

2. ... (1) BITARRIENTOS) DR 0415

423



PROBLEMAS EN EL ARBITRAMENTO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA

SOLEDAD DONADO RUEDA

EMILSE MARGARITA PALENCIA C.

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

Asesor. Dr. BLAS CASTILLO DIAZ.

ABOGADO

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

1990

Doctor

CARLOS LLANOS SANCHEZ

Decano Facultad de Derecho

E. S. D.

Apreciado Doctor

En mi calidad de director de la tesis titulada "PROBLEMAS EN EL ARBITRAMIENTO DE LA LEGISLACION COLOMBIANA" presentada por las egresadas SOLEDAD DONADO RUEDA Y EMILSE MARGARITA PALENCIA me permito conceptuar sobre la misma en los siguientes términos:

Se halla dividida en tres capítulos en los que desarrollan su tema en una forma ordenada, concatenada y escrita en un lenguaje jurídico de acuerdo al tema.

Refleja lo anterior el espíritu de investigación de los graduantes quienes se fundamentaron en una selecta bibliografía sobre autores y tratadistas, que de por sí le dan mérito al estudio.

Por todo lo anterior expuesto, llenan los requisitos tanto de forma como de fondo exigidos por la Facultad, doy concepto favorable para que la tesis sea sustentada en examen por los egresados.

Atentamente,

BLAS CASTILLO DIAZ.

ASESOR

Nota de Aceptación

---

---

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

Barranquilla, Junio de 1990.

PERSONAL DIRECTIVO DE LA CORPORACION EDUCATIVA

MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

RECTOR	: DR. JOSE CONSUEGRA H.
SECRETARIO GENERAL	: DR. RAFAEL BOLAÑOS
DECAÑO	: DR. CARLOS LLANOS SANCHEZ
SECRETARIO ACADEMICO	: DR. PORFIRIO BAYUELO
DIRECTOR CONSULTORIO JURIDI- CO.	: DR. ANTONIO SPIRKO CORTEZ.

BARRANQUILLA, 1990

## AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos:

Al Doctor CARLOS LLANOS SANCHEZ, Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Simón Bolívar.

Al Doctor BLAS CASTILLO, asesor del presente trabajo por su valiosa colaboración.

Al CUERPO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

A todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron en la realización del presente trabajo.

DEDICATORIA

A mis padres

A mis hermanos

A todas aquellas personas que  
me estimularon a seguir adelante.

Emilse.

## DEDICATORIA

A mis padres VIRGILIO Y ELVIA quienes con su apoyo y sacrificio hicieron realidad mis aspiraciones.

A HUMBERTO MIGUEL, quien con sus permanentes consejos y colaboración me impulsó en el desarrollo de esta investigación.

A mis hermanos quienes me estimularon en la consagración de mis estudios.

Soledad

## TABLA DE CONTENIDO

	pág
INTRODUCCION	11
1. EL ARBITRAMIENTO COMO INSTITUCION JURIDICA	13
1.1. DEFINICION, TERMINOLOGIA, PRINCIPIOS	13
1.2. EL ARBITRAMIENTO Y LA FUNCION JURISDICCIONAL DEL ESTADO	18
2. EL ARBITRAJE COMO MEDIO DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS JURIDICOS	33
2.1. EL COMPROMISO Y LA CLAUSULA COMPROMISORIA	33
2.2. CARACTERISTICAS DEL ARBITRAJE JURIDICO	38
2.3. CONFLICTOS SUJETOS A LOS ARBITROS	39
2.4. COMISIONES ARBITRALES DE CARACTER PERMANENTE	42
2.5. CAPACIDAD	48
2.6. DESIGNACION DE LOS ARBITROS	49
2.7. IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES	50
2.8. SENTENCIA ARBITRAL	51
2.9. TERMINO DE PROFERIR EL LAUDO	52
3. EL ARBITRAJE COMO MEDIO DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS ECONOMICOS	54
3.1. TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO OBLIGATORIOS Y VOLUNTARIOS	54
3.2. OBLIGATORIOS	54

3.3.	POR VOLUNTAD DE LOS TRABAJADORES	54
3.4.	MOMENTO DE LA CONVOCATORIA	60
3.5.	PERSONAS QUE TOMAN LA DECISION	64
3.6.	POR DECISION DEL MINISTRO DE TRABAJO	76
3.7.	POR DECISION DEL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA	78
3.8.	VOLUNTARIOS	79
3.8.1.	Convocatoria, integración y funcionamiento	81
3.8.2.	Impedimentos y recusaciones.	94
3.8.3.	Quórum.	97
3.8.4.	Término para fallar.	97
3.8.5.	Competencia de los árbitros.	100
3.9.	NORMAS CONVENCIONALES VIGENTES	101
3.10.	RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO	103
3.11.	CARACTER DE SENTENCIA DEL LAUDO ARBITRAL.	
	NOTIFICACION Y DEPOSITO	104
	CONCLUSION	109
	BIBLIOGRAFIA	111

## INTRODUCCION

Quizás la humanidad inicia su paso de la era salvaje a la civilizada cuando establece reglas de comportamiento social y decide que unos hombres, ( los sacerdotes, los ancianos) resuelvan cuándo y en qué forma se han infringido esas leyes y decide guardar la pena aplicable a tal infracción.

Surge la justicia arbitral en las primeras etapas de la humanidad como una necesidad del hombre. En una sociedad donde la fuerza era un medio de justicia que sólo conocía el límite de quien la ejercía, se impuso una nueva necesidad de una justicia más humana hace que el diferendo se someta a la decisión final de un anciano. Así lo hicieron hebreos, celtas y algunas comunidades de América.

Es también una forma de justicia arbitral la que surgió en Grecia hacia el año 1520 antes de Cristo: Los consejos anfictiónicos resolvían los conflictos entre los grupos étnicos. Estos se conformaban con doce ancianos represen-

tantes de las diferentes tribus. Existieron también árbitros de carácter público elegidos al azar entre cuarenta y cuatro patriarcas que conocían las causas criminales y públicas.

A medida que evoluciona el derecho y la organización del Estado, el arbitraje adquiere un carácter más o menos obligatorio, lo que coincide con el nacimiento de las jurisdicciones por parte del Estado; pierde su carácter netamente voluntario y entra a formar parte de la mecánica jurídica.

## 1. EL ARBITRAMIENTO COMO INSTITUCION JURIDICA

### 1.1. DEFINICION, TERMINOLOGIA, PRINCIPIOS

Guillermo Cabanellas de Torres describe el arbitraje como una institución jurídica compleja que "configura un acto, un procedimiento y una resolución"<sup>1</sup>. Es un acto porque las partes comparecen a la vista o audiencia en la que presentan su causa e impugnan la ajena. El procedimiento lo constituyen las diversas formalidades y trámites desde que se pone en marcha este sistema de composición hasta que se dicta la sentencia, que se denomina laudo arbitral y contiene lo resuelto por el o los árbitros.

Patricio Aylwin Azócar define el arbitramento como: "Aquel a que las partes concurren de común acuerdo o por mandato del legislador y que se verifica ante tribunales especiales distintos a los establecidos permanentemente por el Estado,

---

<sup>1</sup>Citado por GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Ed. Temis. Bogotá. 1977. p.215

elegidos por sus propios interesados o por autoridad judicial o por un tercero en determinadas ocasiones".<sup>2</sup>

La definición cobija realmente todas las situaciones que se pueden dar para que exista arbitramento en Derecho Laboral. Sin embargo, en nuestra legislación tal definición tendría una variante: en los Tribunales convocados para decidir conflictos de intereses, quien designa los árbitros es la autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo), no la autoridad judicial, conforme al procedimiento que se verá más adelante. En los conflictos jurídicos esta definición es, a nuestro juicio, completamente válida.

Aunque las normas que regulan el arbitramento se encuentran en buena parte en el Código Sustantivo del Trabajo, este constituye una institución de derecho procesal, mediante la cual se ejerce un tipo especial de jurisdicción. Los árbitros, así no presten un servicio permanente, son jueces que ejercen una función pública.

Aunque usaremos las palabras indistintamente es conveniente resaltar que se distingue entre los términos "árbitro" y "arbitrador" (latín: arbiter y arbitrator): el primero

---

2

AYLWIN AZOCAR, Patricio. El juicio arbitral. Edit. Jurídica de Chile, 1958. p.21

designa a la persona que tiene por función decidir un conflicto jurídico, el segundo, es aquella que tiene el encargo de decidir un conflicto de intereses. El árbitro al decidir en derecho, está sujeto a unas normas preestablecidas, en cambio, el arbitrador, al decidir en equidad, cumple su función aviniendo los intereses de las partes en conflicto. El arbitrador ejecuta su labor con libre albedrío, según su gusto o voluntad, sin sujeción o condición alguna, y el árbitro cuida de la aplicación del reglamento, como lo señala el Diccionario de la Academia de la Lengua.<sup>3</sup>

José Enrique Arboleda Valencia explica cómo el término "árbitro" ha de emplearse cuando la controversia se debe decidir exclusivamente en derecho y el término "arbitradores" o "amigables componedores", se debe emplear cuando la decisión del conflicto deba producirse ex equo et bono a su leal saber y entender.<sup>4</sup>

Dice el maestro colombiano : " ... la función de aquellos (los árbitros) se ciñe a los términos de las normas jurídicas que regulan el caso sub lite y, por eso, deben ser

---

<sup>3</sup> Diccionario de la Lengua Española. 19 Ed. Espasa Calpe S.A  
Madrid, España. 1970

<sup>4</sup> ARBOLEDA VALENCIA, José Enrique. Op. Cit. p.261

abogados; la de los segundos puede extenderse hasta transigir las pretensiones opuestas y de esta manera su sentencia contiene una conciliación. Por este motivo los arbitra-  
dores no necesitan ser profesionales del derecho.

Y agrega: Es posible que coincidan aquellas dos funciones en miembros de un mismo tribunal arbitral, quienes actúan entonces en calidad de "árbitros-arbitradores" los que, a más de fallar en derecho, deciden también en equidad o en conciencia las discrepancias sometidas a su prudente juicio.<sup>5</sup>

El procedimiento arbitral está regido por los mismos principios que rigen cualquier proceso laboral. Sin embargo, las características propias del arbitraje hacen que algunos de esos principios tengan variantes :

Los Tribunales de Arbitramento que, con el fin de que decidan sobre conflictos jurídicos, se pactan en Convenciones Colectivas de Trabajo, suelen precisar las formas de ese proceso; demanda, contestación, sistemas para aportar prueba, término para fallar, etc.

---

<sup>5</sup> Ibidem.

De no pactarse en la Convención Colectiva el procedimiento a seguir o en los vacíos que en ese pacto existan, se aplican las normas de los Códigos Procesales Laboral y Civil, este último por aplicación analógica.

La solución de los conflictos económicos tiene establecida su forma procesal en los Códigos Sustantivos y Procesal del Trabajo y es aplicable también el Código de Procedimiento Civil, por el mandato contenido en el artículo 145 del C.P.L. por ejemplo, cuando se presentan incidentes o recusaciones.

El principio de la inmediación se consagra en el proceso arbitral cuando se ordena que el Tribunal no puede actuar válidamente sin la concurrencia, en todas las ocasiones, de los árbitros que lo integran.

Es evidente que el proceso arbitral es mucho más ágil que el proceso ordinario, por lo cual se puede afirmar que el principio de celeridad y economía procesal se cumple con mayor eficacia.

El principio de la oralidad también está consagrado en los Tribunales de Arbitramento en nuestro Derecho Laboral. Las actuaciones se efectúan a través de audiencias (art.

42 del C.P.L.)

Se ven restringidos los principios de gratuidad y publicidad pues los emolumentos que devengan los árbitros y el secretario del Tribunal deben ser cancelados por las partes. En los Tribunales de Arbitramento en los conflictos económicos los honorarios son cancelados por el Ministerio del Trabajo. Los emolumentos del secretario son pagados por las partes.

No existen formas legalmente consagradas para notificar las decisiones que tome el Tribunal salvo la providencia que decide de fondo el conflicto que debe ser notificada en forma personal a las partes.

## 1.2. EL ARBITRAMENTO Y LA FUNCION JURISDICCIONAL DEL ESTADO.

Los filósofos de la ilustración desarrollaron el tema de la separación de los poderes del Estado. La objetivación de esta necesidad de la organización social por parte de Montesquieu y Rousseau principalmente, llevó al pueblo francés a entender que la soberanía reside en el pueblo. Fue este principio uno de los motores intelectuales de la Revolución Francesa.

De las tres ramas en que se dividió el poder público, la jurisdiccional es aquella en la que las personas designadas por el Estado dicen el derecho (juris dicent).

La palabra "jurisdicción" aparece en el lenguaje jurídico con distintos significados. Muchas de las dificultades que la doctrina no ha podido aún superar, provienen de esta circunstancia.

En el derecho de los países latinoamericanos este vocablo tiene, por lo menos, cuatro acepciones: como ámbito territorial; como sinónimo de competencia, como conjunto de poderes o autoridad de ciertos órganos del poder público y su sentido preciso y técnico de función pública de hacer justicia.<sup>6</sup>

La jurisdicción, según Chiovenda "es la función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la ley (.....) para hacerla prácticamente efectiva"<sup>7</sup>

Hernando Devis Echandía entiende por jurisdicción en sentido estricto :

---

<sup>6</sup> COUTURE, Eduardo. Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Edit. Albastros. Buenos Aires. 1985.p.27.

<sup>7</sup> CHIOVENDA, Giuseppe. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Vol.II. Edt. Revista de Derecho Privado.Madrid 1954,p.2.

"La función pública de administrar justicia, emanada de la soberanía del Estado y ejercida por un órgano especial. Tiene por fin la declaración o realización del derecho y la tutela de la libertad individual y del orden jurídico, mediante la aplicación de la ley en los casos concretos, para obtener la armonía y paz sociales...<sup>8</sup>

La jurisdicción -dice el mismo autor- puede ser considerada en dos aspectos : a. Como un derecho público del Estado y su correlativa obligación para los particulares. b. Como una obligación jurídica de derecho público del Estado, de la cual se deduce el derecho subjetivo público de toda persona de recurrir ante él, a fin de poner en movimiento su jurisdicción mediante el ejercicio de la acción.<sup>9</sup>

El art. 58 de nuestra Constitución así lo prevé cuando señala : La justicia es un servicio público a cargo de la Nación que se administra por la Corte Suprema de Justicia, los Tribunales de Distrito Judicial y demás tribunales y juzgados que establezca la ley.

---

<sup>8</sup> DEVIS ECHANDIA, Hernando. Compendio de Derecho Procesal. Tomo I. 9ª Ed. ABC, Bogotá, 1983. p. 79

<sup>9</sup> Op. Cit. Loc. Cit.

Siendo la jurisdicción un servicio público a cargo de la Nación cabe preguntarse, por qué razón, árbitros designados por las partes o por la ley para una función particular, específica y temporal pueden administrar justicia, derogando así la función jurisdiccional del Estado. Surge una segunda pregunta: ¿Cuál es el fundamento y la naturaleza jurídica del arbitramento ?

La primera pregunta se resuelve analizando la constitucionalidad de la justicia arbitral.

La Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 29 de Mayo de 1969, que por su importancia transcribimos en sus apartes más importantes, se pronunció de la siguiente manera :

El arbitramento es una de las instituciones más sólidamente establecidas en el derecho, no sólo porque siempre se le ha considerado como una forma eficaz de dirimir conflictos, que no se opone a ningún principio de la ciencia jurídica, sino porque tiene evidentes ventajas prácticas para quienes lo utilizan y para el orden social mismo, en cuyo mantenimiento o restablecimiento colaboran los árbitros a veces más oportuna y más objetivamente que los jueces propiamente dichos.

[...] La juridicidad y la conveniencia de la institución le permitieron adquirir un desarrollo completo después de los juristas romanos [...]

La función o facultad de dirimir los conflictos de derecho encomendada a los particulares, que para los romanos tuvo una simple semejanza con la función o actividad propiamente jurisdiccional, ha producido en la técnica positiva la tendencia a equiparar los árbitros a verdaderos jueces y a regular el arbitramento paralelamente a los verdaderos juicios.... Y es que también como en el Código de Procedimiento Civil que rige actualmente en el país, se dice que la administración de justicia se ejerce en casos especiales por particulares, en calidad de árbitros (art 1º) y se destinan los artículos 1214 y siguientes a regular el arbitramento objeto del compromiso, al mismo tiempo que mediante la Ley 2ª de 1938 se permite a las partes que celebran un contrato pactar la obligación de someter las diferencias surgidas de ese contrato a la decisión de árbitros o arbitradores que han de obrar como se previene en el Título XLVII del Código Judicial, sin que deba olvidarse que la Ley 28 de 1932 encomendó a las Cámaras de Comercio la función de "servir de Tribunal de Comercio para resolver como árbitro o amigable componedor las diferencias que ocurran entre comerciantes".

Y tanto en la Ley 2ª de 1938 como el Código de Procedimiento Civil se previó que la decisión arbitral puede ser en derecho o en conciencia, a elección libre de las partes, si éstas no pactan expresamente la decisión en conciencia o equidad.

Por esta inclusión del arbitramento entre los procedimientos que regula el Código del ramo, debe ser tratado como un verdadero procedimiento, sea simplemente, "ad similitudinem iudiciorum" como dijo Paulo, sea como verdadero juicio, [...] Mas no es solamente por esta razón de mera técnica positiva por lo que debe ser tratada así la cuestión sino porque conceptualmente se trata de eso, ya que, como todo procedimiento, es un medio de acción que tiene por objeto la efectividad de los derechos sustantivos, dentro de un orden preestablecidos que permite a los árbitros el cumplimiento del encargo conferido a ellos por las partes y que facilita también a estas una amplia y metódica discusión de sus derechos. Pero es un procedimiento que difiere sustancialmente del común de los procedimientos estrictamente judiciales, por varias razones que lo tipifican de manera especial, porque no lo adelantan personas investidas de manera permanente de la jurisdicción del Estado, para decidir en nombre de la República, sino por particulares designados para ello por las partes, que

derivan del acuerdo de estas últimas la facultad de decidir con efectos de sentencia, por el solo ministerio de la ley, sin necesidad de homologación o confirmación judicial posterior, porque es un procedimiento que no puede ser utilizado por toda clase de personas, sino por aquellas que tengan capacidad legal para transigir, esto es, que puedan directamente y ante sí terminar un litigio pendiente o precaver uno eventual, y porque no toda controversia puede ser sometida a arbitramento, sino aquellas sobre las cuales sea lícito o permitido transigir.

[.....] La discusión sobre el carácter jurisdiccional o simplemente privado o convencional del arbitramento, especialmente en algunas de sus formas, ha dado y suministra abundante e importante material a la especulación jurídica, pero cualquiera que sea la tesis que se acoja incide en la decisión que la Corte adopte sobre la exequibilidad del Título XLVII del Código de Procedimiento Civil y de la Ley 2ª de 1938. Porque el arbitramento tal como está regulado en dichas disposiciones legales, o tiene carácter privado o tiene carácter jurisdiccional, en todas sus formas o en algunas de ellas (arbitramento en derecho, arbitramento en equidad, arbitramento libre o arbitramento forzoso).

Si el arbitramento tiene carácter privado, porque constitu-

ye un caso especial de solución de conflictos de derecho por los particulares, no puede considerárselo inconstitucional, toda vez que esta forma de resolver controversias de mero derecho privado, en asuntos sobre las cuales se puede transigir, no está ni expresa ni tácitamente prohibida en la Constitución. Por eso nadie ha dudado hasta ahora de la juridicidad y la constitucionalidad del contrato de transacción, mediante el cual los particulares pueden no solamente precaver un litigio eventual, sino terminar uno pendiente e inhibir así, en forma meramente contractual, a los jueces ordinarios de la jurisdicción de que están investidos o privarlos de la competencia adquirida ya en la relación con el litigio pendiente que sustraen a su conocimiento. Por otra parte, la potestad de resolver diferencias de carácter patrimonial no es función privativa o exclusiva del Estado, como supremo creador de derechos o dispensador de justicia. El ideal no es una sociedad organizada es que no haya conflictos entre sus miembros, esto es, que todos ellos se conduzcan pacíficamente dentro de la órbita de sus propios derechos. Pero, ante la dificultad de obtener la realización de esta aspiración surge como subsidiaria la posibilidad de que los mismos particulares directamente o por medio de compromisarios, siempre que obren dentro del orden público, es decir, que sólo dispongan sobre aquellas cosas

que atañen exclusivamente a su interés particular y sobre las cuales pueden ejercer la facultad de disponer libremente, como consecuencia apenas del derecho de propiedad y la libertad contractual que los garantiza la Constitución Política.

Y si el arbitramento tiene carácter jurisdiccional como una especie de habilitación legal de los particulares, para participar en la función pública de administrar justicia, como verdaderos jueces ocasionales o como simples auxiliares de justicia, tampoco puede considerarse inconstitucional dicha institución. Porque en el artículo 58 de la Constitución -el que invoca el demandante- se advierte expresamente el "administran justicia" "la Corte Suprema de Justicia, los Tribunales Superiores y juzgados que establezca la ley". En otras palabras, la ley puede organizar o establecer Tribunales y Juzgados que administren justicia, además de los previstos expresamente en la Constitución. Por lo cual no puede negarse al legislador la facultad de organizar tribunales especiales o simplemente ocasionales o transitorios, como los tribunales de arbitramento, los cuales son calificados reiteradamente en el Título XLVII del Código de Procedimiento Civil, o como las Cámaras de Comercio, que, según se prevé en la Ley 28 de 1931 tienen la función permanente de servir de tribu-

nales de arbitramento para resolver como árbitros o amigables compondores las diferencias que ocurran entre comerciantes. Por otra parte, cuando en el mismo artículo 58 de la Constitución se dice que "la justicia es un servicio a cargo de la Nación" lo que se establece es que ese servicio debe ser costeado a cargo del Tesoro Nacional.

Finalmente, el hecho de que en el artículo 164 de la Constitución Nacional se establezca que "la ley podrá instituir jurados para causas criminales" no puede servir de argumento para demostrar que hace falta una autorización semejante para que por medio de la simple ley se establezcan o autoricen los tribunales de arbitramento. Porque además de que, como ya se dijo, el artículo 58 de la misma Constitución autoriza al legislador para organizar Tribunales y Juzgados, la historia del establecimiento del principio constitucional indicado es la que mejor fija su verdadero sentido y alcance. En efecto, sin necesidad de precepto constitucional como reflejo de los progresos que en este sentido se han realizado en occidente, especialmente en Inglaterra, el legislador colombiano introdujo el juicio por jurados para asuntos criminales [.....]

En sentencia del 26 de Agosto de 1976, la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del Doctor Guillermo González Charry declaró exequible el art.115

del Decreto 150 de 1976 en el cual se creaba un Tribunal de Arbitramento para decidir las controversias que pudieran surgir en relación con un contrato de empréstito internacional. La misma sentencia declaró inexecutable que una Corporación Internacional haga las veces de árbitro por acuerdo de las partes, pues con ello se viola la soberanía nacional.

Una tercera sentencia sobre la constitucionalidad de los Tribunales de Arbitramento fue proferida el 28 de Julio de 1977, por la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del Magistrado Eustorgio Sarria, en la cual se reitera la primera de las nombradas.

Resuelta, a través de las jurisprudencias mencionadas, la primera pregunta sobre la derogatoria de la función jurisdiccional del Estado, contestemos la segunda sobre el fundamento y la naturaleza jurídica del arbitramento.

La razón de ser del arbitramento - como institución de derecho procesal- la explica Patricio Aylwin Azócar en los siguientes términos :

Si el juzgamiento de los litigios, en general, tiene importancia colectiva y, por consiguiente, carácter público,

la mayoría de las controversias sólo afectan a los individuos entre los cuales se producen. En cada caso particular en que esto ocurre, el Estado no puede desconocer a los interesados las facultades que poseen de disponer libremente de sus derechos y someterlo a jueces que les merezcan amplia confianza. <sup>10</sup>

La explicación que el mencionado autor da a la institución arbitral es válida en los conflictos jurídicos de trabajo: El compromiso o la cláusula compromisoria por medio de las cuales patrono y trabajador o patrono y sindicato pactan que los conflictos jurídicos que entre ellos surjan sean dirimidos por Tribunales de Arbitramento, se basan en argumentos similares a los de Aylwin Azócar.

Sin embargo en los conflictos económicos o de intereses, los fundamentos de la existencia de los Tribunales de arbitramento son otros: en primer lugar no se deciden controversias jurídicas sobre normas preexistentes sino que se pretende crear o modificar las mismas.

El arbitrador en conflictos de intereses no dice el derecho

---

<sup>10</sup> AYLWIN AZOCAR, Patricio. Op. Cit. p.22.

sino que lo crea, en razón de la misma del conflicto laboral, diferente a cualquier otra rama del derecho.

Y de la anterior razón surge el segundo fundamento: En este tipo de conflictos el Tribunal Arbitral no decide en derecho sino en equidad.

Algunos autores le dan al arbitraje el carácter de un contrato, con las características del encargo que se efectúan en el contrato de mandato, ya que los árbitros se comprometen a realizar un trabajo intelectual con miras a un resultado final, que es un acto jurídico sui generis, en un tiempo determinado.

Otros autores manifiestan que el arbitramento tiene carácter jurisdiccional. Estos autores, entre los cuales está José María Manresa y Navarro, señalan :

"Si bien es cierto que el árbitro deriva su poder del compromiso de las partes en lo que pudiera asimilarse al mandatario sin embargo desempeña su función como juez y como tal es independiente y autónomo [...] Desempeñan los árbitros función jurisdiccional y sus resoluciones tienen el carácter de verdaderas sentencias". <sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Citado por MONROY CABRA, Marco Gerardo, Arbitraje Comercial. Edit. Temis, Bogotá 1982. p.6.

La naturaleza jurídica del arbitramento en derecho laboral es sui generis y se debe diferenciar entre los conflictos jurídicos y los económicos.

En la solución de los conflictos jurídicos no cabe duda de que los árbitros actúan como jueces, en nombre de la justicia, por autoridad de la ley y con absoluta independencia. El hecho de que se acuda al Tribunal de Arbitramento por acuerdo de las partes, da a la convocatoria del Tribunal su naturaleza contractual, pero el Tribunal en sí mismo y los árbitros independientemente considerados son jueces y la naturaleza de la institución es eminentemente jurisdiccional.

En la solución de los conflictos económicos o de intereses el Tribunal de Arbitramento tiene naturaleza legal, porque, aún cuando el Tribunal sea voluntario la existencia del mismo no tiene origen diferente de la Ley.

Se debe tener siempre en cuenta que la solución de estos conflictos es en equidad y que por lo tanto la justicia ordinaria no puede decidirlos porque sus jueces fallan en derecho.

En cuanto al procedimiento a seguir se conocen dos sistemas fundamentales de arbitraje.

- Autónomo Convencional o Libre : Por medio del cual las organizaciones de trabajadores y empleadores, dentro de la autonomía que la ley les otorga, establecen también autónoma y voluntariamente el arbitraje, eligiendo su forma, sus órganos y su procedimiento.

- Legal : Dentro del cual se distinguen tres sistemas

1. Amplio. Nace de la ley, pero el procedimiento lo señalan las partes.

2. Restringido. Su nacimiento y procedimiento lo señala la ley.

3. Estatal. El Tribunal es un órgano del Estado permanente y con funciones y procedimientos indicados en la ley.

## 2. EL ARBITRAJE COMO MEDIO DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS JURIDICOS

### 2.1. EL COMPROMISO Y LA CLAUSULA COMPROMISORIA

Los conflictos jurídicos pueden ser sometidos a la decisión de un Tribunal de Arbitramento pues así lo permite el artículo 130 del Código de Procedimiento Laboral cuando establece: "Los patronos y los trabajadores podrán estipular que las controversias que surjan entre ellos por razón de sus relaciones de trabajo sean dirimidas por arbitadores".

La doctrina diferencia entre compromisos y cláusula compromisoria. Se denomina cláusula compromisoria aquella que se pacta entre los contratantes con el objeto de que los conflictos que puedan surgir del mismo sean dirimidos por uno o varios árbitros.

El artículo 131 establece que "La cláusula compromisoria deberá hacerse constar siempre por escrito, bien en el contrato individual, en el contrato sindical, en la conven-

ción colectiva, o en cualquier otro documento otorgado posteriormente".

Y se entiende por compromiso el pacto que efectúan las partes que ya están en conflicto con el objeto de que terceras personas -árbitros- decidan el conflicto a que están avocadas. El mismo artículo 131 ordena que debe constar por escrito "[...] o en cualquier otro documento otorgado posteriormente".

Los Códigos Procesal Civil y Procesal Laboral no definen el compromiso ni la cláusula compromisoria, como lo hizo el artículo 2º de la Ley 2ª de 1938 que definió ésta como "aquella en virtud de la cual las partes que celebran un contrato se obligan a someter a la decisión arbitral todas las diferencias que de él puedan surgir o algunas de ellas".

Enrico Redenti define el compromiso como : "[.....] Un acto por medio del cual dos o más personas convienen en encomendar y encomiendan a una o más personas distintas, (árbitros) quienes aceptan y asumen el cargo de decidir determinadas controversias surgidas entre las primeras (partes)".

Y define la cláusula compromisoria como : "[.....] un acto

accesorio o accidental a otro contrato (o relación) principal (de derecho sustancial) con la que las partes convienen encomendar y encomiendan (desde ahora para más adelante) a una o más personas distintas (árbitros) el encargo de decidir las controversias que pueden surgir entre ellas".<sup>12</sup>

Afirma que la cláusula compromisoria puede derivarse de una relación preexistentes que no nazca de un contrato; en estos casos el acuerdo o contrato compromisorio se pacta de futuro, para un objeto aún no determinado, sino determinable en orden a la relación principal; la determinación del objeto en concreto se efectúa una vez surgidas las controversias.<sup>13</sup>

El presupuesto de todo esto es que la ley consienta a las partes privadas derogar, ergo evadirse del régimen ordinario de la administración de justicia, para atribuir convencionalmente funciones hasta cierto punto vicarias de los jueces ordinarios a otros sujetos (personas físicas) no investidas institucionalmente de funciones públicas, sino que sólo por la voluntad de dichas partes obtienen, en cada caso, la atribución del encargo.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> REDENTI, Enrico. El compromiso y la cláusula compromisoria. Edit. Europa-América. Buenos Aires. 1961.p.1.

<sup>13</sup> Ibidem.

<sup>14</sup> Conf. Ibidem.

Con respecto a la naturaleza del compromiso y de la cláusula compromisoria señala que la mayoría de los autores sostienen que el acuerdo entre las partes para obtener la solución del conflicto por medio del arbitramento tiene el carácter de un contrato civil y un objeto y contenido procesal.

El compromiso o de la cláusula compromisoria no atañen solamente a alguna que otra situación particular o algún que otro episodio en particular relativo al proceso, sino que afectan el régimen del ejercicio de las acciones en sentido sustancial y a la suerte de esas mismas acciones.<sup>15</sup>

Con respecto a la relación partes-árbitros, opina que ese vínculo constituye un contrato de mandato, ya que los árbitros prometen la prestación de una obra intelectual, con miras a un resultado final que se obligan a suministrar en un tiempo previamente convenido, dando como resultado un acto jurídico sui generis. El árbitro no es responsable de lo que decida, así el laudo sea luego impugnado o anulado, salvo en caso de dolo o fraude.

---

<sup>15</sup> Op. Cit. Loc. Cit.

Para otros autores en cambio, el arbitraje tiene naturaleza de juicio y por ende naturaleza jurisdiccional. Aunque el árbitro derive su posición del compromiso, desempeña funciones de juez y como tal, es independiente y autónomo y dicta su fallo en derecho. <sup>16</sup>

Deben distinguirse dos momentos diferentes, tanto en el compromiso como en la cláusula compromisoria: El primero, cuando las partes interesadas en la solución del conflicto, presente o hipotético, pactan que este sea decidido por árbitros. Ello constituye por si solo o como parte de otro un acuerdo de voluntades, un contrato, a nuestro juicio típico contrato de compromiso. Un segundo momento lo constituye la efectividad misma del compromiso o la cláusula compromisoria, en donde los árbitros, por operancia del acuerdo de autorización de la ley adquieren el carácter de jueces y deciden el conflicto jurídico que se haya puesto a su conocimiento y jurisdicción.

En sentencia de homologación del 18 de Mayo de 1988 con ponencia del Dr. Jacobo Pérez Escobar de la H. Corte dijo al respecto :

En el conflicto jurídico las partes si lo quieren derogan

---

<sup>16</sup> Conf. CHIOVENDA, Guiseppe. Op. Cit. p.35.

la jurisdicción ordinaria por mutuo acuerdo, mediante el compromiso o la cláusula compromisoria y someten su deferendo a los árbitros para que ellos, al igual que lo haría el juez ordinario a quien reemplaza en el cumplimiento de sus funciones, falle en derecho con aplicación de una norma preexistente al litigio [....]

## 2.2. CARACTERISTICAS DEL ARBITRAJE JURIDICO

De acuerdo con lo anterior, en Colombia, a nuestro juicio, el arbitraje jurídico tiene cuatro características:

a. Es un verdadero proceso, por cuanto el conflicto entre las partes es sometido a la decisión de un Tribunal de Arbitramento. Los árbitros son jueces en derecho que tienen la función jurisdiccional.

b. Tiene origen contractual, dado que supone un convenio entre las partes para sustraer de los jueces permanentes y estatales la competencia con respecto al conflicto que las dividirá o la divide.

c. El compromiso y la cláusula compromisoria implican la creación actual o futura de un tribunal arbitral, por cuanto en este país no existe este tipo de tribunales

de manera permanente, salvo los pactados en la Convención Colectiva de Trabajo.

d. El Tribunal Arbitral como jurisdicción excepcional que es, debe ceñirse únicamente al litigio en cuestión, al conflicto objeto del arbitraje. Por esta razón le está vedado al tribunal de arbitramento el fallo ultra o extra petita.

### 2.3. CONFLICTOS SUJETOS A DECISION DE LOS ARBITROS

Existen tres clases de procesos ante la justicia ordinaria laboral; el de fuero sindical, el ejecutivo y el ordinario. Veremos cómo los árbitros solo pueden decidir sobre los conflictos que, de no existir el compromiso o la cláusula compromisoria, se ventilarían en un proceso ordinario.

Los procesos de fuero sindical, en sus dos versiones, afectan bienes jurídicos supraindividuales y por tanto no pueden someterse a Tribunal de Arbitramento. Con todo acierto el Tribunal Superior de Bogotá dijo, en sentencia del 29 de Octubre de 1971, con ponencia del Magistrado Arturo Linares Ortega :

El fuero sindical es un bien jurídico instituido por la ley en beneficio de la organización sindical a que perte-

nece el aforado. De ahí por qué se haya considerado por la doctrina y la jurisprudencia del trabajo una típica institución de derecho colectivo del trabajo, lo que a su vez determina el interés predominante de la sociedad y del Estado sobre el de la persona que ostenta el fuero. Por manera que perteneciendo a esta clase de bienes jurídicos de los que no es lícito disponer arbitrariamente, fuerza incluir que no puede ser materia de juicio arbitral.<sup>17</sup>

El proceso ejecutivo laboral, por la naturaleza coactiva que lleva implícita, tampoco puede ser dirimido por árbitros. El Art. 100 del Código de Procedimiento Laboral establece que es exigible ejecutivamente por la jurisdicción ordinaria laboral el cumplimiento de una obligación originada en una relación de trabajo que emane de una decisión arbitral en firme, y esa facultad ejecutiva no se otorga en forma alguna a los árbitros.

Hemos afirmado que solo pueden someterse a arbitramento aquellos conflictos que se ventilarían en un proceso ordinario, de no mediar el compromiso o la cláusula compromisoria. Sin embargo se debe tener en cuenta que la juris-

---

17

Citado por ; JIMENEZ DIAZ, Ernesto. Actualidad Laboral. N° 0. Bogotá Noviembre-Diciembre 1983. p.4.

prudencia y la doctrina nacionales imponen otra limitación al compromiso y a la cláusula compromisoria: es necesaria la especificación clara y precisa de los asuntos que serán decididos por el Tribunal de Arbitramento. Así lo ha manifestado la Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral- en sentencias del 2 de Febrero de 1972, 19 de Junio de 1972, 5 de Mayo de 1975, 8 de Noviembre de 1976, 28 de Octubre de 1977, 11 de Octubre de 1978 y 4 de Octubre de 1979, entre otras :

En relación con este tema, Ernesto Jiménez Díaz anota que sin la cláusula compromisoria se pacta en el contrato individual de trabajo :

[...] El Tribunal Superior de Bogotá ha sostenido que es requisito necesario e indispensable para su validez, que en el contrato de trabajo se señalen o mejor se especifiquen y se singularicen los aspectos o asuntos que serán materia del conocimiento de los arbitradores; y que cuando se ha concebido en forma general e indeterminada, por quebrantar los principios atrás anotados, no es de aceptación e impide su conocimiento por parte de los últimos, así se haya pactado inicialmente y mucho antes de que se presentara el conflicto jurídico entre las partes.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> JIMENEZ DIAZ, Ernesto Op. Cit. Loc Cit.

La cláusula compromisoria es legal, entonces, cuando, si no existiera tal cláusula, el conflicto que habrá de decidir el tribunal de arbitramento se tramitaría mediante el proceso ordinario laboral y cuando se ha pactado especificando claramente los temas, aspectos o asuntos que puede conocer el tribunal de arbitramento.

En caso de mayor ocurrencia es que la cláusula compromisoria esté pactada en la Convención Colectiva de Trabajo. Empleador y sindicato consideran que es mejor, más rápida quizás, la solución de las controversias que surjan entre el patrono y los afiliados a la organización sindical, mediante el Tribunal de Arbitramento.

Mediante sentencia de 11 de febrero de 1954 la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia dijo que el compromiso o la cláusula compromisoria son renunciables por una parte si la otra no se opone y ello es así porque la jurisdicción arbitral en Colombia es excepcional.

#### 2.4. COMISIONES ARBITRALES DE CARACTER PERMANENTE

El Arbitraje pactado en la Convención Colectiva de Trabajo puede ser de carácter permanente y "todo lo relacionado con su constitución, competencia y procedimiento" se suje-

tará a los términos de esa convención, al decir del artículo 139 del Código de Procedimiento Laboral, y sólo a falta de disposición especial se aplicarán las normas del Capítulo XVII de esa misma codificación.

El Decreto Legislativo 2017 de 1952, reglamentario del 139 del C.P.L. reza :

Art. 1º. 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. Caso de estarlo haciendo, pasarán dichos negocios en el estado en que se encuentren al tribunal o comisión correspondiente.

El Decreto excede la norma que reglamenta, cuando permite que los tribunales o comisiones de conciliación y arbitraje conozcan de las decisiones de los conflictos o controversias que se acuerden en fallo arbitral, puesto que

no es competencia de los árbitros del tribunal de arbitramento en conflictos económicos establecer comisiones de arbitraje permanentes o fijarles su competencia. Así lo dijo la Corte Suprema de Justicia en sentencias de 11 de Octubre de 1961, del 16 de Marzo de 1964, y en homologación del 20 de Febrero de 1967.

Vale la pena citar aquí al auto de 9 de Mayo de 1950 del Tribunal Supremo del Trabajo :

En el arbitramento de un determinado litigio del trabajo las funciones de los árbitros son transitorias y se agotan con la decisión que dicten. No ocurre lo mismo con respecto del arbitramento permanente que se ejerce por medio de comisiones creadas al efecto en un convención colectiva de trabajo y que tienen funciones constantes a la manera de los jueces del Estado. Estas comisiones sui generis revelan en forma cabal por su origen y finalidad el particularismo del derecho del trabajo, su técnica jurídica propia. Sería, por tanto, necio negarles carta de naturaleza dentro de los organismos que integran la jurisdicción especial del trabajo.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Régimen Laboral Colombiano. Op. Cit. p. 368

En sentencia del 5 de Octubre de 1987, con ponencia del Doctor Juan Hernández Sáenz, la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, dijo con respecto a las comisiones de conciliación y arbitraje :

El art. 1º del Decreto Legislativo 2017 de 1952 permite que mediante convenciones colectivas de trabajo, pacto o laudos se establezcan tribunales, comisiones de conciliación y arbitraje u organismos semejantes para que, a la manera y reemplazo del juez del trabajo, conozcan y decidan sobre los conflictos y controversias que se susciten entre el empleador y los empleados, cuya naturaleza debe preestablecerse.

Una provisión de aquella índole, jurídicamente equivale a una cláusula compromisoria, mediante la cual patrono y trabajadores de manera previa y voluntaria sustraen del conocimiento de la jurisdicción permanente establecida por el Estado ciertos litigios, para someterlos a la decisión de personas particulares, que vienen a ejercer dentro de su ámbito concreto funciones judiciales, para zanjar en forma indeleble y definitiva la litis o el conflicto de que se trate.

Naturalmente, estos tribunales o comisiones de conciliación y arbitraje deben tener carácter permanente en cuanto

a las personas que lo integran, sin que esté al mero talante del patrono, del sindicato o de los trabajadores removerlos o reemplazarlos intempestivamente en su encargo, así como también han de asemejarse en su estructura y funcionamiento a los que son propios de los jueces del Estado, es decir, deben garantizar la audiencia plena de las partes involucradas en el conflicto y su derecho a aducir pruebas que respalden los puntos de vista que sostengan, para que así lo decidido por el tribunal o la comisión, se funde en un suficiente conocimiento de la causa que dirimen y llegue a tener completa validez como sentencia la resolución que profiera. No debe olvidarse que tales organismos son verdaderos cuerpos constituidos por particulares que administran justicia y que, por ende, han de observar también, como los jueces ordinarios, las reglas que tutelan los recíprocos derechos de las partes vinculadas a un proceso que contiene la Constitución Política.<sup>20</sup>

Según Arboleta Valencia los tribunales o comisiones de arbitraje se caracterizan :

---

<sup>20</sup> Jurisprudencia y Doctrina. Tomo XVI. N° 192. Diciembre 1987. Legis. p. 1287.

a. Por su permanencia. No son ocasionales para un determinado conflicto [....] tienen carácter permanente por el término de la respectiva Convención.

b. Por sus facultades. La constitución de dichos tribunales, sus poderes, su competencia, el procedimiento a seguir, quedan a la voluntad de las partes, que no tendrían limitación distinta de la emanada de los derechos y garantías establecidos en la Constitución Nacional, sobre todo las referentes al derecho de defensa y al debido proceso.

c. Por su extensión. [...] comprende los conflictos jurídicos determinados en la correspondiente Convención [...] sustituyen en forma permanente la competencia de los jueces ordinarios creando su propia jurisdicción especial, tanto más extensa cuanto mayor sea el número de trabajadores cobijados por la Convención respectiva.

d. Por su exclusividad : [...] no podrían los titulares de un contrato individual (patrono y trabajador) dejar de someterle el litigio para cuya decisión fue organizado recurriendo a los jueces ordinarios pues estas dos voluntades individuales no pueden desconocer el querer colectivo expresado en la Convención creadora de dicho tribunal

o Comisión de arbitraje permanente.<sup>21</sup>

Entonces, si una de las partes inicia un proceso ante la jurisdicción ordinaria mediando compromiso o cláusula compromisoria, la excepción de incompetencia de jurisdicción propuesta por la otra, debe prosperar, o el juez oficiosamente y por la misma razón, debe declararla probada según el párrafo del artículo 1º del Decreto 2017 de 1952, pero debe dar cumplimiento a lo ordenado por el artículo 670 numeral 5º del C.P.C. aplicable por analogía :

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

## 2.5. CAPACIDAD

Si para suscribir un contrato las partes deben ser capaces, deben serlo también para suscribir el compromiso o la cláusula compromisoria, por ello los trabajadores o patronos mayores de 14 años pero menores de 18 deben hacerlo mediante sus representantes.

---

<sup>21</sup>Arboleda Valencia, José Enrique. Op. Cit. p.265

## 2.6. DESIGNACION DE LOS ARBITROS

El artículo 132 del Código de Procedimiento Laboral contempla varias alternativas para la designación de los árbitros :

- La designación de uno o varios árbitros se efectuará como a bien lo tengan las partes o por intermedio de "corporaciones nacionales de cualquier clase".
- Si no se ha acordado la manera de designarlos, cada parte nombrará el suyo y estos "como primera providencia designarán un tercero que con ellos integre el tribunal".
- Si en 24 horas los árbitros escogidos por las partes no designan el tercero, la designación corresponde al inspector del trabajo o en su defecto al alcalde 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 procederá a designarlo".

Nóteses que si los árbitros designados por las partes no designan al tercero, su nombramiento corresponde al Inspector del Trabajo, pero si es una de las partes la

renuente a la designación del suyo, el nombramiento lo hará el juez del lugar. Este juez es el laboral, pues el conflicto es de trabajo, salvo que en el lugar no exista, caso en el cual se deben aplicar las normas sobre competencia laboral de los jueces promiscuos municipales y del Circuito Civil contenidas en el Código de Procedimiento Laboral y si es del caso el de Procedimiento Civil.

## 2.7. IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES.

Los árbitros pueden declararse impedidos o ser recusados por las mismas razones que los jueces ordinarios, pues ostentan esa misma calidad.

El impedimento o la recusación se tramitará conforme lo dispone el artículo 668 del Código de Procedimiento Civil. La decisión que tomen los árbitros restantes, si el recusado no acepta el impedimento, en caso de empate, será de conocimiento del juez competente, el laboral quien decide de plano. De similar manera se actuará conforme al mismo artículo cuando el árbitro sea único o cuando dos de ellos se declaren impedido está indicado en el artículo 133 del Código de Procedimiento Civil.

También es aplicable el artículo 664 del Código de Procedimiento Civil que ordena que los árbitros sean colombianos

abogados, pues la sentencia debe dictarse en derecho.

## 2.8. SENTENCIA ARBITRAL.

A diferencia del Código de Procedimiento Civil, que permite que la decisión de los árbitros se dé en derecho o en conciencia e incluso prevé la posibilidad de que los árbitros concilien las pretensiones opuestas (artículo 664 ord.5º C.P.C.), en el Tribunal de Arbitramento en conflictos jurídicos de trabajo sólo es factible el fallo en derecho, porque la legislación procesal laboral no prevé el fallo en conciencia y para efectos de la competencia no es factible aplicar el principio de la analogía.

En homologación de fecha 20 de Octubre de 1949, el Tribunal de Trabajo dijo :

Los árbitros del artículo 455 del Código Sustantivo del Trabajo son distintos a los previstos en este artículo 130 porque aquellos tienen el carácter de árbitros de reglamentación y ejercen una jurisdicción en equidad, mientras que estos ejercen una jurisdicción en derecho.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Régimen Laboral Colombiano. Legis. p.369.

## 2.9. TERMINO DE PROFERIR EL LAUDO

El término para proferir el laudo es de diez días contados a partir de la fecha de integración del tribunal. Las partes, como lo indica el artículo 135 del C.P.L. podrán ampliar ese plazo.

El tribunal se integra cuando se han posesionado él o los árbitros y no se han declarado probados los motivos de las recusaciones que contra él o ellos se han propuestos o si se han declarado probados, se han reemplazado legalmente.

Son las partes las que de común acuerdo amplian el plazo para fallar. El art. 669 del C.P.C. dice, "... las partes pueden prorrogarlo de común acuerdo por término fijo...". En sentencia del 16 de Mayo de 1985, la Corte Suprema de Justicia dijo que la prórroga del término para fallar es prerrogativa de las partes, que la suspensión de los términos es prerrogativa de los árbitros o de la ley y que el fallo extemporáneo es nulo.

Tal como lo ha manifestado la Corte Suprema de Justicia en casos de tribunales de arbitramento en conflictos económicos, el tribunal arbitral en conflictos jurídicos debe solicitar la ampliación del término para fallar antes de

que se venza el período inicial o el de la prórroga anterior, aunque la ampliación del término se conceda con posterioridad. Así lo establece el artículo 669 del C.P.C. y por ejemplo la sentencia de homologación del 21 de Septiembre de 1972.

Si el laudo se profiere fuera del término establecido por el artículo 135 del C.P.L. o de las prórrogas concedidas por la partes, es inexistente por incompetencia de los árbitros. El 21 de Febrero de 1957 la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia se pronunció en este sentido con respecto a los tribunales de arbitramento constituidos para decidir tanto en conflictos económicos como jurídicos.

El artículo 136 del C.P.L. indica que el laudo arbitral debe acomodarse en lo posible a las sentencias que dictan los jueces en los juicios de trabajo, y el artículo 140 del C.P.L. ordena que el mismo debe notificarse personalmente a las partes, que hace tránsito a cosa juzgada y que solo es susceptible del recurso de homologación.

### 3. EL ARBITRAJE COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS ECONOMICOS

#### 3.1. TRIBUNALES DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIOS Y VOLUNTARIOS

Para la solución de los conflictos económicos del trabajo, nuestra legislación contempla dos tipos de tribunales de arbitramento: obligatorios y voluntarios.

#### 3.2. OBLIGATORIOS

Los Tribunales de Arbitramento son obligatorios : 1. Cuando se presentan conflictos colectivos de trabajo en los servicios públicos. 2. Cuando es la solución del conflicto por la que optan los trabajadores. 3. Cuando así lo decide el Ministerio de Trabajo y 4. Cuando lo determina el Presidente de la República.

#### 3.3. POR VOLUNTAD DE LOS TRABAJADORES

Nuestra legislación contempla en nuestro entender, tres eventos diferentes en los cuales si los trabajadores deciden

que el conflicto colectivo económico sea resuelto por un Tribunal de Arbitramento, este adquiere la calidad de obligatorio. Tales posibilidades, son las siguientes:

a) La prevista en el Decreto 939 de 1966, convertido en legislación permanente por medio de la ley 48 de 1968, el cual establece en su artículo 1º :

- Cuando una huelga se prolongue por 30 días sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen al cese de actividades, los trabajadores podrán, dentro de los 10 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 disposiciones legales vigentes.

- La solicitud de arbitramento será decidida en votación secreta y papeleta escrita por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o por la asamblea general del sindicato o sindicatos 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.

La segunda hipótesis del tribunal de arbitramento obligato-

rio por decisión de los trabajadores es la contemplada en el artículo 3º numeral 2º de la Ley 48 de 1968, que dispone :

- En cualquier momento antes de la declaración de huelga o durante su desarrollo, el sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores o en defectos de estos, los trabajadores, en asamblea general, podrá (sic) solicitar que las diferencias precisas respecto de las cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, (contenidas en el pliego de peticiones de los trabajadores como proyecto de convención colectiva o de pacto colectivo de trabajo), sean sometidas al fallo de un Tribunal de Arbitramento obligatorio, constituido en la forma que se determina más adelante.

El Ministerio de 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 a fallo arbitral, y si la mayoría absoluta de ellos optare por lo primero, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro del término máximo de tres (3) días hábiles si se hallare suspen-

dido y se convocará dentro de los dos (2) días hábiles siguientes el tribunal de arbitramento obligatorio llamado a proferir dicho fallo.

El texto en parentesis fué declarado inconstitucional por decisión de la Corte Suprema de Justicia del 12 de Junio de 1970.

La Tercera posibilidad de Tribunal de Arbitramento Obligatorio por voluntad de los trabajadores es la contemplada en el artículo 9º de la Ley 39 de 1985, que ordena:

- Concluido el término legal señalado para la etapa de mediación, sin que se hubiere logrado acuerdo total, se realizará una Asamblea General de los Trabajadores directamente comprometidos en el conflicto que deberá tomar la decisión de optar entre la declaratoria de la huelga o la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento.

La huelga o la solicitud de Arbitramento serán decididas, en votación secreta, por la mayoría absoluta de los trabajadores que deban integrar la Asamblea.

Antes de celebrarse la Asamblea se dará aviso a las autoridades del trabajo para que puedan presenciar y comprobar

su desarrollo. Este aviso deberá darse con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles.

La norma que se acaba de transcribir fue reglamentada mediante el Decreto 477 de 1986 el cual reza :

- Art. 1º. Concluida la etapa de mediación sin que las partes hubieren logrado acuerdo total sobre los puntos materia del diferendo, se realizará una asamblea general de los trabajadores afiliados a la entidad sindical a través de la cual se hubiere promovido el conflicto, o de los trabajadores no organizados, si fueren estos quienes lo plantean, a través de la presentación y trámite legal del respectivo pliego de peticiones, asamblea que deberá tomar la decisión de optar entre la declaratoria de huelga o la solicitud al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de convocatoria de un tribunal de arbitramento obligatorio.

- En el caso de que los trabajadores pertenecientes al sindicato o sindicatos directamente comprometidos en conflicto, no alcanzaren a reunir la mayoría absoluta de los trabajadores permanentes de la empresa o establecimientos respectivos, no podrán declarar la huelga y por consiguiente sí tendrán la facultad de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento obligatorio. Si tales trabajado-

res no hicieren uso de esta facultad, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social podrá convocar el mencionado tribunal, con el fin de dar solución definitiva al conflicto promovido por la presentación del pliego de peticiones, en armonía con el artículo 9º y demás disposiciones concordantes del Código Sustantivo del Trabajo.

La huelga o la solicitud del tribunal de arbitramento serán decididas dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de mediación en votación secreta y por la mayoría absoluta de los trabajadores sindicalizados que deban integrar la asamblea, en su condición de directamente comprometidos en el conflicto.

Antes de celebrarse la asamblea se dará aviso a las autoridades del Ministerio de Trabajo para que estas puedan presenciar y comprobar su desarrollo. Este aviso deberá darse con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles.

Por medio de auto del 17 de Marzo de 1987, la sección segunda del H. Consejo de Estado, suspendió provisionalmente la parte en negrillas.

Dos diferencias fundamentales existen en los tres casos anteriores: la primera en cuanto al momento en que se puede

solicitar la Convocatoria del Tribunal de Arbitramento y la segunda con respecto a las personas que pueden tomar esa opción. Las examinaremos separadamente.

#### 3.4. MOMENTO DE LA CONVOCATORIA

Los supuestos de hecho de la posibilidad a) (Decreto 939 de 1966) son: la existencia de una huelga, que esta se haya prologando, por más de 30 días, que los trabajadores opten por solicitar la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento y que ello se haga dentro de los 10 días siguientes. El momento pues para solicitar la convocatoria del tribunal se da entonces entre los 30 y 40 días de huelga.

La posibilidad contemplada en el artículo 3º numeral 2º de la ley 48 de 1968, es más amplia: "... en cualquier momento, antes de la declaratoria de la huelga o durante su desarrollo....", esto es desde que termina la Mediación y hasta antes de que el conflicto haya terminado.

La tercera posibilidad, desde el punto de vista del momento de la convocatoria del tribunal arbitral no incluye el período previo a la huelga y tampoco su desarrollo; pues ella establece la opción de efectuar la huelga o solicitar la convocatoria de un tribunal arbitral, lo que excluye

que el cese colectivo de actividades se haya decretado o se esté desarrollando.

Esta última posibilidad era la que contemplaba el artículo 31 del Decreto 2351 de 1965 que fue subrogado por la ley 39 de 1985 ya que aquella norma indicaba el mismo momento dentro del proceso de negociación colectiva, en que se debía optar por la huelga o el tribunal de arbitramento que indica hoy la ley 39. El artículo 31 del 2351 ordenaba en su parte pertinente :

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

Los comentarios que sobre la primera y la tercera opción hacen los maestros González Charry y Camacho Henríquez siguen siendo perfectamente válidos aún con el cambio legislativo anotado. El primero de ellos afirma :

Cabe anotar que los casos contemplados en el artículo 31 y en el Decreto 939 de 1966 (hoy ley 48 de 1968) son dife-

rentes como lo anota razonablemente la Corte, pues mientras en el primero los trabajadores pueden solicitar una vez terminadas las etapas de arreglo directo y de conciliación sin arreglo alguno, la constitución de un Tribunal de Arbitramento, sin término especial señalado, estableciéndose así una opción para ellos, y en cambio en el segundo caso, la ley establece términos especiales de duración de la huelga, en primer término y de solicitud de Tribunal de Arbitramento en segundo lugar [.....]. Esta situación, que permite afirmar la subsistencia de los dos casos en las modalidades y consecuencias que de ellas se desprenden se funda en primer lugar en el texto del primer inciso del artículo 3º de la ley mencionada (Ley 48 de 1968) conforme a la cual los Decretos Legislativos 2351 de 1965 y 939 de 1966, seguirán rigiendo como leyes después del levantado del Estado de Sitio, con la modificaciones y adiciones siguientes [.....] lo que significa que donde no se hubieran introducido modificaciones o adiciones al Decreto 2351 de 1965 y en lo pertinente este quedaba vigente, y además en el artículo 31 que se viene mencionando no se hace referencia ni a la modalidad ni al caso traídos por el Decreto 939 de donde se colige que no fue modificado ni adicionado, ni derogado por la ley en mención.

En consecuencia, la enumeración y separación que hace la

la Sala Laboral de la Corte aparece correcta.<sup>23</sup>

Se refiere González Charry a la sentencia del 12 de junio de 1970 Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia.

Al expedirse la ley 39 de 1985, y con ella su artículo 9º se modificó únicamente la posibilidad contemplada en el artículo 39 del Decreto 2351 de 1965 y no las otras dos pues indicaba, "Terminada la etapa de arreglo directo y la de conciliación de las partes...." y aquella ordena: "Concluído el término legal señalado para la etapa de mediación". La ley 39 cambió la etapa de conciliación por la de mediación.

A este mismo momento (terminada la etapa de Mediación), dentro de la negociación colectiva se refiere el Decreto Reglamentario 477 de 1985, tal como en su texto lo hemos visto.

No es sin embargo, este el criterio expresado por el H. Consejo de Estado de fecha 9 de Marzo de 1988, con ponencia del magistrado Dr. Jaime Paredes Tamayo cuando sostiene

---

<sup>23</sup> GONZALEZ CHARRYA, Guillermo. Op. Cit. p. 334 y Conf. CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Op. Cit. p.238.

que la ley 39 de 1985 derogó la Ley 48 de 1968, en consulta absuelta al Ministerio del Trabajo.<sup>24</sup>

### 3.5. PERSONAS QUE TOMAN LA DECISION

El Decreto 939 de 1966 ordena que la decisión de optar por el tribunal de arbitramento la tomen la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato, si este es mayoritario.

En el evento contemplado en la ley 48 de 1968, artículo 3º la decisión de acudir al Tribunal de Arbitramento se toma de la misma manera que en el caso anterior; en principio es decisión de la Asamblea General del Sindicato si este es mayoritario, si no lo es, es del resorte de la Asamblea General de Trabajadores de la Empresa.

Esta misma situación se daba dentro de la vigencia del artículo 31 del Decreto 2351 de 1965, subrogado como se dijo, por el artículo 9º de la ley 39 de 1985, reglamentado por el Decreto 477 de 1986.

---

<sup>24</sup> Radicación Nº 180 Ref: Consulta del Ministerio del Trabajo sobre interpretación de la ley 39 de 1986 (Sic). Decreto 477 de 1986. Sindicatos Minoritarios Consejo de Estado Sala de Consulta.

Existía pues, antes de la vigencia de la ley 39 de 1985, en los tres eventos indicados con un solo sistema para solicitar la convocatoria del Tribunal Arbitral.

Al expedirse la Ley 39 de 1985 se suscitó inmediatamente la confusión, que persiste, respecto de quienes integran la "Asamblea General de los Trabajadores, directamente comprometidos en el conflicto", que son las personas que según el artículo 9º deben tomar la decisión de "...optar por la declaratoria de la huelga o la convocatoria del tribunal de arbitramento".

Hay quienes sostienen que ese compromiso sólo lo adquieren las personas afiliadas al sindicato, las cuales han presentado un pliego de peticiones para que después de los trámites legales se suscriba una Convención Colectiva o se convoque un Tribunal de Arbitramento para que profiera un laudo arbitral.

Compartimos, hacemos nuestra la tesis, de quienes piensan que los trabajadores directamente comprometidos en el conflicto no son únicamente los afiliados del sindicato, por las siguientes razones :

- Debe observarse que la norma de "los trabajadores direc-

tamente en el conflicto" no de los afiliados al sindicato. Si el legislador hubiese querido que fueren estos así lo hubiese señalado.

- Igual observación debe hacerse al leer el inciso 2º del mismo artículo 9º de la Ley 39 en comento: "La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididos (....) por la mayoría absoluta de los trabajadores que deban integrar la Asamblea". No se refiere la norma únicamente a los afiliados al Sindicato.

- Si se piensa en que la Convención Colectiva de Trabajo o el Laudo Arbitral que surja de ese conflicto se puede aplicar por extensión a todos o a la gran mayoría de los trabajadores de la empresa, es evidente que quienes están comprometidos en el conflicto directamente son todos los trabajadores a quienes esta pueda afectar positiva o negativamente.

- Si el sindicato es minoritario, es absolutamente antidemocrático que la decisión sea tomada única y exclusivamente por los trabajadores afiliados a él, pues tal decisión afecta, positiva o negativamente, a todos los trabajadores.

- El artículo 51, numeral 7º del Código Sustantivo del

Trabajo manifiesta que el contrato de trabajo de todos los trabajadores se suspende por efecto de la huelga y el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo ordena que durante la suspensión del contrato no hay obligación de prestar el servicio ni la de pagar salarios.<sup>25</sup>

- No están únicamente comprometidos en el conflicto "los que hayan planteado y expresen su interés en solucionarlo mediante los medios que la misma Ley 39 de 1985 les otorga en su artículo 9º como lo dice el concepto del Consejo de Estado del 9 de Marzo de 1988 porque no puede confundirse el planteamiento del conflicto con el compromiso que implica su solución, que involucra a muchas más personas que las que lo plantean.

- Si el sindicato es de Industria no podrían las personas a él afiliadas tomar la decisión de declarar la huelga o solicitar la convocatoria del tribunal de arbitramento, puesto que en este tipo de organización sindical tienen que estar afiliadas personas que no trabajan para la Empresa en donde se desarrolla el conflicto y por ende no esta "directamente comprometidas" con él.

---

<sup>25</sup>Conf. CARDONA SERNA, Gelasio. Derecho Colectivo del Trabajo. Publicación de la Asociación de Abogados Laboralistas al servicio de los trabajadores. p.257

En esta hipótesis quienes deben solicitar la convocatoria del tribunal son los trabajadores de la Empresa afiliados al Sindicato de Industria, si son mayoritarios en ella, o todos sus trabajadores si no cuentan con esta calidad.

Por otra parte tal como lo afirmó el Tribunal Superior de Bogotá con ponencia del Doctor Arturo Linares Ortega, el 7 de Mayo de 1988, [...] la Asamblea de Delegados del Sindicato de Industria parte del conflicto sub-exámite no es, ni suple ni representa, a juicio de la Corporación, a la Asamblea de Trabajadores directamente comprometidos en el conflicto, como lo denomina el legislador [...]

- El numeral 3º del art. 3º de la Ley 48 de 1968, antes transcrito señala la manera como los trabajadores designan su árbitro: si el sindicato es mayoritario lo elige la asamblea general del mismo y si no lo es, la asamblea general de trabajadores.

Se debe observar que esta norma no fue modificada por la Ley 39 de 1985, artículo 9º esta se refiere a las personas que deben optar entre acudir al sistema arbitral o efectuar la huelga, pero no a la manera como se elige el árbitro, creando así con la desafortunada Ley 39 otra incongruencia con la legislación que venía rigiendo en el país.

Es obvio que las mismas personas que deciden cómo se va a solucionar el conflicto, si mediante la huelga o el Tribunal de Arbitramento, sean las que designan el árbitro, pero ello no fue plasmado por la norma. Al estar vigentes ambos textos legales, exegéticamente hablando, unas personas son las llamadas a tomar la opción de acudir a la huelga o Tribunal de Arbitramento y otras a designar el árbitro. Habrá que acudir al principio de integración de las normas legales para concluir que las mismas personas que optan por la opción de Huelga o Tribunal son las que designan el árbitro.

El artículo 1º, inciso 1º del Decreto Reglamentario 477 de 1986, antes transcrito, plantea dos alternativas cuando ha concluido la etapa de mediación sin que se haya logrado acuerdo sobre los puntos materia del conflicto así:

- Se debe realizar una Asamblea General de los trabajadores y afiliados al sindicato que hubieren promovido pues el conflicto, con el objeto de que opten por la huelga o por la solicitud de convocatoria a Tribunal de Arbitramento.

- Si quienes plantean el conflicto fueren los trabajadores no organizados, se efectuará el mismo procedimiento.

Suprime el decreto Reglamentario la opción, que en nuestro entender continúa planteando la norma reglamentada, con respecto a que la opción de ir a la huelga o solicitar la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento se decide con el mismo sistema contemplado en el artículo 3º numeral 2º de la Ley 48 de 1968 y expresa, con evidente desbordamiento a nuestro juicio de las facultades reglamentarias, dos posibilidades perfectamente diferentes.

- Si existe sindicato en la empresa en donde se desarrolla el conflicto, independientemente del número de sus afiliados, la decisión de optar por la huelga o por el Tribunal de Arbitramento es de su incumbencia.

- Si no lo hay, la decisión la toman todos los trabajadores de la empresa.

La reglamentación del Decreto 477 es además de lo anterior, evidentemente antidemocrática pues se podría pensar que si el sindicato tiene 25 afiliados y la empresa 1000 trabajadores, aquellos pueden suspender los contratos de trabajo de los 975 no afiliados. Por la anterior razón se comparte básicamente los planteamientos efectuados por el Doctor Carlos Alvarez Pereira en la demanda de nulidad y solicitud de suspensión provisional del

inciso 1º del art. 1º del Decreto Reglamentario 477 de 1986 y discrepamos total y radicalmente de las razones dadas por el H. Consejo de Estado en auto del 3 de Junio de 1988, Sección Segunda para no suspenderlo provisionalmente, cuando manifiesta :

- El favorecimiento a las minorías a las que hace referencia no concurrirá en la medida que la decisión por la huelga se entienda tomada por la Asamblea General de los Trabajadores de la empresa o por el del sindicato o sindicatos involucrados, teniéndose en cuenta que para este último caso la huelga no tendrá porqué ser acatada por los trabajadores no afiliados.

Plantear, dentro de las circunstancias que se viven en el país y dentro de la teoría general del derecho de huelga que esta puede ser realizada por los trabajadores del sindicato minoritario y que los trabajadores no afiliados a él no deben acatarla es, a nuestro juicio, en primer término, convocar a la violencia y en segundo lugar, atentar de manera grave contra los principios que informan el artículo 18 de nuestra Constitución Nacional, sobre el derecho de huelga.

El inciso 2º del art. 1º del Decreto Reglamentario 477

de 1986 fue suspendido provisionalmente por H. Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, por medio del auto de Marzo 17 de 1987 por demanda que contra él presentara el Doctor Pedro Manuel Charria Angulo.

Este inciso planteaba que los sindicatos minoritarios no podrían votar la huelga pero sí acudir al Tribunal de Arbitramento.

Al ser suspendido este inciso, el señor Ministro del Trabajo se vio obligado a realizar la consulta del 9 de Marzo de 1988, a la que nos hemos referido anteriormente, planteando y explicando las siguientes cuestiones.

Frente a esta disposición (se refiere a la ley 39 de 1985) han surgido diversas interpretaciones las cuales pueden sintetizarse de la siguiente manera :

1. Que el mandato contenido en el artículo 3º numeral 2º de la Ley 48 de 1968 no se aplica, pues la Ley 39 de 1985, lo modificó en cuanto a que la mayoría debe medirse en relación al número de trabajadores directamente comprometidos en el conflicto, pues son estos trabajadores los que deben integrar la asamblea que deci-

dirá el ir a la huelga o solicitar el Tribunal de Arbitramento.

2. Que debe aplicarse el citado numeral 2º del artículo 3º de la Ley 48 de 1968, en cuanto a que el sindicato (sic) que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, o en defecto de éstos a la asamblea general de trabajadores, corresponde la solicitud de convocatoria a tribunal de arbitramento, y además, según la Ley 39 de 1985 la declaratoria de huelga [.....]

Se pregunta entonces :

Suspendido el inciso 2º del artículo 1º del Decreto 477 de 1986, qué solución tendrá el conflicto planteado por un sindicato minoritario cuando de acuerdo a la segunda interpretación, no pueden ir a la huelga ni solicitar la convocatoria del Tribunal de Arbitramento, agotadas en debida forma las etapas respectivas -arreglos directo y mediación- cuando la filosofía de la negociación colectiva es, precisamente la solución del conflicto.

Qué debe entenderse, de acuerdo a la Ley 39 de 1985 y para efectos de la negociación colectiva, por :

a. Trabajadores directamente comprometidos en el conflicto

b. Mayoría absoluta de los trabajadores que deban integrar la asamblea ¿A cuales trabajadores se refiere?

Las respuestas del H. Consejo de Estado fueron las siguientes :

- Al punto primero: el conflicto colectivo planteado por un sindicato minoritario no puede tener solución mediante aplicación del numeral 2º del artículo 3º de la Ley 48 de 1968, porque esta Ley quedó derogada por la Ley 39 de 1985.

- Al punto segundo : De acuerdo a la ley 39 de 1985 y para efectos de la negociación colectiva se entiende por trabajadores directamente "comprometidos en el conflicto" los que lo hayan planteado y expresen su interés en solucionarlo mediante los medios de la misma ley 39 les otorga en su art. 9º.

- Al punto tercero : Los trabajadores que hayan planteado el conflicto, sean o no sindicalizados son los que deben integrar la asamblea que por mayoría absoluta opta por decidir la huelga o solucionar el arbitramento.

En el caso materia de esta consulta se entenderá por

mayoría absoluta la que se constituye con la concurrencia a la asamblea de la mitad más uno y de los trabajadores sindicalizados o no y las decisiones que la asamblea tome deberán adoptarse por la mitad más uno de los votos de los asistentes a dicha asamblea.

En los anteriores términos se absuelve la consulta de la referencia.

Realmente la consulta del señor Ministro de Trabajo no fue, resuelta de manera clara y precisa, por el contrario, es vaga y crea confusión.

Aunque se repitan planteamientos anteriores vale la pena anotar que si se acepta la derogación del numeral 2º del artículo 3º de la Ley 48 de 1968, hoy en día no es claro cuáles trabajadores deben votar en Asamblea General por la opción de acudir al cese colectivo de actividades o solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento sobre todo si se tiene en cuenta que esta última posibilidad fue suspendida provisionalmente, como se dijo, en el Decreto Reglamentario 477, lo que impediría su integración; pero si se acepta que tal norma está vigente, como lo consideramos nosotros, es factible que se opte por una u otra posibilidad de la manera como ella lo determina

La Ley 39 de 1985 es norma especial ya que se refiere a un momento específico de la negociación colectiva, como lo dijimos, pero estando vigente el numeral 2º del artículo 3º de la Ley 48 de 1968 y ante la ambigüedad de aquella se debe acudir por vía de interpretación a esta ya que regula materia semejante y abarca, en el tiempo, la hipótesis de la ley 39.

### 3.6. POR DECISION DEL MINISTERIO DE TRABAJO

El artículo 2 del Decreto 939 de 1966 (Ley 48 de 1968) señala :

- Cuando las partes de común acuerdo o los trabajadores, no pidan la constitución del TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO, el Ministerio de Trabajo podrá ordenar que aquel se constituya para resolver, como en los casos anteriores, los puntos del pliego de peticiones sobre los cuales no hubo acuerdo en las etapas previstas en la ley.

Como este artículo 2º se refiere al artículo 1º del mismo decreto, el Ministerio de Trabajo deberá esperar 40 días de huelga para poder hacer uso de esta facultad de manera discrecional.

De ella por razones de índole política, el Ministerio de Trabajo cada vez hace menos uso, prolongado indefinidamente las huelgas con las consecuencias que ello conlleva para los trabajadores, para la empresa y para la economía del país.

Con respecto a lo anterior deseamos transcribir, por su importancia la opinión del Maestro González Charry, cuando dice :

[...] el derecho de huelga no puede tomarse como absoluto en el sentido de que de él pueda hacerse uso por tiempo ilimitado o en forma indiscriminada, sin tener en cuenta para nada los intereses de la comunidad. Podría decirse que esta comunidad a través de la Constitución Nacional ha garantizado el derecho de huelga, pero no para que aquella sea destruida, sino para que la clase trabajadora pueda obtener reivindicaciones. Pero si se llegare a un momento de confrontación entre los intereses de la comunidad y los intereses de los sindicatos, el Gobierno puede poner término al perjuicio grave que pueda causarse y ordenar que pase el conflicto a ser resuelto por un Tribunal de Arbitramento. No creemos que una norma de esta clase implique un cercenamiento del derecho legal de huelga ni un atropello a los trabajadores, porque no creemos que el instrumento escogido, que es un tribunal

de arbitramento, sea un acto de opresión, o una herramienta para perseguir a los mismos trabajadores.<sup>26</sup>

### 3.7. POR DECISION DEL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

El numeral 4 del artículo 3º de la Ley 48 de 1968,

- Si la 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 al fallo arbitral. Pero el Presidente no podrá tomar esta decisión sin el concepto previo y favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Se refiere la norma a la huelga que se declaren en los servicios privados puesto que si se tratada de servicios público no podrá haberse realizado, sería ilegal. Esa huelga en el servicio privado debe estar afectado de manera grave los intereses de la economía nacional en su conjunto.

---

<sup>26</sup> GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Op. Cit. p. 237

Nunca ha sido claro, por qué razón debe emitir concepto favorable la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre jurídico que no necesariamente debe tener los conocimientos necesarios para establecer cuando y de que manera se está afectando la economía nacional en su conjunto. La misma Corte Suprema así lo ha manifestado.

El numeral 4º del art. 3º de la Ley 48 de 1968 que creó este evento de Tribunales de Arbitramento Obligatorio por decisión del Presidente de la República fue declarado constitucional mediante sentencia del 27 de Noviembre de 1969, de la Corte Suprema de Justicia.

Los Tribunales de Arbitramento convocados por decisión del Ministerio del Trabajo y el que ordena el Presidente de la República se dan cuando las personas que participan del conflicto permanecen en cese colectivo de actividades.

### 3.8. VOLUNTARIOS

La denominación de "voluntarios" se origina en el convenio efectuado entre las partes, por medio de la cláusula compromisoria o el compromiso. Son voluntarios porque empleadores y empleados acuerdan que la decisión del conflicto colectivo económico, la efectúe el Tribunal

de Arbitramento.

El artículo 34 del Decreto 2351 de 1965 en su inciso segundo reza ; "los conflictos colectivos en otras Empresas podrán ser sometidos a Arbitramento Voluntario por acuerdo de las partes".

El art. 455 del C.S. de T. manifiesta : "El Arbitramento Voluntario, se regula por lo dispuesto en los capítulos VI, VII y VIII del presente título, pero el árbitro tercero será designado por los de las partes y a falta de acuerdos por el Ministerio de Trabajo".

Con respecto a la designación del árbitro tercero no menciona la norma de manera expresa que si no hay acuerdo entre los árbitros designados por las partes el tercero deba ser nombrado por el Ministerio de Trabajo, de la lista elaborada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia como lo dice la Ley 48 de 1968 en su artículo 3º numeral 2.

Por lo anterior, se puede concluir que el nombramiento del árbitro tercero, en el caso de Tribunal de Arbitramento Voluntario, cuando no es posible su designación "por los de las partes" el Ministerio lo realiza dis-

crecionales. En cambio, cuando se trata de Tribunal de Arbitramento Obligatorio, el Ministerio de Trabajo debe escogerlo de la lista elaborada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Cuando la norma habla de "otras empresas" se refiere a empresas privadas por oposición a las de servicio público, en las cuales el arbitraje no está sometido a la voluntad de las partes.

3.8.1. Convocatoria, integración y funcionamiento. En cualquiera de los casos en que el conflicto colectivo de trabajo deba ser decidido total o parcialmente por un Tribunal de Arbitramento la respectiva convocatoria es efectuada por el Ministerio de Trabajo mediante un acto administrativo: Resolución motivada susceptible de los recursos de reposición y apelación.

Los antecedentes legales y una completa explicación de como se conforma el Tribunal de Arbitramento, están contenidos en homologación de fecha noviembre 29 de 1970, con ponencia del Magistrado Gaviria Salazar que por contener una explicación completa del tema y por ser el pensamiento actual de la Corte, la transcribo en extenso :

- Aparece en primer término, lo que se denominó compo-

ción del "Tribunal Especial de Arbitramento" que según el artículo 453 ibidem debería formarse con tres (3) miembros designados así : uno por cada una de las partes y el tercero por el Ministerio de Trabajo.

Se proveyó en la misma disposición como el Ministerio de Trabajo por medio de resolución convocatoria el Tribunal, dentro de los cinco (5) días siguientes a la terminación de la etapa conciliatoria, señalándose en tal acto el término dentro del cual las partes deberían designar sus árbitros y disponiéndose que el Ministerio o el tercero, lo sería inmediatamente después del nombramiento de aquellos.

Indicó también la obligación de los árbitros de manifestar sus aceptación, tomar posesión y entrar en funciones en un término de dos (2) días y dispuso que la renuencia de las partes para designar árbitro daría derecho al Ministerio para hacerlo. También se previó que en caso de falta, renuencia o impedimento de alguno de los árbitros, se procedería a reemplazarlos en la misma forma como se hizo la designación.

Los árbitros de acuerdo con la última parte del artículo 453, son personas que ejercen funciones públicas.

A continuación el Estatuto establece que personas no pueden ser árbitros miembros de Tribunales de Arbitramento en los conflictos colectivos, dice por qué normas se regula el arbitramento voluntario, y en un capítulo posterior establece lo referente al quórum, a las facultades del Tribunal, a la sentencia que no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes, o por normas convencionales vigentes (artículo 458) al término para preferirla a la notificación, al efecto jurídico y vigencia del laudo.

Las normas que caracterizan este sistema, en su mayoría se encuentran hoy vigentes, salvo en lo que se refiere a los tipos de Tribunales Especiales que en la actualidad han aumentado [.....].

Sobre este último aspecto, el Decreto 2351 de 1965, modificó sustancialmente el art. 453 del C.S. del T. así: Originalmente como se vió, el Tribunal Especial de Arbitramento Obligatorio estaba constituido por tres (3) miembros, uno designado por cada una de las partes y el tercero nombrado por el Ministerio del Trabajo que podía designar también el de cualquiera de aquellas o los de ambas en caso de renuencia para hacerlo.

Este último árbitro en algunas ocasiones lo denominó la ley árbitro del Ministerio o árbitro tercero indistintamente.

En este aspecto no existió variación fundamental en vigencia del numeral 1º del art. 1º del Decreto Extraordinario N° 525 de 1956, que dispuso : "El Tribunal Especial de Arbitramento en los conflictos colectivos en los cuales éste es obligatorio se compone, de tres (3) miembros designados así : uno por cada una de las partes y el tercero por el Ministerio de Trabajo.

Pero vino en el año de 1965 la expedición del Decreto Legislativo que determinó en sus artículos 35 y 36 en su orden :

Lista de Arbitros. Cada dos años a partir de la vigencia de esta ley, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a solicitud del Ministerio de Trabajo, formará una lista de ciento ochenta (180) personas mayores de edad, ciudadanos colombianos, abogados titulados, expertos en Derecho Laboral o conocedores de las cuestiones económicas y sociales, sumamente calificados y de reconocida honorabilidad, que constituirían la lista de árbitros de entre los cuales se escogerán los integrantes de los Tribunales de Arbitramento Obligatorios en

la forma que en el artículo siguiente se indica :

[...] Mientras la Sala Laboral de la Corte prepara la lista de los árbitros a que se refiere este artículo ella será elaborada provisionalmente por el Gobierno.

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

Se observa de la simple lectura de las normas transcritas, un cambio fundamental al sistema imperante hasta entonces.

- Se establece una lista de árbitros que deben llenar determinadas calidades y que integra esta Sala de la Corte.

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

- El Ministerio de Trabajo ya no tiene ad libitum, la

libertad de designar cualquier persona para integrar como tercero el Tribunal Especial.

- Tanto las partes como el Ministerio del Trabajo, deben escoger los árbitros que han de integrar el Tribunal de Arbitramento de la lista a que se refiere el artículo del Decreto.

En la forma anterior, quedó subrogado tanto el artículo 453 del C.S. de T. como el numeral 1º del Decreto Extraordinario Nº 525 de 1956.

En virtud de la ley, los Tribunales de Arbitramento Obligatorio, así constituidos, eran los únicos competentes para decidir el respectivo conflicto.

Este nuevo sistema sobre nombramiento de árbitros tuvo una fugaz vigencia, pues, el 17 del mismo mes de Septiembre, se dictó el Decreto Extraordinario Nº 2469 que sustituyó en forma expresa el artículo 35 del Decreto 2351 de 1965 y tácitamente el 36 del mismo estatuto al disponer :

Artículo 1º. Lista de Arbitros. El artículo 35 del Decreto 2351 de 4 de Septiembre de 1965, quedará así :

- Cada dos años a partir de la vigencia de este Decreto, el Gobierno enviará a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia una lista de por lo menos ciento ochenta personas, colombianos, abogados titulados o conocedores de las cuestiones económicas y sociales de reconocida honorabilidad que constituirán la lista de los árbitros de entre los cuales aquella escogerá los integrantes de los tribunales de arbitramento obligatorio.

Como se ve, el sistema volvió a tener un cambio fundamental que entre otras cosas implicó la modificación del artículo 36 del Decreto 2351 no solamente por cuanto terminó la concordancia entre esta disposición y la anterior sino porque en el artículo 2º se dijo :

"Mientras el Gobierno reglamenta el artículo anterior la designación del árbitro para integrar los tribunales de arbitramento obligatorio se hará en la siguiente forma: uno por cada una de las partes y un tercero por el Ministerio de Trabajo ".

La síntesis hecha de la legislación sobre la manera de integrar los Tribunales de Arbitramento Obligatorio indica como los textos 453 del C.S. de T. numeral 1º del artículo 1º del Decreto Extraordinario Nº 525 de 1956 y 36 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, salvo

en su última frase fueron suspendidos y solamente quedó en vigor el precepto transitorio del Decreto Legislativo Nº 2469 de 1965, contenido en su artículo 2º.

Vino luego la Ley 48 de 1968 que adoptó como leyes permanentes los Decretos 2351 y 939 de 1966, pero modificándolos y adicionándolos.

Preciso es indicar que en materia de Tribunales de Arbitramento Obligatorio se creó uno nuevo que es aquel a que se refiere el numeral 4º del art. 3º de la ley en mención. En esta parte y en la materia tratada considera la Corte que la ley introdujo una modificación a los precitados decretos.

En materia de modificaciones, la ley no fue lo suficientemente clara y es por esto por lo que la Corte debe interpretarla.

El numeral 2º del art. 3º ibidem dió una facultad a los sindicatos o a los trabajadores en su caso, para que soliciten en la oportunidad que allí se prevé que el diferendo sea sometido a fallo de un tribunal de arbitramento oblitario constituido en la forma que se determina más adelante.

Luego, en su inciso 2º indica el procedimiento para convocar el Tribunal.

Finalmente en el numeral 3º dice como debe integrarse el tribunal de Arbitramento Obligatorio. Aquí ya abandona la ley su previsión inicial de que sea el tipo de Tribunal a que se refirió en el numeral 2º el que deba integrarse en determinada forma y abarca todas las clases de Tribunales de Arbitramento Obligatorios establecidos por la ley.

Esta conclusión fluye además de la lectura de dicho numeral 3º que establece :

"El Tribunal de Arbitramento Obligatorio se compondrá de tres (3) miembros así : uno por la empresa, otro por el sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, o en defecto de éstos, por los trabajadores en asamblea general y el tercero de común acuerdo por dichos dos árbitros. En caso de que los dos árbitros no se pongan de acuerdo para elegir al tercero dentro de las 48 horas siguientes a su posesión dicho árbitro será nombrado por el Ministerio de Trabajo de lista integrada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia integrará dicha lista para períodos de dos años

con doscientos ciudadanos colombianos, residentes en los distintos departamentos del país, que sean abogados titulados, especialistas en Derecho Laboral o expertos en la situación económica o social del país y de reconocida honorabilidad.

La norma transcrita contiene tres partes así :

a. Integración del Tribunal de Arbitramento Obligatorio, en donde puede apreciarse la fundamental modificación que introdujo al Decreto Legislativo N° 2351 de 1965.

El Tribunal se compone de tres árbitros, uno designado libremente por cada una de las partes, tal como estaba previsto en la legislación anterior y el tercero nombrado libremente sin sujeción a la lista como los dos principales una vez posesionados, es decir, cuando ya tienen el carácter transitorio de funcionarios públicos.

b. Si dentro de las siguientes 48 horas no se produce acuerdo por la designación del tercero, la ley dió al Ministerio del Trabajo el derecho a nombrarlo, pero no libremente sino escogido de la lista elaborada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

c. Se estableció como lo disponía antes del art. 35 del

Decreto N° 2351 cual es la lista de árbitros y qué requisitos deberán llenar los escogidos, modificando su número que antes era de 180 personas y a partir del 11 de Diciembre de 1968 es de 200.

En presencia de esta ley nueva que contiene los únicos preceptos sobre la materia, y que, además no hace distinciones entre los distintos tipos de arbitramento obligatorio para efectos de su constitución, forzoso es concluir que a partir de su vigencia, todos los que se convocan para decidir a través de este medio los conflictos colectivos deben sujetarse a sus disposiciones. Tal conclusión tiene su apoyo también, en la propia historia de la ley.

[...] Esclarecido el punto relativo a la integración de los Tribunales de Arbitramento, cuando el conflicto, según la ley, deba resolverse por este medio, es decir, cuando el juicio de árbitros es obligatorio, como en el caso que se estudia, debe examinar la Corte, que consecuencias acarrea el que el Tribunal quede integrado en forma ilegal, con grave quebrando de las normas positivas sobre la materia.

La institución de los Tribunales de Arbitramento Obligatorio, o se el sistema creado por el legislador para decidir jurídicamente algunos conflictos colectivos de trabajo

entre los que se presenten en los servicios públicos, no ha sido establecida en beneficio exclusivo de las partes, sino de la comunidad.

Por esto todo lo que concierne a su integración, a su funcionamiento, quórum, facultades de los árbitros, término para fallar y decisión del conflicto a través de una sentencia que toma el nombre de laudo es orden público. La omisión o desconocimiento de las normas que consagran estas materias producen la inexecutable total del fallo.

[...] Un tribunal obligatorio integrado por árbitros designados en forma distinta a la señalada en la Ley 48 de 1968, no adquiere jurisdicción por decidir el conflicto no obstante que se cumpla el requisito de la posesión de los árbitros. Al no adquirir jurisdicción el tribunal, la sentencia que dicta es nula, y la corte, al decidir el recurso de homologación debe declararla inexecutable como hace esta misma declaración cuando el fallo dictado por el tribunal competente es extemporáneo.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Corte Suprema de Justicia Sala Plena de Casación Laboral  
Ponente Dr. Jorge Gaviria Salazar. Noviembre 20/1970

En el numeral 2º del art. 36 del Decreto 2351 de 1965 se establece un caso especial; cuando en una misma ciudad o región o en una misma época exista más de un conflicto colectivo, en dos o más empresas o establecimientos de servicio público de la misma índole, se constituirá un solo Tribunal Especial de Arbitramento que profiera uno o tantos fallos cuantos sean los establecimientos de que se trate. Este tribunal se compondrá de un árbitro designado por el Ministerio del Trabajo, otro por la organización y organizaciones sindicales y uno por las empresas o establecimientos. Las empresas y las organizaciones sindicales designarán su árbitro por mayoría de votos.

Que sepamos en el país no se han convocado este tipo de tribunales de arbitramento.

Si el tribunal es convocado por el Presidente de la República o por el Ministerio de Trabajo o el arbitramento es voluntario, el árbitro de la parte obrera debe ser designado conforme al artículo 3º numeral 3º de la Ley 48 de 1968.

Conforme a esa misma disposición el tercer árbitro será designado por el Ministerio de Trabajo cuando los nombra-

dos por las partes, transcurridas 48 horas a partir de su posesión, no se hayan puesto de acuerdo para elegir el tercero.

3.8.2. Impedimentos y recusaciones. Como los árbitros en los conflictos colectivos de trabajo económicos o de intereses son jueces, pueden estar impedidos o ser recusados. El artículo 454 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que no pueden ser árbitros "las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en los períodos o etapas de arreglo directo o de conciliación" haciendo extensiva esta prohibición a los "empleados representantes, abogados o apoderados permanente de las partes y en general a toda persona ligada a ellas por cualquier vínculo de dependencia".

Conforme al artículo 36 del Decreto 2351 de 1965 ninguna persona puede actuar como árbitro por más de tres veces en el año.

El art. 668 del Código de Procedimiento Civil a que se hizo referencia al hablar del Tribunal de Arbitramento en conflictos jurídicos aplicable por analogía, establece el procedimiento para tramitar los impedimentos y las recusaciones. Sobre este tópico consideramos importante

anotar que en caso de que los dos árbitros restantes no se pongan de acuerdo en cuanto a las razones de la recusación, es el Juez del Circuito Laboral del lugar donde tenga su sede el Tribunal de Arbitramento el competente para decidir.

El reemplazo del árbitro impedido se efectuará de la misma manera como se hizo su designación.

En sentencia del 23 de Abril de 1979 la Corte Suprema de Justicia dijo :

... de conformidad con los claros términos del inciso 4º del art. 668 del Código de Procedimiento Civil el proceso se suspenderá desde que se promueva la recusación. Esta norma reiterativa de la contenida en el artículo 146 del mismo Código, es aplicable en el trámite de los Tribunales de Arbitramento Obligatorios que deciden conflictos colectivos, económicos o de intereses, por presentarse un vacío sobre el particular en los Códigos Sustantivos del Trabajo y Procesal Laboral y no existir en estos preceptos que puedan llenarlos. La suspensión dura hasta cuando se resuelva el incidente. 28.

---

<sup>28</sup> Tomado de Régimen Laboral Colombiano. Legis. p.316

La Sala de Consulta del Consejo de Estado, con ponencia del Doctor Luis Carlos Sáchica conceptuó el 14 de Agosto de 1975 que los pensionados por el sector oficial están impedidos para ser árbitros, por cuanto el recibir simultáneamente honorarios por parte del Ministerio del Trabajo y pensión de jubilación del Estado se comportaría una violación al artículo 64 de la Constitución Nacional que prohíbe recibir más de una asignación del Tesoro Público.

En realidad no existe impedimento por parte del árbitro que disfruta de una pensión de jubilación estatal, para ser miembro del tribunal existiría impedimento para recibir los honorarios que el Ministerio de Trabajo cancela una vez proferido el laudo, pudiendo esta persona renunciar a ellos.

Por otra parte el término "asignación" de que habla el artículo 64 de la Constitución Nacional hace relación a un pago permanente y no a una retribución absolutamente ocasional. Si se analizan las razones históricas de esta norma supralegal en la Constitución de 1886, se concluye que el querer del constituyente de la época fue impedir que una persona tenga dos sueldos pagados por el Estado, pero no la limitadísima interpretación que se le está dando a esta norma en varios aspectos,

entre ellos éste.

3.8.3. Quórum. El artículo 456 del Código Sustantivo del trabajo ordena que los Tribunales de Arbitramento en conflictos económicos "... no pueden deliberar sino con la asistencia plena de sus miembros".

"No basta que los árbitros acepten y tomen posesión de sus cargos para que se entienda integrado el Tribunal de Arbitramento, sino que es preciso que éste se instale mediante la reunión de la totalidad de sus miembros con el fin de iniciar y adelantar el estudio de aquellos puntos del pliego de peticiones respecto de los cuales, no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y conciliación" dijo la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 14 de Abril de 1961.<sup>29</sup>

3.8.4. Término para fallar. De acuerdo con el artículo 459 del Código Sustantivo del Trabajo "Los árbitros preferirán el fallo dentro del término de diez días, contados desde la integración del tribunal. Las partes podrán ampliar el plazo".

---

<sup>29</sup>

Homologación de Febrero 9 de 1968.

El art. 135 del Código de Procedimiento Laboral repite íntegramente esta norma.

Reiteradamente la Corte Suprema de Justicia ha dicho que el término puede ser prorrogado antes de "expirar el plazo preclusivo que la ley concede al Tribunal para pronunciar su fallo"<sup>30</sup> pues cualquier actuación que se efectúe después de vencidos los términos es inexistente ya que el Tribunal carece de competencia jurisdiccional.

Conforme a lo anterior, la solicitud de prórroga debe efectuarse antes de vencer el término para fallar, el inicial o el de una prórroga previa, así la respuesta fuere dada con posterioridad al vencimiento.

"... si la prórroga se solicita por los árbitros dentro del término que tienen para fallar, ella es válida aún cuando el Ministerio de Trabajo o las partes la concedan con posterioridad al vencimiento de acuerdo con las reglas generales que rigen la ampliación de los términos" (Sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 21 de Septiembre de 1972. Con ponencia del Magistrado Dr. José Eduardo Gnecco Correa).

---

30

Homologación de Febrero 9 de 1968.

Claro está que si no se otorga la prórroga el fallo debe proferirse dentro del término. Aunque las normas citadas señalan categóricamente que son las partes quienes autorizan la ampliación del plazo, la jurisprudencia también es reiterada al afirmar que en los Tribunales de Arbitramento Obligatorio el Ministerio del trabajo puede ampliarlo. De no ser así cuando se ha convocado obligatoriamente un Tribunal de Arbitramento, una o ambas partes pueden no estar interesadas en prorrogar el término porque no están interesadas en el Tribunal de Arbitramento, por lo cual puede hacerlo el Ministerio para que el conflicto tenga solución.

En sentencia del 21 de Febrero de 1957 la Corte se expresó sobre este tópico de la siguiente manera :

El laudo arbitral debe proferirse dentro del término de diez (10) días que estatuyen los artículo 135 y 459 de los Códigos Procesal y Sustantivo del Trabajo; o dentro de la prórroga que convengan las partes tanto en el arbitramento voluntario como en el obligatorio; o dentro del término de la prórroga.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Tomado de Régimen Laboral Colombiano. Legis. Op. Cit.  
p. 370

En sentencia de homologación del 20 de Agosto de 1970 con ponencia del Doctor Harker Puyana la Corte dijo;

La facultad de ampliar el plazo del término para fallar corresponde, pues, por derecho propio que la ley les otorga y la doctrina laboral reconoce, sin lugar a controversia, a las partes [...] en cualquiera de las dos especies del arbitramento, el Voluntario o el Obligatorio.

Por extensión, dada la naturaleza específica del arbitramento obligatorio, se admite en este evento igual facultad para el Ministerio de Trabajo, porque si la ley es la fuente generadora de este tipo de Arbitraje, no podía depender de la facultad exclusiva de las Partes la ampliación del plazo en caso de que los Arbitros la necesitasen para pronunciar su fallo con pleno conocimiento de causa, de modo tal que, aunque las partes se negaren a concederla el Ministerio podría otorgarla con entera autonomía.<sup>32</sup>

3.8.5. Competencia de los árbitros. El artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo reza :

Los árbitros deben decidir sobre los puntos respectos de los cuales no se haya producido acuerdo entre las

---

<sup>32</sup> Tomado de Villegas Arbelaez, Jairo. Op. Cit p.162.

partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación (hoy mediación) y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional por leyes o normas convencionales vigentes.

Plantea la norma la competencia que tienen los árbitros para decidir los temas pendientes de solución en el respectivo conflicto colectivo de trabajo, económico o de intereses.

Son muchas y de muy variada índole - ya que el tema es en gran parte casuístico-, las situaciones que han llegado a través del recurso de homologación a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia lo que le ha permitido exponer su criterio con respecto a ellas, a las cuales me referiré a continuación.

### 3.9. NORMAS CONVENCIONALES VIGENTES

Uno de los temas fundamentales que ha estudiado la Corte Suprema de Justicia con respecto a la competencia de los árbitros ha sido el de dilucidar que debe entenderse por "Normas Convencionales Vigentes" según la voz del artículo 458, transcrito;

En decisión del 10 de Noviembre de 1964 señaló :

Al aplicarse literalmente el artículo 458 del Código Sustantivo del trabajo, resultaría el absurdo de que un Laudo Arbitral, no podría modificar ni las convenciones colectivas ni los contratos individuales celebrados con anterioridad a su pronunciamiento, pues cualquier modificación afectaría necesariamente "normas convencionales vigentes". Pero como esa interpretación pugna abiertamente con la naturaleza del conflicto colectivo de intereses (que versa por esencia, sobre la modificación de las condiciones de trabajo preexistentes) cuya solución es el objeto del arbitraje obligatorio y con otras disposiciones del mismo Código. <sup>33</sup>

El sano entendimiento de la frase es el de que las normas convencionales cuya modificación no se ha solicitado en el pliego de peticiones ni han sido denunciadas por el patrono, deben continuar vigentes estando vedado a los árbitros suprimirlas o cambiarlas, es decir, no son competentes para ello.

Sobre este mismo tema y en idéntico sentido puede consultarse la sentencia del 19 de Julio de 1980, en la que fue ponente el Dr. César A. Yerbe Chaux.

---

<sup>33</sup> Tomado del Código del Trabajo Ortega Torres. Editorial Temis. Bogotá. 1978. p. 524

### 3.10 RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

Vale la pena traer a colación las varias veces mencionada sentencia de homologación del 18 de Mayo de 1988 en la cual, con respecto al tema reconocimiento del Sindicato mediante Laudo Arbitral la Corte Suprema se expresó de la siguiente manera :

Partiendo del necesario supuesto de que toda representación tiene su origen en la ley o en la voluntad del propio representado, palmaría resultaría entonces la ilegalidad de lo dispuesto por el fallo arbitral en cuanto le impone al Banco recurrente la obligación de reconocer a Sinterban "como representante legal de los trabajadores en los conflictos colectivos e individuales, cuando por ministerio de la ley los sindicatos únicamente llevan la representación de sus afiliados cuando se trate de los intereses comunes o generales de los afiliados o de la profesión respectiva, o la individual de sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, pudiendo en dicho caso representarlos ante las autoridades administrativas ante patrones y ante terceros (C.S.T. art. 373 ord. 4º y 5º) y en el evento de tratarse de uno que agrupe a la mayoría de los trabajadores de una empresa y coexistiera en ella un sindicato

de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores para todos los efectos de la contratación colectiva. (Dto. 2351 de 1965 art. 26) le corresponderá a dicho sindicato mayoritario sin perjuicio del derecho de representación que para la discusión directa del pliego de peticiones el ord. 5º del art. 3 de la ley 48 de 1968 otorgó al sindicato gremial que agrupe a por lo menos el 75% de los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad al servicio de una empresa.

Significa lo anterior que rebasaron los árbitros sus facultades y desconocieron las del Banco recurrente, además al cual no puede imponérsele la obligación de tener al Sindicato General de Empleados del [...] como representante legal de sus trabajadores, aun de los no afiliados a dicha organización [...]

### 3.11. CARÁCTER DE SENTENCIA DEL LAUDO ARBITRAL. NOTIFICACION Y DEPOSITO

El laudo arbitral, como ya se ha dicho, tiene el carácter de sentencia que pone fin al conflicto económico existente entre las partes.

Las sentencias judiciales ordinariamente ponen fin a

un conflicto surgido en el pasado; el laudo arbitral, sin embargo, normalmente se profiere hacia el futuro.

Anota, Carnelutti, citado por el Tribunal Supremo del Trabajo, en homologación del 25 de Junio de 1949, con ponencia del Doctor Juan Benavides Patrón, que laudo colectivo económico es un fenómeno procesal "que se halla en medio del contrato, la sentencia y la ley, porque tiene de los dos primeros la génesis y de la segunda la fuerza".

Comenta la misma sentencia que el Laudo Arbitral tiene el carácter de cosa juzgada respecto de los conflictos jurídicos "porque esa especie procesal no podía configurarse respecto de normas económicas que van a obrar en el futuro".

El Laudo Arbitral decide en equidad el pliego de peticiones y la denuncia patronal de la Convención Colectiva dictando sobre esos dos tópicos, disposiciones que habrán de regir las relaciones obrero-patronales. En cuanto los estudia y decide adquiere el carácter de cosa juzgada, pues el Petitum del conflicto lo decide el laudo.

Dice la sentencia en comentario :

[...] Los laudos arbitrales [...] aunque no sean sentencias propiamente tales u ordinarias desde el punto de vista de su naturaleza ni del órgano jurisdiccional que las produce, participan de su poder obligatorio legal, se les debe acomodar formalmente en lo posible y admiten en recurso especialismo [...] el laudo es una sentencia sui-generis pero sentencia al fin, porque decide con carácter obligatorio el conflicto sometido a la decisión del Tribunal de Arbitramento.<sup>33</sup>

"Es pues el Laudo una verdadera sentencia proferida por auxiliares de la justicia de conformidad con las normas procesales que regulan la materia [...] " dijo la Corte el 9 de Agosto de 1961, con ponencia del Doctor Miguel A. Garcia.

La sentencia arbitral como la denominó La Ley 21 de 1920 es evidentemente una reglamentación nueva, que reforma las relaciones de trabajo anteriores, constitutivas de nuevos derechos u obligaciones eventualmente retrospectivos, que tiene para las partes el carácter de una Convención Colectivo de Trabajo.

---

<sup>33</sup> Tomado de Villegas Arbelaez, Jairo. Op. Cit. p. 205

Ese carácter de Convención Colectiva lo tiene en cuanto al fondo pero no en cuanto a la forma, pues este "deberá acomodarse en lo posible a las sentencias que dicten los jueces en los juicios de trabajo" al decir del art. 136 del C.P.L. Tales formalidades son las establecidas por los artículos 304 y 305 del C.P.C.

En cambio la Convención Colectiva tiene la forma de un contrato en el que las partes plasman el acuerdo de voluntades que han logrado. Existen diferencias sustanciales, dijo la Corte en homologación del 22 de Noviembre de 1977 entre la Convención Colectiva y el Laudo Arbitral, por razón de su origen y de su naturaleza intrínseca. Mientras la Convención surge del acuerdo de voluntades expresado libremente por el patrono y los representantes del sindicato, el Laudo corresponde a una solución forzosa impuesta por la ley al empresario y al sindicato cuando no han conseguido un avenimiento para las peticiones planteadas por este último.

Los árbitros actúan con absoluta independencia así sean designados por las partes, en cambio, las personas que intervienen dentro de la negociación colectiva son evidentemente representantes de las partes en conflicto, a las que la ley exige tener plenos poderes para tomar decisiones en representación de ellas.

Siendo el Laudo Arbitral una sentencia, cualquiera de los integrantes podrá salvar el voto, deberá ser notificada personalmente a las partes como lo preceptúa el art. 140 del C.P.L. y es susceptible de complementación, de aclaración y corrección en los términos del art. 673 del C.P.C.

Como la competencia de los árbitros es evidentemente temporal y termina cuando quede ejecutoriado el Laudo, no es posible ninguna actividad del Tribunal después de tal ejecutoria, así el término para decidir no hubiese expirado.

Igualmente es factible adicionar la sentencia arbitral de oficio a petición de parte, antes de su ejecutoria.

El art. 469 del C.S.T. ordena que una vez celebrada la Convención Colectiva de Trabajo esta debe depositarse en el Departamento Nacional del Trabajo, hoy Ministerio del Trabajo, dentro de los quince días siguientes a su firma, y agrega la norma "sin el cumplimiento de todos los requisitos la Convención no produce ningún efecto".

Y es reiterada la jurisprudencia de la Corte en el sentido de que el depósito de la Convención es un requisito ad-sustantiam-actus. Así lo dijo por ejemplo, en sentencia

del 19 de Agosto de 1958 y después en decisión del 20 de Mayo de 1976. Pero el art. 469 citado no obliga a efectuar el depósito del Laudo Arbitral de tal manera que su existencia se probará mediante la presentación de copia auténtica del mismo.

En cuanto a la formalidad del oportuno depósito exigida expresamente por el art. 169 del C.S.T. tan solo para las convenciones colectivas, no es aplicable por analogía a los laudos arbitrales que son documentos de origen y naturaleza distintas. Sin embargo ha dicho la Corte que si el Laudo ordena el depósito éste debe efectuarse pero ello no constituye solemnidad para su eficacia o su prueba.

## CONCLUSION

Después de haber analizado el presente trabajo podemos concluir que:

Los Tribunales de arbitramento no pueden deliberar sin la asistencia plena de sus miembros y entre sus funciones tienen la facultad de solicitar a las partes o a sus representantes todos los datos e informaciones que estimen convenientes para ilustrar su juicio, ordenar inspecciones oculares, interrogar a las partes y recibir declaraciones.

Pudimos constatar que el fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva, en cuanto a las condiciones de trabajo, según lo dispuesto en el art. 461 del código laboral.

Las decisiones en equidad son muy diferentes a las decisiones fundadas en derecho. Pues al afirmarse que 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, de otra mane-

ra se caería en la arbitrariedad, en la injusticia, es por eso que 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 deben derivarse del fallo.

## BIBLIOGRAFIA

LOPEZ BARRIENTOS, Mauricio. Arbitraje laboral. Bogotá, 1985, p.7.

Corporación de estudios y publicaciones ( Ecuador). Indice y código de trabajo. De las asociaciones de trabajo y de los conflictos colectivos. Quito, Ecuador.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del trabajo. México, ed. Porrúa. 1970. 10 ed. Tomo II. p. 903.

CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del trabajo. Tomo V. 2ª edición. ABC. Bogotá, 1973. p. 20.

AYLWIN AZOCAR. Patricio. El juicio arbitral. Edit. Jurídica de Chile, 1958, p. 21.

RADICACION # 189 REF. CONSULTA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO SOBRE INTERPRETACION DE LA LEY 39 DE 1986.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA PLENA DE CASACION LABORAL  
PONENTE. DR. JORGE. Noviembre 20 de 1970.

~~Trabado~~  
~~Mayo 190~~  
~~[Signature]~~

Dr.  
Hector Fatis

PROBLEMAS EN EL ARBITRAMIENTO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA

*[Large handwritten signature and notes, including 'Emilse Margarita Palencia C.' and 'Anteproyecto de grado...']*

SOLEDAD DONADO RUEDA

EMILSE MARGARITA PALENCIA C.

Anteproyecto de grado presentado como requisito parcial para optar al título de ABOGADO

Asesor. DR. BLAS CASTILLO  
ABOGADO

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

1990

## TABLA DE CONTENIDO

pág

INTRODUCCION	3
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
2. DELIMITACION	8
2.1. DELIMITACION ESPACIAL	8
2.2. DELIMITACION TEMPORAL	8
3. JUSTIFICACION	9
4. OBJETIVOS	10
4.1. OBJETIVO GENERAL	10
4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	10
5. METODOLOGIA	11
5.1. METODO	11
5.2. TECNICAS	11
5.2.1. Técnicas de recolección de información	11
5.2.2. Técnicas de análisis	12
6. MARCO TEORICO	13
7. HIPOTESIS	15
8. PLAN DE TRABAJO	16
BIBLIOGRAFIA	18

## INTRODUCCION

Quizás la humanidad inicia su paso de la era salvaje a la civilizada cuando establece reglas de comportamiento social y decide que unos hombres, ( los sacerdotes, los ancianos, los doctos) resuelvan cuándo y en qué forma se han infringido esas leyes y decide guardar la pena aplicable a tal infracción.

Surge la justicia arbitral en las primeras etapas de la humanidad como una necesidad del hombre. En una sociedad donde la fuerza era un medio de justicia que sólo conocía el límite de quien la ejercía, se impuso una nueva necesidad de una justicia más humana hace que el diferendo se someta a la decisión final de un anciano. Así lo hicieron hebreos, celtas y algunas comunidades de América.

Es también una forma de justicia arbitral la que surgió en Grecia hacia el año 1520 antes de Cristo: Los consejos anfictiónicos resolvían los conflictos entre los grupos

étnicos. Estos se conformaban con doce ancianos representantes de las diferentes tribus. Existieron también árbitros de carácter público elegidos al azar entre cuarenta y cuatro patriarcas que conocían las causas criminales y públicas.

A medida que evoluciona el derecho y la organización del Estado, el arbitraje adquiere un carácter más o menos obligatorio, lo que coincide con el nacimiento de las jurisdicciones por parte del Estado; pierde su carácter netamente voluntario y entra a formar parte de la mecánica jurídica.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Uno de los aportes del Derecho Romano a la civilización fue haber instituido la función jurisdiccional en persona diferente al gobernante.

Eugene Petit menciona que el procedimiento romano tuvo, según las épocas, tres sistemas que estuvieron sucesivamente en vigor. " Las acciones de la ley, el procedimiento formulario u ordinario y el procedimiento extraordinario.

Bajo los dos primeros sistemas de procedimiento hay dos clase de jueces; los simples particulares designados para cada asunto y cuya misión termina en cuanto han pronunciado la sentencia y los jueces que componen los tribunales permanentes.

Casi siempre la palabra Judex se emplea en sentido general para designar al juez o al árbitro, pero en sentido propio, ellos se diferencian entre sí: nunca hubo más de

un juez para cada asunto; pero en cambio se podían nombrar varios árbitros: los procesos que se reducían a la solución precisa de una cuestión de derecho estricto se llevaban delante del unus iudex. Se confiaban por el contrario a los árbitros, los asuntos que era necesario apreciar según la buena fe y donde era preciso tener poderes más extensos; estos eran los arbitria<sup>1</sup>".

Estos jueces eran elegidos para cada proceso en las listas confeccionadas por el Pretor y puestas en el foro, de donde viene la calificación se selecti iudices o iudices in albo relati. Hasta los últimos tiempos de la República fueron escogidos, exclusivamente entre los senadores. Pero en el año 531 la Ley Sempronia decidió que los jueces se tomaran de la orden de los caballeros, y sus listas comprendían unos trescientos, al principio. Su número fue aumentando poco a poco, y bajo el Imperio, llevaban ya los nombres de varios miles de ciudadanos. Para ser juez era necesario tener veinte años, porque era una carga pública como la tutela, y no podían excusarse sin causa legítima.

---

<sup>1</sup>PETIT, Eugene. Tratado elemento de derecho romano: 1ª ed. Buenos Aires, Argentina. Albatros, 1978. p.p.860-861.

El arbitramento, según el mismo autor, precedió a la justicia impartida por el Estado pero sobrevivió aún dentro de esta última, ya que permitió que en ciertos casos los particulares recurrieran al arbitramento, pero siempre y cuando fueran materias ajenas al orden público, de aquellas que se resuelvan por transacción o acuerdo amigable<sup>2</sup>.

En materia de solución de los conflictos colectivos de trabajo, Colombia adoptó " la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización".

En razón al convenio 98 de la O.I.T. se deben adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para fomentar y estimular entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores por otro, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

## 2. DELIMITACION

### 2.1. DELIMITACION ESPACIAL

En la investigación a realizarse, como un estudio de las influencias sociales que tiene el arbitramento en la legislación colombiana y las condiciones de la actual sociedad, tomamos como referencia o área de estudio y análisis que se presentan en Colombia.

### 2.2. DELIMITACION TEMPORAL

Para la delimitación de nuestro tema tuvimos en cuenta a partir del Decreto 8946 de 1962 hasta la ley 27 de 1976.

### 3. JUSTIFICACION

Dentro de la historia social, al lado de grandes campos investigativos, se plantea la necesidad de investigar fenómenos sociales que si bien ocurren coyunturalmente, ponen en juego elementos que trascienden la coyuntura y generan consecuencias de importancia.

Para nuestro trabajo de investigación surge como respuesta a las expectativas creadas por fenómenos políticos, económicos y sociales sobre el arbitramento y vemos la imperativa necesidad de contribuir a la interpretación y al estudio de las influencias sociales que traerá como consecuencia este fenómeno.

A través de la sociología como disciplina científica se pueden presentar alternativas y soluciones a problemas sociales y culturales que pueden experimentar la sociedad, en este caso como consecuencia los problemas del arbitramento y las propuestas que conduzcan a la organización social, la evaluación sistemática de los cambios que se presente.

## 4. OBJETIVOS

### 4.1. OBJETIVO GENERAL

En la investigación sobre los problemas de arbitramento en Colombia esperamos encontrar elementos, hechos y fenómenos que nos permitan analizar los cambios y efectos jurídicos que se presentan en el arbitraje laboral.

### 4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Resolver por medio del arbitraje los conflictos en materia laboral.
- Describir y explicar la dinámica de las formas en los procesos de arbitramento.
- Evaluar las disposiciones para la participación como práctica concientizadora capaz de orientar la conducta colectiva.

## 5. METODOLOGIA

### 5.1. METODO

Nuestra investigación la enfocamos desde una perspectiva dialéctica, las teorías básicas que se enmarcan dentro de las luchas de clases y el cambio social.

Con este enfoque y mediante un método de exposición, que parte de lo general a lo particular, esperamos poder presentar una explicación real de los efectos que traerá el arbitramento en Colombia y los cambios que se puedan dar.

### 5.2. TECNICAS

Para desarrollar la investigación emplearemos las siguientes técnicas:

5.2.1. Técnicas de recolección de información. Partiendo del método dialéctico.

Tendremos en cuenta datos recopilados por la Oficina de Trabajo.

5.2.2. Técnicas de análisis. La información obtenida será objeto de discusión con personas idóneas en el tema.

## 6. MARCO TEORICO

A partir del artículo 4º de la Ley 27 de 1976, deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para fomentar y estimular entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores por otro, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

El Informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre conciliación y arbitraje producido en 1969; el arbitraje puede definirse como aquella institución jurídica destinada a resolver un conflicto individual o colectivo planteado entre sujetos de una relación de derecho, cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por partes interesadas"<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup>Informe de la Organización Internacional del Trabajo. OIT. Sobre conciliación y arbitraje. Ginebra, 1969.p.18

El mencionado informe señala tres características del arbitraje.

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

2. La peculiaridad del arbitraje reside en la intervención de un tercero, provocado cuya decisión se impone.

3. Existe un tercero como en la mediación, pero aquí la decisión de este no tiene valor de mera propuesta, que es obligatoria en la medida en que las partes la acepten. La obligatoriedad del laudo arbitral no depende, pues, una vez dictado, de la voluntad de las partes, sino de la fuerza interna de la misma decisión, emanada del tercero en cuestión.

## 7. HIPOTESIS

El arbitraje como modo extrajudicial de determinar los litigios y precaver los eventuales.

Debido al sistema de economía planificada y dirigida, en los cuales se confiere a las organizaciones profesionales autonomía para fijar las condiciones de trabajo y acordar los medios de solución en caso de conflicto.

## 8. PLAN DE TRABAJO

### INTRODUCCION

1. EL ARBITRAMIENTO COMO INSTITUCION JURIDICA
  - 1.1. DEFINICION, TERMINOLOGIA, PRINCIPIOS
  - 1.2. EL ARBITRAMIENTO Y LA FUNCION JURISDICCIONAL DEL ESTADO
2. EL ARBITRAJE COMO MEDIO DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS JURIDICOS
  - 2.1. EL COMPROMISO Y LA CLAUSULA COMPROMISORIA
  - 2.2. CARACTERISTICAS DEL ARBITRAJE JURIDICO
  - 2.3. CONFLICTOS SUJETOS A DECISION DE LOS ARBITROS
  - 2.4. COMISIONES ARBITRALES DE CARACTER PERMANENTE
  - 2.5. CAPACIDAD
  - 2.6. DESIGNACION DE LOS ARBITROS
  - 2.7. IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES
  - 2.8. SENTENCIA ARBITRAL
  - 2.9. TERMINO DE PROFERIR EL LAUDO
3. EL ARBITRAJE COMO MEDIO DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS ECONOMICOS
  - 3.1. OBLIGATORIOS

- 3.2. POR VOLUNTAD DE LOS TRABAJADORES
- 3.3. MOMENTO DE CONVOCATORIA
- 3.4. PERSONAS QUE TOMAN LA DECISION
- 3.5. POR DECISION DEL MINISTERIO DEL TRABAJO
- 3.6. POR DECISION DEL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA
- 3.8. VOLUNTARIOS
  - 3.8.1. Convocatoria, integración y funcionamiento
  - 3.8.2. Impedimentos y recusaciones
  - 3.8.3. Quórum
  - 3.8.4. Término para fallar
  - 3.8.5. Competencia de los árbitros
- 3.9. COMPETENCIA DE LOS ARBITROS
- 3.10. NORMAS CONVENCIONALES Y VIGENTES
- 3.11. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO
- 3.12. CARACTER DE SENTENCIA DEL LAUDO. NOTIFICACION Y DEPOSITO

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

## BIBLIOGRAFIA

LOPEZ BARRIENTOS, Mauricio. Arbitraje Laboral. Bogotá, 1985, p. 7.

Corporación de estudios y publicaciones (Ecuador). Índice y Código del trabajo. De las asociaciones de trabajo y de los conflictos colectivos. Quito, Ecuador.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del trabajo. México, ed. Porrúa., 1970. 10 ed. Tomo II. p. 903.

CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del trabajo. Tomo V. 2ª edición. ABC. Bogotá, 1973. p. 20.

AYLWIN AZOCAR., Patricio. El juicio arbitral. Edit. Jurídica de Chile. 1958, p. 21.

RADICACION # 189 REF. CONSULTA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO SOBRE INTERPRETACION DE LA LEY 39 DE 1986.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA PLÉNA DE CASACION LABORAL PONENTE . Dr. Jorge. Noviembre 20 de 1970.