

**TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO COMO INSTANCIA PARA RESOLVER EL  
CONFLICTO LABORAL COLECTIVO EN COLOMBIA: DESDE LA  
COMPRENSIÓN CULTURAL DEL CONFLICTO HASTA EL ANÁLISIS  
CRÍTICO DE SU EFECTIVIDAD PARA RESOLVERLO**

**El Tribunal de Arbitramento Laboral en el marco del conflicto como fenómeno natural y su connotación en Colombia, algunos pronunciamientos de la OIT, la normatividad jurídica de las etapas del conflicto colectivo y la jurisprudencia que desarrolla su competencia.**

Juan José Puerta Martínez

Escuela de Derecho, Universidad EAFIT

Derecho.

Dr. Javier Nicolás Daza Fernández

29 de Septiembre de 2022

## Tabla de Contenido

Resumen/Abstract.....	3
Introducción.....	5
Problemática actual.....	5
Relevancia académica.....	7
Marco teórico y estructura.....	8
Como la violencia en Colombia ha sido determinante para que culturalmente vivamos el conflicto como una acepción negativa.....	10
Reseña histórica.....	10
Las soluciones al conflicto armado en Colombia que no han permitido aún lograr la tan anhelada paz.....	11
Una oportunidad propositiva al conflicto.....	16
Conflictos laborales.....	23
Conflictos laborales como parte de los conflictos sociales.....	23
Conflicto Laboral Colectivo.....	26
Conflicto colectivo en el Ordenamiento Jurídico colombiano.....	27
Etapas del Conflicto Colectivo en Colombia.....	30
1. Presentación del pliego de peticiones.....	31
2. Arreglo Directo.....	34
3. Huelga o Tribunal de Arbitramento.....	37
3.1. Huelga.....	38
Tribunal de Arbitramento.....	39
Concepción internacional y fundamento constitucional (OIT y CN).....	40
Desarrollo legal.....	42
Relevancia del Tribunal como mecanismo alternativo de resolución del conflicto laboral colectivo.....	48
Dificultad de aplicación en Colombia.....	49
Vacío jurídico en la competencia de los tribunales en Colombia.....	53
Conclusiones.....	58

Referencias.....	61
------------------	----

### **Resumen/Abstract**

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad aportar un grano de arena a un país que se ha caracterizado por su conflictividad y que hoy más que nunca reclama el desarrollo de capacidades sociales, culturales y jurídicas que le permitan generar soluciones sostenibles, vinculantes y responsables para que el diálogo social, el desarrollo económico y la seguridad jurídica puedan seguir siendo la base de una democracia participativa e incluyente.

Para lograr lo anterior se ha escogido uno de los tantos conflictos que se presentan de manera permanente en Colombia y que por su naturaleza impacta de manera directa en el desarrollo económico y social del país por sus efectos en la economía y en las relaciones entre empresarios y trabajadores: el conflicto laboral colectivo.

Se realizará un acercamiento detallado a la génesis del conflicto laboral colectivo, la regulación jurídica y de manera específica se analizará una de las formas de solucionarlo: el Tribunal de Arbitramento Laboral, en adelante (TAL). La importancia de estos tribunales radica en la posibilidad de intervenir en la solución de los conflictos colectivos cuando las partes de manera directa no lo han logrado; de allí el interés en esta figura para comprender cuál es su capacidad real de aportarle a la solución de los conflictos laborales colectivos y que oportunidades existen para que realmente le puedan generar más valor a un tema que de nuevo deseo resaltar, como vital para el progreso social y económico del país.

Al empezar a investigar sobre el tema, rápidamente se entendió que no era suficiente comprender el conflicto desde lo normativo, sino que era necesario estudiar algunos elementos de la violencia en Colombia para entender su conflictividad y como esta ha

permeado también en lo laboral sin darle demasiado espacio a la conflictividad por lo que de manera anticipada puede llamarse aversión al tema por las malas experiencias que vive la nación.

Una vez recuperada la capacidad real que tienen los conflictos para permitir que las diferencias se puedan resolver, se traerá el concepto al derecho laboral colombiano y se contrastará con lo que se entiende simplemente como una de las etapas de la negociación colectiva, lo que le resta al conflicto esa visión natural, permanente y necesaria que hace parte de las relaciones de trabajo.

Finalmente se llegará a los tribunales de arbitramento laboral y se analizará las escasas normas que regulan su competencia y como la jurisprudencia ha querido desarrollar el tema ante una mirada lejana y tímida de la legislación laboral vigente.

The purpose of this research work is to provide a contribution to a country that has been characterized by its conflictive nature and that today more than ever demands the development of social, cultural, and legal capacities that allow it to generate sustainable, binding, and responsible solutions so that social dialogue, economic development and legal security can continue to be the basis of participative and inclusive democracy.

To achieve the above, it has been chosen one of the many conflicts that occur permanently in Colombia and that by its nature has a direct impact on economic and social development of the country due to its effects on the economy and on the relations between employers and workers: the collective bargaining conflict.

A detailed approach will be made to the genesis of the collective bargaining conflict, the legal regulation and specifically, one of the ways to solve it will be analyzed: the Labor Arbitration Tribunal (hereinafter TAL). The importance of these tribunals lies in the possibility of intervening in the solution of collective conflicts when the parties have not been able to do so directly; hence the interest in this figure to understand what is its real capacity to contribute to the solution of collective bargaining conflicts and what opportunities exist so that they can really generate more value to a subject that again I wish to highlight as vital for the social and economic progress of the country.

When starting to research on the subject, it was quickly understood that it was not enough to understand the conflict from the normative, but it was necessary to study some elements of violence in Colombia to understand its conflict and how this has also permeated the labor field without giving too much space to the conflict because of what can be called aversion on the matter due to the bad experiences that the nation is living.

Once the real capacity of conflicts to allow differences to be resolved shown, the concept will be brought to Colombian labor law and contrasted with what is understood simply as one of the stages of collective bargaining, which takes away from the conflict the natural, permanent, and necessary vision that is part of labor relations. Finally, we will come to the labor arbitration tribunals and analyze the scarce norms that regulate their competence and how the case law has developed the matter.

## **Introducción**

### **Problemática actual**

En el desarrollo del conflicto laboral en Colombia, la legislación empieza por empoderar a las partes para que logren una solución definitiva de sus diferencias que se plasman en un pliego de peticiones previo a la denuncia de una convención en el caso de que haya ya un acuerdo existente. Solución que, de darse de manera directa por los intervinientes, queda plasmada en un acuerdo colectivo con efectos de ley para las partes en un documento denominado convención colectiva de trabajo o pacto colectivo<sup>1</sup>, quedando con esto resuelto el conflicto.

Sin embargo, el conflicto colectivo puede no ser resuelto por las partes de manera directa durante la etapa de arreglo directo ni tampoco a través de la huelga como mecanismo válido<sup>2</sup> de presión para que el empleador acceda a lo solicitado en el pliego. Aquí, corresponde a un tribunal de arbitramento<sup>3</sup> decidir sobre el conflicto. Esto lo hace en virtud del artículo 458 del Código Sustantivo de Trabajo (CST) que establece sus competencias, las cuales también han sido delimitadas por jurisprudencias que ha querido regular su campo de acción.

La competencia a los tribunales de arbitramento obligatorios está restringida para decidir en equidad aspectos económicos del conflicto y se reitera que la justicia ordinaria es la única facultada para resolver las diferencias y conflictos jurídicos; lo que llevaría a concluir que se pueden estar dejando por fuera temas, que también son sumamente importantes para resolver integralmente el conflicto colectivo.

De acuerdo con lo anterior, el TAL puede que resuelva el conflicto colectivo como una etapa establecida en un proceso de negociación, pero se está quedando corto frente a la solución de

---

<sup>1</sup> Dentro de los parámetros que permite el artículo 374 CST numeral 2.

<sup>2</sup> Más adelante en el trabajo se verá que hay unas situaciones previstas por la ley que no permiten a la huelga.

<sup>3</sup> En virtud del art. 452 CST y sptes.

fondo o al menos dejando temas que pueden ser importantes para las partes dejando vivo un conflicto que en el peor de los casos termina haciendo metástasis en la violencia, siendo esta una costumbre social que mantiene en crisis las relaciones en la sociedad colombiana. Se hace entonces necesario revisar su alcance para que realmente se pueda convertir en un facilitador en la solución efectiva de los conflictos laborales.

### **Relevancia académica**

Este trabajo de investigación es una gran oportunidad para profundizar en uno de los temas más importantes del derecho laboral colectivo, y es el relacionado con la solución efectiva de los conflictos colectivos, que les permita a los trabajadores resolver sus necesidades y al empleador ser efectivo en la administración de estas, con el objetivo de generar desarrollo y riqueza sostenible y equidad para las partes. Así se nutrirán las bases obtenidas en la carrera, con un contenido más específico y completo. Para la Universidad es muy importante teniendo en cuenta el enfoque emprendedor que compone las carreras en EAFIT y la necesidad de seguir formando profesionales con las competencias sociales adecuadas para un momento como el que se vive hoy en Colombia que exige mayor comprensión del otro, capacidad para entender sus necesidades y generar soluciones sostenibles que permitan recuperar la confianza. De esta manera los egresados también se pueden caracterizar por tener un conocimiento que va más allá del entendimiento de las normas, comprendiendo que estas necesitan ser administradas por profesionales éticos con calidades empresariales y sociales, que cuenten con una sensibilidad y conocimiento más profundo de las relaciones laborales en las empresas de las que harán parte y tengan una administración del conflicto más propositiva, democrática e incluyente.

De la misma manera, es importante para el país. Primero contribuiría como insumo, desde una visión crítica, acerca de los tribunales de arbitramento, sus competencias y posibilidades para generar soluciones de fondo en los conflictos colectivos. Segundo, contribuye a atacar el tabú que se tiene en Colombia por el concepto “conflicto”, fruto de la historia que le pertenece. Un país que ha sido perseguido por el conflicto armado durante muchos años (Barcerlo Centre for International Affairs, s.f.) puede estar cerrado a una visión estrictamente negativa del término. Debe desmitificarse su concepción y entenderse como un proceso natural que puede contribuir al desarrollo, bienestar y mejora constante de toda relación entre seres humanos. Esto incluye por su puesto a las organizaciones, pero no se limita a estas.

### **Marco teórico y estructura**

Para cumplir con el objetivo, se partirá de la relevancia del conflicto. Prima facie se hablará del conflicto en Colombia, su percepción por parte de los ciudadanos y la manera como ha sido abordado utilizando principalmente información histórica acerca del conflicto armado en Colombia y los procesos de paz. Luego, haciendo referencia a diferentes doctrinantes como John Paul Lederach, se hará una aproximación al conflicto en su connotación abstracta, como un proceso necesario y constante, el cual si se maneja de manera adecuada es fundamental para el progreso y desarrollo de la sociedad. En este apartado, también se hará referencia a unos conceptos básicos que, según la doctrina, son de utilidad para darle un buen manejo al conflicto.

Luego, se aprovechará este contexto conflictual para introducirlo en el ambiente laboral colombiano teniendo en cuenta que el conflicto ha estado presente desde los inicios de la relación obrero patronal y ayudó a sentar las bases del derecho al trabajo. El derecho laboral,

como bien lo explica Ugarte (2004), es el conjunto de presupuestos normativos que tienen el objetivo de regular la relación de intercambio de un servicio por un salario en el marco del sistema de producción económico capitalista. Todo esto, a través de la integración y regulación del conflicto social con el principal fin de preservar el sistema (pp. 19-20). Así mismo, su génesis puede situarse a principios de la revolución industrial, donde las empresas tenían total libertad para fijar las condiciones laborales. Esto incluía salarios precarios, horarios extenuantes y ningún subsidio; tanto es así, que, a mediados del siglo XVIII, en ciudades inglesas como Manchester, Liverpool y Glasgow, la esperanza de vida rondaba entre los 26 años (Martínez, 2020). Es en este contexto, donde se verá el conflicto laboral colectivo como una de las modalidades del conflicto laboral enmarcado en la clasificación de los conflictos sociales. Para complementar los anterior, se estudiarán algunos aportes de la doctrina, así como los pronunciamientos que considero más relevantes de la OIT al respecto.

Posteriormente, se analizará la figura del conflicto laboral colectivo en Colombia, que para mediados del 2017, contaba con un total de 5.523 sindicatos afiliados y activos según el Sislab (Escuela Nacional Sindical, 2017). En el Ordenamiento Jurídico, se encuentran reguladas una serie de herramientas y figuras diferentes dirigidas a la solución de este conflicto laboral: La negociación colectiva, la convención, el pacto colectivo, la huelga y el tribunal de arbitramento. Para efectos del propósito de este trabajo de investigación, se le prestará especial atención al TAL. Para cumplir con el objetivo, se partirá del régimen jurídico propio de esta rama del derecho que regula las etapas del conflicto colectivo y se hará énfasis en la figura del tribunal de arbitramento como instancia para resolver dicho

conflicto. Aquí queda comprendida la Constitución Nacional (CN)<sup>4</sup>, los decretos, las leyes<sup>5</sup>, la jurisprudencia<sup>6</sup> y conceptos de la OIT al respecto<sup>7</sup>. Dentro de esto, se analizará de manera particular la jurisprudencia donde se desarrolla la competencia de los TAL con el fin de cumplir con el objetivo de este trabajo investigativo.

Todos estos puntos mencionados anteriormente se desarrollarán en el cuerpo del trabajo investigativo en el orden aquí expuesto y obedecerán a los títulos y subtítulos plasmados la tabla de contenidos<sup>8</sup>.

## **Como la violencia en Colombia ha sido determinante para que culturalmente vivamos el conflicto como una acepción negativa**

### **Reseña histórica**

Colombia es un país que, en gran parte de su historia, ha estado sumergido bajo el conflicto armado. Inclusive, lo han llegado a categorizar como el conflicto más antiguo del hemisferio occidental (Cosoy, 2016). Desde el siglo pasado, entre la década de los cuarenta y sesenta, el país estuvo atravesando lo que se conoce como la época de “La Violencia” (1946 a 1965). Allí, los partidos mayoritarios Conservador y Liberal entraron en una disputa por el control del Estado. La suma de algunos acontecimientos, entre ellos el asesinato de Jorge Eliecer Gaitán, fueron nutriendo una violencia no sólo política, sino también social. A pesar de la creación del Frente Nacional, la violencia rural persistió. Esto llevó a que, en 1964, algunos

---

<sup>4</sup> Art. 39, art. 55 y art. 116 CN entre otros.

<sup>5</sup> Principalmente la Segunda Parte del CST (Art. 353 y ss).

<sup>6</sup> Sentencia CSJ SL2008 de 2021, entre otras.

<sup>7</sup> (OIT, 1996-2017a)

<sup>8</sup> Ir a página 2.

grupos guerrilleros existentes se constituyeran como fue el caso de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC-EP) en Tolima. Por otro lado, en Santander se consolidarían otros grupos guerrilleros bajo ideales comunistas con el nombre de Ejército de Liberación Nacional (ELN). Contra estos grupos guerrilleros y otros minoritarios como el Ejército Revolucionario del Pueblo, el Ejército Revolucionario Guevarista y el Ejército Popular de Liberación (ERP, EGR y EPL respectivamente), se empezó a llevar a cabo el conflicto armado interno del País. Otros actores como el Movimiento 19 de abril (M-19), diferentes grupos paramilitares o autodefensas, como por ejemplo las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC), las Bandas Emergentes y Bandas Criminales (Bacrim), entre otros, fueron igualmente actores fundamentales en el conflicto armado colombiano.

Según cifras del Centro Nacional de Memoria Histórica, durante el periodo entre 1958 y julio del año 2018, el conflicto armado dejó un total de 262.197 muertos. Dentro de estas víctimas fatales 215.005 hacían parte de la población civil y 46.813 eran combatientes (Romero, 2018).

En este contexto, es de esperarse que gran parte de la población colombiana tenga una visión negativa del conflicto. Que asocien el término con violencia u otras acepciones negativas. A continuación, se explorará como esta manera de vivir el conflicto desde la violencia ha impactado de manera negativa las diferentes opciones de solución al mismo, dado que en Colombia aún no se ha logrado resolver de manera definitiva el conflicto armado.

**Las soluciones al conflicto armado en Colombia que no han permitido aún lograr la tan anhelada paz**

Colombia ha buscado diferentes alternativas para resolver los conflictos armados internos. Algunas de estas alternativas han utilizado como herramienta principal el diálogo. En total, han sido 9 momentos importantes en los que se ha buscado la solución pacífica al conflicto armado con estos grupos ilícitos. En orden cronológico son (Aya Smitmans, 2017):

- (1) 1953 – 1957: el Proceso de paz entre el gobierno de Gustavo Rojas Pinilla y las Guerrillas Liberales.
- (2) 1958 – 1974: La conformación del Frente Nacional como parte del proceso de paz.
- (3) 1982 – 1986: en 1984 se acordó una tregua entre el Gobierno de Belisario Betancur y las FARC-EP para el cese al fuego. Sin embargo, en 1985 se rompe el proceso debido al asesinato de uno de los líderes del M-19.
- (4) 1986 – 1990: en el Gobierno de Virgilio Barco, en el año 1990, se efectuó la desmovilización del M-19.
- (5) 1990 – 1994: el presidente Cesar Gaviria y su Gobierno, estuvieron involucrados en 1991 en la desmovilización parcial del EPL y del Quintín Lame. Adicionalmente, entre ese mismo año y 1992, hubo lugar a los diálogos de paz en Cravo Norte, Colombia y Caracas y Tlaxcala, México entre el Gobiernos y la Coordinadora Guerrillera Simón Bolívar (CGSB) integrada por miembros del ELN, las FARC-EP y el EPL. Este proceso sufrió su ruptura debido al asesinato del ministro Argelino Durán quien había sido secuestrado por el EPL.
- (6) 1994 – 1998: Hubo un intento fallido de diálogo entre el ELN y el EPL y el Gobierno de Ernesto Samper.

- (7) 1998 – 2002: en 1999, se instauró la mesa de negociación entre las FARC-EP y el gobierno de Andrés Pastrana. Este proceso llegó a su final en el 2002 debido al secuestro del congresista Eduardo Gechem.
- (8) 2002 – 2010: En el 2005, en el gobierno de Álvaro Uribe hubo un acercamiento con el ELN y desmovilización de paramilitares.
- (9) 2010 – 2018: entre el 2012 y 2016, se llevó a cabo el Proceso de Paz entre el gobierno de Juan Manuel Santos y las FARC-EP.

Como se puede evidenciar ha existido un gran esfuerzo de los diferentes gobiernos por lograr la paz independientemente de sus ideologías o partidos políticos que representan. Dada la importancia que para el país tiene lograr una solución definitiva al conflicto armado, desde el General Gustavo Rojas Pinilla, cada presidente sucesor, hasta Juan Manuel Santos, se encargaron de adelantar acercamientos basados en la negociación y el diálogo.

Sin embargo, a pesar de las intenciones de resolver pacíficamente el conflicto, la violencia siguió inmersa en la gestión de este. Si se observan los acontecimientos que sucedieron en estos procesos, es claro que algunos estuvieron permeados (1) por la presencia de violencia en la supuesta búsqueda de una solución pacífica por parte de los diferentes actores (ej. En 1984 con el asesinato del líder del M-19 y en 1992 con el asesinato del ministro Argelino Durán); (2) por una ineficacia en los diálogos pues la violencia no permitió que algunos siguieran adelante y otros cumplieron sus objetivos de manera parcial (ej. las desmovilizaciones parciales en 1991 del EPL y las disidencias de las FARC-EP que dejó el

Acuerdo en 2016<sup>9</sup>); y (3) por una polarización marcada entre la población colombiana que va desde la época del Frente Nacional hasta hoy.

La polarización se evidenció en las urnas en el 2016 con el Plebiscito llevado a cabo el 2 de octubre de ese año. Este, arrojó la división que del concepto de la paz tiene el pueblo colombiano. Ese día se le preguntó a los colombianos a través de un tarjetón: “¿Apoya usted el Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera?” (Periodista, 2016). Previo a exponer el resultado de las votaciones, es de resaltar la ambigüedad en la afirmación que supone el interrogante acerca de la “Terminación del Conflicto” con el Acuerdo de Paz, ya que se genera la expectativa de que un acuerdo de paz termina el conflicto y no se tiene en cuenta que este tipo de conflictos son dinámicos, tema que desarrollaré más adelante en esta investigación, para comprender si realmente la aspiración debe ser a que los conflictos se acaben o mejor contar con un sistema que los vaya administrando y resolviendo de manera adecuada y responsable.

Volviendo al Plebiscito, del total de votantes que participaron ese día, 6.431.376 personas correspondientes al 50,2% votaron por el NO y 6.377.482 personas correspondiente al 49,8% votaron por el SI (Misión de Observación Electoral, 2016, pág. 5). División que en ese momento hubo respecto a la percepción que se tenía del manejo del conflicto. No por el hecho de buscar la paz, sino por la manera en hacerlo. De acuerdo con Aya Smitmans (2017):

El NO (sic) no fue un voto en contra de la paz, fue un voto en contra de la impunidad y en contra al reconocimiento de las FARC como grupo político. Fue un voto urbano alejado, en su mayoría, de los problemas rurales.

---

<sup>9</sup> Cajiao (2018) afirma que aproximadamente 1 año y medio luego de la firma del Acuerdo de Paz existían 1.200 disidentes de las FARC -EP. Según fuentes extraoficiales pudieron haber llegado a 1.500.

Con este panorama, queda claro que la visión negativa del conflicto no solo está relacionada a los actos violentos que históricamente ha vivido el país y las muertes que han acontecido producto de este como se expuso en el primer acápite, sino que va más allá y está presente de igual manera en la forma como se ha gestionado el conflicto. A pesar de las intenciones de adelantar diálogos pacíficos, la violencia por parte de los actores y las dudas por parte de los ciudadanos persisten, ya que la solución al mismo no se ha logrado. Lo anterior nos ha llevado a mantener una visión negativa del conflicto materializada en la polarización que en palabras de Lozada (2004) en el texto *EL OTRO ES EL ENEMIGO: IMAGINARIOS SOCIALES Y POLARIZACIÓN*, se comprende como:

[...] la postura de un grupo supone la referencia negativa a la postura del otro grupo, percibido como enemigo. Se trata de una compleja dinámica donde el acercamiento a uno de los polos, arrastra no sólo el alejamiento, sino el rechazo activo del otro. (p. 197).

Para terminar de exponer la visión negativa que tiene Colombia sobre el conflicto, es pertinente hacer referencia al padre Francisco de Roux presidente de la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad. Él, el pasado 28 de junio de 2022 hizo entrega del Informe Final sobre el Conflicto Armado. Durante su discurso, el padre de Roux manifestó cómo había sido esa labor que les encomendaron, el apoyo que recibieron, los hallazgos que hicieron e hizo unos llamados a la sociedad colombiana acerca del manejo del conflicto. Si bien, a lo largo del discurso se empeña en resaltar la importancia del acuerdo de paz, él hace énfasis en una de las razones por las cuales puede explicarse que Colombia perciba el conflicto como algo negativo. Roux sostiene, “Llamamos a tomar conciencia de que nuestra

forma de ver el mundo y relacionarnos está atrapada en un «modo guerra» en el que no podemos concebir que los demás piensen distinto.” (El Espectador, 2022).

Creo que existen suficientes razones para comprender porqué en Colombia hemos tenido una concepción negativa del conflicto; sin embargo, quiero retar esta acepción comprendiéndola desde otra orilla. De lo contrario estaremos condenados a seguir evitando el conflicto o dejándolo preso en una etapa de un proceso, como ocurre con nuestra legislación laboral.

### **Una oportunidad propositiva al conflicto**

Para desarrollar este concepto se partirá del significado que del conflicto presenta Jhon Paul Lederach, en su libro *Abecé De La Paz Y Los Conflictos: Educar para la paz*. Para Lederach el conflicto es: “Una Lucha entre, al menos, dos personas o grupos interdependientes, que perciben objetivos incompatibles, recompensas escasas e interferencias del otro al realizar metas” (Lederach, 2000, como se citó en Bejarano Acosta et al., 2017, p. 23). Se puede inferir que el autor hace énfasis en la importancia de la disparidad en los intereses de dos o más actores. También se puede concluir que el autor utiliza la palabra *lucha* para referirse al enfrentamiento entre los actores. Y esta es la oportunidad para aclarar si la lucha debe ser entendida, o no, como un acto violento, porque de ser así el conflicto estaría acompañado de la violencia.

Es aquí donde es vital aclarar que el conflicto no tiene que ser violento y para ello hay que apoyarse en el concepto que se presenta en el documento *CONFLICTOS Y CONSTRUCCIÓN DE PAZ EN AMÉRICA LATINA*, elaborado por la iniciativa del Plan de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) de Colombia. En este, se afirma que:

El conflicto es innegable en la sociedad pero no la violencia - la guerra es una de sus manifestaciones - y, por tanto, el conflicto no tiene que finalizar necesariamente en violencia física o verbal. El fracaso en la transformación del conflicto es lo que conduce a la violencia. (Galtung, 1998, como se citó en UNDP, 2014, p. 17)

Es interesante y sobre todo pertinente la aproximación que efectúa el sociólogo Johan Galtung acerca del conflicto para determinar si en efecto este lleva consigo consecuencias negativas. El conflicto entonces no necesariamente implica repercusiones negativas como la violencia y la guerra (como ha pasado en Colombia durante tantos años). El autor sostiene que, si bien la violencia puede llegar a ser un resultado del conflicto, esta no es la consecuencia necesaria del mismo. Inclusive se trata como **el fracaso** en la transformación de este.

Galtung no ha sido el único que ha hecho este tipo de aseveraciones. En el documento titulado *EL CONFLICTO COMO UN SISTEMA: Reflexiones sobre un posible abordaje sistémico de la conflictividad*, Víctor Alfredo León Gemmell hace referencia a la dualidad que posee el término conflicto. El profesor León Gremmell (2006) sostiene que del conflicto pueden emerger dos propiedades: la paz o la violencia. El conflicto entonces es una moneda con dos caras (p. 7). El reto que implica el conflicto versaría en qué medida puede intervenir eficazmente para llegar a una solución en paz. Será entonces la manera en la que se aborde el conflicto de la que dependerá el resultado que se obtendrá del mismo.

En este sentido, Lederach citado por el PNUD, afirma que:

Dependiendo del manejo que se le dé, el conflicto tendrá efectos negativos o positivos para la sociedad. El conflicto, es una oportunidad de crecimiento y un

impulso para el cambio que da respuesta a las necesidades humanas. Consecuentemente, la conflictividad no es un asunto ajeno ni necesariamente violento en la sociedad; por el contrario, hace parte del desarrollo social, forma parte de su contexto y señala las relaciones existentes entre los asociados. Su capacidad transformadora de viejos modelos tiene un potencial para generar cambios positivos. (Lederach, 2003, como se citó en UNDP, 2014, p. 32)

Siguiendo con el desarrollo de los conceptos y su aporte a una concepción propositiva del conflicto, se comprende que al conflicto traer consigo tanto consecuencias negativas como positivas, hay que ocuparse de abordarlo y para lograr lo anterior el filósofo León Gemmell (2006) sostiene que para poder aspirar a ser una sociedad que sea capaz de resolver los conflictos de manera civilizada debe abordárseles:

[...] desde una perspectiva dialógica, no violenta y que, a la vez, genere, como propiedad emergente, un capital social integrado por una ciudadanía participativa que logra incidir positivamente en la configuración de políticas públicas que contribuyan a la evolución del sistema social, económico y político a la vez. (p. 3).

Recopilando lo expresado hasta el momento, es claro que el conflicto debe abordarse en un espacio sin violencia, donde los actores puedan interactuar entre sí exponiendo sus diferencias e intereses en un ambiente controlado para evitar que la violencia impida una solución viable y sostenible. Sumado a lo anterior es necesario vincular la participación de todos los grupos que componen la sociedad (incluyendo Organizaciones sindicales y empleadores) para contribuir con su compromiso y de esta manera lograr la evolución y desarrollo de la sociedad, en la medida en que aprenden a concebir los conflictos como necesarios para resolver sus diferencias.

Ahora bien, para facilitar la comprensión de las expectativas en las soluciones definitivas de los conflictos se recomiendan los aportes realizados por Mouly (2022) en el documento *Estudios de Paz y Conflictos*, en el que hace una diferenciación entre los modelos lineales y los modelos dinámicos de conflictos. Esta distinción atiende a que, en el modelo lineal, se consta de etapas y al identificar en cual se está en el conflicto, se diseñan estrategias específicas para intervenirlo (p. 72). Por el contrario, el modelo dinámico es útil para los conflictos que no tienden a evolucionar en un mismo sentido. En este modelo, en cada “etapa” la intensidad puede aumentar y disminuir, no tienen un desarrollo preestablecido. Este es el caso dice Mouly (2022), de los conflictos armados. (pp. 60, 97-99). Es de considerar que si se comprenden los conflictos sociales como un modelo dinámico esto permitirá aclarar las expectativas de solución e ir incorporando elementos que aparezcan en el desarrollo de los procesos para poderlos solucionar de manera sostenible.

Otros autores enriquecen los modelos de solución como el caso de Ronald J. Fisher y Loreleigh Keashly. En la tesis doctoral denominada *La Transformación de los Conflictos desde la Filosofía para la Paz*, se expone su modelo que consta de cuatro estadios (discusión, polarización, segregación y destrucción) los cuales deben abordarse con estrategias y argumentos diferentes para poder ser contrarrestados y superados. A este modelo se le llamó modelo de contingencia (*contingency model*), en el que: “[...] cada uno de estos estadios muestra un aumento en la falta de comunicación, en la falta de percepción en los otros y un descenso en las intenciones de regular el conflicto por medios pacíficos y de forma positiva.” (Fisher & Keashly, 1997, como se citó en París Albert, 2005, p. 81). Las intervenciones en cada estadio estarían encaminadas a la disminución de diferentes aspectos negativos como la violencia, presentes a lo largo del conflicto.

Lo anterior sirve para valorar el aporte que genera el primer estadio, que es el de la discusión, en el cual se recomienda la conciliación como mecanismo que va en pro de la comunicación. Aquí se facilita la negociación y en este orden de ideas la satisfacción de la solución de los intereses afectados.

Por parte del segundo estadio polarización, se habla de “mediación pura”<sup>10</sup>, apoyada en la “la consultación”<sup>11</sup> y la negociación para mejorar las relaciones y satisfacer los intereses de los actores intervinientes.

La segregación como tercer estadio, es regulada mediante el arbitraje utilizando el “poder de la mediación” o coacción/apalancamiento en la mediación<sup>12</sup> con el fin de controlar las hostilidades. Esto lleva a la consultación y posterior mejoramiento en las relaciones.

Por último, la destrucción se regula con el mantenimiento de la paz controlando las hostilidades y violencia por medio del arbitraje usando la consultación para analizar el conflicto apoyándose en el desarrollo para reducir la desigualdad. (pp. 81-82)

Teniendo claros el potencial del conflicto y una idea general de cómo puede abarcarse, es importante recalcar y recapitular algunas de las implicaciones que trae consigo el conflicto que John Paul Lederach, a través de algunas de sus obras, nos comparte. En primer lugar, es que el conflicto se mantiene en el tiempo: el conflicto es un factor constante en nuestras

---

<sup>10</sup> Fisher y Keashly (1991) en el texto *The Potential Complementarity of Mediation and Consultation within a Contingency Model of Third Party Intervention\** explican en inglés que el término “[...] involves the intervention of a skilled and experienced intermediary who attempts to facilitate a negotiated settlement to the dispute on a set of specific substantive issues.” (p. 33).

<sup>11</sup> Fisher y Keashly (1991) sostienen que “Consultation (also referred to as problem-solving) involves the intervention of a skilled and knowledgeable third party (usually a team) who attempts to facilitate creative problem-solving through communication and analysis using social scientific understanding of conflict processes.” (p. 33).

<sup>12</sup> Fisher y Keashly (1991) dejan claro que “Mediation with Muscle (or what might be termed 'power' mediation) builds on these functions, but also includes the use of leverage or coercion by the third party in the form of promised rewards or threatened punishments.” (p. 33).

vidas. Se sostiene que todas las personas estamos involucradas, ya sea en mayor o menor medida, en algún tipo de conflicto. (Lederach, 2000, como se citó en Bejarano Acosta et al., 2017, p. 23).

El autor afirma que además de ser un factor normal en toda relación humana, también es un motor de cambio. (Lederach, 2003, p. 4) Así mismo sostiene que el conflicto es un regalo y una oportunidad para aumentar el entendimiento que se tiene de nosotros mismos y de quienes nos rodean al permitirnos hacer una pausa, evaluar la situación y tomar consciencia del entorno. (Lederach, 2003, p. 19). Por último, que el conflicto crea vida teniendo en cuenta que a través de este podemos resolver, cambiar e innovar. Ayuda a que la sociedad responda dinámicamente a las necesidades, aspiraciones y crecimiento humano. (Lederach, 2003, p. 20).

Con base en lo desarrollado hasta el momento, se puede afirmar que el término conflicto es un fenómeno que va más allá de las simples consecuencias, ya sean negativas, como lo son la violencia, el daño y la destrucción, o cambios positivos cobijados por la paz y el desarrollo. Es la gestión de este la que determinará qué cara de la moneda caerá y en últimas que repercusiones traerá consigo. La historia colombiana ha estado permeada de una precaria gestión del conflicto armado que hay en el país y que como consecuencias trajo violencia y muerte durante muchos años. Sin embargo, esto no quiere decir que su administración no pueda cambiar en pro de una resolución pacífica que alimente el motor potencial de cambio positivo de la sociedad. Si el país se encarga de procesar de manera constructiva los conflictos y sus cambios a través de estrategias/planes estructurados e instituciones fuertes, en lugar de abarcarlos de una manera débil y poco estructurada, los resultados serán más democráticos e irán en pro del desarrollo humano. (UNDP, 2014, p. 22).

Adicionalmente, aseveraciones como la del padre Francisco Roux que sostiene que el País sigue en un “modo guerra”, sugieren que no es suficiente la intención de utilizar estrategias pacíficas basadas en el diálogo establecidas institucionalmente para buscar una resolución del conflicto. Debe entonces provocarse un cambio propositivo en la forma como la cultura colombiana vive el conflicto, incorporando capacidades sociales y gubernamentales que estimulen el conflicto como motor de cambio y permita la evolución de la sociedad.

Todo este contexto, será aprovechado en esta investigación, para traerlo a la relación laboral y los conflictos colectivos propios de esta. Relación que ha sido permeada por la polarización social y el conflicto violento, por lo tanto, no es ajena al contexto cultural y se hace necesario aprovechar los aportes que traen una nueva concepción del conflicto, para invitarlos a participar y enriquecer las formas de profundizar y resolver los conflictos laborales colectivos.

La forma de desarrollarlo será identificando la clasificación que enmarca el conflicto laboral colectivo y exponiendo los mecanismos establecidos por la ley colombiana dirigidos a darle solución a este conflicto, especialmente los Tribunales de Arbitramento Laboral (TAL), prestándole especial atención a los pronunciamientos de la OIT que definen la figura, a su regulación nacional y a la doctrina y jurisprudencia que desarrollan sus competencias. Lo anterior, con el propósito de hacer una crítica de cara a si hay o no dificultades en su aplicación entre las cuales pueda haber un vacío jurídico en la normatividad colombiana que obstaculice el manejo efectivo del conflicto y el país no esté aprovechando el desarrollo de acciones que permitan abordarlo de una manera más responsable para las partes protegiendo los derechos y los intereses de los trabajadores y de las empresas como fuentes generadoras de recursos y desarrollo económico y social.

## Conflictos laborales

### Conflictos laborales como parte de los conflictos sociales

El PNUD, en el texto CONFLICTOS Y CONSTRUCCIÓN DE PAZ EN AMÉRICA LATINA al cual se hizo referencia en el acápite anterior, ofrece una clasificación de los conflictos que permite enmarcar la investigación que nos ocupa como un tipo de conflicto social.

Para el PNUD, los conflictos se dividen en conflictos sociales, conflictos étnicos, conflictos políticos y conflictos armados. (UNDP, 2014, p. 22).

Para hablar de los conflictos sociales, se hace referencia al autor Coser. Él sostiene que estos tipos de conflicto surgen en el escenario donde grupos sociales y/o institucionales actúan colectivamente con el objetivo de buscar mejoras en la situación existente. Mejoras que obedecen al choque de intereses en ámbitos como “la distribución del poder, la riqueza, el estatus o los recursos humanos por parte de los nuevos grupos y estratos.” (Coser, 1970, como se citó en UNDP, 2014, p. 23).

De la misma manera, el conflicto social se puede subclasificar en tres tipos de conflictos diferentes, de acuerdo con el tipo de mejoras que reclaman los actores sociales, así (UNDP, 2014, pp. 24-25):

- (1) Los *Conflictos por reproducción social*: estos obedecen a cuestiones socioeconómicas.
- (2) Los *Conflictos institucionales*: estos atienden reclamaciones por la eficacia y eficiencia de las instituciones.

- (3) Los *Conflictos* culturales: se refieren a la búsqueda de formas nuevas de buena convivencia.

Los conflictos laborales se encuentran en el primer subtipo, para lo cual el PNUD al referirse de los conflictos por reproducción social, manifiesta que estos:

Surgen por cuestiones socioeconómicas, en particular, laborales y salariales de consumo colectivo. También por el rechazo de ciertas medidas políticas o sociales que se perciben como amenazadoras del status quo laboral y, así mismo, para impulsar normas para mejorar la situación actual o por cuestiones relacionadas con la propiedad y el aprovechamiento de la tierra. (UNDP, 2014, p. 24)

Lo anterior tiene una connotación internacional relevante, pues sirve para conectar el desarrollo del tema que ocupa esta investigación con la conceptualización jurídica que del conflicto laboral hace la OIT, la cual se dedica de manera exclusiva a los asuntos del trabajo y las relaciones laborales. Al respecto, la OIT desarrolló un documento llamado *Guía sobre legislación del trabajo* con el propósito de:

[...] proveer, a quienes participan en el proceso de formulación y revisión de la legislación de trabajo, tales como representantes de gobiernos, empleadores, trabajadores y otros actores interesados, las herramientas apropiadas para la consecución de un diálogo social más eficaz en el proceso de elaboración de la legislación laboral. Con ello se espera que el producto final, la legislación, se adapte en mejor forma a las condiciones y circunstancias nacionales, y tenga más plenamente en cuenta los principios y derechos fundamentales en el trabajo

promovidos por la OIT. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1996-2017a).

En el capítulo cuarto de la guía titulado **Disposiciones sustantivas de la legislación del trabajo: Resolución de Conflictos colectivos de trabajo** la OIT se manifiesta acerca de la definición y clasificación de los conflictos y de algunos aspectos de los procedimientos utilizados para la resolución de estos.

Para encargarse de definir los tipos de conflicto, la OIT (1996-2017b) utiliza la distinción que, según ella, es la que más se aplica en los países. Estas son:

Primera distinción:

- Conflictos individuales: involucra como actores a un trabajador o grupo de trabajadores que actúan de manera individual. Aquí normalmente se ven involucradas cuestiones que atienden al contrato individual de trabajo de cada empleado particular.
- Conflictos Colectivos: involucra a un grupo de trabajadores de manera colectiva. Un conflicto individual puede llegar a convertirse en un conflicto colectivo por ejemplo si la situación pasa a ser asumida por un sindicato.

Segunda distinción:

- Conflictos de derechos: comprenden la interpretación o violación de un derecho u obligación. Estos derechos y obligaciones dice la OIT, pueden estar ya plasmados en la ley, un convenio colectivo o contrato individual de trabajo.
- Conflictos de intereses: también conocidos como conflictos económicos. Estos comprenden las diferencias en la determinación de los derechos y obligaciones

futuras. En otras palabras, no surge por las diferencias atinentes a un derecho ya existente, si no por el interés que tiene uno de los actores del conflicto en crear un derecho u obligación determinado. (Definición y clasificación de los conflictos laborales, Conceptos, párr. 1-6)

Finalmente, estas dos clasificaciones de los conflictos se relacionan entre sí. Tanto los conflictos colectivos como los individuales pueden versar sobre conflictos de derecho. Sin embargo, es clara la OIT (1996-2017b) cuando explica que “[...] los conflictos de intereses poseen necesariamente un carácter colectivo.” (Definición y clasificación de los conflictos laborales, Conceptos, párr. 6)

### **Conflicto Laboral Colectivo**

La distinción referente al concepto del conflicto laboral colectivo es la más importante para el objetivo de esta investigación debido a que, como se verá más adelante, 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.

La Oficina Internacional del Trabajo (2002) define el conflicto colectivo como aquellos donde los disparadores del conflicto con colectivos de trabajadores de una empresa o grupo de estas exigiendo el cumplimiento de una norma o la mejora de sus condiciones laborales, y en ambos casos, encuentran resistencia de su contraparte, en este caso, el empleador. (p. 6)

La importancia que para la investigación trae esta definición, radica en el reconocimiento que se hace del enfrentamiento entre trabajadores y empresarios como una situación

generadora de conflicto y la afectación de estos en la economía, cerrando con lo más relevante al hacer énfasis en la resolución de estos.

En concordancia a la connotación del conflicto visto en el tercer capítulo, hay que precisar que este “enfrentamiento” obrero-patronal que tiene lugar en el conflicto colectivo se debe interpretar de manera propositiva en la medida en que, si se logra intervenir eficazmente, termina incentivando el desarrollo del ambiente laboral que en últimas genera una “afectación” favorable para las partes en pro de su bienestar.

### **Conflicto colectivo en el Ordenamiento Jurídico colombiano**

Para desarrollar este tema, es obligatorio empezar por acudir a lo que ordena la Constitución Nacional, en el artículo 93:

Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia. (Constitución Política de Colombia [Const.], 1991).

Lo anterior constituye el Bloque de Constitucionalidad entendido este como el término que fundamenta la inclusión y prevalencia de los tratados y convenios internacionales que versen sobre derechos humanos en el ordenamiento jurídico. A su vez Colombia como país miembro de la OIT ha ratificado 61 convenios de la organización (de los cuales 52 están vigentes), lo cual lo vincula con sus prescripciones. (OIT, s.f.).

En este sentido, es menester hacer referencia a los Convenios 87 de 1948 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; y el 98 de 1949 sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva de la OIT (OIT, 1996-2017c). Convenios que fueron ratificados a través de las Leyes 26 y 27 de 1976 (Ley 23, 1976; Ley 27, 1976) y posteriormente incorporados al ordenamiento jurídico.

Estos convenios internacionales los podemos relacionar con la Constitución Nacional en lo referente al artículo 2 que señala los fines esenciales del Estado; el 39 sobre el derecho de asociación sindical; el 53 sobre los derechos de los trabajadores; el 55 sobre la negociación colectiva; el 56 sobre el derecho a la huelga; el 57 sobre la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa; y el 116 sobre la atribución transitoria de la función jurisdiccional a los árbitros. (Const., 1991).

Estos artículos y convenios terminan haciendo parte del fundamento jurídico constitucional que regula el conflicto laboral colectivo en la legislación nacional, incluso como un derecho fundamental.

Por otro lado, referente a la conceptualización del conflicto colectivo, es claro que el Estado colombiano acoge la definición que adopta la OIT, la cual ya fue explicada en el capítulo anterior. Es así como lo establece la Corte Constitucional en el año 2004 a través de la sentencia de tutela T-1166/04. En esta, se afirma lo siguiente:

“Es necesario indicar que, **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, 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 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. Así las cosas, esta Corte ha aceptado la hipótesis según la cual el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 del Decreto Legislativo 616 de 1954, que trata de la denuncia de la convención colectiva, prevé **dos formas de iniciación del conflicto colectivo: i)** la denuncia de la convención colectiva de trabajo y la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical; **o ii)** la denuncia de ambas partes separadamente. En ambas situaciones, el conflicto se extiende hasta cuando se celebre una nueva convención colectiva de trabajo o se emita el correspondiente laudo arbitral.” [Negrilla fuera de texto] (T-1160, 2004)

Además de hacer la distinción de la OIT sobre los tipos de conflictos, la Corte Constitucional hace dos precisiones puntuales. La primera, es el hecho de que la solución de los conflictos

colectivos no se lleva a cabo a través del proceso judicial ordinario, sino por medio de métodos alternativos como la negociación colectiva, la huelga o la convocatoria un Tribunal de Arbitramento. En segundo lugar, se habla de la denuncia y/o presentación del pliego de peticiones como causa principal del conflicto laboral colectivo.

Con el objetivo de profundizar acerca del conflicto colectivo y su regulación, se procederá a exponer el mismo a través de las etapas que lo componen junto a algunos de los aspectos más importantes de cada una.<sup>13</sup> Paralelo a esto, se estarían también analizando los mecanismos dirigidos a su solución y se hará especial énfasis en el tribunal de arbitramento teniendo en cuenta su relevancia para este trabajo de investigación.

### **Etapas del Conflicto Colectivo en Colombia**

Con base al marco constitucional mencionado en el capítulo anterior, la legislación laboral colombiana se ha encargado de desarrollar a través de instrumentos legales, el contenido del régimen jurídico laboral colectivo.

Este es el caso del Código Sustantivo del Trabajo (CST), que fue creado bajo el objetivo primordial de “[...] lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.” (Código Sustantivo del Trabajo [CST], 1950, Art. 1). Si bien este código no regula exclusivamente las relaciones colectivas de trabajo, sino que es el cuerpo normativo principal de toda

---

<sup>13</sup> Es pertinente precisar que para efectos de este trabajo investigativo se elaborará un marco general para otorgarle al lector una idea de sus etapas y se hará énfasis en la regulación del Tribunal de Arbitramento Laboral.

relación entre empleado y empleador, en su segunda parte este presenta una sección dedicada exclusivamente al derecho colectivo del trabajo.

Es aquí, donde a partir del artículo 353 CST se regula gran parte de la relación colectiva y por supuesto el conflicto colectivo como parte de esta<sup>14</sup>.

Estas disposiciones dejan ver de manera tácita las etapas de las que consta el conflicto laboral colectivo. Es así como la doctrina ha concluido que a este lo conforman 3 etapas principales (Caicedo et al., 2013, pp. 28-29):

1. Presentación del pliego de peticiones
2. Arreglo directo
3. Huelga o Tribunal de Arbitramento

Es menester aclarar que no se deben agotar necesariamente las 3 etapas del conflicto, pues se puede presentar un acuerdo entre las partes en la etapa de acuerdo directo.

A continuación, se describirán las 3 etapas junto a su marco jurídico principal y de esta manera se llegará al análisis del Tribunal de Arbitramento Laboral como ultima ratio del proceso de resolución del conflicto colectivo previsto en la legislación para cumplir con el objetivo principal de este trabajo de investigación.

## **1. Presentación del pliego de peticiones**

---

<sup>14</sup> El TÍTULO II *CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO* de la segunda parte del CST contiene normatividad específica de este tema. (CST, 1950, Arts. 429 CST y ss).

La primera etapa del conflicto laboral colectivo es **la presentación del pliego de peticiones**.

En palabras del Ministerio de Trabajo (2017), “[...] la presentación del pliego de peticiones es una forma para iniciar el conflicto colectivo [...]” (p. 3)

En esta etapa un grupo de trabajadores manifiesta por escrito sus intereses al empleador con el objetivo de mejorar sus condiciones laborales. Este grupo de trabajadores puede referirse tanto a una asociación sindical como a trabajadores no sindicalizados. Es decir, el pliego de peticiones puede presentarse por parte de un sindicato o por un grupo de trabajadores no sindicalizados. En el primer caso, de logra un acuerdo entre las partes se estaría firmando una convención colectiva como se explica en el artículo 467 CST y siguientes; y del segundo caso se predica de los pactos colectivos como la forma de resolución directa del conflicto como bien lo establece el artículo 481 CST.

Es importante anotar que los pactos colectivos no tienen total libertad en su celebración para resolver los conflictos colectivos. Estos no pueden suscribirse, y los ya existentes no pueden prorrogarse una vez la empresa cuente con un sindicato que esté conformado por más de 1/3 de sus trabajadores. Aquí solo habría lugar a la suscripción de una convención colectiva, o en su defecto, laudo arbitral ante la ausencia de acuerdo con el sindicato. (Ley 50, 1990, Art. 70).

Por otro lado, para hablar de la legitimidad que tiene el sindicato de presentar el pliego de peticiones, es menester hacer referencia al artículo 374 CST. Aquí, el artículo en su numeral 2, establece como una de las funciones adicionales a las principales establecidas en el artículo precedente<sup>15</sup>, la de:

---

Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los {empleadores}, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.” (CST, 1950, Art. 374).

Este numeral, además de establecer la facultad de los sindicatos para presentar el pliego de peticiones, señala el contenido de este de manera general. En este sentido, el pliego de peticiones debe pronunciarse acerca de las condiciones de trabajo y diferencias con el empleador que no estén sometidas a un procedimiento distinto por las normas legales y convencionales o que no hayan podido resolverse por otros medios.

Si bien, el CST es explícito con el contenido de fondo que debe tener el pliego de peticiones, este no lo es con las formalidades que debe cumplir. Algunos estudiosos del derecho se han ocupado de recomendar las formalidades mínimas que debe tener el pliego, como el caso de vLex (s.f.), que recomienda:

- Debe ser presentado por escrito.
- Determinar el nombre y domicilio del sindicato o sindicatos que lo presentan, o de los trabajadores cuando no son sindicalizados.
- La Identificación del empleador o empleadores a quienes va dirigido.
- Clara relación de las aspiraciones o reclamaciones.

Ya teniendo clara la facultad del sindicato para presentar el pliego y los contenidos que debe incluir, hay que mencionar a la asamblea general del sindicato. Como máximo órgano de las organizaciones sindicales al agrupar a todos sus afiliados, “[...] es el escenario propicio para

expresar las ideas que se consideran pertinentes y necesarias para defender los intereses y aspiraciones comunes.” (Corte Constitucional, C-674, 2008).

Esto es importante pues en virtud del artículo 376 CST que regula las atribuciones de este órgano, donde se incluye la “[...] adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los {empleadores} a más tardar dos (2) meses después [...]”. (CST, 1950, Art. 376) Al ser la asamblea general la máxima expresión democrática dentro del sindicato, esta está facultada para tomar la decisión.

Por último, cabe aclarar que, si un sindicato determinado o grupo de trabajadores no sindicalizados ya tiene suscrito una convención o pacto colectivo, no se puede presentar un pliego de peticiones nuevo sin antes agotar un procedimiento previo. Debe en virtud del artículo 479 CST, denunciarse el acuerdo existente. Esto se hace, para que dicho acuerdo sea válidamente terminado. Para esto, debe hacerse el trámite respectivo ante inspector de trabajo o en su defecto, ante la autoridad correspondiente en los términos del artículo mencionado. Es por causa de este artículo que la Corte Constitucional en la sentencia T-1166/04 que se citó en el capítulo anterior prevé, además de la presentación del pliego de peticiones, la denuncia de este como las dos formas de iniciación del conflicto colectivo<sup>16</sup>.

## 2. Arreglo directo

La segunda etapa del conflicto colectivo en la legislación colombiana es la etapa denominada de **arreglo directo**. Como su nombre lo indica, esta es la oportunidad que tienen las partes para llegar a un acuerdo directo basado en el diálogo entre ellas, sin la necesidad de la

---

<sup>16</sup> Ver página 27.

intervención de un tercero, para resolver lo plasmado en el pliego de peticiones y en la denuncia de la convención por parte del empleador en el evento de haberse presentado.

Esta etapa empieza con la presentación del pliego de peticiones por parte de la delegación designada por el sindicato o grupo de trabajadores según sea el caso, y la denuncia de este como se vio anteriormente.

En el caso del sindicato, las condiciones que deben cumplir el grupo de delegados son determinadas por la misma asociación en virtud del derecho a la libertad sindical. Todos los aspectos relevantes frente a este tema están desarrollados por las sentencias C-797 del 2000 y C-622 del 2008 de la Corte Constitucional. Así mismo, la asamblea general del sindicato esta también facultada para designar los negociadores como bien lo establece el artículo 376 CST.

El siguiente artículo que desarrolla esta etapa es el 433 del CST. Aquí se habla sobre el inicio de las conversaciones entre las partes. El patrono o quien haga sus veces debe dentro de un plazo no mayor a 24 horas de la presentación oportuna del pliego, recibir a los delegados del grupo de trabajadores con el propósito de iniciar las conversaciones. La iniciación de esta etapa no puede postergarse por más de 5 días hábiles desde la presentación del pliego. El numeral 2 del artículo, impone las sanciones correspondientes al empleador que eluda o niegue el inicio de las conversaciones dentro del término señalado. Lo anterior es una clara muestra de la celeridad que exige la ley para atender el conflicto.

En cuanto a la duración de las conversaciones dentro de esta etapa, es pertinente hacer referencia al artículo 434 del CST. Este artículo determina una duración de 20 días calendario de arreglo directo, prorrogables por otros 20 días calendario adicionales. Así

mismo, se especifica que si durante este periodo, las partes logran acuerdo sobre unos puntos, pero subsisten diferencias y conflicto respecto a otros, se suscribirá un acta final especificando los acuerdos y diferencias. Los acuerdos que se van produciendo en la primera etapa tendrán el carácter de definitivas. De esta manera se logra enmarcar aquellos aspectos del conflicto que se han logrado resolver y los que aún quedan pendientes por discutir y negociar.

De llegarse a un acuerdo total, se procede a la firma del pacto o convención colectiva dependiendo del caso y se enviará una copia de este a través del Inspector de Trabajo respectivo al Ministerio de Trabajo. De esta manera se formaliza que el acuerdo este depositado ante la autoridad competente lo que le genera a las partes un mayor sentido de responsabilidad por cumplir lo acordado.

Por último, si no es posible llegar a un acuerdo definitivo en esta etapa, debe dejarse constancia en un acta final suscrita por ambas partes, el estado en el que quedaron las conversaciones. En esta acta se deben precisar los acuerdos totales o parciales a los cuales se llegó y los puntos en los que no hubo ninguna solución. El Ministerio de Trabajo debe recibir copia de esta acta final al día siguiente. Esta formalidad es la que permite establecer aquellos puntos que deberán ser solucionados por las partes si van a una huelga o por el tribunal de arbitramento.

A pesar de las formalidades anteriores, aparece una figura que puede interrumpir el conflicto colectivo por parte de los trabajadores al permitirse que estos puedan retirar el pliego de peticiones. Una figura que no ha sido regulada por el legislador y, por lo tanto, ha sido objeto de pronunciamientos por parte de las Altas Cortes. La Corte Constitucional por su parte, en la sentencia T-1166/04 argumenta que esta es una facultad de los trabajadores toda vez que

es una manifestación del derecho de asociación sindical y negociación colectiva. Esta posición también ha sido desarrollada por la Corte Suprema de Justicia que afirma: “Por supuesto, entonces, que, siendo un derecho de los trabajadores presentar a su empleador pliegos de peticiones, correlativamente lo es reducirlos o renunciar a ellos, [...]” (Radicado 25771, 2005). Lo anterior más que una forma de resolver el conflicto es una manera de interrumpir su desarrollo.

### **3. Huelga o Tribunal de Arbitramento**

Es el momento de pasar a la tercera y última etapa del conflicto laboral colectivo. Esta es **huelga o tribunal de arbitramento**. Como lo establece el artículo 444 del CST, si una vez cumplido el plazo dado por la ley para que los actores del conflicto lleguen a un acuerdo total del diferendo laboral por medio del arreglo directo, las partes no lo hacen, los trabajadores pueden optar si someter el conflicto a la decisión de un TAL, o realizar una declaratoria de huelga.

Cualquiera sea la decisión por la que opta el grupo de trabajadores sindicalizados o no sindicalizados, la ley es clara a la hora de imponer un plazo de diez días hábiles una vez terminada la etapa de arreglo directo para tomar la decisión. Adicionalmente, la decisión debe ser tomada a través de “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, 1950, Art. 444) Esto denota la importancia de la decisión de cada uno de los trabajadores,

individualmente considerados, como actores del conflicto para decidir por la alternativa que consideran mejor para solucionar el mismo.

Importancia que va más allá del lugar donde se encuentre cada trabajador, pues debe llevarse a cabo asamblea en cada uno de los municipios donde se encuentren, efectuar la respectiva votación, y al final sumarlas todas para determinar la decisión.

### **3.1. Huelga**

Si una vez efectuada la votación, los trabajadores optaren por huelga, es importante saber que se entiende por esta. A propósito, el artículo 429 del CST establece que “Se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus {empleadores} y previos los trámites establecidos en el presente título.” (CST, 1950, Art. 429) En este sentido, la huelga se constituye como uno de los mecanismos que tienen los trabajadores a su disposición para buscar una solución al conflicto de intereses.

Luego de que el grupo de trabajadores haya optado por la huelga, bajo lo establecido por el artículo 445 CST, tienen un plazo no menor a dos días hábiles y no mayor a diez días hábiles para iniciarla. Una vez iniciada, es deber de los trabajadores participantes de la huelga, de efectuar la misma de una manera pacífica y ordenada en virtud del artículo 446 CST. Con esto, es evidente en primer lugar la celeridad que le impone la ley a este proceso para buscar llegar a la resolución rápida del conflicto. En segundo lugar, vale la pena resalta la importancia que tiene para el legislador que el conflicto se desarrolle de manera pacífica; de esta manera busca evitar la violencia que puede llegar a afectar de manera negativa el

desarrollo del conflicto o incluso suponer una vulneración de otros derechos tanto del empleador, como de los mismos trabajadores con ocasión de un desarrollo violento del conflicto colectivo. Aquí, las autoridades de policía tienen la función de vigilancia para cerciorarse de su curso pacífico y evitar que cualquiera de los actores involucrados en la misma, excedan las finalidades de la huelga y la utilicen para fines ilegales. Las autoridades, continúa el artículo, deben también garantizar el ejercicio de este derecho mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persistan en la huelga según el art. 448 CST.

Así mismo, el artículo 447 CST expone la posibilidad de creación de comités de huelga que sirvan como canal de comunicación con los empleadores y de información con los trabajadores. Esto puede terminar siendo útil, teniendo en cuenta que es una herramienta puesta a disposición de las partes para que mantengan un diálogo constante encaminado a la búsqueda de la resolución del conflicto colectivo.

Durante la declaración y ejecución de la huelga, las partes en cualquier momento pueden llegar a acuerdo sobre el conflicto colectivo. Sin embargo, en caso que pese a su ocurrencia y pasado 60 días calendario de ocurrencia de la huelga las partes siguieran sin poder dirimir el conflicto, necesariamente el conflicto colectivo deberá ser resuelto por un TAL.

### **Tribunal de Arbitramento Laboral**

Es ahora momento de pasar a hablar sobre los tribunales de arbitramento laboral. Figura que ha sido prevista por la ley como ya se ha evidenciado, como una de las alternativas plausibles que las partes del conflicto colectivo tienen a su disposición para resolver sus diferencias; mecanismo que puede ser utilizado a lo largo del transcurso de las etapas del conflicto

colectivo, o como herramienta de última ratio establecida por la legislación para buscar su resolución.

Debido a la importancia que adquiere la figura para el objetivo de esta investigación, se expondrá de una manera más detallada a comparación de lo que se hizo con las etapas anteriores.

### **Concepción internacional y fundamento constitucional (OIT y CN)**

Para empezar, la OIT (1996-2017b) se ha encargado de definir 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””. (Arbitraje, párr. 1). Es por medio del arbitramento que los actores involucrados en el conflicto pasan de la utilización de herramientas autocompositivas como el diálogo y la negociación, a un método heterocompositivo donde le corresponde a un tercero ajeno e independiente a las partes, resolver el diferendo.

Así mismo la OIT, clasifica el arbitramento en voluntario y obligatorio, clasificación que atiende a la razón de su surgimiento, correspondiendo el primero a un acuerdo entre las partes, y el segundo a la voluntad de una sola de estas o la ley. La OIT (1996-2017b) de manera precisa sostiene que “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.” (Arbitraje, párr. 2)

Para continuar con el análisis de esta instancia, el Ordenamiento Jurídico colombiano permite en el artículo 116 CN inciso 4, el arbitraje como mecanismo alternativo jurídicamente válido para impartir justicia señalando que:

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).

Se puede concluir según el artículo de la referencia que en Colombia las partes pueden acudir al arbitramento para resolver también los conflictos laborales colectivos siempre y cuando las partes así lo acuerden, y de esta manera los particulares podrán fallar tanto en derecho como en equidad; esto último los habilita para tener en cuenta tanto temas jurídicos como económicos.

En otras palabras, relacionando el artículo 116 CN con la clasificación del arbitraje dada por la OIT, Colombia consagra la constitucionalidad del arbitraje voluntario para dirimir los conflictos jurídicos (en derecho) y los económicos (en equidad).

A pesar de que este precepto constitucional no hace referencia al arbitraje obligatorio de manera específica, la doctrina ha sostenido que el arbitraje obligatorio está presente en el derecho colombiano para resolver conflictos de carácter económico. Respecto a esta afirmación, Julio J. Benetti en el libro *EL ARBITRAJE en el Derecho Colombiano* argumenta que:

El arbitraje es obligatorio o forzoso si la ley lo impone como única forma de composición del litigio, por cuanto está de por medio el interés público y es necesaria

una rápida solución al problema, como ocurre en el derecho colombiano en los aspectos económicos de los conflictos colectivos de trabajo [...] (Salgar, 2009, p. 61)

En esta misma línea, la Corte Constitucional ha sido reiterativa en sostener que si es posible que legalmente exista el arbitraje obligatorio. La Corte, en sentencia C-330 de 2012 confirma lo que se viene diciendo, dejando claro que:

El arbitramento obligatorio esta instituido para la resolución de aquellas reivindicaciones con fines económicos y profesionales que pueden surgir entre los trabajadores con ocasión de la labor que les ha sido encomendada, los cuales se han denominado por la doctrina como conflictos económicos o de intereses. Estos tienen como propósito acrecentar un derecho existente o crear uno nuevo. Es importante destacar que la diferencia existente entre la naturaleza de los conflictos económicos que deben ser solucionados por medio del tribunal de arbitramento obligatorio y los conflictos jurídicos que se resuelven mediante tribunal de arbitramento voluntario, implica que se les dé un tratamiento normativo diferente, pues en el primer caso, la decisión que ha de tomarse se basa en criterios de justicia material por ser una decisión que involucra aspectos económicos de las partes, en cambio, en el segundo, el litigio ha de resolverse en derecho, al ser una diferencia en la aplicación de una norma legal o convencional. (C-330, 2012)

Una vez vistos los conceptos básicos y el fundamento constitucional de esta figura, es pertinente hacer alusión a su regulación legal principal que desarrolla los elementos que la componen.

### **Desarrollo legal**

Para poder exponer la normatividad que desarrolla los elementos del arbitramento laboral, es preciso empezar por remitirse a los preceptos legales que establecen su competencia para conocer del conflicto colectivo.

Al respecto, el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social (CPTSS), establece la competencia de la jurisdicción ordinaria laboral para conocer de los conflictos jurídicos originados directa o indirectamente de los contratos de trabajo.<sup>17</sup>

En cuanto a estos conflictos jurídicos, el mismo cuerpo normativo en virtud del artículo 130 CPTSS, establece la posibilidad de que ambas partes (empleadores y trabajadores) convengan someter las controversias “[...] que surjan entre ellos por razón de sus relaciones de trabajo [...]” (Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social [CPTSS], 1948, Art. 130) a un arbitramento.

Por otro lado, los llamados conflictos colectivos económicos, están previstos por el artículo 3 del CPTSS. En el texto normativo, se determina que este tipo de conflictos serán regulados por las disposiciones legales especiales, lo que los excluye de la jurisdicción laboral ordinaria debido a que se tratan asuntos de disposición entre las partes y no de juzgamiento.

De esta manera, los conflictos colectivos económicos son regulados por artículos como el 452 CST que establece los arbitramentos obligatorios y el artículo 458 CST que impone la obligación de que los árbitros no pueden fallar en derecho dejando claro que el laudo “no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes.” (CST, 1950, Art. 458)

---

<sup>17</sup> Aquí, están comprendidos los conflictos individuales y colectivos que versan sobre asuntos jurídicos o de derecho como los clasifica la OIT. Ver página 25.

En conclusión, la sentencia C- 330 2012 de la Corte Constitucional, haciendo referencia a la Corte Suprema de Justicia deja clara la diferencia entre los tribunales voluntarios establecidos en el art. 130 CPTSS y los tribunales obligatorios establecidos en el art. 452 CST:

En este sentido, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló en sentencia de homologación del 20 de octubre de 1949, que: “los árbitros del art. 452 C.S. del T. [Tribunal de arbitramento obligatorio] son distintos de los previstos en este art. 130, porque aquellos tienen el carácter de árbitros de reglamentación y ejercen una jurisdicción en equidad, mientras que éstos ejercen una jurisdicción en derecho”. (C- 330, 2012)

Con esto claro, es conveniente proseguir con el estudio del CST empezando por la procedencia de este mecanismo.

En cuanto a la procedencia voluntaria, son de resaltar los artículos 444 y 448 núm. 3 CST<sup>18</sup>, donde el grupo de trabajadores sindicalizados o no sindicalizados dependiendo del caso, tienen la facultad de elegir si someter o no la solución del conflicto colectivo a un tribunal de arbitramento. El primer caso, regula la posibilidad de escoger y votar entre huelga o tribunal, una vez cerrada la etapa del arreglo directo. El segundo caso, le permite al grupo de trabajadores votar el tribunal luego de haberse declarado la huelga.

Ahora, es menester referirse al artículo 452 CST, donde se establece explícitamente los casos de procedencia obligatoria del tribunal de arbitramento para resolver el pliego de peticiones y/o la denuncia que le dio inicio al conflicto colectivo.

---

<sup>18</sup> Ya se mencionaron anteriormente. Ver páginas 36 y 39.

Al respecto, el Legislador establece dos casos puntuales que van dirigidos a limitar la facultad de elección entre la huelga o tribunal de arbitramento exigiendo de manera perentoria esta última alternativa.

El primer caso tiene que ver con los servicios públicos esenciales para los que el artículo 56 CN y el 430 del CST prohíben la huelga, siendo en estos casos necesario resolver el conflicto mediante el uso obligatorio del tribunal de arbitramento laboral.

La segunda circunstancia donde no puede optarse por la declaratoria de huelga es la consagrada en el artículo 444 CST donde se faculta a los trabajadores decidir y elegir entre la huelga o el arbitramento, si los trabajadores por votación determinan encaminarse por el tribunal de arbitramento, ya es de obligatorio cumplimiento someter el conflicto colectivo a ese mecanismo.

Una vez se tienen claro las circunstancias en las que la ley habilita el tribunal de arbitramento como mecanismo alternativo hetero-compositivo en el conflicto colectivo, es momento de pasar a exponer los procedimientos para convocarlo e integrarlo. La exigencia del cumplimiento de estos requisitos y procedimientos les otorga a las partes garantías y responsabilidades para su resolución.

Sobre esta materia, el Decreto 017 de 2016 adiciona un capítulo específico al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015).

Para empezar, debe hacerse una solicitud previa al Ministerio de Trabajo de convocatoria del Tribunal con copia de unos documentos específicos que varían dependiendo de cuál de las partes lo solicita. Entre estos documentos se encuentran el acta de inicio de la etapa de

arreglo directo y el acta final suscrita por ambas partes; el pliego de peticiones; y la designación del árbitro que hará parte y conformará el tribunal.

Una vez recibida la solicitud y la copia de los demás documentos, el Ministerio de Trabajo tiene tres días hábiles para dejar constancia de la fecha a partir de la cual se comenzarán a contar los términos para el trámite de convocatoria e integración del Tribunal.

Inmediatamente después de la emisión de la constancia, se comunicará a los árbitros que fueron designados por las partes, la obligación de posesionarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes y la obligación de éstos de designar de común acuerdo al tercer árbitro, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la posesión. En caso de no llegar a común acuerdo para la designación del tercer árbitro, la Resolución 3503 (2017), establece el procedimiento que rige para la elección de este tercero que surge de una lista de árbitros enviada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Luego de que los tres árbitros estén designados y posesionados, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección expedirá una Resolución de convocatoria e integración del Tribunal a partir de la cual, los árbitros tendrán hasta ocho (8) días después de recibir la resolución, para instalar el tribunal de arbitramento.

Como precisiones finales de este proceso de convocatoria e integración, cabe resaltar que la legislación vela por la integración en un solo Tribunal, en caso de pluralidad de pliegos de peticiones presentados a una misma empresa por varios sindicatos o pluralidad de pliegos de peticiones presentados a diferentes empresas por un mismo sindicato. Adicionalmente, cabe precisar que el procedimiento de elección de los árbitros previsto en la Resolución 3503, es aplicable también para los casos en los que cualquiera de las partes sea renuente a la

designación del árbitro o cuando los árbitros designados no se presentan a tomar posesión. (Ámbito Jurídico Legis, 2017).

Consecuentemente a la constitución legal del Tribunal de Arbitramento Laboral, este tiene un término de diez (10) días para proferir el laudo arbitral en virtud de los artículos 135 CPTSS y 459 CST, el cual de acuerdo con el artículo 140 CPT debe ser notificado personalmente a las partes del conflicto colectivo<sup>19</sup>.

La decisión será susceptible solamente del recurso de anulación<sup>20</sup> que debe presentarse durante los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del laudo arbitral.

Luego de que las partes hayan estado de acuerdo con el fallo y/o no hayan presentado el recurso dentro del término legal, o que la Sala laboral haya decidido definitivamente del recurso, el laudo arbitral se entenderá ejecutoriado. (Rubiano et al., 2019, como se citó en Dueñas Hincapié, 2020, p. 17).

Finalmente, el artículo 461 CST explícitamente deja claro que la legislación laboral colombiana le pone fin al conflicto colectivo entre empleador y trabajadores plasmado en el pliego de peticiones por medio de este mecanismo. Afirmación que en concordancia a lo que se ha visto a lo largo de la investigación, es discutible teniendo en cuenta que el conflicto es un factor natural y constante en todas las relaciones incluyendo la laboral, lo que nos da a entender que el conflicto colectivo en la legislación laboral es atendido más como un trámite que se inicia por la presentación de un pliego de peticiones que como una situación normal en las diferencias de intereses en una relación laboral. Además, lo que se soluciona es el

---

<sup>19</sup> También puede ser notificado por escrito en virtud del artículo 460 CST.

<sup>20</sup> Antes se conocía como recurso de homologación. Con la Ley 712 de 2001 en su artículo 52, paso a ser llamado recurso de anulación. También está previsto en el art. 141 CPT y ss.

pliego de peticiones, pero les corresponde a las partes en su relación cotidiana seguir atendiendo sus diferencias que son precisamente las que generan los conflictos.

### **Relevancia del Tribunal como mecanismo alternativo de resolución del conflicto laboral colectivo**

Luego de haber visto la regulación colombiana del conflicto laboral colectivo, queda claro que las partes están habilitadas para intentar resolverlo por sus propios medios. La ley dispone de un tiempo y un momento específicos para que, a través de mecanismos como el diálogo y la negociación, los representantes del empleador y de los trabajadores lleguen a un consenso y resuelvan sus diferencias.

Sin embargo, la ley también regula la posibilidad de que las partes sometan el diferendo (de manera voluntaria o por mandato legal) a la decisión de un tercero independiente para que decidan y resuelvan definitivamente el conflicto en ese momento determinado.

En los últimos años, la alternativa autocompositiva ha perdido relevancia de cara a su efectividad como herramienta para resolver el conflicto colectivo y como consecuencia correlativa, el arbitraje ha ganado importancia. En este sentido se está al frente de:

[...] la reducción de los conflictos colectivos que se resuelven de manera directa, pues estos pasaron de una efectividad de 88,2% en 2012 a 71,8% en 2016. En dicho periodo de tiempo el 19,7% de los conflictos laborales terminaron en tribunal de arbitramento 1), entre tanto, un 2,1% de los casos se resolvieron a través de una huelga. (López & Villamil, 2018, p. 2).

En este panorama, el arbitraje es una alternativa positiva para resolver el conflicto colectivo pues es la expresión “[...] de un propósito de evitar la confrontación violenta, alternativa que resulta recusada por el acto de sometimiento libre a la decisión de un tercero.” (Pasco Cosmópolis, 1983, p. 131).

Esto es importante, teniendo en cuenta que, como se ha visto desde el principio de la investigación, la administración propositiva del conflicto se caracteriza por evitar la presencia de la violencia como una forma de alcanzar los objetivos de mejorar la relación entre las partes.

En tal sentido, se busca resolver de manera propositiva los conflictos colectivos presentes en la relación laboral a través de un tercero en pro del desarrollo conjunto entre los actores. Por un lado, la empresa en la medida que esta administra efectivamente sus conflictos y mantiene a sus empleados satisfechos y productivos; y por otro, los trabajadores logran cumplir sus intereses y consecuentemente mejoran su calidad de vida.

Sin embargo, como se verá a continuación, en Colombia este mecanismo en su modalidad obligatoria ha estado permeado de algunas dificultades que afectan negativamente el alcance de su objetivo.

### **Dificultad de aplicación en Colombia**

López Moreno (2018), afirma que los tribunales de arbitramento obligatorio es una institución difícil de aplicar en el país, pues entre otros problemas, los actores del conflicto se aprovechan y utilizan su regulación para su propio beneficio. En este sentido, se argumenta que:

Uno de los procesos más complejos de implementar en materia laboral en Colombia son los tribunales obligatorios de arbitramento, por varias razones, entre las que destacan: los vacíos regulatorios que se presentan en las diferentes etapas, las demoras que ocurren para que sea ejecutoriado el laudo arbitral, el uso indiscriminado por cada una de las partes de los tribunales como mecanismo de dilación, y la fragilidad del Ministerio del Trabajo para convocar, mediar y resolver los conflictos laborales a través de los tribunales de arbitramento. (López & Villamil, 2018, p. 3)

Para propósitos de este trabajo investigativo, se hablará de la dilación en el proceso y de la fragilidad del Ministerio de Trabajo, para luego enfatizar en los vacíos de la normatividad.

Para empezar, es de subrayar la manera en que los actores en el conflicto laboral colectivo han utilizado el tribunal de arbitramento como mecanismo contrario a la resolución de sus diferendos.

Por un lado, los trabajadores se aprovechan de los beneficios que les otorga la dilación del proceso al extender la protección brindada por el fuero circunstancial. Si bien, la legislación tiene establecidos unos plazos específicos para cada una de las etapas del conflicto colectivo, en la práctica este se termina demorando considerablemente más tiempo. Así, en el artículo anteriormente citado se sostiene que:

Entre la presentación de un pliego de peticiones y la emisión de un laudo arbitral, pueden pasar 628 días, es decir, casi dos años se demora la emisión de un laudo. Entre tanto, el trámite de un recurso de anulación en primera y segunda instancia dura 436 días en promedio. Por lo tanto, tenemos que un conflicto laboral que está

concebido para ser resuelto entre las partes en 40 días –tarda 26,6 veces–. (López & Villamil, 2018, pp. 3-4).

Al mismo tiempo, “algunos empleadores optan por la vía del tribunal para impedir o evitar contar con convenios colectivos.” (López & Villamil, 2018, p. 3).

Esta situación sugiere que los actores involucrados en el conflicto colectivo perciben el mismo como una oportunidad de sacar provecho del otro, lo que termina produciendo incertidumbre en el ambiente laboral, contribuye a la desconfianza entre los actores y como consecuencia termina afectando de manera negativa la relación laboral.

Así mismo, se puede afirmar que la relación laboral se encuentra inmersa en el “modo guerra” del que habla el padre Roux<sup>21</sup> donde no se concibe el conflicto como un proceso favorable que en términos de Jhon Paul Lederach sirve como motor de cambio de la sociedad en la que se mejoran las relaciones aumentando el entendimiento de otro y ayuda a responder dinámicamente a las necesidades y aspiraciones de los actores.<sup>22</sup>, sino que se concibe como un espacio de beneficio individual sin importar el otro y sus intereses.

Ahora bien, como se vio al principio de este trabajo, otro factor que perjudica la administración del conflicto colectivo de manera propositiva es la debilidad institucional por parte de las entidades del Estado para generar estrategias y planes completos y estructurados para procesar de manera constructiva y productiva el conflicto<sup>23</sup>.

En Colombia, este factor perjudicial ha estado presente en el Ministerio de Trabajo. El presupuesto destinado a regular los aspectos del tribunal de arbitramento ha sido muy bajo

---

<sup>21</sup> Ver página 14.

<sup>22</sup> Ver página 19

<sup>23</sup> Ver página 20.

a comparación del total del que dispone la institución. Esto constata la debilidad y fragilidad del Ministerio de la que se habló al principio:

La debilidad institucional salta a la luz cuando de 21,5 billones de presupuesto del Ministerio del Trabajo para el año 2016, solo destinó el 0,016% equivalente a 3.552 millones de pesos para la formulación, promoción del diálogo y la concertación en Colombia. Estrechamente relacionado con lo anterior podemos ver como el dinero destinado para la implementación de la estrategia de gestión del recurso humano a nivel nacional es de tan solo 708 millones de pesos, que representan el 0,003% del presupuesto global del ministerio. Estamos entonces ante una institucionalidad que destina exiguos recursos para el mejoramiento del clima laboral y que tiene pocas herramientas para promover el diálogo en el país. (López & Villamil, 2018, p. 3).

De esta manera, se puede concluir que, si bien el Ordenamiento Jurídico Laboral ha contribuido a que el conflicto colectivo esté regulado bajo unas etapas y mecanismos específicos (que incluyen el diálogo, la negociación, la huelga y el arbitraje) dirigidos a su resolución organizada y pacífica<sup>24</sup>, se pueden evidenciar unos aspectos negativos que están impidiendo la administración eficaz y propositiva del conflicto.

Hay presentes unos rasgos que denotan la mentalidad negativa que tienen los actores involucrados al buscar algunas veces su beneficio propio como la utilización del arbitraje para dilatar el proceso o evitar la negociación, en lugar de aprovecharla y así nutrir y evolucionar la relación. De la misma manera hay presente una debilidad institucional por

---

<sup>24</sup> La ley establece una serie de garantías para que el proceso no escale a un ámbito violento. Ver página 38.

parte del Ministerio de Trabajo como ente encargado regulador de las relaciones laborales y responsable de la administración del conflicto por parte del Estado.

### **Vacío jurídico en la competencia de los tribunales en Colombia**

Como se esbozó al principio del capítulo anterior, además de las dificultades que se presentan respecto a la percepción de los actores del conflicto colectivo y la debilidad institucional presente en el Ministerio de Trabajo, también se hace referencia a unos posibles vacíos jurídicos presentes en la regulación de los tribunales.<sup>25</sup>

Cabe recordar que los tribunales obligatorios están facultados para fallar únicamente sobre aspectos económicos. El artículo 458 CST<sup>26</sup> es claro al prohibir que el fallo verse sobre derechos y facultades establecidas en la CN, en la ley o en las convenciones colectivas.

Sin embargo, a pesar de que la legislación no establece ninguna excepción donde se le permita a los tribunales obligatorios fallar en derecho, la doctrina ha sostenido que la jurisprudencia puede establecer los casos en los que puede pronunciarse sobre cuestiones de carácter jurídico:

“Los árbitros sólo pueden decidir sobre peticiones relacionadas con ASUNTOS DE CARÁCTER ECONÓMICO, pero no sobre cuestiones de orden institucional o de carácter jurídico, como son las que hacen referencia, a guisa de ejemplo, con el régimen disciplinario, disminución o modificación de la jornada laboral, que son facultades o derechos sobre los cuales sólo el empleador puede disponer, aunque, y

---

<sup>25</sup> Ver página 52.

<sup>26</sup> Ver página 46

**en aras de la objetividad que el análisis del tema demanda, muchos pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia no ven objeción para que asuntos como los ejemplificados, puedan ser objeto de decisión arbitral.”**

[negrilla fuera de texto] (Cardona Martínez, 200, p. 82)

En este sentido, la jurisprudencia ha habilitado la posibilidad de que eso sea posible, según sentencia de mayo 21/54, en donde se expone la facultad que tienen los árbitros para conocer aspectos jurídicos de un conflicto económico sin importar si son arbitramentos voluntarios u obligatorios. El Tribunal explica que:

La doctrina sobre conflictos colectivos de trabajo tiene admitido, y de ahí lo recogió este tribunal..., que los arbitradores en cuyas manos ponen **las partes o el Estado** la solución de tales conflictos, son competentes para conocer y decidir tanto de conflictos estrictamente económicos como algunos de carácter jurídico.

Se explica esta teoría sin dificultad si se tiene en cuenta que la finalidad de los conflictos colectivos es buscar para los trabajadores comprometidos en ellos garantías superiores o distintas a las establecidas por la ley a las consignadas en el laudo, convención o pacto anteriores y que, por lo tanto, **no es imposible sino de frecuente ocurrencia, que para llegar a ese mejoramiento económico, haya de encontrarse un problema de carácter jurídico.** (TST, sent. mayo,/54). [negrilla fuera de texto] (Régimen Laboral Colombiano, s.f.).

Con base a lo anterior, la doctrina y la jurisprudencia dan a entender que la normatividad legal que delimita la competencia del tribunal obligatorio se queda corta debido a que, para

poder llegar al mejoramiento económico en la relación laboral, deben tenerse en cuenta también cuestiones de carácter jurídico; situación que la normatividad prohíbe.

En consecuencia, se estaría en frente de un vacío jurídico específicamente de la legislación que la jurisprudencia a través de sus pronunciamientos ha intentado resolver habilitando al tribunal tener en cuenta asuntos de derecho.

Esta situación termina reflejando una confusión acerca de la competencia de los tribunales de arbitramento obligatorios que queda en evidencia en el artículo *Las zonas grises del arbitramento laboral* elaborado para la revista de actualidad laboral de Legis N° 122. Aquí, su autor Javier Rojas sostiene que un “[...] aspecto que ocasiona desconfianza se relaciona con la competencia de los tribunales, que no está claramente definida.” (Rojas, 2004).

Una desconfianza que ya viene afectada entre los mismos actores del conflicto como se mostró en el acápite anterior, y termina ahora repercutiendo negativamente en la visión que tienen del sistema jurídico debido a que la competencia del Tribunal que va a fallar respecto a su conflicto colectivo depende de lo que la jurisprudencia considere e interprete de la norma a través de sentencias que son susceptibles de ser cambiantes. Sobre esto, Rojas (2004) argumenta que:

“Tal como lo explica Escandón, el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo ha tenido un sinnúmero de interpretaciones disímiles de la Corte Suprema de Justicia: “La competencia se ha ido creando jurisprudencialmente, jurisprudencia que ha variado para permitir a los tribunales conocer de las denuncias del empleador. Aunque estos aspectos han sido aclarados por la Corte Suprema, sería recomendable que estuvieran legislados”. (Los alcances jurídicos, párr. 3).

De esta manera, se afecta la seguridad jurídica en el entendido que la certeza<sup>27</sup> que deben tener los actores del conflicto respecto a la normatividad que dispone la competencia específica de los tribunales obligatorios se ve afectada por la jurisprudencia que como se acaba de explicar, la desarrolla con diferentes interpretaciones. Es decir, esta situación termina afectando negativamente la administración del conflicto colectivo debido a que las partes no tienen la certeza de poder contar con el tribunal de arbitramento como mecanismo que les ayude a solucionar el mismo.

En concordancia a lo que se ha visto a lo largo de esta investigación, para poder llegar a una resolución fructífera, responsable e integral del conflicto, el proceso 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 resolverlo de manera propositiva.

Esto va estrechamente ligado a la conceptualización del diálogo social<sup>28</sup> desarrollado por la OIT en el entendido que “No pueden lograrse términos equitativos de empleo, condiciones de trabajo decente, seguridad y salud en el trabajo y desarrollo para el beneficio de todos sin la participación activa de trabajadores, empleadores y gobiernos mediante el diálogo social.” (OIT, 1996-2022). Según la OIT, a partir de este concepto y los derechos fundamentales de libertad de asociación, libertad sindical y libertad de negociación colectiva es que se crean

---

<sup>27</sup> La seguridad jurídica y la certeza que comprende es desarrollada por ejemplo en la sentencia de la Corte Constitucional c -250 de 2012.

<sup>28</sup> La OIT define el diálogo social “*como todo tipo de negociación, consulta o sencillamente intercambio de información entre representantes del Gobierno, trabajadores y empleadores, sobre asuntos de interés común relativos a políticas económicas y sociales.*” (OIT, 1996-2022).

diferentes instituciones tripartitas (empleador-empleados-gobierno) y bipartitas (empleador-empleados) encaminadas a resolver los conflictos colectivos.

En este sentido y volviendo a la competencia de los tribunales, es importante prestarle atención a la posibilidad de otorgarle mecanismos de participación democrática a los trabajadores como una herramienta importante para garantizar el diálogo social (en este caso bipartito) con el empleador que consecuentemente contribuya a la administración eficaz del conflicto.

Esta cuestión, está desarrollada por sentencias como la SL3491 de 2019 de la M.P. Clara Cecilia Dueñas, la SL131 de 2020 del M.P. Fernando Castillo Cadena y la SL2008 de 2021 del M.P Iván Mauricio Lenis Gómez, que discuten entre otras situaciones, sobre la posibilidad de que los tribunales puedan crear comités paritarios de participación.

Así las cosas, la sentencia SL2008 de 2021 reiterando lo establecido en las sentencias SL3491 de 2019 y la SL131 de 2020 sostiene lo siguiente:

En lo atinente a la competencia de los tribunales de arbitramento para disponer un comité paritario laboral, esta Corporación ha sostenido que los árbitros no tienen competencia para crear comités de cogestión, codirección o coadministración de la compañía o entidad, pues ello transgrede el principio constitucional de libertad de empresa que, a su vez, implica la facultad del empleador de organizar su empresa y dirigir las relaciones laborales. Sin embargo, la Corte también ha dicho que, en aplicación del principio de participación democrática y dentro de ciertos límites, los árbitros pueden fundar comités paritarios de participación en algunos asuntos de interés de los trabajadores. (Radicado 88362, 2021).

De esta manera, la jurisprudencia le está abriendo el paso al Legislador para que adapte y evolucione el marco legal a un manejo del conflicto colectivo que establezca mecanismos alternativos de participación mediante el cual las partes del conflicto pueden de manera directa y activa (en concordancia a lo dispuesto por la OIT sobre el dialogo social), atender a las necesidades e intereses que se les presentan entendiendo que el conflicto es un fenómeno constante que no acaba con la firma de una convención o pacto colectivo o un laudo arbitral en firme.

### **Conclusiones**

- Colombia ha estado permeada por más de medio siglo por un conflicto armado que debido a sus consecuencias, ha contribuido a que la sociedad colombiana perciba el conflicto como un fenómeno que necesariamente trae repercusiones negativas asociadas con términos como la violencia y la destrucción que consecuentemente afectan negativamente su administración donde se encuentra presente una mentalidad polarizada de los actores y los ciudadanos que se caracteriza por estar en un “modo guerra” que distorsiona al otro como un enemigo solo porque piensa diferente y tiene intereses y necesidades distintas.
- La doctrina internacional, desarrolla el conflicto como una competencia social innegable en la sociedad, constante y necesaria que debe ser considerada como una oportunidad de crecimiento en el entendimiento del otro para responder a las necesidades e intereses humanos. Sin embargo, la forma en que se administra la transformación del conflicto puede traer tanto consecuencias positivas como negativas (entendiendo esta última como el fracaso en su gestión). Si la diferencia de

intereses entre los actores se administra a través de mecanismos pacíficos y constructivos y por medio de estrategias estructuradas e instituciones fuertes encaminadas a proporcionar espacios de diálogo y negociación, los resultados podrán ser democráticos y estarán encaminados a resolver dinámicamente las necesidades de la sociedad y contribuir a su evolución.

- El ámbito jurídico-laboral, específicamente con el derecho laboral colectivo, comprende en su regulación el conflicto laboral colectivo. Es evidente que en la legislación se incluyen unas etapas específicas que buscan la resolución del conflicto donde se encuentran mecanismos basados en el diálogo y la negociación y la decisión de un tercero, para darle solución a las peticiones e intereses plasmadas en un pliego de peticiones lo que contribuye a la administración propositiva del conflicto. Sin embargo, al mismo tiempo que se sujeta el conflicto colectivo a unas etapas específicas, se le está restando la visión natural, permanente y necesaria que hace parte del conflicto; se debe fomentar y ayudar a que ambas partes resuelvan las diferencias de intereses en la cotidianidad entendiendo el conflicto como una capacidad social permanente y fundamental para la evolución de la relación.
- Si las partes no logran ponerse de acuerdo para conciliar sus diferencias a través de los mecanismos autocompositivos y la huelga como mecanismo de presión, la ley prevé el tribunal de arbitramento como mecanismo hetero-compositivo para su solución donde tres (3) árbitros deciden por medio de un laudo arbitral sobre las diferencias. En este punto, se debe hacer énfasis en que la regulación de la figura y percepción del conflicto colombiana, repercuten negativamente en su aplicación que consecuentemente dificulta la administración propositiva del conflicto colectivo. En este sentido, en primer lugar, se resalta que, en algunos casos, ambas partes del

conflicto, tanto empleador como trabajadores, perciben el conflicto de una manera negativa, pues no sacan provecho de esa instancia para solucionar las diferencias, sino que lo utilizan para su propio beneficio. En segundo lugar, se evidencia la carencia de una institucionalidad fuerte fundamental para la correcta administración del conflicto por parte del Estado debido a que el presupuesto destinado por el Ministerio de Trabajo para los asuntos que guardan relación con los tribunales y la resolución y administración del conflicto es muy bajo.

- Hay una escasa regulación legal que establece la competencia de los tribunales de arbitramento obligatorios debido a que se restringe para únicamente decidir en equidad de manera mayoritaria aspectos económicos del conflicto y se reitera que la justicia ordinaria es la única facultada para resolver las diferencias y conflictos jurídicos. Ante esta mirada lejana y tímida acerca de la legislación laboral vigente que regula la competencia, tanto la doctrina como la jurisprudencia dejan claro que hay algunos casos en los que los árbitros pueden decidir sobre temas de carácter jurídico que permitan decidir satisfactoriamente sobre las diferencias.
- El esfuerzo que hace la jurisprudencia por desarrollar más capacidades en los tribunales de arbitramento puede, sin embargo, generar un efecto que puede ser interpretado como negativo al considerar que pone en riesgo la seguridad jurídica de las partes, en la medida en que trae elementos que no existen en la legislación actualmente en Colombia. Pero esto no debe ser determinante para detener el esfuerzo de la jurisprudencia por contribuir en la generación de nuevos mecanismos que permitan entender la naturaleza sana del conflicto que faculten a las partes para solucionarlos satisfactoriamente.

## Referencias

- Ámbito Jurídico Legis. (2017, 2 octubre). *Este es el procedimiento para designar integrantes de tribunales de arbitramento*. *Ámbito Jurídico*.  
<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/este-es-el-procedimiento-para-designar-integrantes-de>
- Aya Smitmans, M. T. (2017). El Proceso de Paz en Colombia: dos pasos adelante, un paso atrás. *Estudios Internacionales (Santiago)*. 49(187).  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-37692017000200163&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-37692017000200163&script=sci_arttext)
- Barcerlo Centre for International Affairs. (s.f.). *Conflicto en Colombia: antecedentes históricos y actores*.  
[https://www.cidob.org/publicaciones/documentacion/dossiers/dossier\\_proceso\\_de\\_paz\\_en\\_colombia/dossier\\_proceso\\_de\\_paz\\_en\\_colombia/conflicto\\_en\\_colombia\\_antecedentes\\_historicos\\_y\\_actores](https://www.cidob.org/publicaciones/documentacion/dossiers/dossier_proceso_de_paz_en_colombia/dossier_proceso_de_paz_en_colombia/conflicto_en_colombia_antecedentes_historicos_y_actores)
- Bejarano Acosta, L. B., Díaz Camelo, L. D., Lozada Castañeda, L. M., Peña Rodríguez, M. F., & Sánchez Ruíz, C. I. (2017). *Procesos de regulación de conflictos a través de la herramienta de Mapeo y análisis propuesta en la teoría de John Paul Lederach con grado transición*. [Tesis de grado, Compensar Fundación Universitaria]. Repositorio Digital Compensar Fundación Universitaria.  
<https://repositoriocrai.ucompensar.edu.co/handle/compensar/1897>
- Caicedo, L. D., Martínez, R., Villalobos, S., & Murgas, I. S. (2013). *Análisis del conflicto laboral colectivo y sus mecanismos de solución*. [Tesis de Grado, Universidad Sergio Arboleda]. Repositorio Institucional Universidad Sergio Arboleda.  
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/982>
- Cajiao, A. (10 de abril de 2018). *Fundación Ideas para la Paz*.  
<https://ideaspaz.org/publicaciones/investigaciones-analisis/2018-04/las-disidencias-de-las-farc-un-problema-en-auge>
- Cardona Martínez, G. . (2000). Los conflictos colectivos de trabajo. *Revista De La Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas*, (102), 62–88.  
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/4190>
- Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social [CPTSS]. Decreto Ley 2158 de 1948. Art. 1 y ss. 24 de junio de 1948 (Colombia).
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto 2663 de 1950. Art. 1 y ss. 5 de agosto de 1950 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Artículo 116. *Gaceta Asamblea Constituyente de 1991 N° 85*. <http://www.secretariasenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>

- Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Artículo 2. *Gaceta Asamblea Constituyente de 1991 N°*  
85. <http://www.secretariasenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>
- Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Artículo 39. *Gaceta Asamblea Constituyente de 1991 N°*  
85. <http://www.secretariasenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>
- Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Artículo 53. *Gaceta Asamblea Constituyente de 1991 N°*  
85. <http://www.secretariasenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>
- Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Artículo 55. *Gaceta Asamblea Constituyente de 1991 N°*  
85. <http://www.secretariasenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>
- Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Artículo 56. *Gaceta Asamblea Constituyente de 1991 N°*  
85. <http://www.secretariasenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>
- Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Artículo 57. *Gaceta Asamblea Constituyente de 1991 N°*  
85. <http://www.secretariasenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>
- Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Artículo 93. *Gaceta Asamblea Constituyente de 1991 N°*  
85. <http://www.secretariasenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-330 del 2012. (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto: Mayo 9 de 2012). Obtenido de  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2012/C-330-12.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-674 de 2008. (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra: Julio 2 de 2008). Obtenido de  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-674-08.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-1166 de 2004 (M.P. Jaime Araújo Rentería: Noviembre 19 de 2004). Obtenido de  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/T-1166-04.htm#:~:text=T%2D1166%2D04%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=Tiene%20dicho%20esta%20Corporaci%C3%B3n%20que,car%C3%A1cter%20voluntario%2C%20relacional%20e%20instrumental.>
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Radicación nro. 25771, (M.P. Isaura Vargas Diaz; 12 de mayo de 2005). Obtenido de  
<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml#>

- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Radicación nro. 88362, (M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez y Jorge Luis Quiroz Alemán; 21 de abril de 2021).
- Cosoy, N. (24 de agosto de 2016). *¿Por qué empezó y qué pasó en la guerra de más de 50 años que desangró a Colombia?*. BBC News Mundo.  
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-37181413#:~:text=Es%20el%20conflicto%20interno%20m%C3%A1s,secuestros%20e%20incontables%20tragedias%20personales>
- Dueñas Hincapié, M. P. (2020). *EL RETIRO DEL PLIEGO DE PETICIONES: UNA OMISIÓN LEGISLATIVA POR CORREGIR PARA EVITAR ABUSOS DE DERECHO*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52602>
- El Espectador. (28 de junio de 2022). *Reviva el discurso del padre Francisco de Roux: Convocatoria a la Paz Grande*. El Espectador.  
<https://www.elespectador.com/politica/reviva-el-discurso-del-padre-francisco-de-roux-convocatoria-a-la-paz-grande/>
- Escuela Nacional Sindical. (2017). *Sistema de información laboral y sindical – Sislab Reporte a junio de 2017*. <https://www.ens.org.co/lee-y-aprende/lee-y-descarga-nuestras-publicaciones/informes-sislab/sistema-de-informacion-laboral-y-sindical-sislab-reporte-a-junio-de-2017/>
- Fisher, R. J., & Keashly, L. (1991). The Potential Complementarity of Mediation and Consultation within a Contingency Model of Third Party Intervention\*. *Journal of Peace Research*. 28(1), 29-42. [https://www.jstor-org.ezproxy.eafit.edu.co/stable/pdf/424192.pdf?refreqid=excelsior%3Ac649767cc82a8738234232f89849bed6&ab\\_segments=0%2Fbasic\\_search\\_gsv2%2Fcontrol&origin=&acceptTC=1](https://www.jstor-org.ezproxy.eafit.edu.co/stable/pdf/424192.pdf?refreqid=excelsior%3Ac649767cc82a8738234232f89849bed6&ab_segments=0%2Fbasic_search_gsv2%2Fcontrol&origin=&acceptTC=1)
- Lederach, J. P. (2003). *¿Transformación del conflicto?* En J. P. Lederach, *EL PEQUEÑO LIBRO DE Transformación de Conflictos* (págs. 3-83). Good Books.  
[https://kupdf.net/download/lederach-jp-el-pequeo-libro-de-la-transformacion-de-conflictos\\_59b6cd7f08bbc5521cffde9a\\_pdf](https://kupdf.net/download/lederach-jp-el-pequeo-libro-de-la-transformacion-de-conflictos_59b6cd7f08bbc5521cffde9a_pdf)
- León Gemmell, V. A. (agosto de 2006). *EL CONFLICTO COMO UN SISTEMA(REFLEXIONES SOBRE UN POSIBLE ABORDAJE SISTÉMICO DE LA OCNFLICTIVIDAD)*. <https://es.calameo.com/read/0067232523c75a7e8b0ce>
- Ley 26 de 1976. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la Trigésimaprimera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948). Septiembre 27 de 1976. DO: 34642

- Ley 27 de 1976. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1949). Septiembre 27 de 1976. DO: 34642
- Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. 28 de diciembre de 1990. D.O. No. 39618.
- López Moreno, J. P., & Villamil Garzón, E. M. (2018). Resolución de conflictos colectivos, comportamiento sindical, y dinámica legislativa y jurisprudencial en materia laboral en el postconflicto en Colombia. *Icade. Revista De La Facultad De Derecho*, (103). <https://doi.org/10.14422/icade.i103.y2018.005>
- Lozada, M. (2004). EL OTRO ES EL ENEMIGO: IMAGINARIOS SOCIALES Y POLARIZACIÓN. *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*. 10(2), 195-209. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/177/17710214.pdf>
- Martínez, L. (30 de abril de 2020). *El Orden Mundial*. Obtenido de <https://elordenmundial.com/sindicatos-historia-sindicalismo/>
- Ministerio del Trabajo República de Colombia (Febrero, 2017). Concepto Radicado No.: ID 110408 - 2017. *Negociación Colectiva*. [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18759380/RAD\\_ID\\_110408\\_NEGOCIACION\\_COLECTIVA.pdf/18d23aab-dff7-de55-c427-6e7f4651bbe9?t=1502467987054&download=true](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18759380/RAD_ID_110408_NEGOCIACION_COLECTIVA.pdf/18d23aab-dff7-de55-c427-6e7f4651bbe9?t=1502467987054&download=true)
- Ministerio del Trabajo República de Colombia (Septiembre 13, 2017). Resolución 3503 de 2017. *Por la cual se deroga la Resolución 180 del 13 de febrero de 2012 y se define el procedimiento para designar los árbitros de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio*. DO. 50370. [https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/resolucion\\_mtra\\_3503\\_2017.htm](https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/resolucion_mtra_3503_2017.htm)
- Misión de Observación Electoral. (2 de octubre de 2016). *OBSERVACIÓN AL PLEBICITO*. <https://www.datoselectorales.org/wp-content/uploads/2019/04/MOE-Resultados-Plebiscito-2016.pdf>
- Mouly, C. (2022). *Estudios de paz y conflictos*. Peter Lang Publishing. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/58808.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2002). *Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo*. [https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1149/dt\\_149.pdf](https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1149/dt_149.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1996-2017a). *Guía sobre legislación del trabajo*. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/intro.htm#:~:text=>

La%20Gu%C3%ADa%20es%20uno%20de,reforma%20de%20la%20legislaci%C3%B3n%20laboral

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1996-2017b). *Guía sobre legislación del trabajo*.  
[https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm#note\\_1](https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm#note_1)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1996-2017c). *Ratificaciones de Colombia*.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102595](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102595)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1996-2022). *21. El diálogo social y el tripartismo*. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). *Colombia*.  
<https://www.ilo.org/lima/paises/colombia/lang--es/index.htm#:~:text=Colombia%20es%20miembro%20de%20la,encuentran%20los%208%20convenios%20fundamentales>
- París Albert, S. (2005). *La Transformación de los Conflictos desde la Filosofía para la Paz*. [Tesis doctoral, Universidad Jaume I de Castellón de Plana]. Repositori Universitat Jaume I. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10456/paris.pdf>
- Pasco Cosmópolis, M. (1983). Solución de los conflictos colectivos de trabajo: la conciliación y el arbitraje. *Derecho PUCP*, (37), 103-159.  
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.198301.006>
- Periodista. (septiembre de 2016). *Canal Capital*.  
<https://www.canalcapital.gov.co/node/1200>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [UNDP]. (2014). *Curso "Conflictos y construcción de paz en América Latina"*.  
<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/latinamerica/UNDP-RBLAC-Curso-paz-AL.pdf>
- Régimen Laboral Colombiano. (s.f.) [https://xperta-legis-co.ezproxy.eafit.edu.co/visor/laboral/laboral\\_bf1044bdd0a366e4699a74004a67c7b1bc8nf9/laboral\\_044bdd0a366e4699a74004a67c7b1bc8](https://xperta-legis-co.ezproxy.eafit.edu.co/visor/laboral/laboral_bf1044bdd0a366e4699a74004a67c7b1bc8nf9/laboral_044bdd0a366e4699a74004a67c7b1bc8)
- Rojas, J. (2004). Las zonas grises del arbitramento laboral. *REVISTA DE ACTUALIDAD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL*. (122), 4-9. Legis Editores. [https://xperta-legis-co.ezproxy.eafit.edu.co/visor/rlaboral/rlaboral\\_bf157e26186815843f3ad8e0a4ed485c2fenf9/revista-de-actualidad-laboral-y-seguridad-social/las-zonas-grises-del-arbitramento-laboral](https://xperta-legis-co.ezproxy.eafit.edu.co/visor/rlaboral/rlaboral_bf157e26186815843f3ad8e0a4ed485c2fenf9/revista-de-actualidad-laboral-y-seguridad-social/las-zonas-grises-del-arbitramento-laboral)

- Romero, C. (2 de agosto de 2018). *Centro Nacional de Memoria Histórica*.  
<https://centrodememoriahistorica.gov.co/262-197-muertos-dejo-el-conflicto-armado/>
- Salgar, J. J. B. (2009). El arbitraje en el derecho colombiano. Cámara de Comercio de Bogotá. <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/handle/11520/25125>
- Ugarte Cataldo, J. L. (2004). *El nuevo Derecho del Trabajo*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria, S.A.
- Vlex (s.f.). Concepto del pliego de peticiones y condiciones para su validez.  
<https://vlex.com.co/vid/concepto-pliego-peticiones-condiciones-574853794#:~:text=De%20ser%20presentado%20por%20escrito,de%20las%20aspiraciones%20o%20reclamaciones>