



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

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO
Magistrado ponente

SL14391-2015
Radicación n.º 69720
Acta 37

Bogotá, D. C., veinte (20) de octubre de dos mil quince (2015).

Decide la Corte el recurso de anulación interpuesto por el apoderado del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA COLOMBIANA DE CABLES S.A. - SINTRAEMCOCABLES** - contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 31 de octubre de 2014, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la organización sindical recurrente y la **EMPRESA COLOMBIANA DE CABLES S.A. - EMCOCABLES** -

I. ANTECEDENTES

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Colombiana de Cables S.A. – Sintraemcocables – presentó un pliego de peticiones ante la Empresa Colombiana de Cables S.A. – Emcocables –, que dio origen a un proceso de negociación colectiva. Una vez superada la etapa de arreglo directo, sin que se hubiera obtenido un acuerdo total entre las partes, el Ministerio de Trabajo, a través de la Resolución No. 001112 del 18 de marzo de 2014, integró un Tribunal de Arbitramento, con el fin de que estudiara y resolviera definitivamente el diferendo colectivo.

El Tribunal se instaló legalmente con sus miembros, analizó los puntos del pliego de peticiones respecto de los cuales no se había logrado un acuerdo, escuchó la posición de las partes en torno a cada uno de ellos y, finalmente, profirió el respectivo laudo arbitral el 31 de octubre de 2014.

II. LAUDO ARBITRAL

Para los fines que interesan a la decisión del recurso de anulación, importa destacar que el Tribunal de Arbitramiento resolvió, entre otras cosas, lo siguiente:

PETICIÓN 1ª DEL PLIEGO: AUMENTO DE SALARIO. El Tribunal considera que es competente para el estudio del presente numeral, por lo que con base en el principio de equidad, reconoce lo siguiente:

“ARTÍCULO. AUMENTO DE SALARIO. La empresa aumentará los salarios de los trabajadores de la siguiente forma:

a. A partir del primero (1º) de enero del año dos mil quince (2015) la empresa aumentará el salario básico mensual que devengue cada uno de los trabajadores beneficiados por el presente Laudo en el IPC (Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE del 1º de enero de 2014 a 31 de diciembre del año 2014).

b. A partir del primero (1º) de enero del año dos mil diez y seis (2.016), la empresa aumentará el salario básico mensual que devengue cada uno de los trabajadores beneficiados por el presente Laudo en el IPC (Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE del 1º de enero de 2015 a 31 de diciembre del año 2015).

c. En el periodo comprendido entre la fecha de promulgación del Laudo y hasta el 31 de diciembre de 2014, se mantiene el incremento realizado por la Compañía en el año 2014.

...

PETICIÓN SIN NUMERACIÓN DEL PLIEGO. VIGENCIA. El Tribunal considera que es competente para el estudio del presente numeral, por lo que, con base en el principio de equidad, reconoce lo siguiente:

“ARTÍCULO. VIGENCIA. El presente Laudo Arbitral regirá por el término de dos (2) años desde su promulgación.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Fue presentado por el apoderado del Sindicato Nacional de la Empresa Colombiana de Cables S.A. –

SINTRAEMCOCABLES – y concedido por el Tribunal de Arbitramento, mediante auto del 20 de noviembre de 2014 (fol. 333). Por auto del 28 de enero de 2015, la Corte avocó el conocimiento del recurso y ordenó correr traslado a la Empresa Colombiana de Cables S.A., para que presentara réplica.

Pretensiones del Recurso.

El recurrente le pide a la Corte *«...que se anule y se disponga devolver el laudo arbitral al Tribunal de Arbitramento, para que re-convocado profiera la decisión concerniente al punto PRIMERO en su artículo 1º sobre Aumento de Salarios, para que se decida de manera retrospectiva lo concerniente al aumento salarial para los años 2013, 2014 y respecto de los años 2015 y 2016, para todos una suma superior a la cifra del Índice de Precios al Consumidor (IPC) decretado en el Laudo Arbitral que en este punto se solicita sea anulado, para que se tome una decisión que siendo en equidad entregue a los trabajadores un verdadero aumento salarial, no uno aparente como ocurre en este caso.»*

Igualmente, *«...que se ANULE la decisión concerniente al punto PRIMERO en su artículo 5º, declarando la falta de competencia de la instancia se (sic) solución de conflictos, toda vez que la vigencia no debería haber sido objeto de la decisión arbitral, ya que como consta en las actas levantadas en la negociación colectiva suscritas con las partes, desde el acta No. 2 hasta la No. 6 se acordó entre sindicato y empresa*

que la vigencia de la Convención Colectiva sería de un año, el que contado desde la fecha de la decisión del Tribunal debería ir del 1º de noviembre de 2014 al 31 de octubre de 2015, y no como se decidió que es de dos años, contados desde la fecha en que se profirió el Laudo Arbitral, es decir el 31 de octubre de 2014.»

Por último, como petición subsidiaria a la anterior, solicita que se declare la exequibilidad del laudo arbitral, pero con la aclaración de que mantiene su vigencia hasta el 31 de octubre de 2016 y no hasta el 31 de diciembre del mismo año, en aras de que su vigencia real sea de dos años a partir de su promulgación, mas no de dos años y dos meses.

Fundamentos del recurso.

En lo que tiene que ver con la primera petición, de anulación de la cláusula de aumento de salario, el recurrente argumenta, básicamente, que el sindicato había denunciado la convención colectiva vigente en el año 2011, con el fin de que, entre otras cosas, se fijara un incremento salarial para el año 2012, equivalente al 8%. Refiere también que la empresa había ofrecido el 5%, para ese mismo año, y, posteriormente, extendió su oferta a los años 2013 y 2014, con base en el IPC de los años anteriores, a pesar de que tales aspectos no hacían parte de la negociación colectiva.

Agrega que la empresa, de manera unilateral, aumentó en un 5% los salarios para el año 2012, esto es, 1.27% más del IPC – 3.73% -; que en el año 2011 lo había hecho en un 0.33% por encima del IPC; y que en el año 2010 lo hizo en un 1.5% por encima del IPC, *«...rompiendo el argumento de que la empresa aumenta el IPC como ofreció para el 2013 y para el 2014.»* Sostiene también que, de dichos ajustes, es posible extraer una tendencia de aumento del salario en una *«...media de 1.03% sobre el IPC...»* y no solo en el equivalente a dicho IPC.

Indica, por otra parte, que el Tribunal no le dio efectos retrospectivos a su decisión, para que alcanzara los años 2013 y 2014, respecto de los cuales la empresa había ofrecido un incremento igual al IPC, durante la etapa de arreglo directo. Igualmente que, si se mantuviera la tendencia de la empresa de reajustar los salarios en un valor superior al del IPC, la decisión más equitativa y ajustada a la justicia en el trabajo, que debieron haber concebido los árbitros, era prohiar un aumento para el año 2013 de 3.47%, igual al IPC más 1.03%, y de 2.97% para el año 2014, igual al IPC más 1.03%.

Igual situación defiende respecto de los incrementos decretados en el laudo arbitral para los años 2015 y 2016, puesto que, aduce, *«...si se mantuviera la regla, debería ser decretado dicho aumento en equidad, en justicia, dando a cada quien lo que merece, el IPC + 1.03%...»* Explica que esa fórmula está acorde con las especiales condiciones de una sociedad inflacionaria y evita que los salarios tengan una

«...regresión peligrosa...», hasta llegar al salario mínimo, de manera que pierdan su poder adquisitivo, lo que resulta contrario a los principios del Estado Social de Derecho, como el de progresividad.

En torno a los aumentos del año 2016, añade que, dada la vigencia de dos años del laudo, a partir de su promulgación, no podrían llegar más allá del 31 de octubre de 2016, y reitera que deberían ser iguales al IPC más 1.03%, que es el promedio de los ajustes decretados por la empresa en años anteriores. Por lo mismo, solicita la anulación de la cláusula de aumento de salarios, por ser manifiestamente inequitativa, así como la devolución del laudo al Tribunal, para que decrete los incrementos en una cifra igual al IPC más 1.03%.

Señala también que su petición se fundamenta en el hecho de que el Tribunal de Arbitramento desconoció el principio de retrospectividad, ligado a los de favorabilidad y remuneración mínima vital y móvil, contemplados en el artículo 53 de la Constitución Política, además de que no tuvo en cuenta que la nuestra es una sociedad capitalista, dentro de la cual no es posible legitimar la petrificación del salario, pues, a partir de la misma, el trabajador perdería la capacidad adquisitiva de sus ingresos, para suplir sus necesidades y las de su familia, además de que se generaría un enriquecimiento sin causa a favor del empleador.

Finalmente, aduce que la dilación de la empresa, en asumir el proceso de discusión del pliego de peticiones, así

como la negligencia del Ministerio de Trabajo en tomar medidas, redundó en perjuicio de los trabajadores y de su derecho a ejercer la negociación colectiva, *«...ya que esa obstrucción a la negociación se ha extendido durante los años 2012, 2013 y casi todo 2014, y se extendería de no ser anulado el Laudo Arbitral en lo referente a la vigencia y en lo del aumento salarial, por el 2015 y 2016, para poder volver a presentar pliego de peticiones apenas a finales del 2016, es decir, 5 años después del anterior, cuando se pedía un año de vigencia de la Convención Colectiva, por los avatares del proceso de negociación el sindicato ve truncadas sus esperanzas de negociar pronto, para mejorar por la unión sus derechos laborales.»*

De otro lado, frente a la cláusula de vigencia, el recurrente manifiesta que el Tribunal la fijó de manera inequitativa en dos años y dos meses y contrarió, con ello, el marco referencial establecido por las partes, pues en el pliego de peticiones se había sugerido un periodo de vigencia del convenio, solo por un año. Subraya también que, desde el acta No. 2 de la negociación, había quedado definido el pacto entre las partes sobre la vigencia del acuerdo, por el término de un año, *«...lo que demuestra que el Tribunal no era competente para referirse a ese tema, uno que ya había sido definido por las partes, recordando que al Tribunal no le es dable, sustituir a las partes en la negociación, sino decidir sobre lo que ellas no acordaron, para dirimir las diferencias.»*

Insiste en que el arreglo entre las partes en torno a la vigencia quedó plasmado en las actas Nos. 2, 3, 4 y 6, así como que la empresa intentó inadecuadamente desconocer ese consenso, en contravía de lo previsto en el artículo 435 del Código Sustantivo del Trabajo, que dispone que *«...los acuerdos no son susceptibles de replanteamiento o modificaciones en las etapas posteriores al conflicto colectivo...»*

Por último, respecto de la petición subsidiaria, dice que, teniendo en cuenta la cláusula relativa a salarios, la vigencia del laudo arbitral quedó comprendida entre el 1 de noviembre de 2014 y el 31 de diciembre de 2016, esto es, por el término de dos años y dos meses, de manera que contradice las estipulaciones del propio instrumento colectivo, así como el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que *«...la vigencia del fallo arbitral no podrá exceder de dos (2) años...»*

IV. RÉPLICA

El apoderado de la Empresa Colombiana de Cables S.A. alega que el recurso de anulación no puede convertirse en una instancia adicional a la decisión arbitral, de manera que se puedan revisar las decisiones que, en equidad, dictó el Tribunal. Agrega que la decisión del Tribunal en torno a los salarios fue equitativa, pues tuvo en cuenta las especiales condiciones económicas de la empresa, el hecho de haberse suscrito un acuerdo de reestructuración y que

ya se habían efectuado aumentos para los años 2012 a 2014.

Expone, igualmente, que de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación, el laudo arbitral tiene efectos hacia el futuro y, solo eventualmente, puede tener efectos retrospectivos en materia salarial, pero esa es una facultad de los árbitros y no un imperativo.

Señala también que en el acta No. 8, suscrita entre las partes, quedó claramente definido que no se había logrado un acuerdo sobre la cláusula de vigencia, por lo que el Tribunal de Arbitramento tenía competencia para asumir su estudio, además de que en el laudo arbitral nunca se contempló que la vigencia del acuerdo se extendiera hasta el 31 de diciembre de 2016, como lo alega el recurrente.

V. CONSIDERACIONES

Como se rememoró al describir los términos del recurso de anulación, son dos las cláusulas cuya anulación se le pide a la Corte: *i)* la de «*aumento de salarios*», por no tener efectos retrospectivos y resultar manifiestamente inequitativa; *ii)* y la de «*vigencia*», porque el Tribunal no tenía competencia para fijarla y excedió los términos legales a los que estaba atado.

La Corte abordará el estudio de las referidas cuestiones, en los siguientes términos:

Aumento Salarial Retrospectivo.

Como ya se anunció, en primer lugar, el recurrente considera que la cláusula de aumento de salarios resulta manifiestamente inequitativa, porque no tuvo efectos retrospectivos y, en ese sentido, no abarcó los años 2013 y 2014.

Frente a tal cuestionamiento, lo primero que cabe decir es que esta Sala de la Corte ha sostenido, con insistencia, que los laudos arbitrales tienen efectos hacia el futuro y que, solo eventualmente, con el ánimo de corregir algún desequilibrio económico, los árbitros pueden otorgarle un «efecto retrospectivo» a sus disposiciones salariales. Ha entendido esta Corporación que esa medida se amolda perfectamente a la función primordial del Tribunal de encontrar la fórmula que resulte más equitativa para la resolución del conflicto. En la sentencia CSJ SL, 26 jul 2011, rad. 50469, se dijo al respecto:

Amparado en criterios de equidad, el Tribunal de Arbitramento consideró viable la aplicación de la cláusula de vigencia y de los incrementos salariales a partir del 1º de mayo de 2010, posición de la que disiente el recurrente.

No obstante, esta Sala ha sido pacífica en torno al punto traído a discusión y ha señalado que aun cuando en principio el laudo arbitral tiene efectos hacia el futuro, a partir de su expedición, se ha aceptado su retrospectividad, cuando quiera que el conflicto colectivo de trabajo no se termine mediante arreglo directo y sea necesaria la definición a través de un Tribunal de Arbitramento,

como aconteció en el sub lite, a fin de corregir el desequilibrio económico que pueda surgir en ese lapso.

Justamente, esa facultad ha sido conferida a los árbitros para que, en cada caso particular ponderen si es viable la aplicación retrospectiva de las cláusulas referidas a los aumentos salariales, y se ha considerado que aquellos no se encuentran atados a una decisión en torno a este específico aspecto, de manera que les está permitida su definición, en el marco de los criterios de equidad a los que se hizo referencia anteriormente.

La Corte también ha concebido que el propósito de los efectos retrospectivos de la decisión de los árbitros está dado en corregir eventuales desequilibrios, generados por la prolongación del conflicto colectivo y, con ello, alcanzar periodos en los que no se materializa algún ajuste salarial, por el vacío que se produce entre la vigencia de una y otra convención colectiva de trabajo. Tal cuestión, se ha recalcado, debe ser definida autónomamente por cada Tribunal de Arbitramento, de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso y, por lo mismo, no es de obligatoria observancia, ni puede ser anulada por la Corte, salvo que se muestre abiertamente inequitativa.

Con fundamento en lo expuesto, en este caso, era al Tribunal de Arbitramento al que le competía definir autónomamente si los aumentos salariales iban a tener algún efecto retrospectivo y, por lo mismo, no es esta Sala de la Corte, por la vía del recurso de anulación, la que puede imponerlo, por considerar que dicha fórmula es la más ajustada a la equidad y a la justicia. La Sala ha dicho

al respecto que *«...la retrospectividad del aumento salarial, no es un deber de los árbitros sino una mera facultad que bien pueden adoptar de acuerdo a las propias y específicas situaciones que ocurran en el conflicto colectivo que deben solucionar ante el fracaso de la autocomposición.»* (CSJ SL, 2 may. 2012, rad. 53128).

Ahora bien, la decisión del Tribunal, además de legítima, no resulta manifiestamente inequitativa, como lo denuncia el recurrente, pues en el expediente quedó claro que durante los años 2013 y 2014 la empresa, de manera unilateral, realizó aumentos salariales a los trabajadores iguales a la variación del Índice de Precios al Consumidor (fol. 197). Por lo mismo, durante los referidos años, los trabajadores mantuvieron la movilidad de sus ingresos, no sufrieron una pérdida de poder adquisitivo y no se produjo algún desequilibrio económico grave, producto de la prolongación del conflicto y de la petrificación de los salarios, que los árbitros hubieran tenido que remediar necesariamente, so pena de incurrir en una inequidad manifiesta.

La decisión de los árbitros también consultó la especial condición económica de la empresa, que debido a su difícil situación de iliquidez, la caída drástica de sus ventas y la disminución de su participación en el mercado, por cuenta de la importación de los productos por ella producidos y la falta de demanda, entre otros, fue sometida a un acuerdo de reestructuración, de acuerdo con las previsiones de la Ley 550 de 1999 (fol. 214 a 260).

En los referidos términos, se repite, el Tribunal de Arbitramento podía fijar autónomamente el alcance de sus decisiones en materia de salarios, de acuerdo con la equidad, y, al no contemplar el efecto retrospectivo, no incurrió en alguna inequidad manifiesta, pues los ingresos de los trabajadores fueron reajustados durante los años 2013 y 2014 y el laudo arbitral consultó las especiales condiciones económicas de la empresa.

Aumento Salarial de Acuerdo con el Promedio de Años Anteriores.

El recurrente también considera inequitativo el aumento salarial de los años 2013 a 2016, porque no tuvo en cuenta del promedio de los incrementos decretados unilateralmente por la empresa en años anteriores – 2010, 2011 y 2012 -, de los cuales podía condensarse una media igual al IPC más 1.03%.

En torno a este punto, la Sala debe recordar que los árbitros profieren sus decisiones de manera autónoma, fundados en las condiciones particulares de cada caso y atendiendo principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad. Esto es que, en el contexto del trámite arbitral, los árbitros deben consultar las realidades de la empresa y de sus trabajadores y, con arreglo a las mismas, encontrar el justo medio del conflicto, a través de respuestas ajustadas a la equidad y a la justicia. Con razón el Tribunal, en este preciso asunto, advirtió que «...*siendo la*

equidad el marco regulador de la decisión del Tribunal, se analizaron las peticiones, pruebas y demás documentos suministrados por las partes, en búsqueda del equilibrio justo entre los postulados del derecho del trabajo y las condiciones económicas de las partes en conflicto.»

Por otra parte, con apego a lo anterior, la Corte ha sido insistente en señalar que las fórmulas construidas por los árbitros, para reflejar la salida más equilibrada y justa del conflicto colectivo, no pueden ser sujeto de un juicio de legalidad por esta Sala, para, por ejemplo, tergiversarlas, modificarlas o sencillamente imponer otra medida de justicia diferente. Ello con la salvedad de que se advierta una vulneración de derechos o facultades exclusivas de las partes, consagrados en la Constitución o la ley, se excedan los límites de la competencia de la justicia arbitral o se prohíje una solución manifiestamente inequitativa, que no puede ser meramente especulativa, sino que debe estar debidamente soportada en el proceso, casos en los cuales, vale decir, la decisión de la Corte tampoco puede ser la imposición de su propia medida de justicia, sino la anulación, o solo excepcionalmente, la modulación de las decisiones arbitrales.

En ese orden de ideas, la Corte ha sostenido que el objetivo del recurso de anulación es el de verificar la regularidad del laudo, mas no la revisión de la medida de justicia adoptada por los árbitros, de acuerdo con sus propias concepciones de equidad, aplicadas al caso concreto.

En el presente asunto, se repite, no está demostrada la inequidad manifiesta que se alega en el recurso de anulación, pues el Tribunal de Arbitramento, en el momento de estructurar sus decisiones, tuvo en cuenta la especial condición económica de la empresa y el hecho de que fue sometida a un acuerdo de reestructuración, de acuerdo con los términos de la Ley 550 de 1999. También asumió como parámetro relevante los derechos reconocidos a los trabajadores en convenciones colectivas anteriores y, con fundamento en los argumentos de las partes, encontró como medida más equitativa, disponer un aumento de los salarios para los años 2015 y 2016 igual a la variación del índice de precios al consumidor del año anterior.

Ahora bien, sin duda, la regla de justicia que defiende el recurrente, de aplicar un aumento de salarios con fundamento en el promedio de los que ha aplicado la empresa en años anteriores, resulta razonable y suficientemente justificada, pero no por ello demuestra alguna inequidad manifiesta en la decisión del Tribunal o faculta a la Corte para imponer esa fórmula, por encima de la concepción de los árbitros. En ello olvida el recurrente que el objeto de la decisión arbitral no es darle la razón a una de las partes en sus reclamos sino, justamente, ponderar las peticiones de los trabajadores, con la posición y situación de la empresa, para, de acuerdo con ello, determinar la solución del conflicto colectivo que resulte más adecuada a la equidad, la proporcionalidad y la razonabilidad.

También pasa por alto el recurrente que el recurso de anulación no puede ser instrumentalizado para demostrarle a la Corte que puede haber una medida más justa u óptima que la otra, pues esa es precisamente la competencia de la justicia arbitral, a menos, se repite, que se compruebe una inequidad manifiesta, que no es lo que se acredita en este asunto.

Por lo mismo, resulta del todo improcedente la petición del recurrente, de que se devuelva el laudo arbitral al Tribunal a fin de que los árbitros asuman una fórmula salarial más ajustada a los intereses particulares de los trabajadores.

Falta de Competencia para Definir la Vigencia del Acuerdo.

En esencia, el recurrente afirma que el punto de la vigencia del acuerdo colectivo fue convenido por las partes dentro de la etapa de arreglo directo y que, por lo mismo, el Tribunal de Arbitramento carecía de competencia para referirse al mismo.

Para dar una respuesta al referido cuestionamiento, a la Corte le basta con remitirse al acta No. 8 de la etapa de arreglo directo, en donde quedó claramente sentada la terminación de dicha fase del conflicto y se dejó constancia de que *«...los puntos a los cuales se llegó a un acuerdo luego de esta etapa fueron: Auxilio escolar, auxilio de overoles,*

*muerte del trabajador, muerte de los padres y ley 50. **No hay acuerdo en la vigencia de esta negociación** ya que la organización sindical manifiesta que hasta tanto no haya un acuerdo sobre el 2012 no se revisará el ofrecimiento 2013 y 2014. La organización sindical manifiesta que esta propuesta se llevará a la asamblea y se comunicará inmediatamente la decisión a la empresa.» (Resalta la Sala).*

Por otra parte, en ninguna de las otras actas en las que se plasmó el desarrollo de la etapa de arreglo directo se dejó constancia de que las partes hubieran arribado a algún acuerdo en torno al punto de la vigencia, pues simplemente se consignó la posición de cada una de las partes en torno al tema.

Así las cosas, el punto de la vigencia no había sido acordado por las partes durante la etapa de arreglo directo y, por lo mismo, el Tribunal tenía plena competencia para resolverlo.

Anulación de la Cláusula de Vigencia por Exceder los Términos Legales Máximos.

En realidad, como lo aduce el opositor, ningún aparte del laudo arbitral permite inferir que los árbitros le dieron una vigencia al acuerdo de dos años y dos meses, como lo aduce el recurrente.

En efecto, la cláusula de vigencia contempló que «...*el presente Laudo Arbitral regirá por el término de dos (2) años desde su promulgación.*»

A su vez, la cláusula de salarios quedó redactada de la siguiente manera:

“ARTÍCULO. AUMENTO DE SALARIO. La empresa aumentará los salarios de los trabajadores de la siguiente forma:

a. A partir del primero (1º) de enero del año dos mil quince (2015) la empresa aumentará el salario básico mensual que devengue cada uno de los trabajadores beneficiados por el presente Laudo en el IPC (Variación del Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE del 1º de enero de 2014 a 31 de diciembre del año 2014).

b. A partir del primero (1º) de enero del año dos mil diez y seis (2.016), la empresa aumentará el salario básico mensual que devengue cada uno de los trabajadores beneficiados por el presente Laudo en el IPC (Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE del 1º de enero de 2015 a 31 de diciembre del año 2015).

c. En el periodo comprendido entre la fecha de promulgación del Laudo y hasta el 31 de diciembre de 2014, se mantiene el incremento realizado por la Compañía en el año 2014.

Como puede notarse, en ningún aparte de la decisión se expresó que los aumentos salariales deberían extenderse hasta el 31 de diciembre de 2016, como lo alega el recurrente, pues solo se contempló un incremento «...*a partir del primero (1º) de enero del año dos mil diez y seis*

(2.016)... en el IPC (Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE del 1º de enero de 2015 a 31 de diciembre del año 2015).»

En ese sentido, no existe alguna contradicción o vulneración de lo previsto en el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, que obligue a la Corte a anular la disposición.

VI. 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: No anular las disposiciones materia de recurso, del laudo arbitral emitido por el Tribunal de Arbitramento el 31 de octubre de 2014, dentro del conflicto colectivo entablado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA COLOMBIANA DE CABLES S.A. - SINTRAEMCOCABLES** - y la **EMPRESA COLOMBIANA DE CABLES S.A. - EMCOCABLES** -

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Tribunal de Arbitramento para lo de su competencia.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Presidente de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS