LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

SL3490-2024

Radicación n.° 101660

Acta 40

Bogotá D. C., treinta (30) de octubre de dos mil veinticuatro (2024).

Resuelve la Corte el recurso de anulación interpuesto por la empresa **AUTOBOY SA** contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 26 de febrero de 2024 y corregido el 11 de marzo del mismo año, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la recurrente y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES, AFILIADOS Y ASOCIACIONES A EMPRESAS DE TRANSPORTE DE COLOMBIA, DE PRIMER GRADO E INDUSTRIA - SNTAAETCPI-**

I. ANTECEDENTES

De la documentación remitida por el Tribunal de Arbitramento se infiere que el Sindicato Nacional de Trabajadores Afiliados y Asociaciones a Empresas de Transporte de Colombia, de Primer Grado e Industria -

SNTAAETCPI-, formuló un pliego de **19** peticiones a la sociedad Autoboy SA, sin que se hubiese alcanzado entre éstos solución alguna en la etapa de arreglo directo y razón por la cual el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, ante petición de la agremiación sindical aprobada previamente en asamblea general de sus afiliados, mediante resolución número 5438 de 28 de diciembre de 2023, ordenó la constitución de un tribunal de arbitramento para que dirimiera el conflicto colectivo de trabajo así generado e irresoluto.

El Tribunal de Arbitramento quedó debidamente integrado e instalado el 05 de enero de 2024, y obtuvo la prórroga solicitada de sesenta (60) días calendario, pasando luego a proferir el laudo cuya anulación se pretende por la empresa, con el recurso sobre el que aquí se decide.

II. LAUDO ARBITRAL

El respectivo Laudo Arbitral fue proferido el 26 de febrero de 2024 (f.° PDF 320 – 360).

El Tribunal de Arbitramento, una vez señaló un capítulo de antecedentes del caso, estableció ser competente *«sobre todos los puntos del pliego de peticiones entre las partes, y que carece de ella en relación con los propietarios como terceros, sin perjuicio de la doble calidad de conductor y propietario»*.

Respecto de la incompetencia aducida por la empresa,

el Colegiado arbitral, de conformidad con lo consignado en el Acta de 12 de enero de 2024, decidió lo siguiente:

> a) El Tribunal de Arbitramento Obligatorio y sus miembros tienen competencia para dirimir el conflicto colectivo entre las partes, misma que fue otorgada a través de resolución número 5438 del 28 de diciembre del 2023 expedida por el Ministerio de Trabajo, y que goza de presunción de legalidad.
>
> b) La legitimidad o ilegitimidad de la organización sindical alegada por la Empresa, no es competencia legal del Tribunal de Arbitramento, a más de que legalmente existe la jurisdicción ordinaria laboral y civil para debatir los actos del sindicato como persona jurídica de derecho privado, y la jurisdicción de lo contencioso administrativo para controvertir las decisiones del Ministerio de Trabajo, mismas que son vinculantes para el Tribunal y gozan de presunción de legalidad.
>
> c) El Tribunal de Arbitramento, teniendo en cuenta la prueba "Acta de inicio de la negociación colectiva", pudo establecer que el nombre de la Organización Sindical corresponde al señalado por la resolución número 5438 del 28 de diciembre del 2023 expedida por el Ministerio de Trabajo, misma que otorgó la competencia para dirimir el conflicto colectivo entre las partes.

En ese orden, estudió cada uno de los puntos del pliego de acuerdo con los principios de equidad e igualdad y con los *«precedentes jurisprudenciales de la Corte Constitucional y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, las disposiciones constitucionales y los convenios 87 y 98 de la OIT ratificados por la ley nacional»*, después de lo cual resolvió el pliego de peticiones de la agremiación sindical en tres ordinales, en el primero de los cuales decidió *«Declarar que el Tribunal de Arbitramento tiene competencia sobre todos los puntos del pliego de peticiones entre las partes, y que carece de ella parcialmente en relación con los puntos en que se incluye a los propietarios como terceros ajenos, sin perjuicio de la doble calidad de conductor y propietario»*

En el segundo, expresó *«Conceder los siguientes puntos del laudo arbitral:»* ARTÍCULO 1.- ALCANCE DEL LAUDO ARBITRAL; ARTÍCULO 2.- RESPETO DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES; ARTÍCULO 3.- SUSTITUCIÓN PATRONAL; ARTÍCULO 4.- PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES; ARTÍCULO 5.- RECONOCIMIENTO SINDICAL; ARTÍCULO 6.- NATURALEZA JURÍDICA; ARTÍCULO 7.- PARTES; ARTÍCULO 8.- CAMPO DE APLICACIÓN; ARTÍCULO 9.- VIGENCIA; ARTÍCULO 10.- BENEFICIOS Y PERMISOS; ARTÍCULO 11.- ESTABILIDAD LABORAL; ARTÍCULO.- 12 HORARIOS; ARTÍCULO 13.- PAGO OPORTUNO; ARTÍCULO 14.- REEMPLAZOS; ARTÍCULO 16.- PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL CONTRACTUAL Y EXTRACONTRACTUAL; ARTÍCULO 17. LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO; ARTÍCULO 18.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO y, ARTÍCULO 19.- PUBLICACIÓN.

Y, en el ordinal tercero, dispuso *«NEGAR por razones de equidad los siguientes artículos del pliego de peticiones:»* ARTÍCULO 10. RÉGIMEN CONTRACTUAL y ARTÍCULO 15. AUXILIO ECONOMICO REPARACIÓN VEHÍCULOS.

El Tribunal, mediante providencia de 11 de marzo de 2024 (f.° PDF 387 – 387), manifestó que *«observo (sic) que [se] incurrió en un error de transcripción consistente en que la indemnización otorgada en el Laudo Arbitral se pagaría cuando ocurriera despidos "por justa causa", pese a que en la discusión correspondiente al punto, el sentir del colegiado y*

su razonamiento, fue que dicha indemnización se pagara cuando ocurrieran despidos "sin justa causa"»., razón por la cual, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 285 del Código General del Proceso, decidió *«aclarar el artículo 11 de (sic) Laudo Arbitral»*, en ese sentido.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

La empresa recurrente solicita la anulación de los artículos 1.º, 5.º, 6.º, 7.º, 8.º, 11.º, 12.º 16.º y 18.° del Laudo arbitral, con fundamento en que existe diferencia de identidad entre la organización sindical que presentó el pliego de peticiones ante el empleador y la organización sindical que se menciona en el laudo arbitral objeto del recurso; es evidente la extralimitación de las funciones legales de los árbitros, quienes violentaron la autonomía empresarial en varias de las concesiones, por cuanto otorgaron beneficios que no fueron solicitados en el pliego de peticiones e impusieron cargas al empleador que resultan ser violatorias de la ley laboral.

Para cada cláusula demandada, la empresa recurrente expone unos argumentos particulares que se abordarán en los acápites siguientes.

Como fundamentos jurisprudenciales y legales del medio de impugnación incoado, menciona las sentencias CSJ SL1944-2021 y CSJ SL3248-2022, así como los artículos 38, 39 y 55 de la Constitución Política.

Finalmente, en escrito visible a f.° PDF 388, la impugnante expresa *«[…] desistir del recurso de anulación frente al artículo 11 del laudo arbitral»*, razón por la cual mediante auto calendado el 19 de febrero de 2024 (f.° PDF 389 – 390), el Tribunal determinó «*Conceder el recurso de anulación parcial presentado por la Empresa AUTOBOY S.A, contra los artículos 1, 5, 6, 7, 8, 12, 16 y 18 del Laudo Arbitral*».

IV. RÉPLICA

Según consta en el informe de Secretaría fechado el 10 de julio de 2024, *«Dentro del término del traslado no se allegó escrito alguno»*.

V. CONSIDERACIONES

Atendidos los motivos de la impugnación propuesta por la empresa, tal cual ya se verá, importa a la Corte recordar que de conformidad con la jurisprudencia y el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, su competencia en este recurso extraordinario está restringida a verificar la regularidad del laudo arbitral en los aspectos recurridos para establecer si el Tribunal al dictarlo: *(i)* extralimitó el objeto para el cual se le convocó; *(ii)* afectó derechos o facultades reconocidos por la Constitución a las partes del conflicto; *(iii)* afectó derechos o facultades reconocidos a las mismas por las leyes; *(iv)* o por normas convencionales.

Además, por la naturaleza de la decisión adoptada por esta especial clase de Tribunales, que es en equidad, *(v)* si con ello se produjo la violación de tan trascendental principio rector de las relaciones surgidas entre empleadores y trabajadores (artículo 1.º del CST).

Excepcionalmente, compete a la Corte, cuando hallare que no se decidieron todas las cuestiones indicadas en el decreto para el cual se le convocó, *(vi)* devolver el expediente a los árbitros, a fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles plazo al efecto, sin perjuicio de que ordene, si lo estima conveniente, la resolución de lo ya decidido (artículo 143 del CPTSS).

Lo anterior traduce que la Corte al resolver el recurso de anulación interpuesto contra el laudo arbitral, en atención a esa misma naturaleza y a su particular propósito que es el de generar enunciados de carácter obligacional o normativo para regular las futuras condiciones del trabajo, y no el de dirimir controversias jurídicas sobre los alcances, interpretación o posible integración de sus enunciados normativos, tarea que sabido es corresponde de ordinario a los jueces del trabajo como jueces que son en derecho, está limitada a anular o no anular las disposiciones adoptadas en el laudo, sin que, por ende, pueda dictar preceptivas de reemplazo o pueda reenviar al tribunal de arbitramento el asunto para que adopte las que la Corte crea son las que proceden, pues la anulación de la disposición del laudo agota

el procedimiento arbitral, salvo que, en lo que ha dado en llamar por la jurisprudencia «*modulación*» de una disposición del laudo, que permite su subsistencia pero atada a un entendimiento particular o específico para impedir la total pérdida de sus efectos, cuestión ésta que solamente es predicable de cláusulas positivas, es decir, de las que crean derechos, no de aquellas en que se niega una de las peticiones del pliego que dio origen al conflicto, pues ello traduciría que la Corte asumiera el rol de árbitro del laudo.

Con dicha introducción, viene al caso advertir que los árbitros al resolver el asunto del epígrafe, dispusieron crear un cuerpo normativo con las disposiciones que consideraron necesario incluir para regular las relaciones laborales entre empresa, trabajadores y sindicato, desestimando las que concluyeron no deberían hacer parte de dicho estatuto y no sin antes consignar las razones para tal proceder, de manera que, al final, de los **19** puntos del pliego de peticiones, el laudo quedó reducido a **17** artículos, distinguidos por la numeración discontinua y la titulación impartida a cada uno de ellos.

1. Las cláusulas demandadas:

1.1 Pliego:

ARTICULO 1.- CONVENCION COLECTIVA

La convención Colectiva de Trabajo QUE RESULTE DE LA NEGOCIACION DEL PRESENTE PLIEGO DE PETICIONES que se suscribe entre la empresa AUTOBOY, quien en adelante se denomina; EL EMPLEADOR, y sus trabajadores, representados por el sindicato de trabajadores SINALTRAAETCOL, quien en adelante se denomina EL SINDICATO, con el objetivo de fijar

conjuntamente las normas que rigen los contratos individuales de trabajo, durante su vigencia, velando por el mejoramiento de la seguridad industrial, y la salud en el trabajo, estabilidad laboral, social y económica, las condiciones laborales he indicar los derechos y prerrogativas sindicales a ella incorporadas, todas las normas legales pertinentes, incluidos los convenios internacionales de la OIT.

Relacionados en cuanto fuesen más favorables a los trabajadores y a la organización sindical.

Las disposiciones de esta Convención Colectiva de Trabajo se consideran incorporadas en los contratos individuales de trabajos y toda disposición o reglamentación en contrario a los fine expresos de esta convención que tiende a desvirtuar o contradecir las estipulaciones de la misma, se tendrán como inexistentes.

1.2 Laudo:

"ARTÍCULO 1.- ALCANCE DEL LAUDO ARBITRAL:

El presente Laudo Arbitral rige las relaciones laborales entre la empresa AUTOBOY S.A., quien en adelante se denomina EL EMPLEADOR, y sus trabajadores, representados por el sindicato de trabajadores SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES AFILIADOS Y ASOCIADOS A EMPRESAS DE TRANSPORTE DE COLOMBIA DE PRIMER GRADO E INDUSTRIA "S.N.T.A.A.E.T.C.P.I.", quien en adelante se denomina EL SINDICATO; con el objetivo de fijar conjuntamente las normas que rigen los contratos individuales de trabajo, durante su vigencia, velando por el mejoramiento de la seguridad industrial y la salud en el trabajo, estabilidad laboral, social y económica, las condiciones laborales e indicar los derechos y prerrogativas sindicales a ella incorporadas, todas las normas legales pertinentes, incluidos los convenios internacionales de la OIT relacionados en cuanto fuesen más favorables a los trabajadores y a la organización sindical.

Las disposiciones del presente laudo arbitral se consideran incorporadas en los contratos individuales de trabajos y toda disposición o reglamentación en contrario a sus fines expresos que tienda a desvirtuar o contradecir las estipulaciones arbitrales, se tendrá como inexistente."

1.3 Argumentos de la empresa recurrente

Asegura que el Tribunal excedió su competencia,

porque en el inciso segundo mencionó que *«las disposiciones del laudo se consideran incorporadas en los contratos de trabajo, sin haber tenido en cuenta que el sindicato peticionario* ***es de los denominados minoritario*** *[…]* (subrayas y negrillas del texto)*»*, y que, en consecuencia, las normas incorporadas en la convención colectiva de trabajo solamente son aplicables a los afiliados a la organización sindical.

Destaca que la condición minoritaria del sindicato está suficientemente acreditada en el expediente, donde se demuestra que, de los más de 700 trabajadores de la empresa, aproximadamente 30 están afiliados al sindicato, es decir, menos del 5% del total de vinculados a la compañía.

1.4 Se considera

Para despachar desfavorablemente el pedimento empresarial, basta recordar el contenido del artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo:

> ARTICULO 471. EXTENSION A TERCEROS. <Artículo modificado por el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>
>
> 1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.
>
> 2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.

No sin razón, asentó la Corte en sentencia CSJ SL, 19 may. 2010, rad. 41714:

> Para el recurrente, el sindicato tenía y tiene el carácter de minoritario según el artículo 470 del CST, en la empresa hay empleados públicos docentes y no docentes, quienes, de conformidad con el artículo 416 ibídem, no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas. En conclusión, al tener afiliados menos de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, la convención colectiva que se llegue a suscribir con este sindicado solamente se les aplica a sus miembros, a los que adhieran a ella y a los que ingresen posteriormente al sindicato. Como el artículo 461 ibídem equipara el laudo con la convención colectiva, la aplicación de aquel a terceros debe regirse también por los artículos 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965 (sentencia de homologación del 5 de octubre de 1982 de esta Sala). Serán partes del laudo los afiliados existentes al momento de terminarse el conflicto colectivo con la expedición del mismo y los asociados a él con posterioridad. Por lo tanto, a diferencia de lo que decidió el tribunal, el laudo no puede beneficiar ni obligar sino exclusivamente al sindicato minoritario, y a quienes se le adhieran. (Subrayas de la Sala)

Significa lo anterior que la extensión a terceros de los efectos de la convención colectiva, a la cual se asimila el laudo arbitral (num. 1, art. 461 CST), está regulado directamente en la ley y, en ese contexto, debe entenderse la decisión adoptada por el Tribunal, sin que de ello pueda derivarse una trasgresión en las atribuciones de ese cuerpo colegiado. En ese orden, *el artículo 1.- ALCANCE DEL LAUDO ARBITRAL, del ordinal segundo de la parte resolutiva del laudo,* ***NO SE ANULARÁ***.

1.5 Pliego:

ARTICULO 4.- RECONOCIMIENTO SINDICAL

AUTOBOY., Reconoce como representante de sus trabajadores a su servicio al sindicato de trabajadores SINALTRAAETCOL y sus

respectivas seccionales. Igualmente, la Empresa reconoce los derechos de las organizaciones de segundo y tercer grado nacionales e internacionales a que se halle afiliado el sindicato.

1.6 Laudo:

"ARTÍCULO 5.- RECONOCIMIENTO SINDICAL

En virtud del presente Laudo Arbitral, AUTOBOY S.A. reconoce como representante de sus trabajadores a su servicio, al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES AFILIADOS Y ASOCIADOS A EMPRESAS DE TRANSPORTE DE COLOMBIA DE PRIMER GRADO E INDUSTRIA, "S.N.T.A.A.E.T.C.P.I.", y sus respectivas seccionales. Igualmente, la Empresa reconoce los derechos de las organizaciones de segundo y tercer grado nacionales e internacionales a que se halle afiliado el sindicato."

1.7 Argumentos de la empresa recurrente

Aduce que la extralimitación del Tribunal se expresa en que *«concede al sindicato minoritario la representación de todos los trabajadores de la empresa, asunto que no solo se encuentra en contravía de lo que establece la ley laboral, si no que llega a violentar la voluntad de los trabajadores no sindicalizados e incluso sindicalizados en otras organizaciones sindicales […]»*, con la cual se viola la autonomía de los trabajadores y el derecho fundamental de asociación sindical.

Añade que, al tratarse de un sindicato minoritario en los términos del Código Sustantivo del Trabajo, es completamente ilícita la disposición mencionada en el presente artículo del laudo, en tanto describe que las condiciones de la convención colectiva objeto del presente conflicto colectivo regirá a todos los trabajadores, negando la

posibilidad de que Autoboy SA firme pactos colectivos u otro acuerdo colectivo con otro sindicato.

1.8 Se considera

Al igual que en el punto inmediatamente precedente, discurre la Sala que el pronunciamiento del Tribunal debe acompasarse con las normas de derecho laboral colectivo que le son aplicables (*v. gr.*, los arts. 356 a 358 y 373 del CST), y con la jurisprudencia sobre representación sindical, en especial la sentencia CC C-063-2008, que expresó sobre el particular:

> Cabe recordar, que el numeral 1º del artículo 26 del D.L. 2351 de 1965, disponía que en una misma empresa no podían coexistir dos o más sindicatos de base, fue declarado inexequible por esta corporación mediante sentencia C-567 de 2000, por constituir una limitación al derecho que tienen los trabadores a establecer las organizaciones sindicales que estimen convenientes, y advirtió que la garantía de la libertad sindical y la protección del derecho fundamental de sindicalización, constituyen la regla general, y que toda limitación a las mismas ha de estar constitucionalmente justificada, como ocurre en general cada vez que se trate de introducir limitaciones legales al ejercicio de derechos fundamentales.
>
> Mediante la misma sentencia citada, se declaró inexequible el numeral 3º. Del citado artículo 26 del D.L. 2352/65, que disponía que si ninguno de los sindicatos agrupaba a la mayoría de los trabajadores de la empresa, la representación correspondería conjuntamente a todos ellos. El fundamento de la citada inconstitucionalidad consistió en que, para la efectividad del ejercicio del derecho de asociación sindical, si un grupo de trabajadores constituye y se afilia a un sindicato, dicho sindicato tiene la representación de tales trabajadores "y, siendo ello así, resulta violatorio del artículo 39 de la Carta imponerle por la Ley que esa representación deba necesariamente ejercerla "conjuntamente" con otro u otros sindicatos si ninguno agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa, pues eso

menoscaba, de manera grave la autonomía sindical"[30]

Debe mencionarse igualmente, lo resuelto por esta corporación en la sentencia C-797 de 2000, que declaró inexequible, entre otras disposiciones, el Parágrafo del art. 376 del C.S.T., modificado por la Ley 11 de 1984, art. 16, que al consagrar las atribuciones exclusivas de las asambleas, había dispuesto que cuando en el conflicto colectivo esté comprometido un sindicato de industria o gremial que agrupe más de la mitad de los trabajadores de la empresa, éstos integrarán la asamblea para adoptar pliegos de peticiones, designar negociadores y asesores y optar por la declaratoria de huelga o someter el conflicto a la decisión arbitral.

En tal oportunidad la Corte consideró que el problema planteado consistía en determinar si lo relativo a la representación de las organizaciones sindicales es asunto que debe ser regulado por el legislador. Al respecto consideró, que "[Según el art. 39 de la Constitución y el Convenio 87 de la OIT (art. 3, aparte 1), lo relativo a la representación de los trabajadores es cuestión esencial que hace parte del derecho de asociación y de la libertad sindical, razón por la cual en esta materia no puede, en principio, intervenir el legislador."

Expresó además dicha sentencia, "…que ya esta Corte definió el problema relativo a la representación de los trabajadores, cuando en una empresa existen dos o mas sindicatos de base, al declarar inexequible, en la sentencia C-567/2000[31] el numeral 3 del art. 26 del decreto legislativo 2351 de 1965, que establecía: "si ninguno de los sindicatos agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa, la representación corresponderá conjuntamente a todos ellos. El Gobierno reglamentará la forma y modalidades de esta representación". Para lo anterior, se citó el siguiente aparte de la sentencia C.567 de 2000,

"Otro argumento importante de los que defienden la constitucionalidad de la limitación legal, la encuentran en la representación sindical, en el sentido de que al limitar la existencia de un sólo sindicato de base en una misma empresa, se fortalece la representación de los trabajadores. Sin embargo, la Corte considera que éste tampoco es un argumento de índole constitucional, pues no hay que olvidar que la representación sindical es un asunto que se gana en la misma lucha democrática, dentro de la propia organización sindical, y no por medio de una legislación que, bajo la excusa de proteger a los trabajadores, está impidiendo el goce efectivo de un derecho fundamental, como es el de la libertad sindical".

En efecto, concluyó la sentencia C-797 de 2000, que corresponde a las organizaciones sindicales en forma autónoma definir lo

relativo a la representación.

La Corte declaró contraria a la Constitución, la disposición que impedía la existencia de más de un sindicato de base en una empresa, así como la que consagraba la representación conjunta de los sindicatos cuando ninguno agrupara a la mayoría de los trabajadores de la empresa, por vulneración de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva. También declaró contraria a la Constitución aquella que, al conferir las atribuciones exclusivas de la asamblea, disponía que cuando en el conflicto colectivo esté comprometido un sindicato de industria o gremial que agrupe más de la mitad de los trabajadores de la empresa, éstos integrarán la asamblea para adoptar pliegos de peticiones, designar negociadores y asesores y optar por la declaratoria de huelga o someter el conflicto a la decisión arbitral. El caso que ahora se estudia, hace relación a una norma contenida en el artículo 26 del D.L. 2351 de 1965 sobre la representación sindical.

La disposición acusada consagra que, cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa. Se trata de una norma que reconoce al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de una empresa, es decir, reconoce al sindicato más representativo, bien sea de base, gremial o de industria, para todos los efectos de la contratación colectiva.

En efecto, la disposición demandada le atribuye al sindicato mayoritario, de manera exclusiva, la plenitud de las facultades reseñadas en el Código Sustantivo del Trabajo, es decir, está autorizado para presentar pliegos de peticiones, designar dentro de sus propios miembros la comisión negociadora del pliego y nombrar conciliadores y árbitros; y, en caso de existir convención colectiva que regule las condiciones de los asociados, está autorizado para denunciarla.

Cabe recordar, que si bien el derecho de sindicación y el de negociación colectiva son cuestiones diferenciadas, pudiendo admitir éste último restricciones, de conformidad con lo previsto en la Constitución, art. 55 y el Convenio 98 de la OIT., el impedimento absoluto a los sindicatos minoritarios, de negociar colectivamente, no atiende los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y vulnera no solo el derecho de negociación colectiva sino también el de libertad sindical, eje fundamental de los derechos de los trabajadores, como pasa a explicarse.

Cabe recordar, que el derecho de asociación sindical comprende la garantía de autonomía de las organizaciones sindicales, para lo cual se les deben brindar las condiciones indispensables a fin

de que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. En dicha medida, el derecho de los trabajadores de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo, como elemento esencial de la libertad sindical, implica la autonomía de las organizaciones sindicales para presentar pliegos de peticiones y de negociarlos de manera libre, a través de sus propios representantes.

Derecho de negociación colectiva que debe ser posibilitado a toda clase de categorías de organizaciones sindicales, de conformidad con el Convenio 154 de la OIT, que radica en cabeza de los Estados partes el deber de adoptar medidas dirigidas a fomentar la negociación colectiva, y aunque no especifica cuales medidas, si deja una amplia libertad de configuración en cabeza de los órganos estatales responsables para el cumplimiento de dichos propósitos.

Si bien, ciertas reglas y prácticas pueden facilitar el desarrollo de la negociación colectiva y contribuir a promoverla, como la de reconocer al sindicato más representativo para los efectos de la contratación colectiva, de conformidad con el Convenio 154 y la Recomendación 163, ambos de la OIT, tal finalidad debe llevarse pero salvaguardando la autonomía de las organizaciones sindicales y sin vulnerar la Constitución.

En el caso de análisis, al disponer el legislador que la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la negociación colectiva, corresponderá al sindicato mayoritario, hace un reconocimiento al sindicato mayoritario para todos los efectos citados, con lo cual, su finalidad parecería ajustarse a los propósitos constitucionales de garantizar la negociación colectiva tomando una medida que parecería contribuir a su promoción y fomento. Sin embargo, no atiende al principio de proporcionalidad, cuando dicho propósito se lleva a cabo a costa del sacrificio de la autonomía de los sindicatos minoritarios, vulnerándoles sus derechos constitucionales de negociación colectiva y libertad sindical; y afectando además, de manera indirecta, a los sindicatos de industria cuando éstos agrupan a la minoría de los trabajadores de una empresa, pues se desfavorece que la negociación colectiva se lleve a cabo por dicha categoría de sindicato y con ello que la contratación colectiva se amplíe a otros niveles.

Quienes son partidarios de la declaración de exequibilidad de la disposición acusada arguyen que la misma, en lugar de limitar o cercenar los derechos de asociación, libertad y representación sindical del sindicato minoritario, lo que hace es disponer la participación de dicho sindicato a través del envío de los temas que han de ser incluidos en el pliego de peticiones, como forma de participación indirecta en la negociación colectiva,

correspondiendo su aprobación a la Asamblea General, órgano que agrupa a todos los trabajadores de la empresa.

Cabe recordar, que el Decreto 1373 de 1966, reglamentario del artículo demandado, dispone en los numerales 2º y 3º, del art. 11, que:

2. Cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con sindicatos gremiales o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mitad más uno de los trabajadores de dicha empresa. En este evento el sindicato mayoritario deberá avisar a los otros sindicatos, con treinta (30) días de anticipación, la fecha en que ha de celebrarse la asamblea general que debe aprobar el pliego de peticiones, a fin de que éstos puedan enviar, si así lo acuerdan, los puntos o materias que les interesen. La asamblea general decidirá por mayoría de votos si los incluye en el pliego o los rechaza, indicando en este último caso las razones que determinen su negativa.

3. Si los sindicatos minoritarios no solicitan al mayoritario la inclusión de sus peticiones en el pliego, se entenderá que no tienen interés en la negociación colectiva.

El entendimiento dado al artículo demandado, indica que los sindicatos minoritarios tienen imposibilidad absoluta de plantear y discutir sus peticiones laborales ante su empleador y mucho menos de llevar a cabo una negociación al respecto, pues es al sindicato mayoritario al que le corresponde decidir si incluye o no el pliego presentado por los sindicatos minoritarios. Sindicatos minoritarios que tampoco pueden designar los negociadores que defenderían sus pretensiones, debiendo aceptar tanto el pliego presentado por el sindicato mayoritario como los representantes que éste designe.

Otro argumento presentado a favor de la declaración de constitucionalidad consiste en que, frente a una situación de coexistencia de sindicatos en una misma empresa, como manifestación plena, democrática y pluralista, dicha empresa no podría estar adelantando negociaciones múltiples, simultaneas o diferidas a lo largo del año calendario, cada vez que un sindicato que posea uno o dos afiliados pretenda vulnerar las mayorías democráticas para generar pequeñas negociaciones atomizadas. De otra parte, se agrega que a nivel de empresa debe existir “seguridad jurídica” en relación con el tipo de relaciones laborales y que en una empresa sólo hay una convención colectiva de trabajo con vigencia plena.

La Corte no comparte tales aseveraciones por cuanto considera

que la exclusión del ordenamiento jurídico de la norma acusada no habría de conducir a la atomización de las negociaciones y al desmedro de la seguridad jurídica de las relaciones laborales, ya que no se trataría de multiplicar las negociaciones y las convenciones en función del número de sindicatos coexistentes, sino de asegurar la participación directa de cada uno de tales sindicatos en las negociaciones que conduzcan a la suscripción de la correspondiente convención colectiva de trabajo.

De otra parte y tal como lo advierte el Ministerio Público, hay que tener en cuenta, además, que la norma acusada no establece una limitación temporal, sino de carácter permanente y que faculta en forma exclusiva a la organización sindical mayoritaria para ejercer el derecho a la negociación y a la contratación colectivas, vulnerando así los artículos 39 y 55 de la Constitución, en cuanto se priva a las demás organizaciones sindicales existentes en la misma empresa de la posibilidad de participar directamente en dicha negociación y contratación.

En conclusión, la disposición demandada no tiene justificación constitucional y por ende la Constitución, pues restringe a los sindicatos minoritarios el derecho a la negociación colectiva de manera irrazonable y desproporcionada. La Corte encuentra que efectivamente se presenta una incompatibilidad entre lo dispuesto en el artículo 39 de la Carta, que establece el derecho que tienen los trabajadores y empleadores "a constituir sindicatos y asociaciones, sin intervención del Estado"; en el artículo 55 superior que "garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales", y en el artículo 93 de la Constitución por desconocimiento de lo plasmado en el literal a) del numeral 2º. del artículo 5º. del Convenio 154 de 1981 de la OIT sobre la negociación colectiva que dispone que "la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio".(Negrillas fuera de texto). Cabe recordar, que el derecho de asociación sindical - que es una garantía de naturaleza fundamental, se halla consagrado en el artículo 39 de la Constitución y ha sido calificado por esta Corporación como un "derecho subjetivo, de carácter voluntario, relacional e instrumental"[32] - no se agota en la posibilidad de crear organizaciones de trabajadores o de empleadores, sino que comporta igualmente el derecho de vincularse a aquella organización que represente e interprete más fielmente los derechos y los intereses de cada individuo y comporta, además, su real y efectivo ejercicio, el cual se materializa a través de la negociación colectiva, concretándose así su carácter instrumental.

Ante ese escenario normativo y jurisprudencial, las

alegaciones de la empresa recurrente caen al vacío, en la medida que hoy existe una doctrina pacífica respecto de los alcances de la representación sindical, por manera que la decisión arbitral entendida en sentido lato, sin conjeturas ni suposiciones, no contraviene el conjunto normativo que regula la materia.

Tampoco se vislumbra de qué manera la estipulación arbitral bajo estudio impediría la negociación de convenciones o pactos colectivos con otros sindicatos o grupos de trabajadores, en tanto, ya se dijo párrafos atrás, la normativa nacional e internacional reconocen plenamente los derechos de asociación y negociación colectiva, de la manera en que ampliamente fue explicado en la sentencia transcrita *in extenso*.

Esta Sala también se ha pronunciado respecto del punto en comento, entre otras, en la sentencia CSJ SL 30 oct. 2012, rad. 54494:

> No comparte la Corte ese discernimiento jurídico y, por el contrario, lo encuentra equivocado en cuanto conduce a restringir el derecho constitucional a la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios, al impedirles que, en ejercicio de la autonomía sindical de la que gozan, puedan obtener la solución del conflicto colectivo sin la injerencia de otros de los trabajadores de la empresa a la que pertenezcan; restricción que no se compadece con las garantías que otorga la Constitución Política a la libertad sindical y al derecho de la negociación colectiva, contenidas igualmente en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, atinentes a la libertad sindical, ratificados por Colombia.
>
> La condición minoritaria de un sindicato o de los trabajadores coaligados, entonces, no limita el ejercicio cabal de la negociación colectiva, salvo en lo que atañe a la declaratoria de la huelga, acto

que sí debe contar con el respaldo de la mayoría de los empleados en cuanto la cesación de actividades, dada la extensión prevista en la ley, compromete a todos los trabajadores de la empresa. Mas esa exigencia, no obstante, puede predicarse de la convocatoria del tribunal de arbitramento, que, así las cosas, puede ser válidamente efectuada solamente por los trabajadores que estén directamente involucrados en el conflicto colectivo de trabajo, por razón de la soberanía de la que gozan para el desarrollo de la negociación colectiva.

Olvida el recurrente que, a partir de las sentencias C- 567 de 2000, C- 797 de 2000 y C- 063 de 2008, proferidas por la Corte Constitucional, existe hoy en nuestro sistema constitucional y legal, en materia de negociación colectiva, un panorama jurídico distinto al que orienta la argumentación del recurso, pues es claro que por razón de esas decisiones, salvo la ya anotada atinente al ejercicio del derecho de huelga, gozan los sindicatos minoritarios del ejercicio pleno del derecho a la negociación colectiva, lo que, desde luego, incluye la facultad para que, de manera libre y autónoma, puedan optar por la convocatoria de un tribunal de arbitramento.

Lo anterior también significa que es posible que en una empresa en la que concurran varios sindicatos cada uno de ellos, por su propia cuenta, dé inicio a un conflicto colectivo de trabajo de intereses que puede ser tramitado de manera independiente, sin que la suerte que corra afecte la de otro eventual conflicto, emprendido por otra organización sindical. Así lo explicó la Sala en la sentencia del 29 de abril de 2008, radicación 33988, en los siguientes términos:

“Sabido es que el artículo 26 del Decreto 2351 de 1965, que modificó el artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo, regulaba originalmente tres casos de representación sindical en una misma empresa. El primero prohibía en cada una de estas la coexistencia de dos o más sindicatos de base, hoy denominados de empresa, disponiendo que si por cualquier motivo llegaran a coexistir, debería subsistir el que tuviera un mayor número de afiliados, el cual debía admitir a los miembros de las otras asociaciones sin restricción alguna. El segundo contempló la coexistencia de un sindicato de empresa con uno gremial o de industria, precisando que en tal evento la representación de los trabajadores, para efectos de la contratación colectiva, correspondería al sindicato que agrupare la mayoría de los trabajadores y el tercero aludía al caso en que ninguno de los sindicatos coexistentes agrupara la mayoría de los trabajadores, de la empresa, determinando que la representación sindical correspondería conjuntamente a todos ellos de acuerdo con la reglamentación que expidiera el Gobierno.

“Al resolver sobre la demanda de inexequibilidad de dicho

precepto, la Corte Constitucional en sentencia C-567 de 2000, declaro contrarios a la Constitución Política los casos primero y tercero, dejando intacto el segundo de ellos, por lo cual el contenido del artículo quedó de la siguiente manera: 'Cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa".

"De igual manera, en la sentencia C-797 de 2000, la citada Corporación igualmente declaró la inexequibilidad del parágrafo del artículo 376 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual 'Cuando en el conflicto colectivo esté comprometido un sindicato de industria o gremial que agrupe más de la mitad de los trabajadores de la empresa, éstos integrarán la asamblea para adoptar pliegos de peticiones, designar negociadores y asesores y optar por la declaratoria de huelga o someter el conflicto a la decisión arbitral".

"El nuevo panorama que hoy se muestra para asuntos como el analizado, ante la decisión de inexequibilidad proferidas por la Corte Constitucional, indica que en materia de representación sindical y para los efectos de la negociación y de la contratación colectiva, cada sindicato la tiene por sí mismo y ello supone que tienen titularidad y legitimidad para promover y llevar hasta su terminación un conflicto colectivo económico".

[…]

Así las cosas, el artículo 5.- RECONOCIMIENTO SINDICAL, *del ordinal segundo de la parte resolutiva del laudo,* ***NO SE ANULARÁ***.

1.9 Pliego:

ARTICULO 5.- NATURALEZA JURIDICA

Esta convención Colectiva fija las condiciones que rigen las relaciones laborales y los contratos de trabajo. En consecuencia, no firmaran con sus trabajadores pactos colectivos, planes de

beneficios o cualquier otro acuerdo individual o colectiva.

1.10 Laudo:

"ARTÍCULO 6.- NATURALEZA JURÍDICA

El presente Laudo Arbitral, fija las condiciones que rigen las relaciones laborales y los contratos de trabajo. En consecuencia, la EMPRESA no firmará con sus trabajadores pactos colectivos, planes de beneficios o cualquier otro acuerdo individual o colectivo."

1.11 Argumentos de la empresa recurrente

Alega que el Tribunal excedió sus facultades, violentando derechos constitucionales fundamentales, especialmente el de asociación sindical, ya que se pretende impedir que la empresa firme pactos colectivos u otro acuerdo colectivo.

Explica que la disposición del Tribunal tiene como efecto que otros trabajadores que no estén afiliados a la organización sindical que hace parte de este conflicto, aunque se afilien a otro sindicato, no podrían llegar a pactar con el empleador una convención colectiva de trabajo diferente al laudo vigente; o conformar un grupo de trabajadores no sindicalizados para negociar un pacto colectivo, lo que demuestra la arbitrariedad de la disposición atacada, no sólo en estos aspectos, sino también, en el hecho de que atropella la autonomía empresarial al impedirle crear planes de beneficios en favor de sus colaboradores, lo cual no sólo es permitido por la ley, sino que es una expresión y

materialización del desarrollo de la autonomía empresarial.

1.12 Se considera

Asiste la razón a la impugnante, en relación con que al Tribunal de Arbitramento le está vedado, en ejercicio de la actividad de heterocomposición que le fue encomendada, limitar la posibilidad de celebrar pactos colectivos con grupos de trabajadores no sindicalizados y convenciones colectivas con otros sindicatos al interior de la empresa o establecer planes de beneficios, con las limitaciones que la ley ha previsto. Tal línea doctrinal quedó asentada, entre otras, en la sentencia CSJ SL, 04 sep. 2007, rad. 32093:

> Es inobjetable para la Sala la decisión que adoptó el Tribunal, en la medida en que, como acertadamente se indica, una prohibición impartida al empleador para que se abstenga de acordar con los trabajadores no sindicalizados las condiciones laborales, mediante la figura del pacto colectivo, riñe abiertamente contra mandatos constitucionales y legales, que permiten, en el marco de la autonomía de la voluntad, celebrar ese tipo de acuerdos, claro está, con las limitantes prevista en la misma ley.
>
> Así mismo, en un claro desarrollo de lo que se ha denominado la libertad negativa de asociación sindical, la ley permite que cuando en una empresa, el sindicato o los sindicatos no agrupen a la tercera parte de los trabajadores, los empleados que no se hallen sindicalizados, estén facultados para celebrar con su empleador pactos colectivos con el fin de regular sus condiciones de trabajo. De ahí que una prohibición en ese sentido, coarta flagrantemente, no sólo esa libertad de asociación, sino además la negociación colectiva de quienes no desean sindicalizarse.

Sin mayores elucubraciones, fácil resulta concluir que la estipulación arbitral bajo estudio contraría el ordenamiento jurídico superior al que debía sujetarse, razón

por la cual *el ARTÍCULO 6.- NATURALEZA JURÍDICA, del ordinal segundo de la parte resolutiva del laudo* ***SE ANULARÁ***.

1.13 Pliego:

ARTICULO 6.- PARTES:

Esta convención colectiva se suscribe entre AUTOBOY, y la organización sindical SINALTRAAETCOL y las que se creen en el futuro, que representen a los trabajadores de la empresa.

1.14 Laudo:

"ARTÍCULO 7.- PARTES
El presente Laudo Arbitral entre AUTOBOY S.A., y la organización SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES AFILIADOS Y ASOCIADOS A EMPRESAS DE TRANSPORTE DE COLOMBIA DE PRIMER GRADO E INDUSTRIA, "S.N.T.A.A.E.T.C.P.I."."

1.14 Argumentos de la empresa recurrente

Asevera que el Tribunal no tuvo en cuenta que la organización sindical que presentó el pliego no guarda identidad con aquella que menciona el laudo arbitral.

Expone que el pliego de peticiones fue presentado por el *«SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES AFILIADOS Y ASOCIADOS A EMPRESAS DE TRANSPORTE DE COLOMBIA DE PRIMER GRADO E INDUSTRIA "SINALTRAAETCOL"»*, en tanto que el laudo menciona a la organización sindical *«SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES AFILIADOS Y ASOCIADOS A EMPRESAS DE TRANSPORTE DE COLOMBIA DE PRIMER GRADO E INDUSTRIA "S.N.T.A.A.E.T.C.T.I."»*, sin que el Tribunal advirtiera la diferencia de siglas, estableciendo en el proveído *«un sindicato con una razón*

social completamente distinta y agena (sic) a la que había presentado la solicitud, modificando articulados que no le son de su competencia y mas (sic) aún (sic) extralimitándose dando denominaciones distintas»

1.15 se considera

Se recuerda, el Tribunal de Arbitramento dejó asentado que la empresa había argumentado la falta de competencia de ese cuerpo colegiado para resolver el conflicto colectivo planteado, motivo por el cual, en el Acta de trámite de 12 de enero de 2024 (f.° PDF 14 – 18), decidió que la competencia le había sido otorgada por la Resolución 5438 de 28 de diciembre de 2023, expedida por el Ministerio de Trabajo (f.° PDF 2 – 4) y que la legitimidad o ilegitimidad de la organización sindical no era de su competencia, sino de los jueces ordinarios, y el control de legalidad del acto de convocatoria de los jueces contencioso administrativos.

Ahora la empresa presenta un argumento similar, con el cariz de que ante la Corte no se cuestiona la legitimidad de la organización sindical o la legalidad del acto administrativo que convocó e integró el tribunal de arbitramento obligatorio, que por ser actos previos al pronunciamiento del tribunal escaparían a las atribuciones de la Sala, según lo dispuesto por los artículos 458 del CST y 143 del CPTSS (CSJ SL8693-2014 y CSJ SL2615-2020), sino que se discute la aparente disparidad de identidad entre la agremiación que presentó el pliego de peticiones y aquella que fue mencionada en el

Laudo.

Pues bien, es patente que la pretensión de anulación no está llamada a prosperar, porque tal como lo manifestó el sindicato desde el Acta de negociaciones con la empresa fechada el 18 de julio de 2023 (f.° PDF 33 – 34), «*se evidencia un error en cuanto a la sigla de la organización sindical plasmada en el pliego de peticiones, lo cual consideran no invalida lo concerniente a la presente negociación […]*».

Tan consiente era la empresa de cuál era la agremiación de trabajadores con quien estaba adelantando los trámites propios de un conflicto laboral colectivo, que le recibió el pliego de peticiones (f.° PDF 19 – 31), suscribió el Acta de instalación e iniciación de negociaciones de 30 de junio de 2023 (f.° PDF 32) y el acta de trámite de 18 de julio de 2023 (f.° PDF 33 – 34) y, adicionalmente, en el expediente reposan las certificaciones de inscripción y vigencia de la organización sindical (f.° PDF 58), de la última junta directiva depositada (f.° PDF 59) y de la identidad de las personas que conforman esa junta directiva (f.° PDF 60 – 62), expedidas por el Grupo de Archivo Sindical del Ministerio de Trabajo.

Esos mismos datos, mencionados en precedencia, son los que reposan en la Resolución 5438 de 28 de diciembre de 2023 expedida por el Ministerio de Trabajo (f.° PDF 2- 4), *«Por la cual se convoca e integra un Tribunal de Arbitramento Obligatorio en la empresa Autoboy S. A.»*, que sirvió de fundamento a las actuaciones del Tribunal, según lo

manifestado en el ordinal primero del acápite de antecedentes del laudo (f.° PDF 320).

Es decir, todo se reduce a una disparidad en cuanto a la sigla utilizada en su papelería por el sindicato, lo cual carece de entidad suficiente para enrostrar al Tribunal de Arbitramento un yerro que se enmarque en alguna de las causales de anulación que contempla la ley.

En el pasado, la Corte ha resaltado la aplicación del principio de buena fe que debe caracterizar el desarrollo de las relaciones laborales (art. 83 CP y 55 CST), así como el respeto por los "actos propios" de quienes son partes en un conflicto colectivo. En relación con la buena fe en desarrollo de la negociación colectiva, dijo la Corte en sentencia CSJ SL3550-2020:

> Sobre este particular, no sobra anotar que el inicio, desarrollo y culminación de la negociación colectiva debe inspirarse y estar soportado en los cánones constitucionales y legales y en las orientaciones de los convenios internacionales.
>
> Al respecto, en las *«Recopilaciones de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT»*, en el capítulo relacionado con *«El principio de la negociación de buena fe»,* a la letra se dice:
>
> 1328. Es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y que hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo, y la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes,
>
> 1329. Tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, y la existencia de relaciones de trabajo satisfactorias depende primordialmente de la actitud recíproca de las partes y de su confianza mutua.

> 1330. El principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, supone evitar todo retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones[1].
>
> Significando con ello que, puesto en marcha el conflicto, los interlocutores legítimos quedan en pie de igualdad en el cumplimiento de un objetivo común: «su solución», la cual debe estar precedida del respeto a la negociación, la cual en este caso en particular, se echa de menos.

Respecto del respeto por los actos propios, la Sala asentó en providencia CSJ SL1689-2020:

> Es que, en puridad de verdad, y como en otros eventos lo ha dicho esta Sala (SL16887-2016) no resulta aceptable que la recurrente alegue la «inexistencia del conflicto colectivo», si durante el trámite del mismo admitió expresamente su efectividad y su validez, de manera voluntaria, clara e inequívoca, sin condicionamiento alguno, al punto que agotaron la etapa de arreglo directo, designó árbitro, participó durante todo el trámite arbitral. Una conducta de tales contornos es contraria al principio de los actos propios, buena fe, transparencia, lealtad y confianza legítima de la contraparte, de manera que no puede ser admitida por la Corte.
>
> En ese horizonte, la Sala quiere advertir que, en virtud de los principios de buena fe y de respeto por los actos propios, no es posible aducir la inexistencia de un conflicto colectivo en el recurso de anulación, si en la etapa de concertación anterior la parte interesada abandona las presuntas irregularidades del trámite y mantiene su voluntad inequívoca de reconocimiento del conflicto y el interés por encontrarle una solución. Siendo ello así, como efectivamente lo es, la Corte está en la obligación de respetar esa regla autónoma de las partes de reconocimiento del conflicto.

En suma, una vez agotadas en debida forma cada una de las etapas del conflicto, no es dable ahora, por parte de la empresa, argüir un supuesto trastocamiento de identidad de

[1] La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018. p. 252.

la organización sindical que trabó el conflicto, bajo el pretexto de que no coincide la sigla utilizada por el sindicato con aquella que fue mencionada en el laudo, se itera, sin que tal disconformidad haya tenido la capacidad para alterar el normal desarrollo del proceso de negociación colectiva en el que participó, y que culminó con la expedición del laudo arbitral que se pretende cuestionar.

En esas condiciones *el ARTÍCULO 7.- PARTES, del ordinal segundo de la parte resolutiva del laudo,* ***NO SE ANULARÁ***.

1.16 Pliego:

ARTICULO 7.- CAMPO DE APLICACIÓN:
La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplica a todos los trabajadores vinculados laboralmente con AUTOBOY., o como se llame en el futuro siempre y cuando no lesione los derechos que la misma ley consagra a favor de estos trabajadores.

1.17 Laudo:

"ARTÍCULO 8.- CAMPO DE APLICACIÓN:
El presente LAUDO ARBITRAL se aplica a todos los trabajadores vinculados laboralmente con AUTOBOY S.A. **y** afiliados al SINDICATO (actuales o futuros), siempre y cuando no lesione los derechos que la misma ley consagra a favor de estos trabajadores."

1.18 Argumentos de la empresa recurrente

Destaca que esta disposición del laudo se aplica a «*"todos los trabajadores vinculados laboralmente con AUTOBOY" además de los que se encuentren afiliados al sindicato inmerso en el conflicto*», lo que refleja la

extralimitación del Tribunal que pretendió extender los beneficios convencionales a todos los trabajadores de la empresa, sin tener facultad para ello, contradiciendo con ello las disposiciones legales que regulan los efectos de la convención cuando se trata de sindicatos minoritarios.

1.19 Se considera

Para resolver el reproche que formula la empresa impugnante respecto de esta cláusula del laudo arbitral, fácilmente se advierte que, simplemente, se trata de una lectura equivocada que se está dado al beneficio, pues lo que hizo el Tribunal fue establecer que el laudo aplicaba a quienes tuvieran la doble condición de trabajadores de la empresa y afiliados al sindicato.

Nótese que mientras en el pliego se decía que *«La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplica a todos los trabajadores vinculados laboralmente con AUTOBOY […]»*, el Laudo tuvo la precaución de señalar explícitamente que, *«se aplica a todos los trabajadores vinculados laboralmente con AUTOBOY S.A.* ***y*** *afiliados al SINDICATO (negrilla y subrayas de la Sala»*, es decir, utilizó una conjunción copulativa que agregó otro requisito, e indica la concomitancia de las dos afirmaciones que se expresan en la frase, o lo que es lo mismo, que las dos circunstancias referidas deben darse al mismo tiempo, esto es, ser trabajador vinculado a la empresa

y afiliado al sindicato.

Como no emerge la configuración de alguna causal, *el ARTÍCULO 8.- CAMPO DE APLICACIÓN, del ordinal segundo de la parte resolutiva del laudo,* ***NO SE ANULARÁ***.

1.20 Pliego:

ARTICULO 12.- HORARIOS

AUTOBOY SA., dispondrá de la aplicación del principio de igualdad de modo que todos los trabajadores tengan la oportunidad de participar de forma igualitaria y equitativa de los diferentes turnos y jornadas. Crease un comité de jornada y turbos de trabajo; el cual estará integrado por 2 representantes de la empresa y 2 representantes del sindicato; el cual tendrá como función verificar la aplicación del principio de igualdad de condiciones y se reunirá trimestralmente a fin de velar por el cumplimiento de dicho principio.

En el evento que el trabajador se vea afectado por la discriminación en los turnos y jornada de trabajo, podrá acudir a este comité a fin de establecer la medida resarcitoria que sea necesaria; la cual puede corresponder a una indemnización pecuniaria equivalente máximo al 50% del salario devengado por el trabajador en el mes.

PARAGRAFO: AUTOBOY SA, reconocerá y pagará el cien por ciento (100%) del valor de las pruebas de alcoholemia que se realice a los trabajadores.

En el evento que el trabajador asuma en forma directa el pago de la prueba de alcoholemia, la empresa reintegrara dicho valor a más tardar dentro de los 30 días siguientes al pago de la prueba.

AUTOBOY SA, dispondrá de un punto de prueba de alcoholemia en Moniquirá.

1.21 Laudo:

“ARTÍCULO. - 12 HORARIOS

“Créase un comité bipartito de jornada y turnos de trabajo integrado por dos (2) representantes de cada una de las partes, el cual se reunirá el primer día hábil de los meses de enero, abril, julio y octubre. En dicho comité se discutirá y procurará

concordar las condiciones de los turnos de trabajo y aplicación de jornada laboral, y se tratará de concertar que todos los trabajadores tengan la oportunidad de participar de forma igualitaria de aquellas.

Igualmente, en el citado comité, se discutirá e intentará llegar a un acuerdo para que en el evento en el cual un trabajador se considere afectado por la discriminación en los turnos y jornada de trabajo, pueda obtener la medida resarcitoria pecuniaria que sea necesaria.

Parágrafo: AUTOBOY SA, reconocerá y pagará el cien por ciento (100%), del valor de las pruebas de alcoholemia que se realice a los trabajadores conductores.

En el evento que el trabajador asuma en forma directa el pago de la prueba de alcoholemia, la empresa reintegrara dicho valor a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes al pago de la prueba.

AUTOBOY SA, dispondrá de un punto de prueba de alcoholemia en el municipio de Moniquirá."

1.22 Argumentos de la empresa recurrente

Pone de presente que el beneficio violenta la autonomía empresarial, en tanto la compañía se dedica al transporte público intermunicipal de pasajeros *«y es ella quien debe programar las horas de servicio a la comunidad beneficiaria del servicio, asunto que no resulta de simples caprichos empresariales si no de estudios de mercado, de las necesidades y requerimientos que presentan diferentes municipios en los que hace presencia la empresa […]»*, en ejercicio de su derecho constitucional de autodeterminarse y administrarse.

En la misma línea, critica la creación de un comité bipartito para que sea quien regule lo relacionado con los horarios de actividades de los trabajadores de la empresa, porque de esa manera se limita el derecho del empleador a

ejercer la subordinación laboral.

También se opone a que la empresa pague el valor de las pruebas de alcoholemia y aduce que la Resolución 2222 de 2002, expedida por el Ministerio de Transporte establece que su artículo 2.° que los Terminales de Transporte cobrarán a las empresas de transporte el valor de la prueba de alcoholimetría. Sostiene que las tasas de uso son cobradas por los Terminales de Transporte y se pagan por parte del propietario del vehículo *«ya que es el terminal quien tiene la obligación legal de contar con un espacio idóneo para la recepción de las tasas de uso y todos los emolumentos que la incorpora incluida las pruebas de alcoholimetría […]»*, razón por la cual, en su sentir, *«incurre en una clara extralimitación el tribunal, al momento de establecer ésta medida, por cuanto elimina la responsabilidad al propietario del vehículo, siendo una responsabilidad legal y contractualmente comercial para transferírsela a la empresa* ***cuando el pago del propietario a las tasas de uso es un emolumento comercial más NO LABORAL*** *[…] (negrillas del texto)*».

Por último, cuestiona que el Tribunal haya determinado que la empresa disponga de un punto de prueba de alcoholemia en el municipio de Moniquirá, porque *«el manejo y la recepción de las pruebas de alcoholimetría no están a cargo de la empresa Autoboy S.A. sino de los terminales de transporte»*, luego, no está en la esfera jurídica de la

compañía tomar esa decisión.

1.23 Se considera

La Sala abordará las controversias planteadas en torno a la extralimitación del Tribunal respecto de *(i)* la creación de un comité bipartito de jornada y turnos de trabajo; *(ii)* el reconocimiento y pago, por parte de la empresa del valor de las pruebas de alcoholemia, o su reembolso al trabajador, en el evento en que éste lo haya asumido en forma directa y, *(iii)* la disposición de un punto de prueba de alcoholemia en el municipio de Moniquirá.

En relación con la creación de comités bipartitos al interior de las empresas por disposición de un laudo arbitral, la sentencia CSJ SL1632-2024 memoró lo dicho en la providencia CSJ SL2615-2020, en el sentido de señalar, en principio, la incompetencia arbitral para prohijar la existencia de aquellos que de alguna manera cercenen la libertad empresarial, lo cual sólo sería posible en un escenario de autocomposición, aunque,

> […] También se recordó que la Corporación al reflexionar en torno al tema de los llamados comités paritarios o bipartitos, arribó a la conclusión de que los mismos surgen como una interesante forma del devenir democrático en las empresas, pues permiten la fluidez del diálogo entre empleadores y trabajadores y acercan al país al cumplimiento de recomendaciones de organismos internacionales especializados del mundo del derecho del trabajo. Lo anterior, sería posible en un escenario de arbitramento siempre y cuando tales comités versen sobre i) beneficios extralegales que por derecho sean de los trabajadores y ii) no se tomen en ellos decisiones vinculantes y obligatorias para el empleador, pues de ese modo sí se vulneraría el poder de

dirección empresarial. (CSJ SL2066-2021)

En esa dirección, resulta ilustrativo lo adoctrinado en la sentencia CSJ SL243-2018:

> De ninguna manera las cláusulas arbitrales imponen una coadministración de los recursos de la empresa o cercenan indebidamente la libertad de organización y de método del empresario. Contrario a ello, lo previsto en aquellas es un beneficio económico extralegal posible y subsumible en la función de los árbitros de proveer en equidad.
>
> [...]
>
> En hilo con lo dicho, no advierte la Sala que los comités bipartitos constituyan una restricción a la libertad de empresa y emprendimiento, con mayor razón si se tiene en cuenta que su actividad recae sobre beneficios extralegales que por derecho son de los trabajadores, de suerte que no es desatinado que estos participen en su gestión como directamente interesados. (Subrayas de la Sala).

Respecto del caso concreto, conforme la jurisprudencia vigente, es viable que el Tribunal establezca un comité cuyas funciones consisten en *discutir* y *procurar concordar* las condiciones de los turnos de trabajo y jornada laboral y *tratar de concertar* en ellas la participación igualitaria de todos los trabajadores. También le compete, en las voces de la estipulación arbitral, *discutir* e *intentar llegar a acuerdos* en el evento de que un trabajador considere que ha sido discriminado por los turnos, lo que podría conducir a un resarcimiento pecuniario.

Significa lo anterior que el Comité no puede adoptar decisiones, pues más bien cumple un papel de espacio de discusión y amigable composición respecto de las materias

que le son propias, sin que ello implique coartar el poder de dirección o autonomía empresarial, o desdecir del elemento de subordinación propio de la relación laboral.

En cuanto al reconocimiento y pago de las pruebas de alcoholemia y su reembolso en el caso de que el trabajador asuma en forma directa dicho costo, bien vale la pena recordar, en lo pertinente, el contenido del artículo 2.° de la Resolución 002222 de 2002, expedida por el Ministerio de Transporte el 21 de febrero de 2002:

> ARTÍCULO SEGUNDO.- Además del valor definido en los literales a), b), c), d) y e) del artículo 1o de la presente resolución, los Terminales de Transporte *cobrarán a las empresas* de transporte el valor de la prueba de alcoholimetría por cada despacho de origen así: $ 600 para el año 2002 con una cobertura del 33%, $1.200 para el año 2003 con cobertura del 66% y $1.800 para el año 2004 con cobertura del 100%. Para enero del año 2005 el valor de esta prueba se incrementará de acuerdo con el Indice (sic) de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior y se continuará con el mismo procedimiento para los años siguientes teniendo una cobertura del 100%. Este valor es un componente de la tasa de uso para el desarrollo de los programas de seguridad en la operación de transporte definidos en el artículo 12 numeral 8 del Decreto número 2762 de diciembre 20 de 2001. Estos recursos serán recaudados por el Terminal y depositados diaria e íntegramente en la cuenta que para tal efecto establezca el organismo administrador del programa, el cual será creado por las entidades gremiales nacionales del transporte terrestre intermunicipal de pasajeros.
>
> PARÁGRAFO. Los terminales de Armenia, Barranquilla y Bucaramanga que hasta la fecha de publicación de la presente resolución vienen prestando el servicio de prueba de alcoholimetría, lo podrán seguir prestando, asumiendo las responsabilidades que de ello se deriven. Los demás terminales deberán, antes del 20 de junio de 2002, disponer de un área adecuada y suficiente dentro del terminal para que la entidad

encargada de prestar el servicio instale allí los equipos. (Subrayas y cursivas de la Sala)

Así mismo, importa tener presente lo dispuesto por el Decreto Reglamentario 2762 de 2001:

ARTÍCULO 12. FIJACIÓN.<Artículo compilado en el artículo 2.2.1.4.10.3.2 del Decreto Único Reglamentario 1079 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1079 de 2015> El Ministerio de Transporte mediante resolución y teniendo en cuenta, la clase de vehículo a despachar, la longitud de la ruta y el número de terminales en el recorrido, fijará las tasas de uso que deben cobrar los terminales de transporte terrestre, autorizados por este, *a las empresas de transporte intermunicipal* de pasajeros usuarias de los mismos, la cual se compone de dos partes: una suma que se destinará al desarrollo de los programas atinentes a la seguridad definidos en el numeral 8 del artículo 13 del presente decreto la cual será recaudada por los Terminales de Transporte y transferida íntegramente a la entidad administradora de los mencionados programas y la otra parte restante ingresará a la Empresa Terminal de Transporte.

[…]

ARTÍCULO 13. OBLIGACIONES.<Artículo compilado en el artículo 2.2.1.4.10.4.1 del Decreto Único Reglamentario 1079 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1079 de 2015> Son obligaciones de las empresas terminales de transporte terrestre automotor de pasajeros por carretera las siguientes:

[…]

8. Con fundamento en el artículo 2o. de la Ley 336 de 1996 y en consonancia con los programas de seguridad que implemente el Ministerio de Transporte, las empresas terminales de transporte actualmente en operación, deberán disponer dentro de un plazo de seis (6) meses contados a partir de la fecha de vigencia del presente Decreto, dentro de las instalaciones físicas de cada terminal de transporte, los equipos, el personal idóneo y un área suficiente para efectuar exámenes médicos generales de aptitud física *y practicar la prueba de alcoholimetría* a una muestra representativa de los conductores que estén próximos a ser despachados del respectivo terminal. Para el desarrollo de estos programas se contará con los recursos previstos en el artículo 12 del presente decreto, los cuales se manejarán de manera

> coordinada y organizada entre las empresas de transporte intermunicipal de pasajeros usuarias de los terminales, o a través de sus agremiaciones y los terminales de transporte en su conjunto.
>
> [...]
>
> 10. Cobrar las tasas de uso fijadas por el Ministerio de Transporte en los términos del presente decreto y de la resolución respectiva.
>
> 11. No permitir, bajo ningún pretexto, dentro de las instalaciones de las terminales, el pregoneo de los servicios o rutas que prestan las empresas transportadoras.
>
> PARÁGRAFO. <Parágrafo adicionado por el artículo 4 del Decreto 2028 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:> Los exámenes médicos generales, de aptitud física *y la prueba de alcoholimetría*, previstos en el numeral 8 del artículo 13 del Decreto 2762 de 2001, *se realizarán siempre en la terminal de origen -principal o satélite-*, cumpliendo con los reglamentos expedidos para tal efecto. (Subrayas y cursivas de la Sala)

Del examen de las normas parcialmente transcritas se coligen dos conclusiones: *(i)* contrario a lo afirmado por la recurrente, la denominada tasa de uso en sus dos componentes no se cobra a los *propietarios* de los vehículos, sino a las *empresas de transporte intermunicipal de pasajeros*, que tienen la obligación correlativa de pagarla (art. 12 Dec. 2762/2001 y art. 2.° Res. 002222/2002, Mintransporte)) y, *(ii)* a partir del plazo fijado por el numeral 8 del artículo 13 del Decreto 2762 de 2001, las empresas terminales de transporte deben disponer del espacio físico, los equipos y el personal para practicar la prueba de alcoholimetría, dado que las pruebas *«siempre se realizarán en el terminal de origen -principal o satélite-»*

Así lo explicó el concepto emitido por la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, rad. 1681,

26 en. 2006:

> [...]
>
> Comparando esta norma reglamentaria con las reglas transcritas en los anteriores apartados de éste recuento normativo, se tiene que la obligación que tenían las terminales de prestar los servicios auxiliares y dentro de ellos el chequeo físico de los conductores, de conformidad con el Acuerdo 003 de 1985, se transforma en la obligación para éstas de disponer de las áreas para efectuar exámenes médicos generales de aptitud física y practicar la prueba de alcoholimetría a una muestra de conductores, y de otra parte, que los recursos con los que se deben hacer estos exámenes son manejados en forma independiente de las sociedades administradoras de las terminales, esto es entre las empresas de transporte intermunicipal de pasajeros usuarias de los terminales, o a través de sus agremiaciones y los terminales de transporte en su conjunto.
>
> [...]
>
> En la reseña legislativa hecha inicialmente, aparece que las sociedades administradoras de las terminales están autorizadas para cobrar por los servicios que prestan, y como es obvio, dado que la relación es contractual, entre éstas y los transportadores usuarios, el valor que cobran acrece patrimonialmente a aquéllas, pues entregan un servicio a cambio de una retribución, por lo que jurídicamente son las propietarias de estos ingresos. Es por demás claro, como se ha observado antes, que el Ministerio de Transporte tiene la regulación, el control y la vigilancia sobre la operación de estas sociedades, de donde se desprende que puede definir qué prestaciones comprende el servicio a cargo de los terminales.
>
> Repasando bajo estas perspectivas el numeral 8 del artículo 13 del decreto reglamentario 2762 de 2001, se tiene que el Gobierno Nacional podía válidamente incluir como obligación a cargo de los terminales la de disponer de un área, equipos y personal especializado para efectuar los exámenes médicos previos al despacho de una muestra de los conductores, pues esto encaja dentro de su función reguladora, máxime que el artículo 2 de la ley 336 de 1996 antes transcrito, ordena que la seguridad sea una de las" prioridades de transporte, entendido como sistema.

En ese orden, es evidente que el Tribunal no trasgredió la normativa que regula el tema, cuando determinó que Autoboy SA debe reconocer y pagar el cien por ciento (100%)

del valor de las pruebas de alcoholemia que se realicen a los trabajadores conductores, y que debe reintegrar dicho valor cuando el trabajador haya asumido en forma directa el pago de la prueba, porque, se expuso en los párrafos precedentes, la verdadera obligada a ese pago es la *empresa transportadora*, lo que significa que el Colegiado arbitral simplemente reiteró aquello que ya estaba dispuesto al respecto en la legislación vigente, pero que, ahora, queda además incorporado como beneficio convencional.

En lo que sí tiene razón la censura es que está por fuera de la voluntad de la empresa disponer puntos de prueba de alcoholemia, porque, ya se vio, esa es una obligación específica de los terminales de transporte, que no sólo son responsables de suministrar el área para tal propósito, sino, además, toda la logística necesaria, como equipos, personal idóneo, etc. En esas condiciones, sobre el último inciso de la cláusula en estudio se configura una extralimitación del Tribunal.

En resumen, *del ARTÍCULO.- 12 HORARIOS, del ordinal segundo de la parte resolutiva del laudo*, ***SÓLO SE ANULARÁ EL ÚLTIMO INCISO*** *que a la letra dice:* ***«AUTOBOY SA, dispondrá de un punto de prueba de alcoholemia en el municipio de Moniquirá»***.

1.24 Pliego:

ARTICULO 16. POLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL CONTRACTUAL Y EXTRACONTRACTUAL

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo; La empresa suscribirá una póliza de responsabilidad contractual y extracontractual.

Crease un comité compuesto por dos (2) representantes de los trabajadores y (2) representantes de la empresa, que se encargara de establecer los términos y cubrimiento de dicha póliza; la cual será cancelada exclusivamente por AUTOBOY SA con sus propios recursos, sin llegar a tener una afectación en los propietarios.

1.25 Laudo:

"ARTÍCULO 16.- PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL CONTRACTUAL Y EXTRACONTRACTUAL.

A partir de la suscripción del presente LAUDO ARBITRAL, la empresa tomará en favor de sus trabajadores afiliados a la organización sindical una póliza de responsabilidad civil contractual y extracontractual.

Créase un comité compuesto por dos (2) representantes de los trabajadores y (2) representantes de la empresa, que se encargará de establecer los términos y cubrimiento de dicha póliza."

1.26 Argumentos de la empresa recurrente

Afirma que el Tribunal no sólo se excede en asuntos de orden puramente laboral, «*si no que pretende que el empleador cubra a sus trabajadores los riesgos de asuntos relacionados con actividades de orden civil o comercial ajenas al contrato de trabajo*».

Califica de «*extraña*» la disposición arbitral, y destaca que se trata de un concepto completamente ajeno a las relaciones entre empleadores y trabajadores, que más bien

pertenece al ámbito del derecho civil o comercial.

1.27 Se considera

Cabe recordar, la misma empresa en su recurso de anulación ha destacado que su actividad principal es la prestación del servicio público de transporte terrestre intermunicipal, el cual, sin duda ninguna, se materializa a través de vehículos automotores que son conducidos por trabajadores al servicio de aquella.

En ese escenario, el pedimento sindical respecto de una póliza de responsabilidad civil extracontractual, que fue dispensado positivamente por el Tribunal en la cláusula bajo estudio, no resulta extraño a la actividad laboral desarrollada, puesto que conducir ese tipo de vehículos ha sido calificado por la jurisprudencia y la doctrina como peligroso, porque implica, *per se*, para el conglomerado social una circunstancia inminente de ser lesionado. Así quedó explicado, ampliamente, en la sentencia CC C-468-2011, que denota el vínculo inescindible que existe entre la actividad de conducir vehículos de transporte automotor y la potencialidad del daño que se puede causar en ejercicio de dicha labor:

> Por su parte en materia de regulación de la actividad de transporte la jurisprudencia ha señalado (i) que se trata de una actividad peligrosa frente a la cual es *legítima una amplia intervención policiva del Estado*[28]; (ii) que el poder de regulación del transporte no sólo pretende asegurar la posibilidad de desplazarse, sino el hacerlo en condiciones de seguridad, sin riesgos para la vida y la integridad personal más allá de lo

razonable[29]; y (iii) que el acceso al servicio público de transporte en las ciudades es fundamental para el ejercicio de la libertad de locomoción, y de los demás derechos constitucionales que dependen de la posibilidad de movilizarse, en especial para aquellos sectores marginados de la población urbana que carecen de otra alternativa de transporte diferente a los servicios públicos.[30]

La actividad de conducir vehículos automotores ha sido calificada por la jurisprudencia constitucional[31] y por la doctrina extranjera[32] como una actividad peligrosa, que coloca *per se* a la comunidad "*ante inminente peligro de recibir lesión*".[33]

En la sentencia C-1090 de 2003,[34] la Corte se refirió a la evolución jurisprudencial de las *actividades peligrosas* como forma de incurrir en responsabilidad civil, en los siguientes términos:

"A comienzos de los años treinta, la Corte Suprema de Justicia (sentencia de 30 de noviembre de 1935, 14 de marzo y 31 de mayo de 1938) empezó a precisar el alcance del artículo 2356 del Código Civil y a elaborar en el medio colombiano la teoría de las actividades peligrosas como forma de incurrir en responsabilidad civil cuando con ocasión de su ejercicio se causa daño. Posteriormente, la Corte ha considerado que determinados casos concretos constituyen actividades peligrosas, como son, entre otras, la utilización de elevadores de carga, la conducción de ganado frente a los peatones, las fumigaciones aéreas, la utilización de explosivos (sentencias del 14 de marzo de 1938, 3 de mayo de 1965, 27 de abril de 1990, 30 de abril de 1976, 4 de septiembre de 1962, 1 de octubre de 1963 y 22 de febrero de 1995). Ahora bien, concretamente en el tema de la conducción de vehículos automotores terrestres, la Corte suprema de Justicia tiene un criterio muy decantado en cuanto al riesgo que tal actividad produce. Ver, entre otras, la sentencia del 5 de octubre de 1997, M.P. Nicolás Bechara Simanca y sentencia del 13 de diciembre de 2000, del mismo Magistrado. De igual manera, el Consejo de Estado, Sección Tercera, en sentencia del 8 de junio de 1999, con ponencia del Consejero Daniel Suárez Hernández, estimó lo siguiente: La Sala desea precisar que, en la actividad que tiene por objeto la construcción, remodelación, mantenimiento y mejora de las vías públicas es una de las denominadas riesgosas o peligrosas en el entendimiento de que tal calificación supone una potencialidad de daño para las personas o para las cosas, a lo que se suma que, el uso de una vía pública a más de configurar a cargo de las autoridades un típico servicio de naturaleza pública, también comporta una buena dosis de peligrosidad o riesgo, pues la

conducción de vehículos automotores es una actividad de suyo peligrosa. "A nadie escapa la alta dosis de peligro o riesgo, que se suma al connatural del ejercicio de la actividad peligrosa de la conducción de automotores, de verse expuesto a una colisión o a cualquier otra vicisitud por el uso indiscriminado que de la vía se hacía, en ambos sentidos, uso éste provocado y permitido a ciencia y paciencia de las autoridades públicas demandadas, tal y como quedó acreditado con la prueba testimonial de los agentes de tránsito". (subrayados fuera de texto).[35]

En este mismo sentido, la jurisprudencia ha insistido en que si bien es cierto que *"el tránsito automotor es una actividad que es trascendental en las sociedades contemporáneas pues juega un papel muy importante en el desarrollo social y económico y en la realización de los derechos fundamentales"*[36], no lo es menos, que tal actividad implica también riesgos importantes y por lo tanto puede ser regulada por el legislador para asegurar el cumplimiento del deber que tienen las autoridades de la República de proteger a todas las personas, en su vida, honra, bienes, y derechos y libertades, y de los deberes sociales del Estado y de los particulares. Al respecto, la Corte ha sostenido: *"la importancia y el carácter riesgoso del tránsito vehicular justifican entonces que esta actividad pueda ser regulada de manera intensa por el Legislador, quien puede señalar reglas y requisitos destinados a salvaguardar la vida e integridad de las personas, así como a proteger los bienes y propiedades. Por ello esta Corte ha resaltado que el tránsito es una actividad "frente a la cual se ha considerado legítima una amplia intervención policiva del Estado, con el fin de garantizar el orden y proteger los derechos de las personas. El control constitucional ejercido sobre las regulaciones de tránsito debe entonces ser dúctil, a fin de no vulnerar esa amplitud de la libertad de configuración y de las facultades del Legislador para regular el tránsito, debido a su carácter riesgoso".* [37]

Igualmente, la Corporación ha señalado que a medida que los avances tecnológicos han permitido la producción de vehículos más potentes, capaces de transitar a velocidades importantes, la posible afectación de la vida e integridad de las personas se ha potencializado también, generando la necesidad urgente de garantizar la seguridad, todo lo cual supone una regulación rigurosa del tráfico automotor. Dentro de este contexto, propender por la seguridad vial, en palabras de la Corte, constituye un fin constitucionalmente válido, pues con ella se persigue *"la realización de los principios constitucionales de protección, por parte de las autoridades públicas, de la vida y de los bienes de las personas residentes en Colombia y de la promoción de la prosperidad general, en los términos del artículo 2 Superior".*[38]

> Específicamente, en relación con el transporte privado, la Corte ha precisado que su regulación se encamina a establecer unos límites razonables al ejercicio de la libertad de locomoción, con el propósito de mantener unas condiciones esenciales de vida en comunidad y se rige bajo los principios de seguridad, calidad, cubrimiento, libertad de acceso, plena identificación, libre circulación, educación y descentralización; y que al legislador le está vedado establecer restricciones a esa libertad o a la autonomía de las personas, salvo en los casos en que la misma afecte derechos de terceros o el interés general como es el caso de la seguridad vial.[39]
>
> En la medida en que el Estado es el encargado de organizar y coordinar los elementos involucrados en la relación vía-persona-vehículo, esta Corte ha advertido que resulta lógico suponer que en él recaiga la responsabilidad de evaluar en qué grado y con qué intensidad se afectan el interés general y los derechos de terceros. *"En otras palabras, es el Estado, por conducto del legislador, el que debe determinar cuáles son las restricciones que deben imponerse para que el tránsito de vehículos y de peatones permita alcanzar niveles aceptables de orden, seguridad, salubridad y comodidad públicas".*[40]
>
> [...]
>
> En resumen, en lo referente a la actividad de transporte la jurisprudencia ha concluido (i) que se trata de una actividad peligrosa frente a la cual es legítima una amplia intervención policiva del Estado; (ii) que el poder de regulación del transporte no sólo pretende asegurar la posibilidad de desplazarse, sino el hacerlo en condiciones de seguridad, sin riesgos para la vida y la integridad personal más allá de lo razonable; y (iii) que el acceso al servicio público de transporte en las ciudades es fundamental para el ejercicio de la libertad de locomoción, y de los demás derechos constitucionales que dependen de la posibilidad de movilizarse, en especial para aquellos sectores marginados de la población urbana que carecen de otra alternativa de transporte diferente a los servicios públicos. (Cursivas del texto)

Por otra parte, como es evidente que la mentada actividad peligrosa que ejecutan los trabajadores vinculados a la empresa Autoboy SA puede incluso generar responsabilidad para ésta, la póliza que cubre ese ramo se convierte en un mecanismo eficaz no sólo para mejorar las condiciones de trabajo de los conductores de la compañía, sino, además, para ofrecer un escudo protector de la propia

empresa, que de esta manera desplaza el riesgo que en principio debería asumir, en desmedro de su patrimonio, en cabeza de una compañía de seguros. Por vía de ejemplo, en una situación análoga, que no idéntica a la que se examina, dijo la Corte en sentencia CSJ SL4039-2017:

> Por lo demás, esta Corporación ha sostenido, que cuando las actividades cumplidas por el trabajador involucran una situación riesgosa para terceros, la responsabilidad civil de la empresa puede verse comprometida por los hechos de su servidor o dependiente, de manera que también a ella interesa que la asistencia profesional pertinente a su trabajador sea inmediata y efectiva.

Ahora, en relación con el argumento de que se pretende que la empresa cubra a sus trabajadores sobre asuntos relacionados con actividades de orden civil o comercial ajenas al contrato de trabajo, debe resaltarse que el comité bipartito creado por la disposición arbitral --que no fue cuestionado-- *«se encargará de establecer los términos y cubrimiento de dicha póliza»*, se entiende, en la perspectiva de favorecer los intereses tanto de los trabajadores, como también de la compañía, en el contexto de la actividad peligrosa que se desarrolla, tal como se explicó en precedencia.

Por lo antedicho, el *ARTÍCULO 16.- PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL CONTRACTUAL Y EXTRACONTRACTUAL, del ordinal segundo de la parte*

resolutiva del Laudo, ***NO SE ANULARÁ***.

1.27 Pliego:

ARTICULO 18.- REGIMEN DISCIPLINARIO

La empresa cumplirá con el debido proceso y se abstendrá de imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en las disposiciones legales, en la convención colectiva, en el reglamento interno en los contratos individuales de trabajo.

COMPROBACION DE FALTAS Y APLICACIÓN DE SANCIONES

Para la comprobación de faltas y aplicaciones de sanciones, se observará el debido proceso, teniendo en cuenta los siguientes requisitos:

1.-Cuando la empresa llame a descargos a un trabajador lo hará dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha en que este cometió la presunta falta

2.-El llamado a descargos debe ser por escrito con copia dirigida a la organización sindical, donde se indique lugar fecha y hora en la que se adelantaran los descargos, además de las normas reglamentarias precisas violadas en la supuesta falta.

3.-En la diligencia de descargos el trabajador será asesorado de dos directivos de la organización sindical y durante la audiencia solo responderá a los supuestos cargos que le imputaron por escrito, se levantara el acta de la diligencia, la cual se entregara una copia al trabajador y otra a la organización sindical.

4.-Las sanciones por los tres primeros llamados a descargos, solo ocasionara una llamada de atención.

5.-Despues de la tercera llamada de atención las faltas serán sancionadas con una suspensión no mayor a tres (3) días, ni podrá ser superior a ocho días en la siguiente suspensión.

6.-Si transcurridos seis meses después de haber incurrido el trabajador en una falta y no hubiese vuelto a presentar reincidencia, se entenderá caducada y no se volverá a tener en cuenta para efectos de futuros procesos disciplinarios o despido.

7.-Las citaciones a la diligencia de descargos se harán en días hábiles en horario diurno y dentro de la jornada laboral del trabajador citado y los representantes de la organización sindical que asesoren al trabajador.

8.-El trabajador que sea sancionado podrá interponer recurso de apelación durante los cinco días siguientes a la fecha que se notificó la sanción o despido ante una comisión compuesta por dos representantes de la organización sindical y dos

representantes de la empresa quienes tienen die4z días calendario para definir la situación del trabajador.

PARAGRAFO: Ninguna sanción o despido se hará efectiva hasta tanto la comisión de apelaciones no tome una determinación.

1.28 Laudo:

"ARTÍCULO 18.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO AUTORIDADES DISCIPLINARIAS
Serán autoridades competentes para conocer del proceso disciplinario las siguientes:

1. ASAMBLEA GENERAL
2. JUNTA DIRECTIVA
3. GERENTE
4. SUBGERENTE ADMINISTRATIVO
5. SUBGERENTE OPERATIVO
6. COMITÉ DISCIPLINARIO

CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DISCIPLINARIO. Habrá un Comité Disciplinario conformado de la siguiente manera:

1. Gerente
2. Subgerente Administrativo
3. Subgerente Operativo
4. director Seccional Tunja
5. Auxiliares de Rodamiento
6. Miembros de la Junta
7. Coordinador de P.Q.R.

PARÁGRAFO: El Comité será presidido por el Gerente General o el Subgerente Administrativo, en caso de ausencia de alguno de estos, o de ambos, su lugar lo tomará un miembro de la junta directiva.

FACTORES DE COMPETENCIA: Se determinará la competencia y la instancia según los siguientes aspectos:

En cuanto a las faltas graves y gravísimas tipificadas para todos los trabajadores de la empresa será conocedor el gerente y/o el Subgerente Administrativo según sea el caso o a prevención y luego el comité disciplinario.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO. AUTORIDADES COMPETENTES.

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO LA ACCIÓN DISCIPLINARIA

APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO. El procedimiento

disciplinario establecido en el presente laudo arbitral deberá aplicarse por las respectivas autoridades disciplinarias competentes de conformidad con lo enunciado en el artículo 78 y subsiguientes del Reglamento Interno de Trabajo vigente al momento de adoptarse el presente laudo arbitral y que se incorpora en su redacción al mismo.

El procedimiento disciplinario previsto en el presente laudo arbitral se aplicará en los procesos disciplinarios que se sigan en contra de trabajadores que tengan un vínculo laboral directo con la empresa.

EJERCICIO DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. La acción disciplinaria se ejerce por la empresa en cabeza de la asamblea general de accionistas; junta

directiva; gerente general; subgerente administrativo; y comité disciplinario, en los casos a los cuales se refiere el presente reglamento.

DIRECCIONAMIENTO DE LA ACCIÓN: La acción disciplinaria es procedente contra personal administrativo que esté vinculado mediante contrato individual de trabajo; conductores que estén vinculados mediante contrato individual de trabajo; y personal de promoción y venta de pasajes (auxiliares de venta), igualmente vinculados por contrato individual de trabajo.

Cuando la sanción no pudiere cumplirse porque el infractor se encuentra retirado de la empresa, se registrará la sanción en la copia de la hoja de vida que repose en archivo.

TERMINACIÓN DEL PROCESO DISCIPLINARIO. En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en el reglamento interno de trabajo vigente al momento de adoptarse el presente laudo arbitral como falta disciplinaria, que el investigado no la cometido, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podría iniciarse o proseguirse, el funcionario del conocimiento, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias.

SIGNIFICADO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO: Cuando en este laudo arbitral se utilice la locución "control disciplinario interno" deben entenderse por tales a las oficinas o dependencias que conforme al presente laudo arbitral tienen a su cargo el ejercicio de la función disciplinaria.

ACTUACIÓN PROCESAL

PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ACTUACIÓN PROCESAL. La

actuación disciplinaria se desarrollará conforme a los principios rectores consagrados en el presente laudo arbitral, y demás normas concordantes y complementarias, y en la sentencia C-593 de 2012 de la Corte Constitucional. Asimismo, se observarán los principios de igualdad, debido proceso, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y contradicción.

MOTIVACIÓN DE LAS DECISIONES DISCIPLINARIAS Y TÉRMINO PARA ADOPTAR DECISIONES. Todas las decisiones interlocutorias y los fallos que se profieran en el curso de la actuación deberán motivarse.

UTILIZACIÓN DE MEDIOS TÉCNICOS. Para la práctica de las pruebas y para el desarrollo de la actuación se podrán utilizar medios técnicos, siempre y cuando su uso no atente contra los derechos y garantías constitucionales.

Las pruebas y diligencias pueden ser recogidas y conservadas en medios técnicos y su contenido se consignará por escrito solo cuando sea estrictamente necesario.

RECONSTRUCCIÓN DE EXPEDIENTES. Cuando se perdiere o destruyere un expediente correspondiente a una actuación en curso, el órgano disciplinario competente deberá practicar todas las diligencias necesarias para lograr su reconstrucción. Para tal efecto, se allegarán las copias recogidas previamente por escrito o en medio magnético y se solicitará la colaboración de los sujetos procesales, a fin de obtener copia de las diligencias o decisiones que se hubieren proferido.

NOTIFICACIONES Y COMUNICACIONES

NOTIFICACIÓN POR MEDIOS DE COMUNICACIÓN ELECTRÓNICOS. Las decisiones que deban notificarse personalmente podrán ser enviadas a la dirección de correo electrónico del investigado o de su defensor, si previamente y por escrito, hubieren aceptado ser notificados de esta manera. La notificación se entenderá surtida en la fecha que aparezca en el reporte del correo electrónico que sea enviado. La respectiva constancia será anexada al expediente.

PARÁGRAFO: A partir de la vigencia del presente laudo arbitral es deber de los trabajadores que laboran en AUTOBOY S.A., aportar su dirección de notificación electrónica y verificar periódicamente la existencia de comunicaciones dirigidas al mismo por dicho medio. Además, es deber del trabajador notificar cualquier cambio o actualización de direcciones de notificaciones.

NOTIFICACIÓN DE DECISIONES INTERLOCUTORIAS. Proferida la decisión, a más tardar al día siguiente se librará

comunicación con destino a la persona que deba notificarse; si esta no se presenta a la secretaría del despacho que profirió la decisión, dentro de los tres días hábiles siguientes, se procederá a notificar por estado o por edicto, salvo en el evento del pliego de cargos.

En la comunicación se indicará la fecha de la providencia la decisión tomada. NOTIFICACIÓN POR EDICTO. Los autos que deciden la apertura de indagación preliminar e investigación y los fallos que no pudieren notificarse personalmente se notificarán por edicto. Para tal efecto, una vez producida la decisión, se citará inmediatamente al disciplinado, por un medio eficaz, a la entidad donde trabaja o a la última dirección registrada en su hoja de vida o a la que aparezca en el proceso disciplinario, con el fin de notificarle el contenido de aquella y, si es sancionatoria, hacerle conocer los recursos que puede interponer. Se dejará constancia secretarial en el expediente sobre el envío de la citación.

Si vencido el término de ocho (8) días a partir del envío de la citación, no comparece el citado, en la secretaría general y en las Áreas Comunes se fijará edicto por el término de tres (3) días para notificar la providencia.

Cuando el Trabajador haya estado asistido por apoderado, con éste se surtirá la notificación personal, previo el procedimiento anterior.

NOTIFICACIÓN EN ESTRADOS: Cuando para proferir la decisión o celebrar el procedimiento disciplinario se haya requerido la presencia del disciplinado, se entenderá que este ha sido notificado en el mismo acto, de ello se dejará constancia y no se requerirá de comunicación posterior en tal sentido. Lo anterior aplica de igual forma para los demás sujetos que se hagan presentes en las respectivas diligencias.

ARTÍCULO 100. COMUNICACIONES. Cuando el procedimiento disciplinario haya estado precedido de denuncia instaurada por parte del jefe directo o de un asociado o propietario de alguno de los vehículos del parque automotor de AUTOBOY S.A., a este se le deberá comunicar la decisión de archivo y el fallo absolutorio. Se entenderá cumplida la comunicación cuando hayan transcurrido cinco días, después de la fecha de su entrega a la oficina de correo.

Las decisiones no susceptibles de recurso se comunicarán al día siguiente por el medio más eficaz y de ello se dejará constancia

en el expediente.

RECURSOS

CLASES DE RECURSOS Y SUS FORMALIDADES. Contra las decisiones disciplinarias el trabajador podrá controvertir mediante los recursos procedentes de reposición y apelación, los cuales se interpondrán por escrito, salvo disposición expresa en contrario.

Contra la providencia que niega el recurso de apelación procede únicamente el recurso de queja.

Agotado el trámite disciplinario interno el trabajador tendrá la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

PARÁGRAFO. Contra las decisiones de simple trámite no procede recurso alguno. No se consideran de simple trámite ninguna de las decisiones en las cuales se niega un derecho procesal.

OPORTUNIDAD PARA INTERPONER LOS RECURSOS: Los recursos de reposición y apelación se podrán interponer desde la fecha de expedición de la respectiva decisión hasta el vencimiento de los tres días siguientes a la última notificación.

Si la notificación de la decisión se hace en estrados, los recursos deberán interponerse en el curso de la respectiva audiencia o diligencia. Si las mismas se realizaren en diferentes sesiones, se interpondrán en la sesión donde se produzca la decisión a impugnar.

SUSTENTACIÓN DE LOS RECURSOS: La sustentación del recurso podrá efectuarse verbalmente en el mismo acto, cuando la decisión sea proferida en estrados, o allegarse de manera escrita y con anexo en medio magnético dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al momento en el que haya sido interpuesto el recurso.

La omisión de allegar el recurso o no hacerlo en la forma prescrita en este artículo dará lugar a la declaratoria desierta del mismo y dejará en firme la decisión que en principio había sido atacada.

La interposición y la sustentación de los recursos tendrá lugar ante el mismo funcionario que profirió la decisión, quien decidirá cuando se trate del de reposición, o lo remitirá al competente cuando se trate del recurso de apelación.

RECURSO DE REPOSICIÓN: El recurso de reposición procederá únicamente contra la decisión que se pronuncia sobre la nulidad y la negación de la solicitud de copias o pruebas al investigado o

a su apoderado, y contra el fallo de primera instancia.

TRÁMITE DEL RECURSO DE REPOSICIÓN. Cuando el recurso de reposición se formule por escrito debidamente sustentado, vencido el término para impugnar la decisión, se mantendrá en la secretaría por tres días en traslado a los sujetos procesales. De lo anterior se dejará constancia en el expediente. Surtido el traslado, se decidirá el mismo, en el término de los cinco (5) días hábiles siguientes, por parte del mismo funcionario que profirió la decisión inicial.

Cuando haya sido interpuesto de manera subsidiaria el recurso de apelación y la decisión se haya mantenido incólume, se procederá al envío del expediente al área competente para que se resuelva el mismo en el término de los diez (10) días hábiles siguientes.

RECURSO DE APELACIÓN. El recurso de apelación procede únicamente contra las siguientes decisiones: la que niega la práctica de pruebas solicitadas en los descargos, la decisión de archivo y el fallo de primera instancia.

En el efecto suspensivo se concederá la apelación de la decisión de archivo, del fallo de primera instancia y de la decisión que niega totalmente la práctica de pruebas, y cuando no se han decretado de oficio.

Del recurso de apelación, podrá hacer uso el trabajador dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de la decisión respectiva.

PROHIBICIÓN DE LA REFORMATIO IN PEJUS. El superior, en la providencia que resuelva el recurso de apelación interpuesto contra el fallo sancionatorio, no podrá agravar la sanción impuesta.

TÉRMINO PARA RESOLVER LA APELACIÓN El recurso de apelación deberá ser resuelto por el competente de acuerdo con las reglas establecidas en el presente laudo arbitral dentro de los diez (10) días calendario siguientes al momento de la sustentación.

RECURSO DE QUEJA. El recurso de queja procede contra la decisión que rechaza el recurso de apelación.

TRÁMITE DEL RECURSO DE QUEJA. Dentro del término de ejecutoria de la decisión que niega el recurso de apelación, se podrá interponer y sustentar el recurso de queja. Si no se hiciere oportunamente, se rechazará.

Dentro de los dos días siguientes al vencimiento del término

anterior, el funcionario competente enviará al competente las copias pertinentes, para que decida el recurso.

Si quien conoce del recurso de queja necesitare copia de otras actuaciones procesales, ordenará al competente que las remita a la mayor brevedad posible. Si decide que el recurso debe concederse, lo hará en el efecto suspensivo.

EJECUTORIA DE LAS DECISIONES. Las decisiones disciplinarias contra las que proceden recursos quedarán en firme tres (3) días hábiles después de la última notificación. Las que se dicten en audiencia o diligencia, al finalizar esta o la sesión donde se haya tomado la decisión, si no fueren impugnadas. Las decisiones que resuelvan los recursos de apelación y queja, así como aquellas contra las cuales no procede recurso alguno, quedarán en firme el día que sean suscritas por el funcionario competente.

DESISTIMIENTO DE LOS RECURSOS. Quien hubiere interpuesto un recurso podrá desistir del mismo. Tal actuación deberá adelantarse con antelación a que el funcionario competente lo decida.

CORRECCIÓN, ACLARACIÓN Y ADICIÓN DE LOS FALLOS. En los casos de error aritmético, o en el nombre o identidad del investigado, de la dependencia en que labora o laboró, o en la denominación del cargo o función que ocupa u ocupaba, o de omisión sustancial en la parte resolutiva del fallo, este debe ser corregido, aclarado o adicionado, según el caso, de oficio o a petición de parte, por la misma instancia disciplinaria que lo profirió.

El fallo corregido, aclarado, o adicionado, será notificado conforme a lo previsto en este laudo arbitral.

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

PROCEDIMIENTO ÚNICO.

Para efectos de la aplicación de las sanciones, las autoridades de control interno aplicarán el siguiente procedimiento:

INICIO DE LA ACTUACIÓN: El procedimiento inicia de oficio, por queja de cualquier persona vinculada a la empresa, o de terceros que hagan uso o no de los servicios ofrecidos por la empresa, jefe de rodamiento, de cualquier compañero de trabajo, por informe del comité de convivencia laboral o por cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos que puedan constituir falta

disciplinaria determinada en el presente reglamento.

DILIGENCIAS PREVIAS: Una vez se tenga conocimiento de cualquier hecho presuntivo de la comisión de una infracción, se comunicará personalmente mediante oficio al presunto infractor sobre la falta que se le endilga, para lo cual el funcionario de control interno encargado, realizará los respectivos trámites de notificación.

El oficio mediante el cual se notifica al sujeto disciplinable debe contener como mínimo la fecha de la falta, una descripción detallada de los hechos que presuntamente constituyen la misma, la mención de los testigos y/o pruebas que aportan si es el caso y la firma con los datos de verificación.

Cuando la información o la queja sea anónima, solo se dará trámite a la misma cuando este informe o queja aporte datos que permitan ser verificados o pruebas que demuestren la veracidad de la queja.

En el caso de los informes por cruces de semáforos en rojo se aceptará como prueba el video que constate la ocurrencia de tal infracción.

NOTIFICACIÓN: Una vez esté listo el informe por parte del funcionario de control interno encargado, se procederá a citar al presunto infractor para notificación personal escrita del inicio de la investigación, enviando simultáneamente copia a la organización sindical, y dándole a conocer todos los hechos y pruebas que obren en su contra.

La notificación se hará de forma personal en el sitio de trabajo del inculpado, si este se negare a firmar el recibido se procederá a hacer entrega y dejar constancia con la firma de dos testigos.

Cuando contra un funcionario se adelanten varias investigaciones disciplinarias, estas se acumularán en un mismo proceso. Lo mismo se hará cuando se trate de faltas conexas.

DESCARGOS: Notificado el informe, el presunto infractor y la organización sindical serán citados a diligencia de descargos, la que se realizará dentro de los tres(3) días siguientes a la notificación. Las citaciones a la diligencia de descargos se harán en días hábiles, dentro del horario comprendido entre las 8:00 a.m. y las 4:00 pm, y dentro de la jornada laboral del trabajador citado y de los representantes de la organización sindical que

asesoren al trabajador como garantía de su presencia.

En la citación se debe señalar:

El lugar, fecha y hora en la que se adelantarán los descargos.

La formulación de los cargos imputados, en que consten de manera clara y precisa las presuntas conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y los apartes del Reglamento Interno de Trabajo en que están tipificadas, la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias, y la calificación de la gravedad de la presunta falta.

El traslado mediante entrega al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

La indicación de los términos durante los cuales el acusado puede controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

El trabajador, a su elección, podrá presentar sus descargos o defensa en diligencia oral o por escrito dentro del término aquí señalado.

ANÁLISIS DEL EXPEDIENTE: De acuerdo con la competencia respectiva, se valorará la conducta teniendo en cuenta si la misma constituye falta o no, y de constituirla se analizará; el grado de responsabilidad, el grado de calificación de la falta y si la misma amerita sanción. De lo actuado dejará constancia en el acta de la reunión.

ACTO SANCIONATORIO: Una vez tomada la decisión, se procederá a notificar al infractor al respecto de la misma, para que se adelante el trámite interno a que haya lugar con el fin de imponer la sanción, de acuerdo al presente laudo arbitral.

El pronunciamiento sancionatorio definitivo debe hacerse mediante acto motivado y congruente.

La imposición de la sanción debe ser proporcional a los hechos que la motivaron.

RECURSO DE REPOSICIÓN Y APELACIÓN: Para efectos de los recursos se estará a lo dispuesto en el título anterior.

DERECHOS DEL TRABAJADOR: En toda investigación disciplinaria y trámite de descargos el trabajador tendrá los siguientes derechos:

El llamado a descargos debe ser por escrito con copia dirigida a la organización sindical, donde se indique lugar fecha y hora en

la que se adelantaran los descargos, además de las normas reglamentarias precisas violadas en la supuesta falta.

De conformidad con el artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo, en la diligencia de descargos el trabajador será asesorado de dos (2) representantes de la organización sindical a elección de aquella, quienes también serán oídos para ejercer la defensa.

Durante la audiencia el trabajador investigado solo responderá a los supuestos cargos que le imputaron por escrito.

De la diligencia se levantará el acta correspondiente de la cual se entregará una copia al trabajador y otra a la organización sindical.

Se permitirá a las partes grabar la diligencia para efectos de la fidelidad de lo que en ella ocurre.

a) Conocer el informe y las pruebas que se alleguen a la investigación.
b) Ser oído en declaración de descargos y a que se practiquen las pruebas que solicite siempre que sean conducentes al esclarecimiento de los hechos
c) Ser asesorado por un abogado.

Si el empleado investigado decide ser representado por un apoderado, este deberá ser ajeno a la empresa y encontrarse debidamente habilitado para ejercer la representación jurídica por la autoridad competente. En este evento el apoderado deberá presentar ante la instancia correspondiente el poder que lo acredite como mandatario del investigado.

De conformidad con el principio de preclusión como parte del derecho fundamental al debido proceso, la competencia de la empresa para investigar y sancionar faltas prescribe para la empresa en los siguientes tiempos de acuerdo a la gravedad de la falta:

Para las faltas leves un (1) mes.

Para las faltas graves tres (3) meses. Para las faltas gravísimas un (1) año.
Carecerán de efecto todo proceso disciplinario que se adelante con posterioridad a los términos aquí señalados.

Después de haber incurrido el trabajador en una falta sin que sea sancionado por la misma u otra, se entenderá prescrita y no se volverá a tener en cuenta para efectos de futuros procesos disciplinarios o despido, cuando discurran los siguientes

tiempos.

Seis (6) meses después de haber incurrido el trabajador en una falta leve. Un (1) año después de haber incurrido el trabajador en una falta grave.
Tres (3) años después de haber incurrido el trabajador en una falta gravísima.

IMPOSIBILIDAD POR RETIRO: La acción disciplinaria no será procedente cuando el empleado se haya retirado de la empresa.

PRINCIPIO NON BIS IN IDEM: No podrá abrirse investigación disciplinaria para establecer la responsabilidad de un trabajador por hechos o actos respecto de los cuales ya había sido investigado y culminado el proceso disciplinario con una decisión de archivo o la imposición de una sanción."

1.29 Argumentos de la empresa recurrente

Dice que no cuestiona la potestad arbitral para establecer un procedimiento disciplinario, pero que se violenta la autonomía empresarial, en cuanto la cláusula le impone a la compañía quiénes de sus autoridades internas están facultadas para adelantar dicho proceso, asunto que, en su sentir, es del exclusivo resorte de la compañía, y que no puede ser definido por un tercero, como lo es un tribunal de arbitramento.

1.30 Se considera

Para dar respuesta al reparo presentado por la recurrente, es suficiente memorar la sentencia CSJ SL3190-2022, que asentó respecto de la facultad arbitral para indicar quienes pueden ostentar la potestad disciplinaria al interior

de la empresa lo siguiente:

> Claro lo anterior, debe indicarse que si bien en la sentencia CSJ SL15499-2015 la Corte consideró que los árbitros no deberían intervenir en la forma de selección y administración del personal del empleador, así como en los traslados, promociones y la determinación de «las funciones a desempeñar por cada trabajador», ello no debe refundirse ni confundirse con la facultad que aquellos tienen de implementar un proceso disciplinario en la compañía a fin de garantizar el debido proceso y la defensa de los trabajadores, siempre que no se desconozcan las facultades o derechos que la ley y la constitución les reconocen a los interlocutores sociales (CSJ SL3690-2017), dado que son dos cosas totalmente diferentes.
>
> En efecto, precisamente en la sentencia que destaca la recurrente CSJ SL, 14 jun. 2008, rad. 35927, reiterada múltiples veces (CSJ: SL3269-2014, SL8896-2015, SL5688-2018 y SL388-2019), la Corte explicó que la posibilidad de implementar un proceso disciplinario por vía de heterocomposición está respaldada en el hecho de que ello «no es un tema de manejo privativo del empleador, dado lo cual es susceptible de negociación colectiva y por tanto de solución arbitral».
>
> Lo anterior porque el artículo 106 del Código Sustantivo del Trabajo estipula que «El empleador puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores» (destaca la Sala), y el 108 ibidem expresamente señala que entre las disposiciones normativas que debe contener un reglamento, si estos establecen sanciones deben precisar «La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos» (CSJ SL, 12 dic. 2012, rad. 55340), lo cual, se reitera, puede ser estatuido tanto por el empleador como por un fallo arbitral.
>
> *En ese orden de ideas, no es cierto que el empleador sea el único facultado para determinar el encargado de un trámite en particular en un procedimiento disciplinario*, como lo sería el de fijar el cargo que debe resolver el recurso de apelación, y que en este asunto los árbitros se lo atribuyeron al Gerente General que, en los términos del certificado de existencia y representación legal de Omnitempus Ltda., ejerce funciones de representación legal en la medida en que indica que «La sociedad será dirigida y administrado (sic) por un gerente, o en su defecto por sus suplentes» (f.° 156 a 166).
>
> Como se explicó, al tenor de los preceptos analizados, *la selección de la persona o personas encargadas de la tramitación del proceso disciplinario también es legalmente posible establecerlo mediante*

> *un laudo arbitral*, sin que esto, en consecuencia, altere la potestad legal del empleador de fijar las funciones de su planta de personal. (Subrayas y cursivas de la Sala)

Por otra parte, lo concedido no se aleja del *núcleo esencial* de lo peticionado por el sindicato en el pliego (CSJ SL1367-2024), en la medida en que éste aludió en el artículo 18 sobre *«RÉGIMEN DISCIPLINARIO»* a que la *«empresa cumplirá con el debido proceso»* y señaló que para ello debían tenerse en cuenta *«los siguientes requisitos […]»* que, vistos en su conjunto, constituyen, ni más ni menos, el procedimiento al que debería sujetarse la empleadora *«para la comprobación de faltas y aplicaciones (sic) de sanciones»*.

De esta suerte, lo que hizo el Tribunal, se itera, sin alejarse del pedimento sindical inicial, fue detallar el procedimiento disciplinario con mayor precisión, tratando de evitar vacíos normativos, con miras a que se observe con todo rigor el cometido principal ya señalado, de cumplir con el *«debido proceso»*.

De lo expresado, *el ARTÍCULO 18.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO AUTORIDADES DISCIPLINARIAS, del ordinal segundo de la parte resolutiva del Laudo,* ***NO SE ANULARÁ***.

Sin costas en el recurso extraordinario para la empresa Autoboy SA, por cuanto éste prosperó parcialmente y no hubo réplica.

VI. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: ANULAR del ordinal segundo de la parte resolutiva del laudo: *el ARTÍCULO 6.- NATURALEZA JURÍDICA* y el último inciso del *ARTÍCULO. - 12 HORARIOS*, que a la letra dice: *«AUTOBOY SA, dispondrá de un punto de prueba de alcoholemia en el municipio de Moniquirá»*.

SEGUNDO: NO ANULAR, las demás disposiciones atacadas del mencionado laudo, en lo restante de lo propuesto en el recurso interpuesto.

TERCERO: Costas como se dijo en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



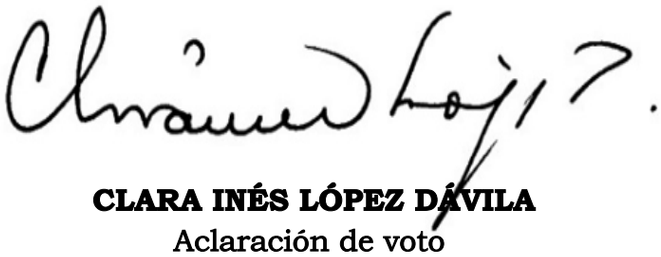
MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaración 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: 67109671DA39DFAEC9BC3B7C62115D3B5180032D491E56EEADB532D1A4063B44
Documento generado en 2024-12-19