

January 1986

Nuevo Ámbito en la Negociación Colectiva (La Mediación)

José Vicente Eissner Garzón
revista_uls@lasalle.edu.co

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/ruls>

Citación recomendada

Eissner Garzón, J. V. (1986). Nuevo Ámbito en la Negociación Colectiva (La Mediación). Revista de la Universidad de La Salle, (13), 73-74.

This Artículo de Revista is brought to you for free and open access by the Revistas de divulgación at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Revista de la Universidad de La Salle by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

Nuevo Ambito en la Negociación Colectiva

(La Mediación)

JOSE VICENTE EISSNER GARZON*

Hasta la aparición de la Ley 39/85 (febrero 5), la segunda etapa en la solución de los conflictos colectivos de trabajo, la constituía la conciliación, institución que en la práctica fue poco ágil puesto que los conciliadores eran designados por las partes en conflicto, trabajadores y patronos, sin finalizar en una solución económica o jurídica de las pretensiones en pugna ya que cada conciliador pretendía la defensa de los intereses de quien lo había designado. Con la sanción de la Ley 39/85 se estableció la Mediación regulada en el artículo 40. de la mencionada ley, institución mediante la cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene la obligación ineludible de intervenir por intermedio de funcionarios estatales en el conflicto colectivo de manera imparcial y en calidad de director del mismo conflicto, presentando fórmulas de solución debidamente motivadas y precisas que pueden ser aceptadas o rechazadas tanto por los trabajadores como por los patronos, quienes están representados en esta etapa del conflicto por comisiones plurales integradas en forma igual o diferente a la etapa anterior de arreglo directo.

La importancia juridico-procesal de la mediación está caracterizada por los siguientes aspectos:

1. Es el Gobierno por intermedio del Ministerio quien dirige y ejecuta la actuación dentro de la etapa.
2. Su actividad es imparcial puesto que la hace por mandato de la ley, sin injerencia de intereses personales o políticos de cualquiera de las dos partes.

* Profesor Asociado - Universidad de La Salle

3. Sus planteamientos de solución no son **Per se** sino que deben estar motivados, precisados de acuerdo a las circunstancias y a los intereses de las partes en conflicto.
4. Así mismo, aunque sus soluciones no son obligatorias tienen opción de ser acogidas por las partes por su misma imparcialidad y por razón de período tan corto, preciso y perentorio (10 días hábiles) para solucionar el conflicto, que en caso contrario, de no llegarse a una solución negociada, ésta se plantearía en etapas posteriores, los Tribunales de Arbitramento, voluntario u obligatorio en donde poca injerencia tendrían las partes en forma directa.

De acuerdo con la somera noción expuesta sobre la mediación y sus características, puede afirmarse sin lugar a dudas que la Legislación colombiana, en su aspecto colectivo, ha dado un gran paso mediante el intervencionismo de Estado para pretender solucionar los conflictos laborales en bien de las partes y de la misma sociedad involucrada.

Falta aún por resolver el interrogante de si los mecanismos jurídicos puestos a disposición del hombre y sus conflictos son instrumentales válidos, cuando se sigue especulando sobre el libre albedrío y libertad del hombre que determinan su conducta, que es por esencia el objeto del Derecho.