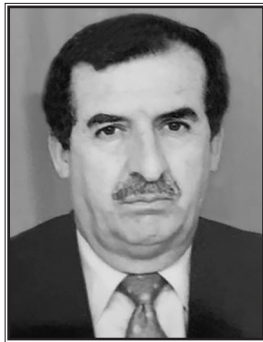


EL ARBITRAMIENTO LABORAL EN LA  
LEY 1563 DE 2012  
-ESTATUTO DE ARBITRAJE NACIONAL E INTERNACIONAL-  
LABOR ARBITRATION IN LAW 1563 OF 2021 -NATIONAL AND  
INTERNATIONAL ARBITRATION STATUTE-



Humberto Jairo Jaramillo V.\*  
*Aadémico correspondiente*

### Planteamiento del tema

Desde la cláusula compromisoria acordada por las partes en un contrato colectivo (Ley 712 de 2001 artículo 51), sea en la convención colectiva o en el contrato sindical, (artículos 467 a 469 y 482 a 484 del Código Sustantivo del Trabajo), o en el compromiso pactado después del surgimiento del conflicto (Ley 712 de 2001, artículo 51), o para dar solución a un conflicto económico colectivo, (artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo), para que este sea resuelto mediante la heterocomposición.

---

\* Abogado con posgrado en Derecho Comercial y Laboral de la Universidad Pontificia Bolivariana, exprofesor de Derecho Procesal Laboral y Colectivo en U.P.B. y posgrado en la Universidad Externado de Colombia, Universidad de Antioquia, Universidad Pontificia Bolivariana e Icesi. Conjuez de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y miembro correspondiente de la Academia Colombiana de Jurisprudencia.

Por mandato del artículo 56 de la Constitución Nacional, se presenta el debate de la norma procesal que rige el trámite en la solución del mismo, al ser conflictos derivados directa o indirectamente de un contrato de trabajo, en el derecho individual, para lo cual es necesario determinar si es mediante las normas del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en los artículos 130 a 143 y 456 a 461 del Código Sustantivo del Trabajo, con remisión directa en ser aplicada la Ley 1563 de 2012, en lo no regulado por el derecho procesal laboral, o es de total regulación de la citada ley de arbitramento por medio de la cual se expide el estatuto de arbitraje nacional e internacional, para los asuntos civiles, comerciales y administrativos.

Es decir, en virtud de la mencionada ley el arbitramento laboral debe tramitarse de conformidad con ella, al derogar las normas que le sean contrarias, o por el contrario, se deben seguir aplicando las normas especiales del derecho laboral.

## **Respuesta a la inquietud planteada**

La Ley 1563 de 2012, *“Por medio de la cual se expide el Estatuto de Arbitraje Nacional e Internacional, y se dictan otras disposiciones”*, los primeros once (11) artículos son normas generales, el artículo 12, inicio del proceso arbitral, exige una demanda con los requisitos del Código de Procedimiento Civil, hoy Código General del Proceso; en el transcurso de esta norma se refiere al Código de Procedimiento Civil en lo referente a cuantía, requisitos de la demanda, traslados, pruebas, conciliación, juez competente al recurso de anulación, lo vincula con procesos civiles y comerciales al igual que el contencioso administrativo, concluyendo en una interpretación finalista, estar orientado a los conflictos que surgen en estas especialidades. (Artículos 27 y 30 Código Civil)

La Ley 1563 de 2013 en el artículo 118. Ordena la derogación expresa de las siguientes normas:

*“Deróguese el Decreto 2279 de 1989; el inciso primero del artículo 10 del Decreto 1056 de 1953, los artículos 90 a 117 de la Ley 23 de 1991; los artículos 12 a 20 del Decreto 2651 de 1991; los artículos 70 a 72 de la Ley 80 de 1993; los artículos 111 a 132 de la Ley 446 de 1998; los artículos 111 a 231 del Decreto 1818 de 1998; el inciso 3 del artículo 331 del Código de*

*Procedimiento Civil modificado por el artículo 34 de la Ley 794 de 2003; el artículo 22 de la Ley 1150 de 2007; la Ley 315 de 1996; el literal b) del artículo 3 y el inciso 3 del artículo 7 de la Ley 1394 de 2010, el numeral 12 del artículo 43 de la Ley 1480 de 2011; el inciso 2 del artículo 693 del Código de Procedimiento Civil; y el artículo 194 del Código de Comercio, así como todas las disposiciones contrarias a la presente ley.” (Lo subrayado no es del original).*

No se derogan en forma expresa los artículos 130 a 143 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad social, que regulan el arbitramento laboral, no existe derogación tácita, ya que estas normas, no son contrarias a la Ley 1563 de 2012, por cuanto el derecho del trabajo, tiene competencia con procedimiento ordinario y arbitral, autónomo, independiente y especial, esto desde la calidad de los conflictos que se derivan de forma directa o indirecta del contrato de trabajo – individual, colectivo o sindical – y las controversias del sistema de seguridad social integral. (Artículos 1º y 2º del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social modificados en la Ley 712 de 2001 artículos 1º y 2º)

Lo sustantivo de los conflictos del ámbito laboral, se deriva de la autonomía del derecho del trabajo, por ello tiene características que le dan personalidad y fisonomía propias, diferente al derecho civil y/o comercial en su parte contratos y obligaciones, es un derecho de cosas, del sentido de propiedad, despersonificado de las relaciones subjetivas, distinto es el derecho laboral con un estatuto de la conducta de los hombres en su supervivencia humana y por ello lo define el autor mexicano Mario de la Cueva, “*Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan con ocasión o por motivo de la formación, modificación, o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo.*”, todo con gran efecto y responsabilidad social al tener relación con el derecho fundamental del trabajo, calificado como fuente de crecimiento del ser humano y soporte económico de la sociedad, al ser junto con la seguridad social un derecho fundamental e irrenunciable, regulado por normas de orden público, calificado en ser esencial de primera generación. (Artículos 25, 39, 48, 55 y 56 de la Constitución Nacional)

Del libro “Derecho Procesal del trabajo y seguridad social”, del cual soy autor, Editorial Dike, segunda edición 2019 transcribo el análisis de la autonomía del derecho procesal del trabajo. (Páginas 35 a 39)

*“Siempre el derecho busca la vida en equilibrio de la comunidad, pero cuando una parte considera que no se está dando, para esto el Derecho Procesal se vincula con el trabajo como un medio de subsistencia económica del hombre, con una protección especial por las autoridades nacionales, con su fundamento en la Constitución Nacional en sus artículos 25, 39, 48, 53, 54, 55, 56 y 57, para la coordinación económica y el equilibrio del capital y el trabajo humano siguiendo el artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado en la Ley 789 de 2002 artículo 1º, en la protección social; como lo dice el profesor Guillermo Cabanellas, nace de un litigio que es distinto, donde los intereses contrapuestos son el factor esencial, es de orden ético y moral de obligaciones tutelados por el Estado, son más especiales, por ser el derecho del trabajo algo autónomo y especializado, muy vinculado con el acontecer político y social, también requiere de un proceso con cierto grado de autonomía con un juez especializado, para una justicia social, donde además el fallador no mire e interprete la norma como de dos (2) cosas o bienes en abstracto sino que es la fuente de supervivencia de la persona o una asociación de estos, con la función de la especial intervención del Estado (artículo 25 C.N.C.), para proteger los derechos mínimos e irrenunciables.( Artículo 13 C.S.T.)*

*Cuando se habla de autonomía del derecho procesal, no se consagra una independencia absoluta o de aislamiento, no es que este sea una isla en el ordenamiento jurídico, ya que ello es relativo, tienen que existir relaciones de coordinación entre las distintas especialidades de la ciencia jurídica, con el derecho del trabajo que tiene una primera relación con las normas análogas, la equidad, la jurisprudencia, los principios de la Organización Internacional del Trabajo, al igual que los convenios de esta organización ratificados por Colombia, los que por mandato de los artículos 53 y 93 de la Constitución Nacional, una vez ratificados, hacen parte del ordenamiento jurídico del país, las normas del proceso civil, donde hay similitud de funciones y en casos de identidad de procedimientos, con una aplicación de normas análogas a este en el Derecho Laboral y en su defecto las del Código General del Proceso, es la aplicación analógica de la norma, lo cual tiene concordancia con los artículos 18 y 19 del Código Sustantivo del Trabajo, siempre respetando el principio de la inescindibilidad de la norma jurídica en su aplicación. (Artículo 21 C.S.T. y 145 del C. de P.T.y S.S.), aquí el mandato de aplicación analógica de otras normas, es cuando ello no esté regulado en el proceso laboral, la primera solución al tema procesal laboral se debe obtener en dicho código, a falta de ello en las normas análogas y en caso de no encontrarla en estos acude al proceso*

*civil*, como es el caso del arbitramento por remisión directa al Código General del Proceso y Ley 1563 de 2012, lo ordena el artículo 137 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social.

*El Derecho Procesal del trabajo, tiene una natural interdependencia, en una relación de mutuo enriquecimiento con las diversas disciplinas procesales, de ellas se nutre y las nutre, donde tomando la frase del profesor Eduardo J. Couture (1945) “Un nuevo derecho, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno solo de ellos, ha debido surgir, para establecer, mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida los que ponen su trabajo como sustancia del contrato y los que se sirven del mismo para la satisfacción de sus intereses”.*

\*\*\*\*\*

Con lo expuesto, se concluye que la debatida autonomía del derecho procesal del trabajo, no deja de ser una discusión académica, como tal hace parte del ordenamiento jurídico nacional y tiene como todos los demás, un núcleo o columna vertebral cual es el derecho procesal, de fácil acceso y trámite ágil, con la aplicación del principio de libertad de formas procesales, donde lo no regulado se adecua en sus principios para lograr su finalidad (artículo 40 C.P.T. y S.S.), solo en caso de no estar allí la solución, se acude a la analogía del proceso civil, con las regulaciones del Código General del Proceso.

Conforme al artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por la Ley 712 de 2001, la jurisdicción del trabajo. En sus dos especialidades, laboral y seguridad social, están instituidas para decidir los conflictos originados directa o indirectamente del contrato de trabajo, individuales o colectivas, fallos arbitrales, en el reglamento o contrato individual u otras normas del ordenamiento jurídico, existiendo como relación sustantiva, fuente de ello el contrato de trabajo, individual o colectivo, en este último es la convención, el pacto colectivo y el contrato sindical, donde empresa y sindicato acuerdan un acto jurídico fuente de obligaciones para sus afiliados, es el desarrollo de los convenios 87, 98, 151 y 154 de OIT ratificados por Colombia, que hacen parte del bloque de legalidad o constitucionalidad, es la fuente desde el derecho de asociación y de sus acciones, celebrando convenciones o contratos sindicales.

La legislación laboral colombiana consagra las siguientes modalidades de arbitramento: arbitramento para la solución de las controversias de intereses o económicas, y el arbitramento para resolver asuntos laborales de naturaleza jurídica.

El procedimiento arbitral laboral para la solución de controversias de naturaleza jurídica ésta regulado en el Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, en los artículos 130 a 142, y para resolver las controversias de intereses en los artículos 452 a 461 del Código Sustantivo del Trabajo.

El artículo 137 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, ordena por remisión directa, que cuando fuere el caso se aplicarán por analogía normas que regulen materias semejantes, como lo establecía el artículo 1219 del Código Judicial, que hoy corresponde a la Ley 1563 de 2012, esto es, a lo no regulado de forma expresa en los artículos del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, se aplica de forma directa la norma procesal de la Ley 1563 de 2012 y el Código General del Proceso, siempre respetando las características del proceso laboral (gratuidad que es relativa, inmediatez, oralidad y publicidad, agilidad, eventualidad de actuaciones, libre formación del convencimiento, fallo extra o ultra petita, impulso procesal, concentración de la prueba, y libertad de formas procesales).

Es un proceso arbitral laboral con la aplicación de los principios y mandatos del proceso laboral (cuantía, demanda en forma, corrección, término de respuesta, solución de excepciones, traslados en audiencia, decreto y práctica de pruebas, alegatos, sentencia y recurso de anulación), el que corresponde al Tribunal Superior del Distrito Judicial o la Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral - para conocer que la sentencia se ajusta a derecho en lo procesal y sustantivo, no desconozca derechos o facultades reconocidos por la Constitución, la ley o la convención vigente, para esto, junto con la interpretación analógica o sistemática del derecho procesal del trabajo, me refiero a la libertad de formas procesales artículo 40 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social.

\*\*\*\*\*

El principio de la libertad en las formas procesales, lo regula el artículo 40 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, el cual ordena que cuando este no regula cómo se ejecuta un acto determinado, debe ello ha-

cerse en la forma como más acertadamente cumpla su finalidad; esto es la integración del derecho. A pesar de este principio y del artículo 40 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, todo tiene reglamentación, pero cuando no, se acude a las normas que tengan relación con el mismo o las del proceso civil por analogía sistemática, según el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social y la Ley 153 de 1887 artículo 8° (casos o materias semejantes, doctrina constitucional y reglas generales del derecho), a pesar de ello en todo el proceso laboral con un máximo control da la posibilidad al juez para que con los principios rectores del proceso laboral, ejercite el acto sujeto a la finalidad de una pronta y cumplida justicia para evitar un proceso lento y lleno de formalismos, la mayor injusticia es la justicia lenta y llena de trámites innecesarios.

## Conclusiones

Cuando el conflicto jurídico en la interpretación y aplicación de la norma laboral como es lo que surge del contrato individual, colectivo o sindical, celebrados entre un trabajador y/o sindicato con un empleador (artículos 23, 467 y 482 del Código Sustantivo del Trabajo), con pretensiones propias de lo estipulado en el texto del contrato y remisión al ordenamiento jurídico en cualquiera de las especialidades desde lo laboral, en su origen, el trámite del tribunal, es el ordenado en los artículos 130 a 143 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, y 452 a 461 del Código Sustantivo del Trabajo, con remisión a la Ley 1563 de 2012 y al Código General del Proceso, en lo no regulado por el proceso del trabajo. (Artículo 137 del C.P.T. y S.S.)

La cláusula de arbitramento para resolver conflictos jurídicos, desde la Ley 712 de 2001 artículo 51, que modifica el artículo 131 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, es válida en su aplicación al contrato individual, condicionada a que la misma debe constar en la convención o pacto colectivo, con ello se está protegiendo al trabajador, parte débil de la relación sustantiva, no así en un contrato colectivo como son la convención y el sindical, donde se actúa entre iguales.

Instalado e integrado el arbitramento, por mandato del artículo 134 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, es una audiencia donde se escuchan las partes, y de las razones que alleguen, esta norma que es corta

y limitada, por ello debe interpretarse desde la finalidad del arbitramento en un debido proceso, la celebración de una audiencia, la que puede ser suspendida en una o varias sesiones, para realizar intento de conciliación, válido al proceso arbitral, fijación del litigio, decreto de pruebas, su práctica, escuchar alegatos para emitir el fallo, con sujeción a la sentencia que dicta el juez del trabajo ( artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social), se ordena el grado de consulta o conceder allí mismo el recurso de anulación a quien (es) lo interponga(n).

El artículo 135 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, ordena el término de fallar en diez (10) días contados desde la integración, esto es, trabada la litis, que es un acto diferente a la instalación, con las actuaciones preparatorias de nombrar y posesionar al secretario, admitir la demanda, correr traslado, fijar honorarios y conocer el pago, para que una vez cumplido esto y estar vencido el término para responder la demanda, para lo cual se conceden diez (10) días, es lo ordenado en el artículo 74 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, lo manda para el proceso de primera instancia, en cuantía superior a 20 (smml), se integra el tribunal y desde este acto se contabilizan diez (10) días para dictar el laudo, es potestad de las partes ampliarlo, por solicitud de los árbitros. (Artículos 459 del C.S.T. y 135 del C.P.T. y S.S.)

La sentencia se dicta, atendiendo la forma de las que dictan los jueces del trabajo, esto es la libre formación del convencimiento (artículos 61 y 136 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social), con la prueba aportada al proceso, agrego que se dicta en audiencia que debe ser escrita, para atender el capítulo cuarto del Tratado de Libre Comercio celebrado con Estados Unidos, el cual ordena ser las sentencias de lo social por escrito.

El tratado de libre comercio (TLC) celebrado con los Estados Unidos de América, en el capítulo 17 “Laboral” el numeral 17.3 consagra las garantías procesales e información pública donde ordena que las resoluciones que definan conflictos laborales, deban emitirse por escrito.

*“Cada parte dispondrá que las resoluciones finales sobre el fondo caso en tales procedimientos:*

*a) Se formulen por escrito, y señalen las razones en que se basan las resoluciones; Se hagan disponibles, sin demora indebida, a las partes en los procedimientos y de acuerdo con su legislación, al público; y*



*b) Se basen en la información o pruebas respecto de las cuales se haya dado a las partes en los procedimientos la oportunidad de ser oídas”.*

Al ser un tribunal que se tramita ante el centro de conciliación, los gastos y honorarios, son los del mismo, acogiendo su reglamento, el recurso de anulación se interpone en tres (3) días, después de notificado, por escrito y fundamentado, con un trámite ante el tribunal de distrito judicial, quien falla de plano, esto para el jurídico y el económico ante la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia. (Artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social)

Es diferente instalar el tribunal que va a decidir, a integrar el mismo que es tener un juez competente, con vinculación a las partes, mediante el pago de honorarios y vencido el término para respuesta de la demanda, donde las partes se vinculan al proceso, con el ejercicio de la defensa y contradicción. (Artículos 29 C.N.C. y 70 y 74 C.P.T.y S.S.)

Con esta presentación académica, donde se concluye tener regulación propia el proceso arbitral laboral, tanto jurídico como el económico o de intereses, procedo a realizar una comparación en casos diferente e identidad en otros, con la regulación contenida en la Ley 1653 de 2012, del Código Sustantivo y el Procesal del Trabajo y Seguridad Social.

Ley 1563 de 2012 – Estatuto del arbitramento nacional e internacional.	Artículos 452 a 461 del Código Sustantivo del Trabajo. Artículos 130 a 143 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social.
Finalidad solución de conflictos de libre disposición o autorizado por la ley. (artículo 1º)	Los conflictos que surgen de las relaciones de trabajo. (Artículo 130 C.P.T. y S.S.)
Clase de tribunal es Ad- hoc o institucional en centro de conciliación (artículo 2º)	Obligatorio y voluntario en el derecho colectivo- institucional desde Ministerio del Trabajo (artículo 3º ley 48 de 1968 y art. 455 del C.S.T.) Cláusula compromisoria desde contrato colectivo – compromiso posterior al conflicto derecho individual. ( Ley 712 de 2001 artículo 51) Para ambos casos Ad – Hoc o institucional.
Cláusula compromisoria o compromiso, texto solemne en el contrato o autónomo. (artículos 4º, 5º y 6º)	Derecho individual, debe tener fuente en el contrato colectivo o sindical. (Ley 712 de 2001 artículo 51). Derecho colectivo en obligatorio es un mandato del artículo 452 del C.S.T. y voluntario decisión de asamblea de trabajadores o sindicato o acuerdo de sindicato y empleador. (Artículo 455 del C.S.T.)

Ley 1563 de 2012 – Estatuto del arbitramento nacional e internacional.	Artículos 452 a 461 del Código Sustantivo del Trabajo. Artículos 130 a 143 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social.
Árbitros siempre número impar, uno o tres, se designan por las partes o delega al centro de conciliación mediante sorteo, secretario designado estos, de la lista del centro de conciliación. ( artículos 8 y 9)	Derecho individual se aplica en concordancia con el artículo 132 del C.P.T. y S.S. la regulación de la Ley 1563 de 2012 artículos 8 y 9 – falta de acuerdo para el tercero, juez mediante incidente. Derecho colectivo, lo designan las partes, estos el tercero y falta de acuerdo Ministerio del Trabajo mediante sorteo, lista que elabora la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral ( Ley 48 de 1968 artículo 3º)
Las partes acuerdan término, el silencio indica ser de seis (6) meses, válida la suspensión sin que el término de estas exceda de 120 días. Suspensión por muerte, relevo o inhabilidad del arbitro.	En derecho individual y colectivo, se concede un término de diez (10) días, se amplía por solicitud a las partes (artículos 135 C.P.T. y S.S. artículo 459 C.S.T.) Suspensión aplica normas de la Ley 1563 de 2012 y Código General del Proceso.
Inicio con demanda que reúne requisitos del Código General del Proceso (artículo 12)	Inicia en derecho individual, demanda que reúne requisitos Ley 712 de 2012 artículo 12. Derecho colectivo resolución de integración del Ministerio del Trabajo, posterior a ser aprobada por acta de asamblea del sindicato o trabajadores y designación de árbitros. (Artículos 376 y 377 C.S.T.)
Deber de información en el término de cinco (5) días después de la designación, con trámite interno de aceptación o incidente de juez. ( artículo 15)	Deber de información al no tener regulación en el Código Sustantivo y Procesal del trabajo y seguridad social, aplica la Ley 1563 de 2012 artículo 15.
Impedimentos y recusación se aplican los del Código General del Proceso y Único Disciplinario, con decisión al interior de los árbitros y del juez civil del circuito. ( artículos 16 a 19 )	En derecho individual se aplican las normas de la Ley 1563 de 2012 y Código General del Proceso. En derecho colectivo además de estas, están impedidos quienes de forma directa o indirecta han intervenido en el trámite del conflicto, ser empleado, representante o apoderado de una de las partes o tener dependencia con una parte. (Artículo 454 C.S.T.)
La instalación regulada en la Ley 1563 de 2012 artículo 20, con admisión de la demanda para ordenar traslado.	En derecho individual aplica la norma de la Ley 1563 de 2012 artículo 20. Derecho colectivo es mandato que para deliberar deben estar todos los árbitros, se instala con la resolución de integración. (Artículo 456 C.S.T.)
Traslado de la demanda término de 20 días, cinco (5) de traslado para pruebas adicionales, reforma hasta antes de la audiencia de conciliación. ( artículos 21 y 22)	Traslado por un término de 10 días, reforma de la demanda cinco (5) días después de ser entregada la respuesta. (Artículos 74 y 28 C.P.T. y S.S. Ley 712 de 2001 artículo 15)
Utilización de medios electrónicos. ( artículo 23)	Igual aplicación en el proceso arbitral laboral, reafirmado en las Leyes 712 de 2001 artículos 37 y 1149 de 2007 artículo 6º.

Ley 1563 de 2012 – Estatuto del arbitramento nacional e internacional.	Artículos 452 a 461 del Código Sustantivo del Trabajo. Artículos 130 a 143 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social.
Audiencia de conciliación vencido el término de traslado de excepciones a la respuesta de la demanda o sin ello se fija audiencia de conciliación, donde se podrán proponer fórmula de acuerdo, con intervención del Ministerio Público y la oficina de Defensa Judicial del Estado. (artículo 24)	Una vez se responde la demanda y vence término de reforma, integrado el tribunal con el pago de honorarios, se realiza audiencia de conciliación, asistencia obligatoria, con vigilancia del árbitro a no desconocer derechos ciertos e irrenunciables, deberá proponer fórmula de acuerdo, fracasada identifica el proceso, resuelve excepciones de prescripción y cosa juzgada, decreta pruebas. (Ley 1149 de 2007 artículo 11)
Fijación de honorarios, gastos, consignación, distribución de estos, se fijan una vez realizada la audiencia de conciliación, para ser depositados en diez (10) días, junto con los gastos, se entrega la mitad a cada árbitro y al secretario, acoge tarifas del centro de conciliación. ( artículos 25 a 28)	En derecho individual, aplica la Ley 1563 de 2012 y artículo 138 del C.P.T. y S.S., es válido un acuerdo de pagos entre las partes. En derecho individual, vencido término de respuesta, se realiza audiencia de fijación de honorarios y gastos, cumplido este pago, se procede a integrar el tribunal. Derecho colectivo, se fijan mediante resolución del Ministerio del Trabajo, pagados con cargo al tesoro público, el secretario es responsabilidad de las partes en la proporción que indica la resolución. (Ley 48 de 1968 artículo 3º)
La primera audiencia de trámite, una vez realizada la conciliación y depositados los honorarios, fija la competencia, solo es objeto de reposición, en caso negativo, devuelve honorarios, al declararse competente desde este momento cuenta término de seis (6) meses. ( Artículo 30)	En derecho individual, al no obtener conciliación, en esta misma audiencia, fija el litigio, declarar la competencia, decreta pruebas, integrado el tribunal contabiliza término para dictar el laudo. ( Ley 1149 de 2007 artículo 11) En derecho colectivo, con la resolución de integración se instalan designa secretario y contabiliza término para emitir el laudo. (Artículo 459 C.S.T.)
Audiencia de pruebas, se realiza siguiendo el mandato del Código General del Proceso, dictamen de perito ordenado por el tribunal, tiene regulación propia en plazo y honorarios, repone auto que no decreta pruebas, no existe objeción por error de hecho al dictamen, se realiza audiencia para preguntas. (Artículo 31)	En derecho individual, decretadas las pruebas es única audiencia para su práctica, escuchar alegatos de la partes, dictar el laudo, que se notifica por estrados. (Artículo 134 C.P.T. y S.S., ley 1149 de 2007 artículo 12) Dictamen de perito, decretado por el tribunal, se ordena traslado por fuera de audiencia, con recepción de la declaración en los términos de la Ley 1563 de 2012 artículo 31. Es una sola audiencia, que puede ser objeto de suspensión por los árbitros, en calidad de directores del proceso, aplicando la dirección y libertad de formas procesales. (Artículos 40 y 48 del C.P.T. y S.S.)
Medidas cautelares, se decretan en los mismos casos del proceso ordinario (verbal) según Código General del Proceso y Justicia Contenciosa, se ordena caución, es válido para decreto y práctica de pruebas - La medida cautelar se aplica con discrecionalidad del tribunal, demandante debe prestar caución. (Artículo 32)	En derecho individual, existe regulación propia en la medida cautelar, propia del proceso ordinario, se ordena cuando el juez a petición de parte o de oficio, considere que el demandado está en situación de insolventarse, o en dificultades económicas para cumplir la sentencia. En audiencia ordena caución entre el 30% y 50% de las pretensiones, no se le escucha al demandado, en caso de no prestar caución. Se fija en audiencia y es objeto de recurso de apelación en efecto devolutivo. ( Ley 712 de 2001 artículo 37 A) En derecho colectivo, que es creación de derecho a futuro, no tiene aplicación esta norma.

Ley 1563 de 2012 – Estatuto del arbitramento nacional e internacional.	Artículos 452 a 461 del Código Sustantivo del Trabajo. Artículos 130 a 143 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social.
<p>Audiencia de alegatos y laudo - concluida la etapa de pruebas, se escuchan los alegatos de las partes, duración una hora, puede ser entregada por escrito, a continuación se fija fecha de lectura de la parte resolutoria del laudo, se entrega por escrito. (Artículo 33)</p>	<p>En derecho individual - en la audiencia ordenada por el artículo 134 del C.P.T y S.S. en concordancia con la Ley 1149 de 2007 artículo 12, se practica la prueba, se escuchan los alegatos, y se dicta el laudo, que debe ser con la motivación del juez del trabajo, notificado por estrados el jurídico y de forma personal o por escrito el que resuelve el conflicto económico. (Art 460 C.S.T.)</p>
<p>Cesación del tribunal son las causales taxativas del artículo 35 de la Ley 1563 de 2012</p>	<p>En derechos individuales - las mismas causales, indicadas en la Ley 1563 de 2012, con la anotación que el laudo arbitral es objeto de recurso de anulación, y no esta ejecutoriado hasta la decisión del mismo. En derecho colectivo, cesa el tribunal por no decidir con asistencia de todos los árbitros, por ser solucionado el conflicto por las partes antes del laudo ejecutoriado, o por no dictar el laudo en el término legal o concedido.</p>
<p>Laudo arbitral corrección, adición y aclaración se dicta por todos los árbitros, posibilidad de salvamento o aclaración de voto, es válida la aclaración en los cinco (5) días siguientes, condicionado a estar en el plazo que ordena el artículo 10 de la Ley 1563 de 2012, sujeto a los mandatos del Código General del Proceso.</p>	<p>En derecho individual, el laudo se dicta a continuación de la actuación procesal, se notifica en estrados. (Artículos 12 Ley 1149 de 2007 y 136 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social) Procede aclaración, corrección o adición con las norma de la Ley 1563 de 2012 artículo 40. Aplicando TLC con Estados Unidos de América, debe ser por escrito. En derecho colectivo, escuchadas las partes, se dicta el laudo a los puntos no resueltos por estas, se notifica de forma personal o por comunicación. (Artículos 458 a 460 C.S.T.) Al tener el laudo, efectos de convención colectiva de trabajo, la sentencia es por escrito, depositada ante el Ministerio de Trabajo –prueba solemne (artículos 461,467 y 469 C.S.T.)</p>
<p>Causales de anulación, estas son taxativas en cantidad de nueve (9) todas de orden procesal, las tres (3) primeras condicionadas el acto procesal de haber interpuesto recurso de reposición y la sexta no la puede interponer quien no hizo valer ser fuera del término para emitir el laudo o la aclaración, corrección o adición.</p>	<p>En derecho individual, se interpone recurso de anulación y será resuelto por el Tribunal Superior del distrito judicial, por ser una sentencia contraria al derecho sustantivo o procesal, se interpone dentro de los tres (3) días siguientes después de ser notificado el laudo. (Artículo 141 del Código Procesal Trabajo y Seguridad Social. En derecho colectivo será resuelto por la Corte Suprema de Justicia - Sala de Laboral - por ser el laudo un acto que afecte derechos constitucionales, legales o reconocidos en la convención vigente también por ser dictado fuera del término concedido, se interpone por escrito tres (3) días siguientes a su notificación. (Artículos 458 del C.S.T. 141 y 143 del C.P.T y S.S. Ley 712 de 2001 artículo 2º nral 8º y artículo 10 numeral 2º )</p>

Ley 1563 de 2012 – Estatuto del arbitramento nacional e internacional.	Artículos 452 a 461 del Código Sustantivo del Trabajo. Artículos 130 a 143 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social.
<p>Trámite del recurso de anulación, se decide por el superior en los tres (3) meses siguientes, se rechaza por extemporáneo, no ser fundamentado o no ubicar el recurso en las causales taxativas, presentar el recurso no suspende su cumplimiento, no califica el fondo del laudo ( artículo 42)</p> <p>Los efectos del recurso de anulación son de orden procesal, declara nulidad en las causales 1ª a 7ª, en las demás dicta laudo de reemplazo o adiciona ( 8ª y 9ª)</p> <p>Declarado nulo por competencia, remite al juez que debe conocer y la prueba es válida.</p> <p>En caso de nulidad total o parcial, restituye al estado de la situación anterior.</p> <p>La ejecución del laudo es ante la justicia ordinaria. (artículo 43)</p>	<p>En derecho individual, requiere ser fundamentado el recurso, lo resuelve el superior de plano, quien le da firmeza o dicta la sentencia de reemplazo, es actuación escrita. (Artículo 142 del C.P.T. y S.S.)</p> <p>En derecho colectivo, no es mandato legal, fundamentar el recurso, se debe efectuar por cuanto la Corte no actúa de oficio, es dispositiva, la que estudia el mismo y lo declara executable, cuando desconoce derechos constitucionales, legales o reconocidos por convención o extralimito su objeto, lo anula total o parcial. (Artículos 142 y 143 C.P.T.y S.S.)</p> <p>La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tiene la potestad de reenvío cuando encuentra que los árbitros, no decidieron temas objeto de la convocatoria (artículo 143 C.P.T.y S.S.) lo ya decidido se homologa o anula parcial.</p>
<p>Es válido el recurso de revisión en los términos de los artículos 354 a 360 del Código General del Proceso.</p>	<p>En derecho individual y colectivo, no aplica este recurso, es restrictivo a las sentencias o resoluciones que reconocen pensiones o prestaciones periódicas. (Ley 712 de 2001 artículos 2º numeral 9º, 30 a 34 y Ley 797 de 2003 artículo 20)</p>
<p>Pérdida y reembolso de honorarios, se aplica en casos de renuncia, remoción por inasistencia, prosperidad de recusación, no cumplir deber de información y no dictar el laudo en el término fijado. Árbitro que no firma el laudo, pierde segundos honorarios, prosperar causales 3ª a 5ª y 7ª del artículo 43, obliga reembolsar segundos honorarios. (Artículo 45)</p>	<p>Aplica la misma norma, aclarando que en el derecho colectivo, los honorarios se fijan y pagan al estar ejecutoriado el laudo que decide el conflicto colectivo. (Ley 48 de 1968 artículo 3º)</p> <p>Cuando el laudo en derecho colectivo, es anulado por ausencia de competencia, no causa honorarios.</p> <p>En derecho individual, si se concilia en audiencia, se paga a los árbitros con tarifa de conciliadores, y devuelve exceso de lo depositado a las partes.</p>
<p>Intervención del Ministerio Público, lo hace cuando es parte una entidad pública o desempeña funciones administrativas, informado a la Procuraduría General de la República y a la Oficina de la Defensa Jurídica del Estado ( artículo 49)</p>	<p>Aplica igual mandato, con intervención en los procesos en que sea parte un sindicato. (Ley 573 de 2000 artículo 23. Decreto 262 de 2000 artículo 16)</p>
<p>Arbitraje internacional es válido en la autonomía de voluntad para temas civiles, comerciales y administrativos.</p>	<p>Al ser la ley laboral de aplicación territorial, donde solo es válido fallar en derecho, para decidir derechos mínimos e irrenunciables contenido en principios de orden público, con árbitros abogados titulados, no es aplicable el arbitramento internacional. (Artículos 2º, 3º, 13 y 14 del C.S.T. artículos 1º y 2º numeral 1º, 130 a 143 del C.P.T. y S.S.)</p>

Para contabilizar el término del cual disponen los árbitros para decidir el conflicto en derecho del trabajo, a los mismos asignados, es necesario conocer que es diferente instalar el árbitro (s) que va a decidir, a integrar el tribunal que es tener, un juez competente, con vinculación a las partes mediante el pago de honorarios y vencido el término de respuesta de la demanda, donde las partes se vinculan al proceso, con el uso de la defensa y contradicción. (Artículos 459 del C.S.T. y 135 del C.P.T. y S.S.)

Es de interés resaltar, a modo de conclusión, en la autonomía, independencia y especialidad del derecho sustantivo y procesal del trabajo, que el tribunal de arbitramento que resuelve tanto el conflicto económico o de intereses, como el jurídico que nace de la cláusula compromisoria o el compromiso, el trámite del mismo con el recurso de anulación se rige por el Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, en el cual por remisión del artículo 137 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, aplica las normas de la Ley 1563 de 2012 y del Código General del Proceso, solo en aquello que no tenga regulación en la norma procesal del trabajo. (Artículos 136 y 145 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social)

Referente a la autonomía, independencia con la especialidad de las normas procesales del trabajo, para decidir el conflicto jurídico derivado de las normas sustantivas del trabajo, es de interés el laudo arbitral convocado por la Federación Gremial de Trabajadores de la Salud – Fedsalud convocada la Institución Prestadora de Servicios de la Salud de la Universidad de Antioquia IPS Universitaria, ante el centro de conciliación de la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, de 19 de diciembre de 2018. Radicado 2018 -0011, confirmada y modificada por el Tribunal Superior de Medellín –Sala Laboral– mediante sentencia de fecha 5 de abril de 2019, magistrada ponente: Martha Teresa Flórez Samudio, radicado segunda instancia 2019-00042-00 en la cual da validez al ser un conflicto derivado del contrato de trabajo, es tramitado por las normas del Código Procesal del Trabajo y seguridad social. (Transcribo de las consideraciones lo de interés a este debate)

*“Advierte la sala que de conformidad con la jurisprudencia de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, en providencia nro. AL 2314 del 12 de marzo de 2014, con radicación nro. 62.897, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, la normatividad llamada a regular el presente trámite, no es otra que el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad So-*

*cial, arts. 141 y s.s., al no haber sido derogados expresamente por la Ley 1563 de 2012, muy a pesar de que el artículo 119 de la referida ley señale que regula íntegramente la materia de arbitraje”.*

De la Sala Laboral de la Corte Suprema de justicia, es de interés la sentencia en el proceso radicado AL 2598-2014 radicación 64.048 del 30 de abril de 2014, ratificada por AL2314-2014, radicación 62867 del 12 de marzo de 2014, providencias en las que es ponente la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, reiterada en la sentencia CSJ AL2314-2014, radicación 62867 del 12 de marzo de 2014, MP Clara Cecilia Dueñas Quevedo, de la cual transcribo el tema central.

*“Pues bien, el Congreso de la República, el pasado 12 de julio de 2012 y con vigencia a partir del 12 de octubre de la misma anualidad, expidió la Ley 1563 «por medio de la cual se expide el Estatuto de Arbitraje Nacional e Internacional», la que, en su artículo 118, derogó en forma expresa el artículo 164 del Decreto 1818 de 1998, referente básico de la providencia mencionada, lo cual obliga a revisar el criterio expresado.*

*Al respecto, debe comenzar la Sala por precisar que, la Ley 1563 de 2012 no tuvo la intención de regular el arbitraje laboral, muestra de ello es que su articulado no de señas de reformas al arbitraje obligatorio o voluntario, como tampoco diga nada sobre la composición e integración de los tribunales de arbitramento en asuntos del trabajo, el procedimiento arbitral, las facultades del tribunal y su ámbito de competencia, los efectos jurídicos y la vigencia de los fallos arbitrales, entre otros aspectos de vital importancia para el Derecho Colectivo del Trabajo.*

*Lo anterior nos lleva a concluir que las normas sobre arbitramento laboral contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social mantienen su plena vigencia, al no haber sido derogadas expresa o tácitamente por la Ley 1563 de 2012, muy a pesar de que el artículo 119 de la referida ley señale que regula íntegramente la materia de arbitraje.*

*En ese contexto, el canon 143 del CPT y SS, que consagra la homologación de laudos arbitrales (hoy recurso de anulación), se encuentra en vigor, razón por la que corresponde ahora determinar, si efectivamente en su contenido existe un vacío legislativo en punto al término para sustentar el recurso de anulación, tal y como en otrora lo predicó la providencia que se impone revisar.*

*Dice así el citado artículo: [Anulación] de laudos de tribunales especiales. El laudo que profiera un tribunal especial de arbitramento, cuando el arbitraje fuere de carácter obligatorio, será remitido con todos sus antecedentes [a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia], para su [anulación], a solicitud de unas de las partes o de ambas, presentada dentro de los tres días siguientes al de su notificación. [La Corte], dentro del término de cinco días, verificará la regularidad del laudo y lo declarará exequible, confiriéndole fuerza de sentencia, si el tribunal de arbitramento no hubiere extralimitado el objeto para el cual se convocó, o lo anulará en caso contrario.*

*Si [la Corte] hallare que no se decidieron algunas de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria, devolverá el expediente a los árbitros, con el fin de que se pronuncie sobre ellas, señalándoles plazo para el efecto, sin perjuicio de que ordene, si lo estima conveniente, la homologación de lo ya decidido.*

*De la disposición transcrita se advierte lo siguiente: i) existe un término de tres días para que una de las partes o ambas, solicite al Tribunal de Arbitramento la remisión del expediente a la Corporación, ii) con la finalidad de que la Corte verifique la regularidad del laudo y lo declare exequible si el tribunal de arbitramento no hubiere extralimitado el objeto para el cual se le convocó.*

*Nótese entonces cómo el trámite del recurso está diseñado para que ante la solicitud de alguna o ambas partes presentada dentro del término de tres días, el recurso sea resuelto por la Corte, lo que se muestra como razonado y proporcionado, dada la especialidad que caracteriza a la materia laboral en su modalidad colectiva y la naturaleza de los derechos en conflicto, razón por la cual el legislador quiso establecer un procedimiento sumario en cuanto hace al trámite arbitral y el recurso de anulación, diferente al que regula el arbitramento en las áreas civil, comercial y administrativo.*

*Lo anterior, de cara a la reforma introducida por la Ley 712 de 2001, en la que se concibió este mecanismo como un medio de impugnación orientado a su anulación, significa que esa solicitud implica o lleva de suyo, la carga para la parte interesada de concretar los temas del laudo cuya anulación pretende, es decir, la carga de sustentar el recurso.*

*En consecuencia, esta Corte y como lo precisó en auto CSJ SL, rad, 62867, rectifica la postura adoptada mediante auto CSJ SL, 5 Feb 2008, rad.*



*34622, y retoma aquella según la cual el plazo para interponer y sustentar el recurso de anulación es de tres días contados a partir de la notificación del laudo, lo cual debe hacerse para ante el tribunal de arbitramento respectivo, como requisito previo a la remisión del expediente a esta Corporación”.*

La conclusión final, es ser el tribunal de arbitramento que se origina en un conflicto laboral –jurídico o de intereses– su regulación es mediante las normas del Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, aplicando las normas del Código General del Proceso y la Ley 1563 de 2012, en lo no regulado por la norma procesal, para lo cual existe remisión directa desde los artículos 136 y 145 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social en la interpretación sistemática.

Se conoce la interpretación literal y restrictiva de las normas procesales, todo ello sin olvidar los mandatos de interpretación lógica, sistemática, histórica y finalista de un derecho autónomo y especializado, cual es el derecho del trabajo. (Artículos 27 a 30 del Código Civil y 1º del Código Sustantivo del Trabajo).

#### Lecturas recomendadas

- Fundamentos de Derecho Procesal de Trabajo Mario Pascos Cosmopolis Editorial Aeel Lima Peru 1997
- La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana editor Adolfo Ciudad Reynaud OIT 2011.
- Arbitramento Laboral Jaime Ceron Coral Editorial Temis segunda edición Bogotá
- Derecho Procesal del Trabajo y la Seguridad Social Humberto Jairo Jaramillo V. Editorial Dike año 2019, segunda edición Medellín.
- Relatoría Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral.

Portátil/ arbitramento 2019 / arbitramento laboral Ley 1563 (2020 –3) 21/05/2020 3:31:06 p.m.

