COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/878/05

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/878/05
Expediente	—
Fecha	2005-08-23
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- —

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La Corte resolvió: : Declarar exequible la expresión “La cláusula compromisoria sólo tendrá validez cuando conste en convención o pacto colectivo”, contenida en el artículo 51 de la Ley 712 de 2001, “Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo”. Notifíquese, comuníquese, publíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente. MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA Presidente JAIME ARAUJO RENTERIA Magistrado ALFREDO BELTRAN SIERRA Magistrado JAIME CORDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO…

Texto completo

C-878-05 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia C-878/05 CONTRATO DE TRABAJO- Características JUSTICIA ARBITRAL- Carácter excepcional JUSTICIA ARBITRAL- Carácter temporal CLAUSULA COMPROMISORIA Y COMPROMISO- Diferencias JUSTICIA ARBITRAL- Amparo de pobreza CLAUSULA COMPROMISORIA EN MATERIA LABORAL- Deber de constar en convención o pacto colectivo Para el demandante, la expresión demandada que dice que “la cláusula compromisoria sólo tendrá validez cuando conste en convención o pacto colectivo”, significa que un trabajador no sindicalizado o que no se acoge a un pacto colectivo no puede acudir al arbitramento para solucionar sus conflictos. Es decir, desconoce el derecho a la autonomía de la voluntad, los artículos 4, 13, 38, 39, 53, 93 y 116 de la Carta y los artículos 1 y 4 del Convenio 98 de la OIT. Además, el derecho fundamental al acceso a la administración de justicia, el trabajador no sindicalizado no puede acudir a la misma. Para la Corte. No sólo no se viola ninguna de las disposiciones constitucionales a las que se refiere el demandante con la restricción acusada, sino que se trata de una intervención legítima del legislador y justificada en la Constitución, con el fin de proteger al trabajador, para que no renuncie a la justicia ordinaria al suscribir individualmente la cláusula compromisoria, salvo si ésta consta en convención o pacto colectivo, pues, en este caso, existe la presunción de que su inclusión fue objeto de amplio debate sobre su conveniencia, por parte del sindicato o de los representantes de los trabajadores, según el caso. Finalmente, no es cierto que al trabajador no sindicalizado o que no lo cobije un pacto colectivo no pueda acceder a la justicia arbitral, pues el propio artículo 51, en la parte no acusada, establece que a través del compromiso, se puede acceder a la justicia en mención.

Referencia: expediente D-5669 Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 51, parcial, de la Ley 712 de 2001 “Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo” Actor : Juan David Villa Jaramillo.

Magistrado Ponente : Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA. Bogotá, D. C., veintitrés (23) de agosto de dos mil cinco (2005). La Sala Plena de la Corte Constitucional, en cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y de los requisitos y trámite establecidos en el Decreto 2067 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA I. ANTECEDENTES.

En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad consagrada en los artículos 241 y 242 de la Constitución Política, el ciudadano Juan David Villa Jaramillo demandó parcialmente el artículo 51 de la Ley 712 de 2001 “Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo”.

Cumplidos los trámites constitucionales y legales propios de los procesos de inconstitucionalidad, la Corte Constitucional procede a decidir acerca de la demanda de la referencia.

II. NORMA DEMANDADA. A continuación se transcribe el texto de la disposición acusada, tal como obra en el Diario Oficial No. 44.640 de 8 de diciembre de 2001. Se subraya lo demandado.

Ley 712 de 2001 (diciembre 5) Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo. Artículo 51. El artículo 131 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social quedará así:

Artículo 131. Cláusula compromisoria y compromiso. La cláusula compromisoria sólo tendrá validez cuando conste en convención o pacto colectivo, y el compromiso cuando conste en cualquier otro documento otorgado por las partes con posterioridad al surgimiento de la controversia III.

LA DEMANDA. El demandante señala que la disposición, en lo acusado, desconoce los artículos 4, 13, 38, 39, 53 - incisos 1, 2, 5 y 6-, 93, 116 - incisos 2 y 3, y el 229 de la Constitución. Así mismo, los artículos 1 a 4 del Convenio 98 de la OIT “Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva”, ratificado por Colombia mediante la Ley 27 de 1976, que hace parte del ordenamiento jurídico, de acuerdo con los artículos 53 y 93 de la Carta. Manifiesta que se violan también disposiciones legales (art. 130 del Código Procesal del Trabajo y el Decreto 2158 de 1948).

El concepto de violación tratará de resumirse así : 1. Violación del principio fundamental del derecho del trabajo, igualdad de oportunidades contenidos en los artículos 1, 13, 25 y 53 de la Constitución.

Después de transcribir apartes de las disposiciones constitucionales y el artículo 26 de la Carta, señala que el legislador, en la parte acusada, restringe el derecho del trabajador no sindicalizado de acudir al arbitramento para solucionar sus conflictos. Lo que significa que “un trabajador que no esté beneficiado por una convención colectiva ni por un pacto colectivo no puede acceder al arbitramento simplemente porque una ley de manera tácita se lo impide y debe acudir a la rama judicial para pedir justicia.” (fl. 6) 2. Violación del derecho fundamental a la igualdad, artículo 13 de la Constitución.

El demandante se refiere al concepto de igualdad en la doctrina y la jurisprudencia. Señala que idénticas consecuencias jurídicas deben darse entre iguales. Por consiguiente, el hecho de que un trabajador no se beneficie con una convención o pacto colectivo no es razón suficiente para impedirle el acceso al arbitramento. El hecho de estar sindicalizado no hace a un trabajador diferente del que no lo está, ni más fuerte, ni menos vulnerable. Es decir, la disposición acusada está creando un superprivilegio para sólo un 5% de la población económica laboral que es la que tiene negociación colectiva.

Cita la sentencia C-330 de la Corte. Considera que la norma en lo acusado debió quedar como estaba consagrada anteriormente, en los siguientes términos : “La cláusula compromisoria deberá hacerse constar siempre por escrito, bien en el contrato sindical, en la convención colectiva, o en cualquier otro documento otorgado posteriormente”, es decir, que el trabajador siempre podía solucionar sus controversias por medio de un tribunal de arbitramento.

Si bien la clase trabajadora ha logrado ganar muchas batallas en la búsqueda de condiciones más justas, y la convención colectiva y el pacto colectivo son acuerdos escritos por los cuales han conseguido beneficios y derechos laborales, ello

no implica que existan otros trabajadores para quienes no es conveniente beneficiarse de la convención o pacto, puesto que se trata de beneficios adquiridos por convenio directo con el empleador. Es el caso de los gerentes, presidentes, asesores, consultores.

3. Violación al derecho de la libre asociación sindical consagrado en los artículos 38 y 39 de la Carta, entendiendo este derecho también en sentido negativo y el principio de la autonomía de la voluntad.

El artículo 38 garantiza el derecho de libre asociación. Es decir, no se puede obligar a nadie a asociarse. Es la garantía de la autonomía de la voluntad. Sobre la facultad de los trabajadores de fundar sindicatos, afirmó:

"Entonces hay que observar que no se puede obligar al trabajador a pertenecer a un sindicato si este no lo desea y mucho menos ser discriminado por esta decisión. Es por eso que el artículo 51 de la Ley 712 de 2001 contradice los derechos fundamentales del trabajo, cuando limita la autonomía de la voluntad individual lo condiciona al uso del arbitramento, que es una figura actualmente con bastante éxito, siempre y cuando en la convención o en el pacto colectivo se halle pactado la cláusula compromisoria. El legislador al parecer le quiere decir a este trabajador que si entre él y el empleador surge una controversia, la única forma de solucionarla es acudiendo a la rama judicial, mientras que a otro sector del mundo laboral, como por ejemplo los que pertenecen al sindicato de determinada empresa, si pueden escoger entre la justicia ordinaria y el tribunal de arbitramento. Olvida este de nuevo que todos tenemos los mismos derechos de acceder a la justicia." (fls. 16 y 17) 4. Violación del artículo 93 de la Constitución Política y del artículo 4 del Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Afirma que el artículo 93 de la Carta constituye no sólo una nueva fuente de derechos fundamentales tutelables, sino que establece una jerarquía en el ordenamiento jurídico colombiano, pues, además de incorporar al derecho interno los tratados internaciones de derechos humanos, el artículo 93 les otorga prevalencia en el orden interno, es decir, capacidad para sobreponerse a otras normas, modificándolas o dejándolas sin vigencia. Como el convenio tiene jerarquía superior, prevalece sobre la legislación que se adopte con posterioridad a la ratificación.

El artículo 4 del Convenio 98 contempla el uso de los procedimientos de negociación voluntaria. Sin embargo, la disposición acusada está restringiendo la existencia de la cláusula compromisoria al contrato individual.

5. Violación del principio procesal del libre acceso a la administración de justicia, consagrado en los artículos 2, 13, 116, incisos 2 y 3, y 229 de la Carta.

El artículo 229 de la Constitución consagra el derecho de toda persona para acceder a la administración de justicia. Para tal efecto, cita la aclaración de voto de la sentencia C-893 de 2001 de la Corte.

Después de aludir a las características de los árbitros, de los conciliadores, de la justicia arbitral, etc., afirma que el arbitramento es una de las instituciones más sólidas establecidas en el derecho. Además, tiene evidentes ventajas prácticas en quienes lo utilizan.

Finalmente, el actor manifiesta que se violan algunas disposiciones legales, a las que no se aludirá porque la competencia de la Corte se ciñe a confrontar la ley con la Constitución y no con otras normas legales de igual jerarquía.

IV. INTERVENCION. En este proceso intervino la ciudadana Gloria Cecilia Valbuena Torres, en representación del Ministerio de la Protección Social con el fin de oponerse a esta demanda. Las razones de constitucionalidad de la norma acusada se resumen así :

No hay violación del artículo 13 de la Carta, pues, precisamente en su aplicación, las leyes laborales consagraron el derecho de asociación sindical, tanto en sentido positivo como negativo. Lo que implica un trato tanto igual como diferenciado cuando se justifica su aplicación.

Por ello, el legislador, en sentido positivo, y en esa medida puede verse en condiciones de debilidad manifiesta el trabajador ante el empleador, ha restringido la posibilidad de pactar una cláusula compromisoria en el contrato individual de trabajo, ya que el trabajador, en especial bajo las circunstancias económicas que se viven, lo que hace es aceptar las condiciones que le propone el empleador. Podría, entonces, el empleador hacer uso de la cláusula compromisoria cuando realmente el trabajador, en caso de conflicto, hubiese preferido acudir a la justicia ordinaria.

Manifiesta que la cláusula compromisoria tiene como finalidad determinar de común acuerdo entre los contratantes que las controversias que surjan de la relación laboral sean dirimidas no ante la justicia ordinaria, sino de los árbitros, sin perjuicio de que posteriormente puedan hacerlo ante la justicia laboral. Además, la misma norma establece la posibilidad de acudir al arbitramento, por medio del compromiso una vez surgido el conflicto.

Por otra parte, el haberse establecido la validez de la cláusula compromisoria sólo cuando conste convención o pacto colectivo de trabajo, lo que hace es reafirmar la importancia dada por el legislador al derecho de libre asociación, no encontrándose la vulneración del mismo, ya que la norma acusada no impone la obligación de ejercer el derecho de asociación.

Concluye diciendo que “no solo a través de la cláusula compromisoria es posible acceder a la justicia arbitral, existe la figura del compromiso que está igualmente consagrada en este mismo artículo, razón por la cual haciendo una interpretación armónica y completa de la norma, se ve como el trabajador no tiene necesariamente que ostentar las calidades de sindicalizado o favorecido con la convención colectiva para acceder a ella, sino que una vez surgida la controversia podrá pactar con el empleador un compromiso y acudir a la justicia arbitral; de manera que si existe la decisión de las partes, tanto trabajador como empleador, el primero sin necesidad de calidad especial alguna tienen la posibilidad de someter sus controversias a la justicia arbitral.” (fl. 41) El ciudadano Humberto Jairo Jaramillo presentó el 15 de abril de 2005 escrito coadyuvando esta demanda. Sin embargo, como el término de fijación en lista venció el 18 de marzo de 2005, este escrito es extemporáneo y no se considerará.

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACION. El señor Procurador General de la Nación, en concepto Nro. 3801 de fecha 12 de abril de 2005, le solicitó a la Corte declarar exequible la expresión acusada, únicamente por los cargos estudiados.

El Ministerio Público analizó, en primer lugar, si dado el cargo presentado, se estaba ante una presunta omisión legislativa, que vulnera el derecho de igualdad de trato entre un trabajador sindicalizado y uno que no lo es.

En el presente caso, el criterio relevante lo constituye la capacidad de negociación de las partes en asuntos laborales. Para tal efecto, hay que remitirse a los orígenes del derecho laboral y a las luchas sociales. La realidad laboral indicaba que existía exceso de oferta de trabajo, lo que implicaba que debía someterse a las condiciones que impusiera la demanda. De allí que el derecho laboral se estructurara en el reconocimiento de que las relaciones laborales son desiguales, regidas por la subordinación y desequilibradas desde el punto de la negociación. Por consiguiente, el derecho laboral responde a un tipo de intervención económica del Estado, encaminada a mantener el equilibrio de las relaciones patronales de las empresas con sus trabajadores, como se expuso en la sentencia C-893 de 2001.

En el medio colombiano, el contrato de trabajo es por esencia desigual, y se constituye en contrato de adhesión, donde la capacidad de negociación por parte del aspirante es casi nula. Por ello, está intervenida por el legislador para proteger en su celebración, ejecución y terminación los intereses del trabajador, como medio para mantener el equilibrio e impedir la explotación del asalariado. Asunto explicado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, de fecha 24 de enero de 1977.

Al contrario de lo que sucede con los contratos individuales de trabajo, que son simples generadores de obligaciones, las convenciones colectivas son fuentes de derecho de contenido normativo, punto al que se refirió en la sentencia SU-1185

de 2001 la Corte Constitucional. Lo propio ocurre con los pactos colectivos.

En cuanto a las diferencias entre la cláusula compromisoria y el compromiso, se remite a los artículos 116 y 117 de la Ley 446 de 1998. Es decir, señala el Ministerio Público que la diferencia entre ambas figuras radica en el momento en el cual se pactan. Significa, además, que es el resultado de de la libre manifestación de los contratantes y no un mecanismo de presión. Cita la sentencia C-330 de 2000.

Señala que el trabajador inmerso en un conflicto tiene a su favor el acceso a la administración de justicia. En cambio, la conformación de un tribunal de arbitramento, por los elevados costos económicos en que deben incurrir las partes, genera para el trabajador una barrera de acceso a la administración de justicia, si se tiene en cuenta que una vez pactada la cláusula compromisoria o el compromiso, ésta es de obligatorio cumplimiento e impide acudir a la justicia estatal, que es de carácter gratuito y en donde opera el amparo de pobreza.

Transcribe el artículo 4 del Convenio Internacional del Trabajo, para llegar a la conclusión de que esta norma dice todo lo contrario a lo afirmado por el demandante.

Finalmente, considera que no se vulnera el derecho de acceso a la administración de justicia, pues el trabajador puede escoger libremente si acude al juez laboral o al tribunal de arbitramento. El trabajador, si está sindicalizado o sin estarlo pero se acoge el pacto colectivo, puede pactar la cláusula compromisoria y por esta vía acceder al arbitraje. Si no está sindicalizado o no participa de los pactos colectivos, puede acceder al arbitramento firmando el compromiso.

VI. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS. 1. Competencia. En virtud de lo dispuesto por el artículo 241, numeral 4, de la Constitución, la Corte Constitucional es competente para conocer de esta demanda, pues se trata de acusaciones contra una disposición co ntenida en una ley.

2. Lo que se debate. 2.1 Para el demandante, la expresión demandada que dice que “la cláusula compromisoria sólo tendrá validez cuando conste en convención o pacto colectivo”, significa que un trabajador no sindicalizado o que no se acoge a un pacto colectivo no puede acudir al arbitramento para solucionar sus conflictos. Es decir, lo acusado desconoce el derecho a la autonomía de la voluntad, pues, no se puede obligar a un trabajador a pertenecer a un sindicato si no lo desea y menos discriminarlo por ello, lo que viola numerosas disposiciones de la Constitución, entre ellas, los artículos 4, 13, 38, 39, 53, 93 y 116 de la Carta y los artículos 1 y 4 del Convenio 98 de la OIT. Además, considera que se viola el derecho fundamental al acceso a la administración de justicia, contenido en el artículo 229 de la Constitución, porque dadas las bondades de la justicia arbitral, el trabajador no sindicalizado no puede acudir a la misma.

2.2 Quienes intervinieron en esta acción pública se opusieron a la misma. Para la interviniente del Ministerio de la Protección Social, no sólo es posible acceder a la justicia arbitral a través de la cláusula compromisoria, en razón de que existe la figura del compromiso que está igualmente consagrada en el mismo artículo. Lo significa que el trabajador no sindicalizado o favorecido con la convención colectiva, una vez surgida la controversia, pude pactar el acudir a la justicia arbitral.

El señor Procurador explica que no se presenta ni una omisión legislativa relativa, en sentido negativo, entendida tal omisión como la obligación del legislador de regular el tema cuando se trata de un trabajador que no desea sindicalizarse, ni se da la vulneración de las disposiciones constitucionales invocadas por el actor, ya que el legislador al regular la cláusula compromisoria y el compromiso, actuó en consonancia con la igualdad real y efectiva de las relaciones laborales, respecto de la capacidad de negociación de las partes que acuerdan arreglo arbitral de sus litigios, relación que no es equilibrada al momento de firmar contratos individuales de trabajo, dada la subordinación existente en ese momento por parte del empleado.

2.3 Planteado así el objeto de la presente acción, se examinará si se está ante la vulneración que aduce el demandante. Para resolver esta discusión, debe tenerse en cuenta si las partes en el contrato individual de trabajo están en iguales condiciones de negociación, al punto de que puedan discutir sobre aceptar en forma voluntaria la renuncia a la justicia ordinaria con la suscripción de la cláusula compromisoria, o si la ley puede intervenir con el fin de restringir tal inclusión en el contrato de trabajo con el propósito de establecer el equilibrio de las partes, sobre este asunto.

3. Las partes en el contrato individual de trabajo. Contrato de adhesión. El tema de la relación desigual en el contrato de trabajo ha sido ampliamente examinado por la Corte Constitucional, por consiguiente, ahora sólo se aludirá brevemente a la jurisprudencia respectiva, pues el propósito de esta demanda radica en que se declare inexequible la restricción establecida en la disposición demandada, que contiene una limitación para la suscripción de la cláusula compromisoria, al establecer que sólo tenga validez cuando conste en convención o pacto colectivo . Lo que implica que la cláusula no puede estar contenida ni en el contrato de trabajo, ni en ningún otro documento otorgado posteriormente, salvo que esté prevista como lo ordena la ley : en convención o pacto colectivo.

Para la Corte, no se trata, como lo dice el demandante, ni de dar un trato discriminado y sin fundamento constitucional a quien no desee pertenecer a un sindicato o acogerse a un pacto colectivo, ni la norma impide al trabajador acudir al arbitramento para solucionar sus conflictos, como más adelante se verá, pues, lo que está en discusión no es un asunto de poca monta. No. Lo que está en discusión es ni más ni menos la renuncia que hacen las partes de acudir ante los jueces, decisión que puede tener una importante trascendencia para los intereses económicos del trabajador, ya que en caso de controversia debe ir a la justicia arbitral, que es onerosa, en virtud de la renuncia hecha por haber aceptado la cláusula compromisoria.

Para la Corte, esta razón justifica ampliamente que el legislador hubiere introducido la restricción acusada en el artículo 51 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 131 del Código Procesal del Trabajo. Pues, una de las características esenciales de las relaciones empleador – trabajador es “la excepción al principio romano de igualdad contractual en beneficio de la protección especial de los intereses de los trabajadores.” (sentencia T-230 de 1994) En efecto, la Corte ha explicado otras características de la relación laboral, tales como porqué, de ordinario, el contrato de trabajo es un contrato por adhesión “en el cual el trabajador se ve avocado a un dilema : aceptar las cláusulas del contrato o no acceder al empleo” (sentencia C-330 de 2000), que la desigualdad de las relaciones laborales es estructural e intrínseca, de donde surge la obligación del Estado de proteger el derecho al trabajo en su distintas modalidades. Ha dicho la Corte :

“4. La desigualdad estructural de las relaciones laborales Cuando la Constitución se refiere al trabajo como objetivo y fundamento esencial de la organización política, proclamando su doble condición de derecho fundamental y de obligación social, imponiéndole al Estado el compromiso de protegerlo de manera especial en sus distintas modalidades, no está haciendo otra cosa que reconocer la desigualdad intrínseca en las relaciones laborales, derivada no sólo del papel que juegan el capital y el trabajo en el sistema económico sino, en concreto, del rol que en dichas relaciones asumen empleadores y trabajadores.

[1] En efecto, contrariamente a lo que piensa el actor en virtud del contrato de trabajo empleadores y trabajadores no se ubican en el mismo plano de igualdad, porque la situación de subordinación en que se encuentra quien ofrece su fuerza de trabajo no es únicamente de carácter económico sino también de naturaleza jurídica, dado que el legislador al configurar este instituto del derecho laboral ha investido al patrono de facultades que lo habilitan para que, con arreglo al principio de dignidad humana, imparta órdenes e instrucciones a sus subordinados en relación con las condiciones en las que debe desarrollarse la labor contratada.

Con todo, debe advertirse que la relación de trabajo dependiente nace primordialmente de la realidad de los hechos sociales, por cuanto cada vez que una persona natural aparece prestando servicios personales bajo continuada

subordinación o dependencia a otra persona natural o jurídica, surge a la vida del derecho una relación jurídica de trabajo dependiente, originando obligaciones y derechos para las partes contratantes que fundamentalmente se orientan a gar antizar y proteger a la persona del trabajador.

(…) En fin, es sobre la base de la realidad incontrastable que supone la desigualdad en las relaciones entre empleadores y trabajadores que el legislador ha configurado un sistema jurídico de naturaleza garantista y proteccionista acorde con los principios rectores constitucionalizados en el canon 53 de la Carta Política, en el cual la plena autonomía de la voluntad y la completa libertad contractual no son posibles, precisamente, en razón a la situación del trabajador dentro de la relación laboral." (sentencia C-1110 de 2001, MP, doctora Clara Inés Vargas Hernández) A partir de la realidad de la desigualdad estructural de las relaciones laborales, de la obligación del Estado de intervenir con acciones positivas encaminadas a mantener el equilibrio en las relaciones entre empleador y trabajador, de la subordinación del trabajador al empleador, de considerar que el contrato de trabajo corresponde a un contrato por adhesión, es donde se debe ubicar la restricción legal de suscripción de la cláusula compromisoria.

Desde ya, la Sala debe dejar en claro que el examen y la decisión que se adoptará en esta demanda, no desconocen la importancia de la justicia arbitral como mecanismo alternativo para la solución de conflictos, incluidos los conflictos laborales, siempre y cuando se cumplan las condiciones mínimas para su funcionamiento, por tratarse de una institución establecida en la Carta, en el artículo 116. Es más, en varias oportunidades la Corte ha avalado el derecho de las partes de acudir a ella, pero entendiendo siempre que es excepcional la habilitación de particulares para solucionar conflictos; que es temporal , es decir, que esta justicia no puede desplazar la ordinaria; y, que recurrir al arbitraje es una decisión voluntaria de las partes. En la sentencia C-672 de 1999, se dijo :

"Si bien la Corte ha avalado la justicia arbitral como un mecanismo alternativo para la solución de los conflictos, ello no puede interpretarse en el sentido que aquélla resulte privilegiada frente a la función permanente de administrar justicia por parte del Estado, ni que ésta pueda verse cada vez mas sustituida o reducida en su campo de acción.

La institución de la justicia arbitral, que es onerosa, no puede expandirse a tal extremo que implique el reemplazo de la administración de justicia gratuita a cargo del Estado. Debe buscarse, por el contrario, el fortalecimiento de ésta para que ella sea la preferida y utilizada por las personas para solucionar sus conflictos, de tal suerte que a la justicia arbitral sólo se acuda excepcionalmente y como una mera opción.

Ello es así, porque robustecer en extremo la justicia arbitral en desmedro de la justicia a cargo del Estado, puede significar, en muchos casos, que se imponga a la parte débil en una relación jurídica, por la vía del arbitramento, la solución de un conflicto, que en ciertas ocasiones puede implicar la renuncia a sus derechos e intereses." Entonces, si bien no está en discusión la importancia constitucional de la justicia arbitral en asuntos laborales, lo que sí debe examinar la Corte es si la ley está garantizando que cuando el trabajador renuncie a recurrir a la justicia ordinaria, lo haga con pleno convencimiento de su decisión. Es decir, que no sea producto de la imposición de una de las partes de hacer suscribir a la otra, de manera individual, la cláusula compromisoria.

Para mejor claridad, debe recordarse lo que establecen las disposiciones laborales en esta materia y legalmente en qué consisten la cláusula compromisoria y el compromiso.

El artículo 130 del CST, dice "Los patronos y los trabajadores podrán estipular que las controversias que surjan entre ellos por razón de sus relaciones de trabajo sean dirimidas por árbitros." Sobre las consecuencias de esta decisión, el artículo 115 de la Ley 446 de 1998, señaló : "Pacto arbitral. Por medio del pacto arbitral, que comprende la cláusula compromisoria y el compromiso, las partes se obligan a someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal Arbitral, renunciando a hacer valer sus pretensiones ante los jueces.

” (se subraya) Ahora, la Ley 446 de 1998, define cláusula compromisoria y el compromiso así : “Artículo 116.- Cláusula compromisoria . Se entenderá por cláusula compromisoria, el pacto conten ido en un contrato o en documento anexo a él, en virtud del cual los contratantes acuerdan someter las eventuales diferencias que puedan surgir con ocasión del mismo, a la decisión de un Tribunal Arbitral. (…)” “Artículo 117.- Compromiso . El compromiso es un negocio jurídico, por medio del cual las partes involucradas en un conflicto presente y determinado, convienen resolverlo a través de un tribunal arbitral. (…)” La diferencia tradicional entre cláusula compromisoria y compromiso ha sido entendida en que la primera deroga eventualmente la jurisdicción de los jueces ordinarios, mientras que el compromiso la deroga actualmente . (sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, de fecha 11 de febrero de 1954).

El compromiso, como se sabe, no forma parte del contrato inicialmente pactado entre las partes, sino que es un acto jurídico de nacimiento posterior, que surge cuando así se conviene por ellas para que se le dé solución a un conflicto posterior al contrato que, de no mediar el compromiso, debería ser decidido por la jurisdicción del Estado. El compromiso requiere la preexistencia del conflicto, de la contención, de la controversia jurídica por unos hechos determinados. No puede imponerse unilateralmente por una de las partes a otra, como un ejercicio abusivo del derecho para sustraer la decisión del litigio por los jueces. Exige, necesariamente que se pacte de manera autónoma, esto es, con una voluntad libre, exenta de vicios en el consentimiento, pues se tr ata nada menos de la derogación de la jurisdicción para el caso concreto.

Entonces, dada la trascendencia de la decisión del trabajador de renunciar a la justicia ordinaria para la solución de sus conflictos, nace para el Estado, a través del legislador, la obligación de adoptar las precauciones que estime convenientes.

En el caso sub exámine consideró el legislador que se equilibraban las partes en este aspecto, bajo la presunción de que si la cláusula compromisoria consta en convención o pacto colectivo, querría decir que tal decisión había sido producto de una amplia discusión previa, en la que participaron el sindicato o los representantes de los trabajadores, y, por consiguiente, se adoptaba libre de presiones. De esta manera se limita la posibilidad de que tal renuncia sea producto de una aparente decisión individual del trabajador, quien para no poner en juego su contrato de trabajo, se vería obligado a firmar cláusulas con las que ni esté de acuerdo o que ni siquiera hubiere podido controvertir.

Además, la suscripción individual de esta cláusula por parte de los trabajadores podría convertirse en un obstáculo para hacer valer sus derechos laborales, pues, al tener que recurrir a la justicia arbitral, que es onerosa, mejor decidan desistir de demandar al empleador.

No sobra señalar que lo expresado en estas consideraciones no desconoce la posibilidad de que en la justicia arbitral se pueda invocar el amparo de pobreza.

En efecto, este interrogante que se ha planteado en la doctrina y en la jurisprudencia fue examinado por la Corte en la sentencia C-330 de 2000. Allí se señaló que por aplicación de las disposiciones del Código de Procedimiento Civil en materias laborales que no hayan sido expresamente tratadas en el Código Procesal del Trabajo, en lo que toca con el amparo de pobreza, debe aplicarse la regulación establecida en las disposiciones del Procedimiento Civil : artículos 160 a 167 del Código de Procedimiento Civil. Señaló la Corte :

“El Código de Procedimiento Civil, cuya aplicació n a materias laborales que no hayan sido expresamente tratadas por el Código Procesal del Trabajo está expresamente autorizada [2] , se encarga de regular lo atinente al amparo de pobreza (Artículos 160 a 16 7 C.P.C.), institución que busca que la persona que no se encuentra en capacidad de atender los gastos de un proceso pueda, no obstante, hacer valer un derecho litigioso. Dichas normas, que han de aplicarse a eventos análogos en las relaciones laborales, establecen la procedencia (artículo 160); oportunidad, competencia y requisitos (artículo 161) ; trámite (artículo 162) y efectos del amparo (artículo 163).

(…) c. Los efectos económicos que se derivan del arbitramento en materia laboral deben producirse teniendo en cuenta la capacidad económica de las partes enfrentadas, pues el arbitraje no es un mecanismo eficaz cuando su utilización se convierte en una forma de desconocer la desigualdad material entre trabajador y empleador, creando costos insuperables para una de las partes, que se convierten en un obstáculo para obtener justicia efectiva. En consecuencia, la persona que no se encuentre en capacidad de atender los gastos de un proceso debe tener la opción de invocar el amparo de pobreza." (sentencia C-330 de 2000, MP, doctor Carlos Gaviria Díaz) Para la Corte, como lo dijo la sentencia que se acaba de citar, si bien es posible invocar el amparo de pobreza ante la justicia arbitral, en nada se desvirtúa la precaución adoptada por el legislador en el sentido de proteger al trabajador de suscribir en forma individual la cláusula compromisoria.

Por consiguiente, como conclusión se tiene : no sólo no se viola ninguna de las disposiciones constitucionales a las que se refiere el demandante con la restricción acusada, sino que se trata de una intervención legítima del legislador y justificada en la Constitución, con el fin de proteger al trabajador, para que no renuncie a la justicia ordinaria al suscribir individualmente la cláusula compromisoria, salvo si ésta consta en convención o pacto colectivo, pues, en este caso, existe la presunción de que su inclusión fue objeto de amplio debate sobre su conveniencia, por parte del sindicato o de los representantes de los trabajadores, según el caso.

Finalmente, no es cierto que al trabajador no sindicalizado o que no lo cobije un pacto colectivo no pueda acceder a la justicia arbitral, pues el propio artículo 51, en la parte no acusada, establece que a través del compromiso, se puede acceder a la justicia en mención.

Es decir, tal como se vio en la definición de lo que es el compromiso, si ya se ha producido el conflicto, las partes pueden acordar que sean los árbitros, y no el juez, quienes continúen y decidan el proceso. Obsérvese que en este caso, la ley no exige que el compromiso conste en pacto colectivo o convención. Esto significa que a este juicio puede acceder cualquier trabajador que suscriba el compromiso, aunque no esté sindicalizado o no lo cobije pacto colectivo.

En consecuencia, por lo expuesto, no existe la vulneración de las normas señaladas por el demandante con la restricción que hizo el legislador para la suscripción de la cláusula compromisoria. Por el contrario, se trata de una forma de garantizar el acceso de los trabajadores a la justicia ordinaria, en la que obra el principio de la gratuidad. Además, no se impide al empleado recurrir a la justicia arbitral si la cláusula consta en pacto o convención, o si obra en un compromiso, una vez ya se ha producido el conflicto.

VII. DECISION. En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE :

Declarar exequible la expresión "La cláusula compromisoria sólo tendrá validez cuando conste en convención o pacto colectivo", contenida en el artículo 51 de la Ley 712 de 2001, "Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo".

Notifíquese, comuníquese, publíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente. MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA Presidente JAIME ARAUJO RENTERIA Magistrado ALFREDO BELTRAN SIERRA Magistrado JAIME CORDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado HUMBERTO SIERRA PORTO Magistrado ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado CLARA INES VARGAS HERNANDEZ Magistrada MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] La jurisprudencia constitucional ha dicho al respecto:

"La Constitución Colombiana, por su parte, no sólo consagra todos los postulados esenciales del Estado social de derecho, sino que de manera específica, define al trabajo como uno de los fundamentos del Estado (C.P. art. 1) y contempla plenas garantías laborales para la consecución de los fines propuestos (C.P. Arts. 53, 54, 55, 56 y 57). Como características esenciales de esta nueva concepción de las relaciones obrero-patronales sobresalen las siguientes: 1) percepción dialéctica y conflictiva de los intereses que confluyen; 2) carácter funcional de los conflictos como

impulsadores de una sociedad pluralista, solidaria y justa y 3) excepción al principio del derecho romano de igualdad contractual en beneficio de la protección especial de los intereses de los trabajadores ” . Sentencia T-230 de 1994. Se resalta [2] Cfr. Artículo 145 del Código Procesal del Trabajo.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 31 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.