



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Magistrado ponente



SL2819-2019

Radicación n.º 82730

Acta 25

Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de julio de dos mil diecinueve (2019).

Decide la Corte el recurso extraordinario de anulación interpuesto por el apoderado de la sociedad **DOMESA DE COLOMBIA S.A.**, contra el laudo arbitral proferido el 30 de agosto de 2018, dentro del conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE DOMESA DE COLOMBIA –SINTRADOMESA-** y la recurrente.

I. ANTECEDENTES

El Sindicato Nacional de Trabajadores de Domesa de Colombia -Sintradomesa- presentó pliego de peticiones el 20 de diciembre de 2010 ante la sociedad Domesa de Colombia S.A., que dio origen a un proceso de negociación colectiva. Una vez agotada la etapa de arreglo directo, sin que las partes hubieran llegado a algún acuerdo, el Ministerio del Trabajo, a través de las resoluciones No. 0786 de 7 de marzo de 2016 y 5554 de 21 de diciembre de 2016, constituyó e integró un Tribunal de Arbitramento Obligatorio, con el fin de que resolviera definitivamente el diferendo colectivo suscitado entre las partes.

Luego de haber sido instalado el Tribunal de Arbitramento el 13 de junio de 2018 y de haberse prorrogado el término para fallar, previa autorización de las partes, el 30 de agosto de 2018 fue proferido el laudo arbitral que hoy es objeto de impugnación (fls. 55- 72 del cuaderno principal).

II. EL LAUDO ARBITRAL

En sus consideraciones, el Tribunal de arbitramento, estimó que:

“De las abundantes pruebas documentales recepcionadas a las partes, así como las declaraciones rendidas por separado ante este Tribunal por los representantes de la empresa y por los representantes de la organización sindical, este Tribunal observa que el presente conflicto colectivo lleva sin resolverse nueve (9) años y siete (7) meses debido a que las relaciones laborales entre las partes no han fluido de la forma adecuada según la paz y armonía que debe existir entre empleadores y trabajadores a la luz de la concepción de los derechos sociales y humanos que fundan el derecho del trabajo.

Por lo anterior, es nuestro deber hacer un respetuoso llamado a las partes dentro de este conflicto para que en adelante desarrollen sus relaciones laborales bajo principios de respeto, buena fe, integridad, lealtad, humanidad y mutua colaboración, y como consecuencia de ello den estricto cumplimiento a los postulados constitucionales y legales aplicables a toda relación de trabajo, lo que les permitirá reconstruir un ambiente propicio para generar los derechos y garantías a que haya lugar”.

Seguidamente, resolvió, entre otros, los siguientes aspectos:

“(…)

TERCERO: APROBAR los siguientes puntos así:

Artículo 05.

PERMISOS SINDICALES: *La empresa Domesa de Colombia S.A. concederá al sindicato un total de 345 días de permisos sindicales anuales remunerados.*

(…)

Artículo 07.

CAPACITACIÓN AL TRABAJADOR: *La empresa Domesa de Colombia S.A. reconocerá a todos los trabajadores afiliados al sindicato los siguientes auxilios:*

- a) Un auxilio anual para útiles escolares, para estudiantes de preescolar, primaria y secundaria, hijos de los trabajadores amparados bajo la vigencia del Laudo, por la suma de cien mil trescientos noventa y tres (\$100.393.00), el valor será el mismo para toda la vigencia del Laudo.*
- b) Los gastos ocasionados durante la vigencia del Laudo, por concepto de matrícula para estudios de sus hijos, según el grado de escolaridad así: para preescolar la suma de \$58.494.00; para primaria la suma de \$58.497.00 y para grados sexto a undécimo la suma de \$68.448.00.*

Además Domesa de Colombia S.A. reconocerá y pagará semestralmente, por cada 10 trabajadores afiliados al sindicato, que tengan hijos estudiando carreras intermedias o universitarias debidamente aprobadas por las Entidades respectivas, un auxilio por la suma de \$188.637.00. Teniendo como criterio de asignación la excelencia académica.

Para tener derecho a los auxilios establecidos en la presente cláusula, el hijo para el cual se pretende su reconocimiento, deberá estar previamente registrado, como tal ante la empresa, presentar los certificados de calificaciones del periodo académico anterior al que se pretende el auxilio, demostrar la aprobación del respectivo periodo académico, así como presentar el respectivo pago de la matrícula correspondiente, así como que el trabajador tenga permanencia de manera ininterrumpida en la empresa; los requisitos antes mencionados deben ser todos cumplidos al mismo tiempo.

- c) Cinco (05) becas semestrales por valor de \$471.068.00 cada una; las cuales deben ser entregadas para su crecimiento y desarrollo intelectual en carreras técnicas o tecnológicas. Para la asignación de la beca, será necesario, que el trabajador demuestre, mediante certificado de notas un desempeño sobresaliente en su rendimiento académico.*
- d) Cinco (05) becas semestrales por valor de \$309.000.00 cada una; las cuales deben ser entregadas para su crecimiento y desarrollo intelectual, en carreras afines con las actividades del objeto social de la empresa.*
- e) Un total de 40 becas, a nivel nacional, por la suma de \$83.800.00 mensuales durante los diez (10) meses que componen el calendario escolar, para los hijos de los trabajadores que se encuentren cursando estudios en el nivel primaria, así como en los grados de sexto a undécimo. La empresa definirá la asignación de las mencionadas becas, dando prioridad a quienes se destaquen académicamente, teniendo entonces como criterio de asignación por excelencia académica.*

(...)

Artículo 11.

PRIMA EXTRALEGAL DE FIN DE AÑO: *La Empresa Domesa de Colombia S.A. reconocerá y pagará a los trabajadores afiliados al sindicato, durante la vigencia del presente Laudo, una prima de vacaciones no constitutiva de salario, en los siguientes términos:*

A los trabajadores que tengan un (01) años de servicios, la suma de \$36.071.00

A los trabajadores que tengan dos (02) años de servicios, la suma de \$50.923.00

A los trabajadores que tengan tres (03) años de servicios, la suma de \$65.776.00

A los trabajadores que tengan cuatro (04) años o más de servicios, la suma de \$72.141.00

(...)

Artículo 14.

FONDO ROTATIVO DE VIVIENDA: La empresa dispondrá para los trabajadores afiliados al sindicato de un fondo rotativo para vivienda con un monto total de doscientos dieciséis millones de pesos (216.000.000) durante la vigencia del presente laudo. Este fondo podrá ser utilizado a través de dos líneas de crédito así:

a) **PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA:** La empresa administrará el reglamento para la asignación del presente beneficio, teniendo como criterio de antigüedad de los trabajadores de la siguiente forma:

1. A los trabajadores que tengan tres (03) años de antigüedad, la suma de \$4.500.000.00
2. A los trabajadores que tengan cuatro (04) años de antigüedad, la suma de \$4.800.000.00
3. A los trabajadores que tengan cinco (05) años de antigüedad, la suma de \$5.100.000.00
4. A los trabajadores que tengan seis (06) años de antigüedad, la suma de \$5.400.000.00
5. A los trabajadores que tengan siete (07) años de antigüedad, la suma de \$5.700.000.00
6. A los trabajadores que tengan ocho (08) años de antigüedad, la suma de \$6.000.000.00
7. A los trabajadores que tengan nueve (09) años de antigüedad, la suma de \$6.300.000.00
8. A los trabajadores que tengan diez (10) años de antigüedad, la suma de \$6.600.000.00
9. A los trabajadores que tengan once (11) años de antigüedad, la suma de \$6.900.000.00
10. A los trabajadores que tengan doce (12) años de antigüedad, la suma de \$7.200.000.00
11. A los trabajadores que tengan trece (13) años de antigüedad, la suma de \$7.500.000.00

b) **PARA MEJORAS DE VIVIENDA:** la empresa otorgará préstamos para mejoras de vivienda, hasta por la suma de tres millones de pesos (\$3.000.000) por trabajador, durante la vigencia del presente laudo.

PARÁGRAFO: los préstamos otorgados por este fondo durante la vigencia del presente laudo, no causarán intereses.

(...)

Artículo 16.

AUXILIO POR HURTO DE MOTOCICLETA: La empresa otorgará a los trabajadores afiliados al sindicato que en el desempeño de sus actividades laborales hayan sido víctimas de hurto calificado, un auxilio hasta por un monto de cinco millones de pesos (\$5.000.000), el presente auxilio se otorgará hasta 10 hurtos por

la vigencia del presente laudo, debiendo estar el trabajador vinculado de manera continua.

El auxilio aquí contemplado solamente se aplicará para motocicletas no mayores de 3 años de antigüedad y de cuatro (4) tiempos, que sea de propiedad del operador motorizado previamente registrado en la empresa.

Igualmente, la empresa dispondrá para los trabajadores, durante la vigencia del presente laudo, un fondo rotatorio para motos, con un monto total de doscientos dieciséis millones de pesos (\$216.000.000.00) durante la vigencia del presente laudo, dicho fondo podrá ser utilizado a través de dos líneas de crédito así:

- Para adquisición de moto nueva hasta por la suma de cuatro millones de pesos (\$4.000.000.00).*
- Para arreglo de moto hasta por la suma de setecientos mil pesos (\$700.000.00).*

PARÁGRAFO: *Los préstamos otorgados para este fondo durante la vigencia del presente Laudo, no causarán intereses.*

Este préstamo se otorgará a los trabajadores afiliados al sindicato que se encuentren vinculados de manera ininterrumpida durante la vigencia del presente laudo y que cuenten con la capacidad de endeudamiento requerida para tal efecto.

Así mismo, la empresa continuará aplicando las políticas de adjudicación vigentes.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Fue interpuesto por la empresa y concedido por el Tribunal de Arbitramento. Esta Sala avocó el conocimiento del asunto y ordenó correr traslado a la organización sindical (fls. 13-14 del cuaderno principal), sin que presentara escrito de oposición dentro del término legal.

En la fundamentación del recurso extraordinario, la empresa recurrente aduce que aunque existe una especial protección al derecho de asociación, ésta garantía no puede

traducirse en un amparo ilimitado a quienes se afilian a una agremiación en detrimento de quienes deciden no vincularse sindicalmente, ello en razón a que el empleador está llamado a salvaguardar los derechos y conquistas de todos los trabajadores con independencia de si ingresan o no a un sindicato, tal como lo había sostenido la sentencia SU- 342 de 1995 de la Corte Constitucional, de modo que se debía mantener la equidad entre los diferentes textos colectivos de la empresa.

En este sentido, sostiene que el artículo 5 otorga a los trabajadores del Sindicato Nacional de Trabajadores de Domesa de Colombia, Sintradomesa, un total de 345 días de permiso sindical cuando en la convención colectiva de trabajo suscrita con la Unión Sindical de Trabajadores de Domesa de Colombia, UST, se consagraron 96 días del mismo permiso para los afiliados a esta organización en dos (2) años, por lo que *“se evidencia que existe un aumento sobredimensionado de los días de permisos sindicales otorgados a Sintradomesa versus los que actualmente tiene U.S.T.”*.

De igual forma, arguye que en la convención suscrita con la U.S.T. también se dispusieron los auxilios de capacitación y que, al contrastarlos con los establecidos en el laudo impugnado, *“arroja una gran diferencia a saber: las becas establecidas en el mismo número para la organización UST se encuentran distribuidas para los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, es decir, que el número de becas allí consagradas no son exclusivamente para los*

trabajadores afiliados a la citada organización, sino para la totalidad de los trabajadores de DOMESA DE COLOMBIA S.A., a diferencia de lo plasmado en el presente laudo”, de donde la decisión de los árbitros desconoce los principios de equidad, igualdad y proporcionalidad frente a las becas obtenidas con la otra organización sindical.

Indica que similar situación se presenta respecto del fondo rotativo de vivienda del artículo 14 y el auxilio por hurto de motocicleta del artículo 16, que se encuentran contemplados en el pacto colectivo y en la convención firmada con la U.S.T. en los artículos 30 y 38, porque el Tribunal limitó esos beneficios a los afiliados a Sintradomesa y el fondo ya existente es aplicable incluso a los afiliados a esta organización.

Frente a la prima de fin de año, señala que de igual modo se prevé en la convención de la U.S.T. y que, al examinar los textos extralegales, se observa nuevamente un mayor valor a favor de los trabajadores sindicalizados a Sintradomesa, pues no se trata de un monto hasta el 20% del salario, sino de la suma efectiva del 20% del salario, además de que no permite a la empresa otorgar el beneficio de acuerdo con sus resultados financieros generados en el año.

Manifiesta que la desigualdad se acentúa aun más frente al número de afiliados de Sintradomesa, que es de 168, en relación con la cantidad de trabajadores de la compañía que es de 1200, por lo que “ *es procedente*

preguntarse si amerita tener tan amplia distinción en los referidos beneficios máxime si se tiene en cuenta que el trato discriminatorio contenido en tal decisión afectaría alrededor de 1200 empleados que han decidido no vincularse a la organización sindical o en algunos casos no acogerse a ninguno de los documentos colectivos (pacto colectivo, convención o eventual laudo”.

De otra parte, expone que los beneficios impugnados acarrearán una importante erogación por parte de la empresa y ponen en déficit su operación y su permanencia en el mercado, afectando la vinculación laboral de alrededor de 1200 empleados, dado que las concesiones generan no solo desigualdad, sino que se convierten necesariamente en una causal de liquidación de la empresa.

Finalmente, reitera que el recurso de anulación se encuentra encaminado a que se revisen los presuntos estados de desigualdad, entre trabajadores que ocupan el mismo cargo y tendrían una ostensible diferenciación en los valores de sus beneficios extralegales constituyendo un ilegítimo criterio la afiliación o no a Sintradomesa, omitiendo las directrices de la Corte Constitucional plasmadas en la sentencia SU- 569 de 1996.

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo previsto en el artículo 143 del C.P.T. y de la S.S., y como se resaltó en la sentencia SL17703-2015, la función de esta Corporación, en sede del

recurso extraordinario de anulación, se restringe 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.

Por este camino, también se ha destacado que la Corte en ningún evento puede dictar una decisión de reemplazo para sustituir de fondo lo definido por los árbitros dentro de los conflictos colectivos, pues la legislación colombiana del trabajo ha previsto que éstos deben fallarse en equidad, criterio que resulta totalmente extraño y ajeno a las decisiones en derecho que emite esta Corporación, por lo que, en consecuencia, en sede del recurso extraordinario de anulación, no pueden concederse o negarse de manera directa los aspectos propuestos en el pliego de peticiones, puesto que ello corresponde decidirlo a los árbitros como jueces naturales del conflicto.

Bajo estos presupuestos, debe indicar la Corte que los reproches endilgados por la empresa recurrente frente a los artículos 5, 7, 11, 14 y 16 están llamados al fracaso, toda vez que la jurisprudencia del trabajo ha sostenido que si

bien las convenciones colectivas de trabajo o los laudos arbitrales existentes en una empresa pueden servir de referencia para que los árbitros brinden una mejor solución al conflicto colectivo de intereses, también se ha resaltado, en desarrollo de la protección a la libertad sindical dispuesta ampliamente por convenios internacionales, que cada conflicto tiene su propia dinámica y autonomía y, por lo tanto, no está sujeto inexorablemente a lo que previamente haya sido convenido entre el empleador y un sindicato, pues claramente la finalidad última del proceso de negociación colectiva es el mejoramiento de las condiciones de trabajo, la cual no puede ser desconocida bajo el argumento de la preexistencia de otras codificaciones extralegales o la idea de que todas deben ser iguales o que deben ser idénticas en términos normativos.

En la sentencia CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 50795, reiterada más recientemente en la providencia SL9347-2016, se dijo:

Ciertamente la existencia de una convención colectiva de trabajo en una empresa suscrita por determinado sindicato, no impide que otra asociación sindical promueva un conflicto colectivo de trabajo, el cual debe o puede culminar en la suscripción de otra convención colectiva, o en caso extremo con la expedición de un laudo arbitral en las hipótesis reseñadas por la ley. Naturalmente, también puede colegirse que en la nueva convención pueden pactarse beneficios o prestaciones iguales, distintas o superiores a las que estaban consagrados en el anterior convenio colectivo, y de la misma manera, es posible que en instancia arbitral igualmente pueden disponerse esa clase de beneficios en igualdad, superiores o distintos a los pactados, pues cada conflicto colectivo económico o de intereses, tiene su propia dinámica que no está sujeto necesaria e inexorablemente a lo que previamente haya sido convenido entre la empleadora y un sindicato. Si la finalidad del conflicto colectivo, como ya se tiene adocctrinado, es el

mejoramiento de las condiciones de trabajo, el anterior aserto se explica por sí solo.

Ahora, tampoco hay que olvidar que cuando la solución de un conflicto de esa naturaleza llega a manos de un tribunal de arbitramento convocado para ese efecto en las hipótesis legalmente previstas, el fundamento de la decisión arbitral es la equidad, y ello es así, porque esencialmente se trata de regular las aspiraciones o las reivindicaciones por parte de los trabajadores involucrados en el conflicto, que buscan el incremento o superación de los derechos mínimos legales establecidos en su favor o de los ya consagrados convencionalmente y que se concretan en la convención colectiva de trabajo, instrumento del cual, con razón ha dicho la Corte, tiene como finalidad inmediata “el mejoramiento del nivel de existencia de los trabajadores, obteniendo para éstos prerrogativas económicas y sociales superiores a las que consagra la ley...”, tal como lo dejó consignado en sentencia del 29 de octubre de 1982.

Y sobre la equidad, igualmente la Corte en sentencia de homologación del 28 de marzo de 1986, acogió como una de sus acepciones, la misma aducida por el sindicato recurrente, “la adaptación de la idea de justicia a los hechos, en consideración a las circunstancias individuales, teniendo en cuenta las ideas generales o bien moldeándolas de conformidad con los elementos concretos...Este segundo concepto es el que se ha calificado por algunos doctrinantes como la justicia del caso concreto, porque permite adaptar los principios abstractos contenidos en las normas, a las peculiaridades del supuesto de hecho, para de este modo ‘acomodar la ley especial a los diversos negocios que se presenten’. Como simple sentimiento o conciencia de lo justo, la equidad escapa de las formulaciones de los jueces de derecho, estando reservada la solución de los conflictos que con ella toquen a los jueces llamados de equidad (porque fallan en conciencia), como son los tribunales de arbitramento”.

En ese orden de ideas, y sin perjuicio de lo ya expresado anteriormente sobre la superación de las condiciones de trabajo a través de las convenciones colectivas de trabajo y de la equidad como fundamento de las decisiones arbitrales, es imperativo advertir que en un evento como el que hoy ocupa la atención de la Sala, los beneficios contenidos en una convención colectiva de trabajo que rigen en determinada empresa, pueden servirle de referencia o de parámetro a los árbitros en trance de solucionar un conflicto colectivo suscitado entre esa misma empresa y otro sindicato que en ella también funcione. (...)

De conformidad con este criterio, es de resaltar que el hecho de que el laudo arbitral hoy cuestionado contenga

beneficios mayores a los contemplados en la convención colectiva de trabajo suscrita con la Unión Sindical de Trabajadores, U.S.T., no genera *per se* su anulación, pues claramente en materia de negociación colectiva no puede pregonarse una igualdad matemática entre lo obtenido por las diferentes organizaciones sindicales como lo afirma la empresa recurrente, bajo el entendido de que todas deben tener idénticos beneficios, pues ello depende de las condiciones particulares de cada conflicto colectivo de intereses y lo que logren las partes en los respectivos procesos de negociación.

De igual forma, es de destacar que, contrario a lo alegado por la empresa, las cláusulas contentivas de los beneficios en cuestión de la convención colectiva del trabajo, suscrita con la Unión Sindical de Trabajadores de Domesa de Colombia UST 2017- 2019, no resultan aplicables a los trabajadores afiliados a Sintradomesa, por cuanto de un análisis sistemático y ponderado de dicha convención, se permite concluir razonablemente que si bien en los artículos 19 y 33 a 38 se hizo referencia a *trabajadores sindicalizados y no sindicalizados*, lo cierto es que las cláusulas 9 y 10 de dicho texto convencional son claras y diáfanas al señalar que *“la presente Convención Colectiva se aplicará **únicamente** a los trabajadores afiliados al Sindicato UST”*, y que *“la finalidad de la presente convención colectiva es la de fijar y regular las obligaciones y derechos dentro de las relaciones laborales entre Domesa y los trabajadores afiliados al sindicato UST”*.

Lo anterior, vale la pena destacar, concuerda con las reglas del derecho colectivo del trabajo, según las cuales los beneficios logrados en el marco de la negociación colectiva por un sindicato son aplicables solamente a los trabajadores afiliados al mismo o a quienes se adhieran, salvo que se trate de la aplicación extensiva cuando es un sindicato mayoritario o cuando se haga por vía de acto gubernamental (artículos 467, 470, 471 y 472 del C.S.T.), por lo que la empresa no puede ahora aducir, en detrimento del derecho de asociación y negociación colectiva de Sintradomesa, que los beneficios pactados con la U.S.T. también le son aplicables a los miembros de aquél y que, en ese orden de ideas, no se podía imponer duplicidad de beneficios a su cargo.

Sobre este punto, la jurisprudencia de la Corte ha decantado que el ordenamiento jurídico, en virtud de los tratados internacionales, tales como los convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT, respeta el derecho de asociación y de negociación colectiva de cada organización sindical, sin importar si se trata de carácter mayoritario o minoritario, por lo que es legítimo a cada una de ellas promover conflictos colectivos que estimen convenientes de acuerdo a sus intereses y necesidades, a fin de obtener beneficios en la convención colectiva o en el laudo arbitral, sin que sea posible imponer a una agremiación lo pactado por otra.

De esta manera, frente a lo alegado en cuanto a la presunta violación al principio de igualdad, la Sala

mantendrá incólumes los artículos 5, 7, 11, 14 y 16 del laudo arbitral impugnado.

De otra parte, resulta menester precisar que, de los términos del escrito de impugnación, la Corte no puede extraer argumentos sólidos tendientes a desvirtuar el criterio de equidad de los árbitros, plasmado frente a permisos sindicales, auxilios de capacitación, fondo de vivienda, auxilio por hurto de motocicleta y prima de fin de año, porque el recurrente se limitó a afirmar simplemente que implicaban una importante erogación por parte de la empresa y que ponían en déficit su operación y su permanencia en el mercado, conllevando necesariamente su liquidación.

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

económica del laudo y la situación financiera de la empresa.

En la sentencia SL5295-2018, se sostuvo:

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

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

De todas formas, según los estados financieros obrantes a folios 265 y siguientes con el informe del revisor fiscal, se observa que la empresa tuvo ingresos a 31 de diciembre de 2017 (cifras en miles de pesos colombianos) por actividades ordinarias en un monto de 47.386.955, con un costo de operación de 39.948.554, generando una utilidad bruta de 7.438.401, por lo que no se observa una difícil situación económica que le hubiera impedido asumir beneficios a favor de sus trabajadores.

Por lo expuesto, no se anulará ninguna de las disposiciones impugnadas. Sin costas.

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

NO ANULAR ninguna de las disposiciones impugnadas del laudo arbitral proferido el 30 de agosto de 2018, dentro del conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE DOMESA DE COLOMBIA –SINTRADOMESA-** y la sociedad **DOMESA DE COLOMBIA S.A.**

Cópiese, notifíquese y envíese el expediente al Ministerio de Trabajo para lo de su competencia.

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN