

# Arbitramento y la Jurisprudencia actual \*

Víctor Julio Díaz Daza \*\*

## Resumen

*Con fundamento en el artículo 55 de la Constitución Nacional se han presentado a consideración de los órganos legislativos importantes proyectos de ley que buscan mejorar la figura de los tribunales de arbitramento, pero hasta ahora los intentos han sido fallidos.*

**Palabras claves:** Tribunales de arbitramento, jurisprudencia arbitral.

## Abstract

*On basis of the article 55 of the national constitution have been presented to consideration of the legislative bodies important bills that look for to improve the figure of the arbitration courts, but up to now the purpose have been failed.*

**Key words:** Arbitration courts, arbitration jurisprudence.

### 1. RECUENTO INICIAL (El juicio de Paris)

*Afrodita o Venus, lá diosa de la luz, de la belleza y del amor, nació en un amanecer de primavera, sobre una concha que flotaba.*

*Zeus le envió desde el cielo un carro tirado por blancas palomas y, montada en él, se apareció Venus a los Dioses del Olimpo, reunidos para*

*recibirla. Un saludo triunfal acogió a la nueva diosa y unánimemente, todos la eligieron reina de la hermosura.*

*Sin embargo, no todo el mundo se alegró. Hera o Juno y Atenea o Minerva, las dos diosas que hasta entonces habían ostentado el cetro de la belleza en el Olimpo, sintieron una punzada de envidia ante el triunfo de Venus Afrodita.*

*Entonces la lívida discordia se aprovechó de ello para excitar los ánimos al rencor. Y, sin que la observaran, arrojó al suelo una manzana de oro macizo en la que se leía: A la más hermosa.*

*Al verla, Hera la cogió inmedia-*

---

Texto de la conferencia dictada el pasado mes de mayo en el XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

\*\* Abogado. Profesor de Derecho Laboral en la División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte. Autor del libro *Derecho Procesal Laboral*.

tamente; Minerva se la arrebató de las manos y Venus reclamó para sí el brillante fruto.

Con el objeto de poner fin a la discordia, Zeus dijo a las diosas: —Id las tres al monte Ida y consultad el caso con el príncipe Paris que está allí apacentando sus rebaños. El decidirá cuál de las tres es la más hermosa. Id con Hermes, él os conducirá.

Paris era el hijo segundo (el primero era Héctor) de Príamo, Rey de Troya, y de Hécuba, su mujer. Cuando ésta iba a traerle al mundo, tuvo un sueño en el que se vio dando a luz una antorcha que incendiaba la ciudad. Temiendo que aquel sueño se convirtiera en realidad algún día, Príamo, que participaba también de las aprehensiones y temores de su mujer, decidió matar al niño en cuanto naciese.

Pero Hécuba, madre al fin, consintió que se entregara el recién nacido a un esclavo, quien lo llevaría al monte Ida y lo abandonaría. Y allí fue encontrado, recogido y criado por un pastor, que le puso por nombre Paris o Alexandros.

Pasaron los años y Paris se convirtió en un joven lleno de apostura y fortaleza, dedicado por entero a su oficio de pastor. Un día que estaba con su rebaño en el bosque, se le apareció Hermes, mensajero de los dioses, que llegaba precediendo a las tres divinidades: Hera, Atenea y Afrodita.

Mientras el joven, asustado, miraba lleno de arrobos a las recién llegadas, Hermes le dijo:

—Oye Paris, estas tres diosas te han elegido como árbitro para que decidas cuál es la más hermosa. A la que te parezca la más bella le darás la manzana de oro.

Paris permaneció largo rato pensativo ante las tres fulgurantes bellezas y verdaderamente no sabía a cuál de las tres elegir.

Entonces habló Hera y le dijo:

—Si me das la manzana a mí, te ofrezco el imperio de Asia entera.

En segundo lugar habló Atenea, la diosa de la sabiduría, que le prometió:

—Si me eliges a mí, te daré sabiduría y la victoria en todos los combates.

Finalmente tomó la palabra la diosa del amor, y sonriendo dulcemente, dijo al joven pastor:

—Si me eliges a mí, te daré la mujer más hermosa para que seas dichoso.

Sin vacilar, Paris se acercó a Venus Afrodita y le entregó la manzana de oro, mientras las demás diosas se retiraban profundamente ofendidas y jurando que vengarían aquella ofensa en Príamo y los troyanos.<sup>1</sup>

La anterior historia sirve de marco para iniciar esta ponencia sobre la evolución histórica de los tribunales de arbitramento hasta llegar a la interpretación que hoy en día han

<sup>1</sup> [1] EL JUICIO DE PARIS, Barcelona, Bruguera, 1974, p. 223-224. Citado por el Dr. Jaime Cerón Coral en su obra *Arbitraje Laboral*. Medellín, Diké, 1989, p. 9, 10 y 11.

dado nuestros más ilustres magistrados de las altas corporaciones de justicia de nuestro país.

La evolución del mundo, en todas sus esferas, no ha sido ajena a la forma de impartir justicia entre los distintos Estados.

Desde la Santa Biblia, en su libro «Éxodo» encontramos que [...] «*Si en riña de hombres golpear uno a una mujer encinta haciéndola parir y el niño naciere sin más daño, será multado en la cantidad que el marido de la mujer pida y decidan los jueces; pero si resultare algún daño, entonces dará vida por vida, ojo por ojo, diente por diente, mano por mano, pie por pie, quemadura por quemadura, herida por herida, cadena por cadena*».<sup>2</sup>

Las formas de impartir justicia surgen como una necesidad de los asociados para conservar y garantizar sus derechos, en donde la fuerza era el único medio de solución de los conflictos. Nacen, así, los jueces de derecho, funcionarios ajenos e independientes del poder ejecutivo encargados de dirimir los conflictos de los asociados, y los árbitros, como terceros investidos de la facultad de administrar justicia.

Como se vio en el comienzo de esta ponencia, esta figura no es novedosa; por el contrario, su origen se confunde con el del hombre, y fue

<sup>2</sup> [2] Citado por Jaime Cerón Coral, *ibídem*, p. 15.

pilar importante de sustento de las antiguas civilizaciones. Así, lo regularon los hebreos, los celtas, los griegos, hasta llegar a los romanos, donde existieron siete clase de árbitros.

Nuestros Estados modernos no han sido ajenos a la reglamentación de esta figura, y hoy en día se conserva en la mayoría de las legislaciones del mundo.

## 2. LOS TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA

Declarada la independencia de nuestra madre patria, nuestros libertadores tenían la obligación, y necesidad, de entregar a la nueva nación los pilares necesarios para dar soporte a la naciente democracia.

Las primeras constituciones no regularon estos asuntos, como tampoco se encargaron de ellos los legisladores de turno. Sólo en las leyes 30 de 1888, 105 de 1890, 169 de 1896, y 103 de 1929 encontramos los orígenes de esta figura.

El extinto Código Judicial, otrora Código de Procedimiento Civil, recogió los aspectos básicos de esta institución judicial, la cual fue debidamente reglamentada por la Ley 2ª de 1938 y el Decreto 864 de 1953.

En asuntos laborales, y para resolver conflictos económicos, nace con la expedición de la Ley 78 de 1919, la cual definía qué debía enten-

derse por huelga y que los trabajadores que se propusieran a entrar o estuviesen en ella, por una parte, y los empresarios, por la otra, podían designar arbitradores o tribunales de arbitramento para que dirimieran sus diferencias.

Establecía dicha ley que de la constitución del arbitramento se extendería un acta, en la cual se debía señalar el procedimiento a que debían someterse las partes y los puntos que se debían decidir por el arbitrador, cuyo fallo era obligatorio. Ello, sin embargo, no eximía a las partes de los delitos cometidos durante la huelga.

La Ley 21 de 1920, a partir del artículo 15 estableció que si las dos partes resolvieron someter sus diferencias a arbitraje, cada una de ellas designaba su árbitro, el cual podía ser escogido entre los conciliadores.

Los dos árbitros designaban al tercero, y si no había acuerdo, lo sería el ciudadano que ejerciera la primera autoridad política del lugar.

El tribunal debía deliberar con la asistencia plena de sus miembros, y dictaba su fallo dentro de los ocho días siguientes al de su instalación.

La convocatoria del tribunal hacía cesar la huelga, y la decisión tomada por los árbitros era de obligatorio acatamiento para las partes.

La Ley 73 de 1927 creó una figura

que denominó Consejos de Trabajo, que en realidad eran unos verdaderos tribunales de arbitramento.

La Ley 24 de 1940 estableció un Tribunal de Arbitramento como modo de solución de los conflictos económicos que se presentaran en las empresas de navegación fluvial, donde no estaba permitida la huelga. El Presidente de la República designaba a los árbitros.

El Presidente de la República, debidamente facultado por el Congreso, expidió el Decreto 1485 de 1942, el cual estableció los Tribunales de Arbitros como manera de solución de los conflictos económicos que se presentaran en las empresas de servicio público, y no se hubieren solucionado entre las partes involucradas.

En estos casos también se autorizó al Presidente de la República para conformar el tribunal, si cualquiera de las partes no nombraba su árbitro.

En 1944 se expidió el Decreto 1778 por medio del cual se estableció que mientras estuviere perturbado el orden público, los conflictos colectivos que no hubieran sido solucionados en las etapas de arreglo directo o de conciliación debían ser solucionados por un tribunal de arbitramento.

El Decreto 2350 de 1933, convertido en legislación permanente a tra-

vés de la Ley 6ª de 1945, estableció que los conflictos económicos en los servicios públicos que no fueren resueltos en las etapas de ley debían ser sometidos a arbitramento ante el Tribunal Supremo del Trabajo. Su decisión tenía el carácter de convención colectiva de trabajo. Los conflictos presentados en otras empresas, declarada la huelga, si ésta se prorrogare por más de ocho días, el gobierno convocaba al Tribunal Seccional del Trabajo para que propusiera fórmulas de arreglo.

En el sector privado, la decisión proferida por el Tribunal Seccional del Trabajo no era obligatoria para las partes.

El actual Código de Procedimiento Laboral (Decreto 2158 de 1948) instituyó el recurso extraordinario de homologación para la solución de los conflictos económicos: en empresas de servicios públicos conocerá de él la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, y en los otros casos la Sala Laboral de los Tribunales Superiores. También lo estableció para la solución de conflictos jurídicos, cuando así lo acuerden las partes.

### 3. CLASES DE CONFLICTOS

La palabra «conflicto» hay que entenderla en su tenor literal, es decir, como choque, combate, apuro, angustias, diferencias.

Los conflictos laborales, tal y

como los define la Organización Internacional del Trabajo, «*son aquellos que se presentan entre los trabajadores y los empleadores a propósito de las condiciones de trabajo*».<sup>3</sup>

De acuerdo con la legislación colombiana, los conflictos laborales pueden ser jurídicos, si se trata de la interpretación o la aplicación o no de una norma ya existente, llámese ley, contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, convención colectiva de trabajo, o cualquier otra de las fuentes del derecho laboral. En cambio, existirá un conflicto económico cuando los trabajadores, vinculados o no a una organización sindical, pretenden de los empleadores la modificación de las condiciones laborales existentes, mediante la presentación de un pliego de peticiones, dando cumplimiento de los procedimientos de ley.

Para la solución de los conflictos jurídicos existen los jueces de derecho, sin perjuicio de que las partes puedan pactar que las controversias que se susciten entre ellas sean resueltas por árbitros, o también pueden comprometer en corporaciones.

Y en los conflictos económicos la solución inicial está atribuida a las partes, y en caso de desacuerdo, los trabajadores podrán optar por declarar la huelga o convocar un

---

<sup>3</sup> Informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre conciliación y arbitraje. Ginebra, 1969. Vol. I, p. 188 y siguientes.

tribunal de arbitramento para la solución del conflicto. En empresas de servicios públicos no habrá la posibilidad de declarar la huelga.

#### 4. TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO

Guillermo Guerrero Figueroa define el arbitraje como «uno de los modos admitidos por la ley para evitar el juicio contencioso ante la autoridad judicial competente, o sea, que persigue el arreglo de discrepancias dentro de la equidad y la justicia, sin constituir un estricto procedimiento judicial ordinario».<sup>4</sup>

La Corte Suprema de Justicia, otrora competente para conocer sobre las demandas de inexecutable, consideró que la justicia arbitral tiene cabida dentro de nuestro ordenamiento jurídico.<sup>5</sup> Es decir, nuestra Carta Magna permite que terceros o personas ajenas al aparato judicial queden investidas de las facultades de que gozan los jueces de derecho para resolver asuntos que ordinariamente están atribuidos al conocimiento de dichos funcionarios.

Contra la decisión de los árbitros procede el recurso extraordinario de

<sup>4</sup> GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, *Derecho colectivo del trabajo*. Bogotá, Editorial Temis, 1986.

<sup>5</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala Plena. Sentencia del 29 de mayo de 1969.

La decisión de los árbitros se denomina «laudo arbitral», y debe cumplir con los requisitos formales de toda sentencia.

homologación, el cual se tramita así: ante la Sala Laboral de los Tribunales Superiores, si se trata de un conflicto jurídico, o de uno económico donde no se encuentre involucrado un servicio público, ya que de ser así, el organismo competente lo será la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

#### A. Los tribunales de arbitramento como modo de solución de los conflictos jurídicos

El artículo 130 del Código de Procedimiento Laboral permite que los empleadores y los trabajadores puedan acordar que las controversias que surjan entre ellos por razón de sus relaciones de trabajo sean dirimidas por árbitros.

La cláusula compromisoria deberá constar por escrito, ya sea en el contrato de trabajo, en la convención colectiva o en cualquier documento celebrado entre las partes.

Este procedimiento arbitral para la solución de conflictos jurídicos tiene las siguientes características:

1. Es un verdadero proceso judicial.
2. Los árbitros son verdaderos jueces de derecho.
3. Sólo tiene cabida cuando las partes expresamente lo hayan acordado.
4. Para las actuaciones se tendrá en

cuenta las disposiciones del Código de Procedimiento Laboral, en cuanto fueren aplicables.

5. Las partes pueden acordar comprometer en corporaciones nacionales. Si no lo hicieren se aplicará el procedimiento establecido en la ley.
6. La competencia de los árbitros es limitada y termina cuando resuelven el conflicto y conceden el recurso de homologación, si fuere del caso.
7. Los árbitros pueden resolver todos los conflictos jurídicos que las partes sometan a su decisión, con excepción, y por aclaración jurisprudencial, no conocen de los asuntos cuyo trámite debe hacerse a través de un proceso ejecutivo, o de los asuntos sobre fuero sindical.
8. Los árbitros deben resolver en derecho, no en equidad.

Se le critica a esta clase de institución que la justicia arbitral es onerosa y que el hecho de que el trabajador tuviere que cancelar honorarios a los árbitros podría estar violando el principio de gratuidad establecido en el Código de Procedimiento Laboral. También que, como consideran el contrato de trabajo como un contrato de adhesión, cuando el compromiso consta en dicho documento intentan restarle eficacia probatoria al acuerdo logrado

por las partes.

No comparto las anteriores apreciaciones. En primer lugar, es la Constitución la que, con la intención o propósito de conseguir una sentencia oportuna y la descongestión de los despachos judiciales, permite, entre otras razones, el funcionamiento de la justicia arbitral. Y por otro lado, con el argumento de que el contrato de trabajo lo es de adhesión, tendríamos que concluir que no sólo la cláusula compromisoria sino todo el contrato de trabajo carecería de validez por ausencia de consentimiento. No es posible que el contrato de trabajo produzca efectos para unos acuerdos pero no para otros.

#### **B. Los tribunales de arbitramento como modo de solución de los conflictos económicos**

De conformidad con el artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 34 del D.L. 2351 de 1965, y otras normas concordantes, serán sometidos a arbitramento obligatorio:

1. Los conflictos colectivos que se presenten en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo, y
2. Los conflictos colectivos que, terminada la etapa de arreglo directo, los trabajadores optaren por el arbitramento.

3. Los conflictos colectivos que, declarada la huelga, durante su desarrollo los trabajadores optaren por convocar un tribunal de arbitramento.
4. Los conflictos colectivos en empresas que, declarada la huelga y transcurridos más de sesenta días, el Ministerio del Trabajo opte por convocar a un tribunal de arbitramento.
5. Los conflictos colectivos en empresas que afecten de manera grave los intereses de la economía nacional considerará en su conjunto, el Presidente de la República puede, previo concepto favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ordenar la convocatoria de un tribunal de arbitramento.

Este procedimiento arbitral para la solución de conflictos jurídicos tiene las siguientes características:

- a. La ley regula todo lo relacionado con su constitución, integración y funcionamiento, sin que las partes puedan modificar o alterar dichas disposiciones.
- b. Los árbitros actúan como verdaderos jueces para lo solución del conflicto, pudiendo decretar y practicar las pruebas que consideren pertinentes.
- c. Tiene cabida cuando se dan las circunstancias previstas en la ley

para su constitución.

- d. Para las actuaciones se tendrá en cuenta las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, en su parte colectiva.
- e. Las partes no pueden acordar comprometer en corporaciones nacionales.
- f. La competencia de los árbitros es limitada y termina cuando resuelven el conflicto y conceden el recurso de homologación, si fuere del caso.
- g. Los árbitros deben resolver todos los puntos del pliego de peticiones que las partes no pudieron resolver, ya sean concediendo el derecho, negándolo o declarándose inhibidos, por no ser un asunto de su competencia, sin afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes.
- h. Los árbitros deben resolver en equidad.

Esta institución ha merecido las siguientes críticas:

- Muchas veces el árbitro designado por una parte se siente en la obligación moral de defender sus intereses, y muchas veces se considera como un representante de la parte que lo designó, en la



solución del conflicto.

Se olvidan los que así consideran que los árbitros deben actuar como verdaderos jueces y no como representantes de una de las partes. Sin embargo, este entendimiento no es motivo para descalificar, *per se*, tan importante institución.

- Como consecuencia de lo anterior, cada árbitro polariza su po-

sición y, en últimas, quien verdaderamente viene a definir el conflicto es el tercer árbitro.

- El procedimiento de escogencia de los árbitros, ante la negativa de la parte para hacer tal designación, es dispendioso y dilata-dor de la solución del conflicto.

### C. Estudio comparativo entre los tribunales de arbitramento

No.	Tema	T. asuntos jurídicos	T. asuntos económicos
01	Convocatoria del T.	Partes o convención	Trabajadores. Ley. M Presidente
02	No. de árbitros	3	3
03	Designación del T.	Partes y tercero de común acuerdo, sino el I. del T.	Igual, pero el tercero designará el I.
04	Recusación	Son recusables	Son recusables
05	Calidades de los árbitros	No hay restricciones	Restricciones para quienes hubieren intervenido en el conflicto.
06	Facultades	Pruebas	Pruebas
07	Procedimiento	Legal o acuerdo con las partes	Legal
08	Fallo	En derecho	En equidad
09	Término para fallar	10 días puede ser ampliado por las partes	10 días puede ser ampliado por las partes o por el Ministerio del Trabajo
10	Laudo	Forma de sentencia	Forma de sentencia
11	Notificación del laudo	Personalmente	Personalmente o comunicación escrita
12	Recursos	Homologación (Tribunal)	Homologación (Tribunal o Corte)

## 5. LA JURISPRUDENCIA ACTUAL

La vacilante jurisprudencia que tienen estos asuntos laborales, los tribunales de arbitramento no han sido la excepción. Asunto este propio de aquellas instituciones variantes y que con los continuos cambios lo que se hace es fortalecerlas, más que debilitarlas.

Nuestro máximo órgano imparitador de justicia ha dado suficiente debate a estos asuntos, y éstas son sus más importantes y recientes decisiones:

### 1. ¿Cuáles son las facultades de los árbitros ?

Establece la ley que los árbitros deben pronunciarse sobre aquellos puntos del pliego de peticiones en los cuales las partes no pudieron lograr el tan anhelado acuerdo.

Por otro lado, el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la decisión de los árbitros no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes.

Entonces, ¿hasta dónde llega la facultad de los árbitros ?

La Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 23 de julio de 1976

consideró:

*[...] El artículo mencionado faculta a los árbitros para decidir el conflicto de intereses o económico en cuanto no puede ser resuelto total o parcialmente por las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, y regula esa competencia al señalar que el fallo que se dicte no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes. Esta limitación para decidir los conflictos colectivos de carácter económico debe armonizarse con los fines que éstos persiguen, o sea el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de modo particular de las prestaciones salariales. Los derechos y facultades que no pueden afectar los árbitros con sus fallos son en primer término los reconocidos en la Constitución Nacional, tales como el de propiedad y demás derechos adquiridos, el de asociación, reunión, huelga y todos aquellos que establecen directa o indirectamente un régimen de protección al trabajo y garantizan al empresario el ejercicio de su actividad; en segundo término, los reconocidos por las leyes cuando el punto de vista del trabajador constituye un mínimo que no puede afectarse y los que por ser de orden público son irrenunciables, y respecto del patrono, los que emanan en su calidad de subordinante, de propietario de la empresa, de director del establecimiento; y en relación con los convencionales, son aquellos que por haber consolidado situaciones subjetivas concretas o que por no haber sido propuesta su variación por parte legalmente habilitada para*

*hacerlo, deben ser respetados en el laudo.*<sup>6</sup>

De conformidad con la sentencia del 19 de julio de 1982, las siguientes son las restricciones que tienen los árbitros:

1. Los árbitros deben respetar el principio de congruencia, en su triple implicación:
  - Absteniéndose de resolver en puntos no sujetos a su decisión;
  - Considerándose imposibilitados para resolver *ultra petita*, y
  - Decidiendo todos los puntos planteados en el pliego y no resueltos por las partes.
2. Los árbitros, al decidir conflictos económicos, no pueden afectar derechos reconocidos por la Constitución, la ley o por normas convencionales a cualquiera de las partes, tales como el de propiedad, los derechos adquiridos, el de asociación, el de reunión, el de huelga, los que protegen al trabajo y todos aquellos que garantizan al empleador el ejercicio de su actividad y la aplicación del poder subordinante.
3. Los árbitros no pueden modificar situaciones jurídicas laborales o contratos de trabajo expirados.

4. Imposibilidad de variar situaciones jurídicas subjetivas que se consolidaron conforme a las normas de la convención o laudo denunciados hasta el día señalado para su duración.

5. Imposibilidad de revisar situaciones jurídicas subjetivas o contratos individuales de trabajo que se liquidaron y terminaron válidamente después de la presentación del pliego y antes de la firma de la convención o laudo.

6. Imposibilidad de variar derechos y facultades de origen convencional, fundados en estipulaciones de contratación colectiva, respecto de las cuales no se propuso revisión en el pliego de peticiones, y que, por lo tanto, no son normas que puedan ser objeto de sustitución o de cambio en el conflicto.

Sin embargo, sí tienen los árbitros facultad para crear un procedimiento disciplinario, puesto que expresamente el artículo 106 del C.S. del T. establece que si bien al patrono corresponde elaborar el reglamento interno de trabajo sin intervención alguna, puede disponerse en contrario «en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores». (Sentencia del 18 de mayo de 1988).

Como conclusión de todo lo anterior tenemos que por considerarse que viola los derechos de los em-

<sup>6</sup> (6) CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, sentencia del 23 de julio de 1976. Tomada del *Régimen Laboral colombiano*. Santafé de Bogotá, Legis Editores.

pleadores reconocidos en la Constitución Política y en la ley, los árbitros tienen las siguientes limitaciones.

1. No pueden impedirle al empleador que utilice para la ejecución de las labores la contratación de intermediarios, contratistas o personal de empresas de servicios temporales. (Sentencia del 18 de mayo de 1988).
2. No pueden imponer los árbitros la fijación de días no laborables. (Sentencia del 12 de junio de 1989).
3. No pueden los árbitros prohibirles a los empleadores terminar los contratos de trabajo con justa causa. (Sentencia del 12 de junio de 1989).
4. No pueden los árbitros disminuir la jornada de trabajo establecida por el empleador. (Sentencia del 7 de julio de 1993).
5. No pueden los árbitros establecer para los trabajadores permisos remunerados.

Considera la Corte que ha sido su criterio reiterado el que los tribunales de arbitramento no puedan imponer al empleador la obligación de conceder licencias remuneradas a sus trabajadores, pues el deber que éste tiene de otorgar los permisos de que trata el numeral 6° del artículo 57 del C.S. del T no se extiende a que también deba remunerarlos, pues esa

disposición lo faculta para descontarlos o compensarlos en tiempo, según lo escoja el empleador, salvo cuando exista convención en contrario.

Sostiene la Corte, además, que la decisión arbitral de imponerle al empleador la obligación de conceder a sus trabajadores permisos remunerados desconoce el derecho del empleador, reconocido por la ley, de descontar del salario esos permisos o de compensarlo en tiempo en horas distintas de su jornada ordinaria. (Sentencia del 7 de julio de 1993).

En la misma sentencia la Corte se ocupa de los permisos sindicales y les da idéntico tratamiento, ratificando la sentencia proferida en igual sentido del 18 de mayo de 1988.

6. No pueden los árbitros impedir que el empleador deba proceder a celebrar una determinada modalidad contractual en la vinculación con sus subordinados (indefinida, por ejemplo), toda vez que los árbitros carecen de facultades para imponerle una modalidad única de contrato de trabajo, ya que se enmarca dentro de la libertad contractual convenir cualquiera de las modalidades enlistadas en la ley, por lo que solamente las partes, de acuerdo con las condiciones de la empresa, pueden escoger o acordar directamente algunas de las modalidades legalmente admisibles de contratos de trabajo (sentencia

del 26 de febrero de 1997).

2. *¿Es necesario sustentar el recurso de homologación?*

No. La Corte considera que para conceder el recurso de homologación pretendiendo anular un laudo arbitral proferido para resolver un conflicto económico, basta con que cualquiera de las partes así lo solicite dentro del término de ley, sin que sea necesario sustentar el recurso, ya que la ley expresamente no hace tal exigencia. (Sentencia del 8 de julio de 1996. Conflicto económico presentado entre la Empresa Social del Estado Hospital Mental de Antioquia y el Sindicato de Trabajadores del Hospital Mental de Antioquia, «Sintrahomo». Con dos salvamentos de voto).

3. *¿Se puede declarar la nulidad de un laudo que es manifiestamente inequitativo?*

Sí. Considera la Corte que jurisprudencialmente se ha aceptado la posibilidad de anular un laudo por encontrarlo manifiestamente inequitativo; mas no puede olvidarse —considera la Corte— que el artículo 230 de la Constitución Nacional le confiere a la equidad, a la jurisprudencia, a los principios generales del derecho y a la doctrina únicamente el carácter de criterios auxiliares de la actividad judicial, y dispone que los jueces, en sus providencias, queden sólo sometidos al imperio de la ley.

Dicho precepto constitucional obliga a considerar que la tesis jurisprudencial debe manejarse con la mayor mesura, ya que los arbitradores o «amigables componedores» cuentan con la expresa facultad legal para fallar en equidad, por lo que en casos muy especiales se podría presentar que en el recurso de homologación se enfrente el criterio de equidad de la Corte con el de los «amigables componedores».

De todos modos —agrega la Corte—, es necesario que exista una prueba que permita afirmar la «manifiesta inequidad», dado que a los jueces laborales no se les permite fallar con fundamento en su íntima convicción aunque se les libera de la tarifa legal de pruebas. (Conflicto colectivo presentado entre la Fundación Universidad de América y su sindicato).

4. *¿Puede la Corte al conocer del recurso de homologación pronunciarse sobre otros aspectos distintos a la verificación de la regularidad del laudo?*

No. Considera la Corte que aquellos aspectos presentados durante la discusión del conflicto, conformación del tribunal, la recusación de los árbitros, el agotamiento o no de la etapa de arreglo directo de conformidad con las normas legales, y otros, no son susceptibles de revisión a través del recurso de homologación. En este caso procede la

Corte a hacer una verificación de la regularidad del laudo, es decir, si se viola o no para alguna de las partes los derechos reconocidos en la Constitución, en las leyes o en las convenciones colectivas de trabajo. (Sentencia del 16 de mayo de 1996. Conflicto económico presentado entre el Departamento del Quindío y el Instituto Seccional de Salud del Quindío y el Sindicato Nacional de la Salud y la Seguridad Social). En sentencia de homologación dictada para resolver el conflicto económico presentado entre la Empresa Interconexión Eléctrica S.A. y su sindicato, hizo la Corte las siguientes consideraciones:

*Por manera que no es el recurso de homologación de laudos arbitrales, el instrumento ni la oportunidad, ni la Corte Suprema de Justicia la autoridad encargada de conocer por primera vez de estos asuntos la parte que se considera agraviada por la convocatoria del tribunal antes de haberse surtido legalmente la etapa de arreglo directo, deliberadamente o por omisión, no lo planteó previa y oportunamente ante el Ministerio de Trabajo, y con mayor razón—como ocurre en el caso bajo examen— ni siquiera recurrió el acto administrativo proferido por ese despacho que convocó dicho tribunal, ya que esa decisión gubernamental, al quedar ejecutoriada, goza de presunción de legalidad que la Corte no puede contrariar en sede de homologación...<sup>7</sup>*

<sup>7</sup> Sentencia del 3 de junio de 1995. Tomada de su texto original.

Y en sentencia del 25 de junio de 1996 consideró la Corte que su competencia en estos asuntos no incluía la facultad de revisar la legalidad del decreto de convocatoria del Tribunal de Arbitramento.

##### **5. ¿Puede la Corte aclarar aspectos oscuros del laudo arbitral?**

No. La Corte considera que dentro del marco de su competencia al resolver el recurso de homologación que resuelve conflictos económicos no se encuentra la posibilidad prevista de hacer aclaraciones respecto del laudo, ya que ella se restringe a un control de legalidad que está claramente determinado por la ley, lo cual únicamente permite verificar su regularidad para declararlo exequible, confiriéndole fuerza de sentencia, si el Tribunal de Arbitramento no hubiese extralimitado el objeto para el cual se le convocó, o si encuentra que hubo extralimitación, pero no para hacer aclaraciones a las decisiones tomadas por los árbitros. (Sentencia del 14 de noviembre de 1995).

##### **6. ¿El recurso de homologación debe ser interpuesto por abogado?**

La Corte, en sentencia del 14 de noviembre de 1985, dentro del conflicto económico presentado entre la Fundación Universidad de América y su sindicato, consideró que como quien dijo actuar como representante legal del sindicato no

acreditó su condición de abogado, su escrito no fue tomado en consideración al resolver el recurso, ya que para actuar ante la Corte se requiere tener dicha calidad.

En sentencia del 8 de julio de 1996, en el cual fueron partes la Empresa Social del Estado Hospital Mental de Antioquia y el Sindicato de Trabajadores del Hospital Mental de Antioquia, «Sintrahomo», al solicitársele a la Corte que declarara desierto el recurso interpuesto por el gerente del hospital en razón de no ser abogado y, por lo tanto, no tener el *ius postulandi*, en esa oportunidad la Corte consideró que cuando el gerente del hospital interpuso el recurso de homologación, éste fue concedido por el Tribunal de Arbitramento, quedando esa decisión en firme, por lo que, a la luz del artículo 25 del decreto 196 de 1971, no podía entrar la Corte a anularla.

Y en sentencia del 19 de octubre de 1995, en el trámite del conflicto económico presentado entre la Empresa American Air Lines Inc. y la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo, consideró la Corte que quien interpuso el recurso de homologación no demostró tener el *ius postulandi*, o sea, el derecho a actuar ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo por no ser abogado titulado e inscrito, por lo que no atendió el recurso interpuesto.

Consideró la Corte que el artículo 229 de la Constitución Nacional esta-

blece que se garantiza a toda persona el derecho para acceder a la administración de justicia, y que la ley indicará en qué casos podrá hacerlo sin la representación de un abogado, y que el estatuto reglamentario de la profesión de abogado (Decreto 196 de 1971) no consagra como excepción la de sustentar el recurso de homologación.

### 7. ¿Puede el Tribunal de

*Arbitramento ordenar aumentos salariales inferiores al incremento del índice de precios al consumidor?*

Los representantes sindicales consideraron que ordenar aumentos salariales por debajo del incremento del índice de precios al consumidor significaba una desmejora en las condiciones de remuneración e impedía el libre desarrollo de la negociación colectiva, y por lo tanto se violan los artículos 55 y 334 de la Carta Política.

Los árbitros así lo habían ordenado.

La Corte consideró que no encontraba que al decidir este asunto los árbitros hubieran procedido en forma caprichosa, ni aparece ostensible motivo o razonamiento alguno que permita calificar su resolución como manifiestamente inequitativa, pues el Tribunal se apoyó en la política gubernamental sobre la materia y consultó otros factores económicos actuales y futuros de la entidad empleadora. (Sentencia del 6 de sep-

tiembre de 1996. Conflicto colectivo presentado entre el Banco Popular y la Unión Nacional de Empleados Bancarios).

Además, consideró la Corte que así como las partes pueden en la convención colectiva fijar el aumento de salarios por debajo o por encima del índice de precios al consumidor, sin que ese acuerdo resulte ilegal, también los árbitros están facultados para adoptar su decisión en igual forma.

Además, al decidir la Corte un recurso de homologación no puede, al anular una norma, dictar la providencia que la reemplace.

También considera la Corte que los árbitros pueden ordenar aumentos de salarios o de beneficios laborales apartándose de las políticas macroeconómicas del gobierno en el denominado «Pacto Social», ya que, considera la Corte, la intervención legal del Estado a través del «Pacto Social» no puede, de manera alguna, interpretarse como camisa de fuerza que limita los derechos de asociación y de contratación colectiva. (Sentencia del 23 de octubre de 1995. Conflicto económico presentado entre la Fundación Universidad Incca de Colombia y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Fundación Universidad Incca de Colombia).

8. *¿Puede ordenar el Tribunal de Arbitramento no aplicar el laudo arbitral a empleados que representen al empleador, a pesar de que el sindicato agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores?*

Sí. Considera la Corte que lo anterior obedece a un principio general de derecho, pues en toda obligación y en todo contrato, incluido el de trabajo, una misma persona no debe actuar como parte y contraparte, ni representar a ambas partes simultáneamente cuando sus intereses sean opuestos o puedan llegar a serlo.

No es lícito, continúa la Corte, que quien tiene el deber de cuidar los intereses económicos de otro, o de representarlo, pueda hacer negocios en su personal beneficio y en detrimento de aquél en cuyo nombre actúa, o ejecuta actos que puedan afectar negativamente los intereses de su representado, con lo que se afianza la certeza de que la convención colectiva de trabajo no necesariamente debe aplicarse a todos los trabajadores de la empresa, pues de sus beneficios pueden ser excluidos aquellos que representen al empleador. (Sentencias del 12 de diciembre de 1982; 9 de julio de 1992 y 6 de septiembre de 1995. Conflicto económico presentado entre el Banco Popular y la Unión Nacional de Empleados Bancarios).



9. *¿Puede la Corte conocer de asuntos denunciados por el empleador pero no discutidos en la mesa de negociaciones?*

No. Considera la Corte que el derecho de promover conflictos colectivos es prerrogativa exclusiva de los trabajadores y, así, son éstos los que fijan el alcance del conflicto, sin que quepa entender que la empleadora esté facultada para la presentación de pliego de peticiones o que la denuncia de la convención, pacto o laudo arbitral pudiera revestir las características y efectos del pliego petitorio.

Nos apartamos del anterior criterio. Si ello fuere así, o sea, si denunciada oportunamente la convención colectiva bastara que el sindicato se negare a discutir los puntos denunciados, o para que ellos debieran corresponder a los puntos denunciados por el sindicato, sería nugatoria la denuncia patronal.

Al otorgarle la ley a los empleadores la facultad de denunciar normas convencionales, ello se hizo para extinguirlas o sustituirlas. Tener la posibilidad de poder denunciar pero no poder modificar las condiciones laborales es hacer inoperante la denuncia patronal, la cual tiene pleno amparo legal.

No creemos que hubiere sido la intención del legislador tener la posibilidad de denunciar la convención, pacto o laudo, pero dejándola

condicionada a que los trabajadores, o el sindicato, aceptaren discutir dichos puntos, y que si resolvieren no hacerlo, cercenarle al Tribunal de Arbitramento la posibilidad de pronunciarse sobre dichos aspectos.

El anterior criterio jurisprudencial lo encontramos en la sentencia del 28 de junio de 1996 proferida para resolver el conflicto económico presentado entre la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá y su sindicato.

El Magistrado Germán Valdés Sánchez hizo una aclaración de voto sobre el particular, el cual sustentó en las siguientes consideraciones:

*La expresión utilizada en el fallo de homologación puede conducir al entendimiento según el cual la denuncia de la convención por el empleador resulta totalmente vana por sí sola, pues la hace depender de que los puntos contenidos en ella coincidan con los tratados por el sindicato en su denuncia y en el consecuente pliego de peticiones.*

*Creo que tal conclusión no concuerda con el objetivo de la figura de la denuncia de un acuerdo colectivo, sea pacto o convención, pues ella busca formalizar la manifestación de voluntad de terminar uno de tales acuerdos. Para la validez de tal manifestación deben llenarse unos requisitos que están señalados en el artículo 14 del Decreto 616 de 1954 y dentro de ellos no se supedita la denuncia del empleador a la coincidencia con los puntos que incluyan los trabajadores en la suya y en el pliego de peticiones.*

*La fatuidad de la denuncia de la convención o pacto que se vislumbra en el fallo riñe con la naturaleza contractual de tales acuerdos y con su finalidad como medio destinado a incidir en las condiciones que deben regir los contratos individuales de trabajo. En una relación caracterizada por la bilateralidad, lo consecuente es que los actos de una y otra parte relacionados con su vínculo contractual alcance efectos, salvo que incumplan las exigencias legales...*

**10. ¿Pueden los árbitros fijar la vigencia del laudo por un lapso mayor al pedido en el pliego de peticiones por la organización sindical?**

Sí. Al tramitarse el recurso de homologación en el conflicto económico presentado entre en Banco Popular y la Unión Nacional de Empleados Bancarios se presentó la siguiente situación: el sindicato, en su pliego de peticiones solicitó una vigencia para la convención colectiva de un año; la empresa no denunció ese punto de la convención colectiva; sin embargo, el Tribunal de Arbitramento al resolver el conflicto fijó una vigencia de dos años, que es el término máximo permitido por la ley.

La organización sindical solicitó anular la decisión anterior con el argumento de que la decisión arbitral extralimitó sus funciones, violando el artículo 474 del Código Sustantivo del Trabajo, pues al extender la vigencia solicitada en el pliego de peti-

ciones limitó el derecho sindical de presentar pliego de peticiones durante el año siguiente. También alegó la organización sindical que al Tribunal de Arbitramento le estaba vedado extender la vigencia del laudo por fuera de lo solicitado en el pliego de peticiones, pues únicamente los trabajadores pueden limitarse al derecho de presentar pliegos de peticiones, y que la sentencia de la Corte del 24 de mayo de 1994 que acogía esta interpretación representa una especie de cosa juzgada sobre la vigencia del laudo.

El Banco alegó que la anterior argumentación es contraria a la bilateralidad de la denuncia de las convenciones colectivas e implicaría asignarle a la que formule la organización sindical el carácter de derecho absoluto, pues quedaría al arbitrio de una sola de las partes la determinación de la vigencia del laudo y abierta la posibilidad del abuso sindical, que, lejos de favorecer el derecho de negociación colectiva, lo dificulta o anula, por lo cual no puede ser justa, ni equitativa, ni moral, ni jurídica una interpretación que conduzca al resultado pretendido por el sindicato recurrente.

La Corte hizo las siguientes consideraciones:

1. En cuanto al argumento relativo a la cosa juzgada planteada, no hay que confundir el arbitramento que resuelve un conflicto jurídico con aquel que lo hace res-

pecto de uno económico. El laudo arbitral dictado en el primer caso hace tránsito a cosa juzgada, pero que en el caso de conflictos económicos no puede predicarse esta figura de cosa juzgada respecto a futuros conflictos, por faltar lo que en derecho procesal se conoce como «la identidad de *causa petendi*».

2. La ley no establece que la fijación de la vigencia del laudo sea atribución exclusiva de la organización sindical; esa conclusión no emana del artículo 374 del Código Sustantivo del Trabajo, que únicamente hace una enumeración de funciones de los sindicatos, sin agregar, ni siquiera implícitamente, que en la negociación colectiva sean éstos quienes de modo unilateral fijan la duración de la convención.
3. Las estipulaciones de un laudo arbitral en materia de condiciones de trabajo y en asuntos económicos están normalmente en íntima relación con la vigencia.
4. El tema de la vigencia es materia esencialmente negociable, y por ello los árbitros –al igual que las partes directamente– pueden fijar una distinta de la propuesta al iniciarse el conflicto y, desde luego, esa decisión arbitral es lícita dentro del límite temporal de dos años que señala la ley.
5. La resolución de los árbitros sobre

vigencia del laudo, que debe fundarse en la equidad y observar el plazo máximo de duración establecido por el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, no es susceptible de variación por la Corte, cuya actividad, por virtud del recurso de homologación, no es arbitral sino jurisdiccional y se agota con la declaratoria de nulidad de las disposiciones ilícitas del laudo, sin que pueda preferir decisiones de reemplazo, ni para acoger el término propuesto por la organización sindical en el pliego de peticiones, ni para fijar otro que pudiera parecerle más adecuado.

#### 11. ¿Es necesario tener interés económico para recurrir en homologación?

Sí. La Corte, en sentencia del 7 de julio de 1993, al resolver el conflicto económico presentado entre la Compañía Metropolitana de Transporte y su sindicato, al decidir el Tribunal de Arbitramento ordenar hacer unos descuentos especiales por cuotas sindicales al personal que se beneficiaba de la convención pero que no era afiliado a la organización sindical, consideró que dicha disposición no afectaba los intereses de la compañía recurrente, y por lo tanto no tenían interés económico para recurrir lo resuelto sobre este aspecto del laudo.

En consecuencia –continúa la Corte–, no puede ser contraria a los

intereses de los trabajadores una disposición que crea una obligación económica a su cargo cuando con ella se pretende fortalecer la infraestructura de la organización sindical que vela por sus intereses de toda índole, salvo cuando esa obligación resulta manifiestamente inequitativa.

Y en sentencia del 14 de noviembre de 1995, al resolver el conflicto económico presentado entre la Fundación Universidad de América y su sindicato, al estudiar una situación similar, consideró la Corte que la disposición del laudo únicamente afectaría a los trabajadores no sindicalizados, a quienes se les imponía el pago de la cuota ordinaria acordada para los trabajadores sindicalizados, por el hecho de beneficiarse del fallo arbitral, por lo que la recurrente carecía de interés debido a que, en su carácter de patrono, por la misma posición que ocupa en el conflicto económico de naturaleza colectiva, no tenía la representación ni la vocería de los trabajadores no afiliados al sindicato, sino que simplemente era una retenedora de la suma a descontar.

**12. ¿Se puede establecer por laudo arbitral una modalidad única de contratación que debe utilizar el empleador?**

No. Considera la Corte que esa estipulación viola claramente los derechos del empleador consagrados en la ley, toda vez que los árbitros

carecen de facultades para imponerle una modalidad única de contratación laboral, ya que se enmarca dentro de la libertad contractual convenir cualquiera de los tipos de contratos enlistados en la ley, por lo que solamente las partes, de acuerdo con las condiciones de la empresa, pueden escoger o acordar directamente algunas de las modalidades legalmente admisibles de contratos de trabajo. (Sentencia del 26 de febrero de 1997. Conflicto económico presentado entre la Empresa Interconexión Eléctrica S.A. y el Sindicato de Trabajadores de Interconexión Eléctrica S.A.)

Aunque no obedecen a recientes pronunciamientos jurisprudenciales, y sólo con la intención de tratar de agotar el tema en forma completa, expondremos seguidamente otros criterios que sobre los tribunales de arbitramento sostiene la Corte Suprema de Justicia.

**1. ¿Puede el laudo arbitral tener efectos retroactivos?**

No. La Corte Considera que el Tribunal de Arbitramento debe pronunciarse hacia el futuro, y que sus decisiones no pueden tener efectos por un lapso superior a dos años, que es la vigencia máxima permitida por la ley para los laudos arbitrales.

Sin embargo, respecto a salarios, la Corte consiente que su decisión puede tener efectos desde el vencimiento de la convención colectiva o

el laudo arbitral, y no desde cuando profiere su decisión.

Considera la Corte que en este caso no estaríamos frente a la figura de la retroactividad sino de la retrospectividad. (Sentencia del 19 de julio de 1982).

2. *¿Pueden los árbitros proferir una decisión inhibitoria?*

Sí. Los árbitros deben proferir una decisión inhibitoria si no tienen competencia para resolver el conflicto. Si resuelven decidir positiva o negativamente lo planteado, su decisión sería contraria a la ley, y sería ilógica en el campo del derecho. (Sentencia del 19 de julio de 1982).

3. *¿Debe el Tribunal de Arbitramento pronunciarse sobre aquellos asuntos presentados en el pliego de peticiones pero que no se refieren al contrato de trabajo?*

No. Considera la Corte que la Convención Colectiva de Trabajo debe regular lo relacionado con las condiciones en que debe ejecutarse el contrato de trabajo. Aquellos otros asuntos pedidos por los trabajadores, pero que no se relacionen con la ejecución del contrato (actividades de ecología, por ejemplo), el Tribunal no está obligado, ni debe pronunciarse respecto a ellos por no tratarse de asuntos que deben fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo. (Sentencia del 26 de febrero

de 1997).

4. *En caso de sindicatos minoritarios ¿quién debe designar el árbitro de los trabajadores ?*

Considera la Corte que en caso de un sindicato minoritario, si no hay acuerdo entre las partes para la solución definitiva del conflicto, éste puede designar su árbitro en la constitución del Tribunal de Arbitramento, sin que sea necesario acudir a la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa. (Sentencia del 3 de junio de 1995. Conflicto económico presentado entre Interconexión Eléctrica S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Interconexión Eléctrica S.A.).

5. *¿Se puede ordenar en un laudo arbitral que el empleador reconozca los beneficios otorgados a trabajadores no beneficiarios del laudo o de la convención colectiva?*

No. Considera la Corte que no es posible que los árbitros, so pretexto de lograr eficacia y respeto a los derechos de igualdad, asociación y sindicalización, ordenen que el empleador reconozca a sus trabajadores sindicalizados cualquier garantía social, económica y normativa que supere lo consagrado en el laudo, y que reconozca a otros trabajadores no sindicalizados. (Con salvamento de voto).

Considera la Corte, además, que no es de recibo entre nosotros un pretendido igualitarismo que conduciría a la universalización de beneficios, ya que la verdadera justicia exige un tratamiento distinto para casos aparentemente iguales. La Constitución Política no prohíbe –por el contrario, permite– dar un tratamiento diverso a situaciones distintas.

## CONCLUSIONES

De conformidad con lo anterior, y a manera de resumen, éstas son las más importantes decisiones tomadas por nuestra Honorable Corte Suprema de Justicia respecto a los laudos arbitrales dictados por los tribunales de arbitramento para resolver conflictos económicos:

1. Los árbitros tienen plenas facultades para resolver el conflicto, pero no pueden desconocer derechos reconocidos a las partes por la Constitución Nacional, las leyes o convenciones colectivas.
2. No es necesario sustentar el recurso de homologación para que la Corte adquiera competencia para resolver el conflicto.
3. Se puede declarar la nulidad de un laudo que es manifiestamente inequitativo, pero esa inequidad debe ser protuberante y debe aparecer probada.
4. No puede la Corte, al conocer del
- recurso de homologación, pronunciarse sobre otros aspectos distintos a la verificación de la regularidad del laudo.
5. No puede la Corte aclarar aspectos oscuros del laudo arbitral.
6. El recurso de homologación debe ser interpuesto por abogado.
7. El Tribunal de Arbitramento puede ordenar aumentos salariales inferiores o superiores al incremento del índice de precios al consumidor.
8. El Tribunal de Arbitramento puede ordenar no aplicar el laudo arbitral a empleados que representen a la empresa, a pesar de que el sindicato agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores.
9. No puede la Corte conocer de asuntos denunciados por el empleador pero no discutidos en la mesa de negociaciones por el sindicato.
10. Los árbitros sí pueden fijar la vigencia del laudo por un lapso mayor al pedido en el pliego de peticiones por la organización sindical.
11. Es necesario tener interés económico para recurrir en homologación.
12. No se puede establecer por laudo

arbitral una modalidad única de contratación que debe utilizar el empleador.

13. El laudo arbitral no puede tener efectos retroactivos sino retrospectivos.
14. Los árbitros, cuando no tengan competencia para conocer de algún punto del pliego de peticiones, deben proferir una decisión inhibitoria.
15. El Tribunal de Arbitramento no debe pronunciarse sobre aquellos asuntos presentados en el pliego de peticiones pero que no se refieren al contrato de trabajo.
16. En caso de sindicatos minoritarios, es la asamblea de éste la que debe designar el árbitro de los trabajadores.
17. No se puede ordenar en un laudo arbitral que los beneficios otorgados a trabajadores no beneficiarios del laudo o de la convención colectiva, el empleador los reconozca también a dichos trabajadores.

Los tribunales de arbitramento han sido pilares fundamentales en el desarrollo y evolución del derecho colectivo laboral.

Esta institución ha merecido críticas de todos los sectores, muchas veces justas, muchas veces injustas, pero los desatinos incurridos no

descalifican, *per se*, tan importante institución.

El artículo 55 de la Carta Política garantiza el derecho de la negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley, y establece que es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Con base en dicho ordenamiento se han presentado a consideración de los órganos legislativos importantes proyectos de ley que buscan mejorar la figura de los tribunales de arbitramento, pero hasta ahora los intentos han sido fallidos.

Es responsabilidad de todos, congresistas, empresarios, trabajadores, sindicatos, funcionarios administrativos y judiciales laborales, árbitros, profesores, estudiantes y la comunidad en general contribuir al mejoramiento de esta figura para dar plena confianza a la sociedad en general, y especialmente a las partes involucradas en la solución de estos asuntos, para que así logremos, de alguna manera, la tan anhelada paz que tanto necesita Colombia, dentro de un marco de coordinación económica y equilibrio social, como reza en nuestro ordenamiento laboral.