UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE DERECHO

EL ARBITRAMENTO EN MATERIA LABORAL

JESUS ALBERTO SOLARTE BENAVIDES

Tesis de grado presentada como requisito para optar al título de ABOGADO

Pasto, 1983

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE DERECHO

EL ARBITRAMENTO EN MATERIA LABORAL

JESUS ALBERTO SOLARTE BENAVIDES

Doctor: RICARDO MARTINEZ MUÑOZ
Director de Tesis

Pasto, 1983

AN
T
5345.7
S684
ej.1

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION
No. 31053
Valor $3.000 =
Fecha 5-11-84
Fac. Derecho
Librería
7
X
Cargo
Costo

"La Facultad no se hace responsable de las opiniones emitidas en la tesis, las cuales deben considerarse como propias de su autor".

PLAN DE TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE ABOGADO

JESUS ALBERTO SOLARTE BENAVIDES

Título: EL ARBITRAMENTO EN MATERIA LABORAL

CONTENIDO:

JUSTIFICACION DEL TEMA

I.- NOCION Y ANTECEDENTES DEL ARBITRAMENTO

1.1 Noción

1.2 La Biblia, El Derecho Romano, Las Partidas

1.3 El Arbitramento en Colombia.- Orígenes y Evolución.- Resumen Legislativo

II.- EL ARBITRAMENTO EN LA LEGISLACION ACTUAL

2.1 El Arbitramento Voluntario

La Cláusula Compromisoria y El Compromiso

2.2 Arbitramento Obligatorio.- Conflictos Económicos o de Intereses

Servicios Públicos

Procedencia del Arbitramento

2.3 Constitución de los Tribunales de Arbitramento

2.4 Requisitos de los Arbitros

2.5 Convocatoria del Tribunal

III.- PROCEDENCIA ARBITRAL

3.1 Facultades de los Arbitros

3.2 Término para Fallar

3.3 Fallos Arbitrales

IV.- NATURALEZA JURIDICA DEL ARBITRAMENTO

4.1 Naturaleza Jurídica

V.- ALCANCE Y EFECTOS DEL LAUDO

310661

Continuación:

5.1 Alcance y Efectos

5.2 Vigencia del Fallo Arbitral

VI.- RECURSOS

6.1 La Homologación

6.2 Interposición del Recurso

6.3 Competencia

6.4 Trámite del Proceso

6.5 Facultades de los Arbitros

COMENTARIOS DE CONCLUSION

RECURSO BIBLIOGRAFICO:

GONZALEZ CHARRY Guillermo: Derecho Colectivo del Trabajo, T. II.- Biblioteca Banco Popular, 1.979.

CAMPO RIVERA Domingo: Decrech0 Laboral Colombiano, Edit. Temis, 1.978.

CARVAJAL Adalberto y Otro: Nuevo Enfoque del Derecho del Trabajo, Edit. Gráficas Albar, 1.978.

GUERRERO FIGUEROA Guillermo: Derecho Colombiano del Trabajo, Edit. Temis, - 1.977.

SALAZAR Miguel: Curso de Derecho del Trabajo, Edit. Temis 1.973.

MELUK Alfonso:Procedimiento del Trabajo, Edit. Kelly, Bogotá, 1.969.

RODRIGUEZ CAMACHO Gregorio: Curso de Derecho Procesal Laboral, Edit. Librería Profesional, 1.982.

CAMACHO ENRIQUEZ: Derecho del Trabajo, Bogotá, 1.973.

COSTAIN Miguel Antonio: Jurisprudencia del Trabajo.

ORTEGA TORRES: Código Sustantivo y Procesal del Trabajo, Anotado.

GACETA DEL TRABAJO

REVISTA DEL TRABAJO

GACETA JUDICIAL

REVISTA ALEPH, Manizales, Nº 24-1.978

C O N T E N I D O

JUSTIFICACION DEL TEMA.

I.- NOCION Y ANTECEDENTES DEL ARBITRAMENTO.....1

1.1 Noción.....1

1.2 La Biblia El Derecho Romano Las Partidas.....1

1.3 El Arbitramento en Colombia.- Orígenes y Evolución.-
Resumen Legislativo.....2

II.- EL ARBITRAMENTO EN LA LEGISLACION ACTUAL.....6

2.1 El Arbitramento Voluntario.....6

La Cláusula Compromisoria y El Compromiso.....7

2.2 Arbitramento Obligatorio.- Conflictos Económicos o
de Intereses.....9

Servicios Públicos.....10

Procedencia del Arbitramento.....12

2.3 Constitución de los Tribunales de Arbitramento.....18

2.4 Requisitos de los Arbitros.....24

2.5 Convocatoria del Tribunal.....24

III.- PROCEDENCIA ARBITRAL.....25

3.1 Facultades de los Arbitros.....25

3.2 Término para fallar.....26

3.3 Fallos Arbitrales.....27

IV.- NATURALEZA JURIDICA DEL ARBITRAMENTO.....28

4.1 Naturaleza Jurídica.....28

V.- ALCANCE Y EFECTOS DEL LAUDO.....29

5.1 Alcance y Efectos.....29

5.2 Vigencia del Fallo Arbitral.....38

VI.- RECURSOS.....43

6.1 La Homologación.....43

6.2 Interposición del Recurso.....43

Continuación:

6.3 Competencia.....44
6.4 Trámite del Proceso.....46
6.5 Facultades de los Arbitros.....47

COMENTARIOS.....48

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.....56

JUSTIFICACION DEL TEMA

Frente al derecho de huelga, cuya institucionalización en los países capitalistas constituye la más importante conquista de los trabajadores asalariados, surge la institución del ARBITRAMENTO como una manera de resolver los conflictos colectivos del trabajo, especialmente cuando éstos han puesto en juego los intereses de la sociedad al afectar los servicios esenciales.

No es el Arbitramento, en derecho del trabajo, algo que pueda tenerse como una conquista de los trabajadores. Aún más, éstos lo consideran como una imposición del Estado, con el objeto de restringir el derecho de huelga, por lo que la clase trabajadora sistemáticamente ha repudiado el arbitramento obligatorio para la solución de los conflictos colectivos ante los patronos, dado que al quedar en minoría en el tribunal respectivo frente a los representantes del Estado y de los patronos, es imposible el éxito de las pretensiones de los trabajadores.

Pero tampoco la clase empresarial ha acogido sin reservas la institución del arbitramento obligatorio, por estimar que es un recorte ilícito a sus atribuciones para manejar los contratos de trabajo y atenta contra la expresión legal del derecho de propiedad.

Desde el año de 1.920 cuando se estatuyó en el país el arbitramento obligatorio para los conflictos colectivos, el Estado consagró la relatividad del derecho de huelga, por considerar que por encima de los contrincantes ocasionales está el interés de la sociedad, el cual exige que ningún derecho de los ciudadanos sea absoluto, que ninguna libertad sea ilimitada y que toda prerrogativa individual o colectiva deba tener como límite el interés general.

Para salvar esos intereses generales se ha impuesto el arbitramento en los conflictos colectivos del trabajo, por considerar, como se arguye desde 1920, que en determinadas circunstancias la seguridad social y los intereses superiores de la comunidad exige el tránsito de esos conflictos a un recurso forzoso como el arbitramento que, se supone, debe conceder a los trabajadores los justos derechos negados por los patronos en las etapas de arreglo directo y de conciliación.

La Constitución Nacional consagró, en la reforma de 1936, el derecho de huelga en forma relativa, pues la prohibió en los ervicios públicos, dejando a la Ley la reglamentación de su ejercicio; y si se tiene en cuenta que por servicio público se entiende toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, bien que se realice por el Estado directa o indirectamente, o por personas privadas, se comprenderá que actualmente el derecho de huelga en Colombia se circunscribe a un estrecho campo de las empresas privadas. Y aún en estas últimas, como veremos luego, ese derecho se limita o se frena en muchos casos, imponiéndose el arbitramento como vía de solución a los conflictos colectivos.

De esta suerte, los trabajadores han sostenido que los tribunales de arbitramento son una abierta burla a sus intereses plasmados en el pliego de peticiones, por cuanto el laudo arbitral se da por mayoría de votos, encontrándose, el voto del árbitro de los trabajadores en minoría frente al voto de los árbitros de patronos y gobierno. "Los tribunales de arbitramento -dicen los trabajadores- castran la lucha gremial y política de los trabajadores quedando a merced de la voluntad de gobierno y patronos. La huelga recortada cuarenta días, impone a los trabajadores un término limitado de lucha en lo relacionado con sus intereses profesionales".

No hay, pues, especialmente del lado de los trabajadores, confianza en el arbitramento. Dudan del gobierno al que consideran más cerca de los intereses del capital que de la justicia social.

La finalidad legal del arbitramento en materia laboral ha sido, sinembargo, la de darle una solución, a nombre del Estado, a aquellos conflictos en que las partes de su propia voluntad, o con su esfuerzo, no puedan dársela, y en los cuales, como ya se anotó, se encuentran envueltos intereses superiores a los de las partes en conflicto.

En mensaje al Congreso, el 20 de julio de 1976, el Presidente Alfonso López Michelsen expresó lo siguiente: "El arbitramento no fué concebido para servir los intereses de los poderosos. Muy por el contrario, a través del tiempo se ha probado eficaz para salvar los derechos de los trabajadores que no pueden competir ni en número ni en capacidad económica con los grandes sindicatos. Tampoco es ésta una confabulación del sector laboral y del gobier-

no contra los obreros. Cada una de las partes, patronos y trabajadores, designa respectivamente sus representantes y éstos deben nombrar el tercer árbitro para dirimir sus desacuerdos.....".

El arbitramento aparece, así, como un medio de defensa de los intereses de- la comunidad contra los conflictos colectivos de trabajo que alteran su seguridad; o cuando dichos conflictos se han vuelto insolubles en manos de - las partes en contienda así como en una forma de protección de aquellos trabajadores que, careciendo de fuerza sindical ante los patronos, son fácil - presa de éstos. Pero el arbitramento también se muestra como una valla ante la lucha organizada de los trabajadores por sus reivindicaciones sociales.- Es por eso que, no obstante estar constitucionalmente prohibida la huelga - en los servicios públicos, los conflictos colectivos en ese campo conducen- al paro, o suspensión del trabajo de hecho por parte de los asalariados, - con las consiguientes graves implicaciones para la comunidad y para las - instituciones legales que regulan ese aspecto esencial de la vida social.

Las anteriores consideraciones me indujeron a examinar, a través de este - trabajo de tesis, qué tiene de negativo y qué de positivo el arbitramento - laboral en Colombia, ya que es evidente que todas las garantías sociales de la clase asalariada, dependen de la evolución que experimentó la institu- - ción del arbitramento obligatorio en los conflictos colectivos de trabajo.

I.- NOCION Y ANTECEDENTES DEL ARBITRAMENTO

1.1 Noción.- La expresión viene del verbo latino ARBITRARI, que equivale a JUZGAR. Arbitro es la persona que resuelve, con carácter obligatorio,- una diferencia existente entre otras. El arbitramento, es entonces, la ac - ción de decidir sobre algo que ha sido sometido a la consideración de una - persona ajena a la controversia.

1.2 La Biblia, El Derecho Romano, Las Partidas.- En los pueblos primitivos los conflictos de diverso orden que se suscitaban entre las personas- eran solucionados por ellas mismas, apelando a la fuerza bruta casi siempre. En la Biblia se consideró una forma semejante de administrar justicia cuando se dijo que "al que maltrate a su prójimo se le hará como él ha hecho: - fractura por fractura, ojo por ojo, diente por diente. Se le hará la misma- herida que él ha hecho a su prójimo". Es la aplicación de la que en lenguaje jurídico se conoce como "Ley del Talión".

Esta concepción de la justicia privada y personal fue superada por la función civilizadora del derecho romano, en el cual el concepto de administración de justicia se dividió en tres grandes etapas: a) Una primera en la - que imperaba la justicia privada y personal, ejercida por los individuos o grupos, en la que cada individuo o grupo familiar resolvía los conflictos - que se le presentaban con otros, generalmente mediante el uso de la fuerza bruta. Hay quienes niegan a esta primera manifestación de los individuos el carácter de justicia. b) En una segunda etapa, los individuos dejaron de - hacerse justicia por su propia cuenta y decidieron someter sus diferencias a la decisión de terceros. Entonces el fallador o falladores eran escogidos libremente por las partes y podían fallar, bien de acuerdo con su leal saber y entender, caso en el cual se denominaba ARBITER o, lo que ocurrió más tarde, conforme a las normas o principios del derecho, asumiendo entonces - la calidad de IUDEX. En esta etapa se encuentra el orígen del arbitramento. c) La etapa evolutiva culminante del concepto de administración de justicia aparece en el derecho romano en el momento en que el Estado asume la facultad de administrar justicia, surgiendo así la justicia pública. Los conflictos que se presentaran entre los ciudadanos serían, así, resueltos por funcionarios del Estado. En los tiempos del Imperio el iudex había dejado de - ser árbitro para convertirse en un representante del Estado en la función -

de administrar justicia. El paso de la justicia privada o personal a la justicia pública es el más señalado aporte hecho a la civilización por el Derecho Romano.

La influencia romana en este aspecto se extendió a las provincias que integraban el Imperio Romano. En el año 212 Caracalla otorgó la ciudadanía romana a todos los súbditos del Imperio y, desde entonces, el Derecho Romano fué de aplicación en todo el Imperio y, por lo tanto, en la Península Ibérica.

A pesar de la caída del Imperio Romano, fué necesario que transcurrieran muchos años antes de que los pueblos liberados pudieran mostrar una obra legislativa realmente autóctona. Así por ejemplo, aunque en el año de 1265 Don Alfonso X, el sabio, buscó darle a España una legislación autenticamente nacional con la promulgación de LAS SIETE PARTIDAS, no puede dejar de referirse a las orientaciones dadas por el Derecho Romano.

Las Siete Partidas rigieron en nuestro territorio desde el momento en que los españoles pisaron nuestras costas, hasta que el País liberado del dominio español, comenzó a darse su propia organización jurídica; pues debe recordarse que obtenida la independencia política de España, transitoriamente fué adoptada como Legislación Nacional la que había regido durante la Colonia.

1.3 El Arbitramento en Colombia.- Orígenes y Evolución.- Resumen Legislativo.- La primera Ley que se dictó en Colombia, ya como País independiente, respecto al arbitramento, fué la 105 de 1890 y se refería al arbitramento voluntario para resolver conflictos que tenían origen en el derecho privado. Esa Ley fué subrogada por la 103 de 1923, que constituyó el Código Judicial de la época. La Ley 105 de 1931, que también fué Código Judicial, conservó la institución del arbitramento, y el nuevo Código de Procedimiento Civil la conserva igualmente. En todos estos casos se trata del arbitramento voluntario del Derecho Civil.

El tratadista Hernando Morales sostiene que "la justicia de los árbitros fué la primera forma que asumieron los juicios civiles desde la época más remota del derecho. El despotismo que trata de concentrar la suma de pode-

res en sí, no ha podido ver con buenos ojos esta institución y ha tratado - de restringirla. De ahí que en las primeras legislaciones europeas no se - concediera valor al derecho de arbitraje. La Revolución Francesa reaccionó vigorosamente contra tales principios y la Constitución de 1791 llegó a enumerar el derecho de comprometer como uno de los derechos naturales del ciudadano, que no podía ser mermado por el poder legislativo. La convención adelantándose por el mismo camino, llegó hasta el extremo de incurrir en el- arbitraje forzoso para muchas cuestiones judiciales, institución ilógica e- injusta porque consta de dos elementos contradictorios, a saber: la convención que supone el libre acuerdo de voluntades de los contratantes y la - obligación legal de llegar a la misma, que restringe el derecho de los individuos de obtener de las autoridades judiciales la decisión de sus controversias. Por esta razón en los tiempos modernos el arbitraje forzoso para - las cuestiones de puro derecho privado ha sido abolido, permaneciendo vigente para la resolución de algunas cuestiones dentro de las relaciones entre- capital y trabajo, o sea, en el orden del derecho social, con el fin de evitar el abuso de ciertos derechos, como el de huelga".

Igual que en Roma, en Colombia el arbitramento aparece alrededor de la autonomía de la voluntad, para la administración de una justicia privada en que las partes escogen libremente los árbitros que deben resolver sus controversias. Luego la institución del arbitramento se establece en nuestro ordenamiento legal en sus dos formas: con carácter voluntario y con carácter obligatorio. En todo caso su nacimiento y desarrollo están íntimamente vinculados al derecho civil, mientras que la utilización del arbitramento obligatorio se ha ido imponiendo simultáneamente con el intervencionismo de Estado- hasta convertirse en un medio de regulación estatal del derecho de huelga - que asiste a la clase trabajadora.

Podría hacerse un resumen legislativo histórico en la siguiente forma:

a) La institución del arbitramento voluntario en asuntos del trabajo se inició en Colombia con la expedición de la Ley 78 de 1919, en cuyo Artículo 6º dispuso:" Los empleados, obreros y trabajadores que se propongan entrar o - que hayan entrado en huelga, por una parte, y los empresarios por otra, pueden constituír arbitradores o tribunales de arbitramento para que diriman - sus diferencias. De la constitución del tribunal de arbitramento se extende

rá un acta en la cual se señalará el procedimiento a que deben someterse - las partes y los puntos que sé deben decidir por el arbitrador, cuyo fallo será obligatorio para las partes".

Se delineaba así en nuestro derecho lo que se llamaría la CLAUSULA COMPROMISORIA o el Compromiso, definida por el Artículo 1º de la Ley 2a. de 1938 como "aquella por virtud de la cual las partes que celebran un contrato se - obligan a someter a la decisión arbitral todas las diferencias que de él - puedan surgir, o algunas de ellas"; a la cual hace también referencia el Artículo 131 del Código Procesal del Trabajo cuando dice 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". Norma ésta que hace ver la - facultad que tienen las partes para someter a la decisión de árbitros todas o algunas diferencias de carácter laboral que puedan surgir entre ellas por causa del trabajo mismo y que pudieran dar origen a conflictos individuales o colectivos, como una previsión de éstos o como una medida para solucionarlos si ya se han presentado.

Hay que anotar que la primera disposición que se ocupó entre nosotros del - arbitraje para solucionar los conflictos colectivos fué la Ley 78 de 1919,- aunque no está claro que hubiera ordenado expresamente el arbitramento en - los servicios públicos, no obstante que algunas de sus disposiciones esta - blecen requisitos previos para que pueda suspenderse el trabajo en lo que - hoy se denominan servicios públicos.

b) A diferencia del arbitramento voluntario en el cual las partes tienen la facultad de acogerse o nó al mismo para solucionar sus conflictos de carácter laboral, el arbitramento obligatorio es de ineludible aceptación.

La primera forma que consagró en Colombia el arbitramento obligatorio en materia laboral en forma expresa fué la Ley 21 de 1920, en cuyo Artículo 22 - estableció:" El arbitraje es obligatorio y toda cesación de trabajo colectivo está prohibida mientras el tribunal dicta su fallo, en las siguientes empresas a las cuales están ligadas la seguridad, la salubridad y la vida económica y social de los ciudadanos:

1º) Medios de transporte, que comprenden los ferrocarriles, los tranvías, -

los buques fluviales y los buques marítimos;

2º) Acueductos públicos;

3º) Alumbrado público de las poblaciones

4º) Higiene y aseo de las ciudades

5º) Explotación de minas de la Nación".

Como puede apreciarse, aquí ya se consagra la prohibición de la huelga en los servicios públicos y la obligación de ir al arbitramento en casos de conflictos colectivos de trabajo en estos servicios.

Desde la expedición de esta Ley, la noción de servicio público ha sido tenida en cuenta como una constante en la legislación nacional, tanto laboral como administrativa; y la legislación laboral ha sido uniforme, igualmente, en el sentido de someter a la decisión del arbitramento obligatorio los conflictos laborales de carácter colectivo que se presenten en las empresas de servicio público, prohibiendo rotundamente la huelga en los mismos.

c) Antecedente importante en la historia del arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos es la Ley 24 del 24 de Octubre de 1940 sobre conflictos de trabajo en las empresas de navegación fluvial, cuando la navegación por el río Magdalena era de gran magnitud, dando lugar al desarrollo fabril y comercial a lo largo de esa arteria. Conforme al Artículo 1º de la Ley en mención, la navegación en buques fluviales constituye un servicio público y por tanto queda prohibida la cesación del trabajo por conflictos colectivos en empresas de navegación fluvial. Agrega que si en tales conflictos no se llega a un acuerdo directo entre las partes, son obligatorios los procedimientos de conciliación y arbitramento previstos en la Ley 21 de 1920. Además de la imposición forzosa del arbitramento, el Artículo 4º de esta Ley agregaba sanciones económicas y jurídicas, tanto para los patronos como para los trabajadores que se negaren a ir al arbitramento, facultando al gobierno para suspender en forma provisional o definitiva la personería jurídica de los sindicatos en esos casos.

d) Por medio del Decreto legislativo de estado de sitio Nº 1778 de 1944, dictado a raíz de la perturbación ocasionada por el apresameinto del Presidente Alfonso López Pumarejo en esta ciudad de Pasto, se estableció que mientras dure el estado de perturbación del orden público, los conflictos-

colectivos que no hayan sido o no sean solucionados en las etapas de arreglo directo o de conciliación, deberán ser sometidos a arbitramento..." Este Decreto se refiere a los conflictos que se puedan suscitar tanto en el sector público como privado.

e) Posteriormente, el Artículo 32 del Decreto 2350 de 1944, también de estado de sitio, ordenó que los conflictos de trabajo en los servicios públicos que no pudieren resolverse por arreglo directo o conciliación, debían someterse al arbitramento del Tribunal Supremo del Trabajo (hoy desaparecido) - al cual se agregaban sendos representantes de los patronos y de los trabajadores. Para conflictos ocasionados en empresas que no fueren de servicio público se dispuso que, declarada la huelga, si ésta se prolongaba por más de ocho días, el gobierno convocaría al Tribunal Seccional del Trabajo a - fin de que, asesoradp por sendos representantes de obreros y patronos, estudiara y propusiera fórmulas de arreglo.

f) Este Decreto extraordinario fué sometido por el Presidente López Pumarejo y su Ministro Doctor Arriaga Andrade a la consideración del Congreso, -- convirtiéndose en la Ley 6a. de 1945, en cuyo Artículo 57 se determinó que- los conflictos colectivos de trabajo en los servicios públicos, cuando no - pudieran resolverse por arreglo directo o por conciliación, serían sometidos al arbitramento especial de un tribunal integrado por tres miembros.

Podría decirse que de esta disposición pasa a configurarse la legislación - actual, que enseguida va a estudiarse.

II.- EL ARBITRAMENTO EN LA LEGISLACION ACTUAL

2.1 El Arbitramento Voluntario.- El arbitramento voluntario en materia laboral está consagrado en los Artículos 130 del Código Procesal del - Trabajo y 452, numeral 2, y 455 del Código Sustantivo. Conforme al primero: "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". El numeral 2 del Artículo 452 mencionado establece que: "Los conflictos colectivos en otras empresas -se refiere a las del sector - privado-, podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes". Y el Artículo 455 del Código Sustantivo del Trabajo determina:" 1-

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 acuerdo, por el Ministerio del Trabajo. 2- Cuando una diferencia se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento voluntario, no puede haber suspensión colectiva del trabajo".

La disposición del Artículo 130 del Código Procesal del Trabajo se refiere- únicamente a conflictos de carácter jurídico, es decir, a aquellos que versan sobre la interpretación de un derecho nacido y actual, ya se origine en un precepto formal de la Ley, o en un contrato individual o colectivo del - trabajo; su interpretación depende ordinariamente del Juez, en este caso el Juez del Trabajo, en contraste con el conflicto económico o de intereses - que no versa sobre derechos ya consagrados en la Ley o en los contratos, sino sobre la búsqueda de derechos nuevos, de reivindicaciones tendientes a - modificar los derechos existentes. Este género de conflictos se resuelven,- generalmente, por el conciliador o por el árbitro.

Consagra el Artículo 130 del Código Procesal del Trabajo la Cláusula compromisoria de que ya se habló; cláusula que, conforme al Artículo 131 Ib., deberá hacerse constar siempre por escrito, bien en el contrato individual, - en el contrato sindical, en la convención colectiva, o en cualquier documento otorgado posteriormente.

La cláusula compromisoria y el compromiso tienen como fundamento la renuncia que hacen las partes, en forma expresa, a hacer efectivas sus pretensiones- ante los jueces. En los conflictos jurídicos pueden someterse a la decisión de árbitros las controversias susceptibles de transacción surgidas entre personas capaces. Igualmente opera el sistema para procesos declarativos, y no para los de ejecución. Las diligencias de embargos, secuestros y remates - únicamente pueden ser practicadas por los jueces que ejercen jurisdicción - en forma permanente (Artículos 663 y 671 del C.de P.C.)

La Corte Suprema de Justicia en sentencia del 11 de febrero de 1954 expresó lo siguiente:"La cláusula compromisoria deroga eventualmente la jurisdicción de los magistrados ordinarios, mientras que el compromiso la deroga actualmente. Pero es manifiesto que dicha derogación es hecha sólo en el interés- privado de las partes, por lo cual éstas pueden renunciar a ella expresa o-

tácitamente. La jurisprudencia es constante en suponer que en caso de cláusula compromisoria, una vez que surja la controversia, si una de las partes la propone ante el Juez ordinario, el demandado tiene indudablemente el derecho de oponer la incompetencia del funcionario; pero si nó hace a este respecto oposición alguna y acepta la discusión del fondo del asunto, se entenderá sin mas, por presunción absoluta, que las partes renunciaron de mutuo acuerdo a la jurisdicción arbitral".

La cláusula compromisoria se diferencia del compromiso: la primera es un pacto accesorio de un determinado contrato que tiene por fin someter a la decisión de árbitros, en vez de presentarse ante los jueces ordinarios, las diferencias totales o parciales que se susciten sobre la interpretación o ejecución del contrato principal. La cláusula compromisoria puede establecerse dentro del contrato principal o con posterioridad a éste, pero siempre antes de surgir la controversia entre las partes.

En cambio, el compromiso es un contrato entre las partes celebrado antes o después de iniciarse el proceso judicial, pero con posterioridad al surgimiento de las diferencias que dan origen al conflicto.

El compromiso puede ser una consecuencia de la cláusula compromisoria, aunque las partes pueden someter a la decisión de árbitros sus diferencias sin existir previo acuerdo.

En sentencia de Noviembre 3 de 1960, dijo la Corte:" La estipulación sobre constitución de Tribunales o comisiones de conciliación y arbitraje, o de los organismos que hagan sus veces, deberá ser siempre expresa, pues no cabe entender que acuerdo tan importante, con virtualidad de derogar eventualmente la jurisdicción de los jueces ordinarios, pueda deducirse o suponerse tácitamente existente. De allí que sea requisito esencial para su validez el que la cláusula compromisoria conste siempre por escrito, conforme al mandato del Artículo 131 del Código Procesal del Trabajo".

Las partes contratantes quedan en libertad de dirimir sus controversias ante la justicia ordinaria no obstante existir una cláusula compormisoria si, de común acuerdo, desisten de ésta. Si nó existe acuerdo, el demandado, como lo expresa la Corte, puede oponer la excepción previa de compromiso en -

caso de que se someta a la justicia ordinaria la cuestión objeto del con - flicto.

Sinembargo, debe anotarse que la renuncia a la jurisdicción arbitral no se refiere sino a los casos de arbitramento para un determinado litigio, ya - que cuando se trata de arbitramento permanente, no puede renunciarse a la- jurisdicción arbitral, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley - 2017 de 1952 cuyo Artículo 1º establece:" Es de competencia privativa de- los tribunales o comisiones de conciliación y arbitraje, o de los conflic- tos o controversias que, de acuerdo con la respectiva convención, pacto o- fallo arbitral, les corresponda dirimir a tales tribunales".

El extinguido Tribunal Supremo del Trabajo anotó:" Los árbitros a quienes- se somete la decisión de controversias de trabajo distintas a las económi- cas, ejercen una jurisdicción de derecho, ésto es, aplican normas jurídi - cas preexistentes. Y el método de carácter privado como se los designa, en nada desvirtúa la índole judicial de sus funciones".

En resumen, el arbitraje en los conflictos jurídicos es eminentemente vo - luntario, ya se recurra a él en virtud de la cláusula compromisoria o del- contrato de compromiso.

El procedimiento de esta clase de arbitraje se encuentra en los Artículos- 132 y siguientes del Código Procesal del Trabajo, salvo que se haya señala do otro en convención, pacto o fallo arbitral, según lo establece el Decre to Ley 2017 de 1952.

El objeto principal de esta tesis es el estudio del Arbitramento Obligato- rio en los conflictos colectivos de intereses, ya que allí radica el meo - llo de la actual coyuntura laboral en un Páis capitalista como el nuestro- y, por tanto, el futuro de la lucha por las reivindicaciones de la clase - trabajadora. Vamos, pues, a entrar en materia.

2.2 Arbitramento Obligatorio.- Conflictos Económicos o de Intéreses

La legislación actual impone el arbitramento obligatorio en los servicios- públicos definidos por la Ley, tanto oficiales como privados, y en casos - especiales del sector empresarial privado.

En las actividades consideradas de servicio público está prohibida la huelga por mandato de la Constitución Nacional, en cuyo Artículo 18 se establece: "Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los públicos. La Ley reglamentará su ejercicio".

En desarrollo de esa disposición, el Artículo 452 del Código Sustantivo del trabajo (Subrogado por el Artículo 34 del Decreto legislativo 2351 de 1965, ratificando luego por la Ley 48 de 1968), dispone:

"Serán sometidos a arbitramento obligatorio: a) Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos y que no se hubieren podido resolver mediante arreglo directo o por conciliación. b) Los conflictos colectivos de trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo esta lecido en el Artículo 31 de éste Decreto".

De acuerdo con la Ley, el conflicto colectivo de trabajo comprende 3 etapas: la de arreglo directo, la de conciliación y la de arbitraje obligatorio. El arbitraje sustituye a la huelga en las empresas de servicio público. El conflicto no comienza, pues, con el arbitraje; por el contrario, ésta es la última de sus fases. Cuando el tribunal de arbitramento se constituye ya existe el conflicto entre dos su etos titulares de los intereses en contraste.

Servicios Públicos.- De conformidad con el Artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 1º del Decreto Extraordinario - 753 de 1.956, se entiende como servicio público toda actividad organizada - que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y - contínua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas.

De acuerdo con el mismo Artículo, constituyen servicios públicos, entre otras (la norma no es taxativa), las siguientes actividades:

a) Las que se prestan en cualquiera de las ramas del poder público;
b) Las empresas de transporte por tierra, aire y agua; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones;
c) Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas;
d) Las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficen-

cia;

e) Las plantas de leche, plazas de mercado, y de todas las organizaciones de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados;

f) Las de todos los servicios de higiene y aseo de las poblaciones;

g) Las de explotación, elaboración y distribución de la sal;

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

A estas actividades se agregan las de industria bancaria, sean realizadas por el Estado directa o indirectamente, o por los particulares.

No es, pues, indispensable para la existencia de un servicio público que su prestación esté únicamente a cargo del Estado. Esta es apenas una modalidad adjetiva. El servicio puede ser organizado porconcesionarios o por personas particulares. "Pero tanto en uno como en otro caso -ha dicho la Corte- la actividad debe desarrollarse de conformidad con los procedimientos del derecho público, por la naturaleza misma de las necesidades que llena y por las repercusiones de éstas en la vida del conglomerado social".

El Artículo 430 transcrito, contenía el literal i), el cual disponía que podrían catalogarse como servicios públicos otras actividades en que estuviera comprometido el interés general o la economía nacional, en virtud de un acto gubernamental, siempre que el Consejo de Estado, a petición del gobierno nacional, conceptuara favorablemente sobre el particular. Esta literal i) fue derogado por la Ley 48 de 1.968 que, a su vez, facultó al Presidente de la República para ordenar, en cualquier momento, la cesación de una huelga si por su naturaleza o magnitud afecta en materia grave los intereses de la economía nacional considerada en su conjunto, como veremos luego.

Debe observarse que cuando el Código en su Artículo 430 habla de que está prohibida la huelga en los servicios públicos mencionados en seguida en el literal a) como servicios públicos las actividades que se prestan en cualquiera de las ramas del poder público, no puede suponerse que implícitamente la Ley haya consagrado el derecho de conflicto, y por tanto el arbitramento, en los servicios públicos ordinarios del Estado. En este aspecto la

Ley hace una distinción entre lo que se podría llamar "servicios públicos - políticos, y "servicios públicos técnicos o comerciales". En los primeros - no puede haber derecho de conflicto, sino un simple derecho de petición, y- los trabajadores que a ellos estén vinculados únicamente pueden elevar, mediante el ejercicio del derecho consagrado en el Artículo 45 de la Constitución y en el Artículo 414 (numeral 4º) del Código Sustantivo del Trabajo, - respetuosas peticiones a las autoridades correspondientes, las cuales deben ser consideradas y resueltas por las vías regulares del Derecho administrativo, sin que puedan ser sometidas a los procedimientos propios de un con - flicto colectivo, como son el arreglo directo, la conciliación y el arbitraje. En cambio los trabajadores de los servicios públicos que se prestan por el Estado en el aspecto "técnico comercial e industrial" en las diversas empresas de esa índole, sí tienen derecho de conflicto es decir, pueden pre - sentar pliegos de peticiones y llevarlos por la vía del arreglo directo, y- aunque en esos casos no se permite la huelga, puede llegarse al arbitramento.

La jurisprudencia nacional, al referirse a los conflictos colectivos en servicios públicos, ha establecido:"Basta que el Ministerio del ramo tenga informe de que dicho conflicto no ha podido resolverse mediante arreglo directo o conciliación, para disponer la convocatoria del Tribunal Especial de - Arbitramento. La Ley no exige que porceda una petición formal de las partes o de cualquiera de ellas. El órgano de información en esos casos, conforme- al Artículo 443 del Código Sustantivo del Trabajo, es el inspector del trabajo, o en su defecto el Alcalde Municipal respectivo". (Julio 18 de 1960).

Procedencia del arbitramento.- Los conflictos colectivos de trabajo que se- presentan en los servicios públicos y que no hayan podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación, deben, como ya se ha dicho someterse a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio.

De los funcionarios del Estado: empleados públicos (vinculados por una relación legal y reglamentaria) y trabajadores oficiales (vinculados por contrato de trabajo), únicamente estos últimos pueden presentar a las Entidades - empleadoras correspondientes pliegos de peticiones, que deben tramitarse mediante el arreglo directo y la conciliación; pero como a todos los empleados oficiales les está prohibido hacer huelga, los puntos del pliego de peticio

nes respecto a los cuales no se haya logrado un acuerdo en las etapas de arreglo directo y de conciliación, deben inexorablemente ser sometidos a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio. Los empleados públicos no pueden recurrir siquiera al arbitramento pues, como tantas veces se ha dicho, no pueden presentar pliegos de peticiones, punto de partida de los conflictos colectivos de trabajo.

Pero en aquellas actividades que no son consideradas de servicio público, puede presentarse igualmente el arbitraje obligatorio en los siguientes casos:

a) Por opción de los trabajadores.- El Artículo 34 del Decreeto 2351 de 1965 establece que serán sometidos a arbitramento obligatorio los conflictos colectivos de trabajo en que los trabajadores optaren por él, conforme a lo establecido en el Artículo 31 del mismo Decreto. Este Artículo establece que los trabajadores podrán decidirse por la declaratoria de huelga o por la solicitud al Ministerio del Trabajo para que el diferendo sea sometido a un tribunal de arbitramento obligatorio sin suspender, como es obvio, en este último caso, las labores ordinarias en la empresa o Entidad. La decisión debe ser tomada en votación secreta y papeleta escrita por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o por la asamblea del Sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores; debiéndose dar aviso a las autoridades administrativas del trabajo antes de celebrarse la asmblea con el fin de que puedan comprobar su desarrollo.

Vino posteriormente la Ley 48 de 1968 en cuyo Artículo 3º, numeral 20, dispuso lo siguiente:"En cualquier momento, antes de la declaratoria de la huelga o durante su desarrollo, el sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores o en defecto de éstos, los trabajadores en asamblea general, podrán solicitar que las diferencias precisas respecto de las cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación contenidas en el pliego de peticiones de los trabajadores como proyecto de convención colectiva o de pacto colectivo de trabajo, sean sometidas al fallo de un tribunal de arbitramento constituído en la forma que se determina más adelante".

Este precepto fué considerado inexequible por la Corte en la parte que da

al tribunal competencia para resolver solamente las peticiones contenidas en el pliego de los trabajadores, por cuanto la Corte acepta los contra- - pliegos de los patronos como parte integrante de los puntos del conflicto que deben tener en cuenta los árbitros.

La Ley 48 de 1.968 prevee, además, que "El Ministerio del Trabajo, de ofi- cio o a petición del sindicato o sindicatos, o en defecto de éstos, de los trabajadores en asamblea general, someterá a votación de la totalidad de - los trabajadores de la empresa si desean o no someter las mencionadas dife- rencias 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 má- ximo de tres días hábiles si se hallare suspendido, y se convocará dentro de los dos días hábiles siguientes el tribunal de arbitramento obligatorio llamado a proferir dicho fallo".

b) Huelgas que se prolonguen por más de treinta días.- El Artículo 1º del Decreto 939 de 1.966, dispone que cuando una huelga se prolongue por más - de treinta días sin que las partes encuentren fórmulas de solución al con- flicto que originó el cese de actividades, los trabajadores podrán solici- tar al Ministerio del Trabajo, dentro de los diez días siguientes, que el diferendo sea sometido a la decisión de un tribunal de arbitramento obliga- torio. Agrega el Artículo 2º que cuando las partes, de común acuerdo, o - los trabajadores, no pidan la constitución del tribunal de arbitramento o- bligatorio de que trata el artículo anterior, el Ministerio del Trabajo po- drá ordenar que aquel se constituya para resolver, como en los casos ante- riores, los puntos del pliego de peticiones sobre los cuales no hubo acuer- do en las etapas previstas en la Ley.

El mismo decreto determina en su Artículo 3º que "la decisión de los traba- jadores de acogerse al tribunal de arbitramento obligatorio contemplado en el Artículo 1º de este decreto, o la notificación del Ministerio del Traba- jo por la cual se ordena su constitución conforme a lo preceptuado en el - Artículo 2º del mismo, conlleva para aquellos la obligación de reanudar, - dentro del término máximo de tres días las actividades habituales de traba- jo de la empresa".

El Artículo 1º del Decreto 939 comentado, prácticamente estableció para la

huelga una duración máxima de cuarenta días. Sinembargo, la orden que para que se constituya el tribunal de arbitramento puede dar el Ministerio, es facultativa y, hasta ahora, el gobierno no ha abusado de esa facultad.

c) Decisión Presidencial.- Establece el numeral 4º del Artículo 3º de la Ley 48 de 1.968 que si una huelga, por razón de su naturaleza o magnitud, afecta de manera grave los intereses de la economía nacional considerada en su conjunto, el Presidente de la República podrá ordenar, en cualquier momento, la cesación de la huelga y que los diferendos que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral. Pero el Presidente no podrá tomar esa decisión sin el concepto previo y favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Esta disposición que, obviamente se refiere al sector privado, a empresas que no son de servicio público, es una réplica de la ley norteamericana denominada Taft-Hardley, expedida en el primer gobierno de Truman con el objeto de poner freno a los desmanes de los sindicatos en las grandes industrias norteamericanas que estaban creando dificultades en la industria de guerra.

Eliminado, como se dijo, el literal i) del Artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, el legislador dejó esa especie de válvula de seguridad a fin de que el gobierno pueda ponerle fin a una huelga que estuviere afectando gravemente la economía nacional considerada en su conjunto.

Esta es otra manifestación legislativa del concepto de que el derecho de huelga no puede tomarse como absoluto. Si llega a presentarse una confrontación entre los intereses de la comunidad y los intereses de los sindicatos de trabajadores, el gobierno puede poner término al perjuicio que éstos puedan estarle causando a aquella, y ordenar que el conflicto que dio ocasión a la huelga sea resuelto por un tribunal de arbitramento obligatorio, debiéndose reanudar el trabajo dentro de los tres días siguientes a la decisión gubernamental.

A la norma contenida en el numeral 4º del Artículo 3º de la Ley 48 de 1968 a que se está haciendo referencia, se le han hecho serias críticas por notables tratadistas como el Doctor Guillermo González Charry quien, en su

obra intitulada "Derecho Colectivo del Trabajo - Conflictos Colectivos",Tomo II, anota:"Por razones de conveniencia no debe mantenerse la posibilidad de consulta de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Los conflictos de trabajo cuando desembocan en el campo de la huelga, suelen tomar un rumbo desconocido que generalmente se identifica con cuestiones políticas. Inmiscuír a la Corte Suprema, que al menos tradicionalmente entre nosotros ha sido extraña a esta clase de menesteres, es correr el riesgo de responsabilizarla del conflicto, sin beneficio para nadie. Es verdad que detrás del precepto se encuentra la inmensa autoridad que significa la Corte Suprema cuando decide, bien sea en sesión plenaria, bien sea a través de sus magistrados. Pero ello no alcanza a justificar que se le someta al riesgo del desprestigio y de la desconsideración a que pueda ser sometida con motivo de un conflicto de trabajo, sobre todo de esta magnitud, pues recuérdese que se trata de casos que en su conjunto pueden afectar la economía nacional, es decir, son conflictos de gran envergadura o importancia por su propia naturaleza".

"Desde el punto de vista constitucional, no está claro que esta Institución se arregle a la carta política. Conforme a ésta, el supremo cuerpo consultivo del gobierno es el Consejo de Estado, entidad que tiene dos maneras de resolver las consultas oficiales: las de carácter político cuando se va a declarar turbado el orden público o el estado de emergencia económica, que se resuelve por conducto del Consejo Pleno; y las de carácter administrativo corriente, que se resuelven a través de una sección especial denominada Sala de Consulta y Servicio Civil".

"Si ésto es así, resulta contradictorio que la ley señale un cuerpo consultivo del gobierno distinto al que señala la propia Contitución. Parece que la norma derogada -literal i) del Artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo- tenía esta orientación, pues entregaba al gobierno la posibilidad de declarar una determinada actividad de servicio público, previo concepto del Consejo de Estado. Podría cambiarse ahora en el sentido de que esta institución especialísima de la terminación de la huelga, por acto oficial, se hiciera previa consulta con la Sala correspondiente del Consejo de Estado".

En lo que respecta a qué debe entenderse por "huelga que afecte gravemente

la economía nacional considerada en su conjunto", no es posible sentar un- criterio definitivo, y ello dependerá del buen juicio y del sentido demo - crático que el gobierno -pues propiamente no se trata del Presidente, como dice la norma- y la Corte Suprema tengan en un momento dado para no perjudicar el movimiento reivindicatorio de los trabajadores.

Sobre este asunto la Corte ya ha sentado su criterio en algunos conceptos, uno de los cuales está contenido en el oficio Nº 289 del 12 de julio de 19 75. El Ministro de Trabajo había consultado sobre la posibilidad de hacer cesar una huelga que adelantaba el sindicato de trabajadores de la indus-- tria "Puracé" en el Departamento del Cauca. El concepto de la Corte fue el siguiente: "El Artículo 3º, numeral 4º de la Ley 48 de 1.968 que faculta - al presidente para ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga y que los diferendos que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral, pre- vio concepto favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, exige que la huelga sea de tal magnitud que afecte de manera grave los in- tereses de la economía nacional en su conjunto. No es, pues, cualquier mo- vimiento huelguístico el que pueda terminar por este medio extraordinario, ni el que solamente afecte parcialmente la economía nacional, o un determi- nado sector de ésta, sino el que la efecte gravemente y en forma integral.

"La Sala de Casación Laboral reunida en pleno, y después de analizar a la luz del criterio anterior los hechos expuestos en la consulta, conceptúa - que de los términos de la misma no surge que la huelga adelantada por los trabajadores de Industrias "Puracé", afecte de manera grave los intereses de la econocmía nacional considerada en su conjunto".

En otra ocasión -1.977- la Corte conceptuó favorablemente al criterio del gobierno para que pudiera convocar el tribunal de arbitramento, luego de hacer un minucioso estudio de la huelga que había dado ocasión a la consul- ta, del analísis de la huelga en sí misma y de sus implicaciones sociales en el campo de la economía, de las necesidades familiares de los trabajado- res, en fin, de la grave situación a que había conducido una huelga en la industria del cemento a escala nacional.

Los presupuestos de la hipótesis consagrada en el Artículo 3º ,numeral 4º de la Ley 48 de 1.968 son, pues, los siguientes: que se trate de una huel-

ga "legal", si el término cabe, es decir, que no se trate de una cesación del trabajo en los servicios públicos, por ejemplo; que dicha huelga haya sido declarada legalmente por los trabajadores, y que se trate de una huelga en marcha.

d) Acuardo entre las partes.- Al igual que en los conflictos colectivos de carácter jurídico, en los intereses puede existir, por establecerse en cláusula compromisoria o en compromiso, el arbitramento voluntario, pero que es voluntario solo de orígen, ya que una vez conformado el tribunal y producido el fallo arbitral, pasa a ser de forzosa aceptación.

El Artículo 34 del Decreto Ley 2351 de 1.965, establece en el numeral 2º que los conflictos en "otras empresas podrán ser sometidos al arbitramento voluntario por acuerdo de las partes". Este artículo derelacionarse con el Artículo 455 del Código Sustantivo del Trabajo.

2.3 Constitución de los tribunales de Arbitramento.- A diferencia de otras legislaciones en las cuales los tribunales de arbitramento tienen carácter permanente, en nuestra legislación desempeñan funciones esencialmente temporales y se constituyen para cada caso concreto. El sistema permanente rige especialmente en los países de gran desarrollo industrial.

Los tribunales se integran de diferente manera según se trate de arbitramento voluntario o de arbitramento obligatorio.

En el arbitramento voluntario las partes pueden designar uno o varios árbitros, como a bien lo tengan y la designación puede caer en personas naturales o jurídicas (Artículo 132 del C.P.L.). Si se trata de personas naturales y las partes no han acordado previamente en la cláusula compromisoria la manera de hacer la designación, cada una de ellas nombrará un árbitro, y éstos, como primera providencia, designarán un tercero que con ellos integre el tribunal. Si los dos arbitradores escogidos por las partes no se pusieren de acuerdo en el término de 24 horas, será tercero el respectivo inspector seccional del trabajo y, en su defecto, el alcalde del lugar. Si la parte obligada a nombrar árbitro no lo hiciere o se mostrare renuente, el juez del lugar, previo requerimiento de tres días, procederá a designarlo. En caso de falta o impedimento de alguno de los árbitros, se procederá

a reemplazarlo en la misma forma en que se hizo la designación. Si una de las partes se mostrare renuente a reemplazar al árbitro que le corresponde los dos restantes, previo requerimiento a la parte renuente con un término de tres días. procederán a hacer la designación.

En el arbitramento obligatorio los tribunales se integran por tres miem- - bros que se designan según se trate de conflictos colectivos surgidos en - empresas de servicio público o en las que no revisten ese carácter.

En los servicios públicos, bien sean oficiales o privados, conforme a lo dispuesto por el Artículo 453 del Código Sustantivo del Trabajo, modifica do por el Artículo 36 del Decreto 2351 de 1.965, el tribunal de arbitramen to obligatorio se compondrá de tres miembros designados uno por cada una de las partes y un tercero por el Ministerio del Trabajo, escogido de la lista que debe formar anualmente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con abogados de todas las regiones del país, y de - la cual el gobierno debe escoger el árbitro tercero, o el que deba reempla zar al de alguna de las partes en caso de renuencia.

Conforme al Artículo 1º del Decreto 2469 de 1.965, que modifica al Artícu lo 35 del Decreto 2351 de 1.965, cada dos años, a partir de la vigencia de dicho decreto el gobierno enviará a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia una lista de por lo menos ciento ochenta personas, ciudadanos co lombianos, abogados titulados, o conocedores de las cuestiones económicas y sociales, de reconocida honorabilidad, para que de ellas se escojan los árbitros de la parte oficial. Para el cumplimiento de lo anterior, el mis mo artículo establece que las asociaciones gremiales de patronos y de tra bajadores legalmente constituídas que determine el gobierno en la reglamen tación respectiva, pasarán al Ministerio del Trabajo sendas listas compues tas de ciento veinte nombres que, reuniendo las calidades requeridas, co-- rrespondan a personas que residan en los distintos departamentos del país, de entre las cuales se seleccionarán dos terceras partes del total de miem bros de la lista de árbitros de tal modo que adicionada por los nombres - que corresponde enviar al gobierno, ésta quede formada por terceras partes con los nombres postulados por el sector patronal, por los trabajadores y el gobierno, para períodos de dos años.

Con posterioridad, la Ley 48 de 1.968, en su Artículo 3º, numeral 2, esta

bleció, como se indicó ya, que "En cualquier momento, antes de la declaratoria de huelga o durante el desarrollo, el sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, o en defecto de estos los trabajadores en asamblea general, podrán solicitar que las diferencias precisas respecto de las cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, sean sometidas al fallo de un tribunal de arbitramento obligatorio constituído en la forma que se determina más adelante".

Y en el numeral 3 del mismo Artículo 3º se establece: "El tribunal de arbitramento obligatorio se compondrá de tres miembros designados 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 el tercero, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su posesión, dicho árbitro será designado por el Ministerio de Trabajo de lista integrada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. La Sala Laboral de la Corte integrará dicha lista para períodos de dos años con doscientos ciudadanos colombianos residentes en los distintos departamentos del país, que sean abogados titulados especializados en derecho laboral o expertos en la situación económica y social del país, y de reconocida honorabilidad".

Contrariamente a lo que parecen creer algunos autores, es evidente que la regla anterior contenida en la Ley 48 de 1.968, se refiere a conflictos colectivos que se susciten en empresas estrictamente privadas en donde sea posible la huelga. En efecto, el numeral 2 del Artículo 3º comienza diciendo: "En cualquier momento, antes de la declaratoria de huelga o durante su desarrollo....." podrá solicitarse el tribunal de arbitramento obligatorio a que se refiere el numeral 3º. No puede referirse esta norma a conflictos colectivos que se presenten en empresas consideradas de servicio público, estatales o privadas a las que debe aplicarse, para la constitución del tribunal de arbitramento, la regla general del Artículo 36 del Decreto Nº 2351 de 1.965, no alterado por la Ley 48 de 1.968.

El Doctor Guillermo González Charry, en su obra "Derecho Colectivo del Trabajo" Tomo II, hace, incluso la siguiente observación: "....en conflictos

colectivos que se susciten en empresas estrictamente privadas, pero en don de la huelga esté afectando o amenace afectar gravemente la economía nacio nal, contemplados en la regla 48 del Artículo 3º de la Ley 48 de 1.968, ya que la misma guarda silencio sobre la constitución del tribunal y simple- mente ordena que el Presidente de la República envíe el conflicto a una de cisión arbitral, se pasa a aplicar automáticamente la regla general por es tar comprendido el caso en la parte final del Artículo 36 del Decreto 2351 de 1.965, no alterado por la Ley 48 de 1.968; y porque desde el momento en que la Corte Suprema de Justicia considere que se trata de un caso en que el gobierno pueda ponerle fin a la huelga, asume características de priori dad el interés general, y el gobierno debe proceder como si se tratara de un servicio público". (Derecho Colectivo del Trabajo, T. II, pag. 340).

Pero en los conflictos de trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el Artículo 31 del Decreto 2351 de 1.965; o cuando los trabajadores soliciten al Ministerio de Trabajo que el diferendo sea sometido a un tribunal de arbitramento obligatorio luego de treinta días de huelga, de acuerdo al Artículo 1º del Decreto 939 de - 1.966, mantenido en su vigencia por la Ley 48 de 1968; en fin, cuando, con forme al Artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, se trata de con - flictos colectivos "en otras empresas" en que las partes se sometan volunt tariamente y por acuerdo mutuo a una decisión arbitral, porque así lo dis- pone también el Artículo 455 del mismo Código, el tribunal de arbitramento en su constitución sigue la regla del numeral 3, Artículo 3º de la Ley 48- de 1968, es decir, los árbitros se designan uno por la empresa, otro por - el sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los tra bajadores, o en defecto de éstos por los trabajadores en asamblea general, y el tercero se elige de común acuerdo por dichos dos árbitros; y únicamen te cuando éstos no se pongan de acuerdo para elegir el tercero, dentro de las 48 horas siguientes a su posesión, ese árbitro será elegido por el Mi- nisterio de Trabajo de lista integrada por la Corte.

Teoricamente, entonces, el asunto no ofrecería problema: En los conflictos colectivos de trabajo que deben someterse a arbitramento, cada una de las- partes elige su árbitro y los dos eligen el tercero; sólo excepcionalmente el gobierno elige el suyo, bien porque le corresponda como en el caso de - los servicios públicos, o bien en el caso de renuencia de las partes a de-

signar los suyos. Pero si se tiene en cuenta, como ya se dijo antes, que - las más importantes actividades de la vida social están a cargo de empre-- sas consideradas de servicio público, se comprenderá que es muy estrecho - el marco del arbitramento voluntario en los conflictos colectivos de trabajo.

Debe anotarse aquí el problema existente en el sistema legal de reintegración de los tribunales de arbitramento cuando los árbitros se niegan a tomar posesión del cargo, o recurren a procedimientos dilatorios para impedir el funcionamiento del tribunal, como cuando demoran la aceptación del nombramiento, rehuyen las notificaciones o simplemente no actúan, cosa que ocurre frecuentemente, incluso por táctica de los trabajadores ya que, repetimos, el arbitramento no es de buen recibo por parte de éstos.

Cuando las partes se muestran renuentes a designar el árbitro que les corresponde, o cuando los dos árbitros no se ponen de acuerdo para designar el tercero, lo designa el Ministerio de Trabajo; pero cuando no se trata de renuencia de las partes, sino de aceptación de los árbitros, el reemplazo debe hacerse en la misma forma en que se eligió al primer árbitro, es decir, corresponde reemplazarlo a la parte a la cual pertenece dicho árbitro, repitiendo el sistema u dificultando, consiguientemente la constitución del Tribunal.

De acuerdo con el reglamento del Artículo 36 del Decreto 2351 de 1.965, - que corresponde al Artículo 453 del Código Sustantivo del Trabajo, la renuencia de cualquiera de las partes para designar árbitros, da derecho al Ministerio de Trabajo para hacerlo, cuando se trata de servicios públicos. Se trata, pues, de reemplazar el árbitro que las partes no han nombrado; - pero si éstas lo hacen y luego el árbitro no cumple con sus obligaciones,- habrá que recurrir al sistema de reemplazo normal, creándose un problema a menudo insalvable.

Tribunales Especiales de Arbitramento.- Existe un caso especial previsto - en el numeral 2º del Artículo 36 del Decreto 2351 de 1.965, conforme al - cual, cuando en una ciudad o región y en una misma época surjan varios conflictos colectivos de trabajo en dos o más empresas o establecimientos de servicio público, de la misma índole, se constituirá un solo tribunal de -

arbitramento que los dirima, bien sea por medio de un solo fallo o de va-- rios, conforme al número de empresas o establecimientos en conflicto, y a las características de cada uno de éstos.

Este tribunal se compondrá también de tres miembros designados uno por el Ministerio de Trabajo, uno por la organización u organizaciones sindicales y uno por las empresas o establecimientos. Cada grupo de empresas o esta- blecimientos y de organizaciones sindicales, designará el árbitro que le - corresponda por mayoría de votos.

Para que este caso especial de arbitramento se produzca, deben concurrir - los siguientes elementos: a) Que en una misma ciudad o región se presenten varios conflictos colectivos de trabajo; b) Que esos conflictos se presen- ten en dos o más empresas de servicio público de la misma índole; y c) que se presenten en la misma época, de modo que el Ministerio pueda convocar - el tribunal en una sola resolución.

El Doctor Guillermo González Charry pone de presente algunas de las difi- cultades que pueden presentarse en este caso: "Puede ocurrir que en una - misma región del país, surjan simultáneamente dos o más conflictos colecti- vos en servicios que se consideran públicos de acuerdo con la ley, pero - que, por ejemplo, el uno sea de carácter nacional, el otro de carácter de- partamental, y el tercero en una empresa de propiedad privada pero conside- rada como de servicio público. La circunstancia de la simultaneidad del - conflicto haría por sí misma difícil la convocatoria de un solo tribunal - para resolver estos problemas, fuera de que presentaría otros de carácter constitucional muy dificiles de superar como, por ejemplo, el de que un mis- mo fallo pudiera resolver problemas de los departamentos y de la nación en relación con los compromisos patrimoniales, y de los particulares. Habría que hacer un estudio muy cuidadoso de esta norma y de las circunstancias - en que se presente un conflicto, para determinar la procedencia y particu- larmente la legalidad y la conveniencia de cobijar con un solo fallo dife- rentes conflictos colectivos de esta índole. Parece que fuera más viable - la solución prevista en una de las opciones del texto, a saber, que convo- cado el tribunal, dada la simultaneidad de los conflictos, se dictaran va- rios laudos, de manera que cada uno, separadamente, resolviera el conflic- to particularmente.

arbitramento que los dirima, bien sea por medio de un solo fallo o de va-- rios, conforme al número de empresas o establecimientos en conflicto, y a las características de cada uno de éstos.

Este tribunal se compondrá también de tres miembros designados uno por el Ministerio de Trabajo, uno por la organización u organizaciones sindicales y uno por las empresas o establecimientos. Cada grupo de empresas o esta- blecimientos y de organizaciones sindicales, designará el árbitro que le - corresponda por mayoría de votos.

Para que este caso especial de arbitramento se produzca, deben concurrir - los siguientes elementos: a) Que en una misma ciudad o región se presenten varios conflictos colectivos de trabajo; b) Que esos conflictos se presen- ten en dos o más empresas de servicio público de la misma índole; y c) que se presenten en la misma época, de modo que el Ministerio pueda convocar - el tribunal en una sola resolución.

El Doctor Guillermo González Charry pone de presente algunas de las difi- cultades que pueden presentarse en este caso: "Puede ocurrir que en una - misma región del país, surjan simultáneamente dos o más conflictos colecti- vos en servicios que se consideran públicos de acuerdo con la ley, pero - que, por ejemplo, el uno sea de carácter nacional, el otro de carácter de- partamental, y el tercero en una empresa de propiedad privada pero conside- rada como de servicio público. La circunstancia de la simultaneidad del - conflicto haría por sí misma difícil la convocatoria de un solo tribunal - para resolver estos problemas, fuera de que presentaría otros de carácter constitucional muy dificiles de superar como, por ejemplo, el de que un mis- mo fallo pudiera resolver problemas de los departamentos y de la nación en relación con los compromisos patrimoniales, y de los particulares. Habría que hacer un estudio muy cuidadoso de esta norma y de las circunstancias - en que se presente un conflicto, para determinar la procedencia y particu- larmente la legalidad y la conveniencia de cobijar con un solo fallo dife- rentes conflictos colectivos de esta índole. Parece que fuera más viable - la solución prevista en una de las opciones del texto, a saber, que convo- cado el tribunal, dada la simultaneidad de los conflictos, se dictaran va- rios laudos, de manera que cada uno, separadamente, resolviera el conflic- to particularmente.

"Pero de todas suertes, la constitución del tribunal a que se refiere la parte final de la disposición, y por cuanto ella guarda silencio sobre el sistema, implica que habría que aplicar el general";

2.4 Requisitos de los Arbitros.- No obstante haber hecho referencia ya a las condiciones especiales que deben reunir los árbitros en los casos de arbitramento obligatorio, vamos a precisarlos en este aparte:

Los árbitros deben ser ciudadanos colombianos, mayores de edad, abogados titulados especializados en derecho laboral, o expertos en cuestiones económicas y sociales del país, además de ser personas de reconocida honorabilidad. Deben residir en el departamento en donde se presente el conflicto.

No pueden ser miembros de tribunal de arbitramento las personas que directa o indirectamente hubieran intervenido ennrepresentación 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 ellas por cualquier vínculo de dependencia. (Artículo 454 del Código Sustantivo del Trabajo). Tampoco pueden ser miembros de un tribunal de arbitramento obligatorio las personas condenadas a sufrir pena aflictiva, que no hayan sido rehabilitadas.

Ninguna persona puede actuar como árbitro más de tres veces en un mismo año. Para ser miembro de un tribunal de arbitramento obligatorio se requieren, pues, las más altas calidades de orden profesional y moral.

2.5 Convocatoria del Tribunal.- La convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio debe hacerse por el Ministerio de Trabajo mediante resolución, dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la etapa conciliatoria. En esa resolución debe indicarse el término dentro del cual las partes deben nombrar sus árbitros, si no lo han hecho antes.

Debe advertirse que el tribunal no puede deliberar sino con la asistencia plena de sus miembros, aunque puede resolver por mayoría.

No basta con que los árbitros acepten y tomen posesión de sus cargos para-

que se entienda integrado el tribunal. Es preciso, además, que se instalen con el fin de adelantar el estudio correspondiente de los asuntos sobre - los cuales deben decidir. Solamente a partir de ese momento es cuando em - piezan a correr los términos señalados por la Ley para que el tribunal pro fiera el fallo respectivo.

III.- PROCEDIMIENTO ARBITRAL

3.1 Facultades de los Arbitros.- Una vez constituido el tribunal - de arbitramento e instalado, los árbitros pueden solicitar de las partes o de sus representantes, todas las informaciones y datos que estimen necesa- rios para ilustrar su juicio, ordenar inspecciones oculares, interrogar a- las partes y recibir declaraciones, como lo dispone el Artículo 457 del Có digo Sustantivo del Trabajo.

La misión de los árbitros en el arbitramento obligatorio es la de fijar - nuevas condiciones de trabajo en la empresa, nuevas relaciones entre patro nos y trabajadores durante determinado período de tiempo.

Pero los árbitros en esta clase de conflictos colectivos, tienen también - competencia para decidir sobre custiones de puro derecho y, en este caso,- su función es sililar a la de los jueces ordinarios debiendo, por tanto, - interpetrar y aplicar normas de derecho preexistentes.

Para establecer nuevas condiciones de trabajo y, sobre todo, para que su - fallo re sulte equitativo, los árbitros deben poseer un amplio conocimiento de las condiciones financieras de la empresa como de la situación económi- ca y social de los trabajadores, para lo cual es natural que dispongan de- amplias facultades a fin de que puedan solicitar y exigir de las partes to das las informaciones requeridas, pudiendo ordenar la práctica de toda cla se de diligencias y pruebas conducentes para conocer la realidad del con - flicto. Pueden, por tanto, ordenar y practicar diligencias de inspección - ocular a los libros de contabilidad o a cualquier otra clase de documentos que permitan conocer el verdadero estado financiero de la empresa, interro gar a las partes, recibir declaraciones, etc., para lo cual pueden dictar- providencias fijando día y hora para la práctica de las diligencias respec tivas.

Los árbitros disponen, por consiguiente, de todas las facultades y recur - sos para ilustrar su criterio, que deben vertir en un fallo según su leal- saber y entender, pues no están sometidos a tarifa legalalguna de pruebas, debiendo resolver los intereses de las partes en conflicto consultando la- equidad.

3.2 Término para Fallar.- Los árbitros deben proferir su fallo den tro del término de diez días contados desde la integración del tribunal. - Las partes podrán ampliar ese plazo (Artículo 459 del Código Sustantivo - del Trabajo). La cortedad del plazo se explica si se considera que en esos casos generalmente están en juego importantes intereses sociales. Ese pla- zo se refiere a días hábiles. Sin embargo el plazo puede ser ampliado por- las partes cuando la magnitud del problema así lo exija y el señalado por- la Ley sea insuficiente. De acuerdo con la Jurisprudencia, el plazo puede- también ser ampliado por el Ministerio de Trabajo.

Si el fallo es proferido después del término legal, o después de la prórro ga acordada por las partes o concedida por el Ministerio del Trabajo, care ce de validez, por haber perdido los árbitros la facultad de decidir y de- obligar. Así lo ha determinado la Corte en Sentencia del 21 de febrero de- 1957, cuando dijo:"al laudo arbitral debe proferirse dentro del término de diez días que estatuyen los Artículos 135 y 459 de los Códigos Procesal y- Sustantivo del Trabajo; o dentro de la prórroga que convenga a las partes, tanto en el arbitramento voluntario como en el obligatorio; dentro del tér mino de la prórroga que concede el Ministerio de Trabajo. Vencidos estos - plazos, cesa la misión arbitral y el laudo extemporáneo carece de validez- por incompetencia de jurisdicción".

Por tanto, antes de que venza el plazo o la prórroga, los árbitros deben - solicitar a las partes o al Ministerio la ampliación del plazo cuando - crean que no alcanzan a proferir el fallo oportunamente. Cuando la prórro- ga sea convenida por las partes, debe comunicarse al Ministerio de Trabajo con el fin de que, mediante resolución, la legalice.

En sentencia del 14 de abril de 1961 dijo la Corte:"Si los árbitros no ob- servan el plazo de dos días que señala el numeral 4º del Artículo 1º del - Decreto 525 de 1956 para aeeptar, tomar posesión y entrar en funciones, el

Ministerio de Trabajo puede considerarlos renuentes y porceder a reempla - zarlos. Pero si esa entidad no lo hace, porque halla justificada la demora o por cualquier otro motivo, será forzoso tomar la fecha de instalación co mo punto de partida del término para fallar que fija el Artículo 459 del - Código Sustantivo del Trabajo".

3.3 Fallos Arbitrales.- La decisión del tribunal de arbitramento - se conoce con el nombre de LAUDO o FALLO ARBITRAL.

El fallo arbitral, como toda sentencia, debe contener una estructura formal y un contenido material. Desde el punto de vista formal, es decir, de la - presentación del fallo, debe ser similar al de las sentencias de los jue - ces ordinarios: contendrá una parte motiva en la que se consignen todas - las razones que los árbitros tengan en cuenta para fundamentar su decisión. El aspecto material hace relación al contenido del fallo, es la resolución misma tomada por los árbitros en referencia a las peticiones formuladas - por los trabajadores a sus patronos y sobre las cuales no haya habido acuer do entre las partes. En esta parte del fallo se establecen unas nuevas con diciones de trabajo durante un determinado período de tiempo, de la misma- manera que se hace cuando hay acuerdo entre las partes sobre un pliego de- peticiones en la convención colectiva de trabajo o en un pacto colectivo,- según que los trabajadores estén o nó sindicalizados.

"El Arbitramento -dice la Corte Suprema- es la culminación de un proceso - que al través de ..edios de presión, como la huelga, o con auxilio de media dores o de árbitros, procura un equilibrio de fuerzas o situaciones entre- grupos económicos desiguales, a fin de llegar a soluciones de equidad en - los conflictos de intereses que entre ellos se susciten, evitando que pre- valezca el interés del más fuerte con perjuicio del débil; pero esta nece- sidad de introducir entre fuerzas opuestas y económicamente desiguales fac tores de equilibrio queda excluída cuando el conflicto se plantea sobre - una cuestión de orden estrictamente jurídico, pues entonces ya no se trata de la sola composición de un conflicto de intereses en pugna, sino del re- conocimiento o ejecución de un derecho preestablecido, y la intervención - de la autoridad jurisdiccional es entonces seguro suficiente para alcanzar una solución adecuada no solamente en equidad sino en justicia. La regla - general en esta materia es por ello que la competencia de los tribunales -

tipulaciones propias de las convenciones colectivas". Tribunal Supremo del Trabajo - Gaceta del Trabajo, Tomo III, Página 462.

"Tiene decidido la Jurisprudencia en materia laboral, de acuerdo con la doctrina de los tratadistas sobre la institución del arbitraje, y con apoyo de las normas que regulan este fenómeno jurídico en la Legislación Colombiana, que los árbitros no ejercen una jurisdicción de derecho sino de equidad, sobre el previo exámen de la realidad social que afrontan las partes, con facultades amplias de decisión". (Corte Suprema noviembre 3 de 1956).

"El laudo arbitral tiene un carácter notorio de reglamentación nueva, de estatuto que reforma las relaciones anteriores, de norma reguladora de una situación distinta de la que precisamente aspira a modificar el pliego petitorio. Desde este punto de vista señala y constituye un nuevo estado para las partes, y sin perder sus calidades peculiares, es una sentencia constitutiva de nuevos derechos y obligaciones". (Corte Suprema. Sentencia julio 25 de 1949).

V.- ALCANCE Y EFECTOS DEL LAUDO

5.1 Alcance y Efectos.- El laudo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo (Artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo). Proferido y notificado el laudo, se convierte en ley para las partes siendo obligatorio su cumplimiento, tanto para los patronos como para los trabajadores.

Por consiguiente el primer efecto de los fallos arbitrales poner fin a los conflictos colectivos de trabajo ya que se supone que han resuelto las peticiones de los trabajadores contenidas en el pliego de peticiones, y aún las planteadas por los patronos en los contrapliegos, equitativamente, con una equidad que se palpe, pues de otra manera, dejaría en pie el conflicto desvirtuando la naturaleza misma del laudo.

Los laudos, como ya está dicho, tienen por objeto crear nuevas condiciones de trabajo, nuevas obligaciones para los patronos y trabajadores en un período determinado, modificando, por consiguiente no únicamente convencio -

nes, pactos o laudos anteriores, sino las condiciones de los contratos individuales de trabajo, como lo hacen las convenciones colectivas.

Los fallos arbitrales no pueden afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes, según la perentoria advertencia del Artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo.

No pueden, pues, los fallos arbitrales desconocer derechos reconocidos a los trabajadores por alguno de esos medios; no podrían desmejorarse las condiciones de trabajo de los asalariados, ya sea rebajando los salarios o desconociendo las prestaciones sociales a que tienen derecho.

Pero tampoco puede un fallo arbitral desconocer derechos que legalmente asisten a los patronos; éstos tienen prerrogativas especiales frente a los trabajadores, como sería la de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo si existen las causales que lo justifiquen; esta facultad no podría ser desconocida por un laudo, conforme al artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo.

Hay que anotar, sinembargo, que la Corte Suprema de Justicia se ha mostrado indecisa cuando ha tenido que establecer el alcance y los efectos del laudo. Una de las más antigüas jurisprudencias sobre la materia la dictó el Tribunal Supremo del Trabajo el 21 de Mayo de 1.954, en los siguientes términos:

"En materia de conflictos puramente económicos, la competencia y capacidad decisoria de los árbitros no tiene más límite que el cuantitativo que señalen en el pliego los trabajadores. Su fallo en este aspecto es de pura equidad y para buscarlo, tiene abierto todo el campo de la situación económica de las partes. De ahí que estén facultados para buscar soluciones que aun cuando no se encuentren expresamente determinadas en el pliego petitorio, pueden ser, sinembargo, un aceptable sustituto de las mismas. No carece de antecedentes en la historia de los conflictos colectivos, el hecho de que una petición de alza de salarios hecha en forma concreta y cuantía determinada, se responda por el laudo arbitral mediante fórmulas que logren finalidad igual o semejante, aunque en realidad de verdad no hubieran

sido ellas solicitadas".

"Los arbitradores son competentes para conocer y decidir tanto en conflictos colectivos estrictamente económicos como de algunos de carácter jurídico. Cuando obran dentro del primer aspecto, el tribunal que revisa su fallo por la vía de la homologación se reduce a confrontar la decisión tomada con la cuantía de lo pedido. Cuando actúa dentro del segundo aspecto, el tribunal revisro logra de una competencia más amplia, pues asume el carácter de superior jerárquico".

La integridad de esta jurisprudencia dura veinte años, pues con el argumento de que en una decisión de equidad podía ir envuelto un problema jurídico, la Corte comenzó a examinar cargos propuestos sobre la base de falta de equidad o de inequidad manifiesta.

En efecto, el 5 de Junio de 1.974 la Sala Laboral de la Corte se expresó así: "Acerca del recurso de homologación tiene definido la jurisprudencia, desde sus primeras expresiones que se concreta a los aspectos jurídicos del laudo objeto del mismo, pues los de orden económico corresponden exclusivamente a los árbitros, en sus decisiones de equidad. Sinembargo, algún desarrollo posterior asumió el examen del procedimiento arbitral, aunque solamente en el caso de inequidad manifiesta. La variante se ha mantenido en el criterio de la Sala, seguramente porque, reservada para ek supuesto indicado de violación manifiesta de la equidad, ello implica también un juicio jurídico, del ámbito que en todo tiempo se ha señalado como propio de todo este recurso extraordinario".

Pueden los árbitros crear prestaciones sociales o aumentar el costo de las existentes?. No es extraño que los pliegos de peticiones contengan solicitudes sobre aumento de prestaciones o sobre reconocimiento de otras nuevas, debiendo los árbitros tomar decisiones al respecto.

Sobre este punto, de tiempo atrás la Corte ha tenido una línea jurisprudencial consistente afirmar que cuando se trata de aumentar las prestaciones ya existentes, los árbitros gozan de capacidad para hacerlo, y que cuando se trata de crear nuevas prestaciones, carecen de tal capacidad, pues ello se encuentra por fuera de sus poderes normales. Así dijo la Corte en Sen-

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION
PROCES

tencia de 12 de Noviembre de 1.974: ".....Aquélla (se refería a una prestación médica para los trabajadores contenida en el laudo) constituye una prestación extralegal sin antecedentes en las regulaciones que han existido entre las partes y, como tal, solo puede ser establecida por disposición del patrono o por convención, pero no impuesta por los árbitros..... Sobre estos particulares conviene reiterar la jurisprudencia de la Sala según la cual, el tribunal de arbitramento obligatorio puede aumentar las prestaciones extralegales que ya se hallen establecidas por convención o laudo anterior, pero no crearlas u ordenarlas por la primera vez contra la voluntad del patrono o al márgen de la misma, porque lo primero es una ordenación económica simplemente cuantitativa, y lo otro concesión extralegal sin soporte de la ley y fuera de la voluntad del sujeto a quien se impone".

Posteriormente, en sentencia de homologación de 31 de Octubre de 1.975, se mantuvo la jurisprudencia anterior sobre incapacidad de los árbitros para crear prestaciones nuevas, pero el 23 de Julio de 1.976 se cambió la jurisprudencia anterior con fallo que en lo pertinente estableció: "En sentencia de 21 de Febrero de 1.974, dictado en el recurso de homologación interpuesto por el gobierno del Departamento del Huila contra el laudo proferido el 11 de Septiembre de 1.973 por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto surgido entre el mencionado departamento y el sindicato de trabajadores oficiales de las obras públicas departamentales, esta Sala estimó que los ordenamientos del laudo arbitral sobre prima extralegal de vacaciones y sobre la obligación, también extralegal, de proporcionar un vehículo para las comisiones de trazado y el transporte de todos los trabajadores a las fuentes de trabajo y de éstas a sus hogares, aunque contenidas en el pliego de peticiones, no resueltas en las etapas de arreglo directo y de conciliación, rebasaban la competencia arbitral para constituir prestaciones extralegales que no pueden imponerse fuera de la voluntad de las partes en conflicto".

"Un nuevo estudio de las facultades que a los árbitros otorga el Artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, lleva a la Corte a modificar esa jurisprudencia, lo que se hará conjuntamente en las dos sesiones de la Sala de Casación laboral. El Artículo mencionado faculta a los árbitros para decidir el conflicto de intereses o económico en cuanto no pudo ser resuelto

total o parcialmente por las partes en las etapas de arreglo directo de - conciliación y regula esa competencia al señalar que el laudo que se dicta no puede afectar de hecho las facultades de las partes reconocidas por la- Constitución, por las leyes o por las normas convencionales vigentes. Esta limitación para decidir los conflictos colectivos de carácter económico de- be armonizarse con los fines que éstos persiguen, o sea, el mejoramiento - de las condiciones de trabajo y de modo particular de las prestaciones y - salarios. Los derechos y facultades que no pueden afectar los árbitros con sus fallos son en primer término los reconocidos en la Consitución Nacional tales como el de propiedad y demás derechos adquiridos , el de asociación, reunión, huelga y todos aquellos que establecen directa o indirectamente - un régimen de protección al trabajo y garanticen al empresario el ejerci - cio de su actividad; en segundo término, los reconocidos por las leyes - cuando desde el punto de vista del trabajador, constituyen un mínimo que - no puede afectarse, y los que por ser de orden público son irrenunciables; y respecto del patrono los que emanen de su calidad de subordinante, de - propietario de la empresa, de director del establecimiento; y en relación- con los convencionales son aquellos que por haber consolidado situaciones- subjetivas concretas o que por no haber sido propuesta su variación por - parte legalmente habilitada para hacerlo, deben ser respetados en el laudo".

"Esta interpretación conduce a darle efectividad a la regla general, acorde con su finalidad, de que los árbitros en la solución de los conflictos eco- nómicos deben proceder dentro de la equidad y atendiendo las circusntancias objetivas sociales y económicas del mismo, porque de lo contrario podía vi- ciarse de inexequibilidad el laudo respectivo, decidiendo sobre todas las- peticiones de los trabajadores que no fueron objeto de acuerdo con el pa - trono, para acceder total o parcialmente en las mismas, con las limitacion nes ya vistas, o pagarlas por esas circunstancias".

"La creación de prestaciones extralegales no afecta derechos o facultades- del patrono, pues no puede tenerse como tal el hecho de que no se hubiera- reconocido o impuesto de antemano a su cargo por actos aceptados por él vo luntariamente. De manera que por no haberse consagrado en la ley o en las convenciones colectivas una prestación determinada, no por ello existe pa- ra el patrono un derecho a que no se le imponga, por lo cual no hay razón para declarar la nulidad del ordenamiento arbitral del establecimiento de

nuevas prestaciones que se hagan contra su voluntad o sin su consentimiento, por que las decisiones del fallo arbitral obligan a estas si no han sido tomadas dentro del marco de la equidad y no afectan sus derechos reconocidos en la Constitución, las leyes o la convención colectiva. No debe olvidarse, además, que una de las finalidades de la convención colectiva es la de mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y que para conseguir ese objetivo, las de empresas de servicio público carecen del instrumento de la huelga que se sustituye por el arbitramento obligatorio, para que mediante el laudo respectivo se le dé solución al conflicto cuando las partes no se avienen voluntariamente a resolverlo.

"Por último, si de conformidad con la jurisprudencia que se revisa, es posible a los árbitros aumentar las cuantías de las prestaciones extralegales establecidas convencionalmente, no se ve la razón para que no sea válida la creación de esas prestaciones, pues en uno y otro caso se aumenta para el patrono la carga económica, todo dentro de la finalidad del conflicto de intereses o económico, que es diferente al jurídico".

Esta importantísima apertura jurisprudencial hacia unas mejores y más justas condiciones de vida para los trabajadores, ha encontrado otro nuevo limitante en lo que se relaciona con el reconocimiento de prestaciones sociales por parte de los tribunales de arbitramento en conflictos colectivos suscitados en servicios públicos. En efecto, con ponencia del Magistrado Juan Hernández Saenz, se dictó una sentencia para resolver el recurso de homologación propuesto por el Departamento de Antioquia contra un laudo arbitral que decidía el pliego de peticiones de un sector de sus trabajadores asalariados vinculados por contrato de trabajo, en los siguientes términos:

"Se ataca el Artículo 19 del fallo arbitral que establece una prima de alimentación de diez pesos diarios para ciertos trabajadores. Asevera el atacante que solamente la ley, en lo nacional, o la ordenanza en lo departamental, pueden fijar las escalas de remuneración y las prestaciones para los servidores del Estado, y que esta prima de alimentación no ha sido creada por ninguno de aquellos actos, lo cual hace que al establecerla los árbitros se extralimitaron en sus facultades".

Se considera: "Ciertamente es al Congreso a quien compete por medio de le-

yes establecer el régimen de prestaciones y la escala salarial para los servidores de la Nación (Constitución Nacional Artículo 76, Ord. 9º) y a las asambleas, por medio de ordenanzas y a iniciativa del gobernador, lo relativo a la remuneración de quienes sirven a los departamentos. (Constitución Nacional Art. 187, Ord. 5º) y, además, según el Artículo 207 de la Constitución, no puede hacerse ningún gasto público que no haya sido decretado por el parlamento, y en este caso, por la asamblea, ni efectuarse ninguna erogación por cuenta del tesoro que no esté prevista en el respectivo presupuesto de gastos, conforme lo enseña el Artículo 206 de la misma Carta Fundamental.

"En tales circunstancias, como no aparece que la asamblea de Antioquia haya creado la prima de alimentación de que trata el laudo ni que en el correspondiente presupuesto haya apropiación para satisfacerla, resulta contrario a los ordenamiento anteriores el Artículo 19 del laudo y por ello debe declararse inexequible".

El magistrado *José Eduardo Gnecco*, opuso a la sentencia anterior el siguiente salvamento de voto que es interesante transcribir:

"En nuestro régimen legal, la diferencia esencial entre empleados públicos y trabajadores oficiales, consiste en que los primeros deben someterse a un régimen legal y reglamentario preestablecido que no puede modificarse tanto en su régimen salarial como prestacional, sino como iniciativa de la administración pública, y en lo segundo por ser contractual ese régimen, se fija por las partes al celebrar el contrato individual de trabajo, o con el respectivo sindicato y la administración pública en convenciones colectivas, o por el tribunal de arbitramento obligatorio cuando mediando un conflicto colectivo no puede ser solucionado directamente por las partes en contienda a través de una convención colectiva".

"Si se exige, como lo hace la sentencia de la cual me aparto, que para establecer una prestación en el fallo arbitral debe estar previamente creada en la ley o en la ordenanza, cuando se trata de trabajadores oficiales nacionales o departamentales, y que exista, además la apropiación presupuestal para satisfacerla, se limitan de tal modo las facultades de los árbitros que éstos solo podrán trasladar el laudo al régimen prestacional con-

templado en las normas legales u ordenanzales, lo que haría practicamente inútil e inoficiosa su labor. Con la misma razón tampoco podrá pactarse en convenciones colectivas la creación de nuevas prestaciones, o aumentar las mismas y los salarios si no está previsto en la ley u ordenanza. Es decir, que se igualaría el régimen de los trabajadore, eminentemente contractual, por ende variable, al de los empleados públicos, sujetos a la ley y al reglamento".

"Si a la asamblea corresponde determinar por iniciativa del gobernador lo relativo a la remuneración de los servidores públicos, no significa que en relación con los trabajadores oficiales sea imposible establecer un régimen más favorable, pues respecto de los mismos el régimen legal y el de las ordenanzas constituye un mínimo susceptible de mejorarse contractualmente en convenciones colectivas o en fallos arbitrales".

Tampoco es obstáculo para las nuevas condiciones de trabajo por parte de los árbitros, que el Artículo 207 de la Constitución Nacional prescriba que no puede hacerse ningún gasto público que no haya sido decretado por el Congreso, por las Asambleas Departamentales o las municipalidades, porque una cosa es la creación de las obligaciones para las entidades de derecho público y otra la forma de satisfacerlas, concepto que, a mi juicio, confunde la sentencia de la que salvo el voto. Si convencionalmente o por decisión arbitral se imponen obligaciones en materia laboral a un departamento, corresponde al gobernador procurar que se cumplan dentro del marco de la Constitución, las leyes o las ordenanzas, y para ello hará las gestiones pertinentes a fin de que se incluyan en el presupuesto las partidas respectivas, no sólo porque las convenciones colectivas y los laudos deben cumplirse por disposición expresa de la ley, sino porque a través de estos instrumentos el legislador ha desarrollado el principio constitucional de que el trabajo gozará de la especial protección del Estado y aún en el campo del derecho civil o comercial y administrativo, podría sostenerse válidamente que una decisión judicial es inexequible por el hecho de que la obligación que se impone a la nación, al departamento o al municipio carece de partida en el presupuesto?

Por último, ya la Sala de Casación Laboral se había pronunciado sobre este aspecto en relación con un aumento de salarios hecho por el tribunal de ar

bitramento constituído para decidir un conflicto colectivo entre un departamento y el sindicato de sus trabajadores, oportunidad en la cual no aceptó argumentos similares a los que ahora se acogen, y auncuando se estime - que la prima de alimentación no es salario, que según mi concepto lo es, - las razones allí expuestas son válidas para toda obligación de carácter laboral que imponga un fallo dictado por tribunal de arbitramento obligatorio constituído para decidir un conflicto.

Sobran razones para que nos manifestemos de acuerdo con este incuestionable salvamento de voto.

Debe reiterarse que el fallo arbitral es ante todo una cuestión de equidad, que debe consistir en atender las peticiones de mejoramiento laboral, según las condiciones económicas de la empresa. Las decisiones en equidad son diferentes a las decisiones fundadas en derecho, lo que no significa que éstas sean inequitativas, pues es sabido que la equidad es la justicia del - derecho.

"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, pues de otra manera se caería en la arbitrariedad, en la injusticia. Por eso los elementos de estudio que se les presentan a los árbitros para decidir en equidad deben ser analizados con detenimiento, - buen juicio y responsabilidad midiendo las consecuencias que pueden derivarse del fallo para no quebrantar aquél sano principio".(Corte Suprema- - Sentencia de septiembre 16 de 1967).

En este capítulo resulta pertinente la transcrpción del comentario que hace Camacho Enríquez en su obra "Derecho del Trabajo", Tomo II, 1973 - Bogotá, página 251:"Debe distinguirse entre la naturaleza del laudo arbitral - proferido para resolver un conflicto colectivo de carácter económico, del- laudo arbitral proferido en conflictos jurídicos, sean individuales o colectivos. El primero tiene de la sentencia el aspecto formal, pero carece- del carácter declarativo del derecho preexistente. Se trata de un acto - creativo de derecho y por tanto tiene la naturaleza de una verdadera fuente jurídica. Sólo se guía en su pronunciamiento por normas procesales, pe-

ro en el fondo crea derechos, en sentido absoluto, cuando no existen, o en sentido relativo, cuando los modifica. Debe pronunciarse en base con la realidad social y económica no sólo de la empresa donde se ha planteado el conflicto, sino de la región y el país entero. Implica una clara manifestación del intervensionismo del Estado en estas importantísimas cuestiones y sustituye con mayor eficacia la función del legislador ordinario, incapacitado para resolver problemas particulares. La función jurídica, social y económica del laudo arbitral que resuelve un conflicto económico es verdaderamente trascendental.

"El otro tipo de laudo, o sea, el pronunciamiento para resolver un conflicto jurídico, no difiere en su fondo ni en su forma de la sentencia jurisdiccional común, pues se limita a declarar, previa su interpretación y alcance, y la demostración de su aplicabilidad al caso de autos, el derecho preexistente".

5.2 Vigencia del fallo arbitral.- La vigencia del fallo o laudo arbitral no puede exceder de dos (2) años, y durante la vigencia de éste, es natural que no puede haber suspensión colectiva del trabajo por las mismas causas contenidas en el fallo (Artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo).

En lo que se relaciona con la duración del laudo, los árbitros disponen de las mismas facultades de las partes en la convención colectiva. Así, la duración de un laudo puede ser a término fijo, o por el tiempo que dure la realización de una obra específica. Si no se determina plazo alguno, se entiende que tiene vigencia de seis en seis meses. Sinembargo, conforme al Artículo 461 citado, tiene un límite máximo en el tiempo, ya que su vigencia no puede ser mayor de dos años, dada la constante y rápida variación de los salarios reales, es decir, de la capacidad adquisitiva de los salarios.

Corresponde a los árbitros, pues, la fijación del término de duración del laudo y no hay precepto que les impida escalonar la ejecución de las obligaciones impuestas a las partes en conflicto.

"Por regla general, y dada la finalidad de la convención colectiva a la -

cual se asimila el laudo, que es la de fijar para el futuro las condicio-- nes de los contratos de trabajo, las cláusulas del laudo no rigen sino des de su expedición, si bien, como lo tiene sentado la jurisprudencia, la vi- gencia de los aumentos de salarios puede tener efecto retroactivo. Claro - está que si el laudo contempla materias reguladas por la ley, estas mate- rias estarán condicionadas, en lo relativo a su vigencia, a lo que sobre - el particular establezca la misma ley". (Corte Suprema, Sentencia Marzo 31 de 1.966).

Tarea fundamental del laudo, desde el punto de vista espacial y temporal, es la de sustituir la convención colectiva anterior, si existía, o la de po ner a regir una norma similar por primera vez, o la de sustituir otro lau- do arbitral y, por consiguiente, la de impedir que exista vacío normativo entre el vencimiento de uno de estos estatutos y el comienzo de la vigen- cia de uno nuevo.

En función de esta circunstancia, tanto en la jurisprudencia como en la ju risprudencia se ha planteado el problema de la llamada "retroactividad del laudo arbitral", consistente en establecer si el laudo únicamente puede re gir hacia el futuro a partir de la fecha de su notificación a las partes,- o en su defecto, de la en que quede ejecutoriada la sentencia de homologa- ción, es decir, una vez fallado el recurso, cuyas características estudia- remos más adelante, o si el laudo puede regir desde fecha anterior, de ma- nera que con sus efectos se cobije el tiempo corrido entre la fecha del - vencimiento de la convención inicial, o de la que se trate de substituir,- o del laudo que se trate de reemplazar, y la fecha en que entra a regir el fallo arbitral correspondiente, En este planteamiento se trata de estable cer si cuando las normas de un laudo arbitral empiezan a regir por disposi ción de la sentencia, con fecha anterior a la notificación que se haga a - las partes, viola o no derechos adquiridos y es por sí mismo inconstitucio nal.

En este punto, ha habido igualmente constantes cambios en la jurispruden- cia de la Corte, siendo la línea general la de que los laudos arbitrales - no pueden ser retroactivos.

Se consideran como <u>derechos adquiridos</u> aquellas situaciones subjetivas, -

creadas, definidas y consolidadas plenamente a la luz de disposiciones anteriores, de manera que hayan creado situaciones jurídicas legítimas para sus poseedores o titulares, al punto que una nueva ley no puede violarlas o modificarlas. Pero si tales situaciones no se pueden configurar, como lo anota el Doctor González Charry, con calidad de derechoas adquiridos, si por su naturaleza no entran ni pueden entrar en esta categoría, si los elementos constitutivos de aquella situación subjetiva, cualquiera que sea ella y éstos no se han dado en su totalidad, no se puede hablar de derechos adquiridos, y por consiguiente, la ley que abarque esas situaciones o que las regule, aunque sean anteriores a su expedición, no sería inexequible porque no se prodría considerar como violatoria de tales derechos, ya se la califique como retroactiva.

Una de las primeras decisiones sobre la materia la pronunció el Tribunal Supremo del Trabajo el 25 de julio de 1949, en los siguientes términos: "El laudo arbitral tiene un carácter notorio de reglamentación nueva, de estatuto que reforma las relaciones anteriores, de norma que regula una situación distinta de la que precisamente aspira a reformar el pliego petitorio. Desde este punto de vista señala y constituye un nuevo estado para las partes y sin perder las calidades peculiares, es una sentencia constitutiva de nuevos derechos y obligaciones. Mal puede, entonces, volver hacia el pasado para producir efectos sobre situaciones jurídicas que quedaron lícita y definitivamente concluidas. Su campo de aplicación es, precisamente, el nuevo estado de cosas, como lo explica la doctrina, los árbitros estatuyen equitativamente una nueva regulación jurídica que rige las relaciones entre las partes para el futuro".

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

Quince años después, en sentencia de abril de 1964, la Corte cambió la jurisprudencia anterior y admitió la retroactividad de los laudos arbitrales, en los siguientes términos:

"Ciertamente el Tribunal Supremo del Trabajo primero, y luego esta sala,-

han estimado en casos análogos que las disposiciones de las convenciones colectivas y los laudos arbitrales solamente pueden regir hacia el futuro. Mas, un nuevo examen de la cuestión le lleva a adoptar un nuevo criterio - que se atempere mejor a los nuevos dictados de la equidad y al espíritu de coordinación económica y equilibrio social en que deben fundarse y desarro llarse las relaciones entre patronos y trabajadores, conforme a los princi pios que consagran los artículos 1º y 19 del Código Sustantivo del trabajo. En este orden de ideas, la Sala observa lo siguiente: La circunstancia de que el Artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, al definir la conven ción colectiva señale como finalidad la de fijar las condiciones que regi- rán los contratos de trabajo durante su vigencia, no debe interpretarse ri gurosamente en el sentido de que las estipulaciones convencionales sólo ha brán de obrar en el futuro, puesto que es obvio que las partes, al poner - término al conflicto mediante la firma de una convención colectiva, tienen la facultad de fijar a esta una vigencia anterior a la de la fecha en que se suscribe el acuerdo, considerando el momento en que hayan surgido los - motivos determinantes del conflicto. Tal facultad de proyectar los ordena- mientos convencionales hacia el pasado, no ha sido desconocida hasta ahora por la jurisprudencia y la doctrina y no cabe rechazarla.....".

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

No duró muchos años este criterio de la Corte, pues en sentencia de 12 de Noviembre de 1.974 se volvió a la tésis de la irretroactividad de los lau- dos, en los siguientes términos:

"Esta sentencia se profiere por la Sala de Casación Laboral en pleno, por- que modifica la jurisprudencia sobre retroactividad de los laudos, volvien do sobre la anterior del Tribunal Supremo del Trabajo y de los primeros a- ños de esta Sala, entidades que sostuvieron la irretroactividad de los lau dos..... Al disponer del tribunal de Arbitramento, el 5 de Junio de 1974 que los aumentos de salarios rigieran a partir del 1º de Enero de dicho a- ño, dio retroactividad a su sentencia arbitral, lo cual contraría el carác ter futuro de esta clase de regulaciones, conforme al Artículo 467 en re-

lación a los ordenamientos 451-1 y 15 del Código Sustantivo del Trabajo; - viola además el Artículo 479-2 de la misma obra, por la continuidad de la- vigencia de la convención anterior, conforme a la cual debieron cubrirse - los salarios de 1974 anteriores al laudo ocurrido, pagos que hoy no pueden ser objeto de reivindicación....."

No se puede predecir, anota el Doctor González Charry, lo que puede durar- esta tesis de la Corte sobre la irretroactividad de los fallos arbitrales, en razón de la circunstancia de haberse proferido por mayoría de un solo - voto, el del Conjuez que actuó circunstancialmente en esta ocasión, debido al empate producido entre las dos Secciones. Los cambios de jurisprudencia son generalmente lentos. Es, por tanto, prematuro y aún aventurado prede - cir que pueda volverse a la tesis de la retroactividad que -dice el Doctor González Charry- consideramos más compatible con el contexto de la Legisla ción y de una amplia política social.

Noticias judiciales de prensa informaron que a raíz del conflicto colecti- vo surgido entre la Flota Mercante y sus marinos, con fecha 27 de julio de 1982, la Corte Suprema cambió la jurisprudencia existente sobre el alcance de los fallos arbitrales en relación al tiempo, aceptando que dichos fa - llos pudieran ser retroactivos a la fecha en que se ha originado el con - flicto colectivo. Anteriormente, como queda dicho, los laudos arbitrales - únicamente podían regir a partir de su expedición, no siendo posible , con forme a la jurisprudencia, su retroactividad.

Sobre este cambio de jurisprudencia, el diario El Tiempo, hizo con fecha - 1º de agosto de 1982 el siguiente comentario editorial:"..... Por ésto, re sulta de la mayor importancia el fallo que acaba de proferir la Corte Su - prema de Justicia, según el cual los mencionados tribunales pueden ordenar reajustes si nó con retroactividad, sí con retrospectividad. Es decir, que está en su capacidad establecer esos reajustes a partir del momento en que se presenta el pliego de peticiones o se denuncia la convención correspon- diente.- Con esta decisión los árbitros en materia laboral recobran su ple na autoridad y obviamente su prestigio institucional ante los trabajadores. Lo cual constituye muy positivo avance, si se tiene en cuenta que la actua ción de los árbitros, debidamente aceptada por las partes, evita todos los perjuicios de la suspensión de actividades".

VI.- RECURSOS

6.1 La Homologación.- Con el fin de garantizar la sujeción del laudo o fallo arbitral a la normatividad jurídica, la Ley establece un recurso que ofrece a las partes la posibilidad de impugnar el laudo cuando se estime que sus decisiones son contrarias a la Constitución o a las Leyes,- o simplemente cuando sea manifiesta la extralimitación de las funciones de los árbitros. Se trata del recurso de HOMOLOGACION, propio y exclusivo del Derecho Laboral.

Homologar significa tanto como reconocer, sancionar, confirmar o aprobar - algo por quien tiene facultades para hacerlo. En Derecho Laboral homologar significa confirmar o aprobar una decisión por la autoridad competente. En fin, como recurso del cual pueden hacer uso las partes en caso del arbitramento, la homologación es la solicitud que se hace a un tribunal jurisdiccional, según la competencia, para que emita su concepto sobre la conformidad o incorfomidad de un fallo arbitral con las normas constitucionales o- legales o con las facultades de los árbitors. De esta forma se confiere - firmeza al laudo, equivale a una confirmación del mismo, imprimiéndole solemnidad y plena validez.

El Artículo 141 del Código Procesal Laboral determina:"Establécese un re - curso extraordinario de homologación para ante el respectivo Tribunal Seccional del Trabajo (actualmente Sala Laboral del Tribunal Superior), con - tra los laudos arbitrales de que tratan los Artículos anteriores". Este Artículo se refiere al arbitramento voluntario y especialmente a las conflictos jurídicos; en tanto que el Artículo 143 Ib., hace relación al arbitramento obligatorio al establecer:"El laudo que profiera un tribunal especial de arbitramento, cuando el arbitraje fuere de carácter obligatorio, - será remitido al Tribunal Supremo del Trabajo (hoy Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia) para su homologación, a solicitud de una de las partes o de ambas...".

6.2 Interposición del Recurso.- El recurso debe interponerse ante-- el Tribunal de Arbitramento que ha dictado el fallo, dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación. La notificación del laudo es fundamental ya que a partir de ella comienza a correr el término de ejecutoria de-

tres días al cabo de los cuales, si las partes no han hecho uso del recurso de homologación, el fallo hará tránsito a cosa juzgada. En caso de ejecutoria, el tribunal de arbitramento deberá hacer la declaración correspondiente.

En sentencia de homologación del 23 de mayo de 1952, expresó la Corte: "La solicitud de homologación debe hacerse ante el tribunal que dictó el fallo contra el cual se dirige el recurso, pero esto no quiere decir que no pueda presentarse ante otras autoridades, para evitar los perjuicios que provocaría la desintegración de un tribunal de arbitramento. No es absolutamente necesario que sea el tribunal de arbitramento quien concede el recurso.

"El Tribunal Supremo del Trabajo puede admitir el recurso de homologación interpuesto ante otra autoridad distinta al tribunal de arbitramento, pero dentro del término señalado para ello; y es claro que si se demuestra la imposibilidad de presentar la solicitud ante una autoridad, ha de admitirse la presentación ante otra, pero de ello no se puede concluír que el término se prorrogue, pues si dentro de él se puede presentar la interposición del recurso ante otra autoridad y no se hizo, se dejó vencer el término del cual quería hacerse uso.

"Los términos para interponer el recurso no son prorrogables. Si el secretario de un Tribunal de Arbitramento no se encuentra dentro del término para presentar el recurso de homologación, la solicitud debe presentarse ante otra autoridad".

6.3 Competencia.- Según los Artículos del Código Procesal Laboral y 2ª de la Ley 16 de 1968, la Sala Laboral de los Tribunales Superiores de Distrito conocerán del recurso de homologación contra los laudos arbitrales en los siguientes casos: En conflictos jurídicos y en los que se dicten para el sector privado conforme a los Artículos 31 y 34, literal b) del Decreto Ley 2351 de 1965y el Decreto Ley 939 de 1966. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia conoce del recurso de homologación contra los laudos pronunciados por tribunales de arbitramento obligatorio en actividades de servicio público.

En sentencia del 25 de mayo de 1970, la Corte hace un estudio completo sobre competencias en el recurso de homologación. Dijo, entonces, la Corte:

"De conformidad con el Artículo 11 del Decreto 528 de 1964, que modificó el 15 del Código Procesal Laboral, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia conoce de la homologación de laudos arbitrales en los casos previstos en el Artículo 143 del Código Procesal Laboral, y ellos no eran otros que los proferidos por tribunales especiales, cuando el arbitraje fuera de carácter obligatorio".

"Cuando entró a regir el Decreto 528 de 1964, solamente tenía el carácter de obligatorio el arbitraje para decidir los conflictos colectivos de trabajo que se presentaran en los servicios públicos y que no hubieran podido resolverse mediante arreglo directo o conciliación".

"Posteriormente el Decreto 2351 de 1965 amplió los casos de tribunales especiales y estableció en el Artículo 34 que serían sometidos a arbitramento obligatorio, además de los conflictos colectivos en servicios públicos, no resueltos en arreglo directo o conciliación, aquéllos en que los trabajadores optaren por él, conforme a los establecidos en el Artículo 31".

"El Decreto 939 de 1966 estableció un nuevo caso de tribunal especial de arbitramento obligatorio cuando una huelga se prolongue por más de treinta (30) días sin que las partes encuentren fórmulas de solución del conflicto que dió origen al cese de actividades, dentro de dos modalidades: a) Los trabajadores tienen facultad para solicitar su convocatoria dentro de los diez (10) siguientes a los treinta (30) de cese de actividades, aplicándose entonces las disposiciones legales; y b) Cuando las partes de común acuerdo, o los trabajadores, no pidan su constitución, conforme a lo dicho en el literal anterior, el Ministerio del Trabajo podría ordenar que se constituya".

"La Ley 48 de 1968 que, con modificaciones y adiciones, adoptó como estatutos permanentes de los Decretos 2351 de 1965 y 939 de 1966, estableció otro caso de arbitramento obligatorio en empresas que no sean de servicio público en el aparte 4º de su Artículo 3º.

"La Sala de Casación Laboral de la Corte, en virtud de las creaciones he - chas por los Decretos de 1965 y 1966, de tribunales especiales, tuvo que - conocer de la homologación de laudos proferidos por estos, tanto en el sector oficial como en el privado, y su competencia la afirmó el Artículo 11- del Decreto 528 de 1964".

"Vino luego la expedición de la Ley 16 de 1968, que atribuyó estos asuntos a la Sala Laboral de los Tribunales Superiores de Distrito, perdiendo de - esta manera la Corte Suprema la competencia para continuar conociendo de - laudos arbitrales pronunciados para el sector privado, sea voluntario o - forzoso el arbitramento que los produjo y siempre que no se trate de con - flictos colectivos en servicios públicos".

"La Ley 16 de 1969, que modificó la anterior, atribuyó competencia a los - Tribunales Superiores para conocer por medio de la Sala Laboral de la homologación de los laudos arbitrales en los casos previstos en el Artículo - 141 del Código Procesal Laboral y de los que se dicten para el sector privado conforme a los Artículos 31, literal b) y 34 del Decreto 2351 de 1965 como al Decreto 939 de 1966, con las modificaciones y adiciones adoptadas- por el Artículo 3º de la Ley 48 de 1968".

"Indica lo anterior que en materia de competencia para conocer del recurso de homologacion, se volvió al principio que informó el Artículo 143 del Código Procesal Laboral, es decir, que la Corte, por medio de su Sala Laboral, sólo conoce del recurso contra laudos dictados para resolver conflictos colectivos en las empresas de servicio público, sean éstas oficiales o particulares".

6.4 Trámite del Proceso.- Interpuesto en tiempo, y concedido el recurso, el expediente debe ser remitido, cuando se trate de arbitramento voluntario, a la Sala Laboral del Tribunal correspondiente, dentro de los - dos (2) días siguientes.

Recibido el expediente de la Sala Laboral del Tribunal, se procede a su reparto, como en las apelaciones. El Magistrado sustanciador dispone de un - plazo de diez (10) días hábiles para presentar el proyecto de la sentencia. Dentro de los diez (10) días siguientes el Tribunal debe fallar. Si el lau

do se ajusta a los términos del compromiso y a las normas constitucionales o legales, el Tribunal le homologará, esto es, lo confirmará. En caso contrario, lo anulará o modificará dictando la providencia del caso sin que contra ésta quede ningún recurso.

Si se trata de un laudo proferido por un tribunal de Arbitramento obligatorio para resolver un conflicto colectivo en una empresa de servicio público, el expediente debe remitirse a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro de los tres (3) días siguientes a la concesión del recurso. La decisión en este caso debe proferirse dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo, lapso breve dada la importancia de los intereses en conflicto; y en ella se expresará su exequibilidad o inexequibilidad según se halle conforme o nó con las normas constitucionales o legales o con las facultades de los árbitros.

Si la Sala encuentra que los árbitros no han decidido algunas cuestiones contempladas en el Decreto de Convocatoria, lo devuelve al tribunal de arbitramento para ese efecto, con un término preciso, pudiendo, mientras tanto, homologar lo que ya ha sido resuelto.

"La Corte está obligada a examinar los fallos arbitrales recibidos por vía de homologación, aunque no se sustente el recurso, aparte de que no existe trámite especial para la presentación de los alegatos de las partes, ni se ha establecido expresamente la deserción del recurso". (Corte Suprema, Sentencia de Octubre 20 de 1949).

6.5 Facultades de las Salas.- En los casos en que los fallos arbitrales versen sobre conflictos de naturaleza jurídica o de derecho, la Sala Laboral del respectivo tribunal Superior, al conocer del recurso, procede como un superior jerárquico de los árbitros, con las mismas facultades que ejerce cuando por apelación o consulta decide sobre las sentencias dictadas por los jueces de primera instancia. En cambio, cuando la jurisdicción del trabajo conoce del recurso de homologación en conflictos económicos o de intereses, se reduce a decidir si ha habido o nó extralimitación de los árbitros en el ejercicio de sus funciones.

"Los arbitradores son competentes para decidir tanto de conflictos estric-

tamente económicos, como de algunos de carácter jurídico. Cuando obran dentro del primer aspecto, el Tribunal que revisa su fallo por la vía de la homologación tiene una competencia limitada que se reduce a confrontar la decisión tomada en la cuantía de lo pedido. Cuando actúa dentro del segundo aspecto, el Tribunal revisor goza de una competencia más amplia, pues asume el carácter de superior jerárquico, y está autorizado para examinar las interpretaciones o consideraciones hechas por el arbitrador, con el objeto de establecer si se conforman con los mandatos de la Ley". (Corte Suprema, Sentencia de mayo 21 de 1954).

"Por la especial naturaleza y objetivos del laudo arbitral, el recurso de homologación que contra él se intente no impide que, declarada su exequibilidad, empiece a regir desde el momento en que el laudo haya sido notificado a las partes, a falta de otra fecha futura en él mismo señalada". (Corte Suprema, Sentencia de noviembre 3 de 1956).

C O M E N T A R I O S

1.- Debe ratificarse lo ya anotado en el sentido de que el arbitramento, y especialmente el arbitramento obligatorio, no puede tomarse históricamente como una conquista de los trabajadores, pero no puede negarse que su finalidad iriginal ha sido la de procurar, con el auxilio de árbitros, un equilibrio de fuerzas o situaciones entre grupos económicos desiguales, a fin de llegar a situaciones de equidad en los conflictos de intereses que entre ellos se susciten, evitando que prevalezca el interés del más fuerte con perjuicio del débil.

Por eso se ha dicho que la tarea propia de los árbitros es aplicar el principio de la equidad a los conflictos de intereses como la de los jueces es aplicar los principios del derecho a los conflictos jurídicos; pues en este último caso, cuando el conflicto se plantea sobre una cuestión de origen estrictamente jurídico, se trata del reconocimiento o ejecución de un derecho preestablecido, entonces, la autoridad jurisdiccional da al conflicto una solución adecuada no solamente en equidad sino en justicia.

2.- Pero, por qué parece fracasar en la práctica la institución del arbi -

tramento obligatorio en los sectores más importantes de la vida social como son los servicios públicos. Por qué ofrece resistencia la clase trabajadora a ceptar el arbitramento como método para la solución de sus conflictos colectivos. Por qué se muestra escéptica esta clase, a considerar como uno de los posibles medios para afianzar la paz social éste del arbitramento obligatorio y, por el contrario, estima que el arbitraje obligatorio es una forma impositiva del Estado intervencionista para negar a los trabajadores el derecho de huelga.

Los distintos congresos internacionales del Derecho del Trabajo han señalado la inconveniencia del arbitraje obligatorio para el desarrollo sindical de los trabajadores. El profesor mejicano Mario de la Cueva considera "inadecuada la solución del arbitraje obligatorio porque supone confiar al Estado, en último término, la determinación de las condiciones de vida de la clase trabajadora". La misma Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) se ha mostrado cauta en la recomendación del sistema arbitral para la solución de los conflictos colectivos del trabajo. En fin, en esta materia, más que en cualquier otra, el Estado no inspira confianza como órgano neutral entre el capital y el trabajo, pues se presume, con o sin razón, que se coloca siempre al servicio de los intereses del capital.

3.- Si nos colocamos frente al ordenamiento legal colombiano, cuyas normas se acaban de estudiar, podremos desentrañar algunas respuestas a aquél sistemático rechazo a la institución arbitral en el sistema de constitución de los tribunales de arbitramento obligatorio, en el procedimiento arbitral, así como en la jurisprudencia proferida mediante el recurso de homologación y en la concepción misma del derecho de huelga como un medio de presión de los trabajadores para exigir del capital mejores condiciones de vida.

a) Cuando se trata de conflictos colectivos de trabajo surgidos en los servicios públicos, aparte de que está prohibida la huelga en ellos lo que por sí mismo frena la lucha de los trabajadores en ese campo, el Tribunal de Arbitramento se integra por sendos árbitros del patrono, de los trabajadores y del Estado, lo que hace pensar a éstos que "los Tribunales de Arbitramento son una abierta burla a los intereses de los trabajadores, plasmados en un pliego de peticiones, por cuanto el laudo arbitral se da

por mayoría de votos, encontrándose el voto del árbitro de los trabajado - res en minoría frente al voto de los árbitros de patronos y del gobierno,- quedando a merced de la voluntad de estos dos".

Y a pesar de que en algunos casos de conflictos colectivos de intereses en empresas no consideradas como de servicio público, puede integrarse un tribunal de arbitramento obligatorio sin intervención del gobierno, pues el - tercer árbitro lo designan los árbitros del patrono y de los trabajadores, el sistema tampoco infunde confianza, sobre todo porque en casos como el - previsto en el Decreto 939 de 1966, el arbitramento se establece como un - recorte al derecho de huelga: Los trabajadores manifiestan que la huelga -- recortada a cuarenta (40) días, o a término fijo, les impone un término limitado de lucha por sus reivindicaciones.

En un Estado como el colombiano, cuya Carta Fundamental garantiza la propiedad privada y la libertad de empresa, es ciertamente, difícil que el gobierno favorezca sin reservas las pretensiones de los trabajadores en los- servicios públicos dado que el mismo gobierno tiene bajo su responsabilidad el control de la inflación monetaria, del costo de la vida, de la producción y del empleo. Es por eso que aparece enfrentado a los trabajadores y éstos lo consideran como su adversario en la lucha contra los abusos del capital. De otra parte, no en pocas ocasiones, los ministerios que manejan la economía del país suelen ponerse en manos de representantes de ese capital.

Conciente el gobierno de esa crisis de confianza en una institución tan - esencial para la vida social como la de los tribunales de arbitramento, a- veces ha tratado de restablecer esa confianza tanto entre los trabajadores como entre los patronos en el arbitramento. En el año de 1980, por ejemplo, el gobierno Turbay Ayala, elaboró un anteproyecto de ley mediante la cual se eliminan los tribunales de arbitramento obligatorio, y en cambio se crea un Tribunal Nacional Permanente y unas Comisiones Departamentales de Conciliación integradas por especialistas. Tan pronto como el conflicto concluya la etapa de arreglo directo, entre la Comisión de Conciliación, y si las - diferencias persisten, pasan a la decisión del Tribunal Nacional Permanente. Este Tribunal, que estaría integrado por especialistas con calidad de- Magistrados, se formaría por cinco (5) miembros escogidos por el gobierno-

de candidatos propuestos por los gremios económicos y por las asociaciones de trabajadores. Aparentemente se busca con este anteproyecto un equilibrio, al más alto nivel, para que enfrente la delicada misión de armonizar los intereses patronales y obreros.

Hoy las etapas de arreglo directo y conciliación son agotadas por patronos y trabajadoresy, al no llegar a un acuerdo, son frecuentes las suspensiones ilegales del trabajo por el rechazo de los trabajadores a los tribunales de arbitramento.

Es lo cierto que los trabajadores tendrían más confianza en un Tribunal Permanente de arbitramento. En efecto, el 10 de junio del año en curso (1982), las Centrales Obreras unificaron su posición para concertar, con empresarios y gobierno, proyectos específicos que induzcan a la pronta modificación de los Códigos Laborales. Algunas bases de reforma que proponen las Centrales Obreras, son éstas:

Creación de Tribunales permanentes de conciliación y arbitraje para facilitar la pronta solución de los conflictos de trabajo y, en lo posible, evitar las huelgas. Eliminación de la actual etapa de conciliación, ampliando de 15 a 20 días, no prorrogables, la etapa de arreglo directo. Ampliación de 5 a 10 días la etapa de prehuelga. Ampliación de las facultades de los tribunales de arbitramento obligatorio a fin de que puedan resolver cuestiones de naturaleza jurídica, y también sobre la vigencia retroactiva de sus fallos.

Parece, pues, que el sistema de integración de los tribunales de arbitramento obligatorio para conflictos colectivos de trabajo, será materia de pronta reforma legal.

b) Pero hay otro punto vulnerable del sistema arbitral, en los casos en que haya necesidad de reintegrar el tribunal de arbitramento obligatorio cuando los árbitros se nieguen a tomar posesión de sus cargos, o recurran a procedimientos dilatorios para impedir el funcionamiento del tribunal, como demorarse en contestar el nombramiento, rehuír las notificaciones, evadirse y hasta renunciar en un tribunal convocado por el Ministerio de Trabajo en un momento crucial, para estorbar el pronunciamiento del laudo, lo

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA · DOCUMENTACION
PROCESOS TECNICOS

que ha amenazado de extinsión a los tribunales de arbitramento.

Si bien es cierto que conforme al Artículo 453 del Código Sustantivo del - Trabajo, reformado por el Artículo 36 del Decreto 2351 de 1965, la renuencia de cualquiera de las partes en la designación del árbitro que le corresponde, dá derecho al Ministerio de Trabajo para hacerlo, cuando el árbitro o los árbitros no cumplen con sus obligaciones, como en los casos arriba - mencionados, el reemplazo debe hacerse por la parte a la cual pertenece el árbitro en la forma ordinaria de elección de los árbitros, lo que puede - originar una grave dilación desprendida de la Ley o provocada por las partes, que ocasionaría enorme dificultad en la constitución del tribunal de- arbitramento y, por lo mismo. la resolución del conflicto laboral, en un - campo tan esencial para la vida social como es el de los servicios públicos.

Si ha de mantenerse la actual integración de los tribunales de arbitramento obligatorio, en los servicios públicos el gobierno debería tener facultad para reintegrar el tribunal en casos de incumplimiento de los árbitros cuando las partes se nieguen a hacerlo o se muestren renuentes, de lo contrario quedaría en manos de las partes o de una de ellas la prolongación - indefinida de un conflicto en que generalmente está comprometido el interés social.

c) La poca acogida de la intitución arbitral por parte de los trabajadores se debe, en mayor medida, a la contradicción que se ha advertido en el sistema: La Constitución Nacional y las leyes que la desarrollan, tras consagrar la huelga como un derecho de los trabajadores, obliga a un gran sector de éstos a no recurrir a ella, ofreciendo el arbitramento para la solución de sus conflictos colectivos. Bien sea porque se trata de servicios esenciales a la comunidad, o porque en empresas privadas los trabajadores - opten por el arbitraje, siendo entonces, obligatorio para las partes y el- gobierno; ya sea porque patronos y trabajadores se pongan de acuerdo para- recurrir al arbitraje, o porque la huelga ha tenido una duración tal que - debilite la capacidad económica y quizá hasta la moral de las partes; bien porque el Presidente de la República considere que una huelga está atentando contra la economía nacional, en forma grave. En todos estos casos se impone el arbitramento como una solución que garantice la equidad para las -

partes en conflicto.

Pero, la Ley, de una parte, y la Corte Suprema de Justicia al interpretar- la, por otra, han venido creando unas limitantes que hacen difícil conse - guir, a través del laudo, los efectos que pueden lograrse con las conven - ciones colectivas o los pactos.

Ya comentamos la poco afortunada redacción del Artículo 458 del Código Sus tantivo del Trabajo, según el cual el laudo no puede afectar derechos o fa cultades de las partes, reconocidos por la Institución, por las Leyes o - las convenciones; lo cual podría justificarse en casos de conflictos juríd dicos, ya que entonces los árbitros tienen que fallar en derecho, es decir, ajustándose a las normas vigentes o a las convenciones establecidas; pero- en cuanto se trata de conflictos económicos o de intereses, ámbito en el - cual se mueven los tribunales de arbitramento obligatorio, no se ve clara- la norma del Artículo 458, ya que es de la naturaleza de estos conflictos- la modificación de los derechos establecidos, la búsqueda de otros nuevos, esta es la obvia finalidad de los pliegos de peticiones. En los conflictos económicos el fallo del tribunal de arbitramento no es declarativo sino - CONSTITUTIVO de derechos. En estos fallos, los árbitros ejercen una juris- dicción de equidad sobre el examen de la realidad económica y social de - los patronos y trabajadores en conflicto, no es una jurisdicción de dere - cho.

Toda la filosofía del Derecho Colectivo del Trabajo y de las convenciones- colectivas -dice el Doctor Guillermo González Charry- deja en claro que lo que entra en conflicto en un momento determinado son los intereses patrimo niales de los trabajadores con los intereses patrimoniales de la empresa - respectiva, con el objeto de buscar para los primeros mejores condiciones- económicas y, desde un punto de vista estatal, una mejor distribución de - la riqueza.

Ya hemos visto, igualmente, cómo la jurisprudencia de la Corte Suprema de- Justicia, al interpretar el Artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, ha sido muy restringida y severa en el manejo de los alcances del laudo ar bitral, aunque a veces ha tratado de acercarse al concepto tutelar del de- recho laboral, es decir, de protección a los trabajadores.

De esta manera, la contradictoria redacción del Artículo 458, en el cual se ha apoyado básicamente la jurisprudencia, ha permitido una especie de trasmutación del conflicto colectivo hasta el extremo que lo que nace y transcurre como un típico conflicto económico o de intereses, termina convirtiéndose en un conflicto de carácter jurídico, con sus conocidas limitaciones, al llegar a la homologación. Es por eso que los trabajadores experiemntan temor de ir al arbitramento. El Ex-presidente López Michelsen, en mensaje al Congreso expresó que el recurso de homologación reduce a pavezas las conquistas laborales. (julio 20 de 1976).

d) En fin, podría concluírse que el arbitramento obligatorio no es por sí mismo perjudicial para los intereses de los trabajadores; son algunas normas legales mal concebidas lo que vicia su eficacia y determina que la jurisprudencia laboral, al revisar los laudos, contribuya a deteriorar la credibilidad de esa institución ideada para proteger los intereses de la comunidad a tiempo que se busque la equidad en la resolución de los conflictos colectivos de trabajo.

Es posible que la creación del Tribunal Permanente de Arbitramento ideado por el gobierno, o de los tribunales permanentes sugeridos por las Centrales Obreras, otorgue la confianza de que necesita revestirse la institución arbitral.

Si partimos de la base cierta de que el nuestro es un País de corte capitalista, en donde están jurídicamente garantizados el derecho de propiedad y la libre empresa; si está y estará, seguramente, prohibida la huelga en los servicios públicos esenciales, que abarcan el mayor y más importante núcleo laboral del País, hay que convenir en que el Arbitramento Obligatorio, despojado de todo factor de desconfianza, es un método aceptable para la solución de los conflictos colectivos de trabajao, a la luz de la finalidad del Derecho Laboral, expresada en el Artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo.,cual es la de lograr la justicia en las relaciones que surjan entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y de equilibrio social.

Pero si, como piensan Adalberto Carvajal y Héctor Jaramillo, el derecho del trabajo debe ser considerado como instrumento de la lucha revoluciona-

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo - Tomo II Biblioteca Banco Popular - 1979

CAMPO RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano - Editorial Temis - 1978

CARVAJAL, Adalberto y otro. Nuevo Enfoque del Derecho del Trabajo - Editorial "Gráficas Albar" - 1978

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colombiano del Trabajo - Editorial - Temis, Bogotá - 1977

SALAZAR, Miguel. Curso de Derecho Procesal del Trabajo - Editorial Temis - 1973

MELUX, Alfonso. Procedimiento del Trabajo - Editorial Kelly, Bogotá - 1969

RODRIGUEZ CAMACHO, Gregorio. Curso de Derecho Procesal Laboral - 1982

CAMACHO ENRIQUEZ. Derecho del Trabajo - Bogotá - 1973

CONSTAIN, Miguel Antonio - Jurisprudencia del Trabajo

ORTEGA TORRES. Código Sustantivo del Trabajo - Procesal del Trabajo - Anotado.

GACETA DEL TRABAJO

REVISTA DEL TRABAJO

GACETA JUDICIAL

REVISTA "ALEPH" - Manizales No. 24-1978

RECORTES DE PRENSA