

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTINUE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	2
		Fecha	31/07/2019
		Página	Página 1 de 20

INSTRUCTIVO: el siguiente formato es para ser registrado en este, el Documento Consolidado de PAT Colectivo que da evidencia del ejercicio investigativo desarrollado por el colectivo (docentes y estudiantes) del nivel de formación (semestre o año).

En esta consideración el documento consolidado de PAT Colectivo, debe contener:

Portada

1. Ficha de Identificación

Facultad:		Colectivo Docente	Asignatura
Programa:			
Semestre: Quinto Semestre	Periodo académico: académico: 1PA 2023	1. Margarita Rosa Rodelo Garcia 2. Niyireth Sastoque 3. Ana María Ortega. 4. Jaime Arias 5. Carlos Cardona	1. Administrativo Colombiano 2. Electiva I 3. Teoría General del Proceso 4. Derecho Internacional 5. Civil Familia 6. Inglés 7. Derecho Laboral II
Docente Orientador del seminario			
CARLOS RICARDO CARDONA GAVIRIA			
Título del PAT Colectivo			
Determinar la incidencia que tiene en la realidad social las sentencias de la Corte Suprema de justicia cuando regulan las facultades, o determinan limitaciones y fuerza vinculante de los fallos de los tribunales de arbitramento en los conflictos de trabajo			
Núcleo Problemático			
¿Qué incidencia tiene en la realidad social las sentencias de la corte, cuando regulan facultades o determinan limitaciones y fuerza vinculante de los fallos de arbitramento en conflictos de trabajo?			
Línea de Investigación			
JUSTICIA CONSTITUCIONAL, DERECHO PENAL Y RESPONSABILIDAD DEL ESTADO			

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	01/02/2017
		Página	Página 2 de 20

2. Informe del Proyecto Académico de Trabajo Colectivo (PAT Colectivo)

- Descripción del Problema
- Justificación
- Objetivos
- Marco Teórico o Referente Teórico
- Metodología
- Consideraciones éticas y de propiedad intelectual
- Resultados (análisis y discusión)
- Conclusiones y Recomendaciones
- Bibliografía

2.1. Descripción del Problema

Día a día son recurrentes los conflictos de trabajo que no llegan a una negociación entre los actores, y con esto se debe acudir a mecanismos de solución de conflictos, es acá donde aparece la figura del tribunal de arbitramento, el cual lo convoca el ministerio de trabajo para que seguidamente un conjunto de tres árbitros decida esas reglas que se aplicaran entre una empresa y el sindicato.

Los mecanismos alternativos de solución de conflictos han estado ligados a la historia de las Cámaras de Comercio de Colombia y son parte esencial de las acciones que como agencias de desarrollo empresarial y regional lideran en todas las regiones del país, con la convicción de que brindar instrumentos expeditos y especializados para resolver sus controversias y proteger sus intereses es fundamental para la competitividad empresarial.

Cuando ya está convocado, el tribunal de arbitramento, este deberá emitir un laudo que integre esos puntos exactos donde no se pudo lograr el acuerdo entre las partes y que estén plasmados en el pliego de peticiones o en las respectivas denuncias de la convención o laudo previo, si se amerita.

Seguido a este proceso es cuando las empresas y los sindicatos quedan expectantes de lo que resuelva el tribunal, porque acá es donde se define esos puntos importantes que son las directrices o reglas que se aplicaran en la relación laboral entre las dos partes.

Dichos conflictos se originan solamente cuando en una empresa hay una o más organizaciones sindicales o que hay trabajadores afiliados a un sindicato, bien sea de la empresa en la que labora o de la industria a la que hace parte. Después la organización sindical, con la previa aprobación de la asamblea de afiliados, presenta ante la empresa un pliego de peticiones, el cual contiene los veneficios y garantías extralegales que la organización sindical pretende que la empresa les conceda, los cuales pueden ser beneficios económicos, normativos y garantías sindicales.

Presentado este pliego de peticiones la empresa tiene cinco días hábiles para convocar a una primera reunión en la que directivos del sindicato y la empresa acuerdan el desarrollo de la negociación del pliego de peticiones.

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIBUYA A SU MARCHEA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	01/02/2017
		Página	Página 3 de 20

En estas reuniones, la empresa plantea propuestas de arreglo, intentando con ello centrar las pretensiones del sindicato a su realidad financiera y operativa del negocio, y la organización sindical también intenta conseguir que se les conceda lo pedido en el respectivo pliego.

Hay que resaltar en este punto que la ley colombiana no establece esos parámetros de cómo deben realizarse estas negociaciones, solamente les pone el límite de la duración de dicha etapa y también establece que cualquier acuerdo, parcial o total, o ausencia de acuerdo debe quedar por escrito en acta firmada por la organización sindical y por la empresa. La etapa de arreglo directo debe durar, al menos, veinte días, a menos que antes de este tiempo se llegue a un acuerdo entre las partes y suscriban una convención colectiva, si en ese periodo no hay acuerdo, se puede dejar constancia de ello o convenir una prórroga de la etapa directa de arreglo por otros veinte días.

Cuando finaliza la etapa de arreglo directo, el sindicato puede optar por convocar un tribunal de arbitramento o votaciones para acudir a la huelga; no es común que los sindicatos logren convocar una huelga, pues necesitan que la mayoría de los afiliados o trabajadores, según el tamaño del sindicato, la aprueben; pero esto no es usual, pues la huelga implica parar las operaciones de la empresa y, por consiguiente, suspender el pago de salario para todos los trabajadores. Por esto, en la práctica, la mayoría de los conflictos colectivos que no se resuelven en la etapa de arreglo directo, son resueltos por un tribunal de arbitramento convocado por el Ministerio del Trabajo, previa solicitud del sindicato o de la empresa.

Cualquiera de las partes puede presentar una solicitud al Ministerio del Trabajo para que convoque un tribunal de arbitramento. Para esto, según el Decreto 17 del 2016, la empresa deberá anexar una serie de documentos, como las actas de las reuniones de la etapa de arreglo directo, el pliego de peticiones, la denuncia, entre otros.

En este punto del conflicto es donde la empresa y el sindicato se hacen el interrogante de ¿qué puede otorgar y que puede negar el tribunal de arbitramento en el laudo arbitral? con relación a esto hay algunas normas que dan ciertos parámetros, pero en la reciente Sentencia SL2615-2020, la sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia explica cuál es el alcance de un tribunal para resolver un conflicto colectivo de trabajo.

Recordemos que, un tribunal de arbitramento en materia laboral es un mecanismo para resolver un conflicto colectivo de trabajo, entre el empleador y una organización sindical, que se conforma por tres árbitros, uno designado por la empresa, otro por el sindicato y un tercero que designan los otros dos árbitros, o lo designa el Ministerio del Trabajo por sorteo, a falta de acuerdo.

Se debe aclarar que, de conformidad con el artículo 116 de la Constitución Política para que proceda el arbitraje es necesario que exista acuerdo de las partes en la controversia. Es por ello por lo que la Corte ha declarado inconstitucionales diversas disposiciones legales. La Corte sólo ha aceptado que el arbitraje pueda ser impuesto por la ley como obligatorio en los conflictos colectivos del trabajo, lo anterior “por estar en juego bienes constitucionalmente relevantes tales como la obligación estatal de proveer mecanismos de

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	01/02/2017
		Página	Página 4 de 20

solución pacífica de controversias laborales, la preservación de la empresa como unidad productiva, e incluso los derechos de los trabajadores y la protección de valores y principios constitucionales relacionados con la protección del trabajo”. Agregó dicha Corporación que “que el arbitramento obligatorio es una medida idónea y necesaria para la consecución de estas finalidades”

De todo lo anterior nos surge el siguiente interrogante: ¿Qué incidencia tiene en la realidad social las sentencias de la corte, cuando regulan facultades o determinan limitaciones y fuerza vinculante de los fallos de arbitramento en conflictos de trabajo?

2.2. Justificación

El presente trabajo investigativo reviste de gran importancia, se tiene en cuenta que se analizará todos los datos cuánticos para que delimitemos el alcance de la investigación, además, nos permitirá dilucidar si realmente este flagelo tiene que ver con posibles discriminaciones que afectan a los trabajadores del sector de la construcción.

Este trabajo investigativo tiene por finalidad, con la información relacionada, generar un punto de reflexión sobre la incidencia que tiene en la realidad social las sentencias de la corte cuando regulan facultades o determinan limitaciones y fuerza vinculante de los fallos de arbitramento en conflictos del trabajo en la ciudad de barranquilla, principalmente se pretende visualizar cómo las sentencias que han sido emitidas van regulando las limitaciones y como estas cada vez son mayores, y por parte de la interpretación judicial.

En este orden, lo que se quiere poner de presente con el estudio es que se garanticen los derechos fundamentales que se han vulnerado con los resultados, que se tomen a disposición los correctivos preventivos. Este trabajo también alude importancia para la sociedad universitaria y para el entorno educativo universitario, dado que coadyuvará a que la Universidad Rafael Núñez, sea garante de derechos de las personas, si se tiene en cuenta que los resultados que aquí se denoten podrán ser utilizados como bases para el futuro de los estudiantes que deseen seguir estudiante este tema que a continuación desarrollaremos a su vez, a conocer las posibles estrategias para que muchos trabajadores del área de la construcción que no conocen de estas sentencias y de la relevancia que ha tenido jurídicamente.

Se pretende entonces con ello, contextualizar por medio de las entrevistas que realizaremos la problemática que puede existir con trabajadores del área de la construcción Cabe destacar que por medio de esta investigación se pueda abordar este tema de una mejor manera siendo entonces esta una herramienta importante para los estudiantes del programa de Derecho, de la facultad de ciencias jurídicas, aportemos para el fortalecimiento del campo social, y sus líneas de investigación del presente PAT colectivo, y sirva de bases para futuras investigaciones y formación de nuevas generaciones.

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo General

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	01/02/2017
		Página	Página 5 de 20

Analizar la incidencia que tiene en la realidad social las sentencias de la Corte Suprema de justicia cuando regulan las facultades, o determinan limitaciones y fuerza vinculante de los fallos de los tribunales de arbitramento en los conflictos de trabajo.

2.3.2. Objetivos Específicos

- a.** Identificar las regulaciones a los fallos de los tribunales de arbitramento y su afectación a la clase trabajadora.
- b.** Reconocer como es el proceso de participación de las asociaciones sindicales en los conflictos laborales y su beneficio.
- c.** Verificar si se cumplen esos procedimientos legales, que le permiten a las asociaciones sindicales, acceder a garantías y mejoramiento de condiciones laborales.

2.4. Marco Teórico o Referente Teórico

Estados del arte

En un trabajo académico que tiene por título, Modulo Arbitraje Nacional e Internacional,(2019), realizado por Juan Pablo Cárdenas Mejía, donde el autor expresa que la Corte sólo ha aceptado que el arbitraje pueda ser impuesto por la ley como obligatorio en los conflictos colectivos del trabajo, lo anterior “por estar en juego bienes constitucionalmente relevantes tales como la obligación estatal de proveer mecanismos de solución pacífica de controversias laborales, la preservación de la empresa como unidad productiva, e incluso los derechos de los trabajadores y la protección de valores y principios constitucionales relacionados con la protección del trabajo”.

Es un artículo titulado El arbitramento como herramienta eficaz para la solución de conflictos en Colombia, realizado por Verónica Narváz Mercado y Fredy Castilla Paba Fri, 20 Aug 2021 in Revista Jurídicas CUC. La gran demanda de procesos judiciales en Colombia, ha traído como consecuencia la búsqueda de nuevas herramientas que puedan suplir y superar a la Justicia Ordinaria, luego quienes acuden ante las distintas jurisdicciones se ven expuestos a que la solución de su conflicto tarde años, y posiblemente los recursos que deban obtener como producto de ellos resulten insuficientes ante el descuento de los gastos que tuvieron que sufragar para lograrlo, el tiempo que esperaron, los abogados que contrataron y, hasta recursos que invirtieron o en el peor de los casos prestaron. Entonces, con el fin de descongestionar la justicia fue que nacieron los Mecanismos Alternos de Solución de Conflictos, brindando apoyo antes y, después de la acción legal, encontrándose en su naturaleza compuestos por varias modalidades y, presupuestos dependiendo de cada asunto a resolver en particular, entre ellos tenemos la conciliación, la amigable composición, la mediación y el arbitramento; este último ha sido el más eficiente hasta la fecha.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIENE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	01/02/2017
		Página	Página 6 de 20

En un trabajo académico que tiene por título, Mediación Laboral y conflictos laborales en Colombia Juan Pablo López Moreno Juliana Morad Acero y otros, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá 2020. Estamos en un momento que puede derivar en profundas transformaciones en la sociedad colombiana. En los últimos años la protesta social se ha venido incrementando de manera exponencial, en particular, desde la firma del acuerdo de paz entre el gobierno nacional y la guerrilla de las Farc el 26 de septiembre de 2016, se han incrementado las presiones para llevar a cabo ajustes sociales y económicos, se presenta un alto desprestigio del conjunto de entidades del Estado (órganos de Control, entidades descentralizadas, Altas Cortes, Congreso, gobierno central, etc.) y se han venido posicionando temas que antes eran secundarios para la opinión pública como el empleo, los ingresos y el sistema de seguridad social como temas prioritarios (Invamer, 2019), que van acompañados de aspectos como lucha contra la corrupción, seguridad MASC y conflictos laborales en Colombia 29 ciudadana, medio ambiente y todo lo relacionado con vivienda y transporte. El mundo del trabajo no es ajeno a ese contexto de profundas rupturas y transformaciones, lo que ha llevado a que cada vez sea más complejo resolver un conflicto laboral, a que se esté llevando a indicadores inimaginables el litigio judicial no solo por temas individuales también por aspectos de derecho colectivo. Podemos afirmar que estamos trasegando por un momento de crisis de relacionamiento el cual está atravesado por la falta de eficacia y pertinencia de los mecanismos alternativos para la solución de conflictos.

Es un artículo que lleva por título, Principales retos del procedimiento arbitral laboral en Colombia por 20/06/2020, Karen Romero Castañeda. El procedimiento arbitral laboral está instituido como un mecanismo alternativo de solución del diferendo laboral existente entre organizaciones sindicales y empleadores. Este mecanismo, que puede presentarse de forma obligatoria o voluntaria, pretende emitir una decisión de carácter definitivo (laudo arbitral) a través de la administración de justicia transitoria de los árbitros, una vez ha sido agotada la etapa de arreglo directo.

Sin embargo, la percepción del procedimiento arbitral laboral, por parte de los trabajadores, es que se ha constituido como una amenaza latente para la consecución a corto plazo de beneficios laborales y prestacionales. Las diversas etapas por cursar antes de que el tribunal sesione y emita un laudo, permiten prorrogar convenciones colectivas de trabajo anteriores que resultaron insuficientes o no ajustadas a las necesidades y que por tanto se denunciaron parcial o totalmente.

Artículo de la Revista Derecho Privado, subtítulo, Comentarios sobre las nuevas normas colombianas en materia de arbitraje internacional por Juan Antonio Gaviria Gil, junio del 2013. Recientemente, el Congreso colombiano expidió la Ley 1563 de 2012, el nuevo estatuto sobre Arbitraje nacional e internacional. Este estatuto, basado parcialmente en la Ley Modelo de la CNUDMI sobre Arbitraje Comercial internacional, pretende modernizar las normas colombianas sobre arbitraje, armonizarlas con otras leyes nacionales, e incentivar a las partes de contratos con algún componente transaccional a

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIENE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	01/02/2017
		Página	Página 7 de 20

escoger a Colombia como sede para sus arbitrajes internacionales. En este sentido, el propósito de este artículo es doble: primero, discutir algunas de las nuevas normas sobre arbitraje internacional; segundo, analizar algunos de los retos que el nuevo estatuto debe enfrentar para alcanzar el propósito indicado anteriormente.

Es un trabajo académico presentado por Pablo Rey Vallejo que tiene por título , El arbitraje y los Ordenamientos Jurídicos en Latinoamérica: un estudio sobre formalización y judicialización, 126 universitas, 199-237 (2013) El presente artículo de revisión bibliográfica, que constituye el primer documento del autor en el programa de Doctorado en Ciencias Jurídicas de la Universidad Javeriana, describe el estado del arte en materia de formalización y judicialización del arbitraje en algunos ordenamientos de América Latina. Para estos efectos, se abordan temas como la definición de la naturaleza jurídica del arbitraje, las estructuras legislativas monistas y dualistas, la constitucionalización de la figura y el fenómeno de la intervención judicial.

El presente trabajo es una tesis como trabajo de investigación que lleva por título, revisión del arbitraje potestativo como mecanismo de solución de conflictos laborales por los autores, Carlos Llaja Villena – Código 20011220 Johnny Fernando Pavic Espinoza - Código 20011319 Asesor: Germán Lora Lima – Perú Julio de 2018. La permanente transformación del arbitraje potestativo, tanto en su composición como en ejecución, hace que su estudio importe un debate y análisis trascendente dentro del marco regulatorio laboral. En efecto, si bien de manera iniciática, la configuración del arbitraje potestativo comenzó con una sentencia del Tribunal Constitucional Peruano y regulaciones provenientes de la Autoridad Administrativa de Trabajo acatando dicha sentencia, en la actualidad son los laudos arbitrales, a través de disímiles razonamientos, los que han promovido que dicho mecanismo varíe de criterios. El acudir a cualquier arbitraje representa, en líneas generales, declinar a la posibilidad de mantener el control respecto del resultado final de una negociación colectiva, es decir, sobre el contenido del convenio colectivo. A siete años de la entrada de vigencia del arbitraje potestativo, creemos que el factor predominante que ha repercutido en la proliferación de este tipo de mecanismo alternativo de solución de conflictos, radica esencialmente a que con anterioridad a la dación del Decreto N° 014-2011-TR, la ejecución de una medida de fuerza válida por parte de los trabajadores no generaba en los empleadores suficientes incentivos para negociar de manera rápida o cerrar el conflicto a través de un convenio colectivo.

Un artículo que lleva por nombre, control difuso, impugnación de laudos y aplicación de normas del régimen general de arbitraje. notas sobre la naturaleza del arbitraje en la negociación colectiva por Julio César Franco Pérez, abril de 2015. En el presente artículo se hace una revisión de algunos aspectos referidos al arbitraje en el marco de procesos de negociación colectiva laboral, con motivo de la emisión de una colección de sentencias pronunciadas por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República (en adelante, la Corte Suprema) en calidad de instancia revisora.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIENE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	01/02/2017
		Página	Página 8 de 20

En un artículo titulado, CONFLICTO, NEGOCIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE: UN ACERCAMIENTO DESDE EL ÁMBITO LABORAL, por el autor Luis Ahumada Figueroa, Escuela de Psicología, Universidad Católica de Valparaíso. Asumiendo que el conflicto es algo consustancial a la dinámica organizacional, en el presente artículo se realiza una revisión conceptual de lo que se entiende por conflicto latente y conflicto manifiesto. Se revisan también los procesos de negociación, mediación y arbitraje como posibles formas de resolución o gestión de controversias. Posteriormente, se realiza una descripción de las circunstancias en que se utiliza una u otra de dichas estrategias de resolución de conflictos en el ámbito laboral, prestando especial atención al marco jurídico que establece el Código del Trabajo para la utilización de una u otra de estas figuras. Finalmente, se analiza el rol del consultor organizacional resaltándose la labor que éste puede desempeñar como mediador de cara a gestionar los conflictos latentes en la organización evitando así la aparición de conflictos manifiestos y ampliando la base de significados compartidos por los diferentes agentes organizacionales.

El presente artículo tiene por título, El arbitraje como medio de solución extrajudicial del conflicto laboral. A cargo de Juan Diego Sánchez. 23 diciembre de 2020. En la actualidad ante la evidencia de un conflicto en el ámbito laboral, es frecuente la intención de las partes de alcanzar una solución evitando con ello llegar a instancias judiciales y asumir los costes tanto económicos como de tiempo que conllevan. Dentro de las modalidades de solución extrajudicial de conflictos, el arbitraje se presenta como una modalidad idónea para alcanzar dicho acuerdo trasladando la carga de la resolución del conflicto a un tercero totalmente imparcial a la causa.

Trabajo de grado titulado, el arbitraje laboral en los sistemas autónomos de solución extrajudicial de conflictos por Ester Palaguerri Guerrero Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo / Universidad de Zaragoza 2015. El trabajo realizado analiza la figura del arbitraje laboral como instrumento de solución extrajudicial de conflictos, en los acuerdos estatal y autonómico aragonés de solución de conflictos. Este tema me resulto interesante ya que, en mi opinión, la solución extrajudicial de conflictos es un tema novedoso, importante para las Relaciones Laborales, dispuesto a acercar a las partes de manera pacífica y no a confrontarlas y pese a los beneficios que presenta, es un tema poco tratado por la doctrina y poco frecuentado en la práctica que debería ser más conocido y valorado por las Instituciones y agentes sociales. La relación laboral que se produce entre los agentes sociales suele contar con intereses susceptibles de entrar en conflicto. La solución de estos conflictos, en un pasado muy reciente, ha estado excesivamente judicializada en nuestro país hasta que la necesidad de dar solución a los mismos por medios alternativos se hizo necesaria al contener la misma una serie de ventajas incuestionables. En efecto, el sistema judicial se encuentra muy congestionado de ahí que las soluciones se dilaten mucho en la consecución de una solución al conflicto generado y, además, en la relación laboral existen conflictos que necesitan una solución rápida que no puede alargarse en el tiempo. La solución judicial responde dando la razón a una de las partes sin encontrar una

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	01/02/2017
		Página	Página 9 de 20

solución al conflicto que acerque a las dos partes, de esta manera, la relación continuará tensa lo que puede derivar en conflictos futuros.

Barranquilla en el año 2013, El presente artículo busca ilustrar la redefinición y optimización de perfiles de cargo por competencias, basándose en el modelo organizacional de Rénee Bédard. Para su desarrollo se siguieron pasos metodológicos cualitativos validados con paneles de expertos, correlacionando los cargos con sus competencias, siendo el elemento conector el modo de ser común entre los mismos. Como resultado se proporcionó un instructivo y formato que reúne las competencias genéricas de los cargos analizados según los pilares fundamentales del Modelo de análisis organizacional de René Bédard. El trabajo brinda un primer paso para el fortalecimiento de las actividades de recursos humanos y su futuro desarrollo en cuanto a los procesos de selección, entrenamientos, capacitaciones, evaluación del personal y planes de carrera. Salazar Lozano, José González Varela, Darío (2013) Redefinición de las descripciones y perfiles de cargo por competencias de los empleados del área administrativa en la planta de Cartón de Colombia Corrugado Barranquilla fundamentado bajo el modelo de análisis organizacional de René Bédard

La negociación colectiva como estrategia para enfrentar el trabajo informal. Una mirada desde la Sociología económica: fue escrito por Gabriela A. Pontoni en el año 2011 y este artículo analiza cómo algunos actores de la negociación colectiva trazan estrategias para erradicar o prevenir el trabajo informal –en sus distintas variantes conceptuales–. Desde la mirada de la Sociología económica estas acciones sociales están imbricadas en la estructura social, aunque fuera del marco legal. Sin embargo, tanto instituciones como actores reconocen su existencia y tratan, a través de ciertos mecanismos legales, de poner freno a esas prácticas. En la primera parte se esbozan distintas conceptualizaciones del trabajo informal, luego se analizaron los principales postulados de Durkheim y Weber sobre estas temáticas, en tercer lugar, se exponen cuáles fueron los actores que acordaron pautas para combatir esta problemática y por último se muestran las conclusiones a las que se han arribado

Flexibilidad silenciosa y estrategias sindicales en la industria papelera esta investigación cuenta con los autores Barzola, Victoria; Ciolek, Lorena; Guerriere, Soledad; Oyarzo, Leandro; Sánchez, Roxana y fue publicada en el año 2010 este trabajo expone que la negociación colectiva constituye un mecanismo fundamental para las relaciones del trabajo y el sindicalismo, ya que implica la convergencia de los actores sociales (sindicatos y empresas, arbitrados por organismos estatales) para establecer las normas que regirán las relaciones entre ellos. No obstante, su relevancia, la negociación colectiva devino una institución poco utilizada desde el retorno democrático en 1983 y a lo largo de toda la década de 1990 (Bisio, Battistini y Montes Cató, 1999). Esta tendencia pareciera estar revirtiéndose en los últimos años, manifestada en el creciente número de convenciones colectivas y actas acuerdo negociadas anualmente desde 2003 en adelante.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIBUYA A SU MARCHEA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	01/02/2017
		Página	Página 10 de 20

Asimismo, junto a la recuperación de la industria y de la economía en su conjunto, se observa un incremento en los niveles de conflictividad, en un contexto de aumento del empleo registrado y la disminución relativa del trabajo no registrado (Palomino, Trajtemberg. 2007). Esta nueva configuración de las relaciones laborales es analizada a partir de la hipótesis de un nuevo régimen de empleo (Palomino, 2007), para diferenciarla de la tendencia precarizante prevaleciente en la década de 1990. Además, este propone analizar el comportamiento de la negociación colectiva en la industria papelera en el período que va desde 2003 a 2009, abordando el nivel y los contenidos pautados en los últimos años.

Una de las conclusiones preliminares a la que hemos llegado indica que, a pesar del aumento de convenciones y acuerdos firmados para el período estudiado, los contenidos negociados continúan siendo los mismos de hace más de veinte años. Frente a esta observación, nos preguntamos si se estaría configurando una situación de flexibilidad de hecho, ya que, con los avances tecnológicos y los cambios en la organización de la producción de las últimas décadas, varias cláusulas requerirían ser reinterpretadas o modificadas para ser aplicables en la práctica. En otras palabras, el aumento de convenios y acuerdos firmados en la industria del papel (fiel reflejo de la situación general) no implica necesariamente que se hayan actualizado los contenidos y las condiciones de trabajo pactadas. La investigación aquí presentada, combina técnicas de recopilación y análisis de información cuantitativa y cualitativa, construcción de registros de información secundaria, estudios monográficos y ensayos, a cargo de los distintos miembros del equipo de investigación. De manera específica se analizará cómo la falta de actualización de los contenidos negociados repercute en las relaciones laborales internas.

Los conflictos de los trabajadores y sus repercusiones en las empresas del sector celulosa, papel y cartón en Uruguay: esta investigación fue hecha por Bieber Anszulowski, Manuel Mendoza Baglietto, Yohana Schiavone Mateos, Silvia en el año 2010 y es una investigación monográfica trata sobre los conflictos de los trabajadores en el sector celulosa, papel y cartón en Uruguay. En el mismo se analiza la evolución que ha tenido la relación sindicato – empresa con el transcurrir del tiempo y sus diferentes niveles de conflictividad. Buscamos responder que repercusiones tienen los costos derivados de la conflictividad laboral en la actividad de la empresa. Por tratarse de un sector que se caracteriza por tener muy pocas empresas, hemos centrado nuestro análisis en aquellas que concentran los mayores volúmenes de producción y número de trabajadores. Se pudo constatar que, aunque desde hace varios años el sector no ha tenido conflictos de relevancia, existen costos asociados a mantener una relación armoniosa con los empleados por parte de las empresas las que han tenido que ceder parte de su autonomía y participar a los trabajadores en la toma de decisiones

La arquitectura financiera en las empresas de cartón corrugado en México y la contribución de las IES para la competitividad del sector: es un trabajo investigativo hecho por: Manuel Antonio Yarto Chávez, Manuela Badillo Gaona, Claudia Flores

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTIENE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	01/02/2017
		Página	Página 11 de 20

Cervantes en el año 2018, esta investigación documental contextualiza y da elementos para determinar si la industria del cartón corrugado tiene medidas para prevenir crisis financieras, esto es, si tiene indicadores que le permiten contar con una arquitectura financiera y tener una mejor administración a través de la captación de personal capacitado como son los egresados de la oferta educativa y con ello mejorar la competitividad sectorial que pertenece. A través de un análisis cualitativo y exploratorio, se ilustran los datos de la economía y del sector bajo estudio, y se infieren las experiencias observadas de algunas empresas para establecer un entendimiento de su desempeño.

Modelo de Mejora Continua en la Productividad de Empresas de Cartón Corrugado del Área Metropolitana de la Ciudad de México: por Manuel Antonio Yarto Chavez en el año 2010 La presente investigación tuvo la finalidad de determinar cómo el involucramiento del personal, como medida de la mejora continua, se relaciona con la productividad de las empresas del cartón corrugado en la zona metropolitana de la Ciudad de México, con el propósito de desarrollar un modelo que establezca una estrategia de crecimiento en la productividad. En este sentido, el supuesto plantea que en la medida en que se genere el involucramiento del personal, entonces los problemas se reducirán. En la investigación se consideró la evolución teórica de los conceptos de productividad y mejora continua como variables de investigación. En relación con la productividad, el término no ha sufrido cambios importantes desde que Sumanth estableció un sentido más amplio al concepto de Productividad Total y ha sido más relevante en la aplicación en la industria. Sin embargo, últimamente se han realizado estudios de la productividad asociadas al desempeño del personal. La investigación siguió un método hipotético – deductivo, pero también de base tecnológica para el desarrollo del modelo de mejora continua. De los resultados obtenidos de las empresas estudiadas y representativas del cartón corrugado se considera que los factores más relevantes de la mejora continua son la capacitación del personal y el apoyo gerencial. También, la calidad de los materiales es importante. Finalmente, en ese sentido se desarrolló el Índice TOYA como un indicador representativo para medir la mejora continua de las organizaciones con el involucramiento de la gente. Este índice es una aportación original de la tesis y tiene como fundamento una amplia investigación bibliográfica y empírica sobre productividad. Se ha iniciado su aplicación en empresas de la industria del cartón en México.

La negociación colectiva : análisis y su papel en la protección social en Colombia: escrito por Francisco Rafael Ostau de Lafont de León y Rocío Poveda Peña y publicado en el año El Grupo de Protección Social y Conflicto de la Universidad Libre presenta el estudio sobre la negociación colectiva en Colombia y su impacto en la protección social y en las relaciones de trabajo; se llega a la conclusión de que en los últimos años se ha reducido la negociación colectiva, por la influencia del modelo económico neoliberal y la cultura de la intolerancia, presente en los últimos años en Colombia en contra de las organizaciones sindicales; por tanto, existe una menor protección social, y una relación directa: entre más negociación colectiva, más protección social, entre menos negociación colectiva, menos protección social. Negociación colectiva en Colombia: una visión

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIBUYA A SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	01/02/2017
		Página	Página 12 de 20

cruzada entre el sector público y el sector privado: fue escrita por Pierre-Henri Cialti en el año 2011. Este habla sobre la tasa de cobertura convencional en Colombia presenta un índice bajo en extremo, que contrasta con el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva. Tras poner de relieve el papel del legislador en cuanto al desarrollo del derecho a la negociación colectiva constitucionalmente reconocido, este trabajo centra su propósito en dos aspectos fundamentales: la determinación de los actores de la negociación y la eficacia del producto negociado. En este marco, un estudio cruzado de los regímenes jurídicos de la negociación colectiva de los empleados públicos y de aquella en el sector privado resulta pertinente, ya que surge una paradoja. Mientras ambos dispositivos otorgan a cualquier sindicato legalmente constituido la facultad de negociar, las condiciones de aplicación del producto negociado varían. Esta situación conduce a proyectarse hacia su convergencia desde dos elementos clave del sistema de negociación colectiva para mejorar la tasa de cobertura convencional: el refuerzo de la representatividad de los negociadores y la ampliación de los efectos del producto negociado.

La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia: hecho por US JUS Francisco Rafael Ostau de Lafont de León en el año 2017 y esta investigación tiene como objetivo analizar las contradicciones que se presentan entre las normas del Código Sustantivo del Trabajo y los Convenios de la OIT que han sido catalogados por la Corte Constitucional colombiana como parte del bloque de constitucionalidad. Se enmarca en el desarrollo de la línea de investigación de derecho laboral del grupo de derecho público y TIC-G, TICCY, de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Colombia. Además, se emplearon los elementos de la sociología jurídica como metodología de investigación y se llegó a la conclusión de que, en la actualidad, la fuente principal en materia de derecho colectivo es la Constitución Nacional y los Convenios número 87, 98, 151 y 154 de la OIT.

La Industria Manufacturera En Colombia: fue escrita por Héctor Vásquez Fernández en la Escuela Nacional Sindical en el año 2014. Este trabajo narra la historia de la industria manufacturera del territorio colombiano. Este comenta que hace 100 años empezaron a surgir las primeras industrias de manufacturas en Colombia. La formación de un incipiente mercado interno alrededor de la minería, del comercio y del cultivo y la comercialización del café, y más tarde, la suspensión del comercio internacional con ocasión de las dos guerras mundiales, crearon las condiciones para que aparecieran las primeras fábricas de bienes de consumo, principalmente en Medellín, Bogotá y Cali, y se desarrollará más tarde un importante sector industrial, el que llegó a representar hasta hace tres décadas, la cuarta parte del PIB y del empleo total.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIENE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	01/02/2017
		Página	Página 13 de 20

2.5. CONSIDERACIONES ÉTICAS Y DE PROPIEDAD INTELECTUAL

El PAT colectivo es un producto de elaboración de investigación en el aula, producto de la actividad académica y realizada como uno de los requisitos del Programa de Derecho, de igual manera declaro que el documento es original, que dicho trabajo no infringe ningún derecho de propiedad intelectual.

Dando cumplimiento a los dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y a su Decreto Reglamentario 1377 de 2013, y mediante el Acuerdo No 02 de Julio 07 de 2017, la Corporación Universitaria Rafael Núñez adopta la presente política para el tratamiento de datos personales, la cual será informada a todos los titulares de los datos recolectados o que en el futuro se obtengan en el ejercicio de las actividades académicas, culturales, comerciales o laborales. Que da respeto y cumplimiento a las normas apa y las citas garantizando los derechos de autor.

2.6. Metodología

2.6.1. Descriptiva: La investigación es descriptiva en la medida que busca describir una situación o un fenómeno determinado del derecho, en este caso el del caso de Jineth Beboya y la relación que tiene tal acontecer con la declaratoria internacional de responsabilidad del Estado colombiano.

2.6.2. Analítica – Hermenéutica: Es una investigación Analítica – Hermenéutica según Sampieri (2014) que explica que las investigaciones que buscan caracterizar una situación que es teórica, acuden a aspectos de mera interpretación o hermenéutica para entablar una posible solución al caso.

2.6.3. Correlacional: Finalmente es correlacional en la medida que analiza los aspectos relativos a la responsabilidad del estado y los derechos humanos, a su vez los aspectos derivados de las sanciones patrimoniales al que se ve inmerso el estado por dicha declaratoria de responsabilidad.

3. Resultados y análisis y discusión; Capítulos

3.1. Capítulo 1

Regulaciones a los fallos de los tribunales de arbitramento y su afectación a la clase trabajadora.

Hay que recordar que el arbitraje es un medio hetero-compositivo de solución de conflictos en la medida en que es un tercero quien toma la decisión del conflicto. El

 CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉE SU MARCHA</small>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	01/02/2017
		Página	Página 14 de 20

tercero que soluciona el conflicto es un cuerpo colegiado, integrado por un número impar de árbitros; normalmente tres, dos elegidos por cada una de las partes y el tercero elegido por los otros dos árbitros. Para que el arbitraje opere es necesario que haya existido un acuerdo previo de voluntades en donde las partes han establecido una cláusula compromisoria o compromiso mediante el cual acordaron que en caso de surgir un conflicto entre ellas sería un cuerpo arbitral quien lo solucionara.

En Colombia el arbitraje se encuentra regulado por el decreto 1818 de 1998 en el cual se compilaron las normas referentes a medios alternativos de solución de conflictos, así el artículo 115 se refiere a la definición del arbitraje mencionando también las clases de arbitraje. Por su parte la Corte Constitucional en numerosas ocasiones ha tenido la oportunidad de pronunciarse respecto del tema. Es así como se ha establecido que el arbitramento debería ser entendido como “un mecanismo alternativo de resolución de conflictos, expresamente autorizado por la Constitución Política, mediante el cual las partes de una controversia, en ejercicio de la autonomía de su voluntad, confían la decisión del conflicto que los enfrenta a uno o más particulares, que adquieren el carácter de árbitros y administrarán justicia resolviendo esa disputa específica, a través de un procedimiento arbitral que finaliza con una decisión plasmada en un laudo arbitral, cuya obligatoriedad las partes han aceptado de antemano”.

En lo que respecta al arbitraje laboral, éste tiene como antecedente legislativo la ley 78 de 1919, en donde también se reguló el derecho de huelga. En dicha ley se habló del compromiso, dando lugar a tribunales de arbitramento laborales voluntarios en donde el fallo era obligatorio para las partes.

Por otro lado, la ley 21 de 1920 estableció que era necesario agotar la etapa de arreglo directo y conciliación para así poder acceder al derecho de huelga. Fue esta misma ley la que prohibió la huelga en los servicios públicos²², el fallo producido por el tribunal era de obligatorio cumplimiento para las partes. El artículo 22 de la mencionada ley establecía la obligatoriedad del fallo y la prohibición de cesar el trabajo colectivo en empresas prestadoras de servicios públicos mientras el tribunal dictaba el fallo. Igualmente, en esta ley se reguló el proceso arbitral, más precisamente el artículo 15 de la citada ley establece la forma en que se designarán los árbitros y que de no llegarse a un acuerdo será la primera autoridad política del lugar la que decida.

La ley 23 de 1927 desarrolló la figura de la mediación que fue tomada como un tribunal de arbitramento voluntario realizado por el director de la oficina del trabajo. El acto legislativo 1 de 1936 volvió a hablar de la huelga y de la prohibición de realizarla cuando los servicios prestados fueren públicos. La ley 24 de 1940 al referirse a las empresas de navegación fluvial, estableció la obligatoriedad del arbitraje en la medida en que le dio a la navegación fluvial el carácter de servicio público. El decreto 1485 de 1942 ordenó que mientras no hubiese mutuo acuerdo o el tribunal no dictara sentencia el pacto o convenio anterior seguirían rigiendo en su integridad²³. Se le otorgó al Gobierno la posibilidad de suspender la personería jurídica del sindicato que no recurriera al arbitraje, pudiendo así el

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	01/02/2017
		Página	Página 15 de 20

Gobierno determinar cómo debía actuar el tribunal y la remuneración de aquellos que lo conformaban.

En cuanto a las fuentes que llevan a solucionar los conflictos mediante el arbitraje debemos decir que son dos: el mandato legal; caso en el cual el arbitraje será considerado obligatorio, y por disposición de las partes es decir de carácter voluntario, debido lo anterior a la existencia del pacto arbitral.

En este caso cabe mencionar las siguientes características del arbitraje laboral que afectan a los trabajadores de algunos sectores:

Nunca se ha permitido la huelga en servicios públicos.

Nunca se ha permitido la coexistencia entre la huelga y un tribunal de arbitramento.

Desde la ley 21 de 1920 el tercer arbitro es elegido por el Estado.

Desde 1920 el arbitraje obligatorio es subsidiario.

El tribunal se conforma para cada caso en específico.

El fallo arbitral tiene carácter de cosa juzgada y cabe recurso de anulación contra la sentencia arbitral.

3.2. Capítulo 2

Proceso de participación de las asociaciones sindicales en los conflictos laborales y su beneficio.

El derecho de libertad de asociación y libertad sindical ha sido proclamado en la [Declaración Universal de Derechos Humanos \(1948\)](#). Es el derecho habilitante que permite la participación efectiva de los actores no estatales en la política económica y social, y que constituye el núcleo de la democracia y del estado de derecho. Por consiguiente, garantizar la participación y la representación de los trabajadores y de los empleadores es esencial para asegurar el funcionamiento eficaz, no solo de los mercados de trabajo, sino también de las estructuras generales.

El derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes o de afiliarse a las mismas es parte integral de una sociedad libre y abierta. En muchos casos, estas organizaciones han tenido una función significativa en la transformación democrática de sus países. La OIT participa habitualmente en la promoción de la libertad sindical: en este sentido, asesora a los gobiernos no solo en materia de legislación laboral sino también prestando servicios educativos y de formación para los grupos sindicales y de empleadores.

La *negociación colectiva* tema estrechamente ligado a la libertad de asociación es un derecho fundamental consagrado en la Constitución de la OIT y reafirmado como tal en la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de](#)

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	01/02/2017
		Página	Página 16 de 20

1998. La negociación colectiva es un medio clave mediante el cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden establecer salarios y condiciones de trabajo justos, y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También sienta la base para forjar buenas relaciones de trabajo. Habitualmente, las cuestiones que se tratan en el programa de negociación incluyen, entre otras, salarios, horas de trabajo, formación, seguridad y salud en el trabajo, e igualdad de trato. El objetivo de estas negociaciones es llegar a un acuerdo colectivo que regule los términos y condiciones del empleo. Los acuerdos colectivos también plantean los derechos y responsabilidades de las partes; de esta forma, se garantiza que tanto las industrias como los lugares de trabajo sean armoniosos y productivos. Es esencial mejorar el carácter inclusivo de la negociación y los convenios colectivos para reducir la desigualdad y ampliar la protección laboral.

La libertad de asociación y libertad sindical y la libertad de negociación colectiva son dos de los principios rectores de la OIT. Poco después de la adopción de los Convenios (fundamentales) de la OIT relativos a la libertad de asociación y libertad sindical y la libertad de negociación colectiva el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), la OIT llegó a la conclusión de que se necesitaba un procedimiento de control para garantizar el cumplimiento de los convenios pertinentes en los países que no los habían ratificado. En consecuencia, en 1951 la OIT creó el Comité de Libertad Sindical (CLS) a los fines de examinar las quejas sobre la violación de la libertad sindical, independientemente de que el país de que se tratase hubiera ratificado o no los Convenios pertinentes. El CLS es un comité del Consejo de Administración y está integrado por un presidente independiente y tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores.

La libertad de asociación y libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son materia de dos de los ocho convenios fundamentales de la OIT y constituyen un pilar central de esta Organización. Son una contribución importante para los enfoques basados en los derechos de la Agenda 2030. Los RP 2 (normas del trabajo), RP 7 (cumplimiento) y RP 10 (trabajadores y empleadores) son de particular importancia para el cumplimiento de los derechos a fin de organizar y negociar en forma colectiva, pero todos los demás resultados en materia de políticas deben promover estos derechos dentro de su respectiva esfera.

3.3. Capítulo 3

Procedimientos legales, que le permiten a las asociaciones sindicales, acceder a garantías y mejoramiento de condiciones laborales.

El Estado colombiano ha impulsado una importante actividad normativa que se traduce en la adopción de leyes, decretos, y resoluciones orientadas a avanzar en los postulados del

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	01/02/2017
		Página	Página 17 de 20

trabajo decente, ahora también contenidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. A manera de resumen entre los principales aspectos regulados encontramos: Se adoptaron normas para fortalecer la institucionalidad que orienta y dirige las Políticas Públicas en materia de trabajo, empleo, protección y seguridad social (Decreto 4108 de 2011). La Ley 1610 de 2013 estableció los Acuerdos de Formalización Laboral como estrategia para la formalización de las relaciones laborales en empresas que tienen la capacidad para vincular directamente a los trabajadores que desarrollan actividades misionales permanentes. La libertad sindical, el derecho de asociación y negociación en materia normativa se refleja en la expedición del Decreto 160 de 2014, que reguló la negociación colectiva en el sector público, así como en normas que abordaron temas como la convocatoria y conformación de los Tribunales de Arbitramento Laboral (Decreto 017 de 2016), cuotas sindicales (Decreto 2264 de 2013), unidad de pliegos y negociación (Decreto 089 de 2014), lo que fortalece el derecho a la negociación colectiva. Se expidieron normas que conformaron y fortalecieron la inspección del trabajo, bajo criterios de eficiencia y eficacia procesal y administrativa, en especial la Ley 1610 de 2013, que reglamentó aspectos generales de la inspección y otras encaminadas a contrarrestar la tercerización laboral ilegal: Decreto 2025 de 2011, relativo a las Cooperativas de Trabajo Asociado, Decreto 036 de 2016, que regula los Contratos Sindicales y Decreto 583 de 2016, relativo a la Inspección, Vigilancia y Control sobre la Tercerización Laboral ilegal. Se adoptaron normas para fortalecer la institucionalidad que orienta y dirige las Políticas Públicas en materia de trabajo, empleo, protección y seguridad social (Decreto 4108 de 2011), otras encaminadas a contrarrestar la tercerización laboral indebida (Decreto 583 de 2016, relativo a la Inspección, Vigilancia y Control sobre la Tercerización Laboral, Decreto 2025 de 2011, relativo a las Cooperativas de Trabajo Asociado y Decreto 036 de 2016, que regula los Contratos Sindicales). La libertad sindical, el derecho de asociación y negociación colectiva encontraron en el Plan de Acción Laboral (PAL) un importante soporte para su fortalecimiento, que en materia normativa se refleja en la expedición del Decreto 160 de 2014, que reguló la negociación colectiva en el sector público, así como en normas que abordaron temas como la convocatoria y conformación de los Tribunales de Arbitramento Laboral (Decreto 017 de 2016), cuotas sindicales (Decreto 2264 de 2013), unidad de pliegos y negociación (Decreto 089 de 2014), lo que fortalece el derecho a la negociación colectiva.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la presente investigación realizada, teniendo en contexto las sentencias de la Corte y la fuerza vinculante de los fallos de arbitraje en conflictos de trabajo son fundamentales para garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores y la efectividad del sistema de resolución de conflictos laborales. Es importante que las bases que se han tenido en cuenta nos han permitido tener una mirada crítica para colocar las partes involucradas en

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	01/02/2017
		Página	Página 18 de 20

los conflictos laborales y que se respeten las decisiones tomadas para que se promueva un diálogo constructivo y respetuoso para llegar a soluciones justas y equitativas.

En el desarrollo de este trabajo investigativo hemos podido dar lugar a alcanzar los objetivos inicialmente planteados para dar lugar a este trabajo, hemos abordado las etapas de diseño en identificar, reconocer y verificar las sentencias y los fallos pertinentes. En cuanto a los análisis teóricos encontrados y los métodos de obtención de la información, concluimos que se adaptan a la estructura planteada en la investigación.

Una vez terminada la investigación se toma en consideración hacer una investigación sobre otros temas que se encuentren relacionado con estos mecanismos que planteamos, se debe seguir trabajando en la mejora del sistema de resolución de conflictos laborales, ya que estos nos permiten enriquecer los conocimientos y por medio de estas garantizar la independencia y la imparcialidad de los árbitros y promoviendo la formación y capacitación en temas de derecho laboral y resolución de conflictos para todos los actores involucrados. También es importante que se promueva una cultura de respeto y diálogo en las relaciones laborales, para prevenir conflictos y fomentar la colaboración y el trabajo en equipo.

5. BIBLIOGRAFÍA

Parra, A. (2019, 24 de diciembre). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Pregunta Pro. <https://www.questionpro.com/blog/es/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa/>

Narvéez Mercado, B., & Castilla Paba, F. (2021). El arbitraje como herramienta eficaz para la solución de conflictos en Colombia. *Jurídicas CUC*, 18 (1). <https://doi.org/10.17981/juridcuc.18.1.2022.01>

(S/f). Portafolio.co. Recuperado el 5 de marzo de 2023, de <http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/nueva-ley-arbitraje-114878>.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	01/02/2017
		Página	Página 19 de 20

(S/f). oit.org. Recuperado el 5 de marzo de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561028.pdf.

Gil, G. y Antonio, J. (2013). Comentarios sobre las nuevas normas colombianas en materia de arbitraje internacional. *Revista de derecho privado* , 24 , 259–281. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-43662013000100011

Jaramillo, F. (2020, 20 de junio). *Principales retos del procedimiento arbitral laboral en Colombia* . Agencia de Información Laboral - AIL; Escuela Nacional Sindical. <https://ail.ens.org.co/opinion/principales-retos-del-procedimiento-arbitral-laboral-en-colombia/>

de Maestro en Derecho Empresarial, TPOP el GA (s/f). *REVISIÓN DEL ARBITRAJE POTESTATIVO COMO MECANISMO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES* . Edu.pe. Recuperado el 5 de marzo de 2023, de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/7478/Llaja_Villena_Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De la escuela de psicología, R. (s/f). *p sicop erspectivas* . Observatoriorh.org. Recuperado el 5 de marzo de 2023, de https://observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/AHUMADA_Confl_nego_mediacion_arbitraje_2002

Sin título (s/f). Legis.co. Recuperado el 5 de marzo de 2023, de https://xperta.legis.co/visor/rlaboral/rlaboral_708759bafef704379b28e307c599b07ee/revista-de-actualidad-laboral-y-seguridad-social/cual-es%2c-actualmente%2c-el-alcá-Definitivas, A. (2020, 23 de diciembre). *El arbitraje y el conflicto laboral* . A definitivas. <https://adefinitivas.com/arb-ol-del-derecho/el-arbitraje-solucion-extrajudicial-del-conflicto-laboral/>

de Conflictos, ELALENSADESE (s/f). *TRABAJO FIN DE GRADO* . Core.ac.uk. Recuperado el 5 de marzo de 2023, de <https://core.ac.uk/download/pdf/289981222.pdf>

Salazar Lozano, J., & González Varela, D. (2013). *Redefinición de las descripciones y perfiles de carga por competencias de los empleados del área administrativa en la planta de Cartón de Colombia Corrugado Barranquilla fundamentado bajo el modelo de análisis organizacional de René Bédard* . Maestría en Administración

Pontoni, GA (2011). La negociación colectiva como estrategia para enfrentar el trabajo informal: Una mirada desde la Sociología económica. *Trabajo y sociedad* , 16 , 209–

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIENE SU MARCHA</p>	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Cod-Doc	FT-IV-015
		Versión	1
		Fecha	01/02/2017
		Página	Página 20 de 20

220. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712011000100012

(S/f). Edu.ar. Recuperado el 5 de marzo de 2023, de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5412/ev.5412.pdf

La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva (Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible). (s/f). Recuperado el 8 de abril de 2023, de <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom-of-association/lang-es/index.htm>

(S/f). Edu.co. Recuperado el 8 de abril de 2023, de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55069/RiosRueda%2CMariaAlejandrados.pdf?sequence=1&isAllowed=y>