LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Magistrado ponente

SL786-2025
Radicación n.° 05001-22-05-000-2022-96015-02
Acta 7

Bogotá D. C., cinco (5) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Corte resuelve el recurso de anulación interpuesto por la **FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO** contra el laudo complementario proferido por el Tribunal de Arbitramento el 19 de diciembre de 2023, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la recurrente y el **SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS DE TRANSPORTE Y CONEXOS, SINTRASERTRA**.

I. ANTECEDENTES

En sentencia CSJ SL2593-2023 esta Sala de la Corte resolvió el recurso de anulación interpuesto por el Sindicato Nacional de Industria de los Trabajadores de Servicios de Transporte y Conexos, Sintrasertra, contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 30 de septiembre

de 2022, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre el recurrente y la Fundación Pascual Bravo, y resolvió:

> PRIMERO: DEVOLVER el Laudo Arbitral impugnado al Tribunal de Arbitramento Obligatorio, para que dentro de los diez (10) días siguientes a su instalación, se pronuncie sobre los siguientes artículos, conforme a la parte motiva de esta providencia:
>
> - El parágrafo segundo del artículo séptimo del pliego de peticiones, que señala: «LA EMPRESA pagará al trabajador que inicia o finaliza el servicio el tiempo de espera en las instalaciones de la empresa y su traslado en el transporte hacia el lugar de residencia y viceversa».
> - El artículo 14° del pliego de peticiones, que suplica: «Día de cumpleaños.
> - LA EMPRESA dará al trabajador un día completo remunerado.
> - PARAGRAFO 1: Este día debe ser el mismo día de su cumpleaños, cabe anotar que si este coincide con su día de descanso, este será corrido para un día laboral».
>
> SEGUNDO: NO DEVOLVER NI MODULAR las demás disposiciones atacadas del Laudo Arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento obligatorio el treinta (30) de septiembre de dos mil veintidós (2022), con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre el SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS DE TRANSPORTE Y CONEXOS (SINTRASERTRA) y la FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO.

Recibido el expediente por los árbitros, en cumplimiento de lo ordenado por la Sala, los árbitros profirieron laudo arbitral complementario el 19 de diciembre de 2023.

II. LAUDO ARBITRAL COMPLEMENTARIO

El Tribunal de Arbitramento procedió a resolver cada uno de los tres puntos sometidos a su decisión, concediendo parcialmente dos de ellos, relacionados con el

reconocimiento al trabajador del valor del transporte desde y hacia el lugar de su residencia y el otorgamiento del día de cumpleaños, y negó el relativo al aplazamiento de dicho descanso para el día hábil siguiente, cuando el aniversario del trabajador coincide con su día de descanso.

Inconforme con la decisión, la Fundación Pascual Bravo presentó recurso de anulación parcial respecto de las dos cláusulas concedidas por el Tribunal de Arbitramento.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

La empresa recurrente pretende la anulación parcial del laudo arbitral, en atención a las modificaciones realizadas por auto de 02 de enero de 2024 por: *i)* ser inequitativo y desbordar las facultades y potestades del Tribunal; e *ii)* imponer obligaciones en menoscabo de la autonomía administrativa de la empresa.

Argumenta que la decisión de reconocer *«al trabajador que inicia o finaliza el servicio el tiempo de espera en las instalaciones de la empresa»* no es clara y se puede interpretar de dos formas; *i)* en el sentido original de lo solicitado por el sindicato, esto es, reconocer el pago de ese tiempo, o *ii)* como un recorte en la jornada laboral; en cualquier caso, señala que la decisión del Tribunal implica un incremento salarial adicional al contemplado en el laudo arbitral.

Según la primera interpretación, esta retribución no sería constitutiva de salario, toda vez que no se otorga por la prestación personal de un servicio; en cambio, de acuerdo con la segunda interpretación, se trataría de un recorte en la jornada laboral, asunto de injerencia principal del legislador y excepcionalmente de las partes del contrato de trabajo.

Así mismo, expone que el tiempo de espera es una potestad del trabajador y no una imposición del empleador, por manera que, la imposición de un pago por el tiempo de espera es inequitativa e incongruente en atención a la jurisprudencia y el marco normativo aplicable.

Finalmente, asevera que los árbitros no pueden generar modificaciones en *«aspectos relacionados con jornada laboral, descansos, manejo de turnos de trabajo, vacaciones y otros aspectos»*, toda vez que es un ejercicio del *ius variandi*, por lo que se trata de una facultad del empleador y, eventualmente cuando así ocurra, por convenio o pacto directo.

IV. RÉPLICA DEL SINDICATO

El Sindicato Nacional de Industria de los Trabajadores de Servicios de Transporte y Conexos, Sintrasertra señala que la incompetencia del Tribunal de arbitramento ya fue superada cuando esta Sala de la Corte devolvió el punto para se resolviera al ser un aspecto de contenido económico.

Sostiene, además, que la impugnación sobre la forma en la cual se decidió en relación con la retribución del tiempo de espera no es una causal de anulación del laudo arbitral, pues dicha situación debió plantearse ante el Tribunal como una aclaración o complementación del laudo.

V. CONSIDERACIONES

Sea lo primero recordar que por sentencia CSJ SL2593-2023 la Corte resolvió el recurso inicial de anulación interpuesto por Sintrasertra contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 30 de septiembre de 2022, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre el recurrente y la Fundación Pascual Bravo; y ahora lo que procede es dictar el fallo complementario del inicial, para atender la impugnación propuesta adicionalmente por la empresa, de conformidad con la jurisprudencia y el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que se reitera lo ya dicho en cuanto a que la competencia de la Corte en este recurso 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).

Lo anterior impone también recordar 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 dichos enunciados normativos, tarea que sabido le corresponde de ordinario a los jueces del trabajo como jueces que son en derecho, está limitada, al resolver el recurso inicial como el complementario, 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 dispusieron adicionar el cuerpo normativo con las disposiciones que fueron señaladas por esta Corte, incluyendo aquellas que, según su criterio de equidad debían reconocerse, y desestimar la que no debería hacer parte de dicho estatuto, no sin antes consignar las razones para tal proceder, de manera tal que, al final de los 3 puntos objeto de devolución por la Sala, fueron concedidos 2 de ellos, que no fueron numerados.

La Corte analizará, entonces, la inconformidad de la empresa y, para su estudio abordará: *i)* el punto correspondiente del pliego de peticiones, *ii)* el artículo del laudo, *iii)* los argumentos del recurso, *iv)* la réplica sindical y, por último, *v)* las consideraciones para resolver.

1. Tiempo de espera

1.1. Pliego de peticiones

> ARTICULO 7° JORNADA LABORAL
> La jornada laboral será máxima de 7 horas diarias, con un total de 42 horas semanales.
>
> PARAGRAFO 1: dentro del horario diario la media hora de alimentación estará contenida en la jornada laboral.
> PARAGRAFO 2: LA EMPRESA pagará al trabajador que inicia o finaliza el servicio el tiempo de espera en las instalaciones de la empresa y su traslado en el transporte hacia el lugar de residencia y viceversa.

1.2. Laudo complementario

Decisión: Por mayoría se concede de la siguiente manera: "Siempre y cuando se superen los 45 minutos de espera, LA EMPRESA reconocerá al trabajador que inicia o finaliza el servicio el tiempo de espera en las instalaciones de la empresa".

1.3. Argumentos de la empresa

Textualmente fueron formulados de la siguiente manera:

El recurso de anulación que por este medio interpongo lo fundo en que estimo que la decisión del Tribunal respecto al parágrafo segundo del artículo séptimo -tiempo de espera- amen de no ser claro y preciso, pues dice: "Siempre y cuando se superen los 45 minutos de espera, LA EMPRESA reconocerá al trabajador que inicia o finaliza el servicio el tiempo de espera en las instalaciones de la empresa". Es inequitativo y desborda sus facultades y potestad.

Aunque como réferi precedentemente la decisión no puntualiza que ese tiempo se paga como lo solicita el sindicato en el parágrafo aludido, sino que habla de reconocer dicho tiempo, lo que podría interpretarse bien en el sentido de lo pedido, o bien como un recorte del tiempo de labor, es decir de prestación del servicio, lo que en cualquiera de los dos casos resulta inequitativo, pues si es en el sentido de pagar, ello implicaría un aumento salarial adicional al ya otorgado en el laudo arbitral, y sería una retribución no por la prestación personal del servicio, que es la razón de ser del salario en una relación laboral, y al igual que la segunda interpretación, - recorte del tiempo de labor- sería un recorte de la jornada laboral, es decir el tiempo en que se ha de prestar personalmente el servicio, asunto que es potestativo del legislador, determinado por la ley, y excepcionalmente de las partes del contrato de trabajo – Empleador y trabajador.

En esta concesión el tribunal se abrogo (sic) una facultad exclusiva de las partes y así lo puntualizo la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral en sentencia de homologación del 18 de octubre de 2001, radicación 16874, en la que refiriendo se a la jornada laboral y las facultades de los árbitros respecto de este tema, dispuso: "De conformidad con el artículo 158 CST., la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, y a falta de convenio, ellas están regidas por la máxima legal, lo cual

supone que ésta no pueda exceder el número de horas fijado por la ley. En caso de exceder este límite y si se dan los presupuestos de ley, se estará en presencia de trabajo suplementario.

"Como la jornada máxima legal es la que prescribe el legislador, no podrían los arbitradores alterarla. Y teniendo en cuenta que la jornada ordinaria es la que convengan las partes, también les está prohibido a los laudos arbitrales modificarla".

De otra parte siendo el tiempo de espera potestativo del trabajador y no, imposición de la Fundación como empleador, en tanto que, el servicio especial de transporte, está dispuesto para quien lo soliciten en ciertas franjas horarias que se tiene dispuesto dicho servicio, imponerle a la Fundación tal pago, así lo module o morigere con el argumento de que es solo si pasa "45 minutos de espera, antes o después de su jornada" no solo es inequitativo, sino incongruente con la legislación vigente y la reiterada jurisprudencia, pues además de exceder las potestades del Tribunal, a contrario sensu de resolver un conflicto laboral colectivo suspende este en el tiempo, dado la inmensa laguna jurídica que crea, dado que no solo ese tiempo de espera es facultativo del trabajador y deja la duda de si ese pago corresponde a tiempo suplementario o no.

1.4. Argumentos del sindicato opositor

Sintrasertra asevera que la impugnación no debe prosperar, toda vez que no demuestra que la inequidad es de tal magnitud que se deba calificar como manifiesta, pues el recurrente solo hizo unas afirmaciones especulativas sin fundamento probatorio, no acreditó el costo real, cierto y actual del beneficio en comparación con la situación financiera concreta de la empresa y de qué manera el laudo incide desfavorablemente en la producción o en la continuidad de las actividades económicas.

Precisa que el beneficio otorgado por los falladores en equidad no afecta las finanzas de la Fundación, aunado a que los árbitros, para su decisión, tuvieron presente la situación de la empresa y la equidad (CSJ SL5295-2018).

1.5. Se considera

Téngase presente que la cláusula aquí examinada hizo parte del articulado que, *prima facie*, afectaba el *ius variandi* del empleador, y que bien hicieron los árbitros en abstenerse de resolver en su oportunidad, pues no es factible que en el laudo se fije o modifique la *jornada laboral* (CSJ SL2615-2020, CSJ SL5692-2021 y CSJ SL4287-2022).

Por ello, el argumento de la empresa incurre en un desacierto, pues, en esencia, reproduce la cuestión jurídica invocada por el sindicato en el recurso de anulación que fue resuelto en la sentencia CSJ SL2593-2023, de suerte que el reparo se halla superado, pues en ningún momento los árbitros excedieron sus facultades por establecer una *jornada laboral* diferente a la que habían acordado las partes o, en su defecto, a la que establece la ley.

Ahora bien, del confuso contenido de la impugnación que formula la empresa en este aspecto particular, puede extraerse que su inconformidad radica es en que el tribunal concedió el valor del *«tiempo de espera»* --cuestión distinta a la jornada laboral-- sin atender que dicha prebenda se torna inequitativa, en tanto que *i)* no se aclara si dicho tiempo se reconoce en dinero o como un recorte del tiempo de labor, pues implicaría un aumento salarial adicional al ya otorgado y una retribución que no obedece a la prestación personal del servicio, *ii)* si se trata de un *«recorte de la jornada laboral»*,

pues este asunto concierne a la potestad del empleador, no es del resorte de los árbitros.

Como en su momento se dijo, es viable el pronunciamiento arbitral sobre la especial petición económica de retribuir a los trabajadores por aquellos tiempos *adicionales* que exceden la jornada, pues resulta evidente que este estipendio representa un aumento en los derechos monetarios que superan el establecido por la ley, de suerte que no excede ese pronunciaminto a la competencia de los árbitros, por tratarse de una regulación que tiene como propósito incrementar los derechos mínimos previstos por el legislador, circunstancia inherente a las funciones de la instancia arbitral, que puede otorgar a los trabajadores un mayor valor por el servicio, cuando quiera que deben esperar un tiempo mayor al de 45 minutos por un transporte.

Es decir, la Corte ha definido que los árbitros tienen competencia para regular y mejorar el estándar tuitivo definido legalmente. En la sentencia CSJ SL817-2022, reiterada en CSJ SL2467-2023, dijo la Sala:

> La Corte ha señalado que los árbitros no están facultados para modificar o fijar la jornada laboral, el diseño de turnos o la programación de esquemas de producción, ya que ello se traduce en una limitación a las facultades reconocidas al empleador por la ley y la Constitución, motivo por el cual, compete a las partes por acuerdo o a través de convenios o pactos colectivos, su regulación, acorde con las necesidades y expectativas de los contratantes (CSJ SL14447-2017, CSJ SL2488-2019, CSJ SL1980-2020).
>
> Sin embargo, para la Sala, el que se establezca que la jornada nocturna será la comprendida entre las 6: 00 p.m. y las 6: a.m.,

> y que la labor en días dominicales y feriados serán cancelados con un recargo del 100%, resulta evidente que representa es un aumento en el porcentaje de remuneración superior al establecido por la ley (núm. 2 art. 160 del CST, modificado por el 25 de la Ley 789 de 2002, núm. 1 art. 179 CST, modificado por el art. 26 de la Ley 789 de 2002), razón por la cual no excede la competencia de los árbitros, pues se trata de una regulación con el fin de incrementar una base económica prevista por el legislador, que es precisamente una de las funciones del órgano arbitral, en la medida que se puede consensuar o valorar con los antecedentes que presentes las partes, a efectos de otorgarle o no a los trabajadores un mayor valor por la labor en las jornadas referidas (CSJ SL2488-2019, CSJ SL444-2021).

En la medida en que el punto objeto de debate comprende el ámbito de competencia del Tribunal para decidir de acuerdo con su propio criterio de equidad, la actuación arbitral se ajusta a derecho, y no se torna manifiestamente inequitativa, razón por la cual, **el punto concerniente al «tiempo de espera» no será anulado.**

2. Día de cumpleaños

2.1. Pliego de peticiones

ARTICULO 14° DIA DE CUMPLEAÑOS

LA EMPRESA dará al trabajador un día completo remunerado.

PARAGRAFO 1: Este día debe ser el mismo día de su cumpleaños, cabe anotar que si este coincide con su día de descanso, este será corrido para un día laboral.

2.2. Laudo complementario

Decisión: Por mayoría se concede de la siguiente manera: “Día de cumpleaños. LA EMPRESA dará al trabajador el día de su cumpleaños media jornada de permiso remunerado siempre y cuando deba laborar en dicho día.

2.3. Argumentos de la empresa

Se reproduce la impugnación formulada por la Fundación Pascual Bravo, en los siguientes términos:

Sobre decisión frente al Día de cumpleaños:

"LA EMPRESA dará al trabajador el día de su cumpleaños media jornada de permiso remunerado siempre y cuando deba laborar en dicho día".

"La media jornada que se concede, corresponde a la segunda mitad de la misma".

PARAGRAFO 1: Este día debe ser el mismo día de su cumpleaños, cabe anotar que si este coincide con su día de descanso, este será corrido para un día labor.

En igual sentido que lo anteriormente expuesto, como fue recordado en la misma sentencia de la CSJ, SL 2593-2023 del 23 de agosto de 2023,

"(…) frente a las potestades de los árbitros, es menester recordar lo indicado en las sentencias SL 2021 de 2021, 2615 de 2020 y la ley 1857 de 2017, "(…) los árbitros no pueden imponer al empleador obligaciones en menoscabo de su autonomía administrativa, pues"[…] tal y como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia …, las modificaciones de aspectos relacionados con jornada laboral, descansos, manejo de turnos de trabajo, vacaciones y otros aspectos […] no pueden regularse a través de decisiones arbitrales", pues es la ley (artículo 1º Ley 59 de 1983) la que determina los días que son de obligatorio descanso remunerado por el trabajador, como los que tiene especial remuneración. .." CSJ del 22 de julio de 2009. Rad. 36926: "… La distribución de la jornada de trabajo ordinaria, es un asunto que le corresponde definirla al propio empleador, atendiendo las necesidades de la empresa, o mediante concertación con los trabajadores, sin que la misma pueda ser impuesta por decisión arbitral, … se deduce de lo dispuesto en el artículo 158 del CS del T., en cuando prevé que la jornada ordinaria debe ser convenida por las partes contratantes, y que a falta de convenio corresponderá la máxima legalmente establecida…".

Cierto es, como lo consideró el Tribunal, que no es factible que en el laudo se fije o modifique la jornada laboral, pues, al tratarse de una facultad del empleador, en ejercicio del «ius variandi», ésta solo puede ser regulada, alternamente, a través de convenio o

pacto, pero, en manera alguna, puede ser establecida por conducto de los árbitros. Así lo ha señalado esta Sala de la Corte, en sentencias CSJ SL2615- 2020, CSJ SL5692-2021 y CSJ SL4287-2022, bajo el siguiente tenor: En tal sentido, la jurisprudencia de la Sala ha sido pacífica en enseñar que los árbitros no tienen competencia para establecer o modificar las jornadas y los turnos de trabajo, ni los períodos de descanso obligatorio, pues responden a potestades exclusivas del empleador, propias de su poder de gestión, planeación y organización de las actividades, procesos y sistemas de producción o servicio, de acuerdo con sus necesidades"

"(…) la jurisprudencia de esta Sala, de forma mayoritaria, tiene asentado que, de ser otorgados, se estaría coartando la libertad de dirección y organización que tiene la empresa, además de que dicho cuerpo colegiado no puede limitar la facultad del ius variandi que tiene el empleador y que lo faculta para modificar la jornada de trabajo en razón a las necesidades operativas y funcionales» (CSJ SL5117-2020, CSJ SL 5542 de 2019, CSJ SL9150-2015) La reiterada sentencia CSJ SL9150 de 2015, recordó lo dicho por esta Corte en el fallo CSJ SL, 22 ene. 2013, rad. 53107: «En tal sentido esta Sala ha adoctrinado, entre varias providencias, en la de 22 de julio de 2009, radicación 36926: "No puede imponérsele al empleador a través de fallo arbitral, cargas que impliquen coartar su libertad de dirección y organización de la empresa, pues la implementación del sistema de turnos o de jornadas ordinarias de los trabajadores, es un aspecto de su resorte exclusivo, siempre y cuando no desconozca lo regulado por la Ley, con relación a la jornada máxima establecida para cada caso. "También, la restricción en el cambio del sistema de turnos a jornada ordinaria, limita la posibilidad jurídica que tiene el empleador de imponer reglamentos, determinar el modo, tiempo y cantidad de trabajo, derivada del elemento de la continuada subordinación y dependencia del trabajador» Puede predicarse similar criterio **respecto del descanso en día de cumpleaños; negrilla fuera del texto original, es propia con fines ilustrativos analógicamente**.

… dado que los árbitros no pueden imponer al empleador obligaciones que menoscaben su autonomía administrativa, toda vez que las modificaciones de aspectos relacionados con la implementación de descansos remunerados en días especiales no pueden regularse a través de decisiones arbitrales, como quiera que fue la Ley 1857 de 2017, la que estableció directamente la facultad de empleador para: i) adecuar los horarios laborales, con miras a facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia; ii) propiciar que el trabajador atienda los deberes de protección y acompañamiento de su núcleo familiar; y iii) facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que los trabajadores compartan con sus familias. Nótese que desde la misma previsión legal se dejó a la potestad de trabajador y empleador la organización de «un horario flexible sobre el horario

> y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares», siendo esto coherente con la línea de pensamiento de la Sala cuando ha sostenido que son las partes y no los árbitros, en ejercicio de la autonomía negocial, quienes pueden establecer o modificar los horarios de trabajo (Subrayado y negrilla del texto).

2.4. Argumentos del sindicato opositor

Sostiene que no hay lugar a la anulación, por cuanto la fundación no cumplió con la carga argumentativa que le correspondía asumir para demostrar la inequidad manifiesta; y el hecho de que se refiera genéricamente a las finanzas de la compañía y tener una disparidad en el criterio económico adoptado por los árbitros; no es razón suficiente para anular los beneficios.

Asevera que tales prebendas no acarrean un desequilibrio económico extremo, no pone en riesgo la estabilidad financiera ni genera una carga excesiva que la empresa no pueda soportar (CSJ SL2008-2021).

2.5. Se considera

La Sala observa que el recurrente hace una mera transcripción de la sentencia CSJ SL2593-2023, por la cual se resolvió el recurso de anulación interpuesto contra el laudo arbitral inicialmente proferido, pero no presenta un razonamiento contundente y coherente que permita vislumbrar un verdadero reparo frente a la ulterior decisión del Tribunal de Arbitramento y que contenga, en puridad de verdad, un genuino reparo directo y específico a esta

estipulación arbitral.

Es más, el subrayado y la negrilla que sin cuidado alguno fueren insertas por el recurrente, denota la ausencia de asertividad en la construcción de un motivo de inconformidad, y tan solo se queda en la lectura de la providencia citada, impidiendo un análisis argumentativo a la Sala.

Lo anterior lleva a recordar que la anulación es un recurso extraordinario y que, como tal, quien impetra tal medio de impugnación tiene la carga de demostrar los defectos que dice denunciar de la decisión arbitral y, para ello, debe respaldar con suficiencia los motivos de inconformidad que, para el caso particular de la manifestación de incompetencia por parte del colegiado arbitral, conlleva señalar a la Corte fundadamente por qué el tribunal sí tenía o no tenía atribución para estudiar de fondo los puntos insolutos del pliego en los cuales manifestó tal circunstancia.

Se itera, la petición específica de reconocer a los trabajadores beneficiarios del laudo media jornada de permiso remunerado con ocasión de sus cumpleaños, se constituye en una mejora de las garantías laborales, específicamente, para el bienestar de los empleados, y no traduce una violación de las facultades constitucionales o legales de las partes en conflicto, toda vez que el reconocimiento impacta de manera positiva y emocional su natalicio en día laboral, no viéndose como un desequilibrio

para la fundación. (CSJ SL495-2019, CSJ SL492-2020 y CSJ SL4259-2020).

De consiguiente, los árbitros sí se encuentran facultados para regular este tipo de permisos, como una forma de resolver en equidad una mejora de las condiciones inmersas del contrato de trabajo. Ahora, en la medida en que los argumentos de la recurrente, lejos de apuntar a un motivo asertivo y contundente para derruir la disposición arbitral, lucen inocuos **no se anulará la cláusula confutada.**

Costas a cargo de la Fundación Pascual Bravo, y se fijan como agencias en derecho por un valor de doce millones cuatrocientos mil pesos m/cte. ($12.400.000.00) en favor del Sindicato Nacional de Industria de los Trabajadores de Servicios de Transporte y Conexos, Sintrasertra; las cuales se liquidarán conforme lo indicado en el artículo 366 del CGP.

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,

VII. RESUELVE

PRIMERO: **NO ANULAR** las disposiciones atacadas del Laudo Arbitral complementario proferido por el Tribunal de

Arbitramento obligatorio el diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintitrés (2023), con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la **FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO** y el **SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS DE TRANSPORTE Y CONEXOS, SINTRASERTRA**.

SEGUNDO: Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Tribunal de Arbitramento para lo de su competencia.

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala
Aclaración de voto



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Salvamento de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

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: F0FE5A1F2083C62075B043CCBF4764182846B2935CDFF08CAD0F38E8111268B3
Documento generado en 2025-04-01