



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Relatoria Sala de Casación Laboral

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL

M. PONENTE	: LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
NÚMERO DE PROCESO	: 86903
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL1944-2021
PROCEDENCIA	: Tribunal de Arbitramento
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE ANULACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 19/05/2021
DECISIÓN	: NIEGA ANULACIÓN DE LAUDO
ACTA n.º	: 18
FUENTE FORMAL	: Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social art. 143 y 145 / Constitución Política de Colombia art. 39, 53, 116, 333, 334, 335 y 336 / •C098 - Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 / •C154 - Convenio sobre la Negociación Colectiva, 1981 / Ley 27 de 1976 / Ley 789 de 2002 / Código Sustantivo del Trabajo art. 1, 2, 23 b, 238, 373, 444, 445. 448, 452, 458 y 461 / Ley 524 de 1999 / Ley 1210 de 2008 art. 1

ASUNTO:

La Asociación sindical de Trabajadores de la Empresa Empaques del Cauca SA “Asoempaques” de primer grado y de empresa formuló pliego de 61 peticiones a la sociedad Empaque del Cauca S.A, sin que se hubiese alcanzado entre ellos solución en la etapa de arreglo directo, razón por la cual el Ministerio del Trabajo ordenó la constitución de un tribunal de arbitramento para que dirimiera el conflicto colectivo de trabajo. El Tribunal quedó integrado e instalado el 4 de septiembre de 2019, profiriendo el laudo arbitral el 11 de octubre del mismo año, sobre el cual las partes interpusieron el recurso de anulación.

TEMA: PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE - En el recurso de anulación

la competencia de la Corte se limita a verificar: i) La regularidad del laudo arbitral, ii) Si el tribunal extralimitó el objeto para el cual se le convocó, iii) Si afecta derechos o facultades de las partes reconocidos por la CN, la ley o las normas convencionales vigentes, iv) Si las disposiciones son inequitativas y v) Devolver el expediente a los árbitros cuando hayan omitido pronunciarse sobre temas o aspectos sobre los que tengan competencia

Tesis:

«Atendidos los múltiples motivos de las impugnaciones propuestas tanto por el sindicato como por la empresa, tal cual ya se verá cuando se aborde el capítulo correspondiente, 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 o los recursos de anulación interpuestos 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 previamente 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 61 puntos del pliego de peticiones del laudo éste quedó reducido a 17 artículos.

[...]

[...] en materia laboral tales causales se encuentran expresamente señaladas en los artículos 458 del CST y 143 del CPTSS, el primero de los cuales prescribe que el fallo de los árbitros “[...] no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes”, en tanto, el segundo, respecto de la homologación hoy recurso de anulación, señala que se “[...] verificará la regularidad del laudo y lo declarará executable, confiriéndole fuerza de sentencia, si el Tribunal de Arbitramento no hubiere extralimitado el objeto para el cual se le convocó, o lo anulará en caso contrario”.

De lo dicho, las causales establecidas en la ley son i) la afectación de derechos o facultades de las partes reconocidas en la Constitución Nacional y, ii) que el tribunal de arbitramento haya extralimitado el objeto para el cual se convocó».

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE - Se agota con la anulación total o parcial del laudo, sólo de manera excepcional puede modular la decisión y por tanto, la Corte no puede dictar pronunciamiento de reemplazo, pues los conflictos económicos se resuelven en equidad, no en derecho

LABORAL COLECTIVO » DERECHOS SOCIALES Y ECONÓMICOS » PROCEDENCIA - Reseña normativa y jurisprudencial sobre la libertad de empresa y económica -incidencia en la negociación colectiva-

Tesis:

«De vieja data se ha sostenido, en relación con los poderes de dirección y organización empresarial, que dichas atribuciones encuentran su génesis en el artículo 333 de la CP, en cuanto dispone que:

Artículo 333. La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.

La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades.

La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.

La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.

Quiere decir lo anterior que en nuestra Constitución se consagra un sistema económico que responde a la premisa de la libertad de mercado, pero en el marco de un Estado Social de Derecho, en últimas, en un sistema de economía social de mercado.

La consagración positiva de dichos principios fue paulatina, progresiva, encontrando raíz en el artículo 39 de la Constitución de 1886, relativo a la libertad de trabajo y pasando por la reforma del año 1936, donde se introdujo el intervencionismo de Estado bajo el influjo de las tesis del constitucionalismo social de la época y la reforma de 1968 que explicitó el concepto de libertad de empresa e iniciativa privada, hasta llegar a la Constitución de 1991, que en el artículo 333, ya transcrito, amplió el ámbito de la libertad económica.

La actividad económica a que hace alusión el precepto constitucional es pluricompreensiva y cobija por igual a la empresa como a las formas no organizadas de producción. En la jurisprudencia se considera que la libertad económica es “[...] una facultad que tiene toda persona de realizar actividades de carácter económico, según sus preferencias o habilidades, con miras a crear, mantener o incrementar un patrimonio” (CC T-425-1992) y tiene una doble manifestación: la libertad de empresa y la libertad de competencia y, a su vez, la primera de las mencionadas comprende otras dos: la libertad de establecerse y la de ejercer una profesión u oficio

[...]

La libertad económica a que se ha venido aludiendo no es absoluta, pues como ya se mencionó, el marco constitucional de que está imbuida es el de un Estado Social de Derecho. Se pueden mencionar como límites, entre otros, la función social que cumple la propiedad; los motivos de utilidad pública y de interés social; el medio ambiente y el patrimonio cultural de la Nación; y la intervención económica del Estado (art. 334 CP), que incluye las limitaciones a actividades específicas como la financiera bursátil y aseguradora (art. 335 CP) y para el ejercicio de monopolios (art. 336 CP).

Siguiendo el hilo ya trazado, el artículo 334 constitucional establece que el Estado intervendrá para dar pleno empleo, lo cual debe leerse en conjunto con el mandato contenido en el artículo 53 Superior que conmina al Congreso a expedir al estatuto del trabajo, teniendo en cuenta como mínimo los principios allí mencionados, a través de la correspondiente ley.

Las normas constitucionales relativas al trabajo y la legislación laboral, en general, están diseñadas a partir del reconocimiento de la asimetría en la relación, las cuales, a partir de esa realidad inobjetable, buscan dar cumplimiento al postulado del inciso segundo del artículo 13 constitucional, en cuanto a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, tratando de garantizar unas reglas mínimas que tiendan a equilibrar aquello que por su naturaleza no lo es. Ello explica toda la batería normativa desarrollada en aras de proteger el trabajo y a los trabajadores.

[...]

La libertad económica a que se ha venido aludiendo no es absoluta, pues como ya se mencionó, el marco constitucional de que está imbuida es el de un Estado Social de Derecho. Se pueden mencionar como límites, entre otros, la función social que cumple la propiedad; los motivos de utilidad pública y de interés social; el medio ambiente y el patrimonio cultural de la Nación; y la intervención económica del Estado (art. 334 CP), que incluye las limitaciones a actividades específicas como la financiera bursátil y aseguradora (art. 335 CP) y para el ejercicio de monopolios (art. 336 CP).

Siguiendo el hilo ya trazado, el artículo 334 constitucional establece que el Estado intervendrá para dar pleno empleo, lo cual debe leerse en conjunto con el mandato contenido en el artículo 53 Superior que conmina al Congreso a expedir al estatuto del trabajo, teniendo en cuenta como mínimo los principios allí mencionados, a través de la correspondiente ley.

Las normas constitucionales relativas al trabajo y la legislación laboral, en general, están diseñadas a partir del reconocimiento de la asimetría en la relación, las cuales, a partir de esa realidad inobjetable, buscan dar cumplimiento al postulado del inciso segundo del artículo 13 constitucional,

en cuanto a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, tratando de garantizar unas reglas mínimas que tiendan a equilibrar aquello que por su naturaleza no lo es. Ello explica toda la batería normativa desarrollada en aras de proteger el trabajo y a los trabajadores.

Del análisis hasta hora efectuado, brota con nitidez que, con fundamento constitucional, el empresario goza del poder de dirección y organización de su empresa, el cual, conforme se ha explicado, si bien tiene asiento en la garantía del ejercicio libre de su actividad económica, también encuentra límites en “[...] la dignidad humana, los derechos fundamentales del trabajador, los postulados constitucionales, los tratados internacionales que regulen las relaciones laborales que hagan parte del bloque de constitucionalidad en virtud de los artículos 93 y 94 de la Constitución Nacional”(CC C-768-2008).

La Corte Constitucional ha tenido una doctrina que ha variado con el paso del tiempo alrededor de si la libertad de empresa es o no derecho fundamental, que inició en la sentencia CC T-425 de 1992 en la cual se reconoció esa atribución, pero que se ha decantado con el tiempo para llegar a la sentencia CC C-263-2011 en donde se sostuvo lo contrario, no obstante lo cual, ese derecho se ha considerado conexo con el de propiedad privada, que sí lo es.

[...]

En ese ámbito se incluyen las reglas a las que se ven sometidos los sindicatos minoritarios que, por supuesto, gozan de todas las prerrogativas propias de las garantías de protección y libertad sindical (en su triple manifestación de libertad de asociación, derecho de huelga y derecho de negociación colectiva) y cuentan con la atribución de celebrar convenciones colectivas (art. 373-3 CST), lo cual, de suyo, los habilita para las negociaciones respectivas con el empleador, que de no ser fructíferas pueden desembocar en la convocatoria de un tribunal de arbitramento.

Esa condición particular de sindicato minoritario, en una legislación que fue concebida en un entorno poco favorable a la coexistencia de organizaciones sindicales al interior de una empresa y que además prohibía la afiliación a varios sindicatos de la misma clase o actividad, disposiciones éstas que no superaron el examen de constitucionalidad (CC C-567-2000; CC C-797-2000 y CC C-063-2008), no impide que operen con pleno vigor las normas relativas al ejercicio democrático y la decisión por las mayorías, consagradas en los artículos 444 y 445-2 del CST, tal como lo analizó la Corte Constitucional al estudiar la constitucionalidad de los citados preceptos:

"Como punto de partida cabe señalar que las disposiciones acusadas regulan como ha de manifestarse la voluntad de los trabajadores al momento de someter un conflicto económico a la justicia arbitral. En ellas se contempla el principio democrático como rector de este tipo de decisiones. Así, establece en cada una (sic) de los preceptos bajo estudio que es la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores a los cuales les corresponde elegir si el diferendo laboral ocasionado por un conflicto económico debe ser resuelto por medio de tribunal de arbitramento obligatorio.

La voluntad así configurada se ajusta perfectamente a la Constitución, pues si el funcionamiento de los sindicatos y de las organizaciones sociales está sujeta a los principios democráticos, conforme al artículo 39 de la Constitución, no puede ser excepción uno de los actos más importantes que estos realizan que es, en este caso la convocatoria a tribunal de arbitramento obligatorio y la regla de la mayoría prevista en la disposición acusada constituye una expresión de dicho principio constitucional.

En efecto, el principio democrático es el mecanismo constitucionalmente adecuado, con el que cuentan los trabajadores, para elegir si un conflicto colectivo de trabajo debe ser resuelto por un tribunal de arbitramento, por cuanto con éste se garantiza que cada uno de los empleados participe en el proceso decisorio de uno de los actos más importantes que estos pueden realizar. Además la mayoría decisoria fijada en los preceptos acusados, la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o de los trabajadores sindicalizados, no contradice el principio de voluntariedad del arbitramento porque la regla de la mayoría es un instrumento constitucionalmente legítimo para la adopción de decisiones en órganos plurales.

En un sentido similar, la sentencia C-085 de 1995 señaló que la declaratoria de la huelga realizada por la mayoría de los trabajadores: "se ajusta perfectamente a la Constitución. Para demostrarlo no es menester acudir a complicadas lucubraciones. Basta considerar que de conformidad con el inciso segundo del artículo 39 de la misma Constitución, "La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos". Si en la vida de un sindicato uno de los actos más importantes es la declaración de huelga, resulta inaceptable la pretensión de que precisamente ese acto se sustraiga a los principios democráticos. Principios entre los cuales se destaca el de la primacía de la voluntad de la mayoría".

En este orden de ideas, prever que la decisión de acudir a arbitramento sea tomada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la

asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores no riñe con el artículo 116 Constitucional.

Por tanto, las frases “solicitud de arbitramento serán decididas” y “por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores” contenidas en el artículo 61 de la Ley 50 de 1990, el numeral 2 del artículo 62 de la misma ley y la expresión “si la mayoría absoluta” del artículo 18 de la Ley 584 de 2000 serán declarados exequibles" (CC C-330-2012) .

Todo lo anterior ha permitido a la Corte establecer con fundamento en las normas constitucionales que resultan aplicables a la libertad empresarial, que no se olvide, conllevan la libertad contractual y la negociación colectiva, vistas y analizadas en conjunto, que en un conflicto laboral colectivo las partes tienen amplias facultades para llegar a acuerdos, en virtud de las capacidades de representación y disposición de que se hallan investidas, pero que la situación es sustancialmente diferente cuando resulta fallida la etapa de arreglo directo y unos terceros, los árbitros, deben decidir sobre el pliego de peticiones objeto de la negociación.

En ese caso, si bien la jurisprudencia a partir del entendimiento del marco constitucional a que se ha hecho referencia, esto es, el Estado Social de Derecho y la consecuencia que de ello se deriva, un sistema de economía social de mercado, progresivamente ha extendido el abanico interpretativo que ha permitido entender que los tribunales de arbitramento gozan de una competencia mayor que la que otrora se les reconocía; que aún considera que sus atribuciones encuentran límites que son insoslayables; y que a éstos les está vedado pronunciarse sobre ciertos temas, que se itera, son del resorte exclusivo de las partes en ejercicio de autocomposición y que aún en ese escenario, también encuentra fronteras inquebrantables de orden constitucional, legal y aún convencional.

Los poderes de dirección y organización empresarial, que tienen origen constitucional, también encuentran desarrollo legal en el Código Sustantivo del Trabajo, por ejemplo, en la figura de la continuada subordinación, elemento esencial del contrato de trabajo (art. 23-b CST) que le permite al empleador exigirle al trabajador “[...] el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato”, reflejo de la norma constitucional y que tiene como consecuencia la ya mencionada limitación competencial.

Finalmente, debe tenerse presente que en los términos del art. 461 del CST, si bien el fallo arbitral tiene “[...] el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo”, es decir, se le atribuye por disposición legal la misma fuerza vinculante de la convención, lo cierto es que ello es así en razón de que es el instrumento subsidiario o residual que pone fin al conflicto con las limitaciones ya anotadas, pero que, por su origen, no es comparable al acuerdo fruto de la autocomposición de las partes en ejercicio de su autonomía negocial».

LABORAL COLECTIVO » SINDICATOS » FACULTADES - Los sindicatos minoritarios tienen autonomía para convocar al tribunal de arbitramento, después de surtida la etapa de arreglo directo, o a la asamblea general de los trabajadores de la empresa para votar por el ejercicio de la huelga, pero nunca para decidir por su propia cuenta la ejecución de ésta sin la participación de los trabajadores no sindicalizados

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL - Con fundamento en las normas constitucionales aplicables a la libertad empresarial, que conllevan la libertad contractual y la negociación colectiva, en un conflicto laboral colectivo las partes tienen amplias facultades para llegar a acuerdos por sus capacidades de representación y disposición, tal situación varía cuando al resultar fallida la etapa de arreglo directo los árbitros deben decidir sobre el pliego de peticiones; sin embargo, sus atribuciones tienen límites pues a éstos les está vedado pronunciarse sobre ciertos temas que son del resorte exclusivo de las partes en ejercicio de la autocomposición

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA - Si bien la negociación colectiva y el arbitraje son figuras que apuntan a una misma finalidad, que es resolver el conflicto colectivo, gozan de características diferentes en tanto ésta tiene una connotación sustancial, mientras aquel es esencialmente procedimental

Tesis:

«En armonía con lo dicho en precedencia, también es evidente e indiscutible el raigambre constitucional de la negociación colectiva, cuyo fundamento se encuentra en los artículos 39 y 55, el primero de los cuales señala que “Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado” y, el segundo, que determina la garantía al “[...] derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales [...]”, así como en el artículo 4.º del Convenio 98 de la OIT, que hace parte del bloque de constitucionalidad y que fue adoptado mediante Ley 27 de 1976:

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores

y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. (Subrayas de la Sala)

De este conjunto normativo se ha deducido la obligación estatal consistente en fomentar entre empleadores y trabajadores la utilización de procedimientos de negociación directa cuya finalidad sea pactar, mediante contratos colectivos, las circunstancias en que han de desarrollarse las condiciones de empleo. Colombia, además, aprobó mediante Ley 524 de 1999 el “Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva”.

La Sala manifestó en sentencia CSJ SL2615-2020 sobre el alcance y finalidad de la negociación colectiva:

"Siguiendo el hilo argumentativo expuesto, resulta imperioso recordar que en nuestra legislación se ha privilegiado la etapa de autocomposición, cuya expresión material es el arreglo directo, pero permite, en caso de subsistir diferencias entre las partes, totales o parciales, que un tercero defina el conflicto (heterocomposición) para que éste no se prolongue de manera indefinida, con las consecuencias negativas que ello conllevaría.

Fluye de lo anterior, el reconocimiento que tienen las partes para regular sus propias relaciones, vale decir, la facultad creadora normativa de la cual disponen, en la medida en que, de lograrse un acuerdo, el mismo será fuente de derecho, circunscrito, por supuesto, a los extremos que en él se hayan vertido.

La Sala, en sentencia CSJ SL14463-2017, 23 ag. 2017, rad. 77220, señaló las características generales y la finalidad de la negociación colectiva de la siguiente manera:

La negociación colectiva es, fundamentalmente, un sistema de creación de reglas y, a la vez, de solución de los conflictos de trabajo que se habilita en el reconocimiento estatal de la facultad normativa creadora que tienen las fuerzas sociales, en este caso las organizaciones de trabajadores.

La finalidad que se le adscribe es la de constituirse en un medio para alcanzar la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; por ello está dotada de aptitud para resolver el conflicto y además se le reconoce su carácter de fuente material de derecho, que es lo que permite que los convenios colectivos de trabajo tengan eficacia automática e imperativa, es decir que sean inderogables por actos procedentes de la autonomía privada individual".

De conformidad con la legislación y la jurisprudencia, el arbitraje y la negociación colectiva son figuras que, si bien apuntan a una misma finalidad, resolver el conflicto colectivo, gozan de características diferentes en tanto ésta tiene una connotación sustancial, mientras aquel es esencialmente procedimental».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » CARACTERÍSTICAS - Los tribunales de arbitramento obligatorios están acordes con la CN pese a ser una excepción a la regla de voluntariedad

Tesis:

«La Corte Constitucional en sentencia CC C-330-2012 explicó el tema, para concluir por qué los tribunales de arbitramento obligatorios están acordes con la Constitución, pese a ser una excepción a la mentada regla de voluntariedad.

"Cabe recordar que la huelga, junto con la negociación colectiva y la asociación sindical fueron las más importantes conquistas obtenidas por el proletariado en las referidas luchas sociales, las cuales constituyeron el trípode sobre el cual se edificó el Derecho Laboral. Estos pilares, surgieron con el objetivo de romper el viejo desequilibrio originado en las decimonónicas concepciones de absoluta libertad económica, para remplazarlo por una nueva situación que, por medio de la tutela estatal en todos los órdenes, llevara a las clases trabajadoras a un mejoramiento de sus condiciones de vida.

Este ideal se compagina fielmente con los mandatos establecidos por el preámbulo y los artículos 1, 2, 25, 39, 53, 54, 55, y 64 Superiores, que constituyen la "Constitución del Trabajo", y que propende por el establecimiento de relaciones laborales justas, mediante la eliminación de los factores de desequilibrio propios de éstas, para así asegurar la vigencia y efectividad del principio de igualdad, la protección de ciertos sectores de la población que se encuentran en situación de debilidad, que son los trabajadores, y un orden social y económico justo.

Así las cosas, la equiparación de las relaciones entre capital y trabajo, y la consecuente protección a los trabajadores, es la visión que debe imperar al momento de analizar cualquier norma del ordenamiento laboral, dado que al ser conquistas de carácter social y garantías de orden constitucional, cualquier interpretación que no tuviera en cuenta esta concepción desdibujaría los ideales plasmados en el Texto Superior.

Se tiene entonces que por existir finalidades constitucionalmente legítimas se justifica que en materia laboral el principio de voluntariedad del arbitramento deba ceder en ciertos casos, por estar en juego bienes

constitucionalmente relevantes tales como la obligación estatal de proveer mecanismos de solución pacífica de controversias laborales, la preservación de la empresa como unidad productiva, e incluso los derechos de los trabajadores y la protección de valores y principios constitucionales relacionados con la protección del trabajo.

A lo que se añade que el arbitramento obligatorio es una medida idónea y necesaria para la consecución de estas finalidades, pues por un lado es una medida adecuada para su realización y no existen otras medidas que tengan el mismo grado de efectividad para garantizar la supervivencia de las empresas y los derechos de los trabajadores" (Subrayas y cursivas de la Sala)

Siendo ello así, este particular tipo de conflictos son de aquellos que deben solucionarse en equidad, y acorde con su característica de ser una institución de orden procesal, tiene la garantía de la revisión por parte del juez competente.

Dicha revisión se surte en materia laboral a través del recurso de anulación, que tiene el carácter de extraordinario y, por lo mismo, es de aquellos que tienen cabida solamente en circunstancias excepcionales que ha dispuesto el legislador como causales. De esta suerte, quien intenta incoar un medio extraordinario de impugnación, sólo puede hacerlo invocando las circunstancias que se han dispuesto para ello y su actividad delimita la del juez, por cuanto se trata de medios eminentemente dispositivos».

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN -

El recurso de anulación es de carácter extraordinario, tiene cabida solo por las causales previstas en la ley y, por ende, es dispositivo

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » CARACTERÍSTICAS -

El arbitramento tiene como características generales: i) Es un mecanismo alternativo de solución de conflictos mediante el cual se inviste a particulares de la función de administrar justicia, ii) Se rige por el principio de voluntariedad, iii) Es un mecanismo de carácter temporal, porque su existencia se da solamente para la resolución del caso específico sometido a consideración de los árbitros, iv) Es excepcional y v) Es una institución de orden procesal

Tesis:

«[...] jurisprudencialmente se han identificado las siguientes características generales del arbitramento: i) es un mecanismo alternativo de solución de conflictos mediante el cual se inviste a particulares de la función de administrar justicia; ii) se rige por el principio de voluntariedad o libre habilitación; iii) es un mecanismo de carácter temporal, porque su existencia se da solamente para la resolución del caso específico sometido a

consideración de los árbitros; iv) es excepcional, pues “existen bienes jurídicos cuya disposición no puede dejarse al arbitrio de un particular, así haya sido voluntariamente designado por las partes enfrentadas” y v) es una institución de orden procesal, lo cual significa que el arbitramento “garantiza los derechos de las partes enfrentadas disponiendo de una serie de etapas y oportunidades para la discusión de los argumentos, la valoración de las pruebas aportadas y, aún, la propia revisión de los pronunciamientos hechos por los árbitros” (CC C-330-2012).

En el campo específicamente laboral hay cuatro situaciones en las cuales en el arbitramento la regla de voluntariedad se exceptúa, por expresa disposición legal (art. 452 CST): i) los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo; ii) los conflictos colectivos de trabajo cuando los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 444 del CST; iii) los conflictos colectivos de trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente; y iv) cuando una vez terminada la etapa de arreglo directo no se haya logrado un acuerdo entre el empleador y los trabajadores, luego de ejercidos los buenos oficios por parte de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (num. 4.º del art. 448 CST, modificado por el art. 1º de la Ley 1210 de 2008)».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » EXCEPCIONES - En el campo específicamente laboral hay cuatro situaciones en las cuales en el arbitramento la regla de voluntariedad se exceptúa: i) Conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo, ii) Conflictos colectivos de trabajo cuando los trabajadores optaren por el arbitramento, iii) Los conflictos colectivos de trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente y iv) Una vez terminada la etapa de arreglo directo no se haya logrado un acuerdo entre el empleador y los trabajadores

PROCEDIMIENTO LABORAL » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY - La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia exhorta al Congreso de la República para que en desarrollo del artículo 53 de la CN profiera la ley o leyes que incumban, en orden a actualizar la legislación laboral, tanto en lo atinente a las relaciones individuales como a las colectivas, en conjunción con los postulados de la CN y los convenios internacionales del trabajo que formen parte del bloque de constitucionalidad

Tesis:

«Bajo ese panorama, no cabe ninguna duda que la legislación laboral colombiana, tanto en lo individual como en lo colectivo, acusa un notorio atraso, pues las dinámicas del trabajo se han acentuado notoriamente en los últimos tiempos, con nuevas formas de relacionamiento y la introducción de tecnologías de la información y las comunicaciones.

En efecto, la añeja legislación no responde a esas realidades y, por ello, se echa de menos la expedición del Estatuto del Trabajo (art. 53 CP), mencionado párrafos atrás, que es el vehículo que permitirá poner a tono la normativa social con el discurrir de los tiempos y que seguramente dará un nuevo contenido a cada una de las figuras jurídicas que lo reclaman, entre ellas, la negociación colectiva (convención, pacto y laudo).

Por ello, considera la Corte oportuno exhortar al Congreso de la República para que en desarrollo del artículo 53 de la Constitución Política profiera la ley o leyes que incumban, en orden a actualizar la legislación laboral, tanto en lo atinente a las relaciones individuales como a las colectivas, en conjunción con los postulados de la Constitución de 1991 y los convenios internacionales del trabajo que formen parte del bloque de constitucionalidad, de manera que se remocen, en ese nuevo marco normativo, las figuras aplicables en cada caso y se establezcan las definiciones y precisiones que correspondan.

En el entretanto, los códigos sustantivo y procesal vigentes deben seguir interpretándose y aplicándose, tratando de armonizar una legislación de mediados del siglo anterior tanto con la Constitución de 1991, rica en valores y principios cuyo eje se ha dicho varias veces es el Estado Social de Derecho, así como con los desarrollos prácticos de la vida contemporánea que representan un desafío frente a formas jurídicas de origen lejano decimonónico que tuvieron su hora de brillo en el siglo pasado».

PROCEDIMIENTO LABORAL » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY - El CST y el CPTSS deben seguir interpretándose y aplicándose en armonía con la CN, en cuanto a los valores y principios cuyo eje es el Estado Social de Derecho, así como con los desarrollos prácticos de la vida contemporánea, pues muchas de las formas jurídicas contempladas en aquellos tuvieron su hora de brillo en el siglo pasado

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » CONTRATACIÓN LABORAL - Los árbitros no están facultados para pronunciarse sobre el sistema de contratación laboral, por tratarse de una potestad exclusiva del empleador

Tesis:

«El Tribunal, según lo consignado en el acta 005 (f.º 41 y ss. cuaderno principal) determinó excluir de la discusión los artículos 2 y 3 del pliego,

“[...] por ser una limitante a la facultad del empleador y no ser de competencia del Tribunal”. Sobre el Sena, sostuvo que el tema está regulado en la Ley 789 de 2002.

De tiempo atrás la Corte ha sostenido que la forma de vinculación de los trabajadores o los sistemas de contratación laboral, son del resorte del empleador, en virtud del poder de dirección y organización empresarial que le asiste. Así se dijo, por ejemplo, en sentencia CSJ SL3693-2020:

En relación con lo decidido por los componedores, tienen toda la razón en haberse inhibido de resolver tal cuestión, pues ha insistido la Sala, que los árbitros no están facultados para establecer determinada forma la contratación, o elegir a los destinatarios de los cargos, o prohibir la forma de acceder al personal, puesto que esto afecta directamente el poder y las facultades que tiene el empleador en la contratación laboral.

Por citar solo una de las tantas decisiones que se han emitido al respecto, en sentencia CSJ SL22102-2017, se indicó:

El sistema de contratación laboral, es decir, la forma de vinculación de los trabajadores a un empleador, está regulado en la ley, y corresponde, además, al poder de dirección que tiene dicho empleador para disponer de su empresa y ejercer su actividad empresarial. Por ello, se ha dicho desde hace tiempo, que una de las limitaciones de los árbitros es la “Imposibilidad de variar derechos y facultades consagrados en convención- ley, cuya normatividad autónoma conserva su vigencia independientemente de la solución que tenga el conflicto colectivo, y que tienen por objeto reglar la contratación laboral en distintas empresas, vinculadas a determinada región, por oficios o por ramas de actividad económica” (Sentencia de homologación, jul. 19/82).

En relación con el punto sobre el Sena, los arts. 30 y ss. de la Ley 789 de 2002 regulan la materia y, si bien, la jurisprudencia de la Corte ha manifestado que ese sólo motivo no es suficiente para restar competencia a los árbitros, en este caso se trata de que esa regulación tiene reglas específicas sobre la naturaleza y características de esa relación, sus modalidades, el tipo de empresas obligadas a la vinculación de aprendices, las cuotas de aprendices, la monetización de la cuota y, en el artículo 35, la selección de aprendices que está radicada expresamente en cabeza de la empresa que “[...] será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje así como las modalidades y los postulantes para los mismos [...]”, de conformidad con los requisitos que allí se señalan.

Como el punto concatena con los poderes de dirección y organización empresarial, de similar forma a lo consignado respecto de los artículos 2 y 3, lo antedicho es suficiente para no devolver los artículos 2, 3 y 46 del pliego de peticiones».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » JORNADA DE TRABAJO - Los árbitros no están facultados para imponer «programación de fechas especiales» en menoscabo de la autonomía del empleador, pues es la ley la que determina los días de descanso obligatorio remunerado, como los que tienen especial remuneración

Tesis:

«Al igual que el grupo de cláusulas examinadas con anterioridad, estas afectan el ius variandi del empleador. En particular ha dicho la Corte sobre jornada laboral en la CSJ SL5117-2020:

Esta Sala de la Corte ha definido que dentro de las competencias de la justicia arbitral no está la de establecer o modificar las jornadas de trabajo, ni determinar o alterar turnos de trabajo o periodos de descanso obligatorio que corresponden a potestades exclusivas del empleador, propias de su poder de gestión, planeación y organización de sus actividades y esquemas de producción, de acuerdo con sus particulares necesidades.

Precisamente, en sentencia CSJ SL9150-2015, reiterada en la CSJ SL5542-2019, se dijo al respecto:

No se equivocó el tribunal al negar los numerales 1, 2 y 3 del punto 5° del pliego titulados jornada laboral, descansos obligatorios y horario de trabajo, por falta de competencia, porque, en efecto, 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, desde luego, siempre y cuando que se resguarde la dignidad el honor y el derecho al mínimo vital que el empleado tiene.

Por lo dicho, la inhibición del Tribunal respecto de la cláusula bajo estudio resulta fundada.

Téngase presente que el artículo bajo estudio establece la duración de la jornada laboral y los turnos, con lo cual queda inmersa dentro de la hipótesis de prohibición de pronunciamiento de los árbitros, quienes bien hicieron en abstenerse de decidir ese punto.

En relación con los días de descanso también la Corte se ha pronunciado en diversas oportunidades y para despachar negativamente la solicitud de devolución, basta recordar el pronunciamiento CSJ SL4259-2020:

Igualmente, la empresa cuestiona al laudo conceder “permisos”, que en verdad serían descansos remunerados, por fiestas religiosas de navidad, fin de año y año nuevo, específicamente los días 24 y 31 de diciembre y 2 de enero de cada anualidad.

En este aparte del artículo segundo del laudo arbitral sí encuentra la Corte toda razón a la impugnante, pues bastante ha dicho que está vedado al Tribunal establecer tal clase de días no laborales, dado que ese es asunto que compete exclusivamente a la ley. En similar sentido se pronunció la Corte en la ya citada sentencia CSJ SL2615-2020:

Asiste la razón a la recurrente cuando afirmó que los árbitros no podían imponer al empleador obligaciones en menoscabo de su autonomía administrativa, pues “[...] tal y como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia en reiterada jurisprudencia, 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 1° Ley 59 de 1983) la que determina los días que sean de obligatorio descanso remunerado por el trabajador, como los que tiene especial remuneración. Sin más honduras por la claridad que el asunto tiene, bien vale la pena traer a colación la sentencia CSJ SL, rad. 36926, 22 jul. 2009:

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, como se pretende en este caso. Tal situación es la que se deduce de lo dispuesto en el artículo 158 del C.S del T., en cuanto prevé que la jornada ordinaria debe ser convenida por las partes contratantes, y que a falta de convenio, corresponderá la máxima legalmente establecida.

En efecto, la fijación del horario de trabajo, el número de horas en que deben laborar los trabajadores semanalmente, y el sistema de los descansos, hacen parte del derecho que tiene el empleador de organizar y direccionar su empresa con miras a poder cumplir con su objeto social.

Ya la Sala en sentencia de homologación del 18 de octubre de 2001, radicación 16874, al referirse a la limitación que tienen los árbitros de introducir modificaciones a la jornada laboral, 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. Ello es suficiente para no anular la decisión”.

Y, agregó en la misma providencia:

Los días de descanso obligatorio es asunto reservado al legislador, a la exclusiva voluntad del empleador, o a un acuerdo amigable entre las partes, sin que puedan los árbitros imponer otros distintos de los que prevé el ordenamiento jurídico, como con acierto lo dedujo el Tribunal de arbitramento.

En ese orden, es pertinente rememorar lo que expuso la Sala en la sentencia de anulación del 4 de septiembre de 2007, radicación 32093, cuando se dijo:

“Ciertamente, como se pregona en el laudo, los arbitradores no tienen la facultad de imponer al empleador descansos remunerados distintos a los días dominicales o festivos de carácter civil o religioso que prevé el ordenamiento jurídico existente, pues su regulación es de competencia exclusiva, bien del legislador, ora de la voluntad exclusiva del empleador, o de un acuerdo amigable entre las partes. Así lo precisó la Sala en la sentencia de anulación de 17 de febrero de 2005, radicación 25760”. En esas condiciones, la cláusula se anulará.

Sólo resta concluir que, de conformidad con lo expuesto, los artículos 14 y 43 del pliego de peticiones no se devolverán».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » DEVOLUCIÓN AL TRIBUNAL - Procede la devolución del laudo al tribunal de arbitramento cuando tiene competencia para pronunciarse respecto de los puntos sobre los cuales dejó de adoptar resolución de fondo -artículos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 17, 18, 19, 20,21, 22, 23,24 29, 30, 31, 32, 33, 34, 44 y 51-

Tesis:

«A esta altura no cabe duda de que la Corte ha pregonado la competencia de los tribunales de arbitramento para pronunciarse sobre cláusulas cuyo contenido haga referencia al proceso disciplinario. Sin más, se ordenará la

devolución de este conjunto de peticiones, para que el Tribunal de arbitramento tome las decisiones de fondo que en su criterio correspondan.

Para que sobre ellos recaiga pronunciamiento de fondo, los artículos 4, 5, 6, 7 y 8 serán objeto de devolución.

[...]

Tal como lo sostiene la organización recurrente, estos dos artículos no escapan a la competencia arbitral, por cuanto no afectan ninguno de los derechos o facultades a que hace alusión el art. 458 del CST y son susceptibles, dado su contenido, de un pronunciamiento de fondo. Por las razones expresadas, los artículos 9.º y 10 del pliego de peticiones se devolverán al Tribunal.

[...]

En la forma en que está redactada la petición, al incluir a la organización sindical como habilitada para presentar a consideración de los trabajadores una propuesta de incentivo económico que reemplace y mejore el que paga actualmente la empresa se introduce, además, una suerte de fórmula de cogestión empresarial que, sin duda, afecta igualmente la autonomía empresarial, en tanto que limita la facultad dispositiva que sobre el manejo de la empresa que tiene el empleador, situación que bien puede derivar de la ley o de la voluntad de las partes, se itera, pero no de la imposición del laudo arbitral.

[...]

Para este grupo nutrido de artículos del pliego, también ocurre que la inhibición no tiene fundamento, porque como lo ha destacado la impugnante, la naturaleza de las solicitudes formuladas exige un pronunciamiento de fondo, positivo o negativo, de acuerdo con el criterio que en equidad tenga el Tribunal, como corresponde. Por ello, los artículos 29, 30, 31, 32, 33, 34, 44 y 51 se devolverán.

[...]

Si bien la doctrina de la Corte se inclinó durante mucho tiempo por considerar que los temas concernientes a los sistemas de salud y riesgos profesionales no caían bajo la órbita de competencia de los tribunales de arbitramento, su opinión mayoritaria ahora consiste en que es viable el pronunciamiento, siempre y cuando no se afecte la estructura y funcionamiento del sistema, razón por la cual los artículos 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24 se devolverán».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » BONO DE PRODUCTIVIDAD - Los árbitros no están facultados para establecer bonos de productividad, pues constituyen un gravamen que afecta la autonomía empresarial y su objeto social

Tesis:

«Cosa diferente ocurre con el llamado ‘incentivo’, por cuanto afecta directamente la autonomía empresarial, en la medida en que dispone una afectación al patrimonio de ésta, escapando a la competencia del Tribunal. Sobre una cláusula de similar contenido dijo la Corte en sentencia CSJ SL4259-2020:

El bono de productividad concebido en el petitorio de la agremiación sindical, avalado por el Tribunal de Arbitramento en la anterior cláusula del laudo arbitral, constituye un gravamen que afecta la autonomía empresarial, pues con independencia de que en este caso la empresa no esté en plena operación por las razones ya conocidas en el trámite, tal disposición afecta su objeto social. Los tributos o afectaciones a las ganancias operativas de la empresa son del resorte exclusivo del legislador, no pudiéndose, por tanto, generar a través del laudo arbitral.

Lo anterior no desconoce que puedan las partes directamente acordar tal clase de compartimientos, pues es de la autonomía empresarial la disposición de sus ganancias, entre ellas, la de compartirlas con sus trabajadores como reconocimiento al aporte en su generación. Tales bonos de desempeño, reconocidos ordinariamente por eficiencia del trabajo, tiene por propósito incentivar la producción en el trabajador, por manera que es del interés del empleador pactar tal clase de prebendas con sus servidores, así como el establecer el alcance salarial o no de los mismos, sin desatender con ello que si constituyen contraprestación directa del servicio no les es dable abrigo con enunciados que en tal circunstancia se tornan ineficaces».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA - La negociación colectiva permite y privilegia la etapa de autocomposición, pero faculta en caso de mantenerse el desacuerdo entre las partes, la posibilidad de que un tercero, tribunal de arbitramento, defina sus controversias -heterocomposición-

Tesis:

«El arbitramento encuentra su fundamento constitucional en el artículo 116 de la Carta, concretamente en su inciso final:

Los particulares pueden ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia en la condición de jurados en las causas criminales,

conciliadores o en la de árbitros habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad, en los términos que determine la ley. (Subrayas de la Sala)

Como se explicó en el acápite relacionado con la incompetencia arbitral para proferir decisiones que afecten el ius variandi, si bien una de las reglas generales que rige el arbitraje es la voluntariedad, en materia laboral la desigualdad estructural de las relaciones laborales y los principios constitucionales del derecho del trabajo justifican la obligatoriedad del arbitramento en los casos que allí se señalan, según lo dispuesto en los artículos 452 y num. 4.º del art. 448 CST, modificado por el art. 1º de la Ley 1210 de 2008.

Se recordó, igualmente, que de conformidad con normas constitucionales (art. 55) e internacionales que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad (Convenio 98 OIT, art. 4.º), “Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”, lo que se traduce, como ya se dijo, en el privilegio que se debe dar al diálogo social y a la autocomposición en la resolución de los conflictos colectivos de trabajo.

Lo anterior no obsta para que legalmente se puedan establecer las hipótesis o circunstancias en las cuales se considera que ese diálogo privilegiado se agota, una vez surtidas las etapas para ello, y se hace necesario que un tercero lo solucione, visto que, pese al esfuerzo de autocomposición, no ha sido posible llegar a un acuerdo».

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE - La Corte es competente para conocer de la anulación del laudo arbitral cuando se alega manifiesta inequidad, por razones cuya génesis están en la Constitución y se expresan en la ley, las cuales tienen relación con el debido proceso y la contención a eventuales arbitrariedades que puedan cometer los árbitros, cuya actuación, de naturaleza procesal, tiene por característica, se itera, ser revisable por el juez

Tesis:

«La Corte Constitucional en sentencia CC C-330-2012 explicó el tema, para concluir por qué los tribunales de arbitramento obligatorios están acordes con la Constitución, pese a ser una excepción a la mentada regla de voluntariedad.

Cabe recordar que la huelga, junto con la negociación colectiva y la asociación sindical fueron las más importantes conquistas obtenidas por el proletariado en las referidas luchas sociales, las cuales constituyeron el trípode sobre el cual se edificó el Derecho Laboral. Estos pilares, surgieron

con el objetivo de romper el viejo desequilibrio originado en las decimonónicas concepciones de absoluta libertad económica, para remplazarlo por una nueva situación que, por medio de la tutela estatal en todos los órdenes, llevara a las clases trabajadoras a un mejoramiento de sus condiciones de vida.

Este ideal se compagina fielmente con los mandatos establecidos por el preámbulo y los artículos 1, 2, 25, 39, 53, 54, 55, y 64 Superiores, que constituyen la “Constitución del Trabajo”, y que propende por el establecimiento de relaciones laborales justas, mediante la eliminación de los factores de desequilibrio propios de éstas, para así asegurar la vigencia y efectividad del principio de igualdad, la protección de ciertos sectores de la población que se encuentran en situación de debilidad, que son los trabajadores, y un orden social y económico justo.

Así las cosas, la equiparación de las relaciones entre capital y trabajo, y la consecuente protección a los trabajadores, es la visión que debe imperar al momento de analizar cualquier norma del ordenamiento laboral, dado que al ser conquistas de carácter social y garantías de orden constitucional, cualquier interpretación que no tuviera en cuenta esta concepción desdibujaría los ideales plasmados en el Texto Superior.

Se tiene entonces que por existir finalidades constitucionalmente legítimas se justifica que en materia laboral el principio de voluntariedad del arbitramento deba ceder en ciertos casos, por estar en juego bienes constitucionalmente relevantes tales como la obligación estatal de proveer mecanismos de solución pacífica de controversias laborales, la preservación de la empresa como unidad productiva, e incluso los derechos de los trabajadores y la protección de valores y principios constitucionales relacionados con la protección del trabajo.

A lo que se añade que el arbitramento obligatorio es una medida idónea y necesaria para la consecución de estas finalidades, pues por un lado es una medida adecuada para su realización y no existen otras medidas que tengan el mismo grado de efectividad para garantizar la supervivencia de las empresas y los derechos de los trabajadores. (Subrayas y cursivas de la Sala)

Siendo ello así, este particular tipo de conflictos son de aquellos que deben solucionarse en equidad, y acorde con su característica de ser una institución de orden procesal, tiene la garantía de la revisión por parte del juez competente.

Dicha revisión se surte en materia laboral a través del recurso de anulación, que tiene el carácter de extraordinario y, por lo mismo, es de aquellos que

tienen cabida solamente en circunstancias excepcionales que ha dispuesto el legislador como causales. De esta suerte, quien intenta incoar un medio extraordinario de impugnación, sólo puede hacerlo invocando las circunstancias que se han dispuesto para ello y su actividad delimita la del juez, por cuanto se trata de medios eminentemente dispositivos.

Cierto es que en materia laboral tales causales se encuentran expresamente señaladas en los artículos 458 del CST y 143 del CPTSS, el primero de los cuales prescribe que el fallo de los árbitros “[...] no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes”, en tanto, el segundo, respecto de la homologación hoy recurso de anulación, señala que se [...] verificará la regularidad del laudo y lo declarará executable, confiriéndole fuerza de sentencia, si el Tribunal de Arbitramento no hubiere extralimitado el objeto para el cual se le convocó, o lo anulará en caso contrario”

De lo dicho, las causales establecidas en la ley son i) la afectación de derechos o facultades de las partes reconocidas en la Constitución Nacional y, ii) que el tribunal de arbitramento haya extralimitado el objeto para el cual se convocó.

A primera vista, pareciera que la inequidad no se encuentra contemplada como causal de anulación del laudo arbitral en materia laboral, pero, un examen más detenido, como el que hizo la Corte Constitucional en la sentencia CC SU-837-2002, pone en evidencia el verdadero alcance que tiene la parte final del artículo 458 del CST, es decir, la que consagra las causales que permiten incoar el recurso:

5.4 Límites de los árbitros. El artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo enuncia, de manera general, límites de orden constitucional, legal y convencional a los árbitros. Uno de ellos es el de respetar los derechos constitucionales fundamentales de las partes, dentro de los cuales se encuentra el derecho al debido proceso. Ello es compatible con los mandatos derivados del principio de Estado Social de Derecho relativos a cómo se han de tomar las decisiones. Es claro que éstas no se pueden adoptar de manera caprichosa ni arbitraria. Así como es claro, también, que la carga de razonamiento es distinta respecto de cada autoridad. Por eso, a los jueces, como autoridades que deciden en derecho, se les exige que sus providencias sean motivadas y que lo sean de una manera ajustada a reglas y principios jurídicos. El juez debe fundar sus decisiones en razones vinculadas a un referente objetivo de orden normativo. Sobre los árbitros que deciden en equidad no recae el mismo deber de razonar en derecho, puesto que, como su nombre lo indica, deciden en equidad. Su deber es distinto. Consiste en razonar en equidad, lo que implica entre otras cosas que sus decisiones lejos de ser caprichosas o arbitrarias sean sustentadas a partir de las

especificidades de cada caso. Por eso, y dado que el concepto de equidad ha sido constitucionalizado, el debido proceso arbitral en equidad comprende unos límites sustanciales de orden constitucional. Un claro límite constitucional de las decisiones de los árbitros en equidad consiste en que éstas tienen que ser razonadas, no en derecho, pero sí en equidad. De ello depende que no sean caprichosas y, sobre todo, que el juez de homologación tenga bases para revisar el laudo e impedir que sea arbitrario. El control judicial, materialización del Estado Social de Derecho, que ejerce el juez de homologación se hace imposible o inocuo si el laudo correspondiente carece de motivación en equidad. (Subrayas y cursiva de la Sala)

Brota de lo anterior que sí existe una íntima relación entre el concepto de equidad y límites sustanciales de orden constitucional, pues la revisión de la regularidad del laudo no resulta ser meramente procesal (aún, bajo el entendido de que el art. 3.º del CPTSS excluyó los conflictos económicos del conocimiento de los jueces del trabajo), como lo manifestó el tribunal constitucional en la misma providencia, cuando siguiendo la tesis jurisprudencial, mayoritaria, decantada por la Corte Suprema, afirmó:

De conformidad con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, el recurso de homologación de los laudos arbitrales constituye, en principio, una vía judicial idónea para la protección de los derechos constitucionales de las partes, que no se reduce a un control de mera legalidad. En cuanto a los alcances de la función de la homologación del laudo arbitral, según la propia jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ésta efectúa tanto un control de la legalidad del trámite procesal como un control sustancial del ejercicio de la competencia dentro de los marcos constitucionales, legales y convencionales.

Fuerza concluir, entonces, que la Corte es competente para conocer de la anulación del laudo arbitral cuando se alega manifiesta inequidad, por razones cuya génesis están en la Constitución y se expresan en la ley, las cuales tienen relación con el debido proceso y la contención a eventuales arbitrariedades que puedan cometer los árbitros, cuya actuación, de naturaleza procesal, tiene por característica, se itera, ser revisable por el juez».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » LAUDO ARBITRAL » DECISIÓN EN EQUITAD - Concepto de equidad en materia del trabajo

Tesis:

«El concepto de equidad en punto al pronunciamiento arbitral, ha sido desarrollado por la Corte en una construcción jurisprudencial que se ha expresado en diversos fallos, entre ellos el CSJ SL3349-2020:

Considera la Sala que la equidad, en materia del trabajo, es ante todo una expresión de justicia social que no es mensurable matemáticamente, pues ese dar a cada quien lo que merece según sus méritos o condiciones, se entrelaza necesariamente con las necesidades consideradas en cada caso en particular, que no siempre responden a un raciocinio estrictamente numérico, sino que implica una serie de valoraciones, de suyo subjetivas, como lo señala la impugnación, que tratan de objetivarse con miras a tomar la mejor decisión posible en un momento y en unas circunstancias determinadas.

Nótese que por mayor esfuerzo que haga un Tribunal de Arbitramento al motivar las razones por las cuales ha tomado una u otra decisión, nunca los operadores jurídicos externos tendrán el panorama completo para determinar con un grado que siquiera se aproxime a la certeza si lo decidido es equitativo o no, pues siempre carecerán de los elementos de juicio completos que usó el Colegiado para llegar a una u otra solución. En esas condiciones, la visión externa siempre será parcial e incluso parcializada, a partir de la óptica de intereses que se use para observar el resultado final.

Es por ello que, con miras a una posible anulación, la exigencia que ha decantado la jurisprudencia en estos casos, no es que una decisión sea inequitativa o no, sino que debe ser de tal magnitud dicha inequidad, que no quede otro remedio que calificarla de manifiesta, es decir, que tiene tal claridad, tal grado de evidencia, que no se requiere mayor elucubración para llegar a esa conclusión.

[...]

Pues bien, cumple recordar que el arbitraje obligatorio, en materia laboral, está diseñado para dirimir conflictos de interés, en los que se propende por el mejoramiento o la creación de prerrogativas a favor de los trabajadores. Es precisamente, la naturaleza del conflicto la que determina que los árbitros deban resolver en equidad.

Sobre el criterio de equidad, esta Sala en sentencias CSJ SL12121-2017 y CSJ SL9317-2016, reiteró que el concepto de equidad consiste en “la adaptación de la idea de justicia a los hechos, en consideración a las circunstancias individuales, teniendo en cuenta las ideas generales o bien moldeándolas de conformidad con los elementos concretos...Este segundo concepto es el que se ha calificado por algunos doctrinantes como la justicia del caso concreto, porque permite adaptar los principios abstractos contenidos en las normas, a las peculiaridades del supuesto de hecho, para de este modo ‘acomodar la ley especial a los diversos negocios que se presenten’. Como simple sentimiento o conciencia de lo justo, la equidad escapa de las formulaciones de los jueces de derecho, estando reservada la

solución de los conflictos que con ella toquen a los jueces llamados de equidad (porque fallan en conciencia), como son los tribunales de arbitramento”. Así, quien acude al recurso extraordinario con fundamento en esta causal de anulación, tiene la carga argumentativa de demostrarle a la Corte que la decisión de los árbitros no solo es inequitativa, sino también que esa inequidad es manifiesta u ostensible. Para estos fines no valen las afirmaciones inespecíficas, especulativas o el planteo de una visión paralela de lo que podría ser cuantitativa o cualitativamente más justo; contrario a ello, es menester probar que la decisión es incompatible con criterios elementales de equidad, en desarrollo de lo cual el impugnante debe acreditar el costo real, cierto y actual de las prestaciones del laudo, 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. Al respecto, en sentencia de anulación CSJ SL 24443, 5 ag. 2004, reiterada en CSJ SL17421-2016 y CSJ SL2893-2017, la Sala sostuvo:

En relación con esa manifestación del recurrente, cumple repetir que los arbitradores tienen la expresa facultad para dictar su fallo en equidad, por lo que se ha admitido que sólo (sic) en casos excepcionalísimos al estudiar el recurso de anulación es posible enfrentar su criterio de equidad con el de la Corte y por tal razón ha sido aceptada la posibilidad de anular un laudo cuya inequidad resulte manifiesta. Mas, esa potestad debe manejarse con la mayor mesura, de tal suerte que sólo (sic) puede acudir a ella cuando exista una prueba suficiente que permita concluir la "manifiesta inequidad", porque a los jueces laborales, y desde luego a la Corte Suprema de Justicia, no se les faculta para fallar con fundamento en su íntima convicción, aunque se les libera de la tarifa legal de pruebas.

Como puede apreciarse, la equidad es un concepto de difícil dilucidación, tiene métricas, pero no desde la óptica jurídica, sino más bien desde sus perspectivas económicas, sociológicas y antropológicas. Su mensura en sentido positivo es de difícil demostración, en tanto, en sentido negativo resulta más comprensible y por ello es que se habla de "inequidad" y del grado superlativo "manifiesta", para conjugar el concepto de "inequidad manifiesta". Con razón afirmó la Corte Constitucional en la ya citada sentencia SU-837-2002[...]:

[...]

Para ello indica que pese a haber sido aportados, no se tuvieron en cuenta los estados financieros de los años 2012 al 2018, ya que actualmente tiene pérdidas económicas acumuladas por valor de CUATRO MIL QUINIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES SETECIENTOS VEINTITRES MIL VEINTITRES PESOS CON OCHENTA Y UN CENTAVOS (\$4,599,723,023.81); que de los últimos diez ejercicios fiscales, sólo en tres obtuvo utilidades; y

que el valor de las cláusulas otorgadas por el Tribunal y ahora demandadas, asciende a \$721.889.618, suma que ni siquiera alcanza lo que fuera la utilidad de 2016, que apenas llegó a \$655.585.220.60».

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » SUSTENTACIÓN - Si se pretende la anulación de una cláusula del laudo por considerarla contraria al principio de equidad, especialmente, porque afecta económicamente a la empresa, es necesario probar que la inequidad es manifiesta u ostensible

Tesis:

«Lo primero que advierte la Sala es que el “análisis matemático o estadístico sobre las consecuencias de la adopción de las prerrogativas laborales que se conceden a favor de los trabajadores [...]” se echa de menos, por cuanto lo expuesto en el recurso se contrae a señalar, sin explicación, tres aspectos: i) el valor de las pérdidas acumuladas de la empresa que figuran en los estados financieros; ii) las cifras de los últimos diez años resaltando que el mejor fue 2016 y, iii) la afirmación de que lo otorgado por el Tribunal tiene un costo de \$721.889.618.

Así las cosas, en verdad no existe un estudio que soporte los costos de las concesiones hechas por el Tribunal; no se muestra el valor desglosado de cada una de las cláusulas, ni el impacto específico en las finanzas de la compañía. Una afirmación genérica, vaga e imprecisa no cumple con el requerimiento que jurisprudencialmente se ha fijado para demostrar la manifiesta inequidad y con mayor relevancia en un tema como el de salarios, en el cual, según la información remitida por la empresa al Tribunal, no hubo incremento en los años 2013 a 2015, en tanto en 2018 fue de 5,9% y en 2019 de 5%. En la empresa laboran 222 personas y los sindicalizados son 51, según lo certificó la misma compañía.

Nótese que lo pedido en el pliego fue “el incremento del gobierno para el año subsiguiente más ocho (8) puntos”, en modalidad diferencial, para una escala de tres niveles. En ese orden, no luce inequitativo y mucho menos en grado de manifiesto lo otorgado por el Tribunal, consistente en un incremento de “[...] IPC certificado por el DANE correspondiente al año inmediatamente a la anterior fecha del reajuste más tres (3) puntos de cada uno de los años de vigencia del presente laudo”, amén de que, como ya se dijo, el anunciado estudio matemático y estadístico que demostraría la causal invocada, no se aportó.

La Corte se ha pronunciado al respecto de la siguiente manera, entre otras, en la sentencia CSJ SL2819-2019:

De otra parte, resulta menester precisar que, de los términos del escrito de impugnación, la Corte no puede extraer argumentos sólidos tendientes a

desvirtuar el criterio de equidad de los árbitros, plasmado frente a permisos sindicales, auxilios de capacitación, fondo de vivienda, auxilio por hurto de motocicleta y prima de fin de año, porque el recurrente se limitó a afirmar simplemente que implicaban una importante erogación por parte de la empresa y que ponían en déficit su operación y su permanencia en el mercado, conllevando necesariamente su liquidación.

Sobre este particular aspecto, la Sala ha sostenido que, en sede del recurso extraordinario de anulación, el recurrente tiene la carga de demostrar con suficiencia que la decisión de los árbitros es contraria a los postulados de equidad, proporcionalidad y razonabilidad, con lo cual debe indicar en concreto cuál es el costo real, cierto y actual de los beneficios extralegales del laudo arbitral, la situación financiera de la empresa y la incidencia de las prestaciones en la actividad económica, por lo que no basta con presentar alegaciones genéricas o abstractas, mediante las cuales se alegue simplemente que la decisión de los árbitros es inequitativa, por cuanto es necesario aportar pruebas suficientes que demuestren la manifiesta y protuberante inequidad, confrontando así la incidencia económica del laudo y la situación financiera de la empresa.

En la sentencia SL5295-2018, se sostuvo:

En este punto, cabe recordar que en el recurso extraordinario de anulación, el recurrente tiene la carga argumentativa de demostrarle a la Corte que la decisión construida por los árbitros no solo es inequitativa, sino también que esa inequidad es manifiesta u ostensible. Esto implica reflexionar sobre el costo real, cierto y actual de las prestaciones del laudo, la situación financiera de la empresa y de qué manera el laudo incide desfavorablemente en la producción o en la continuidad de las actividades económicas.

Por ello, a lo largo de su jurisprudencia, la Corte ha insistido en que las afirmaciones genéricas, conjeturales o especulativas no son eficaces para derribar una cláusula arbitral. Es necesario el aporte de argumentos y pruebas suficientes y específicas de la inequidad manifiesta de la norma arbitral, producto de una confrontación entre la incidencia económica cierta del laudo y la situación real del ente empresarial. Este ejercicio no lo realizó la empresa recurrente, pues se limitó a alegar una supuesta inequidad”.

Por lo dicho, el artículo tercero del laudo no se anulará».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD - Los árbitros están facultados para pronunciarse respecto de cualquier mejora que supere los mínimos previstos en la ley, siempre que ello no afecte la

estructura y funcionamiento del sistema -pago adicional que por concepto de incapacidad reconoce el empleador aparte del que otorga la EPS-

Tesis:

«Lo concedido en el laudo no podría desplazar el papel de las EPS, por cuando no se trata de cubrir el 100% de la incapacidad, sino un porcentaje de la diferencia entre lo que reconoce la EPS y el salario. La Corte modificó su criterio sobre este punto y ahora sostiene la tesis de que es perfectamente posible que se pague la diferencia sobre lo que reconoce la EPS al trabajador. La Sala, en sentencia CSJ SL4458-2018, expresó:

Si bien es cierto que esta Corporación en la providencia citada por el recurrente sugirió que los árbitros no tienen competencia para pronunciarse en cuestiones de seguridad social, especialmente frente al pago de incapacidades médicas, ese criterio se abandonó.

Ahora, esta Corporación defiende la tesis de que la justicia arbitral tiene plena competencia para obligar al empleador al pago de las diferencias dinerarias no sufragadas por incapacidad por la EPS. Lo anterior, es una medida que desarrolla el objetivo de la negociación colectiva, cual es lograr la mejora y superación de los derechos mínimos previstos en la legislación social.

Sobre el particular, la Corte en sentencia CSJ SL8157-2016 adoctrinó:

[...] los árbitros tienen competencia para fijar en cabeza del empleador la obligación de sufragar en favor de los trabajadores las diferencias dinerarias no pagadas por incapacidad por la EPS, de modo que se garantice el pago íntegro del salario, como si el empleado incapacitado estuviera efectivamente laborando. Y por ello, es válido que la obligación económica de la EPS, durante los primeros 90 días, de entregar un auxilio monetario equivalente a las dos terceras (2/3) partes del salario, sea complementada, mediante la imposición al empleador de la obligación de pagar la tercera (1/3) parte restante, a fin de que el trabajador reciba una incapacidad equivalente al monto total de su salario. O que el empleador concurra después del día 90 a cancelar el 50% del salario, para que junto con el otro 50% a cargo de la EPS, el trabajador perciba un sueldo completo. Al fin y al cabo, es innegable que estas fórmulas comportan una superación de los derechos mínimos previstos en la legislación y su previsión normativa está lejos de vulnerar el orden jurídico social.

Lo antedicho es suficiente para negar la anulación».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » AUXILIOS - Establecer un auxilio de anteojos con tarifas especiales, no

convierte la cláusula en inequitativa pues constituye efectivamente una ayuda económica para el trabajador

Tesis:

«Sobre el auxilio de anteojos la Corte ha sostenido que los árbitros son competentes para pronunciarse sobre el tema y, por otro lado, la recurrente tampoco satisface la carga argumentativa necesaria para demostrar la manifiesta inequidad. Dijo la Sala en sentencia CSJ SL1689-2020:

El auxilio de anteojos, no es inequitativo por el mero hecho de que la “Universidad cuente con una Facultad de Optometría la cual ofrece exámenes y facilita la adquisición de anteojos con tarifas especiales, resultando más beneficioso para los trabajadores el descuento en consulta y exámenes”, pues, aunque los anteojos se ofrecen con tarifas especiales, precisamente dicho auxilio, sin duda alguna, constituye una ayuda económica para adquirir el mismo, eso sí previa prescripción médica.

Respecto de la solicitud de modulación, tal como se dijo en la introducción de los considerandos, ésta procede en casos excepcionalísimos, que tienen por característica que lo otorgado contiene alguna idea, frase o expresión que riñe con su legalidad, pero que, atada a un entendimiento particular o específico sin alterar la voluntad de los árbitros, permite su subsistencia en el mundo jurídico para impedir la total pérdida de sus efectos, lo cual no ocurre en el presente caso.

La afirmación sobre el posible abuso que se haga del beneficio otorgado, en manera alguna puede constituir causal de anulación, pues, en tratándose de analizar la inequidad manifiesta, lo que es objeto de examen es la razonabilidad y proporcionalidad de lo concedido y no el hipotético o eventual abuso que de ello se haga.

En coherencia con lo dicho, los artículos cuarto y octavo del Laudo, no se anularán y este último no se modulará».

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE - La Corte no está facultada para adicionar, aclarar o complementar el laudo arbitral, esta solicitud debe formularse ante el tribunal de arbitramento y no en el recurso de anulación

Tesis:

«Si lo que se pretendía era una aclaración de lo consignado en el laudo, debió haberse acudido a lo dispuesto en el artículo 285 del Código General del Proceso, norma aplicable al tema laboral por la integración normativa que dispone el artículo 145 del CPTSS y la cual determina que la figura es procedente cuando quiera que la providencia “[...] contenga conceptos o frases que ofrezcan verdadero motivo de duda, siempre que estén contenidas en la parte resolutive de la sentencia o influyan en ella”. Este remedio

procesal se debe incoar ante el mismo tribunal de arbitramento, pero, en cambio, no es procedente su invocación en sede extraordinaria de anulación, en relación con el laudo objeto de examen. En sentencia CSJ SL4827-2020, adoctrinó la Corte:

Precisamente, la Sala al referirse al punto relacionado con el citado remedio procesal, destacó que la solicitud de adición, aclaración o complementación del Laudo arbitral, debe ser formulada ante el propio Tribunal de arbitramento, antes de la ejecutoria de éste, pues en sede de anulación no es factible que la corte aclare o corrija el laudo, y menos aún, se destaca en esta oportunidad, devolverlo como lo solicita el recurrente, para esos efectos, cuando las partes no activaron el remedio procesal que en derecho corresponde. Para el efecto, pueden consultarse las sentencias de esta Corporación CSJ SL 3539-2020 - CSJ SL 15499-2015.

Lo que el recurso plantea como modulación en el fondo entraña una modificación a lo decidido por los árbitros, actividad que le está vedada a la Corte, dados los límites de competencia que le asisten, como se ha explicado en profundidad a lo largo de esta providencia, razón por la cual la solicitud no es procedente.

Por todo lo dicho, el artículo noveno del laudo, no se anulará ni se modulará».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » AUXILIO DE TRANSPORTE PARA MADRES LACTANTES - Ofrecer un trato diferencial positivo frente a las madres lactantes, con perspectiva de género, en su doble condición de madre y trabajadora no es inequitativo

Tesis:

«Para despachar desfavorablemente la solicitud, basta entender que lo regulado por el art. 238 del CST es un descanso remunerado durante el lapso allí establecido, en tanto el laudo establece un auxilio de transporte para madres que tengan la calidad de lactantes, es decir, los dos preceptos regulan temas diferentes.

La lactancia materna, según las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, debe extenderse hasta los dos (2) años o más, por un periodo mucho mayor que aquel que la legislación colombiana reconoce para la concesión de los descansos remunerados, con lo cual el argumento cae al vacío, pues de él no se extrae una demostración de inequidad.

Por el contrario, la decisión arbitral ofrece un trato diferencial positivo frente a las madres lactantes, con perspectiva de género, con lo cual sigue lo postulado por la Sala en cuanto a la especial protección que se debe a la mujer en su doble condición de madre y trabajadora (CSJ SL2615-2020).

En ese orden, el artículo doce del laudo, no se anulará».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » AUXILIO DE TRANSPORTE PARA MADRES LACTANTES - Conceder un auxilio de transporte para las trabajadoras madres lactantes, después de disfrutar de la licencia por maternidad y durante los cuatro meses siguientes para el desplazamiento a atender la lactancia no es inequitativo ni desproporcionado

NOTA DE RELATORÍA: Esta providencia es relevante en la siguiente temática:

LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > ARBITRAMENTO > EXCEPCIONES - En el campo específicamente laboral hay cuatro situaciones en las cuales en el arbitramento la regla de voluntariedad se exceptúa: i) Conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo, ii) Conflictos colectivos de trabajo cuando los trabajadores optaren por el arbitramento, iii) Los conflictos colectivos de trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente y iv) Una vez terminada la etapa de arreglo directo no se haya logrado un acuerdo entre el empleador y los trabajadores

PROCEDIMIENTO LABORAL > INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY - La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia exhorta al Congreso de la República para que en desarrollo del artículo 53 de la CN profiera la ley o leyes que incumban, en orden a actualizar la legislación laboral, tanto en lo atinente a las relaciones individuales como a las colectivas, en conjunción con los postulados de la CN y los convenios internacionales del trabajo que formen parte del bloque de constitucionalidad

JURISPRUDENCIA RELACIONADA:

C-330-2012 | Tema: LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > ARBITRAMENTO > CARACTERÍSTICAS

CSJ SL5542-2019 | Tema: LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > ARBITRAMENTO > COMPETENCIA DEL TRIBUNAL > JORNADA DE TRABAJO

CSJ SL4259-2020 | Tema: LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > ARBITRAMENTO > COMPETENCIA DEL TRIBUNAL > BONO DE PRODUCTIVIDAD

C-330-2012 | Tema: PROCEDIMIENTO LABORAL > RECURSOS > RECURSO DE ANULACIÓN > COMPETENCIA DE LA CORTE

CSJ SL3349-2020 | Tema: LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > ARBITRAMENTO > LAUDO ARBITRAL > DECISIÓN EN EQUIDAD

CSJ SL2819-2019 | Tema: PROCEDIMIENTO LABORAL > RECURSOS > RECURSO DE ANULACIÓN > SUSTENTACIÓN

CSJ SL4458-2018 | Tema: LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > ARBITRAMENTO > COMPETENCIA DEL TRIBUNAL > SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD

CSJ SL1689-2020 | Tema: LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > ARBITRAMENTO > AUXILIOS

CSJ SL4827-2020 | Tema: PROCEDIMIENTO LABORAL > RECURSOS > RECURSO DE ANULACIÓN > COMPETENCIA DE LA CORTE

SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ