MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Magistrada ponente

SL3457-2024
Radicación n.° 99778
Acta 46

Bogotá D.C., once (11) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala resuelve el recurso de anulación interpuesto por la apoderada de la sociedad **CONSORCIO EXPRESS S. A. S.** contra el laudo arbitral de fecha 30 de marzo de 2023, adicionado el 2 de junio de 2023, emitido por el Tribunal de Arbitramento convocado para dirimir el conflicto colectivo de trabajo que se suscitó entre la empresa recurrente y la **ASOCIACIÓN DE PERSONAS DEDICADOS A LA CONDUCCIÓN, ALMACENAMIENTO, COMPLEMENTARIOS Y SIMILARES – ASOPERCONALCOS**.

I. ANTECEDENTES

El 22 de marzo de 2022 la organización sindical Asoperconalcos le presentó un pliego de peticiones a la

sociedad Consorcio Express S. A. S., que dio origen a un conflicto colectivo de trabajo. (PDF, cuaderno principal, f.os 59 a 71).

La etapa de arreglo directo concebida legalmente se surtió entre el 29 de marzo y el 19 de abril de 2022 (PDF, cuaderno principal, f.os 77, 82, 109 y 112), sin que las partes hubieran logrado algún acuerdo en torno a las reclamaciones del pliego.

En virtud de lo anterior, por decisión de los trabajadores (PDF, cuaderno principal, f.° 85), mediante Resolución n.º 4135 del 19 de octubre de 2022 (PDF, cuaderno principal, f.os 1 a 3), el Ministerio de Trabajo ordenó la convocatoria e integración de un Tribunal de Arbitramento, para que le diera solución definitiva a la controversia.

Los árbitros designados instalaron el Tribunal el 18 de noviembre de 2022 (PDF, cuaderno principal, f.os 26 y 27), y le solicitaron a las partes una ampliación del término para fallar, así como la entrega de toda la documentación e información que consideraran pertinente para la resolución de la disputa colectiva.

Surtido lo anterior, y una vez aprobada una nueva prórroga del término para decidir, el Tribunal efectuó las respectivas deliberaciones y profirió el laudo arbitral el 30 de marzo de 2023 (PDF, cuaderno principal, f.os 428 a 450).

La apoderada de la empresa solicitó la aclaración y adición de la resolución arbitral, y, mediante otro memorial, requirió su corrección por la existencia de errores aritméticos.

En respuesta a lo anterior, el Tribunal adicionó el laudo arbitral, en el sentido de incluir en la parte resolutiva la decisión de negar los literales A), C) y D) del artículo 14 del pliego de peticiones. Igualmente, negó la corrección fundada en errores aritméticos, pues no encontró que la providencia tuviera ese tipo de inexactitudes (PDF, cuaderno principal, f.os 1032 a 1034).

II. LAUDO ARBITRAL

Para soportar su decisión, el Tribunal destacó que se trataba del primer proceso de negociación colectiva adelantado por Asoperconalcos; que dicha organización sindical contaba con 34 afiliados, de los cuales 32 eran *multiafiliados* a otros sindicatos; y que el total de la planta de personal de la empresa era de 6.838 trabajadores.

A partir de lo anterior, recordó que en el interior de nuestro ordenamiento jurídico los trabajadores podían acogerse a las variadas convenciones colectivas vigentes, de sindicatos a los que estaban afiliados, con la salvedad de que *«dicho estatuto se debe aplicar en forma total, lo que en la realidad hace que se presente una movilidad al respecto»*.

Puso de presente también que los trabajadores no sindicalizados tenían un pacto colectivo de trabajo, que regía desde el 1 de mayo de 2022, «[…] *lo que junto con las convenciones colectivas firmadas con las Organizaciones Sindicales denominadas SINALTRANSCOP y ASOEXPRESS y las prerrogativas consagradas en el laudo arbitral de UGETRANS, serán las fuentes de derecho que tenga este Tribunal como referencia para desarrollar el principio de igualdad, para desatar el conflicto colectivo*».

Precisó, por otra parte, que las decisiones arbitrales tenían efectos hacia el futuro, salvo en lo relativo a la *retrospectividad* de los salarios, que no tenía aplicación en este caso, en virtud de que los trabajadores habían recibido incremento salarial para el año 2023.

Indicó que era preciso tener en cuenta los indicadores económicos de la compañía, como el gasto por renta e intereses, el costo de operación, los gastos de mayor cuantía y el resultado negativo de la operación de $76.5 mil millones, aunado a que «[…] *la situación financiera se agrava aún más en razón a que la tarifa que recibe la Empresa por los servicios que presta no es el resultado de la oferta y la demanda, sino por el contrario es impuesta y regulada por un tercero*».

Subrayó que durante la etapa de arreglo directo la empresa había hecho una propuesta, que consistía en la reproducción de la convención suscrita con «*Sintranscop*», y que su decisión estaba fundada en los principios de equidad,

igualdad y proporcionalidad, así como en lo previsto en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo.

Finalmente, dejó claro que el término de vigencia del laudo iba a ser de dos (2) años, *«[…] sin desconocer la normativa vigente según la cual se deben armonizar todas las negociaciones, pero en el presente caso, resultó abiertamente imposible, por las fechas de expiración de las diferentes fuentes de derecho»*.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Fue interpuesto por la apoderada de la empresa y concedido por el Tribunal de arbitramento mediante auto del 5 de julio de 2023.

A través de providencia del 31 de enero de 2024, esta Sala avocó el conocimiento del recurso y, surtido el término de traslado a la organización sindical, no se recibió manifestación alguna.

La recurrente subraya, en primer lugar, que la empresa Consorcio Express S. A. S. hace parte del Sistema Integrado de Transporte de Bogotá, el cual ha tenido varias dificultades económicas y resultados financieros negativos debido a diversos factores. Igualmente, destaca que la compañía tiene un total de 6.804 trabajadores, de los cuales 388 son afiliados a organizaciones sindicales, y que, a su vez, los miembros de Asoperconalcos son 34, de los cuales 32 tienen la calidad de *multiafiliados*, por lo que considera de suma

importancia que se determinen beneficios equitativos y que atiendan al principio de no discriminación.

Sobre esas bases comunes, cuestiona específicamente los artículos 4 – incremento de salario básico ordinario mensual operadores de bus -, 7 - auxilio educativo -, 8 - auxilio funerario - y 10 - auxilio por matrimonio, licencia de luto.

La Corte procederá al análisis de las referidas decisiones, en el orden en el que fueron presentadas, y, en torno a cada una de ellas, analizará el contenido de la resolución arbitral, así como los argumentos de la recurrente, para luego emitir sus respectivas consideraciones.

- **El artículo 4 – incremento de salario básico ordinario mensual operadores de bus -.**

En este punto, el Tribunal determinó lo siguiente:

> A partir del 1 de enero de 2024 CONSORCIO EXPRESS incrementará a los trabajadores afiliados a ASOPERCONALCOS que desempeñen el cargo de operador de bus, los salarios básicos que tengan a 31 de diciembre de 2023, en el IPC del año inmediatamente anterior (2023) más un cero punto cinco por ciento (0.5%).
> A partir del 1 de enero de 2025, CONSORCIO EXPRESS incrementará a los trabajadores afiliados a ASOPERCONALCOS que desempeñen el cargo de operador de bus, los salarios básicos que tengan a 31 de diciembre de 2024, en el IPC del año inmediatamente anterior (2024), más un cero punto cinco por ciento (0.5%).
> Los aumentos salariales otorgados en el presente Laudo Arbitral, serán imputables hasta la concurrencia de cualquier otro aumento de salario que durante su vigencia se ordene por

> cualquier fuente de derechos. En ningún caso habrá lugar a duplicidad de incrementos. En caso que se decrete otro incremento salarial, diferente a los acá concedidos, CONSORCIO EXPRESS solamente será obligado a pagar la diferencia, si existiere entre la cuantía de los mismos.

Con fundamento en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo y en la jurisprudencia sentada por esta Corporación en sentencias como la CSJ SL3506-2022, la recurrente alega que el Tribunal excedió su competencia, porque afectó los derechos y facultades *«reconocidos por los Acuerdos colectivos suscritos por la compañía»*, que, a pesar de que fueron acordados con otras organizaciones sindicales, se deben aplicar en su integridad y atendiendo el principio de no discriminación e igualdad.

Cita la disposición arbitral y señala que, conforme se acreditó ante el Tribunal, la empresa realiza los incrementos salariales a partir del *1 de mayo de cada año*, por haberse así acordado en otras convenciones colectivas, por lo que establecer otra fecha diferente para tales efectos es violatorio del principio de equidad, no discriminación y proporcionalidad.

Alude también a las consideraciones del Tribunal, en las que tuvo en cuenta como criterio orientador la situación de multiafiliación, y expone que esa fundamentación es contradictoria con la decisión final, pues era de suma importancia, debido a la coexistencia de varios sindicatos, mantener una fecha igual de incrementos para lograr la paz laboral, como se hizo frente a la *«bonificación salarial operativa para operadores»*.

Insiste en que la modificación de la fecha de los incrementos genera inequidad y traumatismos para la empresa, por lo que requiere la anulación de la disposición o, por lo menos, su modulación, para que se disponga el incremento salarial *a partir del 1 de mayo y no a partir del 1 de enero*.

IV. CONSIDERACIONES

En esencia, la recurrente alega que el Tribunal excedió el marco de sus competencias, pues la disposición arbitral en estudio habría *afectado los derechos y facultades reconocidos a la empresa*, en otras normas convencionales vigentes, en las que ha negociado y acordado incrementos salariales anuales, pero efectivos a partir del *1º de mayo* de cada año y no del *1º de enero*.

Frente a dicho argumento, es verdad que el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo prevé que los árbitros «[…] *deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, y* ***su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes***» (Resalta la Sala).

Asimismo, esta Corporación ha precisado que los derechos y facultades que no pueden desconocer los árbitros, al abrigo de dicha norma, son:

> […] (i) los reconocidos en la Constitución Política, tales como el de propiedad y demás derechos adquiridos, el de asociación, reunión, huelga y todos aquéllos que establecen directa o indirectamente un régimen de protección al trabajo y garantizan al empresario el ejercicio de su actividad; (ii) los reconocidos por las leyes cuando desde el punto de vista del trabajador constituyen un mínimo que no puede afectarse y los que por ser de orden público son irrenunciables; y respecto del empleador los que emanan de su calidad de subordinante, de propietario y director de la empresa y establecimiento; y (iii) en relación con los convencionales, son aquéllos que por haber consolidado situaciones subjetivas concretas o que por no haber sido propuesta su variación por parte legalmente habilitada para hacerlo, deben ser respetados en el laudo. (CSJ SL2978-2023).

Conforme a lo expuesto, ninguna razón le asiste a la recurrente, pues, por una parte, la empresa no cuenta con algún *derecho* o *facultad* derivada de alguna norma convencional en torno a la forma de materializar los incrementos salariales, que sea vinculante para la organización sindical Asoperconalcos, sino que tan solo cuenta con esquemas de normas colectivas negociadas con otros sindicatos diferentes, lo que resulta apenas habitual en situaciones de pluralismo sindical.

Recuérdese, en este punto, que la Corte ha sido insistente en reiterar que, en escenarios de pluralidad sindical, e incluso si existe una convención colectiva suscrita con sindicatos mayoritarios, nada impide que las otras organizaciones minoritarias impulsen su propio proceso de negociación colectiva y persigan el establecimiento de derechos y garantías propios, iguales o mejores a los ya vigentes en el interior de la empresa (CSJ SL930-2023, CSJ SL3019-2023, CSJ SL3182-2023, CSJ SL3203-2023).

En tal sentido, la existencia de otras convenciones colectivas vigentes en la compañía no impedía que Asoperconalcos iniciara su propio conflicto y persiguiera la instauración de su propia convención colectiva o laudo arbitral, con reglas particulares y diferentes en torno a puntos como el incremento salarial.

Por otra parte, con ello no se genera alguna contravención al principio de igualdad o no discriminación, pues esta Corporación ha explicado que «[…] *la incorporación de distintos beneficios en diversos instrumentos colectivos dentro de la misma empresa no constituye un trato discriminatorio entre los trabajadores, sindicalizados o no, o pertenecientes a diferentes organizaciones sindicales, toda vez que el propósito de la negociación colectiva es el mejoramiento de las condiciones laborales frente al régimen legal o convencional vigente* […]» (CSJ SL3138-2023).

Tampoco se afecta algún derecho reconocido a la empresa por la Constitución, la ley o normas convencionales, inherentes a la libre organización de su actividad y el ejercicio de su potestad subordinante, pues, al contrario, como ya se dijo, ese mismo cuerpo de normas autorizaba a la organización sindical a perseguir su propia normatividad colectiva y al Tribunal a establecer normas de trabajo alternativas a las ya existentes.

Resta decir que la norma arbitral tampoco propicia la irregularidad que denuncia la recurrente, en torno a la percepción de un *doble incremento salarial*, pues al tiempo

que esta Corte ha dicho que si bien los trabajadores pueden optar por la aplicación de la convención colectiva que consideren más favorable a sus intereses, en todo caso ha precisado que solo pueden beneficiarse de un solo instrumento, aplicado de manera integral.

Esta misma regla fue tenida en cuenta por el Tribunal tanto en sus consideraciones como en su decisión, en la que dejó diáfanamente consignada la advertencia de que los aumentos decretados en el laudo «[…] *serán imputables hasta la concurrencia de cualquier otro aumento de salario que durante su vigencia se ordene por cualquier fuente de derechos. En ningún caso habrá lugar a duplicidad de incrementos. En caso que se decrete otro incremento salarial, diferente a los acá concedidos, CONSORCIO EXPRESS solamente será obligado a pagar la diferencia, si existiere entre la cuantía de los mismos».*

Las mismas razones expuestas con anterioridad sirven para negar la petición subsidiaria de *modulación* de la disposición arbitral, pues su texto se ajusta perfectamente a las competencias atribuidas legalmente al Tribunal de Arbitramento.

Por lo anterior, **se negará la anulación** y modulación de la disposición arbitral en estudio.

- **Artículo 7 – auxilio educativo – y artículo 8 – auxilio funerario.**

Frente a estos aspectos, el Tribunal resolvió lo siguiente:

> ARTÍCULO 7. AUXILIO EDUCATIVO.
> Durante la vigencia del presente Laudo Arbitral, CONSORCIO EXPRESS reconocerá a los trabajadores beneficiarios del mismo por cada año de vigencia una (1) beca por valor máximo de DOS MILLONES DE PESOS M/cte., $2.000.000.oo para estudios universitarios, técnicos o tecnológicos que estén asociados a temas propios del cargo desempeñado por el trabajador beneficiario.
> Esta beca se asignará por sorteo hecho por CONSORCIO EXPRESS, atendiendo lo establecido en el procedimiento establecido para tal efecto. En ningún caso habrá lugar a la duplicidad en el pago de este beneficio, ni tampoco existirá la posibilidad de acumular el mismo.
>
> PARÁGRAFO. CONSORCIO EXPRESS reconocerá un auxilio de educación, por cada año de vigencia del presente Laudo Arbitral, por valor de DOSCIENTOS MIL PESOS M/cte., $200.000.oo, por cada hijo de los trabajadores afiliados a ASOPERCONALCOS, que presenten discapacidad médica superior al cincuenta por ciento (50%), previa certificación médica expedida por la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, para lo cual se debe presentar certificado de la institución educativa aprobada por el Ministerio de Educación.
>
> ARTÍCULO 8. AUXILIO FUNERARIO.
> Durante la vigencia del presente Laudo Arbitral, CONSROCIO EXPRESS contratará una póliza funeraria, con la aseguradora que escoja, conforme al criterio de CONSORCIO EXPRESS, cuyo asegurado será el trabajador beneficiario del presente Laudo Arbitral. El valor de la prima será asumido en su totalidad por la Empresa.
> Este beneficio estará sujeto a las condiciones contractuales fijadas entre la aseguradora y CONSORCIO EXPRESS, por lo cual los beneficiarios deberán cumplir los requisitos establecidos en la póliza.

La recurrente se remite al concepto de *inequidad manifiesta*, como causal de anulación del laudo arbitral, con fundamento en la jurisprudencia desarrollada por esta

Corporación, y aduce que, al disponer los mencionados auxilios, el Tribunal no tuvo en cuenta lo dispuesto en otras convenciones colectivas de trabajo asumidas como referentes, en las que no está previsto un beneficio de esa naturaleza, por lo que generó tratos inequitativos respecto de los demás trabajadores de la compañía.

Sostiene que esa decisión también desconoce la grave situación financiera de la compañía, en relación con los costos de los beneficios, como lo reconocieron los propios árbitros y se acredita con los estados financieros aportados al expediente.

De otro lado, reitera jurisprudencia de esta Corporación en la que se ha precisado que es posible anular decisiones con *ambigüedad, oscuridad e indeterminación que afectan la paz laboral*, y afirma que esta situación puede predicarse respecto del parágrafo del artículo 7 - auxilio educativo, pues no precisa «[…] *la discapacidad médica con referencia específica a ser una discapacidad física, discapacidad sensorial, discapacidad intelectual, discapacidad psíquica, discapacidad visceral y/o discapacidad múltiple*».

Alega que «[…] *la indeterminación es excesiva ya que no precisa los alcances de la disposición arbitral y, por ende, la obligación de la Compañía frente al auxilio termina resultando tremendamente amplia e imprecisa*».

V. CONSIDERACIONES

La recurrente solicita la anulación de estas dos disposiciones de la decisión arbitral porque: *i)* resultan *manifiestamente inequitativas*, y en la medida en que; *ii)* en el caso del parágrafo del auxilio educativo, su redacción está afectada por una *indeterminación* y *ambigüedad excesivas*, que no contribuyen a la paz laboral.

En torno al primer punto, esta Corporación ha admitido la posibilidad de disponer la anulación de cláusulas manifiestamente inequitativas, como potestad excepcional y restringida:

> *i)* En la medida en que no autoriza al recurrente o a la Corte para hacer un sencillo *juicio de conveniencia* sobre las decisiones arbitrales o una revisión pura y simple de la *medida de justicia* adoptada por el Tribunal, pues la inequidad que provoca la anulación debe ser cualificada, hasta el punto de ser superlativa o *manifiesta* (CSJ SL2712-2019, CSJ SL2881-2022).
>
> *ii)* Y porque para el recurrente existen unas cargas procesales puntuales, de manera que debe argumentar y soportar probatoriamente aquella *injusticia extrema*, so pena de que se niegue su petición de anulación (CSJ SL2712-2019. Ver también CSJ SL282-2021, CSJ SL713-2021). (CSJ SL2467-2023).

Como se dejó sentado en los antecedentes, en este caso el Tribunal sí tuvo en cuenta la realidad económica de la empresa, su pertenencia al Sistema Integrado de Transporte de Bogotá y los múltiples factores que afectan la salud financiera del sector.

Además, previó la existencia de otras organizaciones sindicales y de otros instrumentos colectivos – convenciones

y pactos – vigentes en el interior de la empresa, de manera que se propuso lograr un estatuto en condiciones de armonía, equidad y proporcionalidad.

Ahora bien, en contravía de esa argumentación, la recurrente no expone ni justifica las razones puntuales para afirmar que los auxilios educativo y funerario resultan abiertamente contrarios a la equidad o afectan las finanzas de la empresa al punto de comprometer su solvencia y existencia. Para tales efectos, no basta con aludir de manera abstracta a pruebas como la copia de los estados financieros, sin algún agregado sustancial, pues, como ya se mencionó, es el recurrente el que tiene la carga de demostrarle a la Corte la inequidad extrema de la resolución arbitral.

Tampoco, como se dijo en el acápite anterior, se genera alguna contravención al principio de igualdad o equidad por el hecho de que este beneficio no esté consignado en otros instrumentos colectivos de otros sindicatos.

Al respecto, basta con reiterar que la organización sindical podía propiciar la generación de su propio estatuto colectivo, y la instauración en el laudo de beneficios mejores o diferentes a los ya reconocidos en otros instrumentos de otras organizaciones sindicales no entrañaba irregularidad alguna, pues ese es precisamente el propósito de la negociación colectiva.

Finalmente, en lo que tiene que ver específicamente con el *parágrafo del auxilio educativo*, la Corte debe reiterar que

todas las dudas en torno a la interpretación de la norma deben ser resueltas por las mismas partes de la negociación colectiva, o a través de los procedimientos que resulten procedentes, teniendo en cuenta las reglas de hermenéutica jurídica aplicables a las disposiciones laborales (CSJ SL3182-2023).

Aparte de ello, en todo caso, la disposición no es *absolutamente indeterminada*, como para que proceda su anulación por ese motivo (CSJ SL3182-2023). Nótese al respecto que la cláusula arbitral reconoce un auxilio educativo en una cuantía específica, con beneficiarios plenamente identificados – *cada hijo de trabajador con discapacidad* -, y define claramente las condiciones de su otorgamiento, a saber, la aportación de una certificación sobre la discapacidad expedida por la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador y del certificado de la institución educativa.

Ahora, ninguna inconsistencia o incoherencia se genera por el hecho de que no se especifique, según la recurrente, la *clase de discapacidad*, si física, sensorial, intelectual, etc., más cuando, según lo ha determinado esta Corporación, ese es un concepto jurídico integral, que debe ser leído a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013, y que, en tal sentido, se identifica con la presencia de *una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano o largo plazo, que al interactuar con barreras, pueden impedir la participación plena y efectiva de la persona en la sociedad*.

En virtud de todo lo anterior, también **se negará la petición de anulación** en este punto.

- **Artículo 10 – auxilio por matrimonio.**

Sobre este punto, en el pliego de peticiones la organización sindical había requerido lo siguiente:

> Artículo 27. AUXILIO POR MATRIMONIO. A partir de la vigencia de la presente convención colectiva, LA EMPRESA concederá al trabajador@ (sic) que contraiga matrimonio un auxilio por un valor de 1 SMMLV para disfrutar este beneficio el trabajador debe presentar el registro civil o partida de matrimonio.

A su vez, el Tribunal resolvió lo siguiente:

> ARTÍCULO 10.- AUXILIO POR MATRIMONIO.
> Durante la vigencia del presente Laudo Arbitral, CONSORCIO EXPRESS reconocerá por una (1) sola vez, al trabajador beneficiario del mismo que contraiga vínculo matrimonial civil o religioso, un auxilio por valor de CIENTO SESENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS M/cte., $163.845.oo. Para obtener este beneficio, el trabajador beneficiario del presente Laudo Arbitral deberá presentar el registro civil de matrimonio dentro de los quince (15) días siguientes a que contraiga las nupcias.
>
> LICENCIA DE LUTO. Consorcio Express reconocerá al trabajador beneficiario del presente Laudo Arbitral, tres (3) días adicionales de luto, a los establecidos en la Ley cuando el fallecimiento suceda en Bogotá y 5 días de luto adicionales a los establecidos en la Ley cuando el fallecimiento ocurra fuera de la ciudad de Bogotá D.C.

La recurrente afirma que el Tribunal excedió su competencia, al pronunciarse sobre aspectos no solicitados en el pliego de peticiones.

Específicamente, advierte que los árbitros concedieron una *licencia por luto* que no fue pedida en el artículo 27 del pliego, de manera que emitieron una decisión *extra petita*, que está por fuera del ámbito de sus competencias, de acuerdo con la jurisprudencia desarrollada por esta Corporación.

En tal sentido, pide la anulación del artículo 10, *«en lo que se refiere a la licencia por luto»*, más cuando la misma pretensión había sido negada expresamente por el Tribunal en la parte de los permisos remunerados – artículo 14 A).

VI. CONSIDERACIONES

Esta Corporación ha sostenido en repetidas oportunidades que el Tribunal de Arbitramento está sometido al *principio de congruencia*, de manera que no le es posible proferir decisiones *extra petita*, no obstante que sí puede resolver las peticiones de *una forma diferente* a la planteada por la organización sindical.

En la sentencia CSJ SL3127-2023 la Corte explicó al respecto:

> Sobre este particular, es oportuno señalar que el arbitraje laboral está sujeto al principio de congruencia, el cual se predica entre el cotejo de la resolución arbitral y las aspiraciones del pliego de peticiones que no fueron objeto de acuerdo por vía de autocomposición (CSJ SL, 1 jun. 2005, rad. 25583, reiterada en CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501, CSJ SL17739- 2015, CSJ SL7078-2016, CSJ SL12506-2016, CSJ SL4206-2017, CSJ SL6476-2017, CSJ SL8827-2017 y CSJ SL2008-2021). Precisamente, en la primera decisión se indicó:

> (…) el arbitramento debe respetar el principio de congruencia (C. de P.C. art. 672-8 y 9) en su triple implicación: a) Absteniéndose de resolver en puntos no sujetos a su decisión, b) Considerándose imposibilitado para conceder ultra petita, es decir más de lo pedido; y C) Decidiendo todos los puntos planteados> (Sentencia de la Sala Plena Laboral del 19 de julio de 1982. Gaceta Judicial No. 2410).

Ello no significa que los árbitros no puedan decidir un punto del pliego de forma diferente a como fue propuesto por el sindicato, solo que tienen la obligación de hacerlo en el marco o límite de lo pedido, pues lo contrario, como en este caso ocurrió, vulneraría el principio de congruencia y los límites de las facultades *ultr*a y *extrapetita* (CSJ SL10918-2016, CSJ SL1971-2019 y CSJ SL3056-2020).

En este caso, en principio, una simple confrontación entre lo consignado en el artículo 27 del pliego de peticiones y lo resuelto en el artículo 10 del laudo arbitral permite concluir que el Tribunal no se limitó a resolver la reivindicación del sindicato específicamente allí consignada, consistente en el establecimiento de un *auxilio por matrimonio*, en un determinado monto, sino que fue más allá y agregó una *licencia por luto*, representada en un permiso de 3 o 5 días adicionales a los establecidos legalmente, dependiendo si el fallecimiento ocurría o no en Bogotá.

A pesar de lo anterior, lo cierto es que el sindicato sí había incluido esa reivindicación – *licencia por luto* - dentro de su pliego de peticiones, pero no en esa específica cláusula sino en el «*artículo 14 A)*», en los siguientes términos:

> ARTÍCULO 14.- PERMISOS REMUNERADOS. A partir de la vigencia de la presente convención colectiva, LA EMPRESA concederá a los trabajador@s (sic) los siguientes permisos:
> A) LICENCIA DE LUTO. La empresa reconocerá licencia de luto por cinco días hábiles cuando se trate de tíos, primos, en tercer grado de consanguinidad, afinidad y primer grado civil (cónyuge,

> compañer@ (sic) permanente, padres e hijos abuelos, nietos, hermanos, suegros e hijastros, padres adoptantes e hijos adoptivos.
> [...]

En virtud de lo anterior, en estricto sentido, no puede decirse que el Tribunal hubiera *fallado sobre una petición no pedida en el pliego*, pues, se repite, ese beneficio sí fue reivindicado por el sindicato, solo que en otro artículo diferente del pliego.

Además, como ya también se mencionó, dentro del ámbito de su competencia, el Tribunal estaba habilitado para organizar y fallar sobre las peticiones del sindicato de la forma que estimara más conveniente y ceñida a la equidad, así no fuera la que estrictamente se consignaba en el cuerpo del pliego.

Ahora bien, la Corte no desconoce que en otro aparte de su decisión el Tribunal negó por cuestiones de equidad, entre otros, el *artículo 14 A) del pliego*, decisión que ratificó ante la solicitud de aclaración y adición que le fue presentada, pero esa presunta incongruencia no puede conducir a la anulación pedida por la recurrente, pues, como ya se dijo, lo cierto es que no se trata estrictamente de una decisión *extra petita*, como se arguye en el recurso, *pues el beneficio sí fue requerido*.

En las condiciones descritas, para la Corte el Tribunal negó la petición en uno sus apartados, pero la concedió en otro, de manera clara y diáfana, lo que, pese a que no es lo

más deseable para la claridad de la decisión arbitral, en todo caso no se configura como causal de nulidad, mucho menos la opuesta por la empresa, pues, se repite una vez más, la petición sí fue pedida.

En las anteriores condiciones, **se negará la petición de anulación** en este punto.

Sin costas, en la medida en que no se presentó oposición.

VII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO. NEGAR la petición de anulación y modulación del laudo arbitral formulada por la apoderada de la empresa **CONSORCIO EXPRESS S. A. S.**

SEGUNDO. Sin costas.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Ministerio de Trabajo para lo de su competencia.

Firmado electrónicamente por:



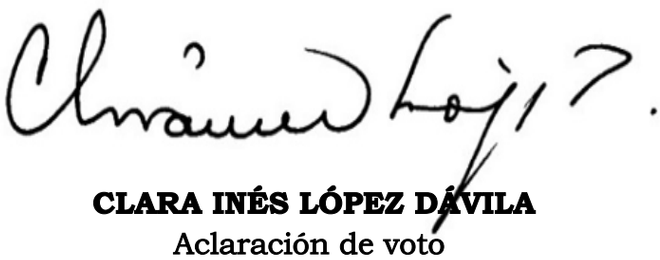
MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Salvamento parcial de voto



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Aclaración de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 5122A9A265BF984059C4B2E77851DFC2E0F09F41F523DBE3280A69F64E5D856F
Documento generado en 2024-12-16