



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

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

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO
Magistrado ponente

SL3690-2017
Radicación n.º 76626
Acta 09

Bogotá, D. C., quince (15) de marzo de dos mil diecisiete (2017).

Decide la Corte el recurso extraordinario de anulación interpuesto por el apoderado del **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO – SINTRAPLUS-**, contra el laudo arbitral proferido el 20 de septiembre de 2016, aclarado el 21 de octubre de 2016, dentro del conflicto colectivo suscitado entre el recurrente y la **FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO**.



I. ANTECEDENTES

El Sindicato de Trabajadores de la Fundación Pascual Bravo – Sintraplus- presentó pliego de peticiones el 18 de junio de 2015 ante la Fundación Pascual Bravo, 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 4915 de 25 de noviembre de 2015, 0699 de 3 de marzo de 2016 y 2903 de 28 de julio 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 el 9 de septiembre de 2016 y de haberse prorrogado el término para fallar, previa autorización de las partes, el 20 de septiembre de 2016 fue proferido el laudo arbitral que hoy es objeto de impugnación, el cual fue aclarado el 21 de octubre siguiente (fls. 127-140 del cuaderno principal).

II. EL LAUDO ARBITRAL



Para los fines que interesan a la definición del recurso extraordinario de anulación, el Tribunal de Arbitramento resolvió, entre otros, los siguientes aspectos:

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

La empresa aplicará a los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral el procedimiento disciplinario previsto en su reglamento interno del trabajo, con las siguientes adicionales o modificaciones:

- 1. La citación a descargos al trabajador deberá realizarse dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a que la Comisión Investigadora tenga conocimiento de la presunta falta o incidente.*
- 2. La audiencia de descargos deberá llevarse a cabo dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a su citación.*
- 3. El trabajador podrá acudir a la diligencia de descargos con un (1) acompañante, quien podrá ser un miembro del sindicato.*

PERMISOS SINDICALES

La empresa concederá a los trabajadores beneficiarios del presente laudo cuatro (4) horas mensuales, no acumulables, de permisos sindicales, remuneradas con el salario básico del respectivo trabajador, para todas las actividades sindicales.

Dichos permisos deberán solicitarse con cinco (5) días hábiles de anticipación y se tendrá en cuenta que no se afecte la prestación del servicio.

La empresa flexibilizará la programación de los trabajadores sindicalizados para que éstos puedan programar actividades por fuera de las horas de permisos sindicales, es decir, en sus horas no laborables.

AUXILIO SINDICAL



La empresa auxiliará a la organización sindical beneficiaria del presente laudo arbitral con la suma de setecientos mil pesos (\$700.000) durante su vigencia, pagaderos de la siguiente manera:

- *Trescientos cincuenta mil pesos (\$350.000) dentro de los treinta (30) días siguientes a su expedición.*
- *Trescientos cincuenta mil pesos (\$350.000) a más tardar el día treinta y uno (31) de octubre de dos mil diez y siete (2017).*

INCREMENTO SALARIAL

La empresa incrementará los salarios de los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral, durante su vigencia, a partir del 1 de enero de 2017 y del 1 de enero de 2018, respectivamente, en el mismo porcentaje del IPC (Índice de Precios al Consumidor) del año inmediatamente anterior, certificado por el DANE, salvo que en los convenios con institución universitaria Pascual Bravo y/o con el Metro de Medellín se establezca un incremento mayor o que la empresa establezca de manera general un incremento mayor para los no sindicalizados, caso en el cual se aplicará éste, es decir, el mayor.

Mediante providencia proferida el 21 de octubre de 2016, el Tribunal aclaró el laudo arbitral, en el sentido de que los permisos sindicales previstos allí se concedían a la organización para que dispusiera del tiempo de los mismos con las condiciones que se habían anotado en la cláusula arbitral.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Fue interpuesto por la organización sindical y concedido por el Tribunal de Arbitramento. Esta Sala avocó



el conocimiento del asunto y ordenó correr traslado a la empresa (fls. 4 y 5 del cuaderno principal).

En la fundamentación del recurso extraordinario, el sindicato recurrente aduce que la cláusula arbitral sobre procedimiento disciplinario afecta derechos y facultades reconocidas por la Constitución y las leyes, por cuanto se omitió el contenido del artículo 115 del C.S.T., según el cual el empleador debe brindar al trabajador la oportunidad de ser escuchado junto con dos (2) representantes del sindicato, antes de imponerle una sanción, de manera que a los trabajadores no beneficiarios del laudo se les otorga esta posibilidad, mientras que a quienes sí lo son se les limita el derecho a ser escuchados en descargos solamente con (1) acompañante, generando una clara desmejora de sus garantías legales y en desconocimiento del postulado de igualdad y de los principios mínimos fundamentales consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política.

Respecto de los permisos sindicales, destaca que en razón de que en la etapa de arreglo directo las partes no llegaron a ningún acuerdo sobre ninguno de los puntos del pliego de peticiones, los árbitros debían haber abordado el estudio específico de cada uno de los permisos solicitados en la cláusula 11, esto es, para los miembros de junta directiva, asistencia de los delegados a asambleas de la



organización sindical y capacitación y asistencia a congresos y no haber estipulado una cláusula genérica otorgando cuatro (4) horas mensuales para todos los trabajadores y para todas las actividades sindicales, lo cual resulta manifiestamente inequitativo al no consultar las necesidades de la organización sindical y, por ende, se impone la anulación de este punto del laudo impugnado o, en subsidio de lo anterior, devolver el expediente a los árbitros para que se pronuncien de acuerdo con lo solicitado.

Asimismo, precisa que cuando la cláusula deja a voluntad del empleador la flexibilización de los horarios de trabajo para que la actividad sindical se desarrolle en el tiempo libre del trabajador, se desconoce el mandato de la Recomendación 143 de 1973 de la OIT, que ordena otorgar a los representantes de los empleados las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño eficaz y rápido de sus funciones. Además, dice que la Fundación ha venido reconociendo más de cuatro (4) horas mensuales en permisos sindicales.

En lo que concierne al incremento salarial, aduce que la mayoría de trabajadores que tiene la Fundación Pascual Bravo son conductores de servicio público, licencia C3



máxima categoría con estándares de alto nivel de experiencia y profesionalismo y muchos de ellos son padres cabeza de familia que derivan su sustento de la actividad que realizan para la empresa Metro Medellín Ltda., la cual entrega a un tercero la ejecución de un cuantioso contrato público. Resalta que, ante este panorama, la decisión de los árbitros sobre incremento salarial se torna inequitativa, pues lo único que dispusieron fue el aumento en el IPC del año anterior, que constituye una actualización ante la pérdida del poder adquisitivo y no una mejora de la asignación salarial, generando una fuerte discriminación respecto de los no sindicalizados.

Finalmente, sobre el auxilio sindical, afirma que el Tribunal adoptó una decisión inequitativa, pues otorgar un auxilio de \$350.000 por año de vigencia del laudo significa entregar \$1.000 diarios para un sindicato que cuenta con 117 afiliados, por lo que más allá de constituir una ayuda a la organización constituye un atentado contra su dignidad. Resalta que si la motivación de los árbitros consistía en que la empleadora era una fundación sin ánimo de lucro, entonces debió haber negado esta petición como lo hizo frente a otras de naturaleza económica, de suerte que si este tipo de cláusulas se anulan cuando resultan excesivas para el empleador debe ocurrir exactamente lo mismo cuando conducen a una manifiesta inequidad.



IV. OPOSICIÓN

Precisa que sobre el procedimiento disciplinario no se puede alegar un derecho adquirido y no resulta posible predicar que un acompañante a la diligencia de descargos implica una violación al debido proceso constitucional; que el Tribunal tiene una amplia libertad de configuración normativa en materia de permisos; y que el incremento salarial dispuesto en el laudo consulta las condiciones laborales de la empresa.

V. 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; *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 este marco legal y jurisprudencial, la Corte se pronunciará sobre cada uno de los puntos objeto de inconformidad expuestos por la organización sindical recurrente, en los siguientes términos:

i) Participación de miembros del sindicato en el procedimiento disciplinario



En materia de procedimientos disciplinarios previos a la imposición de sanciones, cabe destacar que aun cuando la Corte ha sostenido que los árbitros tienen competencia para definir este tipo de controversias, en desarrollo de las garantías constitucionales al debido proceso y a los derechos de defensa y de contradicción, lo cierto es que dichos falladores no están legitimados para desconocer facultades o derechos que han sido reconocidos a las partes en virtud de la Constitución, la ley o la convención colectiva de trabajo, pues mantienen la limitación prevista en el artículo 142 del C.P.T. y de la S.S.

Frente a la presunta omisión de las facultades previstas en el artículo 115 del C.S.T. por parte de los árbitros, es preciso indicar que esta disposición, modificada por el artículo 10 del Decreto 2561 de 1965, consagra que antes de aplicar una sanción disciplinaria el patrono debe dar la oportunidad al trabajador inculpado de ser oído junto a dos (2) representantes del sindicato al cual pertenece, so pena de no producir efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga. En este sentido, dicha norma legal pretende hacer efectiva la participación de la organización sindical a la cual se encuentra afiliado el asalariado en los trámites disciplinarios que se sigan en su contra, a fin de velar por la relación de afiliación sindical, los intereses de la asociación en la defensa de sus



miembros y el debido proceso y derecho de contradicción del trabajador sindicalizado, garantía legal que no puede ser desconocida por los árbitros en sus decisiones.

Bajo esta perspectiva, encuentra la Sala que el numeral 3 de la cláusula sobre procedimiento disciplinario, al señalar que el trabajador podrá acudir a la diligencia de descargos con un (1) acompañante, sin importar si es miembro del sindicato, omite la facultad reconocida por el artículo 115 del C.S.T., pues no garantiza la participación efectiva de la organización sindical en los asuntos concernientes a sus afiliados.

De esta manera, como el procedimiento arbitral desconoce abiertamente la previsión del artículo 115 del C.S.T., lo cual genera la ineficacia de la sanción disciplinaria que se imponga, habrá de anularse el numeral 3 de la cláusula sobre procedimiento disciplinario por ser manifiestamente ilegal.

ii) Permisos sindicales

Tal como consta en el pliego de peticiones obrante a folios 72- 84 del cuaderno principal, la organización recurrente solicitó los siguientes permisos sindicales:



CLÁUSULA 11. PERMISOS SINDICALES. La FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO garantizará permisos sindicales remunerados y promediados con los tres (3) últimos meses de salario, durante la vigencia de la Convención Colectiva así:

- a. Para los miembros de la Junta Directiva de SINTRAPLUS, CIENTO VEINTE (120) días por año, no acumulables y repartibles entre ellos de acuerdo con sus necesidades, con el fin de garantizar el ejercicio de las actividades ordinarias de la organización sindical.*
- b. Para los Delegados a las asambleas ordinarias y extraordinarias de la organización sindical, MEDIA JORNADA LABORAL, con el fin de facilitarles la asistencia a la respectiva asamblea sindical.*
- c. SESENTA (60) días de permiso, hasta para máximo cinco (5) trabajadores, para facilitarles la asistencia a cursos, congresos o cualquier otro evento sindical.*

PARÁGRAFO: SINTRAPLUS notificará al menos con tres (3) días calendario de antelación los correspondientes permisos, mediante comunicación escrita dirigida a la dirección de la FUNDACIÓN. En cualquier caso la organización sindical velará por la oportunidad y conveniencia en la solicitud de tales permisos con el fin de que no se afecte el normal funcionamiento de los diferentes centros de trabajo.

No observa la Sala que los árbitros hubiesen dejado de pronunciarse sobre alguno de los permisos solicitados en el pliego, pues si bien allí se discriminan varias actividades frente a las cuales se solicita un determinado número de días, ello no impedía que los falladores concedieran indiscriminadamente un número global de horas “...para todas las actividades”, como se dice al final del respectivo inciso.

Tampoco se muestra inequitativa la disposición arbitral, como lo aduce la recurrente, pues no aparecen



acreditadas cuáles son las necesidades especiales de la organización sindical, que, se sostiene en el recurso, no consulta lo resuelto por el Tribunal.

Por lo tanto, no se anulará la cláusula referente a permisos sindicales, pues ello iría en contravía de los intereses del mismo sindicato, ni se devolverá el laudo al Tribunal en la forma solicitada.

iii) Auxilio sindical

El Tribunal de Arbitramento concedió en el laudo un auxilio a la organización sindical por la suma de \$700.000, pagaderos durante su vigencia así: \$350.000 dentro de los 30 días siguientes a su expedición y \$350.000 a más tardar el 31 de octubre de 2017.

Lo primero que debe advertir la Sala es que no existen parámetros para determinar si la cifra reconocida por los árbitros como auxilio sindical resulta inequitativa, pues el solo hecho de que la organización sindical tenga 115 miembros nada indica sobre la necesidad del auxilio. Además, la Sala no puede acceder a la solicitud de anulación de esta cláusula, pues ello comportaría la eliminación del beneficio económico a favor del sindicato, en detrimento de sus propios intereses, dado que esta



Corporación, en sede del recurso de anulación, no cuenta con facultades legales para sustituir o modificar el pronunciamiento de los árbitros quienes fallan en equidad lo solicitado por el sindicato, por lo que se mantendrá el auxilio sindical en los términos en que fue concedido por el Tribunal.

En consecuencia, no se anulará la cláusula del laudo sobre auxilio sindical.

iv) Incremento salarial

Contrario a lo alegado por la organización recurrente, la concesión de un incremento salarial para los años 2017 y 2018 en el mismo porcentaje del índice de precios al consumidor no luce irrazonable o manifiestamente inequitativa, pues lo cierto es que con ello los salarios se reajustan en relación con la variación que han tenido los precios en la economía, en especial, los de la canasta familiar.

Cabe resaltar que la jurisprudencia de esta Corporación ha estimado que los árbitros pueden conceder los incrementos de los salarios de los trabajadores que estimen pertinentes y convenientes a la luz de los principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad, sin que en ello estén atados estrictamente a lo solicitado por la



organización sindical o a aumentos superiores al índice de precios al consumidor, puesto que este tipo de beneficios estará determinado por las circunstancias económicas y financieras particulares de la empresa.

De manera que como lo ordenado por los árbitros en cuanto a que el aumento salarial de los años 2017 y 2018 corresponde al índice de precios al consumidor no luce abiertamente inequitativo o desproporcionado, es por lo que el juez de anulación no puede interferir en la decisión adoptada por aquéllos, máxime que el incremento en tales términos es el que ha venido haciendo la Fundación a los trabajadores en los años anteriores, tal como se desprende del acta de folios 109 y siguientes.

Por lo anterior, no es atendible el reproche expuesto por la recurrente.

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: Anular el numeral 3 de la cláusula sobre procedimiento disciplinario.



SEGUNDO: No anular las demás disposiciones impugnadas del laudo arbitral.

Cópiese, notifíquese, insértese en la gaceta judicial y envíese el expediente al Ministerio de Trabajo para lo de su competencia.

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Presidente de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN