



DELEGADA PARA LOS DERECHOS ECONÓMICOS,
SOCIALES Y CULTURALES (DESC)

DERECHO LABORAL COLECTIVO

www.defensoria.gov.co



#NosUnenTusDerechos



#NosUnenTusDerechos

© Defensoría del Pueblo, 2023
Obra de distribución gratuita.

El presente texto se puede reproducir, fotocopiar o replicar, total o parcialmente, citando la fuente.

Colombia. Defensoría del Pueblo
Derecho Laboral Colectivo

•••

Carlos Camargo Assis
Defensor del Pueblo

Luis Andrés Fajardo Arturo
Vicedefensor del Pueblo

Oscar Julián Valencia
Secretario General

Nelson Felipe Vives Calle
Secretario Privado

Alberto José Válcarcel Zárate
Delegado para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Coordinación y edición general
Gissela Arias González

Directora Nacional de Promoción y Divulgación de los Derechos Humanos.
Secretaría Técnica del Comité Editorial

Carlos René Montoya,
contratista, de la Defensoría de la Delegada para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales
Autor

EVML
Diseño y diagramación

EVML
Diseño de portada

Fotografías
Banco de fotos de la Defensoría del Pueblo

•••

Este documento debe citarse así: Defensoría del Pueblo. 2023. Derecho Laboral Colectivo.

DELEGADA PARA LOS DERECHOS ECONÓMICOS,
SOCIALES Y CULTURALES (DESC)

DERECHO LABORAL COLECTIVO



2023

DEFENSORÍA DEL PUEBLO



Sabía usted que...

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 39¹, manifiesta que todos los trabajadores y empleadores tienen el derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado.



Sabía usted que...

Tenemos fundamentos convencionales como el Convenio 87² de la OIT, el cual hace parte del bloque de constitucionalidad, que consagra la libertad sindical y el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, afiliarse a ellas, sin autorizaciones previa, así como el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos: el de organizar su administración y sus actividades; el de formular su programa de acción, sin injerencia de las autoridades públicas y a la negociación colectiva libre y voluntaria.



Clases de sindicatos

En Colombia existen distintas clases de sindicatos que brindan la opción a los trabajadores de escoger cuál quieren conformar. De acuerdo con el artículo 356³ del Código Sustantivo del Trabajo, los sindicatos pueden clasificarse de la siguiente manera:

- De empresa
- Gremiales
- De industria
- De oficios varios



Mínimo de personas para la constitución de un sindicato

Conforme con el artículo 359⁴ del Código Sustantivo del Trabajo, todo sindicato de trabajadores necesita para

¹ Constitución Política de Colombia [1991]. Gaceta constitucional.

² C087 - *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, [1948]. Núm. 87, www.ilo.org

³ El artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo corresponde a la versión inicial ordenada en el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950, subrogado Ley 50/90. Art 40.

⁴ Artículo 359, que corresponde al artículo 376 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) empleadores independientes entre sí.

Sabía usted que...

La constitución de un sindicato se puede hacer mediante acta que no debe elevarse a escritura pública ni debe registrarse en Cámara de Comercio.

- ✓ El artículo 361⁵ del Código Sustantivo del Trabajo menciona que para la constitución y fundación se debe realizar una reunión inicial en la que se debe suscribir un “acta de fundación” donde se expresen los nombres de todos los integrantes, sus documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación.

En la reunión o en las sucesivas se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación

los cuales, según el artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, pueden realizar de forma libre; finalmente, se designará el personal directivo y todo se hará constar en el acta o actas que se suscriban.



¿En qué entidad debo realizar el registro del sindicato?

El artículo 365⁶ del Código Sustantivo del Trabajo establece que todo sindicato de trabajadores deberá inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Trabajo.

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la asamblea de fundación, el sindicato presentará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social solicitud escrita de inscripción en el registro sindical.

⁵ Artículo 361, edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950. Artículo modificado por el artículo 41 de Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial 39.618 de 1991.

⁶ Código Sustantivo del Trabajo, incluido por el artículo 45 de la Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial 39.618 de 1991.



¿Qué documentos debo anexar en la solicitud de inscripción del sindicato?

Conforme con lo establecido en el artículo 365⁷ del Código Sustantivo del Trabajo, los documentos que se deben anexar son:

- Copia del acta de fundación suscrita por los asistentes con indicación de su documento de identidad.
- Copia del acta de elección de la junta directiva.
- Copia del acta de la asamblea en la que fueron aprobados los estatutos.
- Un ejemplar de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario de la junta directiva.
- Nómina de la junta directiva y documento de identidad.



¿Cuáles son las funciones de los sindicatos?⁸

- ✓ Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes.
- ✓ Propulsar el acercamiento de empleadores y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley.
- ✓ Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales.
- ✓ Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional.
- ✓ Representar en juicio o ante cualquier autoridad u organismo los intereses económicos comunes o generales

⁷ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 365, subrogado Ley 50/90. Art 45 publicada en el Diario Oficial 39.618 de 1991.

⁸ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 373, edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950

- de los agremiados o de la profesión respectiva.
- ✓ Promover la educación técnica y general de sus miembros.
- ✓ Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad.
- ✓ Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes
- ✓ Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo.
- ✓ Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

- ✓ 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.

¿En qué casos puede disolverse un sindicato?

De acuerdo con el artículo 401⁹ del Código Sustantivo del Trabajo, un sindicato solamente se disuelve:

- Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto.
- Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la
- organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes.

⁹ Artículo 401 Código Sustantivo del Trabajo, ordenado por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

- Por sentencia judicial.
- Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de sindicatos de trabajadores.

Liquidación del sindicato

Según el artículo 402¹⁰ del Código Sustantivo del Trabajo al disolverse un sindicato, federación o confederación, el liquidador designado por los afiliados o por el juez aplicará los fondos existentes, el producto de los bienes que fuere indispensable enajenar y el valor de los créditos que recaude, en primer término, para el pago de las deudas del sindicato, federación o confederación, incluidos los gastos de la liquidación.



¿Qué es el fuero sindical?

Según el artículo 405¹¹ del código sustantivo del trabajo se denomina *fuero sindical* a la garantía de la que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Esta garantía aplica de igual manera para servidores públicos

¹⁰ El artículo 402 del Código Sustantivo del Trabajo, corresponde al artículo 418 del Decreto 2663 de 1950. Su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

¹¹ Régimen Laboral Colombiano, [2020]. Editorial Legis. Art. 405, modificado D.204/57, pág 642. Convenio 98 Organización Internacional del Trabajo.



Quiénes se encuentran amparados por el fuero sindical?

Según el artículo 406¹² del Código Sustantivo del Trabajo están amparados por el fuero sindical:

- » Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses.
- » Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.
- » Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.
- » Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designen los sindicatos, por el mismo periodo de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.
- » Gozan de la garantía del fuero sindical los servidores públicos, excepto aquellos que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

¹²El artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 24 del Decreto-ley 2351 de 1965 y por el artículo 12 L.584/2000, SUIN, JURISCOL



¿Puedo ser despedido si me encuentro amparado por el fuero sindical?

- » El artículo 410¹³ del Código Sustantivo del Trabajo menciona que el trabajador amparado por fuero sindical solo puede ser despedido cuando se suscriba una justa causa como lo son:
- » La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
- » Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.



Sabía usted que...

De acuerdo con el artículo 413¹⁴ del Código Sustantivo del Trabajo, el fuero sindical no impide aplicar al trabajador que de él goce las sanciones disciplinarias distintas del despido en los términos del respectivo reglamento de trabajo.



¿Qué sucede si se presenta un conflicto colectivo?¹⁵

Cuando se presenta un conflicto colectivo debe llevarse a cabo el trámite de arreglo directo donde se suscriben las siguientes etapas.

1. Se presenta pliego de peticiones

De acuerdo con el artículo 432¹⁶ del Código Sustantivo del Trabajo siempre que se presente un conflicto colectivo que

¹³ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 410 ordenado por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950, modificado D204/57.

¹⁴ Régimen Laboral Colombiano, Editorial Legis, 2020, artículo 13, pág 648.

¹⁵ Artículo 432, Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950, modificado por el artículo 16 de la Ley 584 de 2000, publicada en el Diario Oficial 44.043, del 14 de junio de 2000.

¹⁶ Artículo 432, Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950, modificado por el artículo 16 de la Ley 584 de 2000, publicada en el Diario Oficial 44.043, del 14 de junio de 2000.

pueda dar por resultado la suspensión del trabajo o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación para que presente al empleador o a quien lo represente, el pliego de las peticiones.

2. Se inician las conversaciones

Según el artículo 433¹⁷ del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador o el representante está en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones.

El empleador que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual

más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA).

3. Duración de las conversaciones

De acuerdo con el artículo 434¹⁸ del Código Sustantivo del Trabajo, las conversaciones de negociación de los pliegos de peticiones, en esta etapa de arreglo directo, durarán veinte (20) días calendario, prorrogables de común acuerdo entre las partes, hasta por veinte (20) días calendario adicionales.

4. Etapa final

En esta etapa pueden suceder dos situaciones, la primera es que se llegue a un ACUERDO y la segunda es que NO HAYA ACUERDO¹⁹

¹⁷ Artículo 433, Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950, modificado por el artículo 21 de Ley 11 de 1984, publicada en el Diario Oficial 36.517 de 1984.

¹⁸ Régimen Laboral Colombiano [2020]. Editorial Legis. Artículo 434, subrogado L 50/90, pág. 668 a 670

¹⁹ Régimen Laboral Colombiano [2020]. Editorial Legis, artículo 434, subrogado L 50/90 Art 60, pág. 671

¿Qué sucede si hay acuerdo en el conflicto colectivo?

De acuerdo con el artículo 435²⁰ del Código Sustantivo del Trabajo, si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el empleador y se enviará una copia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por conducto del inspector respectivo.

Los acuerdos que se produzcan en la primera etapa del trámite de negociación se harán constar en actas que deberán ser suscritas a medida que avancen las conversaciones y que tendrán carácter definitivo.

Sabía usted que...

Según el artículo 445²¹ del Código Sustantivo del Trabajo, la huelga debe desarrollarse de la siguiente forma:

1. La cesación colectiva del trabajo, cuando los trabajadores optaren por la huelga, solo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después.
2. Durante el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.
3. Dentro del término señalado, las partes, si así lo acordaren, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

¿Qué sucede si no hay acuerdo en el conflicto colectivo?

Según el artículo 444²² del Código Sustantivo del Trabajo, incluida la etapa

²⁰ Código Sustantivo del Trabajo artículo 434, subrogado L 39/85 artículo. 2, publicada en el Diario Oficial 36.867 de 1985.

²¹ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 445. Artículo modificado por el artículo 62 de Ley 50 de 1990, publicado en el Diario Oficial 39.618 de 1991.

²² Código Sustantivo del Trabajo, artículo 444. Artículo modificado por el artículo 61 de Ley 50 de 1990, publicado en el Diario Oficial 39.618 de 1991.

de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento



¿Qué efectos jurídicos tiene la huelga?

De acuerdo con el artículo 449²³ del Código Sustantivo del Trabajo, la huelga suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure.

El empleador no puede celebrar entretanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y para la ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para el mantenimiento de semovientes y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias.



Sabía usted que...

De acuerdo con información actualizada por parte del Ministerio del Trabajo, en Colombia se encuentra actualmente una totalidad de 11579 de organizaciones sindicales registradas a 2017.

file:///C:/Users/RENE%20MONTOYA/Downloads/INFORME%20FINAL%20ACTUALIZADO%20septiembre%202018%20-%20archivo%20word.pdf



¿Se puede acudir a la Defensoría del Pueblo cuando el derecho a la asociación sindical es vulnerado?

Sí, siempre y cuando se presente la situación de encontrarse en imposibilidad económica o social para sufragar los gastos de representación judicial o extrajudicial para la defensa de sus derechos.

Se puede acudir a la Defensoría del Pueblo como un recurso para proteger y garantizar este derecho fundamental. La Defensoría

²³ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 449. Artículo modificado por el artículo 64 de Ley 50 de 1990, publicado en el Diario Oficial 39.618 de 1991.

del Pueblo es una institución independiente encargada de defender los derechos humanos y velar por el cumplimiento de la Constitución y las leyes. Si se presentan situaciones en las que se impide o limita la formación de sindicatos, se obstaculiza su funcionamiento o se toman represalias contra los miembros sindicales, la Defensoría del Pueblo puede intervenir para investigar, mediar y promover soluciones que restablezcan el derecho a la libertad sindical y aseguren un ambiente laboral justo y equitativo. Su intervención busca proteger a los trabajadores y fomentar la participación en organizaciones sindicales sin temor a represalias.



Sabía usted que...

En Colombia han sido canceladas un total de 892 personerías jurídicas a organizaciones sindicales, a 2017, según el censo sindical.

file:///C:/Users/RENE%20MONTOYA/Downloads/INFORME%20FINAL%20ACTUALIZADO%20septiembre%2028-2018%20-%20archivo%20word%20(1).pdf



Implicaciones de la Ley 1210 de 2008 en Colombia

La Ley 1210 de 2008 en Colombia, también conocida como la Ley de Libertad Sindical, introdujo cambios importantes en el marco legal para proteger y promover el ejercicio del derecho sindical en el país. Algunos de los aspectos destacados e implicaciones de esta ley son:

1. Protección de la libertad sindical: la ley refuerza el derecho fundamental de los trabajadores a asociarse libremente, formar sindicatos y afiliarse a ellos sin discriminación ni represalias por parte de los empleadores.
2. Libertad de afiliación: la normativa garantiza que los patrones no pueden condicionar la contratación o permanencia en el empleo a la afiliación o no afiliación a un sindicato.
3. Prohibición de despidos antisindicales: la ley establece que ningún trabajador podrá ser despedido por motivos relacionados con su participación en actividades sindicales legítimas.

4. Derecho a la negociación colectiva: la norma promueve y protege el derecho de los sindicatos a negociar colectivamente con los patrones sobre condiciones laborales, salarios y otros aspectos relevantes para los trabajadores.

5. Inspección y vigilancia: la ley faculta a las autoridades del trabajo para supervisar y vigilar el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la libertad sindical y tomar medidas correctivas en caso de incumplimiento.

6. Mecanismos de solución de conflictos: la legislación establece procedimientos para resolver conflictos laborales y sindicales de manera pacífica y equitativa, a partir del diálogo y la concertación entre las partes involucradas.

7. Derecho a la huelga: la ley protege el derecho de los trabajadores a la huelga como una medida legítima de presión para la defensa de sus intereses laborales y sindicales.



8. Sanciones por violaciones: en caso de que se constate la vulneración del derecho sindical, la ley contempla sanciones y medidas correctivas para garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores y sindicatos.

La Ley 1210 de 2008 representa un avance significativo en la protección de los derechos sindicales en Colombia y busca fomentar la participación de los trabajadores en la defensa de sus intereses y condiciones laborales. Sin embargo, es importante destacar que aún persisten desafíos en su implementación efectiva y en la prevención de violaciones a los derechos sindicales en algunos sectores laborales del país.

<https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2020/02/Manual-de-derechos-laborales-CARTILLA-N%C2%BA-6-El-derecho-a-la-libertad-sindical-en-Colombia.pdf>



¿Qué mecanismos judiciales se pueden ejercer para garantizar la protección del derecho sindical?

Si bien el derecho de asociación sindical se encuentra regulado en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, como un derecho fundamental, así como en el ámbito legal a través del Código Sustantivo del Trabajo, (artículo 353) se puede acudir a los siguientes mecanismos:

1. Acción de tutela: la tutela es un recurso judicial de protección de los derechos fundamentales que cualquier persona puede utilizar cuando siente que sus derechos han sido vulnerados o amenazados. Si el derecho sindical se ve afectado, los trabajadores pueden presentar una acción de tutela para solicitar medidas inmediatas de protección y restauración de sus derechos.
2. Acción de cumplimiento: la acción de cumplimiento es una herramienta legal para exigir a las autoridades que cumplan con su deber de proteger los derechos y

garantías establecidas en la Constitución y la ley. Si una entidad pública o privada impide el ejercicio del derecho sindical, esta acción puede utilizarse para obligar su cumplimiento.

3. Acción de inconstitucionalidad: si una norma o ley va en contra de los derechos sindicales consagrados en la Constitución, se puede presentar una acción de inconstitucionalidad ante la Corte Constitucional para solicitar su revisión y eventual declaratoria de inconstitucionalidad.

4. Denuncias ante la Fiscalía General de la Nación: si se cometen delitos contra el derecho sindical, como amenazas, agresiones o actos de violencia, se pueden presentar denuncias ante la Fiscalía para que se investigue y se lleve a los responsables ante la justicia.

5. Denuncias ante la Inspección del Trabajo: la Inspección del Trabajo es la entidad encargada de velar por el cumplimiento de las normas laborales en Colombia. Si se presentan violaciones al derecho sindical en el ámbito laboral, se pueden presentar denuncias ante esta entidad para que realicen las investigaciones pertinentes y tomen las medidas necesarias.

6. Acciones colectivas: los sindicatos y trabajadores pueden presentar acciones colectivas para defender sus derechos de manera conjunta. Estas acciones permiten que varios afectados por una misma situación puedan reclamar sus derechos de forma masiva, para fortalecer su posición frente a las autoridades y empleadores.

Es importante tener en cuenta que, además de los mecanismos judiciales, existen instancias de diálogo y concertación como la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, donde los representantes de los trabajadores y patronos pueden discutir y acordar temas laborales y sindicales. La combinación de estos mecanismos busca proteger y fortalecer el derecho sindical en Colombia.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/204141/PAL%2B5+vers+FINAL.pdf/1a7346d2-4c6b-d561-05b8-1a4278f832ad?version=1.0>



Tribunales de arbitramento en el proceso de negociación colectiva

Los tribunales de arbitramento en el proceso de negociación colectiva en Colombia son instancias establecidas por la ley para resolver conflictos laborales entre empleadores y trabajadores cuando no se llega a un acuerdo mediante la negociación directa o por la vía de conciliación. Estos tribunales están compuestos por árbitros imparciales y especializados en derecho laboral, quienes analizan las pretensiones de las partes y emiten un laudo arbitral que tiene fuerza de sentencia. Su función principal es brindar una solución justa y equitativa al conflicto, con el fin de evitar la paralización de actividades y garantizar la paz laboral en el país.

Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 139 y subsiguientes. Ley 712 de 2001







**Defensoría
del Pueblo**
COLOMBIA

#NosUnenTusDerechos

Defensoría del Pueblo de Colombia

DELEGADA PARA LOS DERECHOS ECONÓ-
MICOS SOCIALES Y CULTURALES - DESC

www.defensoria.gov.co

Calle 55 N° 10-32

Apartado Aéreo: 24299 - Bogotá, D. C.

Código Postal: 110231

Tels.: 314 73 00 - 314 40 00

www.defensoria.gov.co