnar los alegatos y las partes están en idénticas condiciones ante la ley. Estas pueden a diferencia del juicio ordinario, alegar por sí mismas sin necesidad de abogado, pero también pueden hacerse representar si así lo desean, pero en este caso se exige un profesional titulado y que esté en ejercicio.

2. El segundo período se dedica a la impugnación de las pretensiones de las partes; aquí se presentan las pruebas, los documentos en que se basan los hechos, los fundamentos de derecho y el alegato de conclusión.

Las impugnaciones se surten dando traslado a la otra parte de los memoriales peticionarios presentados en audiencia.

3. El tercero se dedica a practicar pruebas, decretadas y que hayan sido presentadas en sus alegatos; pero se concede a los árbitros la facultad que da nuestro código de Procedimiento Civil a los jueces en su artículo 180, o sea la de decretar pruebas de oficio tendientes a buscar la verdad de los hechos.

4. Este es el período durante el cual los árbitros dictan la sentencia, o mejor dicho, profieren el laudo; deberá dictarse conforme a derecho y de acuerdo con las solemnidades que la ley establece para las sentencias en los juicios ordinarios.

Nuestro Código de Procedimiento Laboral, sobre el particular establece en su artículo 136 lo siguiente:

"El laudo se extenderá a continuación de lo actuado y deberá acomodarse en lo posible a las sentencias que dictan los Jueces en los Juicios de Trabajo".

En la decisión de los conflictos jurídicos los arbitradores realizan idéntica función a la de los jueces del estado, en cuanto interpretan o aplican normas preexistentes.

En los casos en que el Tribunal esté constituido por más de un árbitro, el voto de la mayoría formará el laudo y el que no estuviere de acuerdo con la decisión final, al firmar consignará su salvamento de voto en el expediente.

Si se diere el caso poco probable de que no resultare una decisión final con mayoría de votos, las tesis de todos los árbitros se adjuntarán al informativo a manera de sentencia. En este caso el fallo lo proferirá el Juez competente.

Entre nosotros nunca se presentará este caso, ya que el arreglo siempre se conseguirá porque a los árbitros se les obliga a proferir el laudo; pero si ellos no se pusieran de acuerdo, intervin-drá el Estado dando sus fórmulas conciliatorias, o en último caso se nombrará otro Tribunal que decida la cuestión.

La Ley de Enjuiciamiento según lo hemos visto, mezcla el sistema arbitral con el judicial, dando al primero la característica de parte integrante del segundo. La Ley Española reglamenta en forma amplia la institución del arbitraje, pero como desde un principio lo dijimos, no nos parece que tenga el carácter jurisdiccional que se le otorga. En ese país equiparando el laudo a una sentencia, se concede la apelación dentro de los cinco días siguientes a su notificación.

Entre nosotros en cambio, solo cabe contra el laudo la homologación de la cual hablaremos más ampliamente en párrafos posteriores.

4.3. EXISTENCIA DEL LITIGIO

El artículo 137 del Código de Procedimiento Laboral preceptúa: "Cuando fuere el caso, se aplicará el artículo 1219 del Código Judicial".

La norma a que se contrae el artículo transcrito, fue sustituida por el artículo 670 del Nuevo Código de Procedimiento Civil, que trata del procedimiento previo. Al efecto, la parte pertinente de esta disposición, establece:

"5. Si del asunto objeto del arbitraje conoce un juez, se ordenará la entrega del expediente al Presidente del Tribunal, previa solicitud de éste, acompañada de copia de la correspondiente actuación. En tal caso, el tribunal tendrá en cuenta las pruebas aducidas en el juzgado".

Esto indica que la jurisdicción del trabajo se suspende y entra a conocer de plano el asunto, el respectivo Tribunal de Arbitramento.

Desde la vigencia del Decreto 2017 de 20 de agosto de 1952, el Gobierno interpretó la norma del artículo 1219 del antiguo Código Judicial, sustituido como ya se dijo por el artículo 670 del actual Código de Procedimiento Civil, al estatuir en los artículos 1º y 2º:

ARTICULO PRIMERO:

Es de competencia privativa de los Tribunales o Comisiones de Conciliación y Arbitraje, o de los organismos que hagan sus veces, el conocimiento y decisión de los conflictos o controversias que de acuerdo con la respectiva convención, pacto o fallo arbitral les corresponda dirimir a tales entidades.

No podrán en consecuencia, conocer de tales asuntos los Juzgados y Tribunales de la Jurisdicción Especial del Trabajo, en caso de estarlo haciendo, pasarán dichos negocios en el estado en que se encuentren al Tribunal o Comisión correspondiente.

PARAGRAFO: El conocimiento de tales asuntos por parte de la jurisdicción especial del trabajo es causal de nulidad alegable en cualquier estado del juicio o de casación si se trata de sentencias definitivas sea cual fuere la cuantía de las mismas.

ARTICULO SEGUNDO:

En la tramitación de los negocios a que se refiere el artículo anterior se seguirá el procedimiento señalado en la convención, pacto o fallo arbitral pertinente. En subsidio, se seguirá el proce-

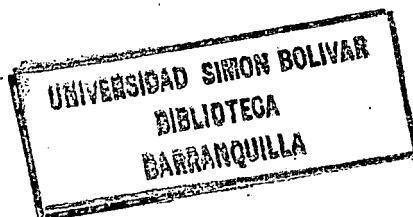
dimiento señalado en el Capítulo XVII del Decreto 2158 de junio de 1948".

Lo anterior significa, que a partir de la vigencia del referido decreto, todos los conflictos o controversias de índole laboral que deban someterse a los tribunales o Comisiones de Conciliación y Arbitraje que se hayan pactado en las convenciones colectivas, solo pueden ser dirimidos por estos organismos, y de no serlo así, habría nulidad de lo actuado por los Jueces del Trabajo.

4.4. HONORARIOS Y GASTOS

Es natural que en la respectiva convención Colectiva, contrato sindical o individual, en que se acuerde someter las discrepancias surgidas en el seno de las relaciones sociales al conocimiento de un Tribunal de Arbitramento, se estipule la forma de pago de los miembros del Tribunal, pero de no ser así, se procede de acuerdo con lo que dispone el Código de Procedimiento Laboral en su artículo 138, a saber:

"Los honorarios del Tribunal se pagarán por partes iguales, salvo que los interesados acuerden otra forma de pago".



El ejercicio de esta facultad puede significar en algunos casos restricción de los derechos del trabajador, pues al sustraerse el conocimiento y decisión de las controversias asalariales-patronales a la justicia del trabajo para recomendarlos a particulares cuyos honorarios han de pagar por partes iguales los interesados, se desvirtúa el principio de la gratuidad.

Con posterioridad a la norma que se viene comentando, el artículo 670 del Código de Procedimiento Civil, aplicable por analogía en procedimiento laboral conforme al mandato del artículo 145 de este último estatuto, prevé que en el acto de instalación el Tribunal fijará la suma que estime necesaria para gastos de funcionamiento y honorarios de sus miembros y el Secretario, y que si dentro de los cinco días siguientes a la notificación personal de la providencia que así lo disponga, cualquiera de las partes objeta la regulación y expresa las sumas que consideren justas, el Tribunal resolverá en un término igual, y si rechaza la objeción enviará lo actuado al Juez para que de plano haga la regulación. Si vencido el término para que las partes consignen lo que a cada uno corresponde, tal consignación no se efectúe, el Tribunal declarará por medio de auto concluidas sus funciones y se extinguirán los efectos del compromiso, o los de la cláusula compromisoria, según el caso.

Es lògic pensar que creàndose la institució en beneficio de ambas partes los gastos corran parejos entre ellos; pero en todo caso, en la clàusula del contrato respectivo o del compromiso, se estipularà el procedimiento respectivo para sufragar los gastos.

4.5. PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN CONVENCIONES COLECTIVAS

El artículo 139 del Còdigo de Procedimien laboral, sobre el particular establece lo siguiente.

"Cuando en una convención colectiva las partes estipulen el establecimiento de tribunales o comisiones de arbitraje de carácter permanente se estará a los tèrminos de la convención, en todo lo relacionado con su constitución, competencia y procedimiento para la decisión de las controversias correspondientes y solo a falta de disposición especial se aplicarán las normas del presente Capìtulo".

Es decir, que la ley establece que cuando en una Convención Colectiva està estipulado que una Comisión de Arbitraje de carácter permanente ha de conocer y decidir de todas las demandas o reclamaciones de los trabajadores, provenientes de la aplicación o interpretación del reglamento de trabajo, de las disposiciones contenidas en el mismo y de todas las reclamaciones relacionadas con el pago de prestaciones sociales, se estará a los tèrminos de

la Convención, en todo lo que se refiere a su constitución, competencia y procedimiento para la decisión de las respectivas controversias.

De conformidad con las resoluciones números 144 de 6 de mayo, 304 de 8 de septiembre y 349 de 9 de noviembre de 1938, como también la No. 703 de 10 de octubre de 1939, proferidas por el Ministerio del Trabajo, se establecieron en las empresas las Comisiones Permanentes de Conciliación y Gran Convención de Conciliación y Arbitraje entre los trabajadores y los patronos, muchas de las cuales cesaron en sus funciones arbitrales el día 1° de mayo de 1946 al quedar definitivamente organizados los Tribunales y Juzgados del Trabajo. Pero de acuerdo con el parágrafo único del artículo 59 de la ley 6ª, de 1945, que facultaba a las partes para mantenerlas y las creían indispensables, su vida jurídica no se extinguió y por el contrario encontró plena reglamentación en el Decreto 2158 de 1948.

El funcionamiento de las Comisiones de Conciliación y Arbitraje, es de indiscutible interés para las partes; a fin de lograr una más armónica y rápida solución a las controversias o diferencias que puedan presentarse en el seno de sus actividades laborales; pero también es cierto que la experiencia lograda a través de las actividades de estos organismos demuestran que en las empre-

sas grandes de muchas sucursales y secciones, el establecimiento de comisiones parciales perjudica el interés inmediato perseguido con el arbitraje, por lo tanto se hace necesaria una organización al respecto; que partiendo de la base de la supresión de las comisiones de empresas, consagre el funcionamiento de una sola Gran Comisión de Conciliación y Arbitraje, encargada de dirimir todos los conflictos, controversias, reclamos y lo demás que las partes en forma global o por medio de la administración, sus trabajadores y organizaciones sindicales sometan a su consideración su fallo definitivo.

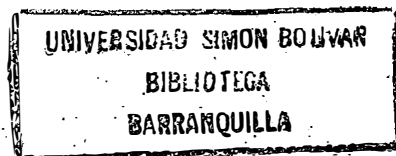
5. MERITO DEL LAUDO

El artículo 140 del Código de Procedimiento Laboral, establece:

"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."

Cuando la cuestión debatida ha sido materia de arbitraje el procesamiento termina mediante laudos o sentencias arbitrales, y en este caso es necesario distinguir dos situaciones. En el arbitraje voluntario el tribunal presenta a las partes una propuesta de solución a sus discrepancias y depende de éstas que el laudo llegue o no a surtir efectos materiales, según que ellas acepten o rechacen el procedimiento arbitral. En cambio en los sistemas de arbitramento obligatorio; el laudo es una verdadera decisión cuyos efectos son imperantes por ser de orden público.

El acuerdo que finaliza el procedimiento arbitral es el resultado



de una amplia deliberación en el seno de este organismo, que concluye mediante votación, cuando no se trata de árbitro único. Tanto la deliberación como la votación son secretas y en ausencia de las partes. Generalmente es suficiente la mayoría de votos, pero a veces se exige la mayoría absoluta, y esto cuando hay más de dos opiniones diferentes, de las cuales ninguna tienen una cantidad suficiente de votos. Todos los miembros deben votar y firmar la sentencia aun cuando haya salvamento de voto.

El hecho de que uno de los miembros del Tribunal salve el suyo, aunque jurídica y lógicamente es aceptable, conveniencia debería no permitirse en las decisiones que tienen carácter obligatorio, ya que esta práctica tiende a socavar la propia autoridad del organismo y el cumplimiento de la sentencia, si se deja entrever que hubo discrepancia de opiniones y que la resolución definitiva tan solo fue apoyada por una parte de los miembros del Tribunal.

El laudo deberá ser notificado oralmente a las partes, pero también debe redactarse por escrito y firmarse por todos los que hayan intervenido en la expedición. Debe contener una parte motiva y otra resolutive, acomodándose en lo posible a las sentencias de los Jueces. Debe publicarse; cuando esto no fuere ne-

cesario por tratarse de arbitramentos voluntarios, se entregará una copia de él a cada una de las partes. En los obligatorios la publicación es indispensable y de ello se encarga el Estado.

El laudo debe extenderse a todas las materias motivo de la discrepancia sometida al fallo del Tribunal, según lo disponga las convenciones colectivas, los contratos individuales sindicales, etc. Los árbitros regulan jurídicamente las relaciones sociales entre las partes del litigio; generalmente, la libertad discrecional de los árbitros tan solo encuentra límites en la legislación tanto general como especial, como también en otras convenciones colectivas vigentes en cuanto tengan carácter normativo. Así el laudo arbitral alcanza la jerarquía de las normas que gozan el mismo rango de una convención colectiva.

En los sistemas de arbitramento voluntario, en laudo en idéntica forma que la propuesta del conciliador, no surte efectos propios y que sean independientes de la voluntad de las partes; si los litigantes en el momento mismo de aceptar este procedimiento, no han consentido a él sino que tan solo han acordado el trámite sin determinar su posición con respecto a la resolución del Tribunal y luego lo rechazan, el laudo pierde su pleno significado y es como si nunca se hubiese preferido. Vale el rechazo de una sola parte, y el silencio se entiende como tal.

Cosa diferente sucede, si las partes prometen desde un principio o posteriormente someterse a él, pues desde su vigencia, empieza a surgir sus efectos jurídicos. La aceptación de ambas partes, tanto quiere decir como la conclusión de una convención colectiva, cuyo contenido se desprende del laudo.

En cambio si el arbitramento es obligatorio, la misma ley ordena que el fallo tenga todos sus efectos no importa la voluntad de las partes, ni su rechazo. El laudo surte jurídica y legalmente los efectos previstos, los que sin embargo, se pueden semejar esencialmente a los reducidos por una convención colectiva establecida con plena libertad y que tenga fuerza normativa. Se está frente a una norma reglamentaria colectiva que procede de un organismo que tiene carácter estatal y que como tal goza de fuerza de acto del estado y en este sentido surte efectos de derecho público.

Las sanciones son diferentes en los procedimientos de arbitramento voluntario y obligatorio. En los primeros aquellas son meramente civiles y son las que generalmente se aplican cuando se incumplen las convenciones colectivas que en forma libre se han establecido.

En los segundos, es decir, en los obligatorios, al lado de las sanciones civiles van unidas las de orden penal. También se

afirma que en estas sentencias arbitrales obligatorias, se aplican en primer lugar las reglas y principios que en el derecho privado hacen efectivo el desarrollo y cumplimiento de las convenciones colectivas en forma voluntaria acordadas.

Si se acepta sin restricciones que el laudo obligatorio tiene su equivalencia material en el establecimiento de una convención colectiva, las partes tienen los mismos derechos y deberes en cuanto a su cumplimiento y gozan de sus beneficios en el supuesto de una convención directamente concluida. Esto quiere decir que en las asociaciones profesionales sitadas en diferente plano, a quien afecta el laudo asume en el acto la situación de acreedor, a su vez que la otra parte la de deudor, esto con preferencia en las legislaciones que confieren a los sindicatos que pactan una Convención Colectiva algunos derechos y deberes en relación con la fidelidad en el cumplimiento de los contratos individuales que se hicieren en virtud de la convención, y no solo en lo que hace relación al contrato entre las asociaciones.

Fuera de las sanciones de orden civil, todos los países que tienen establecido como el nuestro el laudo arbitral obligatorio, consagran en la misma forma sanciones penales que como tales, pertenecen al derecho público. Estas sanciones al reforzar las ci-

viles dan mayor efectividad al cumplimiento del laudo arbitral y son de dos clases:

a. En primer término tenemos las disposiciones por las cuales se faculta al mismo tribunal, o a otra autoridad competente, para imponer multas o cualquiera otra medida de coacción que pueden ser penas de prisión con el único fin de lograr la efectividad de la sentencia. Estas sanciones bien pueden ir dirigidas contra personas naturales o contra las asociaciones o a sus directores, bien que la desobediencia al laudo provenga de las partes individualmente consideradas o de los sindicatos afectados. Pero así mismo las sanciones pueden consistir en una disminución de los derechos sindicales, como sucede por ejemplo, cuando se desconoce a un infractor la capacidad para ser miembros de un sindicato o desempeñar un puesto en la Junta Directiva del mismo; a las asociaciones que han faltado al laudo, se les puede privar de la capacidad gremial lo que quiere decir, de intervenir en el establecimiento de convenciones colectivas de trabajo, en las etapas de conciliación y arbitraje.

b. Vienen luego las medidas que pueden denominarse, "Garantías Indirectas para la Ejecución del Laudo", y que consisten en la prohibición de huelgas o paros que estallen en oposición a

la sentencia arbitral, la cual debe cumplirse aún cuando los efectos parezcan diversos debido a la inconformidad de alguna de las partes.

En Francia, en virtud de un decreto-ley, la inejecución por parte de un empleador, importaba, en ciertas condiciones, la pérdida por tres años el derecho a ser elegido a desempeñar cargos en una Cámara de Comercio o de oficios, Tribunal de Comercio, etc. Además, el empleador, durante el mismo lapso estaba excluido de todo trabajo o suministro por cuenta del Estado o de alguna otra entidad pública.

En Italia, la condenación por desacato a las decisiones de la Magistratura del Lavoro trae consigo la interdicción por cinco años para desempeñar funciones sindicales. En Argentina según el Decreto 21877 de 1944, ratificado por la Ley 12921, en su artículo 4º se estatuye:

a. Contra los patronos, multas de \$20.000 hasta \$100.000.00, o en su defecto arresto de un día hasta un año; si el patrono es una entidad con personería jurídica, puede cancelarse esa personería.

b. Contra los trabajadores, sea que se trate de una organización profesional o de grupos de trabajadores inorganizados, además de las sanciones previstas en el punto anterior, "la prohibición de ser atendidos en lo futuro en forma colectiva..."

Esas penalidades se refieren a los convenios redactados por intermedio de la Dirección de Acción Social Directa, los que no son estrictamente laudos pero que les están asimilados en cuanto a los efectos de derecho público, ya que la infracción se caracteriza como "obstrucción a la acción de la Secretaría del Trabajo y Previsión".

En algunos países la vigilancia y cumplimiento de los laudos obligatorios se confía a los Inspectores del Trabajo o a Comisiones especiales nombrados por el Estado o por el mismo Tribunal; como es natural, con ello se aumenta en forma precisa las garantías de la ejecución del laudo.

El Profesor ERNESTO KROTOSCHIN dice al respecto:

"Con todo, las sanciones penales o administrativas, si bien ejercen cierta influencia, no pueden sustituir de modo principal y definitivo el juego normal de las reglas relativas al cumplimiento de los contratos. Las sanciones represivas aun pierden valor en las medidas en que la regulación impuesta no estuviera de acuerdo con la verdadera situa-

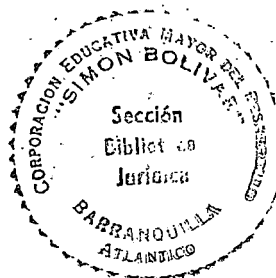
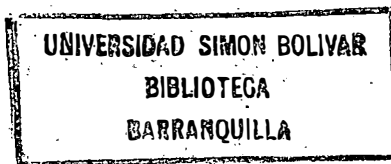
ción económica y social, además de comprometer en este caso el espíritu de colaboración entre las asociaciones profesionales y los poderes públicos. No debe olvidarse que todo el mecanismo del arbitraje obligatorio se basa también esencialmente sobre la colaboración como mejor garantía de éxito". 9

El arbitraje obligatorio, es el instrumento más riguroso pero al mismo tiempo más delicado que posee el Estado para dirimir las relaciones de trabajo y para decidir las controversias internas de índole laboral; por eso los fallos o decisiones arbitrales se notifican personalmente a los interesados o a sus representantes legales. Las notificaciones las hará el Secretario en el Despacho Secretaría del Tribunal. Si no pudiere hacer la notificación personalmente el Secretario, transcurrido los días que el mismo Tribunal fije a partir de la fecha de proferido el laudo, se hará la notificación por medio de edicto o estado, según se establezca, el cual se colocará en la cartelera de la Secretaría y durará fijado el mismo número de días que se estipulen. Pasado este término de notificación, el fallo quedará ejecutoriado y se procederá a darle inmediato cumplimiento. Los laudos dictados por el Tribunal de Arbitramento, una vez notificados hacen tránsito a cosa juzgada y solo serán susceptibles del recurso de homologación,

⁹ KROTOSCHIN Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Depalma, 1979, Pag. 156

esto de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 140 del Código de Procedimiento Laboral.

Ejecutoriado el laudo arbitral, la parte interesada puede exigir su cumplimiento por la vía ejecutiva en la forma prevista por los artículos 100 y siguientes.



6. RECURSO DE HOMOLOGACION

Contra los laudos arbitrales solo cabe el recurso de homologación al tenor del artículo 141 del Código de Procedimiento Laboral que dice:

"Establécese un recurso extraordinario de homologación para ante el respectivo Tribunal Seccional del Trabajo (hoy sala Laboral del Tribunal Superior), 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 respectivo, dentro de los dos que siguen."

El recurso de homologación, según el sentido del diccionario de la Real Academia, es el que tiende a darle mayor firmeza a los actos de los árbitros, y tanto quiere decir, como una confirmación de ellos imprimiéndoles mayor solemnidad y, desde luego, plena validez.

Para hablar de la homologación tenemos primero que distinguir entre arbitramento voluntario y obligatorio.

Contra el fallo o laudo de un tribunal voluntario, procede el recurso de homologación para que ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial, Sala Laboral. A pesar de que el artículo 141 transcrito establece que este recurso "deberá" interponerse por cualquiera de las partes dentro de los tres días siguientes a la notificación, debe entenderse que esta norma consagra una facultad y por ningún motivo una obligación para las partes.

Según el artículo 142 de la misma obra, corresponde al Tribunal estudiar si el laudo se ajusta a los términos del Compromiso de la cláusula respectiva y no afecta derechos ni facultades reconocidas por la Constitución o las leyes o por normas convencionales a cualquiera de las partes.

Surtido el trámite consagrado en el artículo 142 y si el Tribunal encuentra la sentencia acorde con los requisitos antes anunciados, homologará el laudo, y de no ser así, lo anula y dicta la providencia que lo reemplace. Contra estas decisiones del Tribunal no hay recurso alguno.

La jurisprudencia laboral, desde el antiguo Tribunal Supremo del Trabajo, en sentencia de agosto 27 de 1948, se pronunció sobre el particular en los siguientes términos:

"Cuando el conflicto asume un carácter jurídico, el Tribunal del Trabajo, bien el Supremo o el Seccional, al conocer del recurso de homologación debe proceder como un verdadero superior jerárquico de los árbitros, con facultades análogas a las que ejerce un Tribunal de Justicia, pues en este caso cumple una función judicial, strictu sensu. Y, en cambio, en la homologación de los laudos que resuelven conflictos económicos, la labor del Tribunal del Trabajo tanto del Supremo (hoy Sala Laboral de la Corte Suprema), como del Seccional se reduce a estudiar si ha habido o no extralimitación de la cláusula compromisoria, del pliego de peticiones o del Decreto de Constitución del Tribunal Especial, pues tales laudos pueden modificar todos los demás anteriores sobre condiciones de trabajo o crear nuevos derechos, pero no deben ni pueden excederse del objeto señalado en cualquiera de esos documentos o actos. Los tribunales, al decidir, el recurso, deben limitarse al estudio de las soluciones propuestas por el recurrente, a menos que el laudo afecte preceptos de orden público.

El contenido de los laudos de conflictos económicos se asimila al de las estipulaciones propias de las convenciones colectivas; tiene, pues, cierta fuerza de ley, entendida ésta en su sentido material (Artículo 46 de la ley 6ª de 1945, inciso final, hoy artícu-

lo 461 del C.T). Serían ineficaces si desmejoraran las condiciones del trabajo reconocidas por la Ley; artículo 49 Loc. Cit, v. hoy artículo 21 del C.T.).

El laudo también puede tener un carácter mixto, decidiendo simultáneamente cuestiones económicas y jurídicas. Cuando se trata de resolver cuestiones económicas, caso en el cual los árbitros reemplazan a las partes y no ejercen funciones judiciales, no son indispensables formalidades procesales, como el juramento de los informantes".

De modo pues, que el recurso de homologación procede contra los laudos arbitrales en sus dos clases:

a. Ante la Sala Laboral del respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, cuando el laudo proviene de un tribunal voluntario constituido por compromiso.

b. Ante la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, cuando el laudo ha sido proferido por árbitros convocados por el Ministerio del Trabajo en conflictos colectivos en las empresas de servicios públicos.

En relación con la homologación de los laudos del Tribunal Especial dice el artículo 143 del Código Laboral, Estatuto Procesal lo siguiente:

"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 Laboral de la Corte Suprema), para su homologación, a solicitud de una de las partes o de ambas, representada 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 para el cual se le convocó, o lo anulará en caso contrario.

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

Lo anterior según el tratadista GUILLERMO GONZALEZ CHARRY:

"Es el recuento de la evolución legislativa de la homologación que presenta el ordenamiento legal que constituye la llave para que se haya entrado por los tribunales, a examinar sus efectos y alcances dentro de la política social y dentro de la temática de

los conflictos colectivos". 10

Sobre este recurso de revisión interpuesto contra los fallos de los Tribunales de Arbitramento Obligatorio, le corresponde resolver a la Corte cuando se trata de laudos en actividades consideradas de servicio público; tal es la doctrina de la Sala Laboral de la Corte sentada en auto de mayo 13 de 1968, en el asunto surgido entre el Sindicato de Manufacturas de Cuero "La Corona" y la Empresa. La corte tiene que constatar la regularidad del laudo, y declararlo exequible, confiriéndole así fuerza de sentencia, en el supuesto caso de que el Tribunal de Arbitramento no haya extralimitado las facultades concedidas en el decreto de convocatoria, pues en el caso contrario debe anularlo.

La homologación ante la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral no se limita a comparar las disposiciones de la sentencia con los derechos reconocidos a las partes por la Constitución, la Ley o la convención colectiva vigente, sino que su función es más amplia, pues examina la regularidad del laudo, y al proceder en

¹⁰ GONZALEZ CHARRY Guillermo, Derecho Colectivo del Trabajo. Cali, Biblioteca Banco Popular, 1979, página 345.

esta forma, no puede eludir, porque va implícito en ello, el estudio de la naturaleza del conflicto, si se han cumplido las etapas de arreglo directo o de conciliación si el Tribunal ha sido integrado conforme a la ley, si ha funcionado tal como esta lo ordena y si ha proferido sentencias dentro del término respectivo y sobre la materia debatida. El control jurisdiccional que otorga la ley a la Corte es, pues, completo.

Si la Corte hallase que no se decidieron algunos casos de los puntos sometidos al arbitraje, tiene que devolver el expediente a los árbitros a fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles plazo para esto todo ello sin perjuicio de que homologuen lo ya fallado.

El artículo 2º de la ley 16 de 1968, en su literal c, atribuyó a la Sala Laboral de los Tribunales Superiores el conocimiento de la homologación de los laudos arbitrales en los casos previstos por el artículo 141 del Código de Procedimiento Laboral y en los que se dicten para el "Sector privado", de conformidad con el Decreto-Ley 2351 de 1965, el Decreto 939 de 1966 y las normas que los adicionan. En esta forma las disposiciones de que se trata establecieron limitaciones de la competencia de la Corte para conocer el recurso de homologación, pues a ella compete únicamente el recurso para los laudos pronunciados en Tribunales de Arbi-

tramento Obligatorio en actividades consideradas de servicio público, como ya se dijo.

La homologación es el único recurso extraordinario concedido en nuestro país contra los laudos arbitrales.

De manera pues que la Corte Suprema de Justicia solo conoce del recurso extraordinario de homologación, cuando se trata de laudos proferidos por Tribunales de Arbitramento Obligatorio, es decir, cuando se trata de conflictos colectivos y los servicios públicos. Para explicar mejor esta materia conviene hacer algunas explicaciones.

La Constitución Nacional prohíbe la huelga en los servicios públicos, y así, el artículo 18 de la actual codificación dice:

"Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio".

Como desarrollo de la Constitución en esta materia el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, señala qué actividades se consideran como servicios públicos, a fin de permitir la huelga.

La limitación al derecho de huelga a que se contrae el artículo de la Constitución que se ha transcrito, tiene su fundamento en la consideración de que el servicio público es una actividad pública o privada regulada por la ley con el objeto de satisfacer en forma más o menos continua, necesidades colectivas.

Son servicios públicos los siguientes:

Los que se prestan en cualquiera de las ramas del poder público; los de las empresas de transportes por tierra, agua y aire; de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones; los de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas; los de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia, los de plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados; los de los servicios de higiene y aseo de las poblaciones; los de empresas de oleoductos; los de explotación de minas o yacimientos de la nación, los de empresas de petróleos y los de todos los organismos de distribución de esas empresas.

La enumeración de servicios públicos que trae el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Decreto 753 de

1956 y la consagrada en el Decreto 1593 de 1959 que consideró las actividades de la industria bancaria; ya sea realizadas por el Estado, directa o indirectamente, o por los particulares, como servicios públicos.

La enumeración a que se refieren las disposiciones mencionadas es taxativa y no enumerativa como muchos creen. Este es también el concepto de nuestro Consejo de Estado.

CONCLUSIONES

Mediante el desarrollo de estos temas pude analizar dentro de los marcos de un amplio campo conceptual, la naturaleza de los conflictos de trabajo, sus repercusiones sociales y jurídicas como también desarrollar un estudio sobre la negociación colectiva como medio de propender por el mejoramiento de las condiciones de trabajo y del trabajador, mediante la conquista por parte de estos del derecho de asociación.

La negociación colectiva introduce un poderoso factor de regulación en el mercado de la fuerza de trabajo; además revela el poder de los trabajadores en la construcción de su propio destino, logrando una adecuada organización de la realidad laboral, lo cual fortalece los poderes sociales intermedios entre el individuo y el estado, favoreciendo la estructuración orgánica de la vida social.

BIBLIOGRAFIA

CARNELUTTI Francesco, Sistema de Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, Espasa 1942.

DE LA CUEVA Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. México F.C.E 1948.

~~-----, DE FERRARI, RUSSOMANO, OLEA Alonso, RUPRECHT, ALLOCATS, y otros, Derecho Colectivo Laboral. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1973.~~

DURAND Y VITU, Traité de Droit du Travail. París, Gallimar, 1956.

ESCOBAR URIBE Ignacio, Los Conflictos Colectivos de Trabajo en Colombia. Editorial Temis, Bogotá, 1975.

GREYFIE DE BELLECOMBE, Les Conventions Collectives de Travail en Unión Soviétique, París, 1958.

GONZALEZ CHARRY Guillermo, Derecho Colectivo del Trabajo, "Conflictos Colectivos". Tomo II, Biblioteca Banco Popular, Textos Universitarios, Cali, 1979.

KROTOSCHIN Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Espasa, 1979.

-----, Instituciones de Derecho del Trabajo, 2ª Ed. Buenos Aires, Depalma, 1968.

MELUK Alfonso, Procedimiento del Trabajo, 4ª Ed. Editorial Kelly Bogotá, 1947.

-----, Pactos Colectivos y Contratos de Grupo. Madrid, Torres 1955.

PEREZ BOTIJA Eugenio, Manual del Derecho del Trabajo. Madrid, Torres, 1958.

RIVERO y SAVATIER, Proit du Travail. París, Gallinard, 1960.

RODRIGUEZ CAMARGO Gregorio, Curso de Derecho Procesal Laboral. Ediciones Libreria del Profesional, Bogotá, 1980.

RODRIGUEZ Piñero, Eficacio General del Convenio Colectivo. Sevilla, Torres 1960.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA