



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Magistrado ponente

AL5354-2022

Radicación n.º 91730

Acta 29

Bogotá D.C., treinta y uno (31) de agosto de dos mil veintidós (2022).

Sería del caso resolver el recurso de anulación interpuesto por la **UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS -USTI-** contra el laudo arbitral proferido por el tribunal de arbitramento el 5 de octubre de 2021, en el marco del conflicto colectivo suscitado entre la organización sindical recurrente y la empresa **URBASER COLOMBIA S.A. E.S.P.**, de no ser porque la Sala advierte una irregularidad que invalida todo lo actuado.

I. ANTECEDENTES

El 23 de septiembre de 2019, la organización sindical USTI presentó a Urbaser Colombia S.A. el pliego de peticiones que dio origen a la negociación colectiva.

Al culminar la etapa de arreglo directo, las partes no lograron acuerdos, razón por la cual la agremiación sindical decidió someter el diferendo colectivo a arbitraje laboral.

En Resolución número 1618 del 22 de julio de 2021, el Ministerio del Trabajo ordenó la convocatoria e integración de un tribunal de arbitramento. El trámite arbitral culminó mediante laudo de 5 de octubre de 2021, contra el cual el sindicato USTI interpuso y sustentó oportunamente recurso de anulación el 13 del mismo mes y año.

El tribunal de arbitraje concedió el recurso el 21 de octubre de 2021 y la Sala Laboral de la Corte avocó su conocimiento a través de auto de 19 de enero de 2022, providencia que también ordenó correr traslado a la empresa opositora. En el término del traslado, Urbaser Colombia presentó escrito de réplica.

El 23 de marzo de 2022, el apoderado de la empresa Urbaser Colombia informó que, en sentencia de 24 de agosto de 2021, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas decidió revocar el fallo de primera instancia y en su lugar ordenó la disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical de la organización Unión Sindical de Trabajadores de las Industrias -USTI.

Por lo anterior, solicita desestimar el recurso de anulación propuesto por la citada agremiación sindical.

II. CONSIDERACIONES

En los documentos que la empresa allega se advierte la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas profirió el 24 de agosto de 2021, la cual revocó el fallo de primera instancia y ordenó la disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical de la organización Unión Sindical de Trabajadores de las Industrias “USTI”. Esta sentencia fue notificada por edicto el 25 del mismo mes y año, por lo que al día siguiente quedó en firme.

De igual modo, en la documental aportada por la empresa obra la Resolución número 3988 de 10 de diciembre de 2021, a través de la cual el Ministerio del Trabajo dio cumplimiento al fallo del Tribunal de Cundinamarca y Amazonas y canceló la inscripción en el registro sindical de la organización sindical USTI.

Teniendo en cuenta lo anterior, le concierne a la Corte establecer si las actuaciones procesales adelantadas ante esta Corporación son inválidas como consecuencia de la orden judicial que dispuso la disolución y liquidación del sindicato USTI.

Para resolver tal interrogante, se debe tener en cuenta que la disolución y suspensión de las organizaciones de trabajadores y de empleadores solo puede ser determinada

por los jueces de la República, conforme a las reglas y procedimientos establecidos en la legislación.

Sobre el particular, el artículo 4.º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- establece que *«Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa»*. En idéntico sentido, el artículo 39 de la Constitución Política prevé que *«la cancelación o la suspensión sólo procede por vía judicial»*.

En armonía con lo anterior, el artículo 401 del Código Sustantivo del Trabajo consagra que las causales de disolución de los sindicatos están sujetas a la verificación del juez laboral, conforme al procedimiento previsto en el artículo 52 de la Ley 50 de 1990.

Con base en estos preceptos, esta Sala ha afirmado que desde el momento en que un juez, mediante sentencia debidamente ejecutoriada, declara la disolución de una organización sindical, esta pierde la posibilidad de ejercer *actividades sindicales*, esto es de realizar funciones de representación, defensa y reivindicación de los intereses de sus afiliados (CSJ SL21177-2017 y CSJ SL2839-2019). En la primera de las providencias citadas, la Corte señaló:

[...] para que desde un punto de vista constitucional y legal, una de sus partes, en específico el sindicato, deje de subsistir, no basta con que se encuentre incurso en una de las causales de disolución previstas en el artículo 401 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que, además, se requiere de una sentencia judicial que ordene su disolución, conforme lo establece el artículo 4.º del

Convenio 87 de la OIT, aprobado por la Ley 26 de 1976, y el artículo 39 de la Constitución Política, al señalar que «la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial».

Esto significa que hasta tanto no exista una providencia judicial ejecutoriada, la organización sindical conserva su personería jurídica y, por tanto, su capacidad para ser sujeto de derechos y obligaciones, y efectuar actos con trascendencia para el derecho.

Y si ello es así, la pauta que debe marcar la fecha en la que un sindicato deja de existir y, por ende, de tener vocación para ejercer sus funciones legales y estatutarias y representar los intereses y derechos de sus asociados, es la data de la sentencia judicial que define su personería, en tanto que solo con ella se concreta su realidad en el mundo del derecho y los efectos de haber estado incurso en causal de disolución.

Es que, a partir de la declaratoria de disolución judicial mediante sentencia en firme, el sindicato deja de existir como persona jurídica y por ello el artículo 402 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que la liquidación debe hacerla un liquidador, designado *por los propios afiliados* o por el juez. En otras palabras, a diferencia de las sociedades comerciales, que pese a su disolución aún conservan capacidad jurídica para ejecutar los actos encaminados a su liquidación, los sindicatos a partir de su disolución no poseen ninguna capacidad jurídica, de allí que la liquidación deba hacerla el liquidador designado por los afiliados o el juez.

En este asunto, la Sala advierte que a la fecha en que se otorgó poder al apoderado Sebastián Galeano Vallejo y se propuso el recurso de anulación -13 de octubre de 2021-¹, la asociación sindical USTI estaba disuelta por orden judicial, lo que significa que no podía ejercer la defensa y representación judicial y extrajudicial de sus afiliados. Por

¹ Cuaderno Tribunal, Laudo Arbitral & R. Anulación

tanto, no tenía capacidad para otorgar poderes o proponer el recurso de anulación por conducto de representante judicial.

La mencionada irregularidad vicia toda la actuación adelantada ante esta Corporación desde el auto que admitió el recurso extraordinario de anulación, razón por la cual se dejará sin efectos todo lo actuado.

Por último, la Sala considera oportuno aclarar dos aspectos:

En primer lugar, si bien mediante Resolución número 3988 de 10 de diciembre de 2021, el Ministerio del Trabajo canceló el registro sindical de la organización USTI, en cumplimiento del fallo emitido por el Tribunal de Cundinamarca y Amazonas, dicho acto administrativo por su naturaleza es de ejecución, puesto que no define la situación jurídica de una organización sindical, simplemente se limita a acatar una orden judicial. En consecuencia, es la fecha de ejecutoria de la sentencia judicial que declara la disolución de un sindicato, la que demarca el lindero a partir del cual este deja de subsistir en el mundo jurídico.

En segundo lugar, es necesario aclarar que este asunto difiere del resuelto en el auto CSJ SL21177-2017, en el que la Sala consideró que la disolución judicial de un sindicato durante el trámite de un recurso extraordinario de anulación, no impedía proferir la sentencia de anulación, pues en el caso referido, el sindicato aún conservaba personería jurídica a la fecha en que otorgó poder e interpuso

el recurso de anulación y, por tanto, gozaba de capacidad para ser parte y comparecer al proceso a través de representante con el fin de ejercer actuaciones procesalmente válidas, a diferencia de lo que aquí acontece.

III. 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: DEJAR SIN VALOR Y EFECTOS todas las actuaciones surtidas ante esta Corporación desde el auto que avocó el conocimiento del recurso extraordinario de anulación que la organización **UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS -USTI-** interpuso contra el laudo arbitral de 5 de octubre de 2021.

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



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Presidente de la Sala



Salvo voto
GERARDO BOTERO ZULUAGA



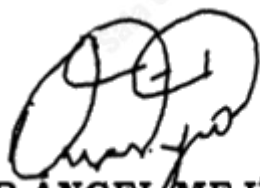
FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
SALVA VOTO



JOSE ROBERTO HERRERA VERGARA
Conjuez



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR

SALVO VOTO



CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE
Conjuez



Secretaría Sala de Casación Laboral
Corte Suprema de Justicia
CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN

En la fecha **29 de noviembre de 2022** a las 08:00 a.m., Se notifica por anotación en estado n.º **175** la providencia proferida el **31 de agosto de 2022**.

SECRETARIA _____



Secretaría Sala de Casación Laboral
Corte Suprema de Justicia
CONSTANCIA DE EJECUTORIA

En la fecha **02 de diciembre de 2022** y hora 5:00 p.m., queda ejecutoriada la providencia proferida el **31 de agosto de 2022**.

SECRETARIA _____



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Magistrado ponente

SALVAMENTO DE VOTO

Radicación n.º 91730

Acta 29

Referencia: recurso de anulación interpuesto por la **UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS – USTI** contra el laudo arbitral proferido por el tribunal de arbitramento el 5 de octubre de 2021, en el marco del conflicto colectivo suscitado con la empresa **URBASER COLOMBIA S.A. E.S.P.**

Con el acostumbrado respeto por las decisiones mayoritarias de la Sala, en este especial asunto, tal y como lo manifesté en la sesión donde se debatió el tema, procedo a salvar el voto, por las razones que paso a exponer a continuación.

La Sala, por determinación mayoritaria, siguiendo los lineamientos jurisprudenciales plasmados en las sentencias CSJ SL21177-2017 y CSJ SL2839-2019, que en su momento

compartí, decidió dejar sin valor y efecto todas las actuaciones surtidas ante esta Corporación desde el auto que avocó el conocimiento del recurso extraordinario de anulación que la organización UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS – USTI interpuso contra el laudo del 5 de octubre de 2021. Para el efecto consideró, que en el momento en que el sindicato le otorgó poder al profesional Sebastián Galeano Vallejo y se formuló la impugnación -13 octubre de 2021-, la asociación sindical estaba disuelta por orden judicial, mediante sentencia del 24 agosto de 2021, dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, lo cual a su juicio significaba, que dicho organismo no podía ejercer la defensa y representación judicial y extrajudicial de sus afiliados, ya que a partir de su disolución no posee capacidad jurídica.

Sin embargo, en mi prudente criterio, la sola declaratoria judicial de la cancelación de la personería jurídica de la organización sindical no extingue ipso facto su capacidad jurídica y el ejercicio de defensa y representación judicial de los trabajadores que la integran, mientras su liquidación societaria no haya sido completa, pues independiente de que aquella no tenga el carácter mercantil sino corporativo y sea sin ánimo de lucro, la cancelación de los asientos registrales ante el Ministerio del Trabajo, constituye un mero trámite registral declarativo que tiene como objetivo consignar una determinada vicisitud del organismo sindical, que para el caso, lo constituyó el haber incurrido en una de las causales de disolución previstas por

el artículo 401 del CST, pero ello no implica la efectiva extinción de su personalidad jurídica, la cual no se produce sino hasta el agotamiento de todas las relaciones jurídicas que para entonces tenía vigentes, es decir, hasta tanto no se concluya el proceso liquidatorio.

Pues, aun después de la cancelación del registro sindical, persiste todavía la sociedad, en tanto no se resuelvan totalmente los vínculos contractuales de que aquella es titular, por lo que persiste aunque sea en forma restringida su personalidad, y es por ello que debe ser representada por un liquidador, el cual, válido es resaltar, **debe ser designado por los afiliados del sindicato** o en su defecto por el juez, sujeto a quien compete dar cumplimiento a las obligaciones residuales, tales como aplicar los fondos existentes, enajenar los bienes que sean necesarios, recaudar los créditos pendiente, cancelar las deudas de la organización, distribuir los remanente a los afiliados.

Obligaciones impuestas al liquidador por el legislador, de las cuales se desprende, en mi sentir, la facultad de ejercer la defensa judicial y extrajudicial frente a los conflictos jurídicos que se puedan suscitar durante dicho trámite con los terceros, al igual que, al interior de los procesos que se encuentran en trámite, incluso los derivados del conflicto colectivo, como en el presente asunto, con el fin de garantizar no solo el debido proceso a los afiliados que lo designaron y su derecho de defensa, sino también, porque allí se encuentran vinculados posibles beneficios económicos en favor del sindicato, que hacen parte del patrimonio que

deberá incluido en el trámite de liquidación del patrimonio y adjudicación a prorrata de los trabajadores que integraban el sindicato. Estimar lo contrario, sería dejar a la deriva aquellos beneficios colectivos e individuales, ante la orfandad de representación judicial de los afiliados, como consecuencia de la declaratoria de la cancelación de la personería jurídica de la organización sindical de la cual hacían parte.

Además, es de recordar, como esta Corporación tiene adoctrinado, que el hecho que se declare judicialmente la disolución y liquidación de una organización sindical, estando en curso el trámite arbitral o el recurso de anulación, no releva al árbitro o al juez de fallar, en la medida que los trabajadores afiliados al sindicato, no pueden quedar en la incertidumbre con respecto a las mejoras laborales que en su momento formuló el sindicato al empleador; pues al tratarse de conquistas normativas, ellas se incorporarían en forma individual a los contratos de trabajo y regirían la relación laboral con el empleador, de aquellos trabajadores sindicalizados que permanecen vinculados con la empresa.

Al respecto en sentencia CSJ SL3856-2019 que rememora la SL21117-2017, se indicó:

Acorde con lo anterior, no es posible acceder a la petición de la empresa, pues como quedó expuesto en la sentencia referenciada, la Corte ha explicado, que independientemente de que deje de existir la persona jurídica del sindicato, por cuenta de una decisión judicial, las pretensiones laborales efectuadas, a través del pliego de peticiones -cuando todavía podía actuar ante terceros- que finalmente no fueron acogidas en la etapa de arreglo directo, pero que están a vísperas de ser decididas mediante el

mecanismo de control judicial al laudo arbitral, trascienden ese aspecto formal de extinción del organismo representante de los derechos de los trabajadores, pues si se trata de conquistas de tipo normativo, se incorporarán en forma individual a los contratos de trabajo, y regirán la relación con el empleador, o si son de contenido obligacional o programático, dejarán un legado a ciertos destinatarios, dependiendo de lo que hubiera pretendido el grupo de trabajadores.

Lo primero se ve claro en este evento, en donde pese a que la organización sindical desapareció del mundo jurídico, en virtud de una decisión judicial, debido a la reducción del número mínimo de afiliados, tal como lo manifestó la empresa en la demanda que condujo a ese resultado, existe un grupo minoritario de trabajadores con vinculación a la empresa que estuvo afiliado al colectivo; lo que significa, que dichos trabajadores no deben quedar en la incertidumbre con respecto a las mejoras laborales que en su momento formuló el sindicato al que pertenecían.

En otras palabras, no se puede llegar a la conclusión, de que como la organización sindical se extinguió por cuenta de una causal legal, declarada judicialmente, perdieron vigencia los efectos del proceso de negociación, y que los trabajadores con contrato vigente, verán frustradas sus expectativas frente a lo alcanzado (hay varias cláusulas normativas que no fueron cuestionadas por la empresa en el recurso); de suerte que se encuentra allanado gran parte del camino para acceder a los derechos contenidos en el laudo arbitral.

Si se observa con detenimiento el Capítulo VII, Segunda Parte del estatuto del trabajo, integrado por los artículos 401 a 404, resulta claro, que allí se encuentran regulados dos trámites judiciales, el de disolución y el de liquidación de los sindicatos, federaciones o confederaciones, los que si bien se pueden acumular, y resolver conjuntamente, principalmente cuando no existan bienes para liquidar, no sucede lo mismo en el evento de existir fondos, bienes, créditos por recaudar, por cuanto en tal circunstancia se hace necesario que **los afiliados** o el juez, designen liquidador para que adelante este último, el cual, tal como lo precisa el artículo 404, debe ser sometida a la aprobación del juez que haya ordenado la

disolución y liquidación, debiendo expedir el finiquito al liquidador, cuando sea al caso. Veamos.

El artículo 401 consagra que:

ARTICULO 401. CASOS DE DISOLUCION. Un sindicato o una federación o confederación de sindicatos solamente se disuelve:

a) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto;

b) Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes;

c) Por sentencia judicial, y

d) Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de sindicatos de trabajadores.

e) <Ordinal adicionado por el artículo 56 de la Ley 50 de 1990.> En el evento de que el sindicato, federación o confederación se encontrare incurso en una de las causales de disolución, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o quien demuestre tener interés jurídico, podrá solicitar ante el juez laboral respectivo, la disolución y la liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical. Al efecto se seguirá en lo pertinente el procedimiento previsto en el artículo 52 <380 CST> de esta ley.

Por su parte, el artículo 402 prevé que:

Artículo 402. LIQUIDACIÓN.

1. Al disolverse un sindicato, federación o confederación, el liquidador designado por los afiliados o por el juez aplicará los fondos existentes, el producto de los bienes que fuere indispensable enajenar, y el valor de los créditos que recaude, en

primer término el pago de las deudas del sindicato, federación o confederación, incluyendo los gastos de la liquidación. Del remanente se reembolsará a los miembros activos las sumas que hubieren aportado como cotizaciones ordinarias, previa deducción de sus deudas para con el sindicato, federación o confederación, o, si no alcanzare, se les distribuirá a prorrata de sus respectivos aportes por dicho concepto. En ningún caso ni por ningún motivo puede un afiliado recibir más del monto de sus cuotas ordinarias aportadas.

2. Cuando se trate de disolución de un sindicato y este hubiere estado afiliado a una federación o confederación, el liquidador debe admitir la intervención simplemente consultiva de un delegado de ella en sus actuaciones.

De otro lado, el artículo 403 dispone:

ARTICULO 403. ADJUDICACION DEL REMANENTE. Lo que quedare del haber común, una vez pagadas las deudas y hechos los reembolsos, se adjudicará por el liquidador a la organización sindical designada para ello en los estatutos o por la asamblea general; si ninguna hubiere sido designada así, se le adjudicará al instituto de beneficencia o de utilidad social que señale el Gobierno.

Y, finalmente el artículo 404 señala:

ARTICULO 404. APROBACION OFICIAL. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> La liquidación debe ser sometida a la aprobación del Juez que la haya ordenado, ~~y en los demás casos, a la del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical~~, debiendo expedir el finiquito al liquidador, cuando sea el caso. (texto tachado declarado inexecutable por la Corte Constitucional sentencia CC C-797 de 2000)

Así las cosas, considero, que las organizaciones sindicales al igual que cualquier otra sociedad que ha sido

objeto de disolución y liquidación, pese a ello conserva capacidad jurídica para ejecutar los actos encaminados a su liquidación, tal como se desprende de lo establecido por el legislador en los artículos 402 a 404 del CST, la cual, se ejercer a través del respectivo liquidador, **designado por los propios afiliados del sindicato disuelto**, quien igualmente se encuentra facultado y obligado a ejercer la respectiva defensa judicial y extrajudicial en representación de aquellos trabajadores.

Luego, es evidente, que el liquidador se encontraba legitimado para otorgar poder al doctor Sebastián Galeano Vallejo, para que interpusiera el recurso de anulación, contra el laudo arbitral proferido el 5 de octubre de 2021, en defensa de los intereses de los trabajadores que pertenecían a la asociación sindical USTI y, en consecuencia, se debe continuar con el trámite del recurso que fuera formulado.

En los anteriores términos, dejo consignada mi discrepancia.

Fecha ut supra,



GERARDO BOTERO ZULUAGA
Magistrado



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

SALVAMENTO DE VOTO

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Magistrado ponente

Radicación n.º 91730

UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS -USTI- vs. URBASER COLOMBIA SA ESP

Nuestro distanciamiento de la decisión adoptada en el asunto de la referencia radica, esencialmente, en no compartir el razonamiento de la mayoría en cuanto se afirma que,

[...] desde el momento en que un juez, mediante sentencia debidamente ejecutoriada, declara la disolución de una organización sindical, esta pierde la posibilidad de ejercer *actividades sindicales*, esto es de realizar funciones de representación, defensa y reivindicación de los intereses de sus afiliados (CSJ SL21177-2017 y CSJ SL2839-2019).

[...]

Es que, a partir de la declaratoria de disolución judicial mediante sentencia en firme, el sindicato deja de existir como persona jurídica y por ello el artículo 402 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que la liquidación debe hacerla un liquidador, designado *por los propios afiliados* o por el juez. En otras palabras, a diferencia de las sociedades comerciales, que pese a su disolución aún conservan capacidad jurídica para ejecutar los

actos encaminados a su liquidación, los sindicatos a partir de su disolución no poseen ninguna capacidad jurídica, de allí que la liquidación deba hacerla el liquidador designado por los afiliados o el juez.

Lo anterior, para concluir la providencia, bajo esa órbita y según el criterio que obtuvo el respaldo de la Sala, que lo procedente era dejar sin valor y efectos todas las actuaciones surtidas ante esta Corporación desde el auto que avocó el conocimiento del recurso extraordinario de anulación.

El disentimiento radica en que, desde nuestra perspectiva, el arbitramento laboral constituye una unidad, que aunque en lo que compete a la Corte tiene dos momentos o etapas diferenciables, una primera en la cual se profiere el laudo y, otra, aquella en la que se ejerce control judicial sobre él, resultan ser inescindibles, lo que genera ciertos efectos respecto de las relaciones sustanciales que se presentan en punto al interés o afectación de los destinatarios de la decisión, tal como pasa a explicarse.

Ha de recordarse que el arbitramento laboral obligatorio procede en los términos establecidos en los literales b) y c) del numeral 1 del art. 452 del Código Sustantivo del Trabajo:

1. Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

[...]

b) Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 444 de este Código;

[...]

c) Los conflictos colectivos del trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente.

Por su parte, el artículo 444 del CST señala que *«Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento»,* y agrega que esa decisión debe ser tomada *«[...] mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores».*

Téngase presente, el tribunal de arbitramento obligatorio no es más que un mecanismo de solución del conflicto colectivo, que una vez agotada la etapa de arreglo directo ha quedado irresoluto, total o parcialmente, debido a que las partes no se han puesto de acuerdo para solventar el pliego de peticiones que le dio origen, y el cual, de conformidad con lo señalado en el artículo 376 del CST, debió ser aprobado por la Asamblea General de la organización sindical, mismo órgano que adoptó la decisión de convocatoria de este tipo de tribunales de arbitramento, en tratándose de sindicatos mayoritarios.

De esta suerte, el artículo 461 del CST previene que el fallo arbitral tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo, lo que significa que las

prerrogativas normativas allí consignadas se incorporan a los contratos individuales de trabajo de cada uno de los beneficiarios del laudo, según lo tiene establecido la Corte.

Así las cosas, dada su *obligatoriedad* el mecanismo arbitral de este tipo es *irrevocable*, pero puede concluir ya sea normalmente, al expedir el laudo que regulará las condiciones de trabajo con los efectos propios de la convención colectiva o, anormalmente, *v. gr.* cuando se retira el pliego, porque desaparece el objeto sobre el cual recae materialmente el conflicto colectivo, es decir, no habría cuerpo sobre la cual pronunciarse.

Según lo dispuesto por el artículo 143 del CPTSS «[...] cuando el arbitraje fuere de carácter obligatorio, será remitido con todos sus antecedentes al Tribunal Supremo del Trabajo, para su homologación, a solicitud de una de las partes o de ambas [...]», precepto que habilita el control judicial de la decisión arbitral y que, se itera, hace unidad con el fallo, en la medida en que lo decidido por estos terceros hetero componedores no le es indiferente a las partes intervinientes en el conflicto colectivo y, en particular, desde la arista de la organización sindical, a los trabajadores beneficiarios de tales determinaciones, por la razón arriba mencionada, esto es, porque las prerrogativas normativas se incorporan a su contrato individual de trabajo.

Así, lo que definitivamente marca distancia con la motivación del proveído y la consecuencia que de él se deriva en la parte resolutive es que tenemos la convicción de que el

procedimiento arbitral, entendido como un todo, tal cual acaba de explicarse, no culmina, *per se*, ni siquiera en la modalidad *anormal*, por la desaparición de una de las partes y, en particular, de la organización sindical.

En efecto, si se produce la extinción del sindicato, por cuanto para el caso de marras así fue ordenado mediante providencia judicial ejecutoriada, procesalmente existen figuras que permitirían su *reemplazo* (no estrictamente *sucesión procesal*) o, a lo menos, la discusión de los derechos involucrados, en tanto, como ya se dijo, a quienes son destinatarios de la decisión arbitral, que tiene fuerza de convención colectiva, no les es indiferente la suerte que ésta corra, ya sea para dejar en firme las concesiones hechas por el tribunal de arbitramento, ora para cuestionarlas por alguno de los motivos autorizados por la ley (art. 458 CST y 143 CPTSS).

En esa dirección, la doctrina procesal nacional ha definido el litisconsorcio cuasi necesario como aquel en el que «*existiendo varias personas eventualmente legitimadas para intentar una determinada pretensión, o para oponerse a ella, la sentencia es susceptible de afectar a todos por igual, aún en el supuesto de que no hayan participado o no hayan sido citados al correspondiente proceso*». Esta figura no requiere, a diferencia del litisconsorcio necesario, que todas las personas demanden o sean demandadas en forma conjunta, y fue materializada en el Código General del Proceso en el artículo 62 así:

ARTÍCULO 62. LITISCONSORTES CUASINECESARIOS. Podrán intervenir en un proceso como litisconsortes de una parte y con las mismas facultades de esta, quienes sean titulares de una determinada relación sustancial a la cual se extiendan los efectos jurídicos de la sentencia, y que por ello estaban legitimados para demandar o ser demandados en el proceso.

Podrán solicitar pruebas si intervienen antes de ser decretadas las pedidas por las partes; si concurren después, tomarán el proceso en el estado en que se encuentre en el momento de su intervención.

En ese escenario, si como ya se explicó, las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo de estirpe normativa tienen por virtud su incorporación en los contratos individuales de quienes son beneficiarios de ella, no cabe duda que tal hecho constituye la *titularidad de una relación sustancial* a la cual se extenderían los efectos jurídicos de la sentencia de anulación que llegare a proferir la Corte, por cuanto, se repite una vez más, a los trabajadores no les son indiferentes los resultados de un proceso de esta naturaleza, litigio cuya existencia sólo es factible si, previamente, hubo un fallo arbitral que desató un conflicto colectivo que ha venido agotando todas sus etapas legales.

La misma sentencia CSJ SL21177-2017, citada en el auto del cual nos apartamos, señaló:

(2) Disolución de la organización sindical durante el trámite del recurso extraordinario de anulación

Las anteriores disertaciones vistas desde lo que ha entendido la jurisprudencia que compone el término de duración o extensión del conflicto colectivo, llevarían prima facie a concluir que en los eventos en que el sindicato desaparece estando en trámite el recurso de anulación, el diferendo termina sin más. En defensa de esto, podría incluso argumentarse que la desaparición de uno de sus interlocutores sociales torna la sentencia de anulación en inocua.

Sin embargo, para la Sala ello no es así. La decisión de la Corte, a pesar de la extinción de la parte sindical, tiene pleno sentido, efecto útil y trascendencia sobre las relaciones de trabajo, tal como pasa a explicarse:

1.- No todos los asuntos que son objeto de pronunciamiento por parte de la Sala conciernen exclusivamente a la organización sindical. Al respecto, cabe recordar que la convención colectiva – o laudo arbitral- puede contener, además de las disposiciones generales, dos tipos de cláusulas: unas normativas y otras obligacionales (Ver sentencias CSJ SL 49862, 29 nov. 2011; SL 49867, 28 feb. 2012; SL, CSJ SL 38260, 15 may. 2012; entre otras).

Las cláusulas normativas son aquellas que contemplan derechos y obligaciones de los sujetos de los contratos de trabajo. Al constituir derecho objetivo, fijan las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo. Ejemplo: las disposiciones sobre salarios, prestaciones extralegales, indemnizaciones, jornada de trabajo, estabilidad, auxilios, etc.

Las cláusulas obligacionales son las que contienen los derechos y obligaciones de las partes celebrantes de la convención colectiva. Son pues cláusulas cuyos titulares son el empleador o grupo de empleadores y la organización u organizaciones sindicales, más no los sujetos de los contratos individuales de trabajo. Ejemplo de estas normas, son aquellas que conciernen a los auxilios para sindicatos, permisos sindicales, prórroga y denuncia de la convención, etc.

Como puede verse, las cláusulas de contenido normativo, sobrepasan el ámbito colectivo y se incorporan con vocación de permanencia a los contratos de trabajo de cada uno de los trabajadores afiliados al sindicato o no sindicalizados que resulten beneficiarios de la convención colectiva en virtud de la extensión prevista en los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo.

Esto significa que los trabajadores individualmente considerados, gozan de un interés innegable en la resultas del proceso de anulación, dada su vocación para acceder a los derechos contenidos en el laudo arbitral y que impactan sobre su relación de trabajo con el empleador. Por decirlo de alguna manera, vienen a ser beneficiarios directos de esas cláusulas normativas que se proyectan e incorporan a sus contratos de trabajo, y que, a pesar de la disolución del sindicato, tienen aptitud para regentar los derechos y obligaciones de ellos y los empleadores, por lo menos hasta que se suscriba a futuro un nuevo acuerdo colectivo.

Prueba de lo anterior, son las peticiones que obran en el cuaderno de la Corte, de fechas 12 de marzo de 2015 (f.º 29 a 30) y 10 de agosto de ese año (f.º 36), en las cuales varios trabajadores que estaban afiliados a Sintralindalana informan que, a diferencia de los trabajadores no sindicalizados, «no han recibido aumento salarial en los últimos cuatro años, o sea desde el 2011», lo que ha comprometido su mínimo vital y el de sus familias.

Así, se advierte fácilmente que la sentencia de anulación no es inútil o trivial, puesto que a pesar de la desaparición del sujeto colectivo, existe un interés pluriindividual de los trabajadores potencialmente beneficiarios de las disposiciones normativas del laudo, a los cuales no se les puede restringir su derecho con base en construcciones netamente procedimentales.

Por lo demás, la laguna legal que existe en este específico punto en las normas de derecho colectivo, impone acudir a soluciones adecuadas y acordes con los fundamentos del derecho del trabajo, lo cuales, ha de recordarse, residen en la protección de la persona que trabaja, el equilibrio y la justicia social.

2. No está por demás aclarar que si bien durante el trámite del recurso extraordinario de anulación, el laudo arbitral no ha cobrado ejecutoria, es innegable que a estas alturas ya entre las partes existe un cierto nivel de paz laboral en sus relaciones y una expectativa legítima de que lo decidido, a menos que riña flagrantemente con el orden jurídico y con la equidad, debe ser respetado.

No se trata en estricto rigor de que los trabajadores que dejaron de ser sindicalizados por razón de la disolución del sindicato pasen a ser sucesores procesales de la organización sindical, con todo lo que ello implica en el campo del derecho procesal, sino que, lo que se busca a través de este pronunciamiento, es reconocer que en el marco de un fenómeno social tan complejo, como lo es el conflicto colectivo, esos trabajadores también gozan de un interés incuestionable y legítimo frente a algunas cláusulas que integran el acuerdo colectivo y que ciertamente representan conquistas y reivindicaciones en sus condiciones de trabajo.

De la mano con lo dicho, ese avance significativo de los trabajadores y empleadores en el mejoramiento de sus relaciones de trabajo y en la superación de aquellas vicisitudes que los distanciaron y los condujeron a una disputa colectiva, debe encontrar un respaldo en el derecho del trabajo, disciplina jurídica que, por lo demás, se separa del formalismo que puede caracterizar a otras especialidades del derecho y, por ello, se adentra en los aspectos más profundos de la trama social propia de las relaciones laborales, en vista a propender por su adecuado desarrollo en términos de equidad y avenencia.

Se recuerda que, adicionalmente, el artículo 476 del CST indica que «*Los trabajadores obligados por una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios, siempre que el incumplimiento les ocasione un perjuicio individual*» y autoriza a que éstos *deleguen* el ejercicio de esta acción en el sindicato al cual se encuentren afiliados, de donde no tendría sentido estar facultados para accionar con miras al cumplimiento de la convención, pero, a la par sostener, que a falta del sindicato, no les asiste interés en un proceso en el que se cuestiona el laudo por considerarlo ilegal o inequitativo, el cual, se repite, a riesgo de fatigar, tiene fuerza de convención colectiva.

En ese orden, pareciera que la providencia tiende a confundir los efectos de la disolución del sindicato, que no es otra cosa que la extinción o desaparición de la persona jurídica, y de la liquidación, que como enseña la doctrina es la aplicación de los activos para cubrir los pasivos existentes, función que es ejercida por un *liquidador*, con las consecuencias personales que genera el laudo, sin que ello signifique que por tales situaciones se deban obviar las relaciones sustanciales que subyacen a la actuación de la agremiación que, en nombre de los trabajadores y previa autorización de ellos, entabló un conflicto colectivo y/o convocó un tribunal de arbitramento, cuyas decisiones, en últimas, afectan al conjunto en abstracto, pero, también, a cada trabajador individualmente considerado.

Cosa diferente es si, desde un punto de vista estrictamente procesal, el profesional del derecho que

interpuso el recurso de anulación se encontraba en ese momento legitimado para ello o no, en razón de que quien eventualmente le haya otorgado poder carecía de esa facultad, por haber desaparecido la calidad que conllevaba tal atribución, esto es, la representación legal de la organización sindical, pues de ser así, bastaría con denotar tal situación y, por ese simple hecho, rechazar el medio de impugnación.

Por la brevedad debida, dejamos así salvada nuestra posición frente a la decisión adoptada.

Fecha ut supra,



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR