

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTINUE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>2</b>
		<b>Fecha</b>	<b>31/07/2019</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 1 de 27</b>

**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

<b>Facultad:</b> CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS		<b>Colectivo Docente</b> 1. Alexander Caicedo Villamizar 2. Rodolfo Pérez Vásquez 3. Carlos Cardona 4. Luis Alberto Jiménez 5. Lía Caballero 6. Harold Vega 7. Margarita Rodelo.	<b>Asignatura</b> 1. Sucesiones 2. Derecho Comercial III 3. Procesal Laboral 4. Electiva VII – Criminalística 5. Amigable Composición 6. Sistema Procesal Oral II 7. Teoría del Derecho Internacional Humanitario 8. Desarrollo Sostenible
<b>Programa:</b> DERECHO BARRANQUILLA			
<b>Semestre:</b> IX	<b>Periodo académico:</b> 2023 - 01		
<b>Docente Orientador del seminario</b>			
Dr. Alexander Enrique Caicedo Villamizar – Docente Tiempo Completo Asociado I – Con Función de Coordinación de Área Profesional.			
<b>Título del PAT Colectivo</b>			
Eficacia de los tribunales de arbitramento en los conflictos colectivos de trabajo en Barranquilla en el período comprendido del año 2015 al año 2023.			
<b>Núcleo Problémico</b>			
¿CUALES SON LOS PRINCIPALES CAMBIOS INTRODUCIDOS POR LA LEY 2220 DE 2022 AL MECANISMO ALTERNO DE LA CONCILIACION?			
<b>Línea de Investigación</b>			
JUSTICIA CONSTITUCIONAL, DERECHO PENAL Y RESPONSABILIDAD DEL ESTADO			

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 2 de 27</b>

## DESCRIPCIÓN DEL INFORME FINAL

### RESUMEN

La presente investigación es el resultado de una reflexión de cuál es la eficacia de los Tribunales de Arbitramento en los conflictos colectivos de trabajo en Barranquilla en el período comprendido del año 2015 al año 2023.

Dentro del alcance del derecho de asociación los trabajadores representados por el sindicato procuran y luchan por el cumplimiento de sus fines inmersos en la constitución, la ley y en los estatutos, entre ellos el mejoramiento de sus condiciones laborales y es a través de la convención colectiva fruto de la etapa de arreglo directo y no del laudo arbitral, donde se consolidan beneficios por el acuerdo de voluntades de manera concertada utilizando el dialogo social.

Se dan tres etapas para llegar al tribunal de arbitramento una es la presentación del pliego de peticiones con la cual se inicia el conflicto colectivo, si se llega a un acuerdo entre las partes se daría la segunda etapa que es el arreglo directo donde a través del diálogo y sin la intervención de un tercero le dan la solución al pliego de peticiones; si no hay acuerdo se deja sentado en acta que puntos son los que se dará solución por medio de huelga o tribunal de arbitramento.

Conocer del conflicto laboral colectivo es importante para el objeto de esta investigación debido a que cuando se busca resolverlo por un tribunal de arbitramento laboral, analizando las encuestas realizadas determinamos si es eficaz este mecanismo para la solución de conflictos laborales.

Luego de encuestar a noventa y cinco (95) personas conocedores del tema objeto de investigación se concluye, que para la mayoría el Tribunal de Arbitramento no es eficaz para dar solución a los conflictos colectivos de trabajo porque hay temor que con este mecanismo se pierdan derechos adquiridos, no es garante para el trabajador llegar a este mecanismo, no hay claridad en las reglas procedimentales en su trámite, hay parcialidad hacia una de las partes, el empleador se beneficia por que el laudo arbitral rige a partir de la fecha de su expedición, no hay equidad cuando se recurre al recurso de anulación por parte del empleador, hay intereses particulares por una de las partes, hay mucha demora administrativa en su convocatoria y sesión, no se conceden prestaciones superiores a las establecidas en la ley y en la mayoría de los casos a pesar que es de obligatorio cumplimiento refieren los encuestados que el empleador se niega a cumplir su contenido obligándolos a ejercer acciones jurídicas.

La metodología de esta investigación posee un marco descriptivo-comparativo y cualitativo. La recolección de información se hizo con encuestas y de allí se analizó la información recolectada. En este caso la información se encuentra compilada en los formatos de encuesta resueltas por noventa y cinco (95) personas directivas de organizaciones sindicales que tienen conocimiento del tema objeto de investigación; además se utilizaron fuentes de recolección secundarias basada en información obtenida desde sentencias de las altas cortes, para recaudar de ellas información que nos permitieron resolver el problema planteado.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 3 de 27</b>

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La presente investigación es el resultado de una reflexión de ¿Cuál es la eficacia de los Tribunales de Arbitramento en los conflictos colectivos de trabajo en Barranquilla en el período comprendido del año 2015 al año 2023?

Para que se presente un conflicto laboral colectivo por necesidad tienen que existir contratos de trabajo y la razón principal por la que se genera el conflicto laboral en las empresas en Colombia es la negativa a negociar por parte de los empleadores la mejora de los contratos de trabajo.

En nuestra legislación el Código Sustantivo del Trabajo adoptado por el decreto ley 2663 del 5 de agosto de 1950 reglamenta los conflictos colectivos del trabajo entre trabajadores y patronos que se han asociado en sindicatos; es así como el esquema piramidal del derecho colectivo del trabajo hace referencia a que éste, tiene tres ejes: El derecho a la sindicalización, el derecho a la negociación y el derecho a la huelga.

En este artículo de investigación en inicio nos centraremos en el derecho a la negociación que es la libertad que tienen los trabajadores para negociar y mejorar sus condiciones laborales y está consagrado en el artículo 38 de nuestra Constitución Política “Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.” (CN, Art. 38).

En este sentido, dentro del alcance del derecho de asociación un sindicato procura y lucha por el cumplimiento de sus fines inmersos en la constitución, la ley y en los estatutos de la organización sindical, entre ellos el mejoramiento de sus condiciones laborales y es a través de la convención colectiva donde asiste en el acompañamiento de sus afiliados la defensa de sus intereses jurídicos y económicos que son los más relevantes es así como en la Constitución Política en su Artículo 55. “Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo” y entre esos medios para la solución se encuentra el Tribunal de Arbitramento que más adelante estudiaremos con más detalle. (CN, Art 55)

“La Constitución establece que los trabajadores tienen derecho a negociar colectivamente sus condiciones laborales y salariales. Son conocidos como conflictos colectivos de trabajo, para cuya solución no se acude a procedimientos judiciales, sino a la negociación colectiva entre el grupo de trabajadores y el empleador – o asociación patronal-, a la huelga o a la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento”. (Expediente T-953410).

En sentencia de la Corte Constitucional T-556 del 8 de mayo de 2000 la Sala Tercera de Revisión de la Corte con ponencia del Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz describe los conflictos colectivos de trabajo como: “De acuerdo con los planteamientos de la OIT, los conflictos que tienen origen en la relación laboral pueden ser de dos tipos. De un lado, los llamados conflictos jurídicos o de derecho, que versan sobre la interpretación o alcance de una norma jurídica (ley), convención colectiva, contrato individual. De otra parte, aparecen los conflictos económicos o de intereses, entendidos como las controversias que surgen, no por la interpretación en torno a un derecho, sino sobre las reivindicaciones tendientes a crear un nuevo derecho, o a modificar los existentes. Se entiende entonces que, por lo general, son de naturaleza colectiva, en tanto que se configuran entre los trabajadores colectivamente considerados (sindicalizados o no) y el empleador -o asociación patronal-, en desarrollo de las reclamaciones de los primeros. Estos son conocidos como conflictos colectivos de trabajo, para cuya solución no se acude a procedimientos judiciales, sino a la negociación colectiva entre el grupo de trabajadores y el empleador –o asociación patronal-, a la huelga o a la convocatoria de un

 <p><b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIENE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 4 de 27</b>

Tribunal de Arbitramento. La solución a este tipo de conflictos se da mediante la firma de una Convención Colectiva entre las partes, o por laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento, en los casos en los que haya lugar a él.” (T-556, 2000)

En este orden de ideas entendiendo que la solución a los conflictos colectivos de trabajo se puede dar por un laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento es importante precisar que la primera etapa del conflicto laboral colectivo es la presentación del pliego de peticiones con la cual se inicia el conflicto colectivo, donde los trabajadores expresan por escrito sus intereses al empleador con el objeto de mejorar sus condiciones laborales y si se llega a un acuerdo entre las partes se daría la segunda etapa que es el arreglo directo donde a través del diálogo y sin la intervención de un tercero le dan solución al pliego de peticiones.

De acuerdo con el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo se firma la Convención Colectiva y se da formalidad ante un Inspector de Trabajo depositando ante el Ministerio del Trabajo copia del acuerdo firmado.

En el caso de no llegar a un acuerdo en esta segunda etapa, por medio de acta los puntos acordados y en los que no hubo solución se deja constancia con la firma de las partes intervinientes (delegados del sindicato – delegados del empleador), el estado de la negociación. En esta segunda etapa se establece a que puntos se deberá dar solución por las partes ya sea por medio de huelga o por el tribunal de arbitramento.

Conocer del conflicto laboral colectivo es importante para el objetivo de esta investigación debido a que es el conflicto que se busca resolver a través de los Tribunales de Arbitramento Laborales, cuando las parte no lo han podido resolver de manera directa.

Surge la tercera etapa que es la llamada Huelga o Tribunal de Arbitramento como lo establece el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo “Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento. La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores.” (CST-Art.444)

Si la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores votan por un Tribunal de Arbitramento es una alternativa de solución de conflictos en la cual se pueden resolver las diferencias y darle solución al conflicto colectivo de trabajo.

Para el objeto de la investigación y dada su importancia que adquiere la figura de “Arbitraje” en el Tribunal de Arbitramento describiremos como este procedimiento es una alternativa que se encuentra en la normatividad para la resolución de conflictos colectivos de trabajo:

Iniciamos con las recomendaciones emanadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que define el arbitraje como “...un procedimiento de resolución de conflictos por el cual los diferendos se someten a un tercero neutral e independiente para que éste los resuelva en forma definitiva y obligatoria para las partes. Esta resolución se denomina "laudo" o "decisión”. De una forma u otra el arbitraje ocupa un lugar en la mayoría de los sistemas gubernamentales de resolución de conflictos laborales y, algunas veces, también es utilizado voluntariamente por las partes en conflicto. Este procedimiento puede instituirse en el marco de los

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 5 de 27</b>

convenios colectivos de trabajo, para el manejo principalmente de los conflictos de derechos en virtud del convenio...” (OIT 1996-2017b, Arbitraje párr. 1)

De igual manera la OIT hace una clasificación del arbitraje en dos formas:

Arbitraje voluntario: Cuando se inicia por acuerdo entre las partes.

Arbitraje obligatorio: cuando se inicia por la voluntad de una de las partes o de la ley considerando esta última de oficio por parte del gobierno. “Al igual que la conciliación, el sometimiento de un conflicto al arbitraje puede tener lugar en forma voluntaria o bien, de manera obligatoria. El arbitraje será voluntario cuando pueda ponerse en marcha únicamente en virtud de un acuerdo de las partes, y será obligatorio cuando pueda ser invocado por cualquiera de las partes o por el gobierno, de oficio. No obstante, el arbitraje obligatorio de los conflictos de intereses no es de uso generalizado, salvo en los casos relativos a los servicios esenciales. De hecho, la imposición del arbitraje obligatorio no se considera aceptable a la luz del principio de la libertad de asociación, excepto en los casos de servicios esenciales o en situaciones excepcionales de emergencia.” (Arbitraje, párr. 2)

Continúa la OIT en cuanto al Arbitraje voluntario “Muchas de las legislaciones que establecen sistemas de resolución de conflictos prevén el sometimiento discrecional de las controversias al arbitraje voluntario, que es en realidad la forma de arbitraje más ampliamente utilizada. El fomento y la promoción del arbitraje voluntario pueden efectuarse por diversos medios, incluso:

- Dándole un fundamento normativo;
  - Acordando a los laudos arbitrales carácter vinculante para las partes;
  - Proporcionando mecanismos e infraestructura para la instancia de arbitraje;
  - Autorizando al conciliador a intentar persuadir a las partes de someter el conflicto al arbitraje en caso de fracasar la conciliación; o
  - Facultando al conciliador para arbitrar una controversia con el consentimiento de las partes.
- (Arbitraje, párr. 2)

La legislación que regula el arbitraje voluntario por lo general requiere el acuerdo de las partes para someter el conflicto a dicho procedimiento. Esto puede ocurrir en cualquier etapa del conflicto, luego de que la autoridad competente tome conocimiento de la situación, o bien, según se establece comúnmente por ley, en caso de fracasar la instancia conciliatoria. Es posible, asimismo, dejar que sean las partes quienes lo decidan en el marco de sus convenios colectivos de trabajo.”

“La legislación en materia de arbitraje voluntario puede disponer que los conflictos se sometan ante el organismo arbitral por: solicitud conjunta de las partes, o el organismo de conciliación, con el consentimiento de las partes o a solicitud de las mismas, o el organismo de conciliación u otra autoridad, en virtud del derecho que asiste a las partes de rechazar el laudo con posterioridad a su dictado.” (OIT, 2016-17)

En la normatividad colombiana se encuentra en nuestra Constitución política en el inciso 4 del Artículo 116, en cuanto al arbitraje y es así como “Excepcionalmente la ley podrá atribuir función jurisdiccional en materias precisas a determinadas autoridades administrativas. Sin embargo, no les será permitido adelantar la instrucción de sumarios ni juzgar delitos. Los particulares pueden ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia en la condición de jurados en las causas criminales, conciliadores o en la de árbitros habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad, en los términos que determine la ley. (Const., 1991). (subrayado nuestro).

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIBUYA A SU MARCHEA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 6 de 27</b>

Esto quiere decir que cuando las partes en conflicto así lo requieran acuden al Tribunal de Arbitramento para resolver los conflictos colectivos de trabajo y así de acuerdo con la Constitución los fallos se dan en derecho o en equidad, de esta manera Colombia cumple con los acuerdos internacionales convenidos con la OIT.

El arbitraje obligatorio está presente en el derecho colombiano para resolver conflictos de carácter económico y de acuerdo con la OIT “el arbitraje se considera obligatorio cuando un conflicto puede someterse a este procedimiento sin el acuerdo o consentimiento de todas las partes involucradas (ya sea a instancia de parte, del gobierno o de un organismo independiente), y la controversia se ha de resolver mediante laudo arbitral obligatorio. El arbitraje obligatorio de conflictos de intereses resulta controversial en la medida que, por regla general, se relaciona con restricciones al derecho de huelga, y limita la libertad de las partes de negociar colectivamente. A menudo se considera que el arbitraje obligatorio tiende a socavar la negociación colectiva y a disminuir la voluntad de las partes de aceptar llegar a establecer compromisos, cuya realización son indispensables para la negociación colectiva eficaz.” Este tipo de arbitraje es limitado y en el caso colombiano se utiliza únicamente en conflictos relacionados con los servicios esenciales o en situaciones de emergencia pública, donde la autoridad competente puede estar facultada para derivar el conflicto al arbitraje obligatorio. (OIT 1996-2017b, Arbitraje párr. 1)

En la jurisprudencia de la Corte Constitucional señala en la sentencia C-349 del 20 de mayo de 2009 “la jurisprudencia constitucional ha definido el arbitramento como un mecanismo jurídico en virtud del cual las partes en conflicto deciden someter sus diferencias a la decisión de un tercero, aceptando anticipadamente sujetarse a lo que allí se adopte, constituyendo una figura de orden constitucional de excepción a la regla general que consagra la administración de justicia por parte de los jueces de la República, que tiene claros límites materiales y formales tanto en mandatos constitucionales como legales. En cuanto a los límites materiales, estos hacen referencia, por un lado, a los principios, derechos y valores de orden constitucional, y de otro, a las materias específicas que pueden ser objeto de conocimiento, ya que no puede tratarse de asuntos intransigibles; y en cuanto a los límites formales estos hacen referencia a la libertad de configuración del legislador en esta materia, libertad que tampoco es ilimitada, sino que está sujeta a los principios, valores y derechos de orden superior.” (C-349,2009).

En ese sentido en la Sentencia C-466 del 29 octubre de 2020 PRINCIPIO DE VOLUNTARIEDAD EN ARBITRAMENTO - Alcance “... no vulneran el principio de voluntariedad de la justicia arbitral las disposiciones legales que i) reconocen que se trata de un mecanismo facultativo de solución de conflictos y ii) establecen su obligatoriedad para resolver los conflictos colectivos de trabajo, en razón de los bienes constitucionalmente relevantes que se encuentran en juego. Esta última afirmación se deriva de la Sentencia C-330 de 2012, en la cual se advirtió que el juez constitucional debe adelantar un ejercicio de ponderación entre el principio de voluntariedad y los aludidos bienes. En ella se indicó que para determinar si ese principio debe ceder, se ha de tener en cuenta que el mismo «se debe emplear de manera estricta en los eventos en que sea el interés económico el que gobierna las actuaciones de las partes y de manera atenuada en el caso que se busque la protección de un interés superior”. (C-466, 2012)

La Sentencia C-330 de 2012 deja claro en materia de arbitraje obligatorio que: “existen cuatro eventos que por expresa disposición del legislador, la regla general de voluntariedad del arbitramento se exceptúa y se insta a alguna o a ambas partes del conflicto, según sea el caso, a formar parte del tribunal de arbitramento. (C-330,2012)

El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que serán sometidos a arbitramento obligatorio (i) los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren

 <p><b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTINE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 7 de 27</b>

podido resolverse mediante arreglo directo; (ii) los conflictos colectivos de trabajo cuando los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 444 de dicho ordenamiento; y (iii) los conflictos colectivos de trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente. (CST-Art.452)

El numeral 4 del artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1210 de 2008, prevé otro evento en el cual procede el arbitramento obligatorio y ambas partes deben solicitar al Ministerio de la Protección Social la convocatoria de un tribunal: (iv) cuando una vez terminada la etapa de arreglo directo no se haya logrado un acuerdo entre el empleador y los trabajadores, luego de ejercidos los buenos oficios por parte de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Este último supuesto requiere ser examinado de manera detenida pues puede lugar a distintas interpretaciones respecto a si prevé un arbitramento de carácter obligatorio o voluntario.” (C-330, 2012)

En el Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social (CPTSS), Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001 establece la competencia para tener conocimiento de: “La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.” (Ley 712,2001)

La jurisprudencia de la corte señala que el régimen legal del tribunal de arbitramento en materia de conflictos colectivos de trabajo está regulado en el Capítulo VI del Código Sustantivo del Trabajo y por expresa disposición del legislador en esta materia, existen algunos eventos en los cuales procede de manera obligatoria el arbitramento, como excepción a la regla general de la voluntariedad del tribunal de arbitramento, así: (i) los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo; (ii) los conflictos colectivos de trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 444 de este código; y (iii) los conflictos colectivos de trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente. En este caso, la declaratoria de huelga por parte de la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa invalida la obligatoriedad del arbitramento respecto de los conflictos colectivos de trabajo de los sindicatos minoritarios. (CST, Art.444)

La legislación jurisprudencia colombiana es muy amplia en lo que se refiere al arbitraje como medio de solución de conflictos en materia laboral de carácter voluntario y obligatorio atendiendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo en cuanto a la utilización del dialogo social en todo tipo de negociación entre los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social, amparados por las garantías que la Constitución y los convenios internacionales reconocen a este derecho.

Los tribunales de arbitramento obligatorio es un órgano con dificultades de dar aplicación en Colombia en especial en Barranquilla, pues entre otros problemas, los actores del conflicto en el caso de los representantes de muchos sindicatos que optan por el Tribunal de Arbitramento se aprovechan y utilizan su regulación para su propio beneficio. Las partes que intervienen en el conflicto colectivo de trabajo utilizan el tribunal de arbitramento como mecanismo contrario a la resolución de sus desacuerdos y hacen que se retarden los procesos para que se extienda la protección que brinda el fuero circunstancial a todos los trabajadores de la empresa en conflicto muy a pesar que en las etapas de una negociación están delimitadas por unos plazos, pero en la práctica demora más tiempo un laudo arbitral que puede estar promediando los

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTINEE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 8 de 27</b>

dos años cuando por norma se concibe que debe tardar 40 días desde la presentación del pliego de peticiones.

De acuerdo con Guillermo Cardona Martínez en su libro los Conflictos Colectivos de Trabajo precisa que: “EL FUERO CIRCUNSTANCIAL. A esta altura conviene hacer alusión a la protección que la ley brinda a los trabajadores durante toda la etapa del conflicto colectivo, es decir, desde la presentación al empleador del pliego petitorio hasta el depósito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del pacto o convención colectiva o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral correspondiente. Es éste el denominado por la doctrina FUERO CIRCUNSTANCIAL. (Cardona Martinez,2000)

En el lapso mencionado se genera un enfrentamiento de propuestas entre el empleador y los trabajadores que han promovido tal negociación, durante el cual la permanencia de los mismos adquiere gran importancia por diversos motivos, comenzando por el simple respaldo numérico, pasando por la proporcionalidad de estos empleados frente a la totalidad de los que laboran para el correspondiente empleador y concluyendo en los aspectos rigurosamente económicos o de costos derivados del resultado del conflicto colectivo. La norma que respalda tal protección es el artículo 25 del decreto ley 2351 de 1965, que dispone: Los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto". (DTO-2351,1965)

De igual manera muchos empleadores por no tener a su cargo convenciones colectivas obstaculizan las negociaciones como por ejemplo levantarse de la mesa de negociaciones argumentando falta de garantías o no voluntad de negociación de la contraparte para que se vean en la obligación de convocar el Tribunal de Arbitramento; de igual forma la institución del Ministerio de Trabajo no dispone de presupuesto para garantizar con los Árbitros suficientes para hacerle frente a la cantidad de conflictos que toman la vía del tribunal para solucionar sus diferencias en materia laboral y así promover las recomendaciones emanadas por la OIT como son las de promoción del diálogo y la concertación laboral.

La importancia que para la investigación trae el conflicto laboral colectivo, radica en el reconocimiento que se hace del conflicto entre trabajadores y empleadores como una situación creadora de enfrentamiento y el daño que ocasionan a la economía y al empleo en el país desechando la posibilidad al hacer énfasis en la resolución pacífica de los conflictos.

En este sentido, el objetivo general de la investigación responde a Analizar la eficacia de los tribunales de arbitramento en los conflictos colectivos de trabajo en Barranquilla en el período comprendido del año 2015 al año 2023.

A este respecto, el tipo de investigación es descriptiva, intuyendo la necesidad de incluir la revisión de artículos científicos para el estado del arte, el cual delimita su importancia para temas tan complejos como lo es determinar en Barranquilla cual es la eficacia de los tribunales de arbitramento en los conflictos colectivos de trabajo en el período comprendido del año 2015 al año 2023; ahora bien, el enfoque es mixto comprendido como aquel proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio con un paradigma histórico-hermenéutico.

En este caso el método aplicado es el inductivo y comprende las siguientes fases: observación de un hecho o fenómeno particular, experiencia y comprobación de las experiencias particulares; los decretos y análisis

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 9 de 27</b>

jurisprudenciales fueron trascendentales para el desarrollo de los capítulos que se vivencian con posterioridad.

Así las cosas, todas estas consideraciones expuestas nos llevan a plantear la siguiente pregunta problema:

**¿Cuál es la efectividad de los Tribunales de Arbitramento en los conflictos laborales colectivos en Barranquilla en el período comprendido del año 2015 al año 2023?**

## **2. JUSTIFICACIÓN**

La presente investigación se enfocará en estudiar la eficacia de los tribunales de arbitramento en los conflictos colectivos de trabajo en Barranquilla en el período comprendido del año 2015 al año 2023.

En inicio nos centramos a conocer, que es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo y entre esos medios para la solución se encuentra el Tribunal de Arbitramento laboral, que de acuerdo con los convenios internacionales entre ellos los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que tiene determinado el proceso de arbitraje, debe estar dirigido a fomentar canales de comunicación entre los actores, donde ejerzan un diálogo pacífico en el que puedan manifestar sus intereses y necesidades para que, como consecuencia, puedan resolver de manera propositiva los conflictos colectivos de trabajo para el bienestar de su representados y la estabilidad económica financiera de la empresa.

Se justifica el artículo de investigación para que el lector reconozca la importancia de los tribunales de arbitramento laborales cuando no hay salida negociada en la etapa de arreglo directo como medio de solución de conflictos y que está en cabeza del Ministerio del Trabajo brindar las garantías con árbitros idóneos que interpreten el conflicto para que el arbitraje voluntario y el obligatorio dirima los conflictos económicos en equidad ya que en este caso ellos, sólo pueden decidir sobre peticiones relacionadas con asuntos de carácter económico pero no sobre cuestiones de orden institucional o de carácter jurídico.

El presente trabajo analiza la eficacia del mecanismo de solución de conflictos como lo es del arbitraje laboral en la ciudad de Barranquilla, se evidenció a través de las negociaciones que han desarrollado los sindicatos con las encuestas elaboradas a noventa y cinco (95) personas entre directivos sindicales de organizaciones de primero, segundo y tercer grado, docentes y estudiantes, que conocen del tema objeto de investigación en un periodo comprendido del año 2015 al año 2023.

Con los insumos dados determinar que ha existido entre las partes involucradas en el conflicto colectivo, de acuerdo con las encuestas, la parte que representa al empleador utiliza el tribunal de arbitramento en su regulación para su propio beneficio, así mismo nos permite analizar las consecuencias jurídicas que conlleva la decisión arbitral (laudo arbitral) en los conflictos colectivos de trabajo y para finalizar justifica este trabajo de investigación examinar el respeto por parte de los empleadores de las decisiones de los Tribunales de Arbitramento en los conflictos colectivos de trabajo en Barranquilla.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIBUYA A SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 10 de 27</b>

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar la eficacia de los tribunales de arbitramento en los conflictos colectivos de trabajo en Barranquilla en el período comprendido del año 2015 al año 2023.

#### 3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

3.2.1. Revisar si las partes involucradas en un conflicto colectivo de trabajo deciden llegar al tribunal de arbitramento por intereses particulares.

3.2.2 Analizar las consecuencias jurídicas que conlleva la decisión arbitral (laudo arbitral) en los conflictos colectivos de trabajo.

3.3.3 Examinar el respeto por parte de los empleadores de las decisiones de los Tribunales de Arbitramento en los conflictos laborales colectivos en Barranquilla.

### 3. MARCO TEÓRICO

Las teorías que se encuentran dentro del arbitramento son:

Teoría contractual: Barona Vilar, explicando esta teoría, manifiesta: [...] el componente que enmarca jurídicamente la institución es el convenio arbitral, el contrato entre las partes, a partir del cual y por el cual, existe arbitraje. De él nace el arbitraje, y es en él donde se plasma la voluntad de sometimiento de la disputa a la institución arbitral, amén de conformar, eventualmente, su desarrollo (determinación del órgano arbitral, iniciación del arbitraje, sometimiento a una institución arbitral, reglas de procedimiento, etc.) (2006: 42).

Esta teoría asume que el arbitraje tiene un carácter eminentemente contractual, es decir, surge y depende exclusivamente del consentimiento de las partes. Los partidarios de esta corriente rechazan por completo la idea de que el procedimiento arbitral estaría relacionado de alguna manera con los sistemas legales que giran en torno al arbitraje (ley sobre la sede del Tribunal Arbitral, ley sobre el domicilio de las partes, etc.)

Teoría jurisdiccionalista o procedimental: Marianella Ledesma señala que “concurren otras posiciones que sostienen que el arbitraje es jurisdiccional por el rol subsidiario, complementario o revisor que asume la jurisdicción frente a las situaciones que se desencadenan en el procedimiento arbitral. Sin desconocer su origen contractual, su eficacia no puede lograrse sin la intervención de la jurisdicción” (2009: 33).

Esta teoría no tiene bien establecidos sus límites respecto al porqué del carácter jurisdiccional del arbitraje, pues, además de lo ya expuesto, también se le considera tal en virtud de que los árbitros ejercen la función declarativa y cautelar, mientras que corresponde a los órganos jurisdiccionales la tarea de hacer ejecutar lo juzgado. En esa línea, se señala que esto obedece a que la labor de los árbitros alcanza hasta donde es posible aplicar la autonomía de la voluntad (Barona Vilar 2006: 44).

La teoría jurisdiccional o procedimental respaldada por Mortara, sostiene que el compromiso arbitral es un negocio puro de derecho privado que produce inmediatos efectos procedimentales con la consecuencia que la naturaleza del arbitraje y el poder de los árbitros son reconducidos, incluso antes que, a la volición privada, a la voluntad de la ley que consiente a las partes proseguir el procedimiento arbitral. Se llega a esta teoría

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIBUYA A SU MARCHE</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 11 de 27</b>

partiendo del presupuesto según el cual la administración de la justicia es la oficina del poder soberano, por tanto, el juicio arbitral es función jurisdiccional.

Teoría mixta: Esta teoría concede relevancia al hecho de que al arbitraje se llega a partir de un contrato o convenio arbitral -que es un requisito sine qua Non- pero no menos cierto es que una vez incursos en el proceso arbitral, ni qué decir que con el laudo emitido se está ante una inminente manifestación de carácter jurisdiccional, por lo que ambas teorías no son válidas per se, sino en tanto se complementan y forman una nueva que contiene, por una parte, el punto de partida del arbitraje: el convenio arbitral, y, por otra, el objetivo final del laudo: el cumplimiento de lo ordenado, con carácter irrefutable y obligatorio.

Teoría acerca de la naturaleza propia del arbitraje: A esta concepción se ha arribado luego del devenir de los estudios realizados durante décadas a partir de las teorías contractualista, jurisdiccionalista y ecléctica. De esos estudios se ha podido determinar que, en sede nacional, recurriendo a un análisis procesal, Marianella Ledesma Narváez y Juan Monroy Palacios abonan por esta teoría, mientras que Silvia Barona Vilar la cultiva desde la doctrina extranjera. Para esta última, el arbitraje es arbitraje y esa es su naturaleza jurídica, posición que explica a partir del siguiente cuestionamiento: ¿qué es esencial en el arbitraje: la voluntad de las partes, la libertad de someterse a arbitraje, sin la cual no es posible hablar de arbitraje, ¿o la función de los árbitros de solucionar el litigio planteado y ofrecer el ordenamiento jurídico un cauce el proceso para su ejercicio? ¿Puede haber arbitraje sin convenio? ¿Puede haber arbitraje sin proceso? ¿Puede haber laudo con efectos de cosa juzgada sin el ejercicio de la función hetero compositiva de los árbitros por medio del proceso? (2006: 48).

Luego, expresa: “Todas las respuestas a las cuestiones planteadas conducen a la misma solución: no es posible un arbitraje sin alguna de las piezas que se han expuesto. Ello nos lleva a concluir que ‘el arbitraje es el arbitraje’, y esa es su naturaleza jurídica” (2006: 48).

A efectos de delimitar mejor esta teoría, es preciso definir las características esenciales que le dan sustento, entre las cuales están:

- a) La libertad y autonomía de la voluntad.
- b) La función heterocompositiva.

Respecto a la primera, Barona Vilar sostiene: el arbitraje encuentra su base en la libertad y en la autonomía de la voluntad, de modo que si los ciudadanos son titulares de verdaderos derechos subjetivos privados, de los que disponen; la autonomía de la voluntad es el elemento integrante de las relaciones jurídicas entre esos ciudadanos lo que les permite realizar, modificar, extinguirlas, y si ese reconocimiento de la libertad y de la autonomía de la voluntad jurídicas se halla en la Constitución, no existe óbice alguno que impida a los titulares de esos derechos optar por resolver sus diferencias por medios distintos de la jurisdicción, entendida ésta como potestad de la que el Estado y sus órganos judiciales tienen el monopolio (2006: 49).

#### **4. METODOLOGÍA**

Tipo: De corte Socio Jurídico. La importancia de esta investigación en cuanto a la eficacia del Tribunal de Arbitramento en materia laboral para la solución de conflictos colectivos de trabajo, nos adentramos en la norma determinada en nuestra Constitución Nacional, Convenio Internacionales de la OIT, Código Sustantivo de Trabajo y sentencias de las altas cortes entre ellas la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, de este modo fuimos más allá de la norma y nos adentramos en los fenómenos socio culturales que viven la mayoría de los sindicatos de todos los niveles en esta problemática cuando se inicia el conflicto colectivo que

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 12 de 27</b>

afecta a los individuos (trabajadores), las familias y la sociedad que directa o indirectamente va ligado al derecho y que ayuda con este estudio del comportamiento de las partes intervinientes para darle solución en equidad a las diferencias a través de este mecanismo alternativo de solución de conflictos.

Enfoque: Mixto (cualitativo – Cuantitativo) porque registramos determinadas características que no pueden medirse mediante números; para realizar dichos registros utilizamos encuestas aun grupo determinado en la discusión en la mayoría miembros de Juntas Directiva de Sindicatos de Base, Sindicatos de Industria, Sindicatos de segundo Grado y las de Tercer Grado; Docentes y estudiantes de derecho con conocimiento en el tema; de esta manera analizamos detenidamente el contenido y sacamos las conclusiones.

Paradigma. Histórico Hermenéutico donde se analizan e interpretan las sentencias de las altas cortes que en el análisis del problema jurídico está inmerso el recurso de anulación de laudos arbitrales proferidos por tribunales de arbitramento en materia laboral; de igual manera la recusación de los árbitros porque existe evidencia de una contraposición de derechos como lo es el derecho a la libertad de designación de los árbitros y por otro lado el derecho a la independencia e imparcialidad de los árbitros así las cosas con el paradigma hermenéutico se busca el sentido, significado y verdad en cuanto a la eficacia de los tribunales de arbitramento en la solución de conflictos colectivos de trabajo.

Método: Inductivo. Con las encuestas realizadas se examinaron las respuestas se tabulan, se grafican y obtenemos unos resultados que son analizados para compararlos con la normatividad existentes para determinar la eficacia de los tribunales de arbitramento en la solución de conflictos laborales en Barranquilla.

Población: Sindicatos de primer, segundo y tercer grado; Docentes y estudiantes que conocen del tema investigado.

Muestra: Noventa y cinco (95) encuestas.

Técnicas: Encuestas, análisis jurisprudencial y recuperación bibliográfica

Instrumentos: Formularios, formatos de encuestas, fichas de contenido, registros digitales, Plataformas de Google.

## **5. CONSIDERACIONES ÉTICAS/PROPIEDAD INTELECTUAL**

Para llevar a cabo la recaudación de información se hicieron noventa y cinco (95) encuestas a integrantes de Juntas Directivas de sindicatos de primer, segundo y tercer grado en Barranquilla que decidieron participar; se solicitó el consentimiento informado a todos los encuestados participantes; para realizar el estudio se les dio previa explicación amplia de los fines de la encuesta catalogándola como de carácter educativo. Se informó que de acuerdo con la Constitución Política de Colombia en los artículos 161, 182, 193 y 204, consagra dentro de los derechos fundamentales, el derecho al libre desarrollo de la personalidad y a la libertad de conciencia, de cultos y de información, derechos que soportan el consentimiento informado y la Ley 1581 de 2012 para la protección de datos personales, el cual se puede manifestar en diferentes ámbitos, sin embargo, para el tema objeto de consulta el consentimiento informado se hará por escrito a las personas que van a participar en esta investigación, que tienen la libertad de abandonar la encuesta en el momento que decidan sin llegar a tener repercusiones legales. Se informó que será protegida la privacidad de las personas, que no se divulgará la información obtenida por parte nuestra con nombres propios, a menos de que el encuestado lo autorice. Se resalta que esta investigación no atenta con la integridad y la dignidad de las personas participes en la investigación ya que la información que se obtuvo por medio de las encuestas no será divulgada con nombres propios, ni se hará una divulgación en el centro educativo y en el trabajo del encuestado.

 <b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> <small>PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIENE SU MARCHA</small>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 13 de 27</b>

En calidad de autores, garantizamos a la Corporación Universitaria Rafael Núñez, que la monografía de grado titulado: “Eficacia de los tribunales de arbitramento en los conflictos colectivos de trabajo en Barranquilla en el período comprendido del año 2015 al año 2023” es de nuestra propiedad, producto de la actividad académica y realizada como uno de los requisitos del Programa de Derecho, de igual manera declaramos que el documento es original, que dicho trabajo no infringe ningún derecho de propiedad intelectual de terceros y que no existe impedimento de ninguna naturaleza para la cesión de derechos y que respondo desde el primer periodo del año 2023 por cualquier acción de reivindicación, plagio u otra clase de reclamación que al respecto pudiera sobrevenir.

## 6. RESULTADOS

### Capítulo I

Revisar si las partes involucradas en un conflicto colectivo de trabajo deciden llegar al tribunal de arbitramento por intereses particulares.

No siempre cuando una organización sindical presenta el pliego de peticiones se entiende que nace el conflicto colectivo económico con formalidades de ley; se hace necesario que todos los procedimientos legales se cumplan y así se puede determinar que la presentación de las peticiones tiene la fuerza legal y si hay irregularidades se subsanen con la voluntad de las partes.

En inicio, es necesario recordar que cuando en una empresa ya exista una convención colectiva, antes de presentar el pliego de peticiones se debe denunciar esta convención conforme al Art. 479 del Código Sustantivo de Trabajo para que la presentación del pliego sea legal. Presentado el pliego de peticiones con las formalidades descritas da inicio al conflicto colectivo de trabajo; instalada la mesa de negociación surge la etapa de arreglo directo en un lapso de 20 días prorrogables por otros 20 días o lo que estimen de común acuerdo las partes. Si los acuerdos en el pliego son parciales se elabora un acta donde queda plasmado los puntos en que hubo acuerdo y en aquellos en los que no hubo acuerdo deben estar firmados por las partes intervinientes. Acto seguido cualquiera de las partes puede solicitar la convocatoria de tribunal de arbitramento para dirimir los puntos de no acuerdo. Si en la etapa de arreglo directo no hubo puntos de acuerdo se convoca a todos los trabajadores para que decidan entre la huelga o un tribunal de arbitramento obligatorio.

Los conflictos económicos tienen como propósito que un derecho existente se incremente o en su defecto crear uno nuevo, lo más lógico es que supere los derechos mínimos e irrenunciables establecidos en la normatividad laboral, esta razón es una de las que más se escuda un empleador para dilatar las negociaciones laborales y esperar que llegue el conflicto a un tribunal de arbitramento y éste no conceda en equidad estos derechos por que sustentan que puede poner en riesgo la estabilidad financiera de la empresa; hay otros casos donde el empleador le beneficia que se llegue a un tribunal de arbitramento laboral porque en la parte económica en el momento en que se firme el laudo arbitral este rige a partir de la fecha de su expedición y desde ese momento es cuando el otorga beneficios o incrementa los existentes.

La demora administrativa en el Ministerio del Trabajo en instalar el Tribunal de Arbitramento es otra circunstancia que aprovecha el empleador porque hay una serie de requisitos que tiene que aportar y lo hace el ultimo día que vence el plazo para adjuntarlos impidiendo así el normal desarrollo de la convocatoria.

Por parte de los representantes de los trabajadores se busca en todo momento evitar el tribunal de arbitramento porque el temor de perder derechos, que no se logren nuevos derechos es políticamente hacia

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 14 de 27</b>

sus representados un tema de imagen que no se logre una negociación conforme a lo planteado en el pliego de peticiones aprobada en Asamblea.

## Capítulo II

Analizar las consecuencias jurídicas que conlleva la decisión arbitral (laudo arbitral) en los conflictos colectivos de trabajo.

La convención colectiva de trabajo no tiene que ser motivada porque es fruto del consenso de las partes, un laudo arbitral en equidad sí tiene que ser motivado por ser producto de una imposición legal y a la práctica de una función pública que afecta los derechos de las partes en conflicto.

Iniciado el conflicto colectivo de trabajo a través de la presentación del pliego de peticiones por parte de los representantes de los trabajadores y cumpliendo los requisitos de ley puede surgir en el transcurso de la negociación que se llegue a acuerdos parciales o que no se llegue a ningún acuerdo por lo cual cualquiera de los participantes en el conflicto colectivo de trabajo puede tramitar la convocatoria a tribunal de arbitramento.

El Tribunal de Arbitramento da origen al laudo arbitral es así como éste pone fin al conflicto laboral y de acuerdo con la Recomendación 92 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) este imprime certeza a los derechos y obligaciones de las partes, fija el marco normativo para el desarrollo del contrato de trabajo y tiene la fuerza jurídica de una convención colectiva, con todo lo cual brinda seguridad jurídica a quienes se encuentran cobijados por él, así como a la sociedad en general. (OIT, Recomendación 92)

El laudo arbitral laboral pone fin al conflicto laboral, imprime certeza a los derechos y obligaciones de las partes, fija el marco normativo para el desarrollo del contrato de trabajo y tiene la fuerza jurídica de una convención colectiva, con todo lo cual brinda seguridad jurídica a quienes se encuentran cobijados por él así como a la sociedad en general.

## Capítulo III

Examinar el respeto por parte de los empleadores de las decisiones de los Tribunales de Arbitramento en los conflictos laborales colectivos en Barranquilla.

Los conflictos colectivos de trabajo dirimidos por un tribunal de arbitramento culminan de la mejor manera con un laudo arbitral sin embargo se recurre a la impugnación cuando una de las partes inmersa en el conflicto siente vulnerado sus derechos por tanto el sindicato como por la empresa, conforme con la jurisprudencia y el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, deben acogerse a las competencias de la Corte Constitucional y de Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia conociendo que su competencia en este recurso extraordinario está restringida a verificar la regularidad del laudo arbitral en los aspectos si el tribunal al dictar el laudo:

- 1- Extralimitó el objeto para el cual se le convocó
- 2- Afectó derechos o facultades reconocidos por la Constitución a las partes del conflicto
- 3- Afectó derechos o facultades reconocidos a las mismas por las leyes
- 4- Por normas convencionales

Es menester recordar que las decisiones tomadas los árbitros en el tribunal de arbitramento la decisión es adoptada en equidad. Los empleadores al utilizar el recurso de anulación deben conocer, que la decisión de

 <p><b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIENE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 15 de 27</b>

la Sala de Casación de la Corte está limitada a anular o no anular las disposiciones adoptadas en el laudo arbitral, y no está facultado para reemplazar beneficios, lo que si puede hacer la Sala es devolver al Tribunal de Arbitramento para que adopte las recomendaciones que la Corte en su saber cree que son las que proceden en el caso a revisión.

Así las cosas, no puede pretender el empleador desconocer un laudo y solicitar el recurso de anulación solo por dilatar los tiempos de ejecución del laudo para beneficio particular.

La Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL1944-2021 expresa que “A lo que se añade que el arbitramento obligatorio es una medida idónea y necesaria para la consecución de estas finalidades, pues por un lado es una medida adecuada para su realización y no existen otras medidas que tengan el mismo grado de efectividad para garantizar la supervivencia de las empresas y los derechos de los trabajadores”

Siendo ello así, este particular tipo de conflictos son de aquellos que deben solucionarse en equidad, y acorde con su característica de ser una institución de orden procesal, tiene la garantía de la revisión por parte del juez competente. Dicha revisión se surte en materia laboral a través del recurso de anulación, que tiene el carácter de extraordinario y, por lo mismo, es de aquellos que tienen cabida solamente en circunstancias excepcionales que ha dispuesto el legislador como causales. De esta suerte, quien intenta incoar un medio extraordinario de impugnación, sólo puede hacerlo invocando las circunstancias que se han dispuesto para ello y su actividad delimita la del juez, por cuanto se trata de medios eminentemente dispositivos” (SL1944-2021)

Así lo determina la Corte respecto del recurso de anulación de Laudo Arbitral solo en circunstancias excepcionales la revisión se surte en materia laboral, “El recurso de anulación es de carácter extraordinario, tiene cabida solo por las causales previstas en la ley” expresa la corte e Sentencia de Casación. (SL1944-2021).

## **7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### Capítulo I

En los resultados de la encuesta aplicada para el estudio de analizar la eficacia de los tribunales de arbitramento en los conflictos colectivos de trabajo en Barranquilla en el período comprendido del año 2015 al año 2023, en el desarrollo de este capítulo para llevar a cabo la investigación con la encuesta realizada a noventa y cinco (95) participantes a la pregunta:

A esta pregunta, 95 personas que equivale al 100% de los encuestados respondieron que si conocen sobre el tribunal de Arbitramento en materia laboral. Con estos resultados podemos inferir que la mayoría el 100% de las personas encuestadas tiene conocimiento sobre tribunal de arbitramento laboral y que los datos que nos aporten para resolver el problema planteado en la investigación nos dan un alto porcentaje de credibilidad en los resultados.

Seguidamente a la pregunta:

A esta pregunta, 40 de las encuestadas respondieron que el principio de contradicción se garantiza en el tribunal de arbitramento esto significa que para los encuestados ambas partes deben tener la oportunidad de presentar sus argumentos y pruebas ante el árbitro designado es decir que el árbitro debe escuchar a ambas partes antes de tomar una decisión para que obre en equidad; 30 encuestados respondieron que se garantiza

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIENE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 16 de 27</b>

en el tribunal de arbitramento el principio de oralidad es decir que para ellos los actos procesales se realicen de manera oral donde estén todas las partes; 11 encuestados respondieron que la imparcialidad es otro principio que se garantiza esto quiere decir que para 11 encuestados que el árbitro debe ser neutral y no tener ningún sesgo ni interés en el resultado del laudo es decir que el árbitro obre en justicia y estar desprendido de prejuicios hacia las partes; sorprende que principios tan importantes como la idoneidad, la celeridad, la igualdad, la publicidad estimen los encuestado que el tribunal de arbitramento no lo garantiza así mismo 15 encuestados estiman que todos los principios son garantizados por los árbitros en un conflicto laboral. Con estos resultados podemos inferir que la mayoría de los encuestados no confían en que los árbitros en el tribunal de arbitramento dado que perciben que no tienen la capacidad y la habilidad necesaria para resolver el conflicto en equidad y justicia.

Así las cosas, en las respuestas dadas a pesar de lo descrito en la norma, la realidad en el funcionamiento de los tribunales de arbitramento es otra de acuerdo con la percepción de los encuestados.  
Seguidamente a la pregunta:

A esta pregunta, 35 personas que corresponde al 37% de los encuestados respondieron que si hay imparcialidad en los árbitros para la parte que representa a los empleadores cuando una negociación colectiva se dirime por un tribunal de arbitramento laboral, pero una gran mayoría el 63% que corresponde a 60 encuestados los árbitros no son imparciales lo que nos permite inferir de la desconfianza que hay en los trabajadores representados en su sindicato en este mecanismo alternativo para dirimir un conflicto laboral.  
Seguidamente a la pregunta:

A esta pregunta, solo 4 de las 95 personas encuestadas respondieron que los trabajadores se beneficia del tribunal de arbitramento al dirimir los puntos del pliego que no pudieron ser resueltos en la etapa de arreglo directo mientras que 73, la gran mayoría de los encuestados, respondió que es el empleador el gran beneficiado por un tribunal de arbitramento, mientras que 18 personas respondieron que ambos se benefician esto nos permite inferir que cuando se trata de tribunales de arbitramento en materia laboral, son muchas las incertidumbres que se plantean, unas por la imparcialidad de los árbitros y otras por la falta de claridad en las reglas que rigen su trámite.  
Seguidamente a la pregunta:

A esta pregunta, la mayoría de los encuestados 81 personas que corresponde al 85% respondieron que existe temor en la parte que representa a los trabajadores que los derechos adquiridos se puedan perder en un tribunal de arbitramento mientras que un 15% que corresponden a 14 encuestados respondieron que no hay temor a que los derechos adquiridos se puedan perder en un tribunal de arbitramento lo que nos permite inferir que para la gran mayoría de los trabajadores es una desventaja el tribunal de arbitramento para resolver un conflicto colectivo de trabajo porque no hay claridad en las reglas que guían su trámite y la falta de imparcialidad e idoneidad de los árbitros de acuerdo a respuestas dadas por los encuestados quienes han tenido experiencia en conflictos de trabajo.  
Seguidamente a la pregunta:

A esta pregunta, la mayoría de los encuestados 74 personas que corresponde al 78% respondieron que el empleador en la convocatoria de un tribunal de arbitramento obligatorio NO se pone de acuerdo en la escogencia del tercer arbitro para “manejar” el que designe el Ministerio de Trabajo mientras que 21 de las personas encuestadas que equivalen a un 22% consideran que no es estrategia del empleador de manejar el árbitro cuando no se ponen de acuerdo con los representantes de los trabajadores en escoger el tercero dado

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIENE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 17 de 27</b>

que los árbitros para este caso son idóneos y calificados de unas listas que emite la Corte Suprema de Justicia. Así las cosas, podemos inferir con el resultado de la encuesta en esta pregunta que persiste la desconfianza en este mecanismo alternativo para solucionar conflictos laborales. Seguidamente a la pregunta:

A esta pregunta, 85 personas que corresponde al 89% de los encuestados respondieron que, si creen que el empleador cuando inicia una negociación colectiva de trabajo no llega a acuerdos o solo lo hace de manera parcial en la etapa de arreglo directo por que le beneficia un tribunal de arbitramento laboral mientras que 10 encuestados que equivalen a un 11% respondieron que no creen que el empleador no llega a los acuerdos por que le beneficia el tribunal de arbitramento laboral, ante esto la Corte Suprema de Justicia en su sentencia SL1944-2021 recuerda que “de conformidad con la jurisprudencia y el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, su competencia en este recurso extraordinario está restringida a verificar la regularidad del laudo arbitral en los aspectos recurridos para establecer si el Tribunal al dictarlo: (i) extralimitó el objeto para el cual se le convocó; (ii) afectó derechos o facultades reconocidos por la Constitución a las partes del conflicto; (iii) afectó derechos o facultades reconocidos a las mismas por las leyes; (iv) o por normas convencionales” (SL-1944,2022).

Así las cosas, La Corte Suprema de Justicia verifica que los árbitros no se extralimiten, que no afecten derechos reconocidos por la Constitución Política, la Ley o convenciones colectivas vigentes lo cual nos permite inferir con las respuestas dadas y la Jurisprudencia de las altas Cortes que la realidad de acuerdo con las encuestas es otra ya que una gran mayoría de los encuestados de acuerdo a sus experiencias en este tema afirman que el empleador se la juega a llegar a un tribunal porque en ese estado se puede ver beneficiado.

Reitera la Corte Suprema de justicia en la Sentencia SL1944-2021 “Lo anterior traduce que la Corte al resolver el o los recursos de anulación interpuestos contra el laudo arbitral, en atención a esa misma naturaleza y a su particular propósito que es el de generar enunciados de carácter obligacional o normativo para regular las futuras condiciones del trabajo, y no el de dirimir controversias jurídicas sobre los alcances, interpretación o posible integración de sus enunciados normativos, tarea que sabido es corresponde de ordinario a los jueces del trabajo como jueces que son en derecho, está limitada a anular o no anular las disposiciones adoptadas en el laudo, sin que, por ende, pueda dictar preceptivas de reemplazo o pueda reenviar al tribunal de arbitramento el asunto para que adopte las que la Corte crea son las que proceden, pues la anulación de la disposición del laudo agota el procedimiento arbitral, salvo que, en lo que ha dado en llamar por la jurisprudencia “modulación” de una disposición del laudo, que permite su subsistencia pero atada a un entendimiento particular o específico para impedir la total pérdida de sus efectos, cuestión ésta que solamente es predicable de cláusulas positivas, es decir, de las que crean derechos no de aquellas en que se niega una de las peticiones del pliego que dio origen al conflicto, pues ello traduciría que la Corte asumiera el rol de árbitro del laudo”. (SL-1944,2022).

Así mismo reitera la corte que en el Recurso de Anulación “Se agota con la anulación total o parcial del laudo, sólo de manera excepcional puede modular la decisión y por tanto, la Corte no puede dictar pronunciamiento de reemplazo, pues los conflictos económicos se resuelven en equidad, no en derecho”. (SL-1944,2022).

“COMPETENCIA DEL TRIBUNAL - Con fundamento en las normas constitucionales aplicables a la libertad empresarial, que conllevan la libertad contractual y la negociación colectiva, en un conflicto laboral colectivo las partes tienen amplias facultades para llegar a acuerdos por sus capacidades de representación y disposición, tal situación varía cuando al resultar fallida la etapa de arreglo directo los árbitros deben decidir

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 18 de 27</b>

sobre el pliego de peticiones; sin embargo, sus atribuciones tienen límites pues a éstos les está vedado pronunciarse sobre ciertos temas que son del resorte exclusivo de las partes en ejercicio de la autocomposición.” (SL-1944,2022).

Seguidamente a la pregunta:

A esta pregunta, 84 personas que corresponde al 88% de los encuestados respondieron que, si creen que al empleador le beneficia el tribunal de arbitramento laboral en la parte económica, por que al momento que se realice el laudo arbitral rige a partir de la fecha de su expedición, mientras que solo un 12% que corresponde a 11 encuestados no cree que al empleador le beneficia el tribunal de arbitramento laboral en la parte económica solo porque el laudo rige a partir de la fecha de su expedición.

Considera la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1944-2021 que “Pues bien, cumple recordar que el arbitraje obligatorio, en materia laboral, está diseñado para dirimir conflictos de interés, en los que se propende por el mejoramiento o la creación de prerrogativas a favor de los trabajadores. Es precisamente, la naturaleza del conflicto la que determina que los árbitros deban resolver en equidad.” “Si se pretende la anulación de una cláusula del laudo por considerarla contraria al principio de equidad, especialmente, porque afecta económicamente a la empresa, es necesario probar que la inequidad es manifiesta u ostensible”. (SL-1944,2021).

El Consejo Superior de la Judicatura ha sostenido que el laudo arbitral tiene vigencia, lo que en la práctica significa que se puede exigir su cumplimiento, a partir de su expedición o firma, y no desde la ejecutoria en caso de recurso es por esto que en sentencia de la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia SL4458-2018 “En sustento del recurso, el sindicato alega que la fijación del término de vigencia del laudo de 2 años, contados a partir de su ejecutoria, no se ajusta a lo solicitado en el pliego de peticiones. Refiere que la fecha de inicio de vigencia del laudo no es de elección de los árbitros, «pues esta resulta de la expedición de tal decisión». Argumenta que las normas convencionales se extienden hasta la calenda en que se termina el conflicto mediante laudo arbitral, según lo prevé el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo. Subraya que por regla general el laudo produce efectos desde su expedición; que el laudo tiene talante de convención colectiva, y que, con arreglo al numeral 2.º del artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, la nueva convención rige a partir de su firma y no de su ejecutoria.

Sostiene que no es procedente equiparar el laudo y las sentencias judiciales, en la medida que aquel disuelve un conflicto económico mientras que estas, uno jurídico.” (SL-4458,2018).

Continúa la corte en referencia a la sentencia SL4458-2018 “CONSIDERACIONES DE LA CORTE Le concierne a la Corte determinar si los árbitros desconocieron la ley laboral al fijar la vigencia del laudo a partir de su ejecutoria y no de su expedición.

De acuerdo con el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, la decisión arbitral, en su naturaleza y efectos normativos, se asimila a la convención colectiva de trabajo. Laudo y convención colectiva son fuentes formales del derecho, de las cuales emanan normas jurídicas reguladoras de las condiciones de empleo y de trabajo.

Dado esta similitud, la Sala ha entendido que así como la vigencia de la convención inicia con su suscripción por los interlocutores sociales (Art. 476 CST), el laudo igualmente, debe comenzar a regir a partir de su firma o, lo que es lo mismo, de su expedición.” (SL-4458,2018)

 <p><b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIENE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 19 de 27</b>

Podemos inferir con las respuestas dadas, que de acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo en el Artículo 461 la regla general es que el Laudo Arbitral produce efectos desde su expedición o sea desde su firma.

Seguidamente a la pregunta:

A esta pregunta, el 37% de los encuestados que equivalen a 35 personas respondieron que es afirmativo que en muchos casos el Tribunal de arbitramento extralimita el objeto para el que se le convoca y por lo cual hay que recurrir al recurso de anulación ante la Corte Suprema de Justicia por disposiciones del laudo que sean manifiestamente inequitativas; mientras un 63% que equivalen a 60 encuestados señalan lo contrario que el Tribunal de Arbitramento no extralimita el objeto para el que se le convoca. Ante este tema la sentencia de la Corte Suprema de Justicia en SL3491-2019 expresa que no hay extralimitación del objeto del tribunal porque “La función de los árbitros no se agota con la fijación de cláusulas de contenido monetario, su labor radica en la resolución completa del conflicto, lo que implica el análisis integral de las peticiones directas o indirectamente económicas, así como de todas aquellas que fortalecen los derechos, garantías y acciones tuitivas de los trabajadores o reequilibren su posición evitando desestimar las ya reguladas en la ley. En armonía con lo anterior, esta Corporación ha sostenido que los árbitros deben proveer sobre todos los puntos respecto de los cuales tengan competencia y, en tal sentido, evitar desestimar las peticiones bajo el ligero argumento de estar contenidas en la ley. Bien puede ocurrir que un derecho a pesar de tener fuente legal, sea objeto de pronunciamiento por parte de un tribunal de arbitramento cuando la petición del sindicato se encamine a mejorarlo o complementarlo. De hecho, si la función de la negociación colectiva es superar los pisos mínimos legales, a través de la creación de un derecho ex novo o la complementación de lo que ya existe. (SL-3491,2019)

Las respuestas en las encuestas encaminadas a resolver este interrogante de acuerdo con la sentencia SL3491-2019 de la Corte Suprema de Justicia le compete a ella corroborar que el tribunal de Arbitramento no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado “De conformidad con lo previsto en los artículos 458 del Código Sustantivo del Trabajo y 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la función de esta Corporación en sede del recurso extraordinario de anulación, se restringe a i) verificar la regularidad del laudo arbitral, proferido con ocasión de un conflicto colectivo de intereses; ii) corroborar que el Tribunal de Arbitramento no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado; iii) examinar que la decisión no haya vulnerado derechos o facultades constitucionales, legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes; iv) analizar que no contenga cláusulas abiertamente inequitativas para alguna de estas; y v) devolver a los árbitros el expediente en el evento que no hayan decidido temas o aspectos sobre los cuales tienen competencia”. (SL-3491,2019)

Seguidamente a la pregunta:

A esta pregunta, el 82% de los encuestados que equivalen a 78 personas respondieron que no es cierto que la parte que representa a los trabajadores (Sindicato) en un conflicto colectivo de trabajo busque llegar a un tribunal de arbitramento laboral por intereses particulares, mientras que un 18% que equivalen a 17 encuestados consideran que la parte que representa a los trabajadores si busca llegar a un Tribunal de Arbitramento Laboral por intereses particulares lo que nos permite inferir que un gran número de encuestados considera que no negociar y pretender llegar a un tribunal de arbitramento por interés particular es costumbre del empleador, olvidando que de acuerdo con el Artículo 54 del Código Sustantivo del Trabajo, es una prohibición expresa a los empleadores negarse a negociar con las organizaciones sindicales que les hubiesen presentado pliego de peticiones con los requisitos que la ley dispone para ello porque viola el derecho de asociación sindical que es un derecho constitucional; cosa contraria es que por las reglas que rigen un conflicto colectivo de trabajo desde que se presente el pliego de peticiones, agotada sus etapas por

 <p><b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTIENE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO</b> <b>CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 20 de 27</b>

coincidencia se llegue a la convocatoria del tribunal de arbitramento por no acordar en la etapa de arreglo directo los puntos del pliego con el fin de dirimir el conflicto.

Seguidamente a la pregunta:

A esta pregunta, el 83% de los encuestados que equivalen a 79 personas respondieron que, si es cierto que la parte que representa a los empleadores en un conflicto colectivo de trabajo busque llegar a un tribunal de arbitramento laboral por intereses particulares, mientras que un 17% que equivalen a 16 encuestados consideran que la parte que representa a los empleadores no busca llegar a un Tribunal de Arbitramento Laboral por intereses particulares. Estas respuestas a la pregunta planteada nos permite inferir por las mayorías, que los empleadores buscan llegar en una negociación colectiva al tribunal de arbitramento por intereses particulares como se precisó en respuestas anteriores donde procura el empleador que el tribunal decida teniendo en cuenta que las condiciones económicas de la empresa puedan asumir las peticiones de los trabajadores, o que mientras queda en firme el laudo arbitral se beneficia por no haber incrementado beneficios o conceder nuevos o que una impugnación del laudo arbitral un juez de la corte suprema anule el fallo.

Seguidamente a la pregunta:

A esta pregunta, 86 personas que corresponden al 91% de los encuestados respondieron que la demora administrativa que impide la convocatoria y sesión del Tribunal de Arbitramento dentro de términos normales que determina la ley son estrategias del empleador para no mejorar los beneficios de los trabajadores; mientras 9 personas que corresponden al 9% de los encuestados consideran que no es estrategia del empleador para no mejorar los beneficios de los trabajadores, eso nos permite inferir que una gran mayoría de encuestados considera que los procedimientos administrativos para convocar a un tribunal de arbitramento desde cuando la parte interesada solicita la convocatoria del Tribunal ante el Ministerio del Trabajo hasta que el Tribunal falla el laudo arbitral es demasiado complejo sin estimar que cualquiera de las partes puede interponer el recurso extraordinario de anulación teniendo en cuenta que el fallo del laudo arbitral entre en ejecución a partir de la firma del mismo después que la Corte Suprema de Justicia define el recurso de anulación interpuesto.

Seguidamente a la pregunta:

A esta pregunta, el 84% de los encuestados que equivalen a 80 personas respondieron que no se ha cumplido la competencia para conceder prestaciones superiores o diferentes a las establecidas en la ley, con el fin de mejorar el statu quo de los trabajadores, mientras, el 16% que corresponden a 15 encuestados respondieron que si cumplen esa competencia de conceder prestaciones superiores o diferentes a las establecidas en la ley, con el fin de mejorar el statu quo de los trabajadores; lo anterior nos permite inferir que encontrar por parte de los trabajadores solución al conflicto en sus peticiones es de desconfianza, así las cosas en el conflicto colectivo de trabajo demanda de los interesados una conducta razonable durante todo el proceso de acuerdo y las etapas que le siguen, en ese sentido, no resulta recomendable que las partes nieguen los acuerdos, reglas y demás fundamentos de la negociación colectiva sobre las cuales han actuado de buena fe.

Capítulo II

En los resultados de la encuesta aplicada para el estudio de analizar la eficacia de los tribunales de arbitramento en los conflictos colectivos de trabajo en Barranquilla en el período comprendido del año 2015 al año 2023, en el desarrollo de este capítulo para llevar a cabo la investigación con la encuesta realizada a 95 participantes a la pregunta:

 <p><b>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA</b> <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIBUYA A SU MARCHEA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 21 de 27</b>

A esta pregunta, 26 personas que corresponde al 27% de los encuestados respondieron que, si creen que el tribunal de arbitramento es garante para las partes inmersas en una negociación colectiva, mientras que 69 personas que corresponden al 73% de los encuestados dicen que no es garante este mecanismo alternativo de solución de conflictos para solucionar un conflicto laboral.

Estas respuestas nos permite inferir que una gran población de los encuestados no confían en este mecanismo alternativo de solución de diferencias en materia de negociación colectiva porque en las partes involucradas hay un tercero que es elegido cuando no se ponen de acuerdo el representante del empleador y el representante de los trabajadores por el ministerio de trabajo de acuerdo con el artículo 453 del Código sustantivo de Trabajo “ El tribunal de arbitramento obligatorio se compondrá de tres miembros, designados así: uno por parte de 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 (48) horas siguientes a su posesión, dicho árbitro será designado por el Ministerio del Trabajo de lista integrada por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia integrará dicha lista para períodos de dos años con doscientos ciudadanos colombianos, residentes en los distintos Departamentos del país, que sean abogados titulados, especialistas en derecho laboral o expertos en la situación económica y social del país y de reconocida honorabilidad.” (CST, Art. 453)

La Corte Suprema de Justicia en la Sala de Casación laboral lo ha expresado en Sentencia SL2615-2020 donde recuerda la función de los árbitros, sus facultades y la relación de su labor con los conceptos de justicia y equidad, resaltando que buscan salvaguardar los intereses de la empresa y al mismo tiempo proteger a los trabajadores.

Seguidamente a la pregunta:

A esta pregunta, 24 personas que corresponde al 25% de los encuestados respondieron que si hay claridad en las reglas procedimentales que guían el trámite de un tribunal de arbitramento, mientras que 71 personas que corresponden al 75% de los encuestados dicen que no hay claridad sobre las reglas para el trámite de un tribunal de arbitramento laboral por lo cual termina por afectar la percepción que se tiene sobre este valioso mecanismo alternativo de resolución de conflictos.

Seguidamente a la pregunta:

A esta pregunta, una gran mayoría 61 personas de las 95 encuestadas respondieron que con el tribunal de arbitramento laboral se pierden derechos; 19 encuestados respondieron que no se logran nuevos derechos laborales con este mecanismo de solución de conflictos frente a 17 respondieron que se mejoran los derechos laborales existentes y solo 4 personas afirman que con este mecanismo se crean nuevos derechos es así como se infiere que los involucrados en un conflicto colectivo de trabajo en representación de los trabajadores desconfían de este mecanismo; es importante aclarar que de acuerdo con la normatividad el tribunal de arbitramento deberá fallar basándose en criterios de justicia material laboral es decir se refiere a la igualdad material de las partes en el tribunal de arbitramento y la garantía del derecho de acceso a la justicia laboral que en este caso es de equidad en el laudo arbitral; cosa contraria se visualiza en la Sentencia SL2615-2020/79987 del 22 de julio de 2020. M.P. Dr. Luis Benedicto Herrera Díaz donde se dirime el conflicto colectivo de trabajo entre AVIANCA y la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles ACDAC que en el tribunal de arbitramento así como se plasmó en la sentencia se concedió derechos a los trabajadores solicitados en el pliego de peticiones pero ante la impugnación de los puntos propuestos por AVIANCA en el Recurso de Anulación la Corte Suprema de Justicia evacuó los puntos materia de impugnación propuestos

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIBUYA A SU MARCA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 22 de 27</b>

por AVIANCA relacionados con que el Tribunal de Arbitramento porque de acuerdo con esta sala el tribunal de arbitramento excedió su competencia al conceder peticiones frente a las cuales no estaba facultado para pronunciarse. De esta manera con los resultados a esta pregunta podemos inferir que dadas las ventajas de un tribunal sobre lo que sería someter un conflicto colectivo a un proceso judicial es que este mecanismo alternativo de solución de conflictos a pesar de su trámite o procedimiento es más simple para resolver las diferencias en los puntos no acordados o en la totalidad del pliego de peticiones además por la neutralidad y la confidencialidad de los árbitros, en general hay flexibilidad para elegir los árbitros y que estos son especialistas en el objeto de estudio porque se pueden enfrentar a determinaciones como las sucedidas entre el conflicto AVIANCA Vs. ACDAC.

Seguidamente a la pregunta:

A esta pregunta, el 72% de los encuestados que equivalen a 68 personas respondieron que si es cierto que el trámite del procedimiento arbitral debe estar basado en la búsqueda del equilibrio justo entre las peticiones de los trabajadores y las condiciones económicas de la empresa mientras que 27 personas que equivalen al 28% de los encuestados consideran que el trámite del procedimiento arbitral no debe estar basado en la búsqueda del equilibrio justo entre las peticiones de los trabajadores y las condiciones económicas de la empresa.

Con las respuestas dadas por las personas encuestadas donde la mayoría respondió de manera afirmativa podemos inferir que es preciso tener en cuenta que con la convención colectiva o el laudo arbitral lo que se busca es la superación de los pisos legales mínimos de los beneficios de los trabajadores enmarcados en los conceptos de justicia y equidad, resaltando que buscan salvaguardar los intereses de la empresa y al mismo tiempo proteger a los trabajadores.

De acuerdo con la sentencia SL2615-2020 para la Corte Suprema de Justicia si bien el “Tribunal puede, con razonable amplitud, conceder lo solicitado por la organización sindical, sin que sea necesario que tal otorgamiento signifique una reproducción fiel de lo pedido, pudiendo el Colegiado ampliar, restringir, modificar, variar, bien sea montos, topes, modalidades”, no por ello puede caer en “lo desproporcionado, caprichoso o arbitrario” desdibujando o desfigurando lo pedido o “tomándolo en irreconocible”, como ocurrió en el caso concreto pues el pliego de peticiones presentado por el sindicato no mencionó un plan de telefonía y datos, ni roaming internacional ni una suma de dinero para adquirir un dispositivo electrónico, por lo que dichos apartes fueron anulados. (SL2615,2020)

Seguidamente esgrime la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL2615-2020 que “COMPETENCIA DE LA CORTE - En el recurso de anulación la competencia de la Corte se limita a verificar: i) La regularidad del laudo arbitral, ii) Si el tribunal extralimitó el objeto para el cual se le convocó, iii) Si afecta derechos o facultades de las partes reconocidos por la CN, la ley o las normas convencionales vigentes, iv) Si las disposiciones son inequitativas y v) Devolver el expediente a los árbitros cuando hayan omitido pronunciarse sobre temas o aspectos sobre los que tengan competencia”... “Así las cosas, resulta claro que de conformidad con lo estatuido en el aludido artículo 458 del CST, la competencia arbitral se contrae a resolver aquellos puntos en los cuales las partes no lograron acuerdo y, por tanto, su obligación ineludible consiste en desatar y agotar el objeto de su convocatoria. Visto, al contrario, el Tribunal desbordaría el límite de su competencia en el evento que, se pronunciará sobre materias debidamente acordadas por las partes protagonistas del conflicto colectivo o sobre asuntos ajenos a él, que no fueron incluidos por la organización sindical en el pliego de peticiones. Sobre este último punto, volveremos más adelante, pues así lo exige el planteamiento del recurso en el caso concreto bajo examen. Basta, por ahora, mencionar que la Corte en sentencia CSJ SL226-2019, feb. 06 de 2019, rad. 78985 se pronunció en el sentido que: “Es doctrina de la Corte que ‘el objeto del procedimiento arbitral es el de resolver el conflicto cuando empleador y trabajadores

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 23 de 27</b>

no han podido solucionarlo en las etapas de arreglo directo. De modo que, la intervención del Estado, cuando es necesaria o dispuesta por la ley, tiene apenas un carácter “supletorio” y opera, única y exclusivamente, en la medida en que queden puntos del pliego de peticiones y de la denuncia patronal que hayan resultado insolutos’ (sentencia de anulación CSJ SL, del 12 de may. 2005, rad. 25771)”. (SL2615,2020).

### Capítulo III

En los resultados de la encuesta aplicada para el estudio de analizar la eficacia de los tribunales de arbitramento en los conflictos colectivos de trabajo en Barranquilla en el período comprendido del año 2015 al año 2023, en el desarrollo de este capítulo para llevar a cabo la investigación con la encuesta realizada a 95 participantes a la pregunta:

A esta pregunta, las 68 personas que corresponden al 72% de los encuestados consideran que los empleadores se niegan a cumplir el contenido de un laudo arbitral; contrariamente 27 personas que corresponde al 28% de los encuestados consideran que los empleadores no se niegan a cumplir con el contenido de un laudo arbitral. Estas respuestas nos permiten inferir que dada las experiencias de la gran mayoría de los encuestado los empleadores se han negado a cumplir con el contenido del laudo arbitral. Los árbitros, al estar investidos provisionalmente, por mandato constitucional, de la facultad de administrar justicia, deben también actuar conforme al bloque de constitucionalidad, sin violar disposiciones constitucionales.

## 8. CONCLUSIONES

8.1 Del total de las personas encuestadas evidenciamos que el 100% de los involucrados conocen del tema objeto de investigación “Tribunal de arbitramento obligatorio en materia laboral”, donde los encuestados mostraron un alto conocimiento en el tema, por lo cual nos da confiabilidad en los resultados.

8.2 De acuerdo con los encuestados para la mayoría este mecanismo de solución de conflictos no es garante para las partes inmersas en una negociación colectiva, tanto la parte que representa al empleador como la que representa a los trabajadores porque hay un tercero que es elegido cuando no se ponen de acuerdo las partes y quien decide en esa elección es el Ministerio del Trabajo por una lista que envía la Corte Suprema de Justicia lo cual para los encuestados esta persona no es neutral y calificado por que no conoce de la empresa como tan poco las necesidades de los trabajadores.

8.3 En la Investigación realizada se pudo determinar que las reglas procedimentales que guían el trámite de la convocatoria de un tribunal de arbitramento no son claras y por lo tanto este mecanismo para las partes no es ágil y eficaz y por lo tanto no fortalece este instrumento para la solución de los conflictos colectivos laborales.

8.4 En el análisis a las respuestas de la encuesta se determina que el principio de contradicción es el que más se garantiza en el tribunal de arbitramento lo cual significa que para los encuestados las partes en conflicto deben tener la oportunidad de presentar sus argumentos y pruebas ante el árbitro designado; quiere decir que el árbitro debe escuchar a las partes antes de tomar una decisión para que se tomen determinaciones en equidad y el respeto al debido proceso, igualmente con las respuestas la oralidad y la imparcialidad son principios que se respetan en un tribunal de arbitramento de acuerdo con las personas encuestadas pero causa relevancia que dos principios tan importantes como la imparcialidad y la idoneidad por parte de quienes conocen del tema no se garantizan.

8.5 En la solución al problema planteado con respecto a la encuesta realizada un porcentaje muy alto de las personas consideran que no se garantiza la imparcialidad porque no son neutrales y pueden tener sesgo

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRIBUYA A SU MARCHEA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 24 de 27</b>

hacia alguna de las partes o en el resultado del conflicto pueden tener interés y esto lo vicia esto quiere decir que para ellos el árbitro no obra en justicia.

8.6 De la experiencia de los encuestados, concluimos que los empleadores son los más beneficiados cuando se dirime un conflicto por un tribunal de arbitramento; porque este mecanismo genera mucha desconfianza por la falta de imparcialidad de los árbitros o por su idoneidad y más cuando sal inicio de su convocatoria las reglas y el procedimiento no es muy claro para las partes. Al final resuelto el laudo arbitral cualquiera de las partes puede impugnarlo ante la Corte Suprema de Justicia para que lo anule mientras tanto los beneficiarios que son los trabajadores sus peticiones quedan sin implementarse.

8.7 Existe temor por parte de los trabajadores que los derechos adquiridos se puedan perder en un tribunal de arbitramento o que se vean desmejorados en sus logros ya obtenidos en negociaciones pasadas.

8.8 Con el tribunal de arbitramento laboral se pierden derechos, existiendo un gran temor a la desmejora de beneficios colectivos alcanzados o no se logran nuevos derechos, es la experiencia de los encuestados, sin embargo, respecto del tema la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia: La sentencia SL1309 de 2022, con radicación 90271 La Sala de la Corte resuelve que en el marco de los tribunales de arbitramento, los árbitros no pueden reducir o desmejorar los beneficios ya logrados por las organizaciones sindicales en los pactos colectivos de trabajo, ya que el fin mismo de la Negociación Colectiva es la mejora en aumento de las condiciones laborales y no su desmejoramiento o retirar las ya adquiridas. (SL1309, 2022)

8.9 El empleador en la convocatoria de un tribunal de arbitramento obligatorio NO se pone de acuerdo en la escogencia del tercer arbitro para “manejar” el que designe el Ministerio de Trabajo, es la experiencia que han vivido los encuestados por tal razón hay desconfianza en la designación del tercer arbitro cuando el representante del empleador y el sindicato no se ponen de acuerdo en su elección.

8.10 El empleador cuando inicia una negociación colectiva de trabajo no llega a acuerdos o solo lo hace de manera parcial en la etapa de arreglo directo por que le beneficia un tribunal de arbitramento laboral con la creencia que los árbitros o en su defecto la Corte Suprema de Justicia lo resolverán a su favor olvidando que es deber de los árbitros decidir en equidad apegados a la constitución y la ley como expresa la sentencia de la Corte Constitucional SU.837 del 2002 “Límites de los árbitros. El artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo enuncia, de manera general, límites de orden constitucional, legal y convencional a los árbitros. Uno de ellos es el de respetar los derechos constitucionales fundamentales de las partes, dentro de los cuales se encuentra el derecho al debido proceso. Ello es compatible con los mandatos derivados del principio de Estado Social de Derecho relativos a cómo se han de tomar las decisiones. Es claro que éstas no se pueden adoptar de manera caprichosa ni arbitraria...Sobre los árbitros que deciden en equidad no recae el mismo deber de razonar en derecho, puesto que, como su nombre lo indica, deciden en equidad. Su deber es distinto. Consiste en razonar en equidad, lo que implica entre otras cosas que sus decisiones lejos de ser caprichosas o arbitrarias sean sustentadas a partir de las especificidades de cada caso. Por eso, y dado que el concepto de equidad ha sido constitucionalizado, el debido proceso arbitral en equidad comprende unos límites sustanciales de orden constitucional. Un claro límite constitucional de las decisiones de los árbitros en equidad consiste en que éstas tienen que ser razonadas, no en derecho, pero sí en equidad. De ello depende que no sean caprichosas y, sobre todo, que el juez de homologación tenga bases para revisar el laudo e impedir que sea arbitrario”. (SU.837 del 2002)

8.11 La mayoría de los encuestados es consciente que al empleador le beneficia el tribunal de arbitramento laboral en la parte económica, por que al momento que se realice el laudo arbitral rige a partir de la fecha de

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 25 de 27</b>

su expedición sustento legal corroborado por el Consejo Superior de la Judicatura donde sostiene que el laudo arbitral tiene vigencia, lo que en la práctica significa que se puede exigir su cumplimiento, a partir de su expedición o firma, y no desde la ejecutoria en caso de recurso.

8.12 Según la experiencia de los encuestados podemos concluir que en muchos casos el Tribunal de arbitramento extralimita el objeto para el que se le convoca y por lo cual hay que recurrir al recurso de anulación ante la Corte Suprema de Justicia por disposiciones del laudo que sean manifiestamente inequitativas.

8.13 De acuerdo a las personas encuestadas no es del todo cierto que la parte que representa a los trabajadores (Sindicato) en un conflicto colectivo de trabajo busque llegar a un tribunal de arbitramento laboral por intereses particulares, ya que esta parte quiere resolver de manera más rápida el pliego de peticiones y lo lógico sería en la etapa de arreglo directo.

8.14 Los encuestados afirman que la parte que representa a los empleadores en un conflicto colectivo de trabajo busca llegar a un tribunal de arbitramento laboral por intereses particulares más que resolver los intereses de los trabajadores.

8.15 La demora administrativa que impide la convocatoria y sesión del Tribunal de Arbitramento dentro de términos normales que determina la ley, son estrategias del empleador para no mejorar los beneficios de los trabajadores, donde lo que se busca es la demora en para afectar el libre curso del trámite.

8.16 Se afirma con la encuesta que el trámite del procedimiento arbitral debe estar basado en la búsqueda del equilibrio justo entre las peticiones de los trabajadores y las condiciones económicas de las empresas, ya que debe ir de la mano con los resultados positivos obtenidos, para no pasar a un desequilibrio y posterior quiebra de la compañía por peticiones desproporcionadas, que los trabajadores obtengan beneficios sin exponer la estabilidad financiera de la empresa.

8.17 Por parte de los árbitros en un tribunal de arbitramento no se ha cumplido la competencia para conceder prestaciones superiores o diferentes a las establecidas en la ley en el sentido de mejorar el statu quo de los trabajadores opinan los encuestados.

8.18 De acuerdo a las experiencias de los encuestados se concluye, llegamos a la conclusión que los empleadores se niegan a cumplir el contenido de un laudo arbitral. Es preciso documentar si la empresa decide no cumplir, se activan diversos mecanismos jurídicos previstos por el ordenamiento para ejecutar lo establecido en el laudo arbitral, todo esto traerá demoras y retraso en los convenios ya establecidos y las sanciones correspondientes.

## **9. RECOMENDACIONES**

9.1 Promover en los programas académicos desde las instituciones educativas del nivel superior como el caso que nos ocupa en la Corporación Universitaria Rafael Núñez, el conocimiento de los mecanismos alternativos de solución de conflictos en especial en materia laboral como lo es el Tribunal de Arbitramento y que se establezcan los debates académicos de cómo nuestros jóvenes pueden aportar para generar propuestas que logren el cumplimiento efectivo.

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉZ SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 26 de 27</b>

9.2 Se debe avanzar en el país no solo en la disponibilidad de bases de datos de información, sino que también debe existir los indicadores apropiados de fácil interpretación para la valoración y generación de propuestas por parte de los involucrados en un conflicto colectivo de trabajo; educar que este mecanismo alternativo de solución de conflictos agiliza un proceso de negociación y dirime las diferencias en equidad y justicia.

## 10. REFERENCIAS

Cardona Martínez, G. (2000). Los conflictos colectivos de trabajo. Revista De La Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas, (pp. 62-102).

Convenios Organización internacional del trabajo R092 - Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92)

Constitución Política de Colombia (Const). Art. 38. 4 de julio de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia (Const). Art. 55. 4 de julio de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia (Const). Art. 116. 4 de julio de 1991 (Colombia).

Decreto Ley 3743 de 1950. (1950, 7 de junio). Congreso de la República. Diario Oficial No 27.622.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_3743\\_1950.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_3743_1950.html)

Decreto Ley 2158 de 1948. (1948, 24 de junio). Congreso de la República. Diario Oficial No. 44.640  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_2158\\_1948.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2158_1948.html)

Ley 1563 de 2012 (2012, 12 de julio). Congreso de la República. Diario Oficial No. 48.489  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1563\\_2012.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1563_2012.html)

Ley 48 de 1968 (1968, 16 de diciembre). Congreso de la República. Diario Oficial No 32.679  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_48\\_1968.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_48_1968.html)

Sentencia C-622/08. (2008, del 25 de junio). Corte Constitucional (Nilson Pinilla, M.P).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-622-20.htm>

Sentencia C-797/00. (2000, del 29 junio). Corte Constitucional (Antonio Barrera, M:P).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-797-00.htm>

Sentencia T-556/00. (2000, del 8 de mayo). Corte Constitucional (Eduardo Cifuentes, M.P).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-556-00.htm>

Sentencia C-349/09. (2009, del 20 de mayo). Corte Constitucional (Ernesto Vargas M.P).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/C-349-09.htm>

 <p>CORPORACIÓN UNIVERSITARIA <b>RAFAEL NÚÑEZ</b> PARA QUE TU DESARROLLO CONTRÉE SU MARCHA</p>	<b>FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO</b>	<b>Cod-Doc</b>	<b>FT-IV-015</b>
		<b>Versión</b>	<b>1</b>
		<b>Fecha</b>	<b>01/02/2017</b>
		<b>Página</b>	<b>Página 27 de 27</b>

Sentencia C-466/20. (2020, del 29 octubre). Corte constitucional (Richard Ramírez, M.P).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-466-20.htm>

Sentencia C-330/12. (2012, del 9 de mayo). Corte Constitucional (Humberto Sierra, M.P).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-330-12.htm>

Sentencia SL-48792017/17. (2017, del 5 de abril). Corte Suprema de Justicia.  
<https://www.cortesupremadejusticia.gov.co/relatoria/2017/SL-48792017-17.htm.htm>