

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada ponente

SL3442-2015
Radicación n.º 65942
Acta 06

Bogotá, D. C., cuatro (04) de marzo de dos mil quince (2015).

Decide la Corte el recurso de anulación interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE ARMENIA E.S.P. –SINTRAEPA E.S.P.-** contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 26 de marzo de 2014, para resolver el conflicto colectivo suscitado entre la organización sindical recurrente y la entidad **EMPRESAS PÚBLICAS DE ARMENIA E.S.P.**

I. ANTECEDENTES

Para dirimir el conflicto colectivo de trabajo que se presentó entre EMPRESAS PÚBLICAS DE ARMENIA E.S.P. y su sindicato de trabajadores en cuanto a la cláusula 8ª del pliego de peticiones, sobre la cual no hubo acuerdo en la etapa de arreglo directo (fls. 31-38), el Ministerio del Trabajo, mediante resoluciones número 00002590 del 24 de julio, 00003614 del 03 de octubre y 00005215 del 20 de diciembre de 2013, ordenó la constitución e integración de un Tribunal de Arbitramento.

Una vez se cumplió el trámite arbitral, el Tribunal mediante providencia del 26 de marzo de 2014, profirió el laudo.

Dentro del término previsto en el art. 143 del C.P.T. y S.S., el apoderado del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE ARMENIA E.S.P. -SINTRAEPA E.S.P.- interpuso y sustentó recurso de anulación, el cual fue replicado por la empresa dentro de los tres días que le concedió esta Corporación para dichos efectos.

II. LAUDO ARBITRAL

Mediante laudo de fecha 26 de marzo de 2014, el Tribunal de Arbitramento *negó* en su totalidad la petición consagrada en la cláusula 8ª del pliego de peticiones, denominada *ESTABILIDAD LABORAL*, que es del siguiente tenor:

La empresa garantiza la estabilidad de sus trabajadores oficiales y, en consecuencia, los contratos de trabajo sólo se darán por terminados cuando el trabajador incurra en una de las justas

causas consagradas en el artículo 48 del decreto 2127 de 1945 y Ley 734 de 2002; en todo caso no se aplicará el plazo presuntivo.

Parágrafo: Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad, a partir de la vigencia de la presente convención, los funcionarios que laboran en la Subgerencia de Aseo que actualmente tienen contrato de Trabajo a Término fijo de 3 meses, pasarán a la modalidad de Contrato a Término Indefinido.

Para arribar a su decisión, comenzó por delimitar la controversia sobre los siguientes aspectos: «1. La no aplicación del plazo presuntivo», y «2. Los trabajadores de la Subgerencia de Aseo que actualmente tienen contrato de trabajo a término fijo de 3 meses, pasarán a la modalidad de contrato a término indefinido».

Para efectos de dar respuesta al primero de ellos, trajo a colación el art. 43 del D. 2127/1945, y luego señaló:

Como es de pleno conocimiento, en el presente caso, los funcionarios que laboran en la Subgerencia de Aseo actualmente tienen contrato de Trabajo a Término Fijo de 3 meses, razón por la cual no le es posible a este Tribunal adentrarse a definir lo pertinente al plazo presuntivo, dado que solo se aplica a aquellos contratos pactados a término indefinido o con respecto a aquellos en los cuales no se determinó el plazo de su duración.

En torno al segundo problema, expuso que compartía el criterio según el cual, el contrato de trabajo a término fijo solo se convierte en indefinido cuando así lo pacten el trabajador y el empresario, puesto que la ley otorga a las partes la posibilidad de acogerse a las diferentes modalidades de contratación, «primando de esta manera la libertad de las partes para la celebración de los contratos a término fijo, por tanto en ningún otro caso el contrato de trabajo se convertirá en indefinido, no importa cuál sea el manejo o tratamiento que se le dé, siempre será un contrato a término fijo hasta cuando las partes convengan lo contrario».

En esa misma línea argumentativa, señaló que los árbitros tenían restricciones para irrumpir en situaciones jurídicas de los trabajadores, pues su competencia es más amplia en el plano de lo extralegal y, por lo tanto, lo procedente era no otorgar la cláusula 8º en lo que respecta a la modalidad en que fueron contratados los trabajadores de la Subgerencia de Aseo. En apoyo de lo expuesto, trajo a colación la sentencia CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 54003, y concluyó con la siguiente afirmación:

No obstante que dentro de la etapa de negociaciones la Empresa ofreció al Sindicato ampliar la duración de los contratos a término fijo de tres a seis meses, propuesta que fue rechazada por el Sindicato, el Tribunal considera que tal situación no puede ser objeto de pronunciamiento por nuestra parte, pues en el Acta Final de la etapa de negociaciones, solamente se integra para definir por el Tribunal de Arbitramento lo establecido en la cláusula octava (8ª) ya transcrita en este Laudo, por tal razón no puede modificarse tampoco la duración de los contratos a término fijo actuales al carecer este Tribunal de competencia para pronunciarse al respecto.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Mediante escrito visible a folios 83 a 88, el apoderado de la organización sindical «SINTRAEPA» interpuso y sustentó recurso de anulación.

Su discrepancia radicó en que el Tribunal de Arbitramento sí tenía competencia para estudiar la cláusula 8ª del pliego de peticiones, toda vez que:

(i) El contenido de la norma es de carácter económico, pues su objetivo fue superar el mínimo legal, mediante la creación de un derecho que antes no existía, *«cual es, el que de ahora en adelante la relación laboral sea a término indefinido»*. En tal sentido, señala que el mínimo legal consiste en que los contratos a término fijo para el personal de aseo están petrificados por un período de tres meses y lo que se busca es superar este mínimo.

(ii) La cláusula no afecta los derechos del empleador, toda vez que los contratos son de carácter bilateral, lo que permite a las partes fijar las condiciones que habrán de regirlo; además que *«ya existe en norma jurídica la figura del contrato a término indefinido, y ello, no afecta a la parte patronal, que puede acordar con el trabajador la modalidad de contrato que estimen conveniente»*. A ello agrega que la estabilidad es un principio mínimo fundamental del derecho del trabajo.

(iii) El Tribunal desconoció el precedente de esta Corporación vertido en una sentencia de 19 de julio de 1982 –de la cual no indicó radicado– como también los arts. 25 y 53 de la C.N.

(iv) En cuanto al párrafo de la cláusula 8ª, agrega que si bien en el pliego de peticiones se solicitó que los contratos a término fijo de los trabajadores de la Subgerencia de Aseo pasaran a término indefinido, lo cierto es que en el proceso de negociación se exploró la posibilidad de que el plazo de vigencia de esos contratos se cambiara de 3 a 6 meses.

En consecuencia, aduce que el cambio de modalidad de los contratos de trabajo fue superado en la etapa de arreglo directo y, por ello, lo que le correspondía al Tribunal era definir el tiempo de vigencia de los mismos.

(v) Finalmente, dijo que el laudo arbitral fue incongruente, pues, por una parte, el Tribunal dijo que no tenía competencia, y por otra, que no otorgaba la cláusula. Señala que al afirmarse que esto último, se desconoció que los árbitros deben fallar en equidad y justicia, *«y por ello, al no entrarse a analizar ningún aspecto de esta naturaleza, se debe concluir que no hubo una decisión de fondo sobre el punto 8 del pliego, siendo procedente que la honorable Corte acceda a lo pedido y ordene al Tribunal un pronunciamiento expreso al respecto [...]»*.

IV. RÉPLICA

Dentro del término del traslado, la entidad EMPRESAS PÚBLICAS DE ARMENIA E.S.P. se opuso a la prosperidad del recurso.

Para tal fin, expuso que es el empleador quien define si vincula a un trabajador oficial mediante un contrato a término fijo o indefinido; que ambas formas de vinculación son legales y ninguna implica por sí sola inestabilidad; que en perspectiva a que el servicio de aseo se encuentra en proceso de consolidación y fortalecimiento, lo prudente era abrir un compás de espera respecto al término de los contratos de esos trabajadores oficiales, para garantizar a la

empresa un período de revaluación y sostenibilidad en la operación del servicio de aseo.

A esas consideraciones, añade que a la luz de la sentencia CSJ SL, 22 ene. 2013, rad. 53107, los árbitros no están facultados para determinar si un contrato de trabajo es a término fijo, indefinido o de otra índole, dado que esa decisión corresponde al empleador.

VII. SE CONSIDERA

1º) A la luz del artículo 143 del C.P.T. y S.S., la competencia de la Corte en el trámite del recurso de anulación, se limita a verificar la regularidad del laudo y a otorgarle fuerza de sentencia, en el evento que el Tribunal de Arbitramento no se hubiere extralimitado en el objeto para el cual fue convocado o, a anularlo, en caso contrario, cuando no se circunscribe a los puntos que quedaron por fuera de los acuerdos logrados entre las partes en la etapa de arreglo directo, o cuando afecte derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Política, las leyes o normas convencionales vigentes, conforme lo señala el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo o, excepcionalmente, en el evento que sus disposiciones sean manifiestamente inequitativas.

Conforme a ello es impertinente solicitarle a esta Corporación que una vez anulado el laudo arbitral en un punto determinado, se proceda a devolver el expediente al Tribunal para que decida nuevamente, tal como lo hace el

recurrente en este asunto, pues, como se dijo, la competencia de la Sala se limita a anular o no la decisión, por así prescribirlo expresamente la ley y, sólo en el supuesto que hubiere *dejado de resolver* puntos objeto del diferendo, es que puede ordenar la devolución del expediente al Tribunal para que se pronuncie respecto de ellos. No cuando ha habido un pronunciamiento expreso, como ocurre en este caso.

Y si bien el anterior criterio ha sido matizado desde la sentencia CSJ SL, 15 may. 2007, rad. 31381, al admitir la posibilidad de introducir *«[...] precisos elementos que modifiquen el significado, alcance, o entidad de una cláusula, para despojarlas de los rasgos jurídicos o económicos que la hacen ilegal o inequitativa, en aras de salvar las garantías o beneficios que ofrece el Tribunal de Arbitramento; esto es, preservar y no sustituir el sentido principal de la voluntad de los árbitros [...]»*, ello no sería posible en este caso donde no existe voluntad manifestada de los árbitros que se pueda preservar, por ser su decisión totalmente desestimatoria del respectivo punto del pliego de peticiones.

Al compás de lo dicho, no es cierto que el Tribunal no haya dictado un fallo de fondo sobre la cláusula 8ª, toda vez que en la parte resolutive expresamente negó la petición consagrada en la cláusula 8ª del pliego de peticiones. Igualmente, tampoco tiene asidero afirmar que el laudo arbitral fue incongruente, pues, la justificación que tuvo el Tribunal para desestimar la petición del organismo sindical, obedeció a que los árbitros no pueden afectar derechos o facultades concedidos al empleador, en este caso, la

facultad de contratar libremente y escoger la modalidad contractual que se ajuste a las necesidades de la empresa.

Por manera que, la decisión del Tribunal estuvo justificada y fue consecuente con lo expresado en su parte motiva.

2º) En relación con los fundamentos que tuvo el Tribunal para negar la petición del sindicato, cumple anotar que dentro de su autonomía y libertad económica, los empleadores son libres de diseñar su plan de contratación laboral y escoger dentro de las diferentes modalidades contractuales que la ley ofrece, aquella(s) que más se ajuste(n) a sus necesidades y circunstancias.

Igualmente, deriva de esa norma de libertad de que gozan los empleadores de organizar, estructurar y planificar el régimen laboral de sus empleados, la prohibición de los árbitros de modificar la forma y la duración de los contratos de trabajo en curso o vigentes.

Al respecto, en sentencia de anulación CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 54003, reiterada en CSJ SL, 22 ene. 2014, rad. 53107, CSJ SL8693-2014, CSJ SL3269-2014, entre otras, la Sala expuso:

Respecto de la cláusula o artículo quinto del laudo, mediante la cual los contratos de trabajo suscritos por el Hospital con los trabajadores oficiales se presumirán que son a término indefinido, sin aplicárseles el plazo presuntivo de seis meses previsto para ellos por ley, habrá de anularse, ya que exceden los árbitros sus competencias al afectar los derechos del

empleador en lo atinente a su libre prerrogativa de acudir, al contratar laboralmente, a la estructura legal que más le convenga a las particulares circunstancias que afronte la entidad, por lo que no les dable alterar una previsión legal so pretexto de estabilidad laboral.

Al respecto la Sala, en providencia de 3 de marzo de 2009, radicación numero 37677 expresó:

“Ninguna duda deja el texto, en cuanto a que no obstante predicar la “entera libertad” de contratación al comienzo de su redacción, de manera contradictoria impone una modalidad de contrato respecto de un contingente de trabajadores que, peor aún, el empleador vinculó de manera diferente. Se trata de una injerencia inaceptable del Tribunal de Arbitramento en un ámbito que la ley y la jurisprudencia han respetado sin dubitación alguna, esto es, la libertad del empleador para convenir con sus trabajadores la forma y términos que, ajustados a la ley, a bien tengan darle a la relación laboral.

Los árbitros tienen más o menos una amplia facultad al proferir el laudo, siendo mayor en materia económica, pero restringida en cuestiones jurídicas, pues en el campo de la configuración del derecho extralegal el artículo 458 del C.S.T. es sumamente claro. En este sentido la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que es facultad del empleador dirigir la empresa, determinar cuántas personas contrata y bajo qué modalidades, potestades derivadas de las libertades de empresa y de dirección del empresario prevista en el artículo 333 de la Constitución Nacional. En similares términos lo sostuvo en sentencia del 22 de junio de 2007 (rad. 31147), en la que –a su vez- se remitió a la del 26 de febrero de 1997 (rad. 9735), en la cual consideró:

“Los árbitros carecen de facultades para imponerle una modalidad única de contrato de trabajo, ya que se enmarca dentro de la libertad contractual convenir cualquiera de los tipos de contratos enlistados en la ley, por lo que solamente las partes, de acuerdo con las condiciones de la empresa, pueden escoger o acordar directamente, algunas de las modalidades legalmente admisibles de contratos de trabajo.

“De tal manera que al deferir la ley a las partes ese marco o envoltura de contratación individual, constituye un derecho del empleador el que no se le impongan contra su voluntad cualquiera de las modalidades legales de contratos, como posibilidad única de vínculo laboral con sus trabajadores, como ocurrió en el caso en estudio en el que el tribunal dispuso que todos los contratos de trabajo debían ser a término indefinido”.

“En este sentido la Sala reitera lo expresado en la Sentencia del 1 de diciembre de 1994, Rad.7418, donde se anotó lo siguiente:

“...Al respecto observa la Sala que en reiteradas ocasiones la Corte ha dicho que no puede el Tribunal de Arbitramento imponerle al empleador un determinado contrato de trabajo o prohibirle el celebrarlo dentro de una cualquiera de las modalidades que en cuanto a forma y duración establece la ley. Así lo expresó en las sentencias de homologación del 19 de mayo de 1988, Rad.2458; del 7 de julio de 1993, Rad.6162, y del 31 de octubre de 1994, Rad.7310. Ello porque no es posible legalmente que el Laudo Arbitral prohíba lo que la ley permite, como sería imponer al empleador un régimen único de contrato cuando el ordenamiento positivo establece varias modalidades a las que pueden recurrir libremente los contratantes de acuerdo con las necesidades y circunstancias del caso”.

Lo más grave es que, sin el consentimiento de una de las partes del contrato, el Tribunal cambia la modalidad de convenios ya celebrados, los cuales son ley para los contratantes. En otros términos, intervino indebidamente para introducir modificaciones a situaciones que los interesados ya habían definido según sus conveniencias.

La justificación de los árbitros, en el sentido de que con ello se garantizaba el principio de igualdad, frente a los trabajadores no sindicalizados, tampoco encuentra respaldo constitucional, legal ni jurisprudencial, si se considera la declaratoria de exequibilidad, pronunciada por la Corte Constitucional en la sentencia C-016 del 4 de febrero de 1998, en la que precisó:

“Ello no quiere decir que por el solo hecho de la renovación [del contrato a término fijo] cambie la naturaleza del contrato, esto es que una vez renovado se convierta en contrato indefinido, ello dependerá del acuerdo de voluntades, las cuales en el marco de las disposiciones de ley que rijan la materia, podrán optar por la modalidad que más les convenga.

“Tampoco se vulnera el principio de igualdad (C.P., art. 13), pues no son iguales las hipótesis de quien ha sido contratado indefinidamente y de quien ha celebrado un contrato de trabajo por término previamente establecido. Así, pues, no se vislumbra discriminación alguna carente de justificación”.

La prohibición que tienen los arbitradores de imponerle al empleador un determinado contrato o impedirle celebrarlo dentro de una cualquiera de las modalidades, en cuanto a forma y duración, se predica con mayor razón frente a los ya celebrados. (Negrillas por fuera del texto original)

Las consideraciones del precedente jurisprudencial referido, son plenamente aplicables al *sub examine*, pues es

evidente que lo que se pretende con el párrafo de la cláusula 8ª del pliego de peticiones, es modificar la modalidad de los contratos de trabajo que actualmente tienen suscritos los trabajadores de la Subgerencia de Aseo, a fin de que éstos pasen de ser a término fijo a indefinido, lo cual, como se vio, escapa de la órbita competencial de los árbitros (art. 458 del C.S.T.).

Cabe anotar que el precedente de esta Corporación que trae a colación el recurrente, no aporta ningún elemento adicional al debate jurídico sobre la posibilidad o no de los árbitros de cambiar las modalidades de los contratos de trabajo, puesto que el tema que aborda esa providencia es diferente.

3º) En lo que toca con el plazo presuntivo, es oportuno precisar que los árbitros no pueden eliminar el plazo presuntivo que resulte aplicable a los contratos de trabajo según las previsiones del art. 8º de la L. 6/1945, modificado por el art. 2º de la L. 64/1946.

Lo anterior, como quiera que el plazo presuntivo es un elemento característico de los contratos de trabajo en los que «no se estipule término, o este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado», de modo que su supresión entraña dos consecuencias: (i) la modificación de una de las formas contractuales a las que tiene el derecho el empleador de acceder libremente, en las condiciones previstas en la ley, y (ii) la imposibilidad en la práctica de la entidad de prescindir de los servicios de un trabajador oficial «por

*expiración del plazo pactado o **presuntivo***» (lit. a) del art. 47 del D. 2127/1945).

Por ello, es razonable afirmar que la eliminación del plazo presuntivo por parte de los árbitros implica una forma de limitar la libertad y autonomía contractual, ya que cuando un empleador acude a una determinada modalidad de contratación, es porque previamente ha realizado un ejercicio de ponderación acerca de todas las ventajas y desventajas de orden legal que puede proporcionarle esa forma de vinculación, de cara a sus necesidades económicas y proyecciones en el mercado.

Ahora bien, debe precisarse que esa imposibilidad de los árbitros de alterar o suprimir el plazo presuntivo establecido en favor del empleador público, no impide que éste y los trabajadores, de común acuerdo, consientan en inaplicar o apartarse del plazo presuntivo, bien sea a través de la negociación individual o ya sea de la colectiva. Al respecto, en sentencia CSJ SL, 21 feb. 2005, rad. 23957, reiterada, entre otras, en las CSJ SL, 30 jun. 2005, rad. 24607; CSJ SL, 28 may. 2008, rad. 31490; CSJ SL, 30 sep. 2008, rad. 32558; CSJ SL, 24 mar. 2010, rad. 34584; CSJ SL 2 may. 2012, rad. 39479, y CSJ SL1497-2014, la Sala señaló:

[...] La presunción es legal, y por eso tanto en la contratación individual como en la colectiva, las partes pueden acordar lo contrario y apartarse del plazo presumido por el legislador [...]

Todo esto, aunque pueda parecer paradójico, encuentra su justificación en el principio de autonomía de la voluntad que inspira los acuerdos celebrados entre empleadores y trabajadores, y que le permite al empleador público sopesar, ponderar y evaluar la conveniencia de despojarse de una de sus potestades jurídicas de acuerdo a las posibilidades de la empresa y los dictados del mercado en que se desenvuelve; de modo que, es éste quien en un momento determinado decide si renuncia o no al plazo presuntivo previsto en la ley, sin que los árbitros puedan entrar indebidamente a sustituir su voluntad, so pretexto de la estabilidad laboral.

4º) Para finalizar, cumple anotar que no es cierto que el cambio de modalidad de los contratos de trabajo del personal de la Subgerencia de Aseo haya quedado por fuera del conflicto colectivo y que a los árbitros les concernía únicamente pronunciarse acerca de la duración de los mismos, puesto que al remitirse la Sala al acta final de arreglo directo (fls. 31-38), se advierte que sobre la cláusula 8ª del pliego de peticiones, tal cual la estudio el Tribunal de Arbitramento, *«no hubo acuerdo»*, razón por la cual los miembros de la comisión negociadora del sindicato afirmaron *«que se citará a una Asamblea General de Afiliados, quien definirá si se acude a Tribunal de Arbitramento»*.

Asimismo, lo que en el recurso de anulación viene a manifestar el apoderado de la organización sindical resulta desvirtuado por la conducta procesal que tuvo ésta agremiación durante el proceso arbitral, toda vez que en la

audiencia del 14 de marzo de 2014, su presidente fue enfático al afirmar que la solicitud del sindicato estribaba «en que los contratos sean pactados a término indefinido, pues [...] los trabajadores son sumamente perjudicados con los contratos a término fijo de tres meses [...]». Es decir, en todo momento se pretendió la modificación de la modalidad contractual de los trabajadores de la Subgerencia de Aseo.

Por lo expuesto, se negará la solicitud de anulación.

V. 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:

NO ANULAR el laudo arbitral proferido el 26 de marzo de 2014, para resolver el conflicto colectivo suscitado entre la organización sindical recurrente y la entidad **EMPRESAS PÚBLICAS DE ARMENIA E.S.P.**

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Ministerio del Trabajo, para lo de su cargo.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Presidenta de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS