

DOCTOR
GUILLERMO BAENA PIANETA
DIRECTOR CENTRO DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA
FACULTAD DE DERECHO
E. S. D.

MUY APRECIADO DOCTOR BAENA:

COMEDIDAMENTE POR MEDIO DE ESTE ESCRITO, TENGO EL HONOR DE DIRIGIRME A USTED PARA MANIFESTARLE QUE, EN LA FECHA RINDO CONCEPTO ACERCA DE LA TESIS INTITULADA DEL ARBITRAMIENTO Y SUS CONNOIACIONES GENERALES, ELABORADA POR EL ESTUDIANTE SERGIO BERTHEL.

HE ENCONTRADO LOS VALIOSOS APORTES QUE NOS BRINDA EL JOVEN PRÓXIMO A GRADUARSE, TRABAJO QUE EN SU TESIS LA CUAL SE REMONTA A LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO EN COLOMBIA Y HACE UN ANÁLISIS DE ESTA FIGURA JURÍDICA EN NUESTRO PAÍS.

EL TEMA ESTÁ BIEN ENFOCADO Y SATISFACE LAS EXIGENCIAS DE LA FACULTAD PARA ESTE TIPO DE TRABAJOS.

EN ESTA FORMA DEJO EXPRESADO EL CONCEPTO QUE SE ME PIDIÓ EN RELACIÓN CON LA TESIS PRESENTADA POR EL FUTURO COLEGA, SERGIO BERTHEL MÉNDEZ.

CON SENTIMIENTOS DE APRECIO Y DE LA MÁS ALTA CONSIDERACIÓN, SE DESPIDE DE USTED,



LUIS BUSTAMANTE DEL VALLE

C.C. - ARCHIVO

2

DEL ARBITRAMENTO Y SUS CONNOTACIONES GENERALES

SERGIO BERTHEL MENDEZ

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO

CARTAGENA, 1984

T
348.7
B537

3

S C I B
00018590

DEL ARBITRAMENTO Y SUS CONNOTACIONES GENERALES



SERGIO BERTHEL MENDEZ

II

Trabajo de Tesis como requi
sito parcial para optar el
título de Abogado en Cien
cias políticas.

47308

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO

CARTAGENA, 1984



DIRECTIVO

Dr. LUIS H. ARRAUT ESQUIVEL	RECTOR
Dr. CARLOS MENDIVIL	SECRETARIO GENERAL
Dr. FABIO MORON DIAZ	DECANO
Dr. PEDRO MACIA HERNANDEZ	SECRETARIO ACADEMICO

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO
CARTAGENA, 1984



La Facultad no aprueba ni desaprueba los conceptos emitidos en la Tesis. Tales conceptos se consideran propios de su autor. (Artículo 83 del Reglamento).

Nota de Aceptación

Dr. DAVID TURBAY TURBAY
PRESIDENTE HONORARIO.

Dr. JULIO VARELA ESCUDERO
PRESIDENTE DE TESIS

DR. FABIO LOPEZ LOPEZ
PRIMER EXAMINADOR

DR. LUIS BUSTAMANTE DEL VALLE
SEGUNDO EXAMINADOR

DR.
TERCER EXAMINADOR

Cartagena,

1984

DEDICATORIA

"A MIS PADRES ESPOSA E HIJAS"

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. NOCIONES HISTORICAS DEL ARBITRAMENTO	1
2. SUS DIFERENTES ACEPCIONES. OPINIONES DOCTRI NARIAS.	5
3. EL ARBITRAMENTO EN NUESTRO PAIS.	8
4. CLASES DE ARBITRAMENTO	12
5. ORDENAMIENTO POSITIVO DE NUESTRO ARBITRAMENTO EN LO LABORAL	29
6. CONSTITUCION DE TRIBUNALES ESPECIALES DE ARBI TRAMENTO.	35
7. CALIDADES DE LOS ARBITROS	39
8. CONVOCATORIA, QUORUM, PODER DECISORIO, TERMI NOS PARA FALLAR.	42
8.1 CONVOCATORIA.	42
8.2 QUORUM	44
8.3 PODER DECISORIO.	48
8.4 TERMINO PARA FALLO.	50
9. HOMOLOGACION.	53

	Pág.
10. EFECTOS LEGALES DE LOS FALLOS ARBITRALES	62
10.1 EN EL ARBITRAMENTO VOLUNTARIO	62
10.2 EN EL ARBITRAMENTO OBLIGATORIO	65
10.3 DURACION O VIGENCIA DEL FALLO ARBITRAL.	69
10.4 PROHIBICION DE SUSPENSION COLECTIVA DE TRABAJO DURANTE LA VIGENCIA DEL FALLO ARBITRAL.	70
11. CONCLUSIONES	76
BIBLIOGRAFIA	78



I N T R O D U C C I O N

He tomado como tema para la elaboración de la tesis de grado para optar al título de Abogado, "DEL ARBITRAMENTO Y SUS CONNOTACIONES GENERALES", porque ha visto que es algo nuevo en nuestra legislación laboral, ya que Colombia se puede considerar como casi al único, para no decir que es el único país del orbe que se da al privilegio de tener normas especiales para esta modalidad y que están apropiadas y bastante amoldadas para los diferentes casos especiales que se dan en el anterior tema.

Para agregar, los antecedentes de los conflictos de trabajo se encuentran en épocas remotas. Algunos consideran estos antagonismos sociales con nacimiento en la antigüedad, mucho antes de Cristo: según ellos se originaron, en las relaciones entre esclavos y amos: ellos ven en la Constitución de Zenón y Justiniano una reglamentación de tales conflictos. Para otros tratadistas tienen como antecedentes los conflictos surgidos en Egipto y los del siglo XII A.C., en la época de Ramsés III. También es considerada la rebelión de los esclavos, ocurrida en el año 74 A.C., como claro anteceden

tes de los conflictos de trabajo; así como la rebelión realizada, por los músicos de Roma en la antigüedad, cuando abandonaron la ciudad, por haberles prohibido la celebración de los banquetes sagrados en la época de Jupiter.

Pero todos estos antagonismos, sociales algunos, de carácter político otros, si se analiza profundamente.

En realidad, los conflictos de trabajo nacen con el sistema liberal, con la industria, como cuando los obreros dan nacimiento a las asociaciones profesionales, o sea cuando los trabajadores se hacen justicia por su propias manos, porque encuentran un Estado Gendarme del "dejar hacer, dejar pasar". Esa indiferencia o incapacidad dio origen a que los obreros tuvieran que organizarse y buscar soluciones de fuerza, de presión, para mejorar condiciones de trabajo, ya que el Estado consideraba como abuso la intervención de él, en las relaciones privadas.

Estos conflictos dieron origen a una serie de discusiones jurídicas.

Para terminar, es preciso agregar y si es cabido el término de profetizar que, con el transcurso del tiempo los tribunales de arbitramento en nuestro país, se les introducirán algunas modificaciones, para no dejar en manos de las partes

los conflictos labores, ya que estamos en un Estado de Derecho y no en un Estado de Hecho.

CAPITULO I

1. NOCIONES HISTORICAS DEL ARBITRAMENTO

Por arbitro judicial se entendía en el Derecho Romano la fijación por el Juez de conformidad con el arbitrio o voluntad que la fórmula le permitía, de la prestación que el demandado estaba en la obligación de realizar en favor del actor, a fin de eludir la condena pecuniaria.

El concepto Arbitramento fue evolucionando a través de la historia y en la era urbana e industrial de acuerdo con los distintos conceptos que rigieron las distintas épocas fué siguiendo una transformación y una aplicación distinta. En la edad media apareció con la Cafradía y con el Gremio; con las corporaciones de oficio, luego con los gremios y más tarde ya en la época de la industrialización y al tomar fuerza las asociaciones sindicales se ha configurado en forma bastante completa la Institución del Arbitramento.

"Podemos afirmar sin temor a equivocarnos que el Arbitramento fué la primera forma de administrar justicia. En Roma la Institución fué conocida desde el "Status Civitas" Los procedimientos destinados a la defensa de los derechos se dividieron en dos (2) campos diferentes: en el campo familiar podían suceder desaveniencias, sometidas al "ius familiares", aplicado por el Jefe de la Familia, quien recibía el nombre de iudez domésticus. En el campo familiar donde sobreveniencias más importantes que se llamaron "Lites".

En este último campo existieron diversas formas de resolver los conflictos o lites.

La primera forma. Consiste en la de utilizar en la solución de los conflictos surgidos con personas extrañas a la familia la fuerza física y material, en muchos casos con el concurso de las mismas familias, y de los parientes o amigos.

La segunda forma consistía en emplear la fuerza pública para defender los derechos de los particulares. Cuando apareció esta manera de defender los derechos. Los individuos perdieron la facultad de hacerse justicia por sí mismo. Se puede afirmar que en el Derecho desapareció la



victima y nació la justicia.

Entre las dos (2) formas antes enunciadas, existieron muchos estados intermedios, ya que el modo de defender los derechos por la propia mano del perjudicado, tréa enormes perturbaciones para la paz y el bienestar social.

Entre estos diversos estados de transición, existe la primera forma de arbitramento, es decir, nació como un estado intermedio entre la justicia privada y la justicia pública.

"En las Leyes Españolas, desde las mpas remotas edades, existían referencias al arbitramento, en las Leyes de las Partidas aparece Legislada la materia en forma más organizada (Parte 3a. titulo VI, Leyes Números 22 y ss.).

En la Francia inicialmente no se incluyó el arbitramento como forma especial de decidir los conflictos, pero posteriormente se le amparó por la ordenanza 1518 y la Ley No. 16 del 24 de Agosto de 1970. Más tarde se legisló sobre arbitraje en los Artículo 1003 a 1028 del C.P. Posteriormente sufrió algunas modificación.

En Inglaterra rige la materia el "ARBITRATION ACT".

En Norteamérica una Ley federal, la del 12 de Febrero de 1925, reglamentó el arbitraje en materia comercial. La misma forma en otros países como Argentina, Italia, etc., se conoce el INSTITUTO ARBITRAL..

El concepto del Arbitraje se ha venido desarrollando más o menos paralelo con el Arbitraje Internacional, Civil y Comercial; si el arbitraje Internacional es un medio pacífico y amistoso de solucionar los conflictos que se suscitan entre las naciones, por medio de Jueces Internacionales, aunque es obligatorio siempre buscar una mediación entre los países que han suscrito el arbitraje. Naturalmente que el arbitraje tiene normas especiales en desarrollo de principios propios del derecho del trabajo. El Arbitraje se refiere a conflictos de intereses, y por lo mismo no a funciones jurisdiccionales; pero sin embargo, el arbitraje es un verdadero juicio.



CAPITULO II

2. SUS DIFERENTES ACEPCIONES. OPINIONES DOCTRINARIAS

La expresión arbitramento proviene del vocablo latino "arbitrari", que equivale a juzgar.

El arbitro es, entonces la persona que decide una controversia sometida a consideración de una persona ajena a la controversia.

Desde el punto de vista jurídico, "el arbitraje o compromiso es un contrato en virtud del cual las partes aceptan entregar a un tercero la solución de una dificultad que hay entre ellos, comprometiendose, desde luego, a cumplir la sentencia que el arbitro dicte.

Lógico es de suponer que para llegar a este concepto de arbitramento es preciso haber agotado varias etapas.

El profesor GUILLERMO CANABELLA, lo define diciendo que

"es toda decisión dictada por un tercero, con anterioridad para ello, en una cuestión o asunto que en las partes han sometido a su decisión".

En Derecho Privado, el arbitraje es un simple acto jurisdiccional. El Arbitro declara el derecho, aplica a la controversia reglas jurídicas preexistentes. A veces, las partes pueden ampliar su competencia dándole el derecho de estatuir, con equidad, como amigable componedor. El arbitro pasa entonces a hacer legislador y puede estatuir contrariamente al derecho en vigor, crea entonces de rechos.

En materia laboral la función del arbitro tiene otro carácter por los tipos de conflictos que se originan.

En unos el arbitro es Juez y se limita a aplicar el derecho que está vigente, en los otros, las partes le solicitan formular, por vía general, nuevas condiciones de trabajo.

HERNANDO MORALES, sostiene que la "justicia de los arbitros fué la primera forma que asumieron los juicios civiles desde la época más remota del derecho".

En mi modesto concepto, el arbitraje es una forma de poner término a las controversias que se susciten entre las partes contendientes cuando ya se han agotado todos los recursos y no se ha logrado una solución que satisfaga a dichas partes.

CAPITULO III

3. EL ARBITRAMENTO EN NUESTRO PAIS

En el Derecho Laboral la primera Ley que habla del arbitraje es la Ley 78 de 1919 (Noviembre 19), que en su Artículo 6° dispone: "Los empleados, obreros y trabajadores que se propongan entrar o que hayan entrado en huelga, por una parte, y los empresarios por otra, pueden constituir arbitradores o tribunales de Arbitramento para que diriman sus diferencias. De la Constitución de Arbitramento se extenderá un Acta, en la cual se señalará el procedimiento a que deben someterse las partes y los puntos que se deben decidir por el arbitrador cuyo fallo será obligatorio para las partes y los puntos que se deben decidir por el Arbitrador cuyo fallo será obligatorio para las partes; adicionados por los Artículos 15 y ss. de la Ley 21 de 1920, que dice:

Artículo 15. "Si las dos (2) partes resolvieron someter su diferencia a arbitraje, cada una de ellas designa

rá su arbitro que puede ser escogido entre los conciliado res.

Al instalarse el Tribunal nombrará un tercero en discordia para el caso en que no pudieron ponerse de acuerdo; y si no lo estuvieron para esta designación, será tercero el ciudadano que ejerza la primera autoridad política del lugar".

Artículo 22. "El Arbitraje es obligatorio y toda cesación de trabajo colectivo está prohibida mientras el Tribunal dicta su fallo en las siguientes empresas en las cuales estén ligadas la seguridad, la salubridad y la vida económica y social de los ciudadanos:

- Medios de transporte que comprende los ferrocarriles, los tranvías, los buques fluviales y los buques marítimos.
- Acueductos Públicos.
- Alumbrado público de las poblaciones.
- Higiene y aseo de las ciudades.



- Explotación de las minas de la Nación".

La misma Ley estipula las sanciones propias para las personas que por una u otra causa obstaculizaban la labor de los conciliadores, los arbitros, las sanciones para las personas que citadas por los arbitros no comparecieren sin excusa justificada; para las personas que incitaran a la cesación del trabajo y las faltas de los miembros del Tribunal de Arbitramento dando facultades para aplicar tales sanciones a los Alcaldes mediante un procedimiento breve y sumario.

Algunos paises no admiten en su Legislación el Arbitramento voluntario para asegurar la irrenunciabilidad, la gratuidad, principios fundamentales y distintivos del Derecho Laboral.

El acudir al arbitramento puede significar en algunos casos reertricciones de los derechos del trabajador en cuanto a que según se ha dicho, desvirtua el principio de gratuidad, que el Estado está en deber de dar a los trabajadores, logrando así dar mayor rapidez a la solución de los problemas.

La regulación del arbitramento en el Código de Procedimien

to Laboral va-hasta el Artículo 140. Los Decretos 2663 y 3743 de 1950, que forman el Código Sustantivo del Trabajo regulan el arbitramento en el Capítulo VI en los Artículos 452 y ss. hasta el Artículo 454. El Decreto Extraordinario 225 de 1956 en su Artículo 1º Señala la forma en que deben ser constituidos los Tribunales especiales del trabajo.

En la actualidad son muchos los casos en los cuales la justicia laboral ha empleado el sistema del Arbitramento para la solución de los conflictos colectivos del trabajo en Colombia y, se insiste mucho en el papel primordial que desempeña el arbitramento y se busca darle la mayor consistencia jurídica posible.

CAPITULO IV

4. CLASES DE ARBITRAMENTO

En materia laboral existen dos (2) clases de arbitramen to que son: El Voluntario y el Obligatorio, según que el conflicto laboral tenga origen en Empresas de Servicios Públicos, o en Empresas Privadas que hayan estipulado pre viamente cláusula compromisorias para someter sus diferen cias a Arbitramento voluntario.

Para una mejor ilustración del tema, trataremos por sepa rado cada una de las clases de Arbitramento comenzando por el Voluntario.

- El Arbitramento Voluntario, se inició en Colombia con la expedición de la Ley 78 de 1919 en Artículo 6°dispu so: "Los empleados, obreros y trabajadores que se pro pagan entrar o que hayan entrado en huelga, por una parte, y los empresarios por otra, pueden constituir ar

bitramento o tribunales de arbitramento para derimir sus diferencias".

Se establecía en esta forma la institución del compromiso o cláusula compromisoria que fue definida por el Artículo 1º de la Ley 2a. de 1938 como "aquella por virtud de la cual las partes que celebren un contrato se obligan a someter a la decisión arbitral todas las diferencias que de él pueden surgir, o algunos de ellos". Es decir, que era un acto voluntario pero que debía estipularse previamente mediante cláusula compromisoria que responsabilizara a las partes en litigio o a adoptar dicho procedimiento.

Pero, como se trataba de un acto donde debe quedar constancia, el Código Procesal del Trabajo establece en su Artículo 131 que la "Cláusula compromisoria deberá hacerse constar siempre por escrito, bien en el contrato individual, en el contrato sindical, en la convención colectiva, o en cualquier otro documento otorgado posteriormente".

Como se podrá observar, las disposiciones transcritas son muy claras al establecer que las mismas partes podrán someter a decisión arbitral todas o algunas de las diferencias que surjan entre ellas y que sean de carácter laboral, observando la disposición que trae el Artículo 455

numeral 2° del Código Sustantivo del Trabajo que prohíbe las suspensiones del trabajo cuando se acuda a decisión arbitral voluntaria.

En cuanto a los arbitros se refiere, pueden serlo tanto las personas naturales como las jurídicas siempre que sean nacionales y que no hayan intervenido directa o indirectamente en representación de las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación.

Esta prohibición se extiende a los empleados, representantes, apoderado de Abogados permanentes de las partes, y en general a toda persona ligada a ellas por cualquier vínculo de dependencia.

Establece el Artículo 132 del Código Procesal del Trabajo que cuando las partes no hayan acordado la forma de hacer la designación, cada una de ellas nombrará un arbitro y éstos designarán después un tercero. Si los dos (2) arbitros no se pusieron de acuerdo para la escogencia del otro en el término de veinticuatro (24) horas, éste será el Inspector Seccional del Trabajo, y en su defecto el Alcalde del lugar. Y en caso que la parte obligada a nombrar arbitro no lo hiciere, el Juez del lugar previo requerimiento, procederá a designarlo.



Cuando se presente algún impedimento de los arbitros se procederá a reemplazarlo en la misma forma en que se hizo la designación. Para la respectiva audiencia los arbitros señalarán el día y hora para oír a las partes, examinar los testigos que se presenten, y enterarse de los documentos que se exhiben. Concluida la audiencia, se procederá la sentencia arbitral que no podrá exceder de dos (2) años y no puede haber suspensión colectiva del trabajo durante el tiempo en que rija el fallo arbitral según lo preceptúa el numeral 3° del Artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las anteriores disposiciones no son más que un lógico resultado de la interpretación misma de los efectos que producen los fallos arbitrales, vale decir la de solucionar los conflictos colectivos del trabajo mediante el señalamiento imparcial de ciertas normas para un período determinado, además de conferirle el laudo la facultad de regir las relaciones obrero-patronales dentro de un marco de seguridad y de equilibrio entre las partes.

Y debe ser así por que para que se celebre un Arbitraje Voluntario tanto el Sindicato como los Patronos deben ser suficientemente capaces de comprometerse y respetarse mutuamente para que una vez aceptado el laudo se evite a todo

trance el estar haciendo modificaciones, y con mayor razón evitar las huelgas y los lock-outs, que ha sido el motivo por el cual las partes han adoptado tal procedimiento, luego de haber pasado generalmente las etapas de arreglo directo y de conciliación.

Hay oportunidades en las cuales en los laudos se pacta que se modificará dentro de cierto tiempo una cláusula y muchas veces no se puede llegar a solucionar ese problema, entonces viene un incumplimiento de una de las partes o de ambas, en nuestra opinión consideramos que pueden ejercitarse por tal incumplimiento, no por ello se pierde el derecho a la suspensión de labores, cuando el laudo ha sido fruto del arbitraje voluntario.

En este arbitraje debe suponerse que las partes tienen el suficiente poder para comprometerse, que los arbitros decidan con la mayor equidad posible y que cuentan con el apoyo de las partes, pues de lo contrario se haría ilusorio el laudo. También hemos de notar que el laudo una vez homologado tiene fuerza de sentencia y por lo mismo la Ley autoriza emplear el procedimiento señalado en el juicio ejecutivo para reclamar por la vía coactiva su cumplimiento, de acuerdo con los Artículos 100 y siguientes del Código Procesal del Trabajo.

Para las reclamaciones respectivas, aparte de las disposiciones antes señaladas en el Decreto 1952 de 1961, reglamenta la forma como se debe realizar las reclamaciones sobre violencia del laudo, la presentación de nuevos pliegos de peticiones, la denuncia del mismo por parte de los Sindicatos, todo encaminado a evitar la supervisión colectiva del trabajo durante el tiempo que dure la vigencia del fallo por disposición legal o por voluntad de las partes.

En el Arbitraje Voluntario las partes de común acuerdo en nuestra opinión, pueden modificar la vigencia del mismo, puesto que es un contrato y los contratos se deshacen como se hacen, desinteresadamente que en cierta forma vaya comprometido el interés social.

En el Arbitraje Obligatorio, no se pueden tomar las anteriores medidas porque ya el Estado tiene un derecho que prima sobre el interés de las partes, y el laudo ha sido proferido prácticamente bajo la coacción de su autoridad.

No se justifica la razón por la cual se prohíba la suspensión de labores durante la vigencia de un laudo arbitral, cuando en dicho laudo se ha estipulado que al cabo de cierto tiempo, habrá por ejemplo, la revisión de sus cláusulas.

Los patronos y los trabajadores pueden no llegar a entendimiento en la modificación de dicha cláusula y entonces cuando el patrono del beneficio de un arbitramento y los trabajadores aunque vean fallidas sus pretenciones, tienen que someterse a ese fallo, porque la Ley les prohíbe ejercer el derecho de huelga.

Siendo que el laudo ha sido el producto de un acuerdo de voluntades, el patrimonio de hechos goza de un derecho superior en el caso y por lo mismo nosotros no vemos la razón para sin más fórmula este conflicto sea sometido a un arbitramento sin ninguna otra consideración.

El Código, a medida que el concepto de relación obrero-patronal va modificándose en cuanto a su socialización, debe ser también adaptado en estas disposiciones a fin de lograr una mayor equidad y justicia en sus disposiciones, dando mayor facilidad para que los trabajadores puedan ejercer el derecho de huelga, evitando hasta donde sea posible, claro está, que en dichas suspensiones de trabajo se mezclan elementos extraños a las partes y se ventilan asuntos distintos a los que interesan en realidad de verdad a los trabajadores.

- El Arbitramento Obligatorio, visto todo lo relacionado

con el Arbitramento Voluntario, pasamos a estudiar el Obligatorio que a veces puede ir acompañado de violencia mayor o menor por el pronunciamiento del arbitraje designado para tal fin y que las partes han de acatar inexorablemente.

La primera norma que consagró en Colombia el Arbitramento Obligatorio en materia laboral, fué la Ley 21 de 1920 en cuyo Artículo 22 dice: "El Arbitramento es Obligatorio y toda cesación de trabajo colectivo está prohibida mientras el Tribunal dicte su fallo, en las siguientes Empresas, en las cuales están ligadas la seguridad, la salubridad y la vida económica y social de los ciudadanos.

- Medios de transporte, que comprenden los ferrocarriles, los tranvías, los buques fluviales y los buques marítimos.
- Acueducto públicos.
- Alumbrado público de las poblaciones.
- Higiene y aseo de las ciudades
- Explotación de las minas de la Nación.



La Nación de Servicios Público, siempre ha sido tenida en cuenta tanto en la Legislación Laboral como Administrativa.

Y desde este momento la Legislación Laboral ha sido uniforme en el sentido de someter a decisión arbitral todo conflicto laboral que tenga origen en las Empresas de Servicio Público.

Pero, como vamos a tratar de Servicios Públicos, creo conveniente dar una definición para tener más claras las condiciones que se van a tratar.

"Se entiende por servicio público toda actividad encaminada a satisfacer necesidades comunes en forma regular y continua, bajo un régimen jurídico especial, patrimonio propio y que puede ser prestado por los particulares o por el Estado".

Con estas anotaciones sí podemos decir con más claridad que todo conflicto del trabajo que se presente en dichos servicios y que no hayan podido ser solucionados mediante arreglo directo y conciliación deben someterse a la decisión de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio.

A pesar de que estamos hablando de Servicios Públicos en

forma global, conviene discriminar las actividades que tienen ese carácter: entre ellas tenemos las que se prestan en cualquiera de las ramas del poder público, las de transporte, acueducto, energía eléctrica y comunicaciones, establecimientos sanitarios de toda clase, como hospitales y clínicas, servicios y aseo de poblaciones, asistencia social, caridad, plantas de leche, planza de mercado, mataderos y su distribución, explotación, elaboración y distribución de sal, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, y los de la industria bancaria.

Por decisión de los trabajadores también serán sometidos a Arbitramento Obligatorio los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por ese procedimiento en este caso, la desición deberá tomarse por votación secreta y papeleta escrita por la mayoría absoluta de los trabajadores de la Empresa. Pero antes de adoptar tal procedimiento deben dar aviso a las autoridades administrativas del trabajo con el fin de que puedan presenciar y corroborar su desarrollo. A estas reuniones también pueden asistir funcionarios del Ministerio del Trabajo que así lo desean la Federación o Confederación a que estén afiliados los trabajadores. Como una novedad en nuestro medio, el Gobierno expidió el Decreto 939 de 1966 que en su Artículo 1º dispone que cuando una huelga encuentra prolongación por más

de treinta (30) días sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que originó el cese de actividades, los trabajadores podrán solicitar al Ministerio del Trabajo dentro de diez (10) días siguientes, que el diferendo sea sometido a la decisión del Tribunal de Arbitramento Obligatorio.

En este caso el procedimiento es el mismo que en el anterior con la diferencia que si las partes de común acuerdo, o los trabajadores no solicitan la constitución de ese Tribunal dentro de los referidos diez (10) días, el Ministerio puede ordenar directamente su constitución.

Otro caso especialísimo de constitución de Arbitramento Obligatorio es el consagrado en el Artículo 2° de la Ley 48 de 1968 al decir que cuando una huelga, por razón de su naturaleza o magnitud afecte de manera grave los intereses de la economía nacional consideramos en su conjunto, el Presidente de la República, con el concepto previo y favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, podrá ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga y que las diferencias que la originaron sean sometidas a la decisión arbitral obligatoria.

Las normas anteriores se refieren a los casos comunes y co

rrientes de arbitramento obligatorio, pero la Ley ha contemplado la posibilidad de que en una misma ciudad o región se presenten dos (2) o más conflictos en varias Empresas de Servicio Público de la misma índole. En caso de presentarse esta situación se puede constituir un solo Tribunal especial de Arbitramento que los dirima, bien sea por medio de un solo fallo o de varios, conforme al número de Empresas o establecimientos en conflictos, en este caso el Tribunal también estará constituido por tres (3) miembros y se escogerán en la misma forma anotada anteriormente.

Refiriendose al Arbitramento Obligatorio comenta el Ilustre Tratadista GUILLERMO CANABELLA "Cuando se trata de establecer el Arbitraje Obligatorio, tanto patronos como trabajadores invocan que se produce de esta manera no sólo un cierto intervencionismo estatal, si no la destrucción del Derecho Consagrado en la Constitución, cuales son el de huelga y el de Libertad de Trabajar. De ahí que muchas veces esten de acuerdo en algo, dentro de sus discrepancias trabajadores y patrono rechazan la intervención del Estado como dirimente de las controversias colectivas del trabajo, invocando razones aparentemente valederas; cuando en el fondo, sólo se descubre una desconfianza hacia los órganos del Estado encargados de resolver los conflic



tos colectivos laborales.

Pero es que las controversias entre patronos y trabajadores no se limitan a un simple conflicto de partes, que afecten exclusivamente a los intereses de éste; sino que con frecuencia, esas divergencias altera el orden público por la forma de conducir los trabajadores el conflicto o por perjudicar los intereses de terceros; ejemplo, cuando la paralización provoca en relación a esto, privaciones o ena recimiento, y ello por la sincronización que nadie media entre las diversas actividades económicas y la indudable /so lidaridad que existe entre las diversas actividades económi cas y la indudable solidaridad que existe entre los distin tos grupos. Si el Estado interviene para resolver los con flictos entre los particulares, no hay razón alguna para que se abstenga del cumplimiento de eso de sus fines esen ciales cuando del conflicto colectivo se trata.

Originado en Nueva Zelandia y Austria, ya a fines del Si glo XIX, el Arbitraje Obligatorio ha arraigado, ya en la segunda mitad de esta otra Centuria, en la mayoría de los países Africanos que han dictado Códigos Laborales después de su reciente independencia aún".

En el arbitraje obligatorio el Estado juega un papel de

gran importancia en el sentido de imponer a las partes en litigio la obligación de comparecer ante un arbitro,—que dictará se laudo después de haber considerado los hechos y argumentos que se le expongan y cualquier otra información pertinente.

Es acertada la apreciación de KROSTOCHIN relativa a que en el arbitraje obligatorio, el arbitro o tribunal de arbitraje está investido de autoridad legal, puesto que su sentencia se imponga a las partes, aún contra su voluntad, como una prescripción legal.

Si bien es cierto que el Arbitraje Obligatorio limita profundamente la voluntad de las partes, no se le es menos que la intervención del Estado termina, en este sistema, como la imposición del mismo o debe terminar cuanto antes.

Pues por lo demás, el compromiso arbitral debe seguir jugando un papel importante en la determinación del contenido de la decisión, y ésta debe ser inspirada, en el arbitro, no en las directrices emanadas del Poder Público, sino en los principios jurídicos o de equidad que sirvan respectivamente a la solución de ambos tipos de conflictos, los de aplicación y los de revisión. La O.I.T. ha señalado que el arbitraje voluntario, en cuanto éste se debe a un acuer

do entre las partes para someter sus diferencias a un arbitro, incluso si las partes se han comprometido previamente a acatar el laudo, e en cuanto en aquél las partes se ven obligadas a aceptar la desición de las autoridades, y no por su libre voluntad.

Las razones de la institución del sistema obligatorio puede no obstante ser muy variada; desde la que recibe en el deseo de implantar así un instrumento más eficaz para resolver los conflictos, hasta la de ver en él un medio que impida el recurso a procedimientos de fuerza utilizados por las partes y que se resuelven en huelga o ciertos cierres patronales, por otro lado comenta el Profesor MANUEL ALFONSO GARCIA, que hay que tener en cuenta que el Arbitraje Obligatorio no excluye ni elimina la presencia de los Empresarios y Trabajadores, y en los conflictos colectivos los de organizaciones sindicales representativos de ambos sectores, ya que estos actúan como parte del procedimiento, y a ellos corresponde otorgar eficacia, en definitiva a las decisiones arbitrales en el ámbito de su respectivo contenido. La cuestión por lo demás queda ligada, en los supuestos de Obligatoriedad a la mayor o menor dependencia que el Arbitro o Tribunal tenga respecto al Estado o las Organizaciones políticas del país; es decir, a su independencia. Una excesiva sumisión del arbitro a directrices,

sugerencias e incluso decisiones de carácter público pueden desvirtuar totalmente la significación del Sistema Arbitral.

Cuando es obligatorio para convertirlo en una fuente de normas verdaderamente legales, que se imponen como expresión de un laudo, pero que son, en realidad, manifestaciones indirectas de la voluntad del Estado, imponiendo soluciones contrarias a la voluntad de las partes. En este sentido el Arbitraje Obligatorio sin constituir una negación del sentido democrático de las instituciones profesionales, puede, no obstante desnaturalizar en gran medida, si se desvía de sus genuinas finalidades.

El Arbitraje Obligatorio de los conflictos de trabajo no es incompatible con las normas y principios que rigen la democracia. El laudo arbitral obligatorio puede tener resistencia para su aplicación por las partes y por lo mismo vemos que gozan de mayor fuerza y eficacia las decisiones propias del arreglo voluntario que puede tener como consecuencia que los trabajadores tengan poco interés en afiliarse a los Sindicatos atacando en esta forma el derecho de asociación.

La Legislación Colombiana regula el Arbitramento Obligato

rio en el Artículo 430 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo. El Artículo 450 ibidem señala algunos casos en los cuales no se pueden hacer huelgas. A su vez el Artículo 452 en su inciso 1º reglamenta la forma como procede el Arbitraje Obligatorio para los conflictos laborales que se presenten en los servicios públicos.

Los Artículos 453 y siguientes señalan la forma como se constituyen los Tribunales de Arbitramento Obligatorio, término para deliberar, honorarios, reemplazo de los Arbitros, capacidades para ser Arbitro, quorum, facultades y efectos de los fallos.

Por último, es necesario señalar que tanto en el Arbitraje Voluntario como en el Obligatorio, los Sindicatos y los empleadores deben estar convencidos de que los resultados obtenidos de los Tribunales son absolutamente imparciales.



CAPITULO V

5. ORDENAMIENTO POSITIVO DE NUESTRO ARBITRAMIENTO EN LO LABORAL

Actualmente nuestra Legislación Colombiana regula el arbitramento en el Título II, Capítulo VI, VII y VIII del Código Sustantivo del Trabajo, en lo relacionado a su procedimiento, a la Constitución de los Tribunales, requisitos para árbitros, facultades de los mismos, notificación de los fallos, quorum, para el arbitraje obligatorio y para el voluntario pero el arbitraje voluntario trae normas que completan su regulación en el Título II, Capítulo XVII del C. de P.L., la Ley 2a. de 1938 y el Decreto Ley 2215 de 1948.

Al hacer un estudio detenido de las disposiciones que rigen el arbitramento en Colombia encontramos que la regulación del arbitramento voluntario participa en gran parte de las normas que regulan el obligatorio, sin embargo la Constitución misma del Tribunal es diferente por cuanto el

tercer árbitro es nombrado por los árbitros escogidos por las partes, salvo que hayan estipulado otra forma de hacer el nombramiento.

En caso de que no hubiese un acuerdo, será tercero el respectivo INSPECTOR SECCIONAL DEL TRABAJO y en su defecto el Alcalde del lugar y no como en el Obligatorio, que el tercer árbitro es nombrado por el Ministerio del Trabajo no lo hiciere es el Juez del conocimiento el encargado de requerirla y nombrarlo si no es nombrado oportunamente.

Como hemos anotado, el Código al disponer en su Artículo 430 modificado por el Decreto Extraordinario 758 de 1956, lo que son los servicios públicos encontramos, que tal concepto a veces es tomado por el Gobierno en forma por de más restrictiva al derecho de huelga y peligros para las buenas relaciones obrero-patronales.

El arbitramento en Colombia según la Ley es obligatorio cuando se trate de conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos y que no hubieren sido resueltos en las respectivas etapas. También el Artículo 450 del C.S. del T. hace relación a la ilegalidad de la suspensión colectiva del trabajo y por ende, en parte establece el arbitramento.

El término para fallar es igual para ambas clases de arbitramento y la Ley concede facultades para ampliarlo.—Los tribunales comenzarán a actuar desde la integración misma del Tribunal y desde allí se empiezan a contar los Diez (10) días hábiles. Los Tribunales de Arbitramento no pueden deliberar sino con la asistencia plena de sus miembros. "De consiguiente, los árbitros, una vez que aceptan y toman posesión de sus cargos, deben entrar en ejercicios de las funciones que les compete. Pero como para este último acto, que implica deliberación sobre las cuestiones materia del conflicto, se requiere la asistencia plena de los árbitros, sólo desde cuando él se realiza cabe contar el término para fallar.

"Dicho en otras palabras, 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 de conciliación.

"Cosa distinta es que los árbitros no observen el plazo de dos (2) días que señala el numeral 4° del Artículo

43

1° del Decreto Extraordinario 525 de 1956, para "aceptar, tomar posesión y entrar en funciones". Si ello ocurre, el Ministerio del Trabajo puede considerarlos reuñentes y proceder a reemplazarlos. Pero si esa entidad no lo hace, por que halla justificada la demora o por cualquier otro motivo, será forzoso tomar la fecha de instalación como punto de partida del término para fallar" (C.S. sentencia de inexecutableidad de un laudo arbitral del 14 de abril de 1961).

Es lógico que en el arbitramento las partes interesadas tengan derecho de utilizar todos los medios de prueba establecidos en la Ley con el objeto de sustentar y acreditar los hechos que sean materia de la controversia.

El laudo arbitral debe preferirse dentro de los términos señalados por los Artículos 135 de los Códigos Procesal y Sustantivo del Trabajo respectivamente; o dentro de la prórroga convenida por las partes o el Ministerio del Trabajo según se trate de arbitraje voluntario u obligatorio.

Los árbitros en los conflictos jurídicos realizan idéntica función a los jueces del Estado, por que interpretan o aplican normas preexistentes; en los conflictos económicos gozan de mayor amplitud para su actuación, sustituyendo a

las partes en la fijación de nuevos contratos de trabajo. Vencidos los plazos anteriores cesa la misión arbitral y el laudo por ser extraordinario carece de validez por incompetencia de jurisdicción:

Como se puede apreciar al estudiar las normas que reglamentan tanto el arbitramento Voluntario como el Obligatorio en Colombia ellas dejan cierto margen para que el arbitramento cumpla de función de solución rápidamente los problemas laborales. Deja cierta elasticidad en el procedimiento con el objeto de que el Tribunal pueda en cada caso, según la naturaleza del conflicto, número y complejidad de las cuestiones planteadas, etc., estudiar y determinar en las primeras audiencias las normas que deben observarse.

Las Legislaciones Española e Italiana señalan que los árbitros podrán ser uno o varios, sólo piden que el número sea impar.

En Colombia el número es impar, cuestión que de suyo evita cualquier problema en cuanto a las decisiones tomadas por votación.

Es de anotar que aparte de los requisitos exigidos por el

Artículo 454 no puede ser árbitro las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en las etapas de arreglo directo o de conciliación, y de las señaladas en el Artículo 463 ibidem, y los individuos condenados a sufrir pena aflictiva que no hubieren sido rehabilitados; no existe otra norma que señale más calidades a los árbitros.

La norma anteriormente citada peca por deficiencia por cuanto la práctica del arbitramento a través de los siglos hace necesario la exigencia de mayores condiciones para los árbitros, tales como la de ser Profesional en Leyes, idioma, experto en la materia, capacidad civil, etc.

CAPITULO VI

6. CONSTITUCION DE TRIBUNALES ESPECIALES DE ARBITRAMENTO

En nuestra Legislación Laboral los Tribunales de Arbitramento, se integran por tres (3) miembros, cualquiera que sea la clase de Tribunal de que se trate según los establece el Artículo 435 del C.S. del T. Y el Artículo 454 de la misma obra trae la prohibición expresa de impedir que sean árbitros las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en los períodos de arreglo directo y de conciliación. Esta prohibición se hace extensiva a los empleados, representantes, apoderados o abogados permanentes de las partes y en general a toda persona ligada a ellos por cualquier vínculo de dependencia. Dijimos cuando nos referiamos a los Tribunales Voluntarios que éstos podían conformarlos tanto las personas naturales como las jurídicas; en los Obligatorios las partes deben designar dos (2) y el tercero el Ministerio del Trabajo. En cuanto a la elección del Arbitro de las partes patronal, generalmente no se presenta

problema; en cambio para la escogencia de los Arbitros de los trabajadores sí se presenta muchas dificultades principalmente cuando en una misma Empresa hay varios sindicatos. Entonces, la solución que dá la Ley cuando se presentan estos casos en que si existen un sólo Sindicato los Arbitros deben escogerse en Asamblea General y si hay varios, entonces hay que tener en cuenta cual de ellos lleva la representación sindical. Para poder precisar cual lleva dicha representación, se tiene en cuenta si alguno de los Sindicatos de la Empresa agrupa la mitad más uno de los Trabajadores de la Empresa, en caso que esto ocurra el Sindicato tiene la mayoría, la elección debe hacerse en Asamblea conjunta.

Finalmente, sino existe ningún sindicato, la elección se hará en votación secreta y papeleta escrita, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la Empresa.

Si los arbitros designados no se ponen de acuerdo sobre la designación del tercer o, debe hacerla el Ministerio del Trabajo de las listas que confecciona para períodos de dos (2) años. Estas listas las forman ciudadanos de reconocida honorabilidad, abogados titulados, especialistas en Derecho Laboral o expertos en la situación económica y social del país.



Para trasar los honorarios de los árbitros se tiene en cuenta la clase de Tribunal de que se trata, si es voluntario los pagan las partes en las proporción que ellas acuerdan; si no hay acuerdo se entienden que los pagan por partes iguales.

En los Tribunales de Arbitramento Obligatorio los honorarios los fija y paga el Ministerio del Trabajo.

Refiriendose a la Constitución de los Tribunales de Arbitramento, comenta el Profesor CAMACHO HENRIQUEZ "el Tribunal de Arbitramento se integra por tres (3) miembros designados uno para cada de las partes en conflictos y otro por el Ministerio del Trabajo.

Cuando en una ciudad o región, por una misma época, surjan varios conflictos colectivos en dos o más Empresas o Establecimientos de Servicio Público de la misma índole, se le constituirán por un solo Tribunal de Arbitramento que los dirima, bien por medio de uno de tantos fallos cuantos sean los establecimientos de que se trate, tomado en cuenta la caracterfística de cada uno de éstos".

El Tribunal de Arbitramento debe ser convocado dentro de los cinco (5) días siguientes a la finalización de la

etapa conciliatoria y se hará por medio de la Resolución del Ministerio del Trabajo, señalando en ella el término dentro del cual las partes deben nombrar sus árbitros si ya no lo hubieren hecho. Los Arbitros ejercen funciones públicas y por lo tanto deben ser absolutamente imparciales, no pudiendo estar vinculados a las partes en ninguna forma.

CAPITULO VII

7. CALIDADES DE LOS ARBITROS

Si leemos con detenimiento las disposiciones del Código Laboral, no encontramos una que señale en forma exacta los requisitos que deben llenar los árbitros. Sin embargo existen algunas disposiciones que indican prohibiciones para poder actuar como árbitros, veámoslas:

El Artículo 454 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

- No puede ser miembros de Tribunales de Arbitramento las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en los períodos o etapas de arreglo directo o de conciliación.
- Esta prohibición se hace extensiva a los empleados, representantes, apoderados o abogados permanentes de las partes, y en general a toda persona ligada a ella por cualquier vínculo de dependencia".

El Decreto Extraordinario 525 de 1956 en su ordinal 5° dice "...por tratarse de personas que ejercen funciones públicas....."

El Artículo 463 nos indica las personas que no pueden intervenir: "No pueden ser representantes o voceros de los trabajadores ni de los patronos, ni conciliadores, ni miembros de los Tribunales de Arbitramento individuos condenados a sufrir pena aflictiva que no hubieren sido rehabilitados".

La Ley 2ª. de 1938 nos habla de la cláusula compromisoria o sea "aquella por virtud de la cual las partes que celebran un contrato se obligan a someter a la decisión arbitral todas las diferencias que de él pueden surgir, o algunas de ellas".

En sentencia de Agosto 29 de 1948 la Honorable Corte Suprema de Justicia dijo: "En la decisión de conflictos jurídicos los árbitros realizan una función idéntica a la de los jueces estatales".

Tampoco pueden ser miembros de un tribunal de Arbitramento Obligatorio, las personas condenadas a sufrir penas afectivas que no hayan sido rehabilitadas. Por otro lado ningun

na puede actuar como árbitro más de tres (3) veces en un mismo año.

Para ser miembro de un Trikunal de Arbitramento se requiere, pués las más altas calidades, no solo en el prden intelectual y profesional, sino en el orden moral.

Por nuestra parte, estamos convencidos que únicamente de esa manera la Institución del Arbitramento puede ser mirada con respeto y confianza, no solo por patronos y trabajadores, sino por la sociedad en general.



CAPITULO VIII

8. CONVOCATORIA, QUORUM, PODER DECISORIO, TERMINOS PARA FALLAR

8.1 CONVOCATORIA.

Cuando una Empresa o Establecimiento se ha presentado un conflicto de carácter laboral, como se sabe, se sigue el procedimiento normal del arreglo directo y la conciliación. Cuando estas dos (2) etapas se han agotado sin solucionar todo el problema o sólo se ha solucionado en parte de él, los interesados comunicarán al Ministerio del Trabajo esta situación y entonces dicha entidad tomará las medidas del caso para que no se vaya a presentar sus pensión colectiva de trabajo, actuando como defensora de los intereses de la comunidad.

De acuerdo con el Decreto 2017 de 1952, una vez finalizada las anteriores etapas en los conflictos laborales por razón de las circunstancias se debe aplicar el arbitramen

to obligatorio, se seguirá el procedimiento señalado por el Decreto 2158 de 1948 (junio 24).

El Ministerio del Trabajo, dictará una Resolución de convocatoria del Tribunal de Arbitramento dentro de los cinco (5) días siguientes a la terminación de la conciliatoria, y en esa misma Resolución se señalará el término dentro del cual, las partes deben nombrar sus árbitros si no lo han hecho. El Ministerio del Trabajo nombrará el que le corresponde después de que las partes hayan nombrado sus respectivos árbitros.

Para el arbitraje voluntario su procedimiento lo indica el Artículo 130 del C.S. del T. "Las partes podrán designar uno o varios árbitros como a bien lo tengan, y comprometer en corporaciones nacionales de cualquier clase.

Si las partes no hubieren acordado la manera de hacer la designación cada una de ellas nombrará un árbitro, y éstos, como primera providencia, designarán un tercero que con ellos integre el Tribunal. Si los árbitros escogidos por las partes no se pusieran de acuerdo en el término de veinticuatro (24) horas, serpa tercero el respectivo Inspector Seccional del Trabajo, y en su efecto el Alcalde del lugar.

Si la parte obligada a nombrar el árbitro no lo hiciere o se mostrare renuante, el Juez del lugar, previo requerimiento de tres (3) días, procederá a designarlo".

La disposición transcrita nos demuestra que el arbitraje voluntario, se formaliza por el compromiso celebrado entre las Empresas y las Organizaciones Sindicales. Se diferencia del Obligatorio en que cada parte nombra sus árbitros y éstos a su vez el tercero. En el Obligatorio el Ministerio del Trabajo es el que hace la designación del tercero.

En la actualidad en razón de los cambios mismos de la época el Ministerio del Trabajo ha querido agotar hasta donde sea posible los recursos para que la solución sea común a acuerdo, y por lo mismo ha sido elástico en convocar a arbitramento.

8.2 QUORUM.

El Artículo 456 del Código Sustantivo del Trabajo, nos dice que los Tribunales de Arbitramento no pueden deliberar sino con la asistencia plena de sus miembros. Lo anterior quiere decir, para tomar cualquier decisión para que haya quorum se requiere que todos los miembros asistan a las reuniones.

nes.

Es necesario que asistan todos los miembros pués como dice la Honorable Corte Suprema de Justicia "Una vez que todos los árbitros acepten y tomen posesión de sus cargos deben entrar en el ejercicio de las funciones que le competen pero como para este último acto que implica deliberación sobre las cuestiones materia del conflicto se requiere la asistencia plena de los árbitros, por mandato del Artículo 456 del C.S. del T., solo desde cuando esto se realice cabe contar el término que fija el Artículo 459 del mismo Código para proferir el fallo. Dichos en otras palabras: 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 éstos se instalen con el fin de iniciar y adelantar los estudios que deben decidir".

La Corte Suprema de Justicia ha dicho que para la integración del Tribunal se requiere la asistencia plena de los árbitros y sólo desde que él se instale con la totalidad de sus miembros se entiende que puede empezar el estudio de aquellos puntos del pliego de peticiones respecto de los cuales no se haya producido acuerdo en las etapas de arreglo directo y conciliación.

En resumen tenemos que no basta aceptar y tomar posesión del cargo de árbitro, sino que es necesario que ellos se reúnan en su totalidad, para que se entienda integrado el Tribunal de Arbitramento y constituido el Quorum.

- Para el cabal cumplimiento de sus funciones los árbitros disponen de las más variadas facultades, que están enca minadas, lógicamente, a facilitarles el cumplimiento del fin perseguido con el arbitramento, que es la solución equitativa del conflicto.

Los arbitros tienen competencia, en estas condiciones, para decidir sobre cuestiones de puro derecho, y por ellos sus funciones son similares a la de los jueces, debiéndolo, en consecuencia, interpretar y aplicar normas de derecho pre existentes. Pero fuera de esa labor netamente jurídica, los arbitros tienen facultad para establecer o crear nuevas condiciones de trabajo entre patronos y trabajadores durante determinado período de tiempo. Esto es, generalmente, la labor que siempre se espera de ellos.

Para establecer esas condiciones de trabajo, y, sobre todo, para que ellas sean equitativas, los árbitros deben poseer un conocimiento concienzudo y minucioso, no solo de la situación social de los trabajadores sino también de las si



tuaciones financieras de la Empresa. Es natural que para llegar a ese conocimiento los árbitros pueden solicitar a sus representantes todas las informaciones y datos que estimen necesario para ilustrar el juicio, como dice el Código.

Pero esa facultad no se limita solamente a solicitarles a las partes informaciones y datos. Puede además, ordenar la práctica de todas las diligencias y pruebas que consideren necesarias para conocer exactamente la realidad del conflicto. En tal virtud, les es dable ordenar y practicar diligencias de inspección ocular a los libros de contabilidad y cualesquiera otros documentos que registren el estado financiero de la empresa, interrogar a las partes, recibir declaraciones, etc.

Pueden, lógicamente, dictar providencias en las que señalen, por ejemplo, día y hora para oír las partes, examinar los testigos que éstas presenten, enterarse de sus documentos y de las razones que ellas aleguen.

Para facilitar más aún su labor, la Ley los ha eximido de la obligación de sujetarse a la tarifa legal de la prueba, lo mismo que a cualquier otro método para la apreciación del conflicto, pudiendo, en consecuencia, fallar su según

leal saber y entender.

En estas condiciones, el arbitro dispone de todas las facultades y recursos para que su fallo consulte siempre, en todos los sentidos, los intereses de las partes en conflicto, que son la justicia y la equidad.

8.3 PODER DECISORIO.

El laudo en sí, viene hacer la decisión propia del Tribunal de Arbitramento en consecuencia, reúne en sí todas las facultades que la Ley o las partes permiten a los arbitros y sobre las cuales pueden pronunciarse.

El Artículo 458 del C.S. del T. indica como el árbitro solo debe decidir las cuestiones sometidas a su decisión en forma exacta y precisa; no debe considerarse en forma tal cada uno de los tópicos planteados por las partes; no puede pronunciarse sobre nuevas obligaciones nacidas con posterioridad a la presentación del pliego de peticiones y ventiladas en las etapas de arreglo directo y conciliación; no debe pronunciarse con prejuizgamiento en las materias tratadas; debe mantener en secreto las impresiones propias del proceso hasta tanto haya sido dictada el laudo; debe ser cierto, preciso y conciso en los términos empleados dando margen

para que las estipulaciones puedan ser cumplidas.

El anterior Artículo 458 también limita las facultades de los árbitros o su poder decisorio en el sentido de que sus decisiones no pueden afectar derechos o facultades de las partes ya reconocidas. De aquí se colige que los árbitros no pueden pronunciarse sobre cuestiones relativas al Derecho Público, a Derecho Político, Filiación, Paternidad y demás que versen sobre el Estado Civil de las personas; tampoco los árbitros pueden tomar decisiones sobre las causas en que deben intervenir el Ministerio Público, ni en los contratos de la Administración Pública.

Los árbitros no están obligados en sus decisiones a dar una explicación de las opiniones consagradas en el respectivo laudo pero la costumbre ha hecho que en la actualidad se generalice la tendencia a explicar por lo menos someramente los motivos y las consecuencias de los laudos por parte de los árbitros.

Debemos señalar que los árbitros laborales para tomar decisiones son autónomos, y en consecuencia, sus laudos no deben confundirse con peritazcos; pueden señalar ellos mismos sus propios procedimientos, las formas como deben pedir pruebas no están sometidos a la tarifa legal, no deben

atenerse a que en las decisiones es necesaria la intervención de todos, trátase o no de decisiones de mucha o pocas importancias.



8.4. TERMINO PARA FALLO.

Constituido el Tribunal, los árbitros disponen de un plazo máximo de diez (10) días para proferir el fallo. Ese plazo se refiere, como es lógico, a días hábiles. Y la cortedad de él se explica suficientemente si se consideran los intereses que entran en juego en un movimiento de esta naturaleza, que generalmente son los de la sociedad.

Por ejemplo, que el movimiento se presente en una empresa de servicio público, como el acueducto de una ciudad, o la del aseo; o la del transporte, o la de combustibles. La naturaleza y gravedad de los perjuicios que a consecuencia de una parálisis de sus proporciones sufrirá la ciudadanía, sería verdaderamente catástroficas. De allí, precisamente, que dicho término sea breve.

Sin embargo, ese plazo puede ser ampliado por las partes cuando la magnitud del problema así lo exige y el señalado por la Ley sea insuficiente. (Artículo 135 del C. de P. J.) también lo pueden ampliar el Ministerio del Trabajo si las

partes no lo prorrogan de acuerdo con las facultades que le otorgan la Ley. No obstante conviene aclarar que si bien ésta facultad del Ministerio no está consignada en una norma específica, si ha sido aceptada por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

En esta condiciones, el fallo debe proferirse dentro de los siguientes plazos: dentro de los diez (1) días señalados por el Código (Artículo 135 del C. de P.L.), a partir de la constitución del Tribunal, o dentro de la prórroga que acuerden las partes o el Ministerio del Trabajo. Si se profiere después de vencidos esos plazos, el fallo carece de validez, por haber perdido los árbitros la facultad legal de decidir y obligar.

La Corte, en sentencia del 21 de Febrero de 1957, dijo: "El laudo arbitral debe proferirse dentro del término de diez (10) días que estatuyen los Artículos 135 y 459 de los Códigos Procesal y Sustantivo del Trabajo; o dentro de la prórroga que convenga a las partes, tanto en el arbitramento voluntario como en el obligatorio; o dentro del término de la prórroga que conceda el Ministerio del Trabajo, en este último. Vencidos estos plazos, cesa la misión arbitral y el laudo extemporaneo carece de validez por incompetencia de jurisdicción".

Una pregunta que surge con mucha frecuencia cuando se comenta este caso, es: Qué puede ocurrir si los árbitros no alcanzan a proferir el fallo dentro del término de la prórroga que acuerden las partes o el Ministerio del Trabajo?

En estos casos, muy comunes por cierto, los árbitros deben solicitar a las partes, antes que venza el término de la prórroga, que este se amplíe. Esa solicitud, como es lógico, habrá de comunicarse al Ministerio del Trabajo, con el fin de que éste, mediante Resolución, la legalice. De lo contrario, ella carecería de valor.

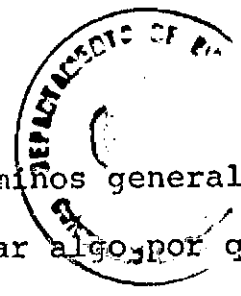
CAPITULO IX

9. HOMOLOGACION

Establecimos en los capítulos anteriores, que los fallos arbitrales deben ser aceptados estrictamente por las partes involucradas en el conflicto laboral, pero también es cierto que dichos fallos deben ser justos y equitativos para que conserve en el país el principio de la legalidad y no se quebrante el ordenamiento jurídico establecido.

Es por eso, que la Ley admite la posibilidad que los fallos arbitrales pueden ser impugnados cuando sus disposiciones sean contrarias a la Constitución o a las Leyes o sea manifiesta la extralimitación de las funciones de los arbitros. La Ley ha dejado a las partes esa válvula de escape que es el recurso de la "Homologación", para que lo utilicen precisamente en defensa de la legalidad de la Institución.

La Homologación es en consecuencia, un recurso propio y exclusivo del Derecho Laboral, que tiene por objeto solicitar de la autoridad competente la confirmación o anulación de



un fallo arbitral. Homologar, en términos generales, significa reconocer, sancionar o confirmar algo, por quien tiene facultades oficiales para hacerlo.

En sentido jurídico y más concretamente en Derecho Laboral, Homologar significa confirmar una decisión por la autoridad competente. Así está establecido en el Artículo 141 del C.P. del T que dice: "Establécese un recurso extraordinario de Homologación para ante el respectivo Tribunal Seccional del Trabajo, en contra de los laudos arbitrales de que tratan los Artículos anteriores".

Este recurso deberá interpretarse por cualquiera de las partes dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación del laudo, y si así sucede, el Proceso se enviará original al Tribunal Seccional respectivo, dentro de los dos (2) que siguen.

Analizando las disposiciones transcritas observamos que el recurso debe interponerse ante el Tribunal de Arbitramento que ha dictado el Fallo, dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación. Este término, llamado de Ejecutoria, es vital no sólo para los intereses de las partes, sino para la viabilidad misma del recurso. Si se dejan correr estos días sin que las partes hagan uso del Fallo ha

rá tránsito o cosa juzgada y contra él ya no cabrá otro recurso.

Competencia: Para reconocer del recursos de Homologación son competencia los Tribunales de Distrito Judicial en Sala Laboral y la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral.

La Sala Laboral de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial conoce de ese recurso cuando se trata de Laudo Arbitrales dictados en los casos previstos en el Artículo 141 del C.P. del T. de los que se dicten en las Empresas del sector privado, de conformidad con lo estatuido por los Artículos 31 numeral 2° y 34 del Decreto 2351 de 1965, por el Decreto 939 de 1966, y Artículo 3° de la Ley 43 de 1968.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por su parte, conoce del recurso de Homologación contra los Laudos o Fallos Arbitrales que se dicten en las Empresas de Servicio Público, sean Oficiales o Particulares.

Trámite del recurso contra el Laudo Arbitral de carácter

voluntario: El recurso de Homologación se interpone por cualquiera de las partes, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación del Laudo, y una vez concedido por el Tribunal de Arbitraje, se envía el Expediente a la Sala Laboral del Tribunal Superior que corresponda, dentro de los dos (2) días siguientes.

Recibido el expediente por la Sala Laboral del Tribunal procederá a efectuarse el reparto, como en las apelaciones ordinarias. Y el Magistrado Sustanciador está obligado a presentar el proyecto de Sentencia dentro de los diez (10) días, debiendo Fallar el Tribunal dentro de los diez (10) días siguientes. Es decir, el recurso debe tramitarse en el término de veinte (2) días a partir de la verificación del reparto al Magistrado Sustanciador.

Si el Laudo se ajustare a los términos del compromisorio, y no fuere violatorio de la Constitución de las Leyes o de las Cláusulas estipuladas en la Convención el Tribunal lo Homologará, es decir, confirmará el Fallo dictado por el Tribunal.

En caso contrario lo anulará o modificará en la forma que juzgue conveniente dictando la Providencia respectiva.

Esta decisión del Tribunal es definitiva, pues ella no puede recaer alguno.

Comenta el Doctor GUERRERO FIGUEROA, "el recurso de Homologación deberá ser interpuesto por persona hábil para ello, o sea, por la persona que tenga la facultad correspondiente. Este recurso debe presentarse ante el Tribunal que dictó el Fallo recurrido, pero eso no es obstaculo para que no pueda presentarse ante otra autoridades, para evitar los perjuicios que provocaría la desintegración de un Tribunal de Arbitramento.

No es pues, absolutamente necesario que el Tribunal de Arbitramento conceda el recurso.

El recurso interpuesto ante la autoridad diferente al Tribunal de Arbitramento, deberá presentarse dentro del término legal y es claro que si se demuestra la imposibilidad de presentar la solicitud ante una autoridad, ha de admitirse la pretensión ante otra sin que se entienda prórroga de tiempo, ya que los términos para interponerse son inprorrogables".

Trámite del recurso contra el Laudo de Carácter Obligatorio: Cuando el Laudo es proferido por el Tribunal Especial



de Arbitramento, es decir, de carácter obligatorio, se remitirá el Expediente a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación. Verificado el reparto al Magistrado Sustanciadador, la Sala Laboral de la Corte deberá decidir dentro del término de cinco (5) días si el Laudo se ajusta a las normas constitucionales, o si el Tribunal no se extralimitó en el objeto para el cual fué constituido en cuyo caso lo declarará exequible. En caso contrario lo anulará.

Si la Sala Laboral de la Corte Suprema, observa que no se decidió sobre algunas de las cuestiones contempladas en el Decreto de convocatorio, entonces devolverá el Expediente al Tribunal de Arbitramento, a fin que decida sobre ella, fijándole un plazo para tal efecto, pudiendo Homologar lo ya resuelto por el Tribunal de Arbitramento sobre lo cual no hubiere observación.

Un grave problema en la materia, salvado por nuestra jurisprudencia ha sido el control que en virtud de Homologación deberá hacerse por la Corte para saber si el Laudo ha afectado Derecho o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las Leyes o por las Normas Convencionales vigentes.

El Artículo 458 del Código aplicado en su integridad a las sentencias arbitrales que resuelven conflictos de naturaleza económica, resultaría completamente abarrante e implicaría gravísimo error doctrinario ya que no deben establecerse límites en las disposiciones legales o convencionales consagradorias de facultades en favor de las partes, por cuanto tales disposiciones consagran el Derecho vigente en el momento de plantearse el conflicto que aspira a ser modificado, o en todo caso a crear nuevas disposiciones reguladoras de las condiciones de trabajo.

El Código P. del T. en su Artículo 142, señala el trámite que ha de seguirse en el recurso de la Homologación, estatuye el citado Artículo; recibiendo el Expediente en el Tribunal y efectuado el Reparto, el Magistrado sustanciador presentará Proyecto de Sentencia dentro de los diez (10) días siguientes, Si el Laudo se ajustara a los términos del compromiso o de la cláusula compromisoria y no efectuare derechos o facultades reconocidos por la Constitución por las Leyes o por normas convencionales a cualquiera de las partes, el Tribunal lo Homologará. En caso contrario lo anulará y dictará la Providencia que los reemplace. Siguiendo los lineamientos generales el Derecho Laboral observamos que el Artículo anterior señala un corto tiempo para que el Tribunal encargado de conocimiento del respectivo

Laudos se pronuncie sobre su constitucionalidad o declare si está conforme o no a Derecho.

El mismo Artículo prevee la forma como debe hacerse el nuevo Laudo en caso de que éste sea declarado nulo. Toma aquí el Tribunal Ordinario las facultades dadas por las partes a los árbitros, al poder anular y dictar el nuevo Laudo. Es un asunto muy discutido el que si los árbitros fallan según su leal saber y entender pueden ser reemplazados por otros que sean letrados y jurisconsultos. Nos parece en nuestra opinión personal que una de las condiciones que deben exigir las Leyes Colombianas a los árbitros, es la de conocer los sitios mismos de trabajo, estar enterados de las condiciones en las cuales las partes realizan sus labores. Tal vez así, creemos nosotros se logrará mayor equidad y justicia en los Laudos.

El Artículo anterior deja vez, como el conflicto colectivo no está subordinado al formalismo de procedimientos, no se encuentra el principio de contradicción probatoria ni rige un sistema de ataque o de defensa, aspectos estos que deben ser considerados por el Fallador del recurso de Homologación.

Como se ha dicho anteriormente el recurso de Homologación

está instituido como una especie de defensa del arbitramento pues con él se evita que los árbitros se extralimiten en su función. Este recurso, cobra especial importancia en el arbitraje "Iuris". Ya que este debe ser cometido a ciertas formalidades de derecho y el Tribunal que conoce del recurso viene a ser Superior Jerárquico del Tribunal de Arbitramento cosa que no sucede cuando el conflicto ha sido meramente económico.

En cuanto al juicio de amigables componedores o arbitramento en conciencia, no se explica que pueda caber algún recurso ya que él por su espíritu de equidad y su no sujeción a las Normas de Derecho, no lo admite.





CAPITULO X

10. EFECTOS LEGALES DE LOS FALLOS ARBITRALES

10.1 EN EL ARBITRAMENTO VOLUNTARIO.

Al someterse un conflicto a la decisión arbitral las partes pueden previamente adoptar la decisión de aceptar y dar aplicación a las cláusulas del Laudo. Las partes como es apenas lógico no pueden saber de antemano si el resultado del arbitraje va ser favorable a sus pretensiones o si va a constituir un verdadero compromiso.

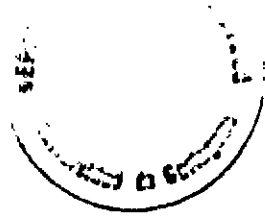
No obstante lo anterior ellas siempre quieren aprovechar la última salida, antes que someterse a las incertidumbres y los posibles resultados de una interrupción del trabajo que generalmente los acarrea cuantiosas pérdidas. Algunos conflictos son sometidos al arbitraje de común acuerdo entre las partes, sin comprometerse de antemano a aceptar el Laudo, y admitiéndolo solamente como una recomendación imparcial. En la práctica se ha observado que en la mayoría de las veces por admitir el Laudo bien sea

tal y conforme ha sido admitido o con algunas modificaciones.

La Legislación Colombiana regula el arbitramento voluntario en el Artículo 130 del C. del P. L. cuando dice: "Los patronos y los trabajadores podrán estipular que las controversias que surjan entre ellos por razón de sus relaciones de trabajo sean dirimidas por arbitradores". A su vez el Artículo 455 del C.S. del T. ordena que: el arbitramento voluntario se regule por lo dispuesto en los Capítulos VI, VII y VIII del título VI, conflictos colectivos del trabajo, pero el árbitro tercero será designado por las partes y a falta de acuerdo por el Ministerio del Trabajo.

Cuando una diferencia se somete a la decisión de un Tribunal de Arbitramento Voluntario no puede haber suspensión colectiva del trabajo.

Los efectos jurídicos de los fallos arbitrales obligatorios, salvo pues las condiciones estipuladas en la cláusula promisororia, puesto que, para todo lo relacionado con el arbitraje voluntario se sigue el procedimiento relativo a los arbitrajes obligatorios. Además el Artículo 140 del C. de P.L. al señalar el mérito del Laudo dice:



"el fallo arbitral se notificará personalmente a las partes. Hará tránsito a cosa juzgada y solo será susceptible del recurso de homologación de que trata el Artículo siguiente".

Esta disposición autoriza para que una vez ejecutoriado el laudo arbitral, la parte interesada pueda exigir su cumplimiento por la vía ejecutiva en la forma prevista por los Artículos 100 y ss. de la misma obra; y naturalmente que atendiéndose también a lo prescrito por los Artículos 488 y ss. del C.P.C.

El Artículo 461 del C.S. del T. precisa los efectos jurídicos del fallo arbitral al decir:

- El fallo arbitral pone fin el conflicto y tiene el carácter de convicción colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.
- La vigencia del fallo arbitral se puede exceder de dos (2) años.
- No puede haber suspensión colectiva del trabajo durante el tiempo que rija el fallo arbitral.

El fallo arbitral fija las condiciones que regirán en los contratos de trabajo durante su vigencia según lo señala el Artículo 479 del C.S. del T.

El objeto que persigue el fallo arbitral es como tantas veces se ha dicho evitar la suspensión de labores que redunden en pérdida de producción y en jornales, A este respecto el arbitraje puede considerarse como una proyección del mecanismo procesal de avenimiento intraplanta. Además el fallo de cierta confianza y seguridad tanto a trabajadores como a empleadores por lo menos por el tiempo que dure su vigencia. Por eso aún en empresas que rara vez recurren al arbitraje, al conocer estos favores recurren a él.

10.2 EN EL ARBITRAMENTO OBLIGATORIO.

Los arbitrajes Obligatorios señalados por el Estado, lo son en razón del interés social; para evitar paralización en ciertas actividades de vital importancia para la economía de un país y por tal motivo, las Leyes que ordenan el arbitraje obligatorio, disponen que los laudos dictados por los citados Tribunales sean de carácter obligatorio para las partes, a la vez que declaren ilegales las huelgas y los lockouts. No se requiere que en el arbitraje obligatorio los laudos tengan el carácter de obligatorios.

El arbitraje obligatorio difiere sustancialmente del voluntario, por cuanto en éste último el arbitraje es debido a una manifestación de común acuerdo entre las partes y en el obligatorio dicho arbitraje se realiza por una imposición de la autoridad del Estado, sea por que él considera que con el arbitraje se consigue una mejor reglamentación de los salarios y de las condiciones de vida, etc.

El arbitraje obligatorio está instituido para ciertos sectores de la Industria, por razones anteriormente señaladas. Este procedimiento tiene sus críticas por cuanto se priva a las partes de hacer uso de recursos legítimos, pero naturalmente que el bien común prima sobre el bien particular y de ahí la necesidad de su aplicación.

El Artículo 452 del C.S. T. señala los casos en los cuales procede el arbitraje obligatorio "Los conflictos colectivos del trabajo que se presentan en los servicios públicos y que no hubieren podido resolver mediante arreglo directo o por conciliación, serán sometidos al arbitramento obligatorio".

A su vez el Artículo 450 señala los casos en los cuales no puede haber suspensión colectiva del trabajo.

A contrario sensu, se colige que en estas circunstancias es obligatorio el arbitraje cuando no se haya podido llegar a un acuerdo en la etapa de arreglo directo y de conciliación.

El fallo en el arbitraje obligatorio una vez que ha sido declarado exequible por la Corte Suprema de Justicia, tiene fuerza de sentencia y por lo mismo es obligatorio para las partes. Esto en razón de que el fallo arbitral obligatorio está asimilado a la Convención Colectiva, y por lo mismo fija las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia, que no puede exceder de dos (2) años, y que se prorrogará por períodos de seis (6) meses si no ha sido legalmente denunciado. La Ley quiere que haya continuidad en la normación de las condiciones generales del trabajo y por lo mismo cuando una parte manifiesta su deseo de dar por terminado el laudo o fallo es indispensable que se empiece inmediatamente la revisión y por ningún motivo dejará de regir el anterior hasta tanto no se haya elaborado el nuevo laudo o convención. Lo anterior quiere decir que no se trata de una ruptura de relaciones sino solo de la revisión de las que son necesarias que se practiquen, de cuando en vez, para una adaptación a las condiciones de trabajadores y para la Empresa.

También dispone la Ley que durante la vigencia del fallo no puede haber suspensión colectiva del trabajo. A este aspecto no referimos más detenidamente en su debida oportunidad.

En algunas Legislaciones los efectos de los laudos arbitrales de carácter obligatorio se hacen extensivos para los trabajadores de Empresas similares. Esta determinación a primera vista que menoscaba el poder de los sindicatos, porque si las condiciones de empleo se fijan mediante laudos arbitrales, algunos trabajadores tendrán poco o ningún interés en afiliarse a un Sindicato. La realidad sin embargo parece que es otra porque son pruebas convincentes en apoyo de esta afirmación. Los sistemas de arbitraje han contribuido al desarrollo de los sindicatos y de las organizaciones de empleados porque solo las organizaciones suficientemente representativas son las que son Tribunales de Arbitraje reconocen y por lo mismo merecen el derecho de comparecer ante ellos, aumentando de esta manera su poder y su prestigio. Es apenas lógico que las organizaciones tanto sindicales como empleadoras entre más prestigio tenga mayor influencia ejerce sobre los arbitros.





10.3 DURACION O VIGENCIA DEL FALLO ARBITRAL.

En lo tocante a la duración, los arbitros disponen de las mismas facultades que las partes en la convención colectiva, para determinarla. En estas condiciones, pueden acordarla por un término fijo, o por el tiempo que dure la realización de una obra o labor específico. Si no se determina ninguna, se entiende que tiene vigencia para períodos sucesivos de seis (6) meses. Sin embargo, si existe límite en cuanto a su prolongación en el tiempo, pues, por mandato expreso de la Ley, su vigencia no puede ser mayor de dos (2) años. Esta prohibición se fundamenta en lo cambiantes que son las condiciones de vida de los trabajadores. Acordar un plazo mayor, de cinco (5) o diez (10) años, por ejemplo, de duración de un fallo arbitral, sería condenar a los trabajadores a morir de inanición, si se tiene en cuenta las diarias variaciones que padecen los salarios reales, ocasionadas por las devaluaciones crónicas de la moneda. Las demás condiciones referentes: denuncia, prórroga automática, revisión y acciones de los trabajadores, se rigen por las normas que regulan los mismos fenómenos en la convención colectiva de trabajo.

Finalmente, durante la vigencia del fallo no puede haber

suspensión colectivas de trabajo. Y ello es apenas lógico. Si el fallo resuelve los puntos del pliego respecto de los cuales no se llegó a ningún acuerdo en las etapas de arreglo directo y de conciliación, no se ve razón para que los trabajadores decidan suspender colectivamente el trabajo. Por otra parte, si los patronos se niegan a cumplir cualquiera de las disposiciones contenidas en el fallo, de modo que con esa actitud ocasionen perjuicios a los trabajadores, estos pueden interponer las acciones necesarias para exigir su cumplimiento, lo mismo que la indemnización por daños y perjuicios.

10.4 PROHIBICION DE SUSPENSION COLECTIVA DE TRABAJO DURANTE LA VIGENCIA DEL FALLO ARBITRAL.

El arbitraje en general está ideado con el mismo propósito de evitar el cese intempestivo antes de las actividades; en consecuencia y con mayor razón el legislador ha considerado que se debe dar estabilidad y confianza tanto al trabajador como a empleadores durante la vigencia de un laudo. Las Leyes inspiradas en estas ideas prohíben en forma expresa la suspensión de actividades durante la vigencia del laudo y así lo indica el inc. 2º del Artículo 455 del C.S. del T. "cuando una diferencia se someta a la decisión de un Tribunal de Arbitramento Voluntario no puede ha

ber suspensión colectiva del trabajo". Y el Artículo 461 en su inc. 3° "no puede haber suspensión colectiva del trabajo durante el tiempo en que rija el falla arbitral".

Y debe ser así porque para que se celebre un arbitraje voluntario tanto el sindicato como los patronos deben ser suficientemente capaces de comprometerse y respetarse mutuamente para que una vez aceptado el laudo se evite a todo trance el estar haciendo modificaciones, y con mayor razón evitar las huelgas y los Lockouts, que ha sido casualmente el motivo por el cual las partes han adoptado tal procedimiento, luego de haber pasado generalmente las etapas de arreglo directo y de conciliación. Hay oportunidades en las cuales en los laudos se pactan que se modifican dentro de cierto tiempo una cláusula y muchas veces no se puede llegar a solucionar ese problema, entonces viene un incumplimiento de una de las partes o de ambas; en nuestra opinión consideramos que en tal evento aunque el Código prevé las acciones que puedan ejercitarse por tal incumplimiento, no por ello se pierde el derecho a la suspensión de labores, cuando el laudo ha sido fruto del arbitraje voluntario.

En los fallos de carácter obligatorio la situación es totalmente distinta, porque en tales conflictos no está per

47308



83

mitida la suspensión de actividades, ni antes ni después de proferido un laudo por las circunstancias mismas de las actividades que se realizan, ya que un cese de actividades trae significantes consecuencias para la colectividad, y el Estado tiene la obligación de proponer primero por el interés de unos pocos. Aquí se caba a cabalidad el empleo de los procedimientos que la Ley señala para el caso de incumplimiento por parte de los comprometidos por cualquier laudo arbitral.

El fallo se asimila a una convención colectiva de trabajo, por lo tanto, les son aplicables las disposiciones del Artículo 476 del C.S. del T. "los trabajadores obligados por una convención colectiva de trabajo tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daño y perjuicios, siempre que el incumplimiento les ocasione un perjuicio individual. Los trabajadores pueden delegar el ejercicio de esta acción en su sindicato".

La anterior disposición en concordancia con el Artículo 357 de la citada, márgen para que el sindicato de base lleve la representación de los trabajadores en las reclamaciones que se presenten por la razón de violaciones o de incumplimiento del laudo por los empresarios.

En el arbitraje se supone que las partes tienen el suficiente poder para comprometerse, que los árbitros deciden con la mayor equidad posible y que cuentan con el apoyo de las partes, pues de lo contrario se haría ilusorio el laudo. También debemos anotar que el laudo una vez homologado tiene fuerza de sentencia y por lo mismo la Ley autoriza emplear el procedimiento empleado en el juicio ejecutivo para reclamar por vía coactiva su cumplimiento, de acuerdo con los Artículos 100 y ss. del C. de P.L.

Para las reclamaciones respectivas, aparte de las disposiciones antes señaladas, el Decreto No. 1952 de 1961, reglamentan las formas como se deben realizar las reclamaciones sobre violación del laudo, la representación de nuevos pliegos de peticiones, la denuncia del mismo por parte de los sindicatos, todo encaminado a evitar la suspensión colectiva del trabajo, durante el tiempo que dura la vigencia del fallo por disposición legal o por voluntad de las partes.

En el arbitraje voluntario las partes de común acuerdo opinión, puede modificar la vigencia del mismo, puesto que es un contrato y los contratos se deshacen como se hacen, no interesa que en cierta forma vaya comprometido el interés social.

En el arbitraje obligatorio no se puede tomar la anterior medida porque ya el Estado tiene un derecho que prima sobre el interés de las partes, y el laudo ha sido proferido prácticamente bajo coacción de su autoridad.

No se justifica la razón por la cual se prohíba la suspensión de labores durante la vigencia de un laudo arbitral, cuando en dicho laudo se ha estipulado que al cabo de cierto tiempo habrá por ejemplo la revisión de una de sus cláusulas. El patrono y los trabajadores pueden no llegar a entendimiento en la modificación de dicha cláusula y es entonces cuando el patrono goza del beneficio de un arbitramento y los trabajadores aunque vean fallidas sus pretensiones tiene que someterse a ese fallo, porque la Ley les prohíbe ejercitar el derecho de huelga. Siendo que el laudo ha sido el producto de un acuerdo de voluntades, el patrono de hecho goza de un derecho superior en el caso y por lo mismo, nosotros no vemos la razón para que sin más fórmula este conflicto sea sometido a un arbitramento sin ninguna otra consideración.

El Código, a medida que el concepto de relación obrero-patronal va modificándose en cuanto a su socialización, debe ser también adaptada en estas disposiciones a fin de lo

grar una mayor equidad y justicia en sus disposiciones, dando mayor facilidad para los que los trabajadores puedan ejercer el derecho de huelga, evitando hasta donde sea posible claro está que en dichas suspensiones de trabajo se mezclan elementos extraños a las partes y se ventilen asuntos distintos a los intereses en realidad de verdad a los trabajadores.





11. CONCLUSIONES

De todo lo tratado en este trabajo, que algo tiene de es
fuerzo, se puede llegar a las siguientes conclusiones:

- El Código de Trabajo, tanto en su parte sustantiva como en la procesal debe ponerse acorde con las circunstancias de la época, atendiendo a los principios sociológicos de carácter Universal y Nacional.

En lo tocante al arbitramento debe ser sometido en lo posible a una mejor reglamentación para convertirlo en una Institución sólida que preste, confianza y seguridad tanto a los unos como a los otros.

- Referente a los árbitros, el Código nada dice acerca de los vínculos de sangre o comerciales que ligen a los árbitros con las partes. Dado que el arbitramento está constituido como medio para evitar las suspensiones colectivas del trabajo, y, para resolver las diferencias obrero-patronales de índole económica que se suscitan

entre ellos. Es conveniente precisar con claridad los requisitos que deben reunir las personas asignadas por los árbitros, tales como exigir que las personas designadas para árbitro, tanto en el arbitramento voluntario como para el obligatorio, sea expertos conocedores de las condiciones que la Ley señale.

Es conveniente también que se orienten a los trabajadores en la bondad del arbitramento, y a los directivos de empresa tales, Jefe Personal, Supervisores o Jefes de Departamento, instruirlos mediante cursos de relaciones humanas para que se compenetren más con los trabajadores y así comprendan mejor las necesidades de estos.

Sí las anteriores recomendaciones se ponen en práctica y muchas otras que se puedan sacar al analizar este tema, se evitaran en lo sucesivo un sin número de conflictos que a veces paralizan las actividades, tanto del Estado como las de Empresas que repercuten lógicamente en la economía Nacional, como de las Empresas mismas.

BIBLIOGRAFIA

CANABELLAS, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo.

CAMACHO, Enrique Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo.

CAMPO, Rivera Domingo. Derecho Laboral Colombiano.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo.

DEVIS, Echandia Hernando. Compendio de Derecho Procesal.

FERNANDEZ, Botero Eduardo. Derecho Constitucional Colombiano.

GARCIA, Manuel Alfonso. Derecho Procesal del Trabajo.

GUERRERO, Figueroa Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo.

MEJIA, G. Libardo. Convención Colectiva del Trabajo en la Legislación Colombiana.

MELUK, Alfonso. Procedimiento del Trabajo.

MORALES, Hernando. Curso de Derecho Procesal Civil.

NARVAEZ, Jose. Derecho Mercantil Colombiano.

ORTEGA, Torres Jorge. Código Sustantivo y Procesal del Trabajo.

RAMIREZ, G. Juan. Los Conflictos del Trabajo.

TARAZONA, Pedro. El Arbitramento como solución del a los Conflictos del Trabajo.

VEPDROSS, Alfred. Derecho Internacional Público.