



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, advirtiéndolo 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 vengencia 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 1 ° 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 ARBITRAMIENTO, 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
<p>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</p>	<p>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.</p> <p>PARÁGRAFO 1: La empresa tendrá que aprobarla según la organización</p>

<p><i>trabajadores, el beneficio es para cada uno por el monto establecido.</i></p>	<p><i>de sus turnos y jornadas; y reglamentará la anticipación con la que deban informarle.</i></p> <p><i>PARÁGRAFO 2: Para legalizar este permiso es necesario presentar el registro civil de matrimonio.</i></p>
---	--

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 inexecutable, 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, dimana 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» (sentencia 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 efectúe 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 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*», 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.

Salva voto parcial

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Presidente de la Sala

FERNANDO CASTILLO CADENA

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Aclara voto parcial

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Aclara voto

CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

Salva voto parcial

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

FERNANDO CASTILLO CADENA

Magistrado ponente

SALVAMENTO DE VOTO PARCIAL

SL2453-2023

Radicación n.º 96012

Como lo manifesté en la Sala respectiva, con el acostumbrado respeto, salvo parcialmente mi voto de la decisión de Anulación SL2453-2023 de trece (13) de septiembre dos mil veintitrés (2023), pues, en primer lugar, considero que una decisión *extrapetita* no es una decisión *inhibitoria implícita* y, de acuerdo con el art. 143 del CPTSS, no se pueden confundir estos dos tipos de decisión en un laudo arbitral en equidad para efectos de ordenar la devolución del mismo en la sentencia que resuelve el recurso de anulación de laudo. En segundo lugar, según la información registrada en la sentencia, el Tribunal sí decidió de fondo la petición referente al beneficio por matrimonio del trabajador de forma congruente, dentro del marco que lo permite la equidad, aunque no lo hiciera en los mismos términos de la pretensión del sindicato.

En breve, la decisión *extra petita* es un tipo de sentencia que se caracteriza por la sustitución de una pretensión por otra que no fue formulada por la parte. En el proceso arbitral en equidad, propio de las negociaciones colectivas, está previsto el recurso de anulación del laudo para que esta Sala

verifique su regularidad y, acorde con el art. 143 del CPTSS, lo deberá *anular* si encuentra que el tribunal *extralimitó* el objeto para el cual fue convocado. En tanto que, si observa que no fueron decididas algunas de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria, la Sala devolverá el expediente al juez del conflicto colectivo para que se pronuncie sobre ellas.

Según la decisión mayoritaria y que no comparto, con una somera confrontación del beneficio solicitado en el pliego y el concedido en el laudo por motivo de matrimonio del trabajador, «*al rompe*», mostraba 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».

Al margen de apoyar la tesis de que hubo fallo extra petita y daré más adelante las razones de ello, según el art. 143 precitado, lo que procedía frente a la supuesta extralimitación que observó la Sala era *anular* ese punto del laudo, sin más pronunciamiento.

Por eso considero que la Sala no debió, bajo la ficción de un *fallo inhibitorio implícito* construido en la parte motiva y no declarado en la resolutive, ordenar la devolución del

laudo, menos cuando en este caso sí hubo decisión de fondo del Tribunal respecto del beneficio por matrimonio del trabajador y el referido art. 143 expresamente dispone la devolución del laudo para cuando no hay decisión, lo cual me lleva a afirmar que en la decisión mayoritaria se trató de una interpretación y aplicación *contra legem*. A todo esto, se suma que, en la parte resolutive, no quedó claro en qué estado se encuentra el beneficio consistente en la licencia remunerada por el matrimonio del trabajador reconocido en el laudo.

La misma sentencia de la que suscribo mi voto disidente, en la cadena de argumentos de la parte motiva que llevaron a la decisión de devolver el laudo, tuvo que reconocer la *inexequibilidad* de lo resuelto por el Tribunal, previamente a determinar que hubo *fallo inhibitorio implícito*, lo cual me da la razón en que el laudo sí decidió de fondo sobre el punto. Por tanto, es contradictorio decir que hubo *fallo inhibitorio implícito* sobre el punto en cuestión. A continuación, me permito citar textualmente el párrafo pertinente de la sentencia que no comparto:

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 linderero trazado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo. (Destaco lo que afirmo). Pag. 14.

Por último, para demostrar también la debilidad del método de acudir a premisas implícitas en el control de

legalidad de una decisión arbitral en equidad, como lo hizo la mayoría de la Sala, consistente en que, dependiendo de las premisas implícitas que se elijan, se puede dirigir el resultado deseado y, si se cambian las premisas, se puede arribar incluso a conclusiones contrarias, a manera de ejemplo, manifiesto que por esa vía igualmente cabría sostener que la decisión en equidad tomada por el Tribunal de forma distinta a lo pedido por el sindicato, objeto de estudio, conlleva la negativa *implícita* de la pretensión al pago del auxilio pecuniario por matrimonio del trabajador, por razones de equidad, para conservar la licencia remunerada de ocho días por el mismo motivo, lo cual llevaría a negar la devolución del expediente o la nulidad de esa decisión, y necesariamente excluye el supuesto de la decisión *inhibitoria implícita*.

En segundo lugar, sostengo que en este caso no hubo decisión extrapetita, sino una decisión de fondo con la congruencia propia de los fallos en equidad, en el sentido de que, conforme a los límites de su competencia, el Tribunal resolvió la petición del beneficio económico por ocasión del matrimonio del trabajador en términos distintos a los solicitados por el sindicato, para favorecer, por razones de equidad, la forma en que la empresa lo venía reconociendo, esto es, una licencia remunerada de ocho días por matrimonio del trabajador.

Como se dijo en la sentencia CSJ SL5188-2020 y lo recuerda la sentencia que no acompañó con mi voto, el colegiado en equidad no está obligado a ceñirse rigurosamente a las aspiraciones planteadas por los

trabajadores en el pliego de peticiones, ya que goza 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).

Justamente, la decisión arbitral en cuestión se adecua al marco fijado por la jurisprudencia citada, pues el Tribunal resolvió de fondo la petición de beneficio económico por matrimonio y, si bien no lo hizo en los mismos términos del pago de una suma de dinero, como estaba en el pliego, la concedió manteniendo el beneficio económico que la empresa venía reconociendo por este concepto. Por tanto, considero que el Tribunal no extralimitó su competencia en la decisión.

Con fundamento en lo anterior, mi postura minoritaria es la de que lo procedente era negar la nulidad y la devolución del laudo que fue solicitada por el Sindicato en su recurso, porque no había razones de ley para hacerlo, conforme a lo aquí expuesto.

Dejo así sustentado mi salvamento de voto parcial.

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Magistrado

FERNANDO CASTILLO CADENA

Magistrado Ponente

SALVAMENTO DE VOTO

Recurso Extraordinario de Anulación

Radicación n.º 96012

Acta 34

Referencia. Recurso de anulación interpuesto por el 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.

Con el acostumbrado respeto por las decisiones mayoritarias de la Sala, en este especial asunto me permito salvar el voto de manera parcial, en tanto, no comparto lo resuelto, relativo a devolver el laudo arbitral al tribunal de arbitramento, para que se pronuncie sobre la petición del pliego, correspondiente al artículo 22 del auxilio de matrimonio.

La Sala mayoritaria, consideró que el tribunal de arbitramento desbordó la competencia que la ley le otorga

para definir esa 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*», lo que a todas luces tiene una definición, naturaleza y objetivo, sustancialmente diferentes, es decir, que hubo sustitución de la pretensión del sindicato, por lo que los árbitros no interpretaron la verdadera intención de la organización sindical.

Pues, en mi prudente juicio, no debía ordenarse la devolución el laudo arbitral, para que el tribunal se pronunciara sobre la petición del auxilio del matrimonio pedido por el sindicato por las razones que paso a sustentar:

La organización sindical pretendió que la empresa reconociera un auxilio «*a los trabajadores que se beneficien de la convención, dos (2) SMLMV. Para disfrutar este beneficio, el trabajador debe presentar el registro de matrimonio. Cuando el matrimonio se dé entre trabajadores, el beneficio es para uno por el monto establecido*».

El tribunal, al resolver tal solicitud, indicó que:

(...) 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.

Significa lo anterior, que el Tribunal de arbitramento se

pronunció sobre lo pedido por el sindicato y, no se extralimitó en lo pretendido, ni tampoco lo sustituyó, pues según lo ha considerado esta Corte, los árbitros no están obligados a ceñirse rigurosamente a las aspiraciones planteadas en el pliego de peticiones, dado 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, siempre que sus decisiones no riñan en forma ostensible con el espíritu de equidad que las debe acompañar. (CSJ SL695-2023).

En igual sentido, ha sostenido esta Corporación que la devolución del laudo es viable cuando los árbitros declaran su falta de competencia o se inhiben de adoptar una decisión de fondo a pesar de estar facultados para ello, pero si lo resuelto por aquellos es negar o acoger parcialmente los reclamos del pliego, no procede su devolución.

El Tribunal definió de manera diferente la petición de la Organización Sindical, pues concedió una licencia remunerada de ocho días calendario a los trabajadores que contrajeran matrimonio, es decir, que los árbitros amparados en el amplio margen de discrecionalidad para analizar la petición, no necesariamente debían acceder a lo pedido, pues podía condicionar, ajustar y modular la petición, siguiendo los principios de equidad, como en efecto ocurrió, luego no procedía la devolución del laudo.

Los arbitradores gozan en ese caso de un amplio y razonable margen de discrecionalidad para, de acuerdo con

su criterio, reformular si es necesario un pedimento, de acuerdo con las circunstancias propias de cada conflicto. En decisión CSJ SL2615-2020 dijo la Corte al respecto:

Se ha sostenido en múltiples ocasiones y aún en esta misma providencia en acápite anterior, que en ejercicio de la equidad el Tribunal puede, con razonable amplitud, conceder lo solicitado por la organización sindical, sin que sea necesario que tal otorgamiento signifique una reproducción fiel de lo pedido, pudiendo el Colegiado ampliar, restringir, modificar, variar, bien sea montos, topes, modalidades, siempre y cuando, se itera, no caiga en lo desproporcionado, caprichoso o arbitrario, de tal suerte que la concesión hecha resulte tan desfigurada que, definitivamente, desdibuje lo pedido o definitivamente se aleje de ello, tornándolo en irreconocible.

La devolución resultaría francamente improcedente, porque, se itera, hubo un pronunciamiento de fondo no una abstención o una decisión inhibitoria lo que descarta de plano tal proceder, ya que el tribunal adoptó la determinación que a su juicio encontró era la que mejor solucionaba el conflicto en ese particular aspecto, concediendo la licencia remunerada por un término que estimó prudente y proporcional al propósito perseguido.

Por las anteriores razones, en mi criterio, estimo que no debe devolverse el laudo arbitral.

Así, dejo consignados los motivos de mi discrepancia.

Fecha ut supra,

GERARDO BOTERO ZULUAGA
Magistrado

ACLARACIÓN DE VOTO

Empresa: Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburra Ltda. -Metro de Medellín Ltda.

Sindicato: Sindicato de Trabajadores y Empleados del Sistema de Transporte del Valle de Aburra - SINTRAMETRO.

Radicación: 96012

Magistrado Ponente: Fernando Castillo Cadena

Tal como lo expresé en la sesión en la que se debatió el asunto, manifiesto que aclaro el voto en cuanto a las consideraciones generales del fallo, en las que se plantea la posibilidad de analizar la «inequidad» de los beneficios que el Tribunal negó.

Lo anterior, debido a que como lo he expuesto en múltiples oportunidades, la inequidad manifiesta no es una causal de anulación que pueda estudiar la Corte.

Ello, en síntesis, porque una vez negada o concedida la cláusula, la Corte no tiene competencia para examinar el criterio de equidad de los árbitros y de este modo determinar si lo laudado es *manifiestamente inequitativo o desproporcionado*.

Conforme los artículos 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y 458 del Código Sustantivo del Trabajo, en sede de anulación la Corte únicamente puede verificar la regularidad del laudo, esto es, si el Tribunal extralimitó el objeto para el que fue convocado o afectó los derechos fundamentales o facultades que les asisten a los interlocutores sociales.

En este sentido, únicamente los árbitros tienen competencia para decidir el conflicto en equidad, sin embargo, es un

contrasentido admitir que una cláusula del laudo puede atacarse por inequidad manifiesta.

Para explicar este criterio, transcribo las consideraciones que la han soportado:

[...] la «inequidad» no constituye una causal de anulación. En efecto, pese a que la jurisprudencia de la Sala ha adoctrinado que las partes pueden recurrir en anulación cuando consideren que la cláusula laudada es manifiestamente inequitativa (CSJ SL, 23 nov. 1988, rad. 3041; CSJ SL, 14 nov. 1995, rad. 8324; CSJ SL, 6 oct. 1997, rad. 10263; CSJ SL, 26 feb. 2004, rad. 23265; SL14391-2015, SL1076-2017, entre muchas otras), en mi criterio, ello no es jurídicamente admisible, pues no existe norma alguna que contemple tal motivo o causal; además, que se aparta del entendimiento, alcance, finalidad y sentido de los procedimientos arbitrales.

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

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

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

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

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

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

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

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

Lo anterior implica entender que la revisión en anulación debe ser extraordinaria y excepcional, y únicamente concierne a

ejercer un control posterior respecto a la competencia de los árbitros en los términos explicados.

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

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

“En reiterada jurisprudencia, el Consejo de Estado se ha referido al carácter excepcional, extraordinario y restrictivo del recurso de anulación contra un laudo arbitral. Lo anterior, bajo el entendido de que este recurso no puede, bajo circunstancia alguna, convertirse en la vía de entrada para el estudio del caso en una segunda instancia. La finalidad esencial del recurso de anulación consiste en la protección del derecho al debido proceso en cabeza de las partes, por lo cual el juez está instituido para analizar los vicios procedimentales (errores in procedendo) del laudo, mas no la decisión de fondo (errores in iudicando) del mismo. De hecho, según el inciso final del artículo 42 del Estatuto Arbitral, relativo al trámite del recurso de anulación, la autoridad competente para conocer de este recurso no está facultada para pronunciarse sobre el fondo de la controversia, ni para calificar o modificar “los criterios, motivaciones, valoraciones probatorias o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral al adoptar el laudo”.

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

salvaguarda de procedimiento que permite verificar que las reglas de competencia se han cumplido con rigor.

Debo señalar adicionalmente que la interpretación que le ha otorgado la jurisprudencia al requisito de inequidad manifiesta genera problemas procesales de constitucionalidad, pues el sindicato está situado en una posición desigual en relación con el empleador. Adviértase que las normas que regulan el recurso de anulación no prevén la posibilidad de devolver el expediente cuando los árbitros niegan una petición del pliego. Por consiguiente, de ocurrir una inequidad protuberante al momento de negar una pretensión del pliego, los sindicatos no pueden acudir ante la Corte para que estudie si esta circunstancia se presentó y ordene la devolución del expediente a los árbitros para que reexaminen el punto. En cambio, si una decisión del laudo adolece de este defecto sustancial, los empleadores sí pueden pedir su anulación.

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

En esta perspectiva, la Sala debió rechazar los reparos que el sindicato fundó en una supuesta inequidad y no abordar su estudio, por lo que al respecto salvo mi voto.

Asimismo, en cuanto a las alusiones que la Sala hizo respecto a la inequidad manifiesta son inanes, pues en últimas, tal como lo expliqué, de nada serviría elucidar si lo que negó o concedió el Tribunal fue inequitativo, dado que inevitablemente deberá mantenerse la cláusula ante la imposibilidad de dictar una decisión de reemplazo, de ahí la evidente desventaja del sindicato en la configuración de esta causal de anulación.

Sustento así mi aclaración de voto.

Fecha *ut supra*.

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrado

FERNANDO CASTILLO CADENA

Magistrado ponente

ACLARACIÓN DE VOTO

Radicación n.º 96012

Sindicato de Trabajadores y Empleados del Sistema de Transporte del Valle de Aburrá -Sintrametro- contra La Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá Ltda - Metro de Medellín Ltda.

Con el acostumbrado respeto por la decisión que adoptó la Sala y, tal como lo expresé en la sesión en la que se debatió el asunto, me permito aclarar el voto, frente al estudio de la cláusula denominada “*incremento salarial*”, toda vez que, a mi juicio y por las razones que expongo a continuación, la manifiesta inequidad no constituye causal de anulación.

Manifiesta inequidad como causal de anulación

La mayoría de la Sala considera que, en el trámite del recurso de anulación, su competencia se extiende a: «*i) verificar la regularidad del laudo arbitral, proferido con ocasión de un conflicto colectivo de intereses; ii) corroborar que el Tribunal de Arbitramento no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado; iii) examinar que la decisión no haya vulnerado derechos o facultades constitucionales, legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes; iv) analizar que no contenga cláusulas abiertamente inequitativas para alguna de éstas; y v) devolver*

a los árbitros el expediente en el evento que no hayan decidido temas o aspectos sobre los cuales tienen competencia», (CSJ SL17703-2015 reiterada en SL5227-2018). No obstante, en mi criterio, el campo de acción que, en estos asuntos, la ley le otorga a la Corte no consulta tal amplitud.

En efecto, conforme a los artículos 458 del Código Sustantivo del Trabajo y 143 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la función de esta Corporación se restringe a: (i) examinar que la decisión no vulnere derechos o facultades constitucionales, legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes, (ii) corroborar que el Tribunal de arbitramento no extralimite el objeto para el cual fue convocado y decida todos los puntos respecto de los cuales debía pronunciarse por tener competencia para ello.

Por tanto, considero que no es viable que la Corte analice las cláusulas del laudo arbitral bajo la acusación de ser *abiertamente inequitativas*, toda vez que ni la normativa procesal ni la sustancial laboral contemplan tal motivo de anulación; luego, dicha postura carece de justificación legal, sin que sea pertinente que el juez elabore una interpretación extensiva al respecto, pues, por tratarse de un medio de impugnación extraordinario, el mismo es rogado, dispositivo, taxativo y debe limitarse a las causales específicamente autorizadas por el legislador.

Además, los jueces laborales unipersonales y colegiados tienen competencia para resolver conflictos jurídicos; esto es,

los relativos a la interpretación y aplicación de normas preexistentes. Sus decisiones son en derecho y, por mandato del artículo 3º del código adjetivo en cita, no conocen de conflictos económicos cuyo fin es la creación o modificación de beneficios laborales.

Así, a diferencia de los jueces arbitrales, quienes edifican su decisión en criterios de razonabilidad y proporcionalidad, las providencias que emiten los jueces laborales deben sustentarse en argumentos jurídicos y conforme a los supuestos fácticos y el acervo probatorio que las partes pongan a su disposición y los medios de convicción que, eventualmente, decreten de oficio, por considerarlos pertinentes, conducentes y necesarios para esclarecer el asunto.

Al respecto, esta Sala ha reiterado que, *«mientras en las sentencias ordinarias se exige una argumentación estrictamente jurídica, fáctica y probatoria, el laudo en equidad se estructura a partir del sentido común, las reglas de la persuasión racional, la apreciación objetiva de los hechos probados, las posiciones de las partes y la naturaleza del conflicto»*, (CSJ SL1062-2023).

En tal sentido, cuando la Corte examina la eventual *inequidad* de un beneficio del laudo arbitral, desconoce su obligación de interpretar y aplicar normas preexistentes. En su lugar, realiza juicios de valor acerca de la equidad o inequidad de un beneficio conforme al estudio de los diferentes aspectos económicos y financieros que permean el

conflicto, circunstancia aquella que, como se expuso, le está vedado por ley.

En otros términos, cuando la Sala se ocupa de verificar que el contenido del laudo sea equitativo, invade la órbita de los árbitros al sustituir el criterio de estos por el del juez y desconoce la amplia discrecionalidad que aquellos tienen de fallar con fundamento en razonamientos de proporcionalidad y razonabilidad.

Considero, además, que el análisis de la inequidad manifiesta de una cláusula arbitral, implica el desconocimiento del derecho a la igualdad de las partes, en tanto pone a las organizaciones sindicales en una situación de desventaja frente a sus empleadores.

Lo anterior, por cuanto, en la práctica, únicamente estos últimos podrán acudir a esa causal jurisprudencial para solicitar la anulación de una prerrogativa, que, de ser viable, les significará una ganancia.

No obstante, la situación de los sindicatos es distinta. En efecto, recuérdese que, en el trámite del recurso de anulación, la Sala no tiene competencia para devolver el laudo a los árbitros cuando *niegan* una petición, ni tampoco decidir en lugar de ellos; de ahí que si el juez de la heterocomposición niega o concede parcialmente un beneficio y la organización sindical acude en anulación por considerar que tal decisión es inequitativa, la Corte no podrá devolver el asunto al Tribunal para obtener de él un nuevo

pronunciamiento que consulte los intereses del sindicato y, menos aún, suplir el examen de lo pretendido y adoptar cualquier determinación en su remplazo.

Por último, considero que el abstenerse de estudiar las cláusulas atacadas por «*inequidad manifiesta*» constituye un método suasorio para que el diálogo social fluya y las diferencias o conflictos que se susciten sean resueltos directamente por sus actores, todo, en consonancia con los mecanismos destinados a facilitar la negociación colectiva, entre ellos la revisión de las cláusulas de la convención o del laudo que se consideren onerosas; postura que coincide con el criterio que el Comité de Libertad Sindical ha referido en sus recomendaciones, por ejemplo, en el párrafo 1326 señaló:

Si bien ciertas reglas y prácticas pueden facilitar el desarrollo de la negociación colectiva y contribuir a promoverla, y si algunas medidas pueden facilitar a las partes el acceso a ciertas informaciones, por ejemplo, sobre la situación económica de su unidad de negociación, sobre los salarios y condiciones de trabajo en unidades vecinas y sobre la situación económica general, todas las legislaciones por las que se instituyen organismos y procedimientos de mediación y conciliación destinados a facilitar la negociación entre copartícipes sociales deben salvaguardar la autonomía de las partes implicadas en la negociación. Por todo lo anterior, en lugar de conferir a las autoridades públicas poderes de asistencia activa, e incluso de intervención, que les permitan hacer prevalecer su punto de vista, es más conveniente tratar de convencer a las partes implicadas en la negociación que por su propia voluntad deben tener en cuenta las razones capitales relacionadas con las políticas económicas y sociales de interés general que el gobierno ha mencionado (resaltado fuera del texto original).

En conclusión, a mi juicio la inequidad de una cláusula no constituye causal de anulabilidad de los laudos arbitrales por no estar contemplada en la ley y, en consecuencia,

cuando las partes acudan a tales argumentos, los mismos deben rechazarse.

Conforme a lo discurrido, aclaro el voto.

Fecha ut supra

CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Magistrada