

Arbitramento voluntario

Dificultades y oportunidades para su implementación en la solución alternativa de conflictos laborales. Aplicación en la jurisdicción laboral del circuito de Cali*

Voluntary arbitration. Challenges and opportunities for its implementation in alternative dispute resolutions (ADR) at work. Application in the work jurisdiction of the city of Cali

Ángela María Bedoya Urrego
Iván Alberto Díaz Gutiérrez

Resumen

El arbitramento voluntario, generalizado en asuntos civiles y comerciales, antes (1963-1978) era común para sustraer del conocimiento de la justicia ordinaria los conflictos jurídicos¹ laborales generados en los despidos de trabajadores, con el objetivo de que la definición de lo justo o injusto de dicha medida fuera declarada por árbitros. Hoy el compromiso o arbitramento no es usual porque se desconoce su viabilidad legal. La investigación que originó este artículo logró identificar las causas por las cuales no se utiliza este mecanismo en Cali y propone fórmulas para fomentar

su aplicación como alternativa para una pronta y debida justicia y adicionalmente descongestionar los despachos judiciales laborales.

Palabras clave: arbitramento voluntario, justicia alternativa.

Abstract

Voluntary arbitration, generalized in civil and commercial matters, was used some years ago (1963-1978) to remove work judicial disputes occurring during the dismissals of workers from the acquaintance of ordinary courts. This with

* Este artículo es producto del proyecto de investigación *El compromiso o arbitramento voluntario como alternativa para la pronta y debida justicia en la jurisdicción laboral del Circuito de Cali*

1. En Colombia, mediante la adopción de cláusulas compromisorias en convenciones colectivas celebradas entre empleadores y trabajadores antioqueños y vallecaucanos entre 1968 y 1978. También en los contratos individuales de trabajo, que dio lugar a una seria crítica de sindicatos y juristas que consideraron abusivo este proceder. al momento de pactar un contrato de trabajo. Hoy la cláusula compromisoria ha sido abolida; se prohíbe su celebración en los contratos de trabajo pero se permite en las convenciones colectivas aunque se dejó abierta la posibilidad de celebrar el compromiso en cualquier documento celebrado entre las partes posteriormente a la aparición del conflicto. (Ley 712 de 2001, artículo 51).

• Fecha de recepción del artículo: 25 de septiembre de 2009 • Fecha de aceptación: 17 de diciembre de 2009.

ÁNGELA MARÍA BEDOYA. Especialización en Administración de Servicios de Salud, Universidad De Antioquia. Estadista de la Universidad Del Valle. Profesora de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, Valle del Cauca-Colombia y Universidad Icesi de Cali, Valle del Cauca-Colombia. Miembro de grupo de investigación: Instituciones jurídicas y desarrollo. Correo e: ambedoya@javerianacali.edu.co - **IVÁN ALBERTO DÍAZ GUTIÉRREZ.** Especialización en Administración Universitaria de la Organización Universitaria Iberoamericana de Postgrado. Pregrado en Derecho y Ciencias de la Universidad Santiago de Cali. Profesor de tiempo completo y Director del área de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, Colombia. Correo e: iadiaz@javerianacali.edu.co

the aim of stating through an arbitrator what is just or unjust regarding this measure. Nowadays, arbitration processes are unusual because their legal feasibility is unknown. The research arising from this article identifies the reasons why this mechanism is not used in Cali anymore and suggests ways to promote its use as an alternative for a prompt and proper justice and furthermore, to ease work judicial offices.

Keywords: voluntary arbitration, alternative justice.

Introducción

Durante el periodo comprendido entre junio de 2007 y julio de 2008 se aplicó en la ciudad de Cali una encuesta cuyo objetivo fue identificar la percepción y conocimiento sobre arbitramento laboral de los abogados, los demandantes y los demandados enfrentados en procesos ordinarios laborales de primera instancia dentro de los doce juzgados laborales del circuito judicial de esta ciudad, en el lapso en mención. Los resultados revelaron el escaso conocimiento que sobre el tema tienen los demandados y demandantes que participaron en el estudio, mientras que de los abogados encuestados una gran proporción de ellos (96.7%) sí conocían el arbitramento.

Metodología

Participantes

La muestra estuvo conformada por 1189 participantes, de los cuales el 33% (394) eran demandantes; 29% (340) eran demandados y 38% (455) eran abogados.

Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación se realizó inicialmente un inventario de procesos laborales en el circuito de Cali. Este inventario permitió construir el marco muestral tanto de abogados como de demandantes y

demandados. Posteriormente y para la aplicación de la encuesta diseñada en el estudio se adelantó el trabajo de campo, con un grupo de estudiantes de derecho de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali previamente entrenados y capacitados para realizar el proceso de recolección de información. En esta etapa los estudiantes hicieron visitas domiciliarias a cada una de las personas seleccionadas en el estudio, para diligenciar la encuesta. Una vez finalizada la etapa de recolección de la información se procedió al control de calidad y procesamiento de la información recolectada. Se procesó la información en el paquete estadístico SPSS, para hallar frecuencias de respuesta a las preguntas formuladas en la encuesta.

Resultados

Al indagarse acerca de si los encuestados habían escuchado sobre el proceso arbitral, se encontró que el 76.1% (300) de los demandantes encuestados y el 64.1% (218) de los demandados encuestados no habían escuchado sobre dicho proceso, mientras que el 96.7% (440) de los abogados encuestados sí sabían de él. Estas cifras revelan un desconocimiento del arbitramento por la mayoría de demandantes y demandados encuestados, en tanto en los abogados se observa que la gran proporción de ellos, casi su totalidad, sí conocen este método alternativo. Llama, sin embargo, la atención el porqué los abogados no proponen a sus clientes la solución de sus conflictos a través del compromiso o arbitramento voluntario. Se demostró en esta investigación que ello obedece a la carencia de ilustración suficiente en la ciudad de Cali acerca de las ventajas y desventajas del arbitramento como método de solución de conflictos e igualmente de su viabilidad y eficacia jurídica, sumado al temor de las partes enfrentadas por la posible afectación de sus intereses económicos o de sus honorarios profesionales por parte de sus apoderados.

Un punto del cuestionamiento fue: *Una propuesta de proceso arbitral sugiere resolver las diferencias entre las partes demandantes y demandadas, en primera instancia, en un*

plazo entre diez y veinte día. Teniendo este conocimiento, ¿estaría dispuesto a cambiar el proceso que tiene actualmente en el juzgado por un proceso arbitral?

A esta pregunta respondieron afirmativamente 51% (605) de los participantes distribuidos así: 57.1% (225) de los demandantes, 54.7% (186) de los demandados y 42.6% (194) de los abogados. En esta pregunta llama la atención, que la mayoría de demandantes y demandados contestaron afirmativamente, es decir, después de haber obtenido, en el desarrollo de la entrevista, un conocimiento sobre las ventajas de este método y especialmente sobre el tiempo propuesto para la resolución de los conflictos, lo consideraron favorable, al tiempo que el 57.4% (261) de los abogados respondieron de manera negativa, respuesta que sustentan en razones de costos para sus clientes (33.3%), desconfianza (11.1%), entre otras razones.

Al preguntar a los encuestados sobre las razones que los harían cambiar el proceso que adelantan actualmente en los juzgados laborales del circuito de Cali, se encontró que el 75% (452 de los 605 que respondieron afirmativamente a la pregunta anterior), coincidieron en responder que lo harían por la eficiencia, rapidez, y celeridad del proceso arbitral; el 15% (91), por los costos; el 4% (24), por decisión del cliente; el 2% (13), por ser una buena alternativa; un bajo porcentaje 0.33% (2), por descongestionar los juzgados y el resto de los participantes dieron otras

razones. Llama la atención que el 78% (152) de los abogados participantes respondieron que la razón para cambiar el proceso sería por la eficiencia, rapidez y celeridad del proceso. Información más detallada se muestra en la Tabla 1.

De los participantes que respondieron que no cambiarían el proceso (584), el 17% (101), dice no hacerlo debido a los costos para el trabajador; el 12% (72), debido a la falta de garantías procesales; el 11% no lo harían debido al estado actual del proceso; un 10% (57) por no tener apoderado. Los participantes restantes argumentan otras razones que se muestran en la Tabla 2.

Cuando se les informó a los participantes que el proceso arbitral exige pagar un precio de quinientos mil pesos a cargo de cada una de las partes con destino a los costos del tribunal, incluidos los honorarios de un árbitro único y se les preguntó si estarían dispuestos a asumir este costo, se encontró que el 63% (753) de los encuestados respondieron que no lo harían mientras el 31% (372) de los encuestados sí lo harían. El 1% (10) dieron otras razones y el 5% (54) no respondieron a esta pregunta. La distribución de los participantes se muestra en la Tabla 3. Se observa en ella que de los demandantes el 18% (71) estarían dispuestos a asumir el costo; el 36.8% (125) de los demandados y el 38.7% (176) de los abogados también lo harían (Ver Tabla 3).

Tabla 1

Razones para cambiar el proceso que tienen los encuestados actualmente en los juzgados

Razones	Demandantes		Demandados		Abogados		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Eficiencia, rapidez, celeridad	155	68.9	145	78.0	152	78.4	452	75
Decisión del cliente	6	2.7	3	1.6	15	7.7	24	4
Costos	53	23.6	31	16.6	7	3.6	91	15
Solo brinda asesoría	10	4.4	7	3.8	0	0	17	3
Buena alternativa	1	0.4	-	-	12	6.2	13	2
Si no hay costo alguno para el trabajador	-	-	-	-	1	0.5	1	0.0
Colaborar con la descongestión judicial	-	-	-	-	2	1.0	2	0.0
Otros	-	-	-	-	5	2.6	5	1
TOTAL	225	100	186	100	194	100	605	100

Fuente: Investigadores.

Tabla 2
Razones para no cambiar el proceso que tienen los encuestados actualmente en los juzgados

Razones	Demandantes		Demandados		Abogados		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Costos del trabajador	8	4.7	6	3.9	87	33.3	101	17
Pluralidad de la parte demandada	1	0.6	10	6.5	5	1.9	16	3
Ignorancia (concepto errado)	2	1.2	-	-	9	3.4	11	2
Falta de garantías procesales	28	16.6	29	18.8	15	5.7	72	12
Decisión del cliente o de las partes	25	14.8	20	13	4	1.5	49	8
Desconocimiento del negocio	21	12.4	11	7.1	4	1.5	36	6
Estado actual de proceso o esta para fallo	18	10.7	19	12.3	30	11.5	67	11
Desconfianza	-	-	1	0.6	29	11.1	30	5
No tiene apoderado	36	21.3	20	13.0	1	0.4	57	10
La contraparte no lo desea o no han llegado a un acuerdo	1	0.6	14	9.1	15	5.7	30	5
Le corresponde al estado encargarse del proceso	9	5.3	4	2.6	5	1.9	18	3
Criterios personales	20	11.8	9	5.8	4	1.5	33	6
No conoce el trámite arbitral o ha escuchado poco de éste	-	-	11	7.1	4	1.5	15	3
Calidad y experiencia del juez y/o decisión judicial más eficaz	-	-	-	-	2	0.8	2	0
Proceso ordinario es el trámite más viable para el caso en concreto o el conflicto laboral	-	-	-	-	18	6.9	18	3
Falta de obligatoriedad	-	-	-	-	1	0.4	1	0
No hay cultura del arbitramento en materia laboral	-	-	-	-	5	1.9	5	1
Otros	-	-	-	-	23	8.8	23	4
TOTAL	169	100	154	100	261	100	584	100

Fuente: Investigadores.

Tabla 3
¿Estaría dispuesto a asumir el costo exigido por el proceso arbitral?

Razones	Demandantes		Demandados		Abogados		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Sí	71	18	125	36.8	176	38.7	372	31
No	297	75.4	203	89.7	253	55.6	753	63
Otros	1	0.3	7	2.1	2	0.4	10	1
No responde	25	6.3	5	1.5	24	5.3	54	5
Total	394	100	340	100	455	100	1189	100

Fuente: Investigadores.

Al preguntar a los participantes por qué han permanecido en un proceso judicial y no han propuesto un proceso arbitral a su contraparte, se encontró del total de encuestados que el 30% (354) han optado por el proceso judicial debido a la falta de obligatoriedad; el 14% (171) debido a los costos; un 7% (83), debido a la desconfianza y otro 7% de los encuestados afirman que han permanecido en el proceso judicial porque la contraparte

no desea el arbitraje o no han llegado a un acuerdo. Los demás participantes dieron otras razones (Ver Tabla 4).

En lo referente a la pregunta ¿Prefiere esperar decisión judicial o iniciar arbitramento?, se encontró que los 1.189 encuestados respondieron esta pregunta así: 781 (66%) prefieren la decisión judicial y 348 (29%) afirmaron que prefieren iniciar arbitramen-

Tabla 4
Razones para permanecer en un proceso judicial

Razones	Demandantes		Demandados		Abogados		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Costos	32	8.1	23	6.8	116	25.5	171	14
Falta de obligatoriedad	198	50.3	150	44.1	6	1.3	354	30
Ignorancia (concepto errado)	11	2.8	19	5.6	17	3.7	47	4
Falta de interés	24	6.1	37	10.9	10	2.2	71	6
Decisión del cliente o de las partes	2	0.5	5	1.5	20	4.4	27	2
Desconocimiento del negocio ²	12	3.0	5	1.5	3	0.7	20	2
Estado actual del proceso o está para fallo	13	3.3	8	2.4	11	2.4	32	3
Desconfianza	21	5.3	31	9.1	31	6.8	83	7
La contraparte no lo desea o no han llegado a un acuerdo	16	4.1	14	4.1	56	12.3	86	7
No lo ha pensado	28	7.1	11	3.2	10	2.2	49	4
Criterios personales	10	2.5	20	5.9	7	1.5	37	3
No conoce el trámite arbitral y/o árbitros	-	.	6	1.8	13	2.9	19	2
No ha tenido o no tuvo la posibilidad de acudir al arbitramento	-	-	-	-	8	1.8	8	1
Proceso ordinario es el trámite más viable para el caso concreto o el conflicto laboral	-	-	-	-	18	4.0	18	2
No hay cultura del arbitramento en materia laboral	-	-	-	-	21	4.6	21	2
Falta de garantías procesales	-	-	-	-	49	10.8	49	4
Otros	-	-	-	-	4	0.9	4	0
No Responde	27	6.9	11	3.2	55	12	93	8
Total	394	100	340	100	455	100	1189	100

Fuente: Investigadores.

to. Es notorio que del grupo de abogados el 5.5% (25) no respondieron esta pregunta y también que el 2.5% (30) de los encuestados lo hicieron con evasivas al responder de manera textual: "Depende", pero sin aclarar el significado y las condiciones que encierra la palabra (Ver Tabla 5).

Al indagar al grupo de participantes que respondieron que preferían la decisión judicial, sobre las razones para optar por tal decisión, se encontró que el 21.5% (168) afirmaron que se debía a los costos para el trabajador; un 18.4% (144) de ellos adujo que su razón para tal preferencia era su

Tabla 5
Respuesta a la pregunta ¿prefiere esperar decisión judicial o iniciar arbitramento?

Categorías de las respuestas	Demandantes		Demandados		Abogados		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Decisión Judicial	279	70.8	228	67.1	274	60.2	781	66
Iniciar arbitramento	99	25.1	94	27.6	155	34.1	348	29
Depende	16	4.1	13	3.8	1	0.2	30	2.5
No responde	0	0	5	1.5	25	5.5	30	2.5
Total	394	100	340	100	455	100	1189	100

Fuente: Investigadores.

2. El término "cultural" debe entenderse como el conjunto de conocimientos, tradiciones, comportamientos colectivos de una comunidad

desconfianza en el arbitramento; el 11.1% (87) respondió que por desconocimiento del negocio y el resto de los participantes dieron otras razones (Ver Tabla 6). Al inquirir a los encuestados sobre las razones para preferir iniciar arbitramento, el 85.3% (297) indicaron que prefieren hacerlo debido a la eficiencia, rapidez y celeridad

Tabla 5

Respuesta a la pregunta ¿prefiere esperar decisión judicial o iniciar arbitramento?

Categorías de las respuestas	Demandantes		Demandados		Abogados		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Decisión Judicial	279	70.8	228	67.1	274	60.2	781	66
Iniciar arbitramento	99	25.1	94	27.6	155	34.1	348	29
Depende	16	4.1	13	3.8	1	0.2	30	2.5
No responde	0	0	5	1.5	25	5.5	30	2.5
Total	394	100	340	100	455	100	1189	100

Fuente: Investigadores.

Tabla 6

Razones para preferir la decisión judicial de los encuestados que afirmaron preferir este proceso

Razones	Demandantes		Demandados		Abogados		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Costos del trabajador	40	14.3	34	14.9	94	34.3	168	21.5
Pluralidad de la parte demandada	13	4.7	6	2.6	4	1.5	23	2.9
Ignorancia (concepto errado)	9	3.2	8	3.5	6	2.2	23	2.9
Falta de garantías procesales	19	6.8	35	15.4	15	5.5	69	8.8
Decisión del cliente o de las partes	16	5.7	13	5.7	6	2.2	35	4.5
Desconocimiento del negocio	65	23.3	19	8.3	3	1.1	87	11.1
Estado actual de proceso o esta para fallo	21	7.5	16	7.0	37	13.5	74	9.5
Desconfianza	59	21.1	54	23.7	31	11.3	144	18.4
No tiene apoderado	1	0.4	16	7	1	0.4	18	2.3
La contraparte no lo desea o no han llegado a un acuerdo	3	1.1	3	1.3	18	6.6	24	3.1
Le corresponde al estado encargarse del proceso	32	11.5	23	10.1	1	0.4	56	7.2
Criterios personales			1	0.4	3	1.1	4	0.5
No conoce el tramite arbitral o ha escuchado poco de éste					5	1.8	5	0.6
Calidad y experiencia del juez y/o decisión judicial más eficaz					8	2.9	8	1.0
Proceso ordinario es el trámite más viable para el caso en concreto o el conflicto laboral					10	3.6	10	1.3
Falta de obligatoriedad					5	1.8	5	0.6
No hay cultura del arbitramento en materia laboral					2	0.7	2	0.3
Otros	1	0.4			25	9.1	26	3.3
Total	279	100	228	100	274	100	781	100

Fuente: Investigadores.

del proceso; un 0.6% (2) de los encuestados afirmó que lo haría para colaborar con la descongestión judicial; otro 0.6% (2) de los encuestados afirmó que su decisión se debe a que las pruebas aportadas lo favorecen, y el resto de participantes argumentó otras razones que se muestran en la Tabla 7.

Discusión

Dificultades para la implantación del compromiso o arbitramento voluntario e independiente en los conflictos jurídicos del trabajo en el circuito judicial de Cali. Se presentan dificultades de dos tipos, teórico-culturales y prácticas.

Dificultades teórico culturales

Con relación a estas dificultades, a pesar de lo anotado inicialmente, acerca de la existencia de antecedentes sobre arbitramento voluntario en la solución de conflictos laborales en Cali, son tan pocos y tan antiguos los casos en que se utilizó el recurso que existe en la actualidad una incultura o desconocimiento general sobre la práctica de este método alternativo de solución de conflictos y sobre su fundamentación y legitimación teóricas. Fue necesario, entonces, refrescar los conocimientos y fundamentos que dan legitimidad a esta metodología arbitral. Para allanar lo anterior se diseñó un programa de intervención sobre las partes y sus apoderados, con base en una orientación inicial

sobre lo que es el arbitramento voluntario y su diferencia con el arbitramento obligatorio. Este proceso de intervención se encuentra en el momento, en etapa de aplicación, y con él se pretende promover en breve tiempo –en un semestre– el arbitraje voluntario e independiente como fórmula de solución de conflictos jurídicos del trabajo como alternativa a la forma judicial tradicional y se advierte que además traerá como consecuencia una importante descongestión en los despachos judiciales laborales. Veamos a continuación los principales aspectos de esta dificultad:

La confusión entre el arbitramento voluntario y el arbitramento obligatorio

La historia de los conflictos del trabajo en Colombia ha estado ligada a los conflictos colectivos relacionados con la huelga y con los procedimientos de negociación colectiva que los preceden. Los tribunales de arbitramento obligatorio para resolver este tipo de conflictos, también conocidos en el lenguaje jurídico laboral como conflictos de tipo económico, han creado, especialmente en los trabajadores, una prevención general de rechazo a ellos, pues se considera que son utilizados por el Estado y los empleadores a favor de los segundos y para frustrar las formas tradicionales de la solución de este tipo de conflictos económicos por vía de la huelga o del arreglo directo, que, en opinión de los trabajadores y sus representantes sindicales, son equitativos y responden a una correlación

Tabla 7
Razones de los encuestados que afirmaron preferir arbitramento

Razones	Demandantes		Demandados		Abogados		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Eficiencia rapidez y celeridad	82	82.8	84	89.4	131	84.5%	297	85.3
Decisión del cliente	4	4.0	1	1.1	4	2.6%	9	2.6
Costos	10	10	8	8.5	1	0.6%	19	5.5
Buena alternativa	3	3	1	1.1	6	3.9%	10	2.9
Pruebas aportadas al proceso					2	1.3%		0.6
Colaborar con la descongestión judicial					2	1.3%	2	0.6
Otros					9	5.8%	9	2.6
Total	99	100	94	100	155	100.0%	348	100

Fuente: Investigadores.

de fuerzas coyuntural entre capital y trabajo. Afirman los representantes de los sindicatos que el arbitramento obligatorio, en el cual toman asiento para decidir tres árbitros: uno en representación del empleador, uno en representación del Estado y el tercero en representación de los trabajadores, por fuerza de ser el Estado un empleador más, termina favoreciendo al capital más que al trabajo, generándose así una desconfianza en el arbitramento de parte de los trabajadores quienes no sólo lo rechazan sino que lo califican como una forma abusiva de imponer una solución favorable a los intereses del capital o de los empleadores.

La desconfianza en el arbitramento obligatorio y el rechazo de él se proyectan como fórmula para la solución de conflictos jurídicos laborales, opción cuyas características son muy diferentes y que podrían calificarse de atractivas por su imparcialidad (en los métodos de selección y en la judicialización de su segunda instancia), para ambas partes (empleadores y trabajadores). Para una mayor claridad sobre estos dos tipos de arbitramento se relacionan a continuación sus características más distintivas:

a. Por la clase de conflictos que constituyen su objeto de solución: El obligatorio se prevé para conflictos de tipo económico o de intereses; el voluntario, para conflictos jurídicos. El primero intenta dirimir diferencias entre empleadores y trabajadores sobre las condiciones de trabajo que han de regir sus relaciones durante un tiempo, surgen, por lo general, a partir de la presentación de pliegos de peticiones por las organizaciones formales o informales de trabajadores o de empleadores en procura de mejorar sus condiciones de trabajo; y su solución se tramita por la vía del arreglo directo o por la huelga y excepcionalmente por la vía arbitral. El conflicto jurídico laboral es la controversia que surge entre empleadores y trabajadores por el cumplimiento, interpretación o aplicación de las normas jurídicas o de las costumbres laborales, y su forma de solución es por lo general judicial.

b. Por la forma de solución del conflicto: El económico,³ como quedó expresado atrás, se resuelve por la vía del arreglo directo o por la huelga y excepcionalmente por el arbitramento obligatorio, mientras el jurídico generalmente se resuelve por la vía judicial y excepcionalmente por el arbitraje voluntario.

c. Por el número de árbitros: El tribunal de arbitramento obligatorio en Colombia lo integran tres árbitros,⁴ en tanto el tribunal de arbitramento voluntario podrá estar integrado por uno o más árbitros según lo decidan las partes libremente.⁵

d. Por el procedimiento que los regula: El trámite del arbitramento obligatorio está totalmente regulado por la normatividad,⁶ en el arbitramento voluntario las normas se aplican sólo residualmente, es decir, en ausencia de manifestaciones de voluntad de las partes, en el documento en el que han pactado su compromiso arbitral.⁷

e. Por el término para proferir el laudo arbitral: En el arbitramento obligatorio el término es de diez días; en el arbitramento voluntario es el que señalen las partes, y a falta de pacto el que señala la ley.

f. Por la tramitación del recurso de anulación (antes llamado recurso de homologación; hoy es común el de recurso de anulación para los dos tipos de arbitramento). El recurso de anulación en los laudos arbitrales proferidos para la solución de conflictos económicos se interpone ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. El recurso de anulación contra laudos arbitrales proferidos para la solución de conflictos jurídicos será resuelto por la sala laboral del tribunal superior del distrito judicial donde haya sido proferido.

g. Por la fuente u origen del arbitramento: El obligatorio nace de la ley, pues los trabajadores en conflicto deciden no ir a la huelga y someterse a un arbitraje obligatorio, o cuando la ley lo impone en los servicios públicos esenciales. El volun-

3. Artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el D.L. 2351 de 1965. Art. 34

4. Artículo 453 ib.

5. Artículo 132 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Decreto 2158 de 1948 modificado por la Ley 712 de 2001.

6. Artículos 456 a 463 del Código Sustantivo del Trabajo.

7. Artículo 132 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social: "(...) Si las partes no hubieren acordado la manera de hacer la designación, cada una de ellas nombrará un árbitro y éstos, como primera providencia, designarán un tercero que con ellos integre el tribunal (...)."

tario surge de la autonomía contractual de las partes enfrentadas.

Es relevante destacar un rasgo común a los arbitramentos obligatorio y voluntario, y es que tienen efecto de cosa juzgada, si bien es discutible dicho efecto en los laudos proferidos en arbitramentos obligatorios, dado que son revisables al vencimiento de su vigencia, o cuando quiera que surjan graves alteraciones económicas o sociales.⁸ Pero no cabe duda sobre el carácter de cosa juzgada que reviste el laudo o fallo arbitral de los tribunales de arbitramento voluntarios. Al efecto dispone el artículo 140 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social: “Artículo 140.- *“Mérito del laudo.* El fallo arbitral se notificará personalmente a las partes, hará tránsito a cosa juzgada y solo será susceptible del recurso de *homologación*⁹ de que trata el artículo siguiente” (el término en cursiva fue sustituido por el de anulación).

De acuerdo con la normativa vigente, el arbitramento voluntario que surge del *compromiso* tiene legalidad, vigencia y legitimidad.

Sobre la legitimidad del arbitraje

Es esta una de las dificultades conceptuales de mayor incidencia para la aceptación del arbitramento. Desde siempre ha sido poco aceptable que exista la posibilidad de solucionar los conflictos por fuera del aparato estatal y de allí su actitud de rechazo a los métodos alternativos de solución. *“La justicia arbitral—y es el sentido de su evolución histórica— ha luchado durante mucho tiempo para ser reconocida como una verdadera justicia y para obtener una autonomía plena, especialmente en materia internacional; sin embargo, es justamente cuando realizó sus objetivos en todos los países y especialmente en Francia, gracias al liberalismo, que los poderes públicos (tanto el legislador como el juez) le han manifestado que parece ser víctima de una irresistible desviación a favor de la justicia estatal, al punto de crear un cierto tipo de arbitraje mixto, con dos niveles, hecho de un vaivén permanente entre los recintos arbitrales y los palacios de justicia.”* (Oppetit, p. 66)



• Caravaggio - Santa Catalina de Alejandría

Sobre la legitimidad del arbitraje, el tratadista Rodrigo Becerra Toro se refiere a ella utilizando la denominación “juridicidad del arbitraje”, que plantea de la siguiente manera: *“Modernamente se sostiene que la legitimidad del arbitraje como mecanismo alternativo de solución de conflictos de carácter privado no estriba solo en su conformidad con el ordenamiento jurídico de cada país, tradicionalmente conocido como ‘principio de la legitimidad’, sino también y, por sobre todo, desde el punto de vista de su proximidad con el interés público y la administración de justicia por el Estado, pues la función impone establecer si en la organización jurisdiccional del Estado resulta posible poner en práctica una justicia privada, la forma o manera en que la justicia arbitral puede ser impartida, las reglas procesales a que se sujeta y los límites a su ejercicio, o si dicha potestad es exclusiva y excluyente del ente estatal”* (Becerra, pp. 12. n. 2).

En igual sentido y como una respuesta a la búsqueda de la justicia, Bruno Oppetit,

8. Artículos 461 y 480 y 481 del Código Sustantivo del Trabajo.

9. El término *homologación* fue cambiado por el de *anulación* por la Ley 712 de 2001.

quien practicó el arbitraje se refiere a este problema de la legitimidad del arbitraje en su texto *Teoría del arbitraje*, sostiene que “(...) la búsqueda de la justicia, el lugar que ocupa la voluntad en la realización de lo justo, la legitimidad del arbitraje a la luz de los diversos ordenamientos jurídicos, la búsqueda de una adecuación entre los objetivos y medios del derecho”,¹⁰ no es precisa y genera dificultades en su comprensión además de pecar de polisemia (Oppetit, p. 27). La definición más precisa de arbitraje es la de Oppetit al referirse a la tesis de Charles Jarrosson, quien la expresó en los siguientes términos “(...) La institución por medio de la cual un tercero soluciona un diferendo que opone a dos o más partes, en virtud del ejercicio de una misión jurisdiccional que la ha sido confiada por estas (N° 785)” (Oppetit, pp. 30, 31).

Todavía se confunden, las diferentes formas de solución alternativa de conflictos como la conciliación, la mediación y el arbitraje, lo cual amerita un esfuerzo de precisión con la advertencia de que, a pesar de ello, aun se seguirán confundiendo y no se logrará sobre ellas total claridad. “En efecto, asistimos en la actualidad en los medios profesionales y judiciales, al auge (¿regreso a 1790?) de un deseo de solucionar los conflictos por una vía de tipo arbitral, en sentido amplio, susceptible eventualmente de ser impuesta a las partes por una autoridad superior. ¿Debemos renunciar a ver en ello un verdadero arbitraje? Sin duda este no es el único problema de calificaciones que surgen de estos nuevos mecanismos de solución de conflictos designados por otros vocablos distintos al de arbitraje. (Pensamos sobre todo en la eventual consagración de la mediación dentro del proceso judicial); pero es probablemente de estos avatares del arbitraje obligatorio de donde surgirán en el futuro nuevas querrelas de fronteras y de calificaciones” (Oppetit, p. 32). “Tal vez estas dificultades para conceptualizar el arbitraje se deben, en el fondo, a que en la idea, por oposición a la noción, figura a veces el tipo ideal de una categoría de objetos, que no puede ser reducida a una formalización intelectual: es el caso de la idea de justicia. Tras el velo de una parábola, uno de los más

grandes escritores contemporáneos¹¹ intentó recientemente demostrar, desde el punto de vista de la razón pura, la paradoja que lleva la idea de justicia en el sentido que, por el método retrospectivo que implica, pertenece al ámbito de lo imaginario y de lo hipotético, a la manera del acto realizado sobre el cual pesa luego el juicio social: esta evanescencia del fenómeno que se busca describir explicaría en sí misma la vanidad del esfuerzo de sistematización del jurista destinado al fracaso, a causa de esta parte de irrealidad que ubica la justicia fuera del alcance de la racionalidad y que hace que su objeto sea inalcanzable: la idea de justicia es un misterio por que es un ideal... ninguno de nuestros conceptos jurídicos puede aprehenderla de forma exhaustiva.¹² ¿Ocurriría con la idea de arbitraje lo mismo que con la idea de justicia, con la cual coincide en gran medida? ¿Debemos resignarnos a no ver en el arbitraje nada más que un mecanismo complejo caracterizado por la diversidad de sus engranajes y regulado por el derecho en función de las misiones que le asigna, en lugar de un verdadero concepto? ¿O más bien una simple manera de aprehender los problemas, una actitud mental de cierta forma? Es bien en este último sentido que Portalis¹³ entendía el vocablo arbitraje, cuando lo utilizaba para explicar el papel del juez en las materias en las que el legislador no podría regular y prever todo: [...] una multitud de cosas son, pues, necesariamente abandonadas al imperio de la costumbre, a la discusión de los hombres, al arbitraje de los jueces”. Ante la imposibilidad en que se encuentra el Estado de expedir leyes sobre todos los temas, insiste Portalis, “les ofrece, en la persona del magistrado público, un árbitro sabio e imparcial”; y añade que “la aparente arbitrariedad de la equidad es preferible al tumulto de las pasiones”, Portalis ubica la intervención del juez en una justicia fundada más en la sabiduría de un hombre que en el derecho estricto, proveniente de un espíritu más que de los textos: y es la idea de arbitraje la que le parecía que describía mejor la misión impartida al juez (y la recuperación del arbitraje judicial se inspira sin duda en las mismas preocupaciones).— Podemos medir, a la luz de estas graves cuestiones, la dificultad a menudo evitada en el pasado,

10. Oppetit, Bruno. Citado por Charles Jarrason en el prefacio de la obra “Teoría del Arbitraje” p.11, Legis S.A. Traducción de Eduardo Silva Romero, Francisco Mantilla Espinoza y José Joaquín Caicedo Demoulin. Bogotá 2006

11. F. Dürenmatt, *Justice*, trad. *L'age d'homme*, 1986, citado por Oppetit p. 32.

12. J. Chevalier, *L'idée et le réel*, Arthaud, 1932 p. 139 citado por Oppetit p. 33.

13. Portalis *Discours préliminaire*, in *locré*, Tomo 1, Págs. 258-261, citado por Oppetit, p. 33.

de penetrar la naturaleza del arbitraje en toda su profundidad” (Oppetit, pp. 33-34).

La dificultad anotada encierra un problema doble para la legitimación del arbitraje. En primer lugar, debe resolverse si el arbitraje tiene cabida en nuestro país como una expresión de justicia privada o si es un privilegio de la soberanía estatal; en segundo lugar, determinar, una vez resuelto positivamente lo primero, de qué manera una justicia privada puede o debe ser administrada (Oppetit, pp. 36).

¿Existe lugar en Colombia para el arbitraje voluntario?

Su legitimidad reside en el texto Constitucional y en las leyes que han desarrollado este método alternativo de solución de conflictos. En efecto, el artículo 116 de la Constitución Política de Colombia establece en su último párrafo: “(...) los particulares pueden ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia en la condición de conciliadores o en la de árbitros habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad, en los términos que determine la ley.” Las leyes laborales, desde la primera década del siglo XX,¹⁴ previeron al arbitramento voluntario como método alternativo de solución de conflictos. En la actualidad el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social contiene normas precisas¹⁵ que establecen la cláusula compromisoria y al compromiso como fórmulas de pactar el arbitraje previo o posterior al conflicto mismo. Ello ha quedado legitimado con la promulgación de la Constitución de 1991, en su artículo 116. Con la expedición y vigencia de la ley 712 de 2001 se dio la posibilidad de pactar la cláusula compromisoria solamente en los acuerdos colectivos de trabajo,¹⁶ en tanto el *compromiso*¹⁷ se puede pactar en cualquier documento emanado de las partes. Compromiso y cláusula compromisoria tienen en común su origen en la voluntad contractual de empleadores y trabajadores; desde luego que con fundamento en la Constitución Política de Colombia y en el ordenamiento laboral vigente, como se ha descrito.

¿De qué manera una justicia privada puede o debe ser administrada?

En relación con esta cuestión no hay precisión sobre el procedimiento arbitral planteado en la ley procesal del trabajo, aunque sí existe un desarrollo normativo mínimo sobre el arbitramento voluntario, en los artículos 130 y ss del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Pero es precaria dicha previsión por cuanto deja a la voluntad contractual la redacción de un reglamento para el procedimiento arbitral. En efecto, el texto del artículo 139 del código mencionado permite la posibilidad de pactar, en la cláusula compromisoria de un acuerdo colectivo, el procedimiento arbitral.¹⁸ Así mismo, lo dispuesto por la ley 712 de 2001 proyecta y amplía el ámbito de la voluntad en lo relacionado con el compromiso como vehículo o medio eficaz para pactar el procedimiento arbitral en el texto en que se celebre el contrato arbitral para dirimir conflictos jurídicos actuales.

A la dificultad anotada por altos funcionarios judiciales del distrito judicial de Cali acerca de no tener claro si está facultado un juez para declarar su incompetencia jurisdiccional frente a un compromiso pactado, cuando ya el conflicto se ha judicializado

Se resuelve esta dificultad por vía normativa y doctrinal. Precisa el artículo 117 de la ley 446 de 1998 en su numeral 3: “*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 [...]. El documento donde conste el compromiso deberá contener los siguientes requisitos para que produzca efectos: 1 [...], 2 [...], 3. La indicación del proceso en curso cuando a ello hubiere lugar. En este caso las partes podrán ampliar o restringir las pretensiones aducidas en aquél.*” El maestro Gil Echeverri señala como características del compromiso las siguientes: 1 [...], 2. *Es un convenio que se pacta una vez surgido el conflicto entre las partes, antes o después de iniciado el proceso judicial. En este último caso, mientras no se haya dictado la sentencia*

14. VALLEJO CABRERA, Fabián. Indica que en Colombia desde 1910 existen normas relacionadas con el arbitraje como forma alternativa de solución de conflictos. V. *Derecho Procesal del Trabajo actualizado con la Ley 712 de 2001*. 2ª edición Librería Jurídica Sánchez Ltda. Medellín, 2002, p. 330.

15. Artículos 130 y ss del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

16. En la cláusula compromisoria se pacta de manera general y anticipada por las partes de una relación jurídica el arbitramento como fórmula de solución de conflictos jurídicos futuros. Se abusó con el pacto de esta cláusula en contratos individuales de trabajo que prácticamente privaron a los trabajadores colombianos de acceder a la justicia estatal, pues desconocían que al pactarla estaban sustituyendo la justicia laboral ordinaria por la de un tribunal de arbitramento voluntario. Esta práctica terminó con la inclusión del artículo 51 en la ley 712 de 2001 que al efecto dispuso: “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

17. El compromiso se pacta entre las partes de una relación jurídica actual o que lo hayan sido anteriormente, para resolver conflictos jurídicos actuales, bien sea que se encuentren judicializados o no, es decir el compromiso se pacta cuando ya ha surgido un conflicto, para que éste sea resuelto mediante el arbitramento voluntario.

18. El artículo 139 ib. dispone: “Procedimiento establecido en convenciones colectivas: Cuando en una convención colectiva las partes estipulen el establecimiento de tribunales o comisiones de arbitraje de carácter permanente, se estará refiriendo (...)”

de primera instancia. Supone, pues, que entre los suscriptores de dicho pacto ya exista una controversia judicial o extra judicial” (Cerón y Jaramillo, pp. 104 y 105).

Dificultades prácticas del arbitraje voluntario independiente

El procedimiento del arbitramento, según el tipo de arbitramento de que se trate, debe basarse en el reglamento de los centros de conciliación y arbitraje, si el arbitramento es institucional; en el estatuto de la profesión del árbitro, si el arbitramento es técnico, y en la libertad contractual o residualmente por la ley, cuando se trata del arbitramento voluntario e independiente previsto en los artículos 130 y siguientes del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. En este último tipo de arbitraje se inscribe el proyecto de investigación “El compromiso o arbitramento voluntario como alternativa(...)”, y al efecto la Pontificia Universidad Javeriana de Cali ha producido la estadística con la que se inicia este artículo, a partir de la cual se han identificado las dificultades anotadas, entre otras, que se señalan en otro artículo producto de esta investigación, denominado: “El arbitraje laboral independiente y su funcionamiento a través de los consultorios jurídicos. Una experiencia de investigación y concertación”.

En la fase de intervención de este proyecto, dada la ausencia de modelos legales, el servicio social estudiantil del Consultorio Jurídico de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali ha elaborado productos que permitirán la administración práctica del arbitraje voluntario e independiente. Igualmente se ha optado por la elaboración de trabajos de grado relacionados con el arbitramento voluntario que han permitido la elaboración de los modelos que más adelante se relacionan. Estas experiencias son susceptibles de ser aplicadas en cualquier consultorio jurídico universitario de las universidades con facultades o carreras de derecho en Colombia, con sus propios modelos de administración y compromiso o replicando los ya elaborados que aquí se

mencionan. El modelo de arbitraje voluntario e independiente que proponemos adoptar no es el mismo que puede construirse en los centros de conciliación y arbitraje de los consultorios jurídicos universitarios, ya que este último corresponde a la figura del arbitraje institucional, cuya reglamentación es muy precisa e impuesta por la ley, y sus costos son muy elevados.¹⁹ El consultorio jurídico de la Javeriana será un espacio físico donde se facilite la celebración del compromiso y el desarrollo del procedimiento arbitral, por su comodidad y referencia obligada para la citación de las partes y de los árbitros seleccionados.

Resaltamos a continuación los siguientes productos prácticos resultado de la investigación sobre el compromiso o arbitramento voluntario, con el propósito de facilitar su celebración, su implantación y su procedimiento:

- Esquema básico de administración y financiación del arbitraje en un consultorio jurídico.
- Procedimiento arbitral desde el pacto del compromiso hasta conceder el recurso de anulación del laudo.
- Modelos mínimos de compromiso para las partes.
- Modelo de reglamento del procedimiento arbitral.
- Curso de capacitación para los abogados que decidan aceptar hacer parte del listado de posibles árbitros y para los estudiantes que decidan actuar como mediadores para promover el arbitramento voluntario en el Ministerio de Protección Social y en los procesos judiciales actuales.
- Listado de posibles árbitros.
- Reglamentación de las diferentes modalidades para la elección o selección de árbitros.
- Modelos de autos y demás medios de comunicación y notificación procesales.

19. Al efecto de tarifas para los centros de conciliación y arbitraje, se ha expedido lo decretos 3626 y 4089 de 2007 por parte del gobierno nacional.

Los costos del arbitramento

La encuesta aplicada y su interpretación identificarob como causa fundamental para la no utilización del compromiso o arbitramento voluntario el pago de honorarios al árbitro único y los que corresponden al apoderado de cada una de las partes. Se propone como solución a esta dificultad que el valor de los honorarios del árbitro sean sufragados por quien resulte exitoso con el laudo arbitral, con lo cual se soluciona el principal obstáculo para pagar la tarifa propuesta como honorarios del árbitro único, especialmente para el trabajador. En relación con los honorarios de los apoderados de las partes, estos son de libre contratación y debemos despejar, en ese sentido, la inquietud manifestada por algunos profesionales del derecho, de creer que a este proceso arbitral las partes pueden concurrir sin apoderado, lo cual no es posible pues se trata de arbitramentos cuyos fallos serán en derecho y por lo tanto requieren de la representación mediante apoderado especial. Igualmente se debe insistir en que los honorarios de los abogados son los que acuerden cada poderdante y su apoderado sin que el compromiso se pueda inmiscuir en esos aspectos, pues de hacerlo afectaría la libre facultad de pactarlos entre ellos.

Conclusiones

La implantación del arbitramento voluntario e independiente por la vía del compromiso se presenta como una posibilidad legítima y viable, pero igualmente favorable para el Estado, para los empleadores y para los trabajadores, fy fundamentalmente para la justicia como ideal abstracto que requiere para su realización de la prontitud y de la efectividad de sus trámites de acuerdo con el principio del debido proceso.

Para el Estado: Su precariedad financiera lo ha alejado de su obligación de velar por la pronta y debida justicia, y su lentitud e ineficacia, son unas de sus características negativas. El arbitramento supliría esta precariedad con jueces particulares (árbitros) sin costo para el Estado.



• Caravaggio - *El entierro de Cristo* (detalle)

El número de despachos judiciales es exageradamente insuficiente al igual que el número de funcionarios judiciales a su servicio. En la propuesta de arbitramento voluntario e independiente cada árbitro representa un despacho judicial ad-hoc pero legítimo.

La poca inversión del Estado en la capacitación y promoción de los funcionarios judiciales, –sin negar que en la actualidad se aporta,, aunque no es suficiente, para la atención de estas necesidades de la justicia formal–, sería compensada, en buena parte, con el programa de capacitación para los abogados laboristas y para quienes acepten hacer parte de la lista de árbitros; programa académico de formación que se impartirá en las facultades de derecho, lo cual constituye una garantía de calidad superior para el servicio de la justicia.

Los estudiantes de derecho que opten por el servicio social de apoyo a este programa tendrán la función de secretarios del tribunal ad-honorem. El árbitro podrá igualmente utilizar los servicios de los empleados a su cargo y la infraestructura administrativa de su despacho profesional.

Se reduciría la cantidad de procesos que tradicionalmente llegan a los despachos judiciales y los que actualmente se encuentran en curso. Para ello se adelantan en la actualidad dos estrategias: la primera se orienta a descongestionar los despachos judiciales mediante la promoción de la celebración del compromiso entre las partes actualmente enfrentadas en los juzgados laborales del circuito de Cali. Para ello los estudiantes inscritos en el proyecto como auxiliares del mismo realizarán visitas a los abogados de las partes y les propondrán aceptar su mediación ante sus contrapartes para promover este método alternativo de solución de conflictos.

La segunda estrategia se cumple ante el Ministerio de la Protección Social, Dirección del Valle del Cauca, en el cual informa de las direcciones de las partes de un posible conflicto judicial, a quienes, antes de la audiencia de conciliación, se les visita y se les propone que en la eventualidad de no llegar a una conciliación recurran al compromiso para la solución de su conflicto por la vía del arbitramento voluntario e independiente, y se les ilustra sobre el reglamento y las fórmulas de selección de los árbitros y sobre sus costos. De esta manera se descongestiona una de las fuentes de congestión judicial: la no conciliación administrativa ante el Ministerio de la Protección Social y se reducen los costos de los procesos laborales.

Para los empleadores: Hace parte de su responsabilidad social y contribuye a la paz social. El arbitraje voluntario ha sido generalmente aceptado como fórmula alternativa de solución de conflictos y en Colombia tuvo especial aceptación por parte de los empleadores cuando proliferaron los acuerdos colectivos de tipo convencional en la década comprendida entre 1968 y 1978. La desacreditación del arbitramento voluntario ante los empleadores obedeció a la poca madurez propia y la de sus trabajadores, tanto como la de sus organizaciones sindicales, en la administración de este tipo de conflictos. Una falsa idea sobre la igualdad de las partes en el número de árbitros y en la designación de los mismos los llevó en esos momentos a la celebración de compromisos con tribunales

paritarios y elección de terceros árbitros, en caso de empates, por sorteo, lo que convirtió al arbitramento unas veces en denegación de justicia por empate, o en una “lotería”, pues el fallo dependía del abogado escogido como árbitro, según concordara su ideología con la del empleador o con la de los trabajadores. El arbitramento voluntario que ahora se propone supera esas aprensiones anteriores, pues si bien no podrá ser de una absoluta imparcialidad si tendrá la formación y preparación suficientes para esforzarse por lograrla.

Para los trabajadores: Se reducirá considerablemente el tiempo de juzgamiento, pues lo que se propone es un término entre diez y veinte días para allanar el trámite arbitral y producir el laudo. El abogado escogido como árbitro podrá utilizar su oficina profesional como sede del tribunal o el espacio físico facilitado para su operación por el consultorio jurídico. El reglamento del compromiso escrito establecerá el ritmo del procedimiento arbitral a un mínimo de audiencias que se deben realizar diariamente. En estas audiencias serán realizados cada uno de los pasos y se acordará la forma como se adelantará la práctica de las pruebas decretadas. Todo ello será objeto del pacto escrito que contenga al compromiso.

Se reducen los costos de la justicia laboral para el trabajador: Si bien uno de los principios del procedimiento del trabajo es la gratuidad, es evidente que se volvió costoso para el trabajador el tener que esperar la finalización de sus procesos en términos que, por lo general, oscilan entre los tres y los seis o siete, años cuando no más.

Se respeta el principio de la doble instancia, pues los laudos arbitrales proferidos en estos procesos son susceptibles del recurso de anulación, del cual conocerá y decidirá la sala laboral del respectivo Tribunal Superior de Distrito Judicial.

Se garantiza al trabajador su representación por medio de apoderado judicial. Se ha creído, ilusamente, que es una ventaja la facultad de litigar en causa propia permitida al trabajador por la legislación procesal del trabajo, en los procesos de única instancia,

lo cual en realidad, constituye una verdadera desventaja para una persona que desconoce el sistema procesal, los términos, los recursos de que gozan las decisiones judiciales y de manera especial la teoría de la prueba y su práctica, lo cual termina convirtiéndose en una terrible frustración para los intereses de la justicia.

Bibliografía

- BECERRA TORO, Rodrigo (2007). *Manual de arbitraje en Colombia*. Cali: Editado por la Cámara de Comercio de Cali. p. 12 n2.
- CERÓN CORAL, Jaime y PIZARRO JARAMILLO, Esteban (2007). *El arbitraje laboral*. Santafé de Bogotá: Editorial Temis S.A. pp. 104-105.
- Constitución Política de Colombia. Bogotá: Legis editores S.A.
- Código Sustantivo del Trabajo y Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. GONZÁLEZ AGUDELO, Leonisa Isabel (1996). Caurta edición. Medellín: Biblioteca jurídica DIKE editores.
- GONZÁLEZ DEL COSSIO, Francisco. *Orden público y arbitrabilidad: dúo dinámico del arbitraje*. En *Revista internacional de arbitraje* número 9 (Jul.-Dic. 2008.) Bogotá: Legis Editores S.A. pp. 61- 83.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, R., FERNÁNDEZ COLLADO, C., BAPTISTA Lucio (2003). *Metodología de la investigación*. Segunda edición. Editorial Mac Graw Hill.
- OPPETTIT, Bruno (2006). *Teoría del arbitraje*. Bogotá: Legis Editores S.A. pp. 11, 27, 30-31,32-34, 36, 66.
- Régimen Laboral Colombiano. Código Sustantivo y Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Bogotá: Legis Editores S.A.
- VALLEJO CABRERA, Fabián (2008). *La oralidad laboral: teoría-práctica y jurisprudencia. Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Práctica Forense*. Quinta edición. Medellín: Editorial Librería jurídica Sánchez R. LTDA. p. 330.