



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
Magistrados ponentes

SL752-2024
Radicación n.º 95101
Acta 3

Bogotá, D.C, siete (7) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

La Corte decide el recurso de anulación que la empresa **TRANSMASIVO S.A.** interpone contra el laudo que el Tribunal de Arbitramento profirió el 12 de agosto de 2021, con ocasión del conflicto colectivo que se suscitó entre la empresa recurrente y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE TRANSMASIVO S.A. - SINTRATRANSMASIVO**.

I. ANTECEDENTES

El 10 de abril de 2018, la organización sindical presentó a consideración de la sociedad referida el pliego de peticiones que dio origen al proceso de negociación colectiva (f.º 63 a 80 archivo PDF CuadernoArbitramento).

La etapa de arreglo directo tuvo lugar entre el 17 de mayo y el 10 de julio de 2018, sin que las partes llegaran a un acuerdo total (f.º 96 a 111 archivo PDF); por tanto, sometieron el diferendo laboral al Tribunal de Arbitramento, el cual se convocó e integró a través de Resolución n.º 1317 de 22 de junio de 2021 del Ministerio de Trabajo (f.º 1 a 4 archivo PDF) y se instaló e inició deliberaciones el 30 de junio de 2021 (f.º 5 a 10 archivo PDF).

Surtido el trámite correspondiente, el 12 de agosto de 2021 los árbitros profirieron el laudo que es objeto de recurso de anulación (f.º 128 a 162 archivo PDF), decisión que fue debidamente notificada a las partes.

En su decisión, el Tribunal refirió que analizó las peticiones del pliego de contenido económico con fundamento en la información que la empleadora y el sindicato allegaron, en especial *«los estados financieros de la compañía, el hecho de que la empresa actualmente no está ejecutando la operación de transporte por la terminación del contrato de concesión con Transmilenio»*.

De igual modo, señaló que conforme a la jurisprudencia de esta Sala, los tribunales de arbitramento no tienen la facultad de modificar aspectos legales, en la medida que los laudos arbitrales no pueden afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Política o por las leyes.

II. TRÁMITE PREVIO

En el término previsto en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el presidente del Sintratransmasivo y el apoderado judicial de la empresa Transmisivo S.A. interpusieron recurso de anulación (f.º 188 a 192 y 207 a 215 archivo PDF, respectivamente).

Por medio de auto de 25 de agosto de 2021, el Tribunal de Arbitramento concedió el recurso interpuesto por la empresa y solicitó al presidente del sindicato acreditar su calidad de abogado (f.º 216 a 218 archivo PDF).

A través de auto de 31 de agosto del mismo año, el juez arbitral negó el recurso de anulación instaurado por Sintratransmasivo, toda vez que quien lo presentó en su nombre no acreditó la calidad de abogado (f.º 227 a 230 archivo PDF).

Contra dicha decisión el sindicato interpuso reposición y, en subsidio, queja. El primero de los recursos fue resuelto por el Tribunal de Arbitramento mediante auto de fecha 28 de septiembre de 2021, en el que mantuvo su decisión inicial y ordenó remitir a esta Corporación las piezas procesales pertinentes, a fin de resolver el segundo (f.º 252 a 259 archivo PDF).

Por medio de auto CSJ AL3353-2022, esta Sala declaró bien denegado el recurso de anulación de Sintratransmasivo y ordenó que, por Secretaría, se oficiara al Tribunal de origen

para que remitiera el expediente para continuar con el trámite del recurso extraordinario que Transmasivo S.A. presentó (f.º 269 a 276 archivo PDF).

Una vez lo anterior, por auto CSJ AL5065-2022, la Corte avocó el conocimiento del recurso y corrió traslado del mismo a la agremiación sindical, quien en el término de ley no presentó escrito de réplica (Archivos PDF CuadernoExtraordinarioAnulación).

III. RECURSO DE ANULACIÓN

La empresa recurrente pretende que la Sala anule el parágrafo primero del artículo segundo y el artículo décimo del laudo arbitral denominados «*Estabilidad laboral*» y «*Salario*», respectivamente.

Para el coherente desarrollo del recurso, la Corte (i) realizará algunas condiciones preliminares y, a continuación, (ii) expondrá los textos de la petición del pliego, las cláusulas del laudo que las definieron, los planteamientos del censor y, por último, adoptará la decisión que corresponda.

(1) CONSIDERACIONES PRELIMINARES

Conforme a lo previsto en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y, entre otras la sentencia CSJ SL17703-2015, la función de esta Corporación en sede del recurso extraordinario de anulación se restringe a: (i) verificar la regularidad del laudo arbitral

proferido con ocasión de un conflicto colectivo de intereses; (ii) corroborar que el Tribunal de arbitramento no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado; y (iii) examinar que la decisión no haya vulnerado derechos o facultades constitucionales, legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes.

En el anterior contexto, esta Sala ha afirmado que al resolver un recurso extraordinario de anulación solo puede adoptar alguna(s) de estas resoluciones: (i) anular o, (ii) no anular, (iii) devolver el expediente a los árbitros, o (iv) excepcionalmente modular la decisión arbitral (CSJ SL8157-2016, CSJ SL3491-2019 y CSJ SL5506-2021).

La devolución solo es procedente cuando se verifica que los árbitros, de forma explícita o implícita, se abstuvieron de resolver de fondo una petición del pliego a pesar de ser competentes. En consecuencia, si emitieron una decisión de mérito respecto a un punto del pliego, bien sea negándolo o concediéndolo, total o parcialmente, no es admisible solicitar su anulación con el objetivo de devolver el expediente al Tribunal para que emita un nuevo pronunciamiento y menos aún pretender que esta Corte tome una decisión de reemplazo, pues ello sería tanto como usurpar las competencias asignadas a los árbitros, que son los únicos facultados para decidir en equidad (CSJ: SL3491-2019, SL3116-2020, SL5117-2020).

En ese mismo sentido, cuando la Corte anula una disposición del laudo porque advierte que se vulneraron los

derechos o facultades de las partes, allí se extingue su competencia, sin que pueda adelantar gestiones posteriores.

Por otra parte, es oportuno destacar que este recurso es extraordinario, lo que implica que el impugnante tiene el deber de formular su impugnación de forma concreta, esto es, precisar si pretende que se anule, devuelva o module el laudo, y plantear argumentos convincentes y pertinentes para combatir las razones de los árbitros, pues la Corte no puede establecer de oficio esa carga argumentativa. Sobre este punto, en la sentencia CSJ SL1689-2020 la Corte indicó:

Memórese que, en razón de la naturaleza jurídica del recurso de anulación, es deber del impugnante concretar y sustentar los puntos cuya anulación pretende, pues la Corte **no puede actuar oficiosamente y suponer las objeciones concretas de la parte interesada** a partir de afirmaciones abstractas, vagas e imprecisas (CSJ SL11979-2017).

Nada mejor que traer a colación lo expresado en sentencia CSJ SL8157-2016, en cuanto a que a partir de la entrada en vigencia de la Ley 712 de 2001, el antes denominado «recurso de homologación» pasó a ser un recurso extraordinario orientado a la anulación de los laudos arbitrales, lo que significa que su nueva caracterización presupone dos cosas: (i) la necesidad de concretar los motivos de anulación; y (ii) el carácter dispositivo de su argumentación, en cuya virtud se deben aportar las razones de la solicitud de anulación y **la Corte debe ceñirse a las causales invocadas** (anulación del laudo arbitral; devolución del expediente al tribunal de arbitramento; modulación o condicionamiento del laudo arbitral).

Claro lo anterior, procede la Sala a resolver los cuestionamientos específicos que el recurrente plantea.

(2) ARTÍCULOS DEL LAUDO QUE SE CUESTIONAN

2.1. Estabilidad laboral – parágrafo primero

2.1.1. Petición del pliego

Artículo 2. ESTABILIDAD LABORAL.

Para dar estricto cumplimiento a los artículos 13 D.U.D.M., 10 del C.S.T. 13 y 25 C.P.D.C solicitamos que la contratación de todos los trabajadores nuevos, se haga a través de un contrato a término indefinido, del mismo modo como están contratados los trabajadores antiguos. Los trabajadores que en este momento están trabajando, pero tienen contrato a término fijo, se les cambiará y modificará de inmediato a un contrato a término indefinido. El EMPLEADOR, teniendo en cuenta que el trabajo es un derecho fundamental y una obligación social, que goza en todas sus modalidades de la especial protección del estado, aceptará dar firme cumplimiento a la contratación bajo el tenor de la igualdad.

Parágrafo 1: no se despedirán trabajadores en ningún caso, con violación del debido proceso administrativo. Si se va a hacer un despido, este deberá ser por una falta realmente grave; (LAS CUALES SE ENCUENTRAN ESTABLECIDAS EN EL CODIGO (sic) SUSTANTIVO DEL TRABAJO). La falta deberá estar debidamente comprobada y se garantizarán todos los elementos para la defensa del trabajador. El desconocimiento de esta cláusula en un despido dará lugar a reintegro inmediato del trabajador, realizando el pago de los salarios dejados de percibir con todas las prestaciones sociales que por ley le corresponden al trabajador.

Parágrafo 2: el empleador se compromete a respetar el fuero de estabilidad reforzada a los trabajadores hombres que hayan cumplido 59 años y las mujeres 57 años de edad, y a los que estén próximos a cumplirlos. Esto con el fin de garantizar que dichos trabajadores, cuya condición está reconocida como pre-pensionados establecido en el decreto (sic) 002 de 2015. Consideramos que dichos trabajadores merecen terminar su tiempo de servicio y obtener su asignación pensional establecida en el artículo 48 de la constitución (sic) política (sic) de Colombia.

2.1.2. Cláusula del laudo arbitral

ARTÍCULO 2. ESTABILIDAD LABORAL

La Empresa podrá usar cualquier forma de contratación legal atendiendo sus necesidades.

Parágrafo 1: La Empresa previo a aplicar una sanción disciplinaria o terminar un contrato con justa causa, siempre debe dar oportunidad al trabajador a ser oído y garantizarle el debido proceso y el derecho a la defensa.

Parágrafo 2: La Compañía aplicará el fuero de prepensionados en los mismos términos previstos en la ley (Resaltado fuera del original).

2.1.3. Argumentos del recurrente

Afirma que el parágrafo primero de la disposición arbitral transcrita crea un procedimiento previo a la finalización del contrato de trabajo con justa causa, lo cual, en su criterio, excede la competencia de las facultades del juez arbitral, en tanto dispone de una facultad exclusiva del empleador.

Refiere que, si bien el Tribunal de Arbitramento está facultado para crear procedimientos previos a la imposición de sanciones disciplinarias, ello obedece a que tal actuar implica la continuidad del contrato de trabajo una vez cumplida la misma.

En tal sentido, aduce que las sanciones «no son más que la expresión máxima del elemento fundamental y diferenciador del contrato de trabajo, cual es la subordinación, entendida como la posibilidad que tiene el empleador de imponer reglamentos, dar órdenes e instrucciones e imponer sanciones, y la necesidad del trabajador de soportar las mismas», y que, precisamente, por ello, la ley -artículo 115 del

Código Sustantivo del Trabajo- ha dispuesto que de manera previa a imponer una sanción, el trabajador tiene la garantía de ser escuchado en diligencia de descargos, incluso, acompañado de dos miembros del sindicato al que pertenezca.

En ese contexto, refiere que cuando el empleador decide finalizar el contrato de trabajo con fundamento en una justa causa, el trabajador se libera «*de su necesidad de soportar la subordinación*» que aquel le impone, toda vez que las partes ya no estarán atadas al cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

De lo anterior, el recurrente infiere que el Tribunal de Arbitramento excedió sus facultades, pues «*al imponer tal procedimiento va más allá de la vigencia del contrato de trabajo resultando obvio que si el vínculo ya no existe las obligaciones derivadas de la convención colectiva del trabajo, en este caso las originadas en el laudo arbitral, finalizan con el mismo*».

Además, manifiesta que los árbitros invadieron la órbita de las facultades que legal y constitucionalmente tiene el empleador, en la medida que estas le permiten terminar el contrato de trabajo por justa causa, sin que, de manera previa, tenga la obligación de escuchar al trabajador.

En apoyo cita los artículos 62 -literal a- y 458 del Código Sustantivo del Trabajo y las sentencias CSJ SL15245-2014, CSJ SL670-2018 y CSJ SL2351-2020.

2.1.4. CONSIDERACIONES

El recurrente plantea básicamente que el Tribunal excedió su competencia al establecer un procedimiento previo al despido, pese a que el mismo está legalmente regulado solo para la imposición de sanciones y el despido no puede asimilarse a una de ellas.

Al respecto, sea lo primero señalar que como bien lo aduce el recurrente, esta Sala reiteradamente ha precisado que el despido no tiene una naturaleza disciplinaria, a menos que así se haya pactado expresamente en el reglamento interno de trabajo o en un instrumento colectivo.

Lo anterior, toda vez que la sanción disciplinaria constituye la potestad disciplinaria que tiene el empleador de corregir ciertas conductas del trabajador, en aplicación del poder de subordinación, en tanto que el despido corresponde a una forma de culminar el vínculo laboral al tenor de lo dispuesto en el literal h) del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, de ahí que basta con que, de presentarse una de las justas causas consagradas en la ley, el empleador pueda hacer uso de la facultad que la ley le concede de dar por finalizado el contrato de trabajo.

Para este último efecto, bastará con que cumpla con algunas formalidades, cuando a ello haya lugar -por ejemplo: conceder preaviso o adelantar un procedimiento previo-, y dar a conocer al trabajador los motivos específicos por los cuales

adopta tal decisión, conforme lo establece el parágrafo del artículo 62 *ibidem*, en aras de garantizarle el debido proceso, pues, en caso de no estar conforme con la decisión, aquel podrá acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral a fin de obtener el reconocimiento de sus derechos.

No obstante la anterior distinción, lo cierto es que la Sala también ha considerado que los árbitros están facultados para imponer un procedimiento previo al despido con justa causa, sin que advierta razones que conduzcan a colegir que este tipo de beneficio consagrado en un laudo arbitral constituya una extralimitación en sus competencias, toda vez que, además de constituir una mejora para los trabajadores, con ello se garantiza su derecho al debido proceso y a la defensa, sin que, en contravía, implique cercenar la potestad del empleador de despedir con justa causa.

Precisamente, en sentencia CSJ SL3269-2014, esta Sala considero:

En cuanto a la imposición que el laudo hizo de un procedimiento disciplinario, aplicable tanto para sanciones disciplinarias como para despidos, el cual se debe seguir para garantizar el consabido derecho de defensa del trabajador inculpado, debe decirse que no desborda las atribuciones y facultades de los árbitros; además, ese trámite extralegal no limita la potestad que tiene el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo cuando exista una justa causa para ello; incluso la propia compañía puede hacer uso, a su favor, de ese procedimiento disciplinario, a efectos de verificar si se presenta o no la falta grave que amerite tomar la drástica decisión de despedir a un trabajador.

Sobre esta precisa temática conviene traer a colación lo dicho por la Sala, en sentencia de homologación de mayo 18 de 1988,

Gaceta Judicial V. 194 – 2433, reiterada en sentencia del 15 de julio de 2008, radicado 35927, cuando al respecto dijo:

(....) Respecto a la implantación de un proceso disciplinario, para la Compañía que pertenece al sector privado, debe decirse que no constituye una extralimitación de los árbitros, dado que no implica una restricción a la potestad que tienen los empleadores de sancionar las faltas disciplinarias de sus servidores o de poner fin a sus contratos de trabajo con justa causa, como tampoco de terminar sin justificación su vinculación laboral, con la obligación de pagar la indemnización correspondiente. En rigor la disposición sólo persigue que frente a la eventual imposición de sanciones o de la determinación del despido motivada, en un hecho atribuible al inculpado, los trabajadores tengan la oportunidad de ejercer su defensa, lo cual está acorde con los postulados de la buena fe y la protección debida por los empleadores a su trabajadores, principios que son pilar fundamental del derecho del trabajo. Medida que además no perjudica al empleador, dado que por el contrario puede ser útil para tomar los correctivos que realmente correspondan, después de efectuar un examen sopesado de la situación, que le permite incluso evitar perjuicios de orden económico derivados del despido que a la postre resulte injustificado.

La anterior doctrina fue recientemente reiterada en sentencia No. 55340 del 12 de diciembre de 2012, cuando se puntualizó:

(...) En cuanto a la petición contenida en el art. 10 tendiente a obtener un <Procedimiento para aplicar sanciones y despido por justa causa>, considera la Sala que respecto de ella no puede existir ningún impedimento legal para que los arbitradores se pronuncien, puesto que expresamente el art. 106 del C.S. del T. establece que si bien al patrono corresponde elaborar el reglamento interno de trabajo sin intervención alguna, puede disponerse en contrario <en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores> (subraya la Sala). Y también de modo expreso el art. 108 ibídem manda que en dicho reglamento estén contenidas disposiciones normativas sobre la <Escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas> (ord. 16). De aplicar los artículos 106 y 108 ordinal 16 del C. S. del T. resulta claro que sí es procedente que mediante fallo arbitral se estatuyan disposiciones normativas como las que busca Sinterban con el pliego de peticiones.

Por demás, el hecho de que en el reglamento interno de trabajo exista un procedimiento disciplinario para imponer sanciones disciplinarias, no despidos, en nada contradice o impide a los árbitros para consagrar uno en tal sentido, máxime que el reglamento interno de trabajo es una norma de aplicación general para todos los trabajadores, y refiere sólo a sanciones disciplinarias, por lo menos así se avizora del aparte transcrito por la empresa, al paso que un laudo arbitral, se aplica sólo a los trabajadores que por decisión expresa del mismo o por ministerio de la ley, los beneficia.

En consecuencia, al estar facultados los árbitros para consagrar un procedimiento disciplinario para imponer sanciones, ora para despedir, no hay motivos para declarar su nulidad

Postura que ha sido reiterada en sentencias CSJ SL21177-2017, CSJ SL2504-2018, CSJ SL5264-2021, CSJ SL2854-2022, entre otras.

Ahora, de la lectura atenta del párrafo del artículo segundo del laudo -cuya anulación pretende el recurrente-, lo cierto es que no se infiere, bajo ninguna arista, que se imponga una limitación al empleador para terminar el contrato de trabajo cuando medie justa causa, pues lo que la misma propende es por darle la *«oportunidad al trabajador a ser oído y garantizarle el debido proceso y el derecho a la defensa»*, como la misma norma acusada lo contempla textualmente.

En consecuencia, no se anulará el párrafo 1.º del artículo segundo del laudo arbitral.

2.2. Salario

2.2.1. Petición del pliego

Artículo 15. SALARIO

Con el fin de lograr un nivel salarial en el cual los trabajadores, podamos alcanzar un nivel de vida que nos permita realizar un fondo de ahorro para la educación superior de sus hijos, y para mejorar la calidad de vida de sus familias en términos generales. A partir de la fecha de inicio de esta negociación, el EMPLEADOR incrementará en un 12% el salario de sus trabajadores, más el (1%) aprobado en la anterior convención colectiva. El reconocimiento de dicho salario se hará de forma retroactiva.

2.2.2. Cláusula del laudo arbitral

ARTICULO 10: SALARIO

La empresa incrementará, por el año de la vigencia del laudo arbitral, los salarios de los afiliados a SINTRATRANSMASIVO, tomando como base el índice de precios al consumidor (IPC), del año inmediatamente anterior a la fecha de aplicar el incremento. Este beneficio no será retroactivo.

2.2.3. Argumentos del recurrente

Señala que el beneficio concedido en el laudo vulnera el principio de equidad, en tanto su reconocimiento es de imposible cumplimiento.

Lo anterior, dada la difícil situación económica de la empresa, pues a partir del 16 de enero *«dejó de desarrollar cualquier actividad»* y *«pese a tener un objeto social amplio no podrá reanudar su actividad por cuanto su actividad principal y única, que lo fue el transporte masivo de pasajeros, finalizó al terminar el contrato de concesión que le adjudicó TRANSMILENIO S.A.»*.

Refiere, además, que en el curso del proceso quedó demostrado que no tiene ingresos operacionales desde enero de 2020; que sus bienes han sido embargados; que *«pese a hacer ingentes esfuerzos por cumplir con el pago de la nómina de los trabajadores aun (sic) vinculados, viene incurriendo en mora en el pago de la misma»*, y que, no obstante, mantiene una planta de personal de 42 trabajadores, *«todos ellos bajo*

el amparo de una estabilidad ocupacional reforzada, por asuntos de salud, a la espera de autorización administrativa para proceder a su desvinculación», sin que ninguno devengue un salario inferior al mínimo legal.

2.2.4. CONSIDERACIONES

Sea lo primero señalar que, en forma reiterada, esta Corte ha considerado que los árbitros están facultados, acorde a los parámetros de equidad, proporcionalidad y razonabilidad, para establecer beneficios a favor de los trabajadores a pesar de la difícil situación económica o financiera de la empresa, lo que no es manifiestamente inequitativo, especialmente si los problemas que la aquejan son estructurales y tienen que ver con el diseño del negocio, su administración o financiación, y no con los costos laborales (CSJ SL1076-2017, reiterada en providencias CSJ SL4809-2020 y CSJ SL610-2022).

Asimismo, en sentencia CSJ SL1076-2017, la Sala consideró que la crisis financiera que eventualmente enfrente una empresa, en modo alguno constituye una razón concluyente para anular un beneficio económico obtenido en ejercicio del derecho legítimo que la Constitución y la ley les otorga a los trabajadores de procurar mejoras constantes en sus condiciones laborales a través del conflicto colectivo.

Lo anterior, en la medida que la causa eficiente de su problema financiero no proviene de las obligaciones que adquiere a través del instrumento colectivo, sino de las

falencias estructurales y transversales en el desarrollo de su objeto social, circunstancias que, por obvias razones, no pueden ser imputables a los trabajadores, al punto de convertirlas en una situación de desventaja frente a sus logros laborales.

Ahora, en el *sub lite* se tiene que, para otorgar el beneficio cuestionado, el Tribunal consideró ampliamente la situación financiera de la empresa.

En efecto, tal como se refirió en precedencia, en las consideraciones generales del fallo arbitral se indicó que *«estudiaron las peticiones de contenido económico con base en la información allegada por la empresa y la organización sindical. Entre ella, especialmente los estados financieros de la compañía, el hecho de que la empresa actualmente no está ejecutando la operación de transporte por la terminación del contrato de concesión con Transmilenio»*.

Y, al analizar la correspondiente cláusula del pliego de peticiones, los árbitros expusieron que la adoptarían en los precisos términos que la concedieron en atención a que *«1. La empresa no tiene operaciones desde el mes de enero del año 2020. 2. Las declaraciones de ambas partes reconocen que la Empresa no está pagando puntualmente la nómina de los trabajadores, por lo que no sería equitativo imponerle mayores cargas económicas a la Empresa»*.

Ahora, si bien el otorgamiento de prerrogativas laborales extralegales, en un ambiente de crisis, puede

implicar un mayor esfuerzo en materia financiera y limitar las eventuales estrategias para superar la dificultad, lo cierto es que las demandas razonables de los trabajadores también deben considerarse dentro de los ajustes empresariales y, por tanto, es plenamente viable que el Tribunal de arbitramento, en virtud de su autonomía, pueda adoptar la fórmula de aumento salarial que, en equidad, considere viable.

De ahí que, para la Sala, el incremento salarial dispuesto «*por el año de vigencia del laudo arbitral*», con base en el Índice de Precios al Consumidor de la anualidad inmediatamente anterior no puede calificarse de desproporcionado ni inequitativo, pues corresponde a la medida válida que dispuso el Tribunal para dar solución al conflicto colectivo, después de consultar los intereses económicos y la situación financiera de la empresa.

Por lo expuesto, no se anulará la cláusula cuestionada.

Sin costas.

IV. 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: NO ANULAR los artículos cuestionados del laudo que el Tribunal de Arbitramento profirió el 12 de agosto de 2021, con ocasión del conflicto colectivo que se suscitó entre la empresa recurrente y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE TRANSMASIVO S.A. - SINTRATRANSMASIVO**.

SEGUNDO: Sin costas.

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

Firmado electrónicamente por:



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Salvamento parcial de voto


CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA


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: 7A70E2CB2D4ACEDFAC098F08D06A4ADE83DCEBB7A281F0C51EB4FDA325DCC5F5
Documento generado en 2024-04-18



SALVAMENTO DE VOTO PARCIAL

Empresa: Transmasivo S.A.

Opositor: Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Transporte Transmasivo S.A. - Sintratransmasivo

Radicado: 95101

Magistrados Ponentes: Iván Mauricio Lenis Gómez
Omar Ángel Mejía Amador

Con el acostumbrado respeto, y como lo expresé en la sesión en la que se debatió el asunto, manifiesto que salvo mi voto parcialmente en lo que respecta al análisis de la cláusula 2.^a -«salario»- del laudo arbitral.

Lo anterior, por cuanto, en mi criterio, la «*manifiesta inequidad*» no existe en la legislación laboral como causal de anulación, por tanto, no puede invocarse como tal.

Los argumentos que sustentan mi posición al respecto los expuse ampliamente en el voto disidente a la sentencia CSJ L1573-2021, reiterados en los fallos CSJ SL5223-2021, CSJ SL3102-2021 y CSJ SL5506-2021. Por razones prácticas, me remito a esos argumentos para sustentar mi salvamento de voto parcial en esta oportunidad:

(...) si bien la jurisprudencia de la Sala ha adoctrinado que las partes pueden recurrir en anulación cuando consideren que la

cláusula laudada es manifiestamente inequitativa (CSJ SL, 23 nov. 1988, rad. 3041; CSJ SL, 14 nov. 1995, rad. 8324; CSJ SL, 6 oct. 1997, rad. 10263; CSJ SL, 26 feb. 2004, rad. 23265; SL14391-2015, SL1076-2017, entre muchas otras), en mi criterio ello no es jurídicamente admisible, pues no existe norma alguna que contemple tal motivo o causal; además, que se aparta del entendimiento, alcance, finalidad y sentido de los procedimientos arbitrales.

Para sustentar lo anterior, inicialmente es oportuno destacar que el recurso de anulación está en el catálogo de los medios de impugnación extraordinarios, lo que implica que la competencia que tienen los jueces al resolverlo es rogada, dispositiva y taxativa; y deben sujetarse a las estrictas y precisas causales o motivos que contempla la ley para acudir a él. Bajo esa perspectiva, no es dable crear otras causales de procedencia en este tipo de recursos, pues ello lesiona el principio de legalidad.

En armonía con lo anterior, adviértase que de la legislación sustancial laboral y procesal únicamente se extraen dos causales o motivos de anulación, ambas relacionadas con aspectos competenciales. La primera está contemplada en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, que estipula que el laudo «no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes», como cuando la decisión interfiere indebidamente en el núcleo esencial del derecho constitucional de empresa, o atenta contra los referentes basilares del derecho fundamental a la negociación colectiva, por ejemplo al resolver puntos que fueron concertados directamente por las partes, tal y como expresamente lo prohíbe dicho precepto. Y la segunda, está en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, según el cual el laudo es anulable cuando el Tribunal se extralimite en el objeto para el cual fue convocado, esto es cuando decide más de lo pedido o por fuera de lo pedido, o no desata todos los puntos sobre los cuales debía pronunciarse teniendo competencia para ello.

Nótese entonces que la causal de «inequidad manifiesta» no está expresamente establecida en el estatuto sustancial o procesal laboral ni puede inferirse de alguna manera de las normas que regulan este recurso extraordinario, por lo que carece de toda justificación legal tenerla como motivo válido de anulación.

Y llama la atención el hecho que el legislador únicamente haya establecido dos motivos de anulación estrictamente relativos a la competencia de los árbitros, excluyendo totalmente cualquier otra facultad que expresamente permita calificar, valorar o interpretar el juicio de equidad que emplean los árbitros para dirimir un conflicto colectivo de trabajo, que es lo que a mi juicio efectúa la Corte cuando se pronuncia sobre el carácter manifiestamente inequitativo de una cláusula del laudo.

En efecto, cuando la Sala aborda el análisis de este tipo de alegaciones no hace otra cosa que emitir un pronunciamiento de fondo en relación con las estimaciones que en equidad dictaron los árbitros, actuación que, reitero, es ajena a las precisas y extraordinarias facultades competenciales del juez de anulación.

Por otra parte, estas valoraciones y calificaciones que a menudo hace la Sala cuando en el recurso de anulación se alega que las decisiones de los árbitros son ostensiblemente inequitativas, se oponen a un criterio que también es inveterado en la Corte, relativo a que son únicamente aquellos quienes pueden decidir en equidad. De modo que si un juez determina si una decisión es o no inequitativa, está haciendo, sin duda alguna, un juicio de equidad, pues califica, valora o interpreta la decisión, de allí que tal requisito adicional se enfrente a una contradicción lógica con el propio criterio jurisprudencial en vigor.

Ahora, los precisos motivos de anulación permiten entender que el arbitramento está diseñado y concebido para tramitarse en una sola instancia a fin que a través del laudo arbitral el conflicto termine de manera definitiva, sin más cortapisas y trámites que lo alarguen y desdibujen el carácter expedito que debería caracterizar a todo proceso de negociación colectiva. De allí que su principal objetivo sea la salvaguarda del debido proceso de las partes y cualquier otro cuestionamiento que salga de este marco competencial y aluda a calificar, interpretar o valorar la decisión de fondo de los árbitros, deba rechazarse.

En otros términos, el recurso de anulación persigue que se garantice la regularidad del laudo, como textualmente lo señala el artículo 143 mencionado. Así, no está establecido para provocar una resolución de fondo ni juzgar el juicio de equidad que realizaron los árbitros.

Lo anterior implica entender que la revisión en anulación debe ser extraordinaria y excepcional, y únicamente concierne a ejercer un control posterior respecto a la competencia de los árbitros en los términos explicados.

Y al revisar otras disposiciones que regulan el arbitraje en Colombia, como las que resuelven asuntos civiles, comerciales o contenciosos con entidades públicas, destaco que de las causales de anulación que enlista el artículo 41 de la Ley 1563 de 2012, todas ellas hacen referencia a cuestiones procedimentales. De hecho, este compendio legal en su artículo 42 dejó en claro que la autoridad judicial encargada de resolver el recurso extraordinario «no se pronunciará sobre el fondo de la controversia, ni calificará o modificará los criterios, motivaciones, valoraciones probatorias o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral al adoptar el laudo». Tal exigencia normativa, por su rotunda claridad, no merece mayor interpretación: el juez

de anulación no puede calificar ni modificar el criterio de los árbitros.

Sobre este punto, el Consejo de Estado ha señalado reiteradamente el que por vía del recurso de anulación no es dable, bajo ninguna circunstancia, emprender el estudio del caso como si fuese una segunda instancia ni para calificar las motivaciones, valoraciones o interpretaciones que realicen los árbitros, pues la finalidad esencial de este medio de impugnación únicamente radica en garantizar el debido proceso de las partes (CE, Sección Tercera, 19 jun. 2019, rad. 11001-03-26-000-2018-00109-00 -61809-). Precisamente en esta decisión indicó:

En reiterada jurisprudencia, el Consejo de Estado se ha referido al carácter excepcional, extraordinario y restrictivo del recurso de anulación contra un laudo arbitral. Lo anterior, bajo el entendido de que este recurso no puede, bajo circunstancia alguna, convertirse en la vía de entrada para el estudio del caso en una segunda instancia.

La finalidad esencial del recurso de anulación consiste en la protección del derecho al debido proceso en cabeza de las partes, por lo cual el juez está instituido para analizar los vicios procedimentales (errores in procedendo) del laudo, mas no la decisión de fondo (errores in iudicando) del mismo. De hecho, según el inciso final del artículo 42 del Estatuto Arbitral, relativo al trámite del recurso de anulación, la autoridad competente para conocer de este recurso no está facultada para pronunciarse sobre el fondo de la controversia, ni para calificar o modificar ‘los criterios, motivaciones, valoraciones probatorias o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral al adoptar el laudo’.

De modo que cuando la Sala juzga las valoraciones de equidad que hacen los árbitros y califican o determinan si es protuberante o manifiestamente inequitativa, sin duda están habitando en un terreno ajeno al objetivo de este recurso extraordinario. Lo anterior porque, reitero, el arbitraje laboral está concebido como el mecanismo a través del cual los interlocutores sociales terminen de forma definitiva sus diferencias, cuando a las partes les ha resultado imposible resolverlas por sí mismas, al paso que el recurso de anulación es una garantía que se erige como una garantía de procedimiento que permita verificar que las reglas de competencia se han cumplido con rigor.

Debo señalar adicionalmente que la interpretación que le ha otorgado la jurisprudencia al requisito de inequidad manifiesta genera problemas procesales de constitucionalidad, pues el sindicato está situado en una posición desigual en relación con el empleador. Adviértase que las normas que regulan el recurso de anulación no prevén la posibilidad de devolver el expediente cuando los árbitros niegan una petición del pliego. Por

consiguiente, de ocurrir una inequidad protuberante al momento de negar una pretensión del pliego, los sindicatos no pueden acudir ante la Corte para que estudie si esta circunstancia se presentó y ordene la devolución del expediente a los árbitros para que reexaminen el punto. En cambio, si una decisión del laudo adolece de este defecto sustancial, los empleadores sí pueden pedir su anulación.

Lo anterior significa que la Corte únicamente puede juzgar las valoraciones que en equidad realizaron los árbitros cuando el afectado es el empleador, pero no cuando la decisión injusta o protuberante inequitativa afecta al sindicato, de modo que este está en clara desventaja. Así, la jurisprudencia vigente compromete seriamente el derecho a la igualdad real en el proceso arbitral, en detrimento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución Política, en armonía con el artículo 4.º del Código General del Proceso.

En los anteriores términos, sustento mi salvamento de voto parcial.

Fecha ut supra,

Firmado electrónicamente por:



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrado

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: 277F309ABB6A2C40991ACD3DDC32C13B98330ADAE10E1ED5CFBA25D80754F14C
Documento generado en 2024-08-08