

La Cláusula Compromisoria en Conflictos Jurídicos Laborales

JAIME CERON CORAL

Los conflictos que surgen a raíz de la relación laboral son unas veces económicos o de intereses y en otras oportunidades jurídicos. Los primeros están encaminados a crear derechos nuevos; los segundos se dan con respecto a los ya existentes. Ambos pueden ser individuales o colectivos.

Los conflictos económicos individuales tienen solución mediante el acuerdo a que lleguen empleador y empleado. El ejemplo típico es el de la discusión acerca del valor del salario.

La solución de los conflictos económicos colectivos está reglamentada por los Códigos Sustantivo y Procesal Laboral, mediante la Convención Colectiva, el Pacto Colectivo y el Tribunal de Arbitramento, este último es en unas oportunidades voluntario y en otras obligatorio.

El Laudo Arbitral que se profiera en estos tribunales tiene establecido el Recurso Extraordinario de Homologación. Cuando es voluntario de él conoce el Tribunal Superior del respectivo Distrito Judicial y cuando es obligatorio, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los conflictos jurídicos individuales tienen su solución mediante los procesos laborales (Ordinario, de Fuero Sindical, acción de reintegro, de Fuero Sindical permiso para despedir y ejecutivo laboral) La Jurisdicción Laboral es la encargada de darles solución a través de las dos instancias y del Recurso Extraordinario de Casación.

Sin embargo, al estar establecida en el artículo 130 del Código Procesal Laboral la "Cláusula Compromisoria", los Conflictos Jurídicos individuales pueden ser definidos por Tribunales de Arbitramento, pactados entre las partes:

Los patronos y los trabajadores pueden pactar que las controversias que surjan entre ellos por razón de sus relaciones de trabajo sean dirimidas por árbitros.

Cabe resaltar aquí que las controversias que pueden dirimir los árbitros, en desarrollo de la cláusula compromisoria, son las que se ventilan, de no existir ella, mediante un proceso ordinario laboral. El correspondiente fallo arbitral también tiene la posibilidad del recurso extraordinario de homologación ante el Tribunal Superior.

Con respecto a las acciones de Fuero Sindical, en sus dos modalidades, el Tribunal Superior de Bogotá, se pronunció:

El Fuero Sindical es un bien jurídico instituido por la Ley en beneficio de la organización sindical a que pertenece el aforado. De ahí por qué se haya considerado por la Doctrina y la Jurisprudencia del trabajo como una típica institución de derecho colectivo del trabajo, lo que a su vez determina, el interés predominante de la sociedad y del Estado sobre el de la persona que ostenta el fuero. Por manera que perteneciendo a esta clase de bienes jurídicos de los que no es lícito disponer arbitrariamente, fuerza concluir que no puede ser materia de juicio arbitral. (Sentencia de Oct. 29 de 1971).

Y, con respecto al proceso ejecutivo laboral, por la naturaleza coactiva que lleva implícita, tampoco puede ser "dirimido por árbitros".

La Jurisprudencia y la Doctrina Nacionales imponen además otras limitaciones al compromiso y la cláusula compromisoria. (Se habla de compromiso cuando el pacto se produce después de haber tenido lugar el conflicto y de cláusula compromisoria cuando esta se da previamente).

Es un hecho cierto que en la mayoría de los casos, la posibilidad para el trabajador de discutir y valorar las bondades o efectos que conlleva firmar la cláusula y verse obligado, en caso de controversia "Jurídica", a reclamar sus derechos ante el Tribunal de Arbitramento Voluntario, porque el contrato individual ha perdido contrato de adhesión, donde el empleado se limita a estampar su contrato de adhesión, donde el empleado se limita a estampar su firma en el documento preparado en forma unilateral por el empleador va que si no acepta las condiciones allí previstas pierde la posibilidad de engancharse y porque el patrono considera que esa solución le es más benéfica a sus intereses.

(Jiménez Díaz Ernesto - Actualidad Laboral Número 0. Noviembre - Diciembre de 1983 Página 4).

Y si se pacta en el contrato individual de trabajo, señala el mismo autor:

El Tribunal Superior de Bogotá ha sostenido que es requisito necesario e indispensable para su validez, que en el contrato de trabajo se señale o mejor se especifique y se singularice los aspectos o asuntos que serán materia del conocimiento de los árbitros; y que cuando se ha concebido en forma general e in-

determinada, por qué quebrantar los principios atrás anotados, no es de aceptación e impide su conocimiento por parte de los últimos, así se haya pactado inicialmente y mucho antes que se presentara el conflicto jurídico entre las partes. (Ibídem página 5).

En resumen pues, es válida la cláusula compromisoria en los siguientes casos:

a) Cuando, si no existiera tal cláusula, la controversia que habrá de decidir el Tribunal de Arbitramento se tramitaría mediante el proceso ordinario laboral.

b) Cuando se ha pactado en contratos de trabajo consensuales y se han señalado específica y claramente los temas, aspectos o asuntos de los que puede conocer el Tribunal de Arbitramento.

c) Cuando se ha pactado mediante el compromiso, (después de que haya surgido el conflicto), con especificación sobre la materia de la que puede conocer el Tribunal.

Ahora bien, la cláusula compromisoria puede estar pactada en la Convención Colectiva de Trabajo. En este evento no existe la figura de la adhesión que se puede dar en el contrato individual de trabajo. Empleador y Sindicato consideran que es mejor, quizás más rápida, la solución de las controversias que surjan entre el patrón y los afiliados a la organización sindical, mediante el Tribunal de Arbitramento.

Surge aquí un problema bien interesante: La Convención Colectiva de Trabajo no solo se aplica a los miembros de la organización sindical, sino a todos aquellos que la misma convención indique, cuando el Sindicato agrupa la mitad más uno de los trabajadores de la empresa.

Al personal sindicalizado se aplica la convención porque esa es la motivación más importante que tiene una persona para afiliarse a la organización sindical: el que el Sindicato lo represente ante el Patrono para mejorar sus condiciones laborales. Así, al pactarse convencionalmente la cláusula compromisoria se puede concluir que el afiliado la considera mejor para darle solución a los conflictos que puedan surgir con su empleador. Sin embargo, ello no es necesariamente así y de hecho el Tribunal de Arbitramento implica cargas económicas adicionales para el trabajador.

Se puede pensar entonces que el trabajador no sindicalizado puede renunciar a que se le aplique la Convención Colectiva que por mandato de la Ley se extiende a él. Pero al renunciar a tal convenio lo debe hacer en su integridad y no parcialmente, con lo cual estaría renunciando a las ventajas económicas y sociales que le otorga. Por otra parte, es bien posible que esta persona no encuentre conveniente para sus intereses la cláusula compromisoria que obliga a una forma especial de dirimir un eventual conflicto con el empleador.

Cabe anotar que normalmente la cláusula compromisoria tiene operancia cuando el contrato de trabajo ha terminado. Excepcionalmente se le da aplicación durante su vigencia.

Debe considerarse también que el Tribunal de Arbitramento que nace de la cláusula compromisoria, sustituye a la rama jurisdiccional del poder público lo cual delega para el caso concreto su facultad de "decir el derecho", la cual es una de las más altas misiones del Estado.

Como quedó expresado anteriormente, la aplicación de la cláusula compromisoria entre un trabajador y su empleador tiene amplias e importantes limitaciones recogidas en la Jurisprudencia y en la Doctrina Nacionales.

El tema de la cláusula compromisoria pactada en la Convención Colectiva no ha tenido el estudio que se merece y concretamente el punto del trabajador no sindicalizado a quien cobija la Convención no ha sido objeto de suficiente análisis. Estos trabajadores se ven obligados a aceptar que sus controversias con el patrono se diriman mediante el Tribunal de Arbitramento y el Estado delega su función jurisdiccional sin que sea ese el querer de ambas partes.

Además el Tribunal de Arbitramento no es gratuito, como sí lo es la Justicia Ordinaria, lo que hace que, salvo convenio en contrario, los honorarios de los árbitros deban ser cancelados previamente por ambas partes, so pena de que no se integre el Tribunal.

En estas condiciones, tanto en el caso de existir la cláusula compromisoria entre empleador y trabajador, o entre sindicato y empresa, ella debe tenerse como eminentemente renunciable por parte del trabajador sindicalizado o no, adecuando así la aplicación de esta figura jurídica a la Jurisprudencia y a la Doctrina Nacionales.

El solo hecho de presentar la demanda ante la justicia ordinaria laboral deberá entenderse como una renuncia a la cláusula compromisoria, no siendo entonces viable la excepción de incompetencia de Jurisdicción ante la Justicia Ordinaria Laboral.

No considero que la acción legislativa deba eliminar la cláusula compromisoria en materia laboral, como piensan algunos. Pienso que es una institución que puede ser útil. Indudablemente los fallos de los árbitros son mucho más pronto que los de la justicia ordinaria y esa prontitud puede compensar su costo.

Considero sí que debe ser eminentemente renunciable, que no puede convertirse en una camisa de fuerza que obligue al trabajador a que fuera de haber perdido su empleo, deba pagar los honorarios de los jueces que van a conocer de sus pretensiones.

Ahora bien, presentada la demanda ante la justicia ordinaria, se debe inferir la renuncia implícita a la cláusula compromisoria y ya no le será posible iniciar otra acción ante el Tribunal de Arbitramento.

Igual en el caso contrario: la presentación de la demanda ante el Tribunal de Arbitramento debe impedir la presentación de otra ante la Justicia Ordinaria, debiendo el Juez Laboral declarar probada la excepción de incompetencia de jurisdicción en el acto procesal en que se proponga, con la obligación de compulsar las copias respectivas para que se investigue penalmente el fraude procesal.

Se ha convertido en práctica cotidiana la presentación de dos demandas y por ende la tramitación simultánea de igual número de procesos, con las mismas pretensiones y originados en los mismos hechos, cuando existe la cláusula compromisoria, especialmente cuando se ha pactado convencionalmente: El proceso ordinario, y el que se presenta ante el Tribunal de Arbitramento.

Ante esta práctica, la Reforma Legislativa deberá, sin acabar la institución, reglamentarla de tal manera que se evite la iniciación de procesos paralelos impidiendo así el fraude procesal que en el fondo conlleva.

Las instituciones de Derecho Procesal, por ser de orden público, son irrenunciables, pero en la figura de la cláusula compromisoria se da una delegación de la potestad jurisdiccional del Estado en una entidad particular que lo representa, por voluntad expresa de las partes, a través del acuerdo de voluntades, por lo cual cabe la posibilidad de su renuncia.

Teniendo cargas adicionales para el trabajador la figura del Tribunal de Arbitramento, debe tener esta la posibilidad de escoger entre presentar su demanda ante la justicia ordinaria laboral o ante la especial arbitral, optando entre dos modalidades de un mismo proceso. Evidentemente, se trata de una opción afirmativa por una de las dos posibilidades que necesariamente lleva consigo la consecuente opción negativa de la otra.

Bogotá, septiembre de 1984.