

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

**FERNANDO CASTILLO CADENA**

**Magistrado ponente**

**SL2453-2023**

**Radicación n.º 96012**

**Acta 34**

Bogotá, D.C., trece (13) de septiembre dos mil veintitrés (2023).

Decide la Sala el recurso de anulación interpuesto por el apoderado del **SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL SISTEMA DE TRANSPORTE DEL VALLE DE ABURRÁ -SINTRAMETRO-** contra el laudo arbitral del 14 de septiembre de 2022, corregido mediante providencia del 23 de septiembre siguiente, proferido por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre la **EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRÁ LTDA -METRO DE MEDELLÍN LTDA.-** y la organización sindical recurrente.

## **I. ANTECEDENTES**

Según se desprende del laudo arbitral, el Ministerio del Trabajo, mediante la Resolución n.º 2603 del 11 de julio de

2022, convocó e integró un tribunal de arbitramento obligatorio para que dirimiera el conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL SISTEMA DE TRANSPORTE DEL VALLE DE ABURRÁ -SINTRAMETRO-** y la empresa **-METRO DE MEDELLÍN LTDA.**

## II. LAUDO ARBITRAL

El respectivo laudo arbitral fue emitido el 14 de septiembre de 2022, corregido mediante providencia del 23 de septiembre siguiente.

El tribunal de arbitramento adujo que:

- a) El laudo arbitral tuvo como marco de referencia el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que implica la necesidad de resolver sobre todas las peticiones contenidas en el pliego presentado por la organización sindical SINTRAMETRO a METRO DE MEDELLÍN LTDA. sobre las cuales no se presentó acuerdo entre las partes.
- b) Las decisiones se adoptaron con criterio racional, a la luz de la equidad, *«que es ponderación, proporcionalidad y razonabilidad, lo cual supone considerar las circunstancias en que se encuentran las partes involucradas en el conflicto»*.
- c) Procedió a un análisis particular de la situación, al constatar que se encontraba en presencia de una empresa de transporte masivo de carácter público, que había sufrido importantes pérdidas en medio de las difíciles circunstancias generadas por la pandemia desatada a partir de marzo del año 2020, por lo cual estimaron necesario obrar con extrema prudencia a la hora de imponerle nuevas cargas, buscando a la vez, que no se deteriorara el poder adquisitivo de los trabajadores.
- d) Que el número total de servidores de la empresa es de 1918, de los cuales 585 pertenecen a la organización sindical SINTRAMETRO.

### **III. RECURSO DE ANULACIÓN**

Fue interpuesto por el apoderado del **SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL SISTEMA DE TRANSPORTE DEL VALLE DE ABURRÁ -SINTRAMETRO-**.

La empresa **METRO DE MEDELLÍN LTDA.** presentó oposición.

Sostiene la organización recurrente que no comparte *«las motivaciones que llevaron al TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO a proferir el fallo o laudo arbitral, en especial, en las siguientes CLÁUSULAS: FONDO DE VIVIENDA, INCREMENTO SALARIAL, LICENCIA REMUNERADA POR MATRIMONIO, AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR y sobre los numerales 1 y 4 de PERMISOS SINDICALES»*.

#### **1. Fondo de vivienda**

##### **1.1 Pliego de peticiones**

Artículo 14. PRÉSTAMO PARA VIVIENDA: Este beneficio aplica a todos los trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva de trabajo en los términos legales.

El préstamo se concederá en un 100 % para la compra de vivienda nueva, usada o sobre planos, deshipoteca por crédito hipotecario o leasing habitacional, construcción en lote o terraza, reforma y mejoramiento de vivienda, destinada al uso de

habitación personal del trabajador y de su familia. El monto de este préstamo será hasta de 200 SMMLV. Para el crédito los plazos de amortización serán hasta de 240 meses. El crédito será sin intereses.

Parágrafo: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de trabajo la empresa constituirá un comité paritario de vivienda, conformado por dos miembros de la empresa y dos del sindicato, con voz y voto. Quienes tendrán la labor de elaborar el reglamento de vivienda y la designación de los préstamos.

## **1.2 Laudo arbitral**

FONDO DE VIVIENDA Los trabajadores sindicalizados beneficiarios del presente laudo arbitral tendrán derecho a participar, de manera proporcional y en iguales condiciones que los no sindicalizados, en el Fondo de Vivienda existente en la empresa, de acuerdo con la reglamentación que ésta determine.

Sostuvo el tribunal de arbitramento que

en cuanto a la petición 14 del pliego (PRÉSTAMO PARA VIVIENDA) y su parágrafo, por mayoría se decidió acceder a ella, pero de la manera prevista en la parte resolutive del presente Laudo Arbitral, considerando que la empresa tiene un fondo sólido y estructurado en la cobertura de esta necesidad, que resulta proporcionado y que además abarca a todos los trabajadores de la empresa, incluyendo sindicalizados

## **1.3 Argumentos del Sindicato de Trabajadores y Empleados del Sistema de Transporte del Valle de Aburra -SINTRAMETRO-**

Afirma que los árbitros, de manera mayoritaria, no tuvieron en cuenta que la necesidad de los trabajadores aglutinados en el sindicato para buscar un acceso a un crédito de vivienda por medio de un fondo de vivienda que con la reglamentación propuesta en el artículo 14 de su pliego petitorio, permitiera realmente el acceso a una vivienda digna, puesto que el que tiene la empresa, es bastante limitado y excluyente; además, porque dicho fondo contraviene lo dispuesto por el parágrafo del artículo 5º de

Decreto 1919 de 2002, el cual fijó el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y consagra el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial, disposición que regula la prohibición de que las entidades descentralizadas del orden ejecutivo, puedan crear prestaciones sociales distintas a las establecidas en ese decreto, advirtiendo que si existen, carecen de todo efecto legal y no crean derechos adquiridos.

Lo anterior permite concluir que el Metro de Medellín LTDA., si bien tiene establecido dicho fondo de vivienda y beneficia a unos escasos trabajadores de la empresa, esta es una prestación social que tiene la vocación de carecer de efecto legal, por lo que no pueden los árbitros apartarse de lo solicitado en el pliego petitorio basándose en una fuente normativa interna de una Empresa Industrial y Comercial del Estado, como lo es el empleador, para despachar una solicitud presentada por sus trabajadores, a través de la organización sindical donde están afiliados.

Solicitud: *DEVOLVER al TRIBUNAL*, para que se pronuncie sobre la petición solicitada y se abstenga de remitirse a una fuente normativa de un derecho contentivo como prestación social que tiene la vocación de carecer de efectos legales por lo dispuesto por la norma en comento.

#### **1.4 Réplica de la sociedad Metro de Medellín Ltda.**

Asevera, en esencia, que los árbitros, en una decisión fundada estrictamente en la equidad, definieron que los

trabajadores sindicalizados tenían derecho a participar, de manera proporcional y en iguales de condiciones que el personal no sindicalizado, en el Programa de Vivienda, sin que esto sea una razón para su anulación. También es pertinente señalar que en ningún momento el recurrente acreditó un trato desigual para que sus afiliados accedieran a este programa y no se demostraron razones que justificaran la imposición de una carga económica adicional para la Empresa.

El Decreto 1919 de 2002 citado por el recurrente no impide que la Empresa implemente un fondo de vivienda (cuya eficacia jurídica no ha sido puesta en duda) el cual corresponde a un programa de bienestar social, que perfectamente puede ser adoptado por la Empresa en beneficio de las condiciones de vida de sus servidores.

#### **IV. CONSIDERACIONES**

1º) Lo primero que hay que decir es que la cláusula atacada no desconoce lo estatuido en el Decreto 1919 de 2002, como lo sostiene la organización sindical, por lo siguiente:

Según las elocuentes voces de los artículos 55, 56, 150 numeral 19 literal f y 355 de la Constitución Política, de igual manera del 467 del Código Sustantivo del Trabajo, los trabajadores oficiales, dada la naturaleza de la relación laboral, gozan del pleno derecho de negociación para dirimir sus conflictos de intereses. En esa dirección, si el Decreto

1919 de 2002 constituye **el mínimo de derechos y garantías de los trabajadores oficiales del nivel territorial**, sin hesitación ninguna, estos tienen la posibilidad de mejorar sus condiciones laborales con sus empleadores mediante acuerdos o negociación colectiva, así como, a través de laudos arbitrales; aunque no sobra advertir que esto no es por la voluntad de los tribunales de arbitramento, sino por el imperio de la Constitución (art. 53) y la ley (sentencia CSJ SL, del 28 de jul. 1999, rad. 12773).

De suerte que no es dable argüir que exista prohibición alguna para que por medio de un fallo arbitral se consagre un fondo de vivienda en beneficio de los trabajadores oficiales que se encuentran afiliados al Sindicato de Trabajadores y Empleados del Sistema de Transporte del Valle de Aburrá - Sintrametro-, tal como lo determinó el colegiado.

2º) Bien averiguado que lo está, que una de las necesidades primordiales de los trabajadores es la adquisición de vivienda, la cual constituye un factor fundamental para el mejoramiento del nivel de vida del trabajador y su familia; en ese contexto, la jurisprudencia ha encontrado razón a los árbitros en lo concerniente a que los fondos con destinación específica a la adquisición, construcción, mejora, reparación o liberación de gravámenes de la vivienda del trabajador no son extraños a la resolución impositiva de conflictos de intereses.

3º) Contrario a lo que arguye el sindicato, la Corte ha sostenido de manera insistente que los árbitros, en el

ejercicio de su autonomía, tienen el poder de establecer en el laudo arbitral y tener como referencia aquellos beneficios que el empleador viene reconociendo extralegalmente o de mera liberalidad, como sucede en el asunto bajo escrutinio con el fondo de vivienda, e incluso crear prestaciones sociales nuevas, siempre y cuando se tengan en cuenta «...las circunstancias objetivas, sociales y económicas que rodean el conflicto, ponderando los argumentos de una y otra parte» (CSJ SL de 2 may. 2012, rad. 53128).

Y ello es importante, trascendental para los intereses de los trabajadores por la potísima razón de que en el futuro el beneficio dispuesto por los árbitros no encontrará venero en la voluntad del empleador, sino en el acto jurídico denominado laudo arbitral, como sucede, se insiste, con el fondo de vivienda.

Aquí no sobra recordar lo aducido por la empleadora en cuanto al programa de vivienda, al cual se remite el laudo arbitral:

Crédito de vivienda: mediante la Resolución N° 8396 del 11 de febrero de 2016, se creó y reglamentó el Programa de Vivienda de la Empresa, el cual se actualizó mediante la Resolución N° 0222 de abril de 2022. A través de este Programa se busca el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, y tiene como finalidad **otorgar préstamos para la adquisición de vivienda** en condiciones favorables para los servidores de la entidad.

Actualmente la Empresa tiene un programa de vivienda establecido para todos los servidores Metro en el cual se otorgan créditos por el 80% del valor del inmueble, con un valor máximo de 150 SMMLV, con una tasa anual del 4% para empleados y ex empleados del 6% y un plazo máximo de 20 años. El programa de vivienda está **diseñado para préstamo** a servidores que no tienen vivienda. Anualmente se destina un presupuesto determinado para los créditos de vivienda (hasta un 5% del valor



de la nómina de la Empresa). El comité de vivienda está conformado por 5 miembros de la Empresa, determinados en la Resolución citada. Para la fecha la entidad ha desembolsado para este Programa \$12.422.805.749 y de él se han beneficiado en total 141 servidores.

4º) Es improcedente la devolución del laudo puesto que el tribunal de arbitramento efectivamente resolvió sobre un tema propuesto en el pliego de peticiones, con fundamento en los principios de equidad, razonabilidad e igualdad.

En fin, no emerge mérito alguno para que proceda la solicitud elevada por la organización sindical.

## **2. Incremento salarial**

### **2.1 Pliego de peticiones**

**Artículo 17. INCREMENTO SALARIAL:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, la EMPRESA aumentará los salarios básicos de los trabajadores beneficiados de la convención colectiva y se incrementará así: Para la vigencia fiscal del año 2019, la EMPRESA aplicará un incremento salarial al 12%, retroactivo al 1 de enero de 2019.

### **2.2 Laudo arbitral**

La empresa incrementará los salarios de los trabajadores beneficiarios del presente laudo, para los años 2023 y 2024, a partir del 1º de enero de cada año, teniendo en cuenta como mínimo el porcentaje del incremento que se le realice a los trabajadores de la Alcaldía de Medellín y sin que en ningún caso sea inferior al IPC del año anterior certificado por el DANE.

### **2.3 Argumentos del Sindicato de Trabajadores y Empleados del Sistema de Transporte del Valle de Aburrá -SINTRAMETRO-**

Estima que esta norma remite a una dinámica de

negociación colectiva ajena y externa a los trabajadores de la Empresa, por lo que considera que los árbitros se extralimitaron en sus funciones y facultades.

Acota que, de acuerdo con la sentencia CSJ SL9390-2017, no es dable remitirse al aumento salarial de otra persona jurídica como lo es el Municipio de Medellín, que como ente autónomo e independiente tiene diferentes dinámicas de negociación para con sus servidores públicos directos, dinámica que es ajena a lo que se presente con los trabajadores del Metro de Medellín Ltda.

#### Solicitud:

ANULAR el beneficio del AUMENTO SALARIAL como fue concedido, pero atendiendo que la vigencia del presente laudo abarca por dos años contados desde su expedición y estos aumentos fueron concedidos por los años 2023 y 2024, para que no quede nugatorio el derecho al aumento salarial para los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral, se solicita respetuosamente DEVOLVER al tribunal de arbitramento que dirime el conflicto colectivo para que se pronuncie frente a lo solicitado y concedido, absteniéndose de remitirse a otros escenarios de aumento salarial de trabajadores de entidades ajenas a el presente conflicto.

#### **2.4 Réplica de la sociedad Metro de Medellín Ltda.**

La disposición arbitral no comporta una extralimitación en las funciones y facultades de los árbitros, toda vez que el tribunal consideró equitativa la fórmula acogida por la Empresa para el incremento de los salarios de los trabajadores oficiales vinculados a su servicio. El hecho de que los criterios acogidos por la entidad para el incremento

de los salarios de sus trabajadores estén vinculados al incremento que reconoce la Alcaldía de Medellín o Distrito de Medellín no comporta una inequidad ni una afectación del derecho de los servidores del Metro a que se les incrementen los salarios. La fórmula acogida por la entidad -como rectamente lo entendió el tribunal - garantiza la movilidad del salario y mantiene su poder adquisitivo, ya que en ningún caso dicho incremento puede ser inferior al IPC. Adicionalmente, el colegiado arbitral tuvo en cuenta la situación económica de la Empresa y las condiciones salariales de los trabajadores.

Así mismo, los aumentos realizados por la Empresa de los salarios en los últimos años se han concretado de la siguiente manera:

Año	incremento IPC	Incremento Municipio	total
2019	3,18%	2,50%	5,68%
2020	3,80%	2,50%	6,30%
2021	1,61%	2,39%	4,00%
2022	5,62%	2,00%	7,62%
2023	13,12%	2,00%	15,12%

En conclusión, es claro que el incremento salarial no se analizó por parte del Tribunal únicamente basados en análisis del supuesto de hecho de las negociaciones que se puedan tener en la Alcaldía de Medellín, y no se realizó aplicando simplemente una extensión de beneficios de otras convenciones existentes del hoy Distrito de Medellín. Resulta siendo un contrasentido, lo planteado por el sindicato al propender la anulación de la cláusula y la devolución nuevamente del laudo para que se pronuncien los árbitros de algo que ya decidieron.

**VI. CONSIDERACIONES**

El incremento salarial dispuesto por el tribunal de arbitramento en el laudo cuestionado no puede ser objeto de anulación por la Sala, como lo pretende la organización sindical, por las siguientes razones:

1º) Durante la presentación que hizo la empleadora ante el tribunal de arbitramento anexó la certificación emitida por el Gerente Administrativo en la que constan los porcentajes de incremento salarial para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 de todos los servidores de la Empresa, esto es, empleados públicos y trabajadores oficiales.

Fue enfática en aducir que el incremento salarial se le ha reconocido a los trabajadores oficiales sindicalizados durante la vigencia del conflicto colectivo de trabajo.

Así mismo, explicó que la empresa anualmente realiza el incremento *«del salario con base en el IPC del año anterior y teniendo en cuenta el porcentaje adicional al IPC que se reconoce por el Municipio de Medellín a sus servidores. El incremento salarial siempre se aplica retroactivamente al 1º de enero de cada año. La Junta Directiva de la Empresa en su sesión 324 del 25 de mayo de 2004, autorizó al Gerente General para que cada año actualice el salario de sus servidores en la misma forma en que el Concejo de Medellín lo defina para el Municipio de Medellín»*.

Por su parte el cuerpo arbitral sostuvo que en cuanto a *«la petición 17 del pliego (INCREMENTO SALARIAL), por mayoría se decidió acceder a ella, pero de la manera prevista en la parte resolutive del presente Laudo Arbitral, considerando equitativa la fórmula que [sic] dispuesta para efectuar los incrementos salariales de todos los trabajadores de la empresa, vinculada al incremento que tengan los*

*trabajadores de la Alcaldía de Medellín, y garantizando que en ningún caso será inferior al índice de precios al consumidor (IPC)».*

Vistas las cosas desde la anterior perspectiva, no se exhibe manifiestamente inequitativo el incremento salarial efectuado por los árbitros, ni con este se vulneran derechos constitucionales, legales o convencionales de los trabajadores sindicalizados. Efectivamente, el colectivo arbitral, en aras de ofrecer soluciones justas y equilibradas, consultó la política salarial adoptada al interior de la empresa de tener como parámetro el incremento efectuado para los colaboradores del municipio de Medellín.

Del mismo modo, se ha sostenido que, a la Corte en sede de anulación, no le es dable injerir en las determinaciones de los árbitros en materia salarial, a menos que la decisión de estos resulte abierta, clara y notoriamente inequitativa, o que desconozca derechos mínimos de los trabajadores, o se vulneren derechos constitucionales y legales, circunstancias que en este asunto no acontecen.

Por lo tanto, si el tribunal no decretó el incremento salarial en los términos solicitados por la organización sindical, sino el que en equidad consideró era el que convenía a las partes para la mejor solución del diferendo colectivo, ello no significa que los árbitros estén desbordando sus facultades.

2º) La decisión busca mantener el poder adquisitivo de los salarios y enfrentar fenómenos como el de la devaluación monetaria y la inflación, es decir, tiene como fin mitigar la pérdida del valor real del salario.

3º) No le merece a la Sala ningún reproche, que en este asunto el aumento salarial se hubiera ordenado para los años 2023 y 2024, pues resulta insoslayable que la empleadora efectuó el incremento para el año 2022.

Es línea de pensamiento de esta Corte que frente a los incrementos salariales impuestos con posterioridad a la entrada en vigencia del Laudo arbitral, no hay irregularidad alguna toda vez que el acto regulador de las condiciones de trabajo rige hacia el futuro y, en principio, a partir de la fecha de su expedición, pues con arreglo a lo dispuesto por el numeral 2º del artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 del Decreto Legislativo 616 de 1954, la convención colectiva denunciada está en vigor hasta cuando se firme una nueva o se expida un laudo arbitral que tiene el carácter de tal acuerdo según lo previsto en el artículo 461 *ibídem*. Dicho en otras palabras: si el laudo arbitral tiene como una de sus finalidades la de fijar para el **futuro** las condiciones de los contratos de trabajo, el aumento de salarios puede cobijar todo el tiempo de vigencia del laudo arbitral, por lo que no resulta manifiestamente inequitativo, ni los arbitradores exceden sus facultades legales al ordenar tal incremento.

En armonía con lo discurrido, no es procedente lo solicitado por el sindicato.

### **3. Licencia remunerada por matrimonio**

#### **3.1 Pliego de peticiones**

**Artículo 22. AUXILIO POR MATRIMONIO:** La EMPRESA reconocerá a los trabajadores que se beneficien de la convención, dos (2) SMMLV. Para disfrutar este beneficio, el trabajador debe presentar el registro de matrimonio. Cuando el matrimonio se dé entre trabajadores, el beneficio es para cada uno por el monto establecido.

#### **3.2 Laudo arbitral**

Durante la vigencia del presente laudo arbitral, la empresa reconocerá a los trabajadores beneficiarios del mismo que contraigan matrimonio, una licencia remunerada de ocho (8) días calendario.

PARÁGRAFO 1: La empresa tendrá que aprobarla según la organización de sus turnos y jornadas; y reglamentará la anticipación con la que deban informarle.

PARÁGRAFO 2: Para legalizar este permiso es necesario presentar el registro civil de matrimonio.

### **3.3 Argumentos del Sindicato de Trabajadores y Empleados del Sistema de Transporte del Valle de Aburrá-SINTRAMETRO-**

Explica que los árbitros deciden regular un derecho

a un LICENCIA REMUNERADA por MATRIMONIO, la cual, no fue pedida en el pliego petitorio, se extralimitaron y desbordaron sus facultades al crear un beneficio que por demás ya existe en la empresa por el LAUDO ARBITRAL que se profiriera en enero 20 de 2.016 para la empresa METRO DE MEDELLIN LTDA y el Sindicato SINTRAMETRO, con el agravante que insertaron además, un parágrafo que condiciona y limita lo ya existente dándole facultades a la empresa para que reglamente y condicione a la organización de turnos y jornadas de la empresa, cuando esto no es lo que preceptúa el LAUDO ARBITRAL proferido en el año 2.016 y que se encuentra vigente por la prórroga de que trata el numeral 2) del Artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo.

El artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo prescribe que los árbitros deben ceñirse y decidir en esta clase de TRIBUNALES DE ARBITRAMENTO, sin afectar derechos de las partes reconocidos por la Constitución o la Ley, y lo que precisamente se evidencia con la presente redacción, es que los árbitros no solo regulan en desmejora un derecho ya existente para los trabajadores beneficiarios del Laudo arbitral proferido en el año 2016, sino que se abstienen de pronunciarse sobre lo realmente pedido en el pliego de peticiones, cual es, un AUXILIO POR MATRIMONIO.

Por lo anterior, se solicita que se ANULE la cláusula concedida en el presente Laudo arbitral y se ordene que se mantenga la ya existente en relación con la LICENCIA REMUNERADA POR MATRIMONIO prevista en el Laudo Arbitral vigente y proferido en enero 20 de 2016.

Así mismo, se solicita que se DEVUELVA al Tribunal de Arbitramento para que se pronuncie sobre el AUXILIO POR MATRIMONIO solicitado en el artículo 22º del PLIEGO DE PETICIONES, pues en los considerandos o elementos de juicio para la resolución del presente conflicto colectivo, se hizo pronunciamiento alguno en el sentido de conceder el derecho o negarlo.

**3.4 Réplica de la sociedad Metro de Medellín Ltda.**

Dice que el Tribunal no se extralimitó, toda vez que, en primer lugar, no desmejoraron las condiciones establecidas en el laudo del año 2016, **ya que en este no se concedió este punto** (resaltas y negrilla fuera de texto) y, en segundo lugar, como se indicó anteriormente los árbitros adoptaron la decisión en el marco de criterios de equidad.

**VIII. CONSIDERACIONES**

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
<b>Artículo 22. AUXILIO POR MATRIMONIO:</b> La EMPRESA reconocerá a los trabajadores que	<i>Durante la vigencia del presente laudo arbitral, la empresa reconocerá a los trabajadores</i>



<i>se beneficien de la convención, dos (2) SMMLV. Para disfrutar este beneficio, el trabajador debe presentar el registro de matrimonio. Cuando el matrimonio se dé entre trabajadores, el beneficio es para cada uno por el monto establecido.</i>	<i>beneficiarios del mismo que contraigan matrimonio, <b>una licencia remunerada de ocho (8) días calendario.</b></i> <i>PARÁGRAFO 1: La empresa tendrá que aprobarla según la organización de sus turnos y jornadas; y reglamentará la anticipación con la que deban informarle.</i> <i>PARÁGRAFO 2: Para legalizar este permiso es necesario presentar el registro civil de matrimonio.</i>
---	---

Una somera confrontación de los anteriores textos, permite observar, al rompe, que el tribunal de arbitramento desbordó la competencia que la ley le otorga para definir esta clase de conflictos toda vez que soslayaron la clara voluntad de la organización sindical, cual era, que el empleador les concediera **un auxilio por matrimonio equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales** y no una licencia remunerada de 8 días calendario que, sin hesitación ninguna, tiene una definición, naturaleza y objetivo, sustancialmente diferentes, es decir, hubo una sustitución de la petición sindical.

La incongruencia presentada, lisa y llanamente traduce que los árbitros no interpretaron la verdadera intención de la organización sindical, por lo que, en este aspecto, se torna inexequible, pues, recálquese, el Tribunal al resolver por fuera del ámbito delimitado por el sindicato en el pliego de peticiones, que se constituye en la brújula llamada a guiar

su decisión, a las claras, traspasó el lindero trazado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo.

Aquí y ahora, vale la pena traer a colación la sentencia CSJ SL, 1º de jun. 2005, rad. 25583, reiterada recientemente en la CSJ SL3132-2022, en cuanto a que *«el arbitramento debe respetar el principio de congruencia (C. de P.C. art. 672-8 y 9) en su triple implicación: a) Absteniéndose de resolver en puntos no sujetos a su decisión, b) Considerándose imposibilitado para conceder ultra petita, es decir más de lo pedido; y C) Decidiendo todos los puntos planteados (Sentencia de la Sala Plena Laboral del 19 de julio de 1982). Gaceta Judicial No. 2410)»*.

Para abundar en razones, repárese en lo siguiente:

No existe duda alguna que el propósito de los trabajadores no es otro que el empleador les reconozca un **auxilio por matrimonio** puesto que el permiso por matrimonio viene siendo reconocido a los miembros del sindicato por medio del laudo arbitral que le puso fin al conflicto colectivo de trabajo suscitado entre las mismas partes, el 19 de enero de 2016, cuyo capítulo denominado **PERMISOS**, dispuso:

La empresa concederá a los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral, los siguientes permisos remunerados:

Para contraer matrimonio legalmente válido: ocho días calendario. Para legalizar este permiso es necesario presentar el registro civil de matrimonio.

La desemejanza entre las prerrogativas también brota, dimanada de la circunstancia de que el tribunal de arbitramento del año 2016 concedió el beneficio del **permiso por matrimonio**, y **negó** la petición sobre **auxilio de matrimonio**. Nótese lo que sostuvo el órgano colegiado en aquella época:

En cuanto a la Petición 25 del pliego (Artículo 25. Matrimonio), decidieron negarla por unanimidad ya que no consideran ajustados a las políticas empresariales ni a las necesidades reales de un trabajador la creación de este **tipo de auxilio**.

Si bien los puntos pudiesen parecer similares por referirse genéricamente al tema del matrimonio, lo cierto es que, se repite, aún a riesgo de fatigar, los permisos ya venían normados en el laudo arbitral anterior del 2016, y la petición del pliego se orientaba, no a regular ese mismo tema, sino uno distinto, el reconocimiento de un auxilio.

Al auscultar los elementos suasorios que obran en el expediente arbitral, se avista que la empresa acepta que estos permisos ya los *«reconoce de manera razonable a través de sus planes de beneficios (los cuales se extienden a todos los trabajadores) y del Laudo anterior [...] 24 (licencia remunerada de 8 días calendario por matrimonio [...])»* y agrega **«No se estima equitativo imponer una carga mayor»** y en la réplica a este recurso adujo el tribunal que no desmejora las condiciones establecidas en el laudo del año 2016, **ya que en este no se concedió este punto** (resaltas y negrilla fuera de texto), expresiones todas que dan a entender que lo pretendido por la organización sindical es un beneficio

distinto y adicional a los permisos por matrimonio, de vetusta conquistado por los trabajadores.

Es de mayor interés memorar, la añeja línea de pensamiento de esta Sala en cuanto a que por medio del conflicto colectivo y la dinámica que le es propia, lo que los trabajadores buscan es precisamente la defensa y la mejora de sus derechos laborales, bien sea superando los establecidos legal o extralegalmente o creando nuevos derechos. Y precisamente la superación de los beneficios consagrados en la ley o en instrumentos convencionales preexistentes, puede darse en dos vías. Por un lado, mediante la creación de nuevos derechos (superación por creación) y, por otro, a través de la complementación o adición de los ya existentes (superación por adición) (CSJ SL13016-2015).

Juzga la Sala, pues, que el auxilio de matrimonio pedido por el sindicato no se opone en nada a los permisos por matrimonio, antes bien lo complementa porque, a buen seguro, les permitiría a los trabajadores acceder a una prerrogativa adicional a la estatuida en el otrora laudo arbitral del año 2016.

Necesario es precisar que, tal como la Sala lo explicó en la sentencia CSJ SL5188-2020, los árbitros no están obligados a ceñirse rigurosamente a las aspiraciones planteadas por los trabajadores en el pliego de peticiones, ya que gozan de un amplio marco de acción en la búsqueda de la paz laboral, a través de la solución más justa y equitativa

del conflicto. De manera que, es válido que la justicia arbitral, al analizar la naturaleza de las aspiraciones de las partes en disputa, acoja total, parcial o bajo determinadas condiciones, las peticiones de la organización sindical. En esta dirección, una respuesta favorable a una petición del pliego no necesariamente significa que deba plasmarse en los mismos términos en que fue pedida, ni mucho menos que la cláusula arbitral deba ser un calco de lo solicitado (sentencia SL14879-2016); pero lo que **NO puede el cuerpo arbitral es sustituirlas, mutar su naturaleza, su esencia; suplantar la voluntad de los trabajadores.**

Llegado a este punto del asunto, una cosa debe quedar clara. El tribunal de arbitramento **sí sustituyó** la petición de los trabajadores, en la medida en que estableció una prerrogativa que no guarda simetría o correspondencia alguna con el auxilio por matrimonio. Y si así resulta serlo, su fallo arbitral se profirió por fuera de lo pedido, toda vez que, se insiste, resolvió sobre un tema no implorado en el pliego de peticiones, lo que implica necesaria y rigurosamente el desconocimiento de lo dispuesto en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, dado que dejó de resolver un punto sobre el cual las partes no lograron acuerdo en la etapa de arreglo directo y, por tanto, soslayó su competencia y obligación de desatar y agotar el objeto de su convocatoria. Dicho en breve, y sin titubeo alguno, no honró su obligación de emitir un pronunciamiento de fondo en lo atinente al tema del auxilio de matrimonio, generatriz de su convocatoria, por manera que, *lo concedido perdió el marco de congruencia en el que tal órgano se puede mover,*

extravió la órbita que señalara el pedimento inicial.

De todo el recorrido traído hasta acá emerge un elocuente colofón: el tribunal de arbitramento profirió un **fallo inhibitorio implícito** que, en palabras del Tribunal Constitucional, se presenta cuando *«el juez profiere una decisión que en apariencia es de fondo, pero que realmente no soluciona el conflicto jurídico planteado y deja en suspenso la titularidad, el ejercicio o la efectividad de los derechos y prerrogativas que fundaban las pretensiones elevadas ante la jurisdicción»* (senetencia CC T-134/04).

La definición de un conflicto de intereses, de igual manera, dimana como una obligación inevitable para los árbitros conforme lo ordenan los artículos 116 y 229 de la Constitución Política. En efecto, estas disposiciones, de imperativa atención, les indican que al ser particulares que ejercen transitoriamente la función judicial, deben garantizar la tutela jurisdiccional efectiva, entendida en este asunto, como la obtención de una decisión de fondo y congruente con aquello que se pretende.

En el contexto que antecede, recuerda la Sala que no es jurídicamente posible que el tribunal de arbitramento se abstenga de resolver sobre el fondo del asunto, pues tal proceder deja insoluble parcialmente el conflicto colectivo de trabajo, perdiendo su razón de ser ese mecanismo previsto por el legislador para dirimir los conflictos colectivos de trabajo, donde se somete la solución de las diferencias a la decisión de particulares investidos transitoriamente de

jurisdicción.

Así como el tribunal de arbitramento desborda su competencia cuando resuelve temas sobre los cuales hubo acuerdo entre las partes, o simplemente no fueron objeto del conflicto colectivo de trabajo y, por ende, no se incluyeron en el pliego de peticiones, también incumple su función, cuando deja de pronunciarse respecto de cualquiera de los puntos que con precisión le fijaron las partes contendientes, bien por olvido **o por cualquier otra circunstancia** que lo lleve a inhibirse de fallar, como sucede en el presente caso.

Bajo esa tesitura, es de suma importancia no perder el rumbo del faro de lo señalado en la providencia CSJ SL, del 22 de ene. 2008, rad. 34861, en cuanto a que: (i) si el tribunal de arbitramento **tiene competencia** para definir los puntos del pliego de peticiones que no pudieron ser resueltos en la etapa de arreglo directo, **no es jurídicamente viable que se inhiba. De suceder así debe la Corte devolver el laudo para que el tribunal efectué pronunciamiento de fondo**; y (ii) **sólo es procedente la inhibición cuando los árbitros efectivamente carecen de competencia.**

Ha de observarse que, en el asunto bajo escrutinio, al presentarse un fallo inhibitorio implícito, la forma de controvertirlo es a través del recurso de anulación, dado que al ser una *decisión que en apariencia es de fondo*, no era viable echar mano de los remedios procesales, en estrictez, el de adición.

Recapitulando. Luce palmario en la preceptiva arbitral glosada, que el tribunal de arbitramento extralimitó lo pretendido por el sindicato, es decir, hubo incongruencia objetiva al afectar la petición de los trabajadores y, por repercusión, rebasó el ámbito del conflicto colectivo de trabajo, pues, se repite casi hasta el agotamiento, se excedió en sus funciones o en su radio de acción. Al no ser posible entrar a examinar si tuvo como norte la equidad, fundamentada en los principios de racionalidad y proporcionalidad, no queda otra alternativa que anularla. Y, como consecuencia directa de ese dislate de actividad, sin discusión alguna, dejó de lado la definición de la petición concerniente al auxilio por matrimonio.

Todo lo dicho, así puede condensarse: se anulará la decisión de la licencia de matrimonio. Como el tribunal de arbitramento profirió un fallo inhibitorio implícito y goza de plena competencia para pronunciarse en torno a la petición del auxilio de matrimonio, habida cuenta de que se trata de un punto rigurosamente económico, habrá de devolverse para que proceda de conformidad.

Ahora bien, la circunstancia de devolver el laudo para que el tribunal de arbitramento se pronuncie sobre este específico punto, no implica, rigurosa e irrestrictamente, que el cuerpo colegiado deba decidir en la forma propuesta en el pliego de peticiones. Lo que ha enseñado la Sala es que los árbitros tienen competencia para resolverlo, bien sea a favor o en contra de lo propuesto por el sindicato, bajo los parámetros, entre otros, de la equidad, razonabilidad y



proporcionalidad.

Visto lo anterior, la Sala rectifica y recoge cualquier otro criterio jurisprudencial en lo que atañe a los efectos de las decisiones extra *petita* y la devolución al tribunal de arbitramento cuando, como consecuencia de aquellas, se sustituya de manera sustancial la voluntad de la organización sindical por parte del cuerpo arbitral.

#### **4. Auxilio por muerte del trabajador**

##### **4.1 Pliego de peticiones**

**Artículo 24. AUXILIO EXTRA LEGAL POR MUERTE DEL TRABAJADOR:** La EMPRESA reconocerá al cónyuge o a quien el trabajador acredite como beneficiario, un auxilio por muerte de una suma equivalente a ocho (8) SMMLV, que deberá pagar dentro de los ocho (8) días siguientes a la muerte del trabajador, independiente de la seguridad social, el seguro patronal y el seguro que actualmente tenga el trabajador ya sea por parte de la EMPRESA.

##### **4.2 Laudo arbitral**

**AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR** La empresa reconocerá al cónyuge o compañero(a) permanente, o a los hijos o padres que dependan económicamente del trabajador, un auxilio por muerte del servidor beneficiario del presente laudo arbitral, equivalente a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes. PARÁGRAFO 1: Este auxilio será pagado dentro de los treinta (30) días siguientes a que el beneficiario acredite la ocurrencia de dicho suceso, mediante la entrega a la empresa del correspondiente certificado de defunción. PARÁGRAFO 2: El auxilio funerario de que trata el presente artículo solo se pagará en el evento que la empresa cancele la póliza que actualmente tiene contratada para el aseguramiento de la muerte de sus servidores.

#### **4.3 Argumentos del Sindicato de Trabajadores y Empleados del Sistema de Transporte del Valle de Aburra -SINTRAMETRO-**

Afirma que el presente laudo arbitral cercena su

derecho

[...] y abre una posibilidad para que la empresa elimine un seguro de vida colectivo que hoy tiene con los sus trabajadores, pues el condicionamiento prescrito en el PARAGRAFO 2º de la presente clausula, le quita la finalidad misma del derecho contentivo concedido por los Árbitros en el presente Laudo, porque existen normas protectoras que disponen de una suma mayor, en el evento que el empleador no adopte y contrate pólizas de seguros de vida para suplir dicha obligación y porque la empresa METRO DE MEDELLIN LTDA, tiene suscrito desde el año 2015 una PÓLIZA DE VIDA para todos sus servidores (empleados públicos y trabajadores oficiales) que cubre esta contingencia, con valores superiores a los concedidos en el presente LAUDO ARBITRAL, valores que en la actualidad se tienen con la ASEGURADORA POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS y que en la actualidad asciende a una suma de \$82.500.000,00, valor que se tiene dentro de las obligaciones legales de cualquier empleador en Colombia y lo solicitado en pliego petitorio y concedido por el Tribunal, es un auxilio económico distinto que permita a su grupo familiar, solventar las contingencias económicas que se deriven por la falta de su familiar trabajador. Lo anterior, no es equitativo y se aparta de una prestación existente en la empresa a partir del año 2015 para todos los servidores, que contrastado con lo otorgado por el tribunal no se compadece en su valor y de quedar como está redactado el parágrafo 2, es provocar que se excluya a los trabajadores del amparo de dicha póliza, porque es evidente que para la empresa le resulta más beneficioso cancelar la póliza de vida colectiva que tiene para beneficios de todos los servidores públicos de la entidad, por lo que se solicita que el PARAGRAFO 2 sea anulado.

#### **4.4 Réplica de la sociedad Metro de Medellín Ltda.**

Expone que tampoco existe causal para su anulación pues la decisión no es inequitativa, ni mucho menos se trata de una prestación social.

Por el contrario,

[L]a cláusula establece un auxilio equivalente a 4 SMLMV para los familiares del trabajador que fallezca, solo en caso de que la Empresa no tenga vigente la póliza de aseguramiento correspondiente. Es decir, mi representada tiene una póliza de

vida para sus servidores que cubre un mayor valor, pero esto no significa que la misma en cualquier momento pueda variar o cancelarse. De allí que el Tribunal de Arbitramento lo que hizo fue garantizarles a los trabajadores sindicalizados un beneficio, para el evento en que la Empresa cancele la póliza que tiene contratada, sin que se esté promoviendo la exclusión de los trabajadores sindicalizados del amparo del contrato de seguro celebrado. Se concluye que no se encuentran razones que avalen la aseveración que realiza el recurrente, con respecto a que se pretende que se excluya de este amparo a los beneficiarios del laudo, por el contrario, el laudo está buscando garantizarles a sus beneficiarios el auxilio equivalente a 4 SMLMV. De acuerdo con lo anterior, no se encuentran fundamentos para que la decisión adoptada con respecto al auxilio por muerte del trabajador sea anulada.

### **IX. CONSIDERACIONES**

Como ya se dijo el cuerpo arbitral puede acondicionar las peticiones a las circunstancias vigentes en la empresa y racionalizar su otorgamiento de manera que se cumpla con la finalidad para la cual son instituidos los beneficios, por ello, en este asunto, se avista que el órgano colegiado otorgó este beneficio, observando las manifestaciones e intereses de las partes, por lo que fue una decisión congruente y coherente, basada en los principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad.

Atinente a las afirmaciones de la organización recurrente en cuanto a que lo dispuesto en el laudo arbitral abre la *«posibilidad para que la empresa elimine un seguro de vida colectivo que hoy tiene con los sus trabajadores, pues el condicionamiento prescrito en el PARAGRAFO 2º de la presente clausula, le quita la finalidad misma del derecho contentivo concedido por los Árbitros en el presente Laudo, porque existen normas protectoras que disponen de una suma*

*mayor, en el evento que el empleador no adopte y contrate pólizas de seguros de vida para suplir dicha obligación, así como, es provocar que se excluya a los trabajadores del amparo de dicha póliza, porque es evidente que para la empresa le resulta más beneficioso cancelar la póliza de vida colectiva que tiene para beneficios de todos los servidores públicos de la entidad, por lo que se solicita que PARAGRAFO 2 sea anulado», en puridad de verdad no pasa de ser suposiciones o conjeturas, no admisibles en este recurso extraordinario.*

La Corte advierte que la recurrente construye su acusación sobre hipótesis imaginarias, algunas de las cuales, incluso, insinúan la mala fe de la empresa hacia los trabajadores. El principio de buena fe es un principio general del derecho, un principio constitucional (art. 83 CN) y en materia laboral es un imperativo inmerso en el contrato de trabajo (art. 55 CST). Significa lo anterior, que la conducta y las interpretaciones de los sujetos de la relación de trabajo, no solo deben realizarse de buena fe, sino también bajo la convicción de que mi interlocutor actúa de igual manera. No se puede adoptar, como guía de comportamiento y comprensión del mundo, que el otro actuará con malicia o con un ánimo de perjudicar (CSJ SL5295-2018).

De manera que no es procedente la anulación solicitada por la organización sindical.

### **5. Permisos sindicales- numerales 1 y 4**

El sindicato no adujo argumentación que sustente su disconformidad.

Dada la prosperidad parcial de la acusación no hay costas que deba asumir la organización sindical.

### **XIV. DECISIÓN**

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

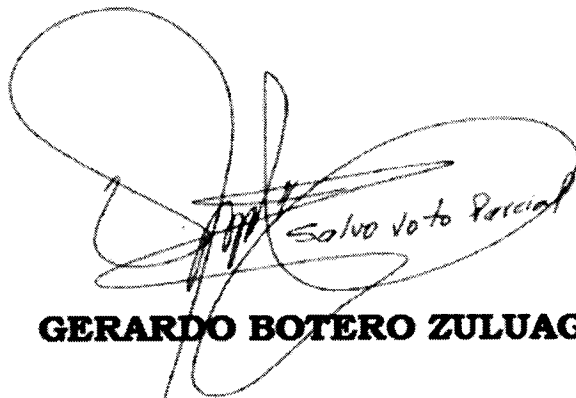
### **RESUELVE:**

**PRIMERO: DEVOLVER** el laudo arbitral al tribunal de arbitramento convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL SISTEMA DE TRANSPORTE DEL VALLE DE ABURRA -SINTRAMETRO-** y la **EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRÁ LTDA -METRO DE MEDELLÍN LTDA.**, para que dentro de los 5 días siguientes a su reinstalación se pronuncie sobre la siguiente petición del pliego: «Artículo 22. *AUXILIO POR MATRIMONIO: La EMPRESA reconocerá a los trabajadores que se benefician de la convención, dos (2) SMMLV. Para disfrutar este beneficio, el trabajador debe presentar el registro de matrimonio. Cuando el matrimonio se dé entre trabajadores, el beneficio es para cada uno por el monto establecido*», conforme a la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: NO DEVOLVER NI ANULAR** las demás disposiciones arbitrales controvertidas en el presente recurso de anulación.

**TERCERO:** Sin costas.

Notifíquese, publíquese y envíese al Ministerio del Trabajo y al Tribunal de Arbitramento para lo de su competencia. Si el punto que motiva la devolución del expediente no es objeto del recurso de anulación, la Secretaría del Tribunal deberá remitir el presente asunto al Ministerio del Trabajo para lo de su cargo.



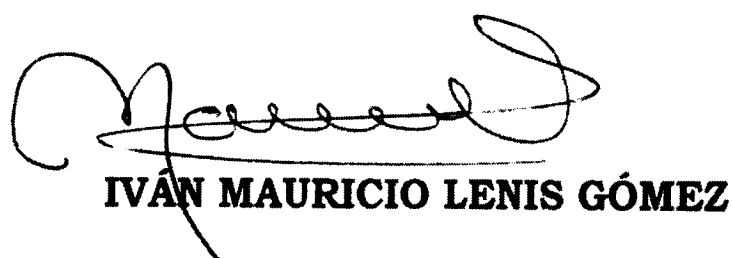
**GERARDO BOTERO ZULUAGA**



**FERNANDO CASTILLO CADENA**

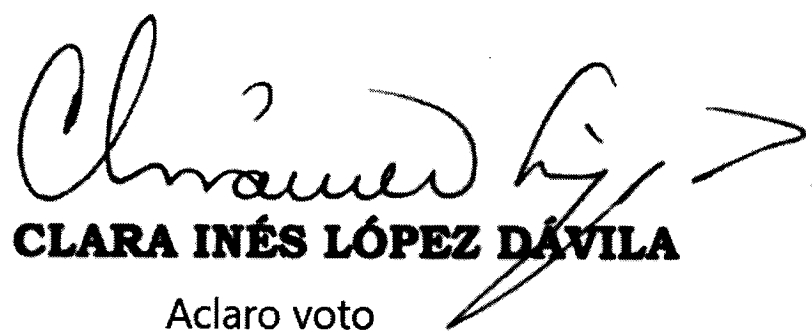


**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**



**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**

**Aclaro voto parcial**



**CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA**

Aclaro voto



**OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR**

**SALVO VOTO PARCIAL**



**MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO**