

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Magistrado ponente

SL226-2019

Radicación n.º 78985

Acta 04

Bogotá, D. C., seis (06) de febrero de dos mil diecinueve (2019).

Decide la Sala el recurso de anulación interpuesto por el apoderado de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL CARIBE – CECAR** - contra el laudo arbitral proferido el 1 de septiembre de 2017, por el Tribunal de Arbitramento convocado para resolver el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre la entidad recurrente y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL CARIBE – SINTRACECAR**.

I. ANTECEDENTES

El 5 de abril de 2016 el Sindicato de Trabajadores de la Corporación Universitaria del Caribe – Sintracecar – le presentó un pliego de peticiones a la Corporación Universitaria del Caribe – Cekar -, que dio origen a un

proceso de negociación colectiva. En el curso de dicho trámite, la etapa de arreglo directo se inició el 12 de abril de 2016 (fol. 84 y 85) y culminó el 11 de mayo de 2016 (fol. 67 a 83) con acuerdos parciales respecto de los puntos materia de concertación.

En vista de lo anterior y por decisión mayoritaria de la organización sindical (fol. 57 a 66), el Ministerio de Trabajo ordenó la integración de un Tribunal de Arbitramento para que le diera solución definitiva y completa al diferendo colectivo, en torno a los puntos no acordados, a través de la Resolución no. 2649 del 26 de julio de 2017 (fol. 8 y 9, 143 y 144).

El Tribunal se instaló legalmente con sus miembros, a partir del acta del 22 de agosto de 2017. Asimismo, resolvió citar a las partes para indagar su posición respecto de los puntos materia de discusión e informarse debidamente sobre el estado y los contornos del conflicto. Hecho esto, los representantes legales de las dos partes, en oficio conjunto radicado ante el Tribunal el 24 de agosto de 2017 (fol. 155), desistieron expresamente del arbitramento y le informaron al Tribunal lo siguiente:

*[...] nos permitimos comunicarle que el pasado 22 de agosto (sic) siendo las 9:00 de la mañana, **hicimos acto de depósito ante el inspector de trabajo de la ciudad de Sincelejo con el radicado No. 1193**, de la Convención Colectiva de Trabajadores de SINTRACECAR celebrada con la Corporación Universitaria del Caribe Cecar, **como resultado total de la reanudación de las negociaciones del pliego de peticiones sin concluir en el año 2016, mediante el diálogo entre las partes sobre este proceso**, el cual tuvo un nuevo inicio del 28 de junio hasta el día **19 de agosto de 2017**.*

Lo anterior, nos permite afirmar que finalizó el conflicto colectivo entre Cecar y SintraCecar, que partió con la entrega del pliego de peticiones presentado por el Sindicato a la Corporación el día 5 de abril/ 16, teniendo la oportunidad de ser escuchado, sustentado y debatido en la etapa de negociación directa entre el sindicato y la empresa para las fecha (sic) de 12 abril hasta el día 11 de mayo de 2016, con el resultado final de solo una conquista parcial sobre lo esperado por el Sindicato.

*Bajo la circunstancia infructuosa de una conquista parcial en dichas negociaciones, la organización sindical optó (sic) de forma alternativa y constitucional por la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento en la fecha del 8 de junio/ 16, quien tuviera un curso consolidado de manera coincidente el mismo día 22 de agosto de 2017, fecha en la que notificado ante la Dirección Territorial de Sucre, el **resultado final de una Convención Colectiva de Trabajo que tendrá vigencia por 5 años y cuyos beneficios conquistados partirán desde el año 2016 hasta el año 2020. Así mismo, notificamos desistimiento del Tribunal de Arbitramento.***

*Consecuentes con los hechos relatados y considerando la solicitud realizada por ustedes sobre la entrega en físico del pliego de peticiones entre otros documentos la cual recibimos las partes involucradas en el asunto a las 4:47 de la tarde el mismo día el 22 de agosto, **nos permitimos adjuntar solo el documento radicado ante la Inspección del Trabajo como evidencia de la finalización de dicho conflicto colectivo entre las partes.*** (Resalta la Sala).

II. LAUDO ARBITRAL

El Tribunal recibió la anterior comunicación, solicitó copias de la convención colectiva suscrita entre las partes y, finalmente, emitió el laudo arbitral el 1 de septiembre de 2017 (fol. 159 a 178). Dentro de la fundamentación de la decisión, en torno a su competencia para fallar, consideró:

El Tribunal considera pertinente pronunciarse previamente sobre el alcance de la competencia y la facultad de las partes en conflicto con relación al desarrollo del tribunal de arbitramento, para efectos prácticos el tribunal estudiará primero la facultad de las partes en el conflicto colectivo que es objeto de esta designación y

posteriormente señalará su posición frente a la competencia para dirimir el conflicto.

- *Facultad de las partes.*

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 373 define las funciones de los sindicatos, y entre otras, señala la de celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales para su cumplimiento por parte de sus afiliados. A su vez el artículo 374 del CST señala como otra función de los sindicatos la de designar comisiones permanentes o transitorios y los delegados en las comisiones disciplinarias, como la de presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o las diferencias con los patronos que no estén sometidas por la ley a otros procedimientos, adelantar la tramitación de pliego de peticiones, designar y autorizar a quien deba negociarlos, nombrar a los negociadores y/o árbitros si hubiese lugar.

Y el artículo 376 del código sustantivo del trabajo (modificado por ley 11 de 1984), define atribuciones exclusivas de la asamblea general del sindicato de trabajadores, entre ellas, la adopción de pliego de peticiones, la designación de negociadores, la elección de negociadores y de árbitros, la votación de la huelga, la disolución y liquidación del sindicato.

En el presente asunto el sindicato de trabajadores de CECAR, adoptó un pliego de peticiones que fue sometido a la consideración del empleador, designó una comisión negociadora que adelanto (sic) el trámite (sic) conjuntamente con los representantes del empleador en la etapa de arreglo directo y al finalizar esta, mediante acta en asamblea celebrada en 23 de mayo de 2016 decidió someter las diferencias persistentes a un tribunal de arbitramento obligatorio para cual designo (sic) de conformidad con la ley al árbitro que le corresponde y solicitó al ministerio de trabajo que se convocara e integrara un tribunal de arbitramento obligatorio.

En virtud de ello, el Ministerio de Trabajo procedió a convocar a la empresa CECAR para que designara el árbitro que conforme a la ley le corresponde designar frente a lo cual esta fue renuente, procediendo el ministerio de trabajo a su designación. Y una vez designado los árbitros por las partes se procedió de común acuerdo a nombrar el árbitro tercero. Integrado así el tribunal mediante resolución 2649 del 6 de julio de 2017 se dispuso integrar el tribunal por el ministerio de trabajo conminando a los árbitros para que en el término de 8 días procedieran a instalar el tribunal de arbitramento. Lo cual se hizo mediante acta 01 de fecha 22 de Agosto de 2017. Una vez instalado el tribunal se procedió a imprimir el trámite del mismo, invitando a las partes a suministrar la información que el tribunal considero (sic) necesaria para el estudio y solución final del conflicto sobre aquellos puntos que no alcanzaron acuerdo en la etapa de arreglo directo. A pesar

de la notificación y clara indicación que hizo el tribunal de los requerimientos de información necesario para la solución del conflicto, estas fueron renuentes a aportar cualquier tipo de información diferente a los documentos que anteriormente se indicaron en la sesión del 24 de Agosto de 2017, **donde la presidente del sindicato y el representante legal de la empresa manifiestan la determinación de desistir del tribunal de arbitramento ya integrado** y en ejercicio de sus funciones, aduciendo para ello haber suscrito una convención colectiva de trabajo cuyo texto no suministraron al tribunal presentando solo una constancia de depósito ante la oficina territorial del trabajo de Sucre, sobre ese aspecto es importante señalar que la determinación de someter el conflicto a un tribunal de arbitramento corresponde a una de las exclusivas atribuciones de la asamblea sindical conforme quedo (sic) arriba expresado. Y tal determinación de la asamblea sindical no es susceptible de revocatoria o de desistimiento ni por la junta directiva sindical ni por la presidenta del sindicato ni por cualquier órganos de menor jerarquía del sindicato, máxime que la presidenta del sindicato no aporta información alguna de que la asamblea sindical se haya reunido con posterioridad a la determinación de someter el conflicto a tribunal de arbitramento obligatorio para autorizar tal desistimiento. De lo anterior expuesto, el tribunal concluye que no es posible desistir del tribunal de arbitramento como lo hacen las partes sin que exista un pronunciamiento expreso de máxima autoridad sindical, la asamblea que es además la promotora del conflicto colectivo de manera que la presidenta del sindicato estaría usurpando una función atribuida por ley a la asamblea de trabajadores.

- Competencia del tribunal de arbitramento para dirimir el conflicto.

Según el acta final de conversaciones de la etapa de arreglo directo fluye que las partes a través de sus comisiones negociadoras arribaron a algunos acuerdos sobre puntos del pliego de peticiones, sin embargo la mayoría de los puntos del pliego de peticiones no fue posible tal acuerdo para poner fin al conflicto, razón por la cual el 23 de mayo de 2016 se reunió la asamblea sindical dentro de la oportunidad señalada por el artículo 444 del código sustantivo del trabajo modificado por el artículo 61 de la ley 50 de 1990 y optó por someter el conflicto, es decir, las diferencias sobre los puntos del pliego en los que no se alcanzó acuerdo a un tribunal de arbitramento obligatorio para lo cual se designó por la misma asamblea general a un árbitro que de conformidad con la ley corresponde designar a la organización sindical y a su vez se solicitó al ministerio de trabajo se convocara e integrara el tribunal de arbitramento lo cual se hizo conforme a la competencia del ministerio del trabajo para tal efecto.

El tribunal quiere señalar que a partir de la designación de la asamblea sindical de someter las diferencias del conflicto colectivo

a un tribunal de arbitramento obligatorio se traslada la competencia para la solución del conflicto a ese tribunal de arbitramento obligatorio y cesan en ese momento las facultades de la comisión negociadora designada para el trámite del conflicto en la concluida etapa de arreglo directo.

*El artículo 445 del el (sic) código sustantivo del trabajo modificado por el artículo 62 de la ley 50 de 1990 en su numeral tercero establece que las partes puede adelantar conversaciones directamente después de decidida la huelga, es decir, dentro de los diez (10) días siguientes en la etapa de prehuelga pero nada dice con relación a la determinación de los trabajadores en asamblea general de someter el conflicto a un tribunal de arbitramento obligatorio. Luego entonces **a partir de la decisión de someter el conflicto a un tribunal de arbitramento obligatorio, la comisión negociadora y las partes pierden competencia para dirimir el conflicto, trasladándola al tribunal de arbitramento**, en virtud de ello el tribunal encuentra que existe plena competencia para el estudio y decisión de los puntos de diferencia y proferir dentro de los términos de ley el laudo arbitral que corresponde a esta corporación como procede a pronunciarse. (Resalta la Sala).*

III. RECURSO DE ANULACIÓN

En contra de la anterior decisión los apoderados de las partes interpusieron oportunamente el recurso de anulación, que fue concedido por el Tribunal según acta del 7 de septiembre de 2017.

Mediante providencia del 25 de abril de 2018, esta sala de la Corte rechazó el recurso de anulación presentado por la presidenta y secretaria del Sindicato de Trabajadores de la Corporación Universitaria del Caribe - Sintracecar -, por violación del *ius postulandi*, y admitió el recurso presentado por la Corporación Universitaria del Caribe – Cecar -. A su vez, ordenó correr traslado a la parte contraria por el término de 3 días, durante el cual no se recibió escrito de oposición alguno.

En su recurso de anulación, la Corporación Universitaria del Caribe - Cecar pide la anulación total del laudo arbitral, porque el Tribunal de Arbitramento carecía de competencia y extralimitó el marco de sus atribuciones.

Para tales fines, expone que a pesar de que el tribunal de arbitramento fue convocado legalmente, después de verificar que no se había logrado un acuerdo total respecto del pliego de peticiones durante la etapa de arreglo directo, las partes, «...*como titulares del conflicto...*», continuaron la negociación y, finalmente, arribaron a un convenio total y satisfactorio, condensado en una convención colectiva de trabajo suscrita el 19 de agosto de 2017 y depositada oportunamente ante el Ministerio de Trabajo.

Añade que el Tribunal de Arbitramento fue oportunamente informado de la decisión anterior y de su consecuente pérdida de competencia, pese a lo cual emitió el laudo arbitral, sin tener autoridad para ello y con extralimitación de sus funciones. Indica también que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, si bien los árbitros pueden decidir sobre «...*los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes...*», en todo caso los titulares del conflicto pueden retomarlo y darle solución en cualquier momento, antes de que se dicte el laudo arbitral, como sucede en el interior de cualquier proceso ordinario.

IV. CONSIDERACIONES

De acuerdo con lo reseñado en los antecedentes, en este preciso asunto, mientras estaba en curso el procedimiento arbitral y antes de proferirse el respectivo laudo, las dos partes del conflicto colectivo de trabajo suscribieron una petición conjunta, a través de la cual *desistían* de la justicia arbitral e informaban al Tribunal que habían arribado a un acuerdo concertado y total de los puntos del pliego de peticiones, plasmado en una convención colectiva depositada en el Ministerio de Trabajo.

Igualmente, pese a recibir la anterior petición, el Tribunal estimó que no había perdido su competencia para fallar, por dos razones fundamentales: *i)* porque el sometimiento del conflicto colectivo a la justicia arbitral había sido decidido por la asamblea general de la organización sindical y tal medida no podía ser revocada o desistida por la junta directiva o la presidenta, más cuando no había prueba de que hubiera recibido autorización para ello; *ii)* y porque, a partir de la determinación de la asamblea general del sindicato de someter el conflicto al tribunal de arbitramento, «...*la comisión negociadora y las partes pierden la competencia para dirimir el conflicto...*»

Así las cosas, en función de los reclamos planteados por la entidad recurrente en el recurso de anulación, la Corte debe definir si el Tribunal extralimitó el marco de sus atribuciones y profirió un laudo arbitral a pesar de que ya no tenía competencia para ello. Por esta vía, la Corte debe definir

si el representante legal de una organización sindical tiene la legitimación suficiente para desistir de la justicia arbitral y, más allá de eso, si las partes, a través de sus representantes, una vez convocado un tribunal de arbitramento, pierden la capacidad para concertar y terminar el conflicto colectivo, mediante la autocomposición.

Para dar cuenta de los anteriores interrogantes, la Corte estima necesario hacer una breve caracterización del arbitraje en materia laboral, en tratándose de conflictos colectivos de naturaleza económica, como el que se generó entre las partes vinculadas al presente trámite.

En el interior de nuestro ordenamiento jurídico el arbitraje está concebido como un mecanismo alternativo de solución de conflictos, que convive con el sistema judicial organizado de manera permanente por el Estado, a partir del cual las partes de una controversia le confieren poder jurisdiccional a un particular para que le dé una solución definitiva a su diferendo. Por su naturaleza, según lo ha dicho la Corte Constitucional, esta institución es *i)* de carácter jurisdiccional, temporal y excepcional; *ii)* se rige por el principio de voluntariedad o libre habilitación; *iii)* y, por esencia, mantiene un carácter procesal que la obliga a revestirse de formas mínimas (Ver CC C-330-2012).

En el derecho del trabajo y más precisamente en el ámbito de los procesos de negociación colectiva, el arbitraje está legitimado como un mecanismo pacífico de resolución de los conflictos colectivos de trabajo, subsidiario de la

autocomposición y la concertación de las partes. Por ello, a partir de los artículos 444 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, está instituido como una de las etapas propias del proceso de negociación colectiva, que se activa una vez agotada la etapa de arreglo directo, por decisión voluntaria de los trabajadores o de manera obligatoria, en los casos previstos en el artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, y tiene por finalidad obtener una decisión definitiva y total a la disputa, a través de un laudo arbitral fundamentado en la equidad.

Dentro de los rasgos esenciales del arbitraje laboral que interesa destacar aquí están su voluntariedad, su subsidiariedad y su carácter procesal, en los siguientes términos:

1. Voluntariedad. En efecto, el origen y el fundamento mismo de la justicia arbitral están dados en la decisión libre de las partes de someter sus diferencias a un tribunal de arbitramento que, a su vez, recibe su investidura de esa aquiescencia de los interesados. La Corte Constitucional ha dicho al respecto que *«...al ser un instrumento jurídico que desplaza a la jurisdicción ordinaria en el conocimiento de ciertos asuntos, [el arbitraje] "tiene que partir de la base de que es la voluntad de las partes en conflicto, potencial o actual, la que habilita a los árbitros para actuar".»* (CC C-330-2000).

Por lo mismo, no es posible sustentar la jurisdicción y competencia de un tribunal de arbitramento mientras no se manifieste y subsista la voluntad de las partes en conflicto

para ello. De allí que la justicia arbitral tenga su origen y razón de ser en esa *libre habilitación* de los interesados, que, a su vez, parte de la base de que son ellos los facultados para trazar los límites de su diferendo, discutir sus alcances y definir los procedimientos y autoridades a través de los cuales habrán de resolverlo.

Lo anterior no pierde su razón de ser en el curso de la negociación colectiva, aun cuando existan fórmulas de *arbitraje obligatorio*, en la medida en que el ideal del constituyente y del legislador sigue siendo que las propias partes sean las dueñas de su conflicto y definan su tratamiento y resultados, salvo en algunas situaciones excepcionales en las que, por la protección de ciertos bienes jurídicos constitucionalmente importantes y para evitar la prolongación indefinida de las disputas, se legitime la intervención forzosa de tribunales de arbitramento, en contraposición a la huelga. Con todo y lo anterior, incluso en estos eventos de arbitraje obligatorio las partes conservan su autonomía y competencia para definir el destino de su conflicto, de común acuerdo y de buena fe, por lo que, vale la pena repetirlo, la voluntariedad y la libre habilitación son característica esencial de este tipo de justicia alternativa.

Frente a este preciso punto esta sala de la Corte ha señalado que:

*[...] si bien el planteamiento y la solución de un conflicto colectivo de trabajo de naturaleza económica están sujetos al cumplimiento de ciertos requisitos legales y al seguimiento del procedimiento establecido en la ley, **ello no significa en modo alguno que las partes no puedan solucionar las deficiencias que se***

presenten en tal procedimiento o, incluso, efectuar variaciones al mismo, en cuanto con ello se procure garantizar la efectividad de la negociación colectiva, pues no debe olvidarse que en **nuestro sistema legal se busca que sean el empleador y los trabajadores quienes directamente compongan el diferendo laboral**. Por esa razón, están ellos facultados para superar las irregularidades meramente formales en ese proceso. (CSJ SL, 24 feb. 2010, rad. 32790).

Ha indicado también la Corte:

*A pesar de lo anterior, es preciso destacar que esta Sala de la Corte también ha sido consistente en definir que **las partes son las rectoras autónomas del proceso de negociación colectiva, de manera que, salvo ciertos límites legales inquebrantables, son las que pueden darle existencia, validez y forma al conflicto colectivo, en virtud del principio de autocomposición que rige este tipo de instancias**. La Sala ha recalcado, en dicha medida, que el **conflicto colectivo tiene una etapa importante de concertación en la que son las propias partes, de buena fe, las que definen las reglas y dinámicas del proceso, dentro de los límites mínimos que les señala la ley**.*

Como desarrollo de lo dicho, la Corte ha sostenido que las partes pueden, entre otras cosas, revisar y subsanar falencias del proceso de negociación colectiva, así como reconocer la existencia del conflicto colectivo y prever su solución, sin que a las autoridades les sea dado desconocer esa voluntad. (CSJ SL16887-2016)

Con fundamento en lo anterior, por regla general, un tribunal de arbitramento solo está investido de competencia para decidir el conflicto colectivo de trabajo mientras las partes tengan la voluntad de conferirle ese poder, de manera tal que, como consecuencia, nada impide que esas mismas partes, de común acuerdo, hasta antes de que finalice el procedimiento, decidan prescindir de esa justicia arbitral y reasumir la resolución de su conflicto colectivo a través de una convención colectiva de trabajo.

2. Subsidiariedad. Como corolario de lo anterior, al ser un producto necesario de la voluntad de las partes, el arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo debe entenderse instituido como una etapa subsidiaria o residual a la de la concertación y autocomposición de las propias partes.

En efecto, como ya se resaltó, en el diseño constitucional y legal de la negociación colectiva, el objetivo nodal es que las propias partes, a partir del diálogo y la discusión, construyan fórmulas de resolución de la controversia y establezcan normas de trabajo adecuadas y satisfactorias para su específico escenario de trabajo. Solo de manera subsidiaria, cuando no es posible alcanzar esta meta ideal, se legitima la intervención de terceros, como los tribunales de arbitramento, con el ánimo de no postergar el conflicto de manera indefinida y terminarlo con una solución pacífica, equitativa y justa.

Por ello, tampoco se podría defender la competencia de un tribunal de arbitramento para emitir una decisión arbitral sobre aspectos que ya fueron concertados y definidos por las propias partes, a través de la autocomposición. El artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo es lo suficientemente claro al respecto, al disponer que los árbitros solamente pueden decidir *«...sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo...»*

Ahora bien, en contraposición a lo señalado por el Tribunal de Arbitramento en este preciso caso, ese poder de autocomposición no se termina con el cierre de la etapa de arreglo directo, pues, en su condición de rectoras del conflicto, las partes tienen plenas facultades para retomar las conversaciones, adelantar negociaciones y construir acuerdos totales, pacíficos y satisfactorios. Una muestra de la voluntad del legislador en este sentido es que el numeral 3 del artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo establece que, durante el desarrollo de la huelga, después de agotado el arreglo directo, *«...las partes si así lo acordaren, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social...»* y que, en igual dirección, el artículo 448 de la misma obra dispone que, una vez superados los 60 días de huelga, las partes conservan la posibilidad de *«...convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias...»* o confeccionar acuerdos con la facilitación de la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales.

En concordancia con lo anterior, esta sala de la Corte ha adoctrinado que, una vez agotada la etapa de arreglo directo y convocada la justicia arbitral, las partes conservan el poder de reasumir las negociaciones, conciliar sus diferencias y suscribir convenciones colectivas de trabajo, tras lo cual, como obvia consecuencia, el tribunal de arbitramento pierde competencia para fallar.

De suerte que si sindicato y empleador llegan a un acuerdo íntegro sobre el pliego de peticiones, fluye cristalino que el Tribunal de Arbitramento no puede referirse al mismo, por la potísima razón de que pierde competencia para proferir el laudo arbitral.

*Es doctrina de la Corte que «el objeto del procedimiento arbitral es el de resolver el conflicto cuando empleador y trabajadores no han podido solucionarlo en las etapas de arreglo directo. De modo que, **la intervención del Estado, cuando es necesaria o dispuesta por la ley, tiene apenas un carácter “supletorio”** y opera, única y exclusivamente, en la medida en que queden puntos del pliego de peticiones y de la denuncia patronal que hayan resultado insolutos» (sentencia de anulación CSJ SL, del 12 de may. 2005, rad. 25771).*

*Ahora bien, una cosa debe quedar clara. **Aun cuando un conflicto colectivo está sometido a etapas sucesivas y a pesar de que los trabajadores opten por acudir a un Tribunal de Arbitramento, una vez agotada la de arreglo directo, los naturales interlocutores sociales mantienen la potestad de solucionar pacíficamente el diferendo a través de la autocomposición,** en consonancia con las disposiciones constitucionales y legales vigentes, vale decir, artículo 55 de la Carta Fundamental, desarrollado en los artículos 432 y ss. de Código Sustantivo del Trabajo, en relación con el artículo 4º del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 27 de 1976. Dicho en breve, son las partes negociadoras las llamadas a solucionar su diferencia y, la ley respeta con rigurosidad dicha voluntad, precisamente por la naturaleza, fines y esencia del conflicto colectivo económico.*

Luego, si trabajadores y empleador llegan a un acuerdo total sobre el pliego de peticiones, antes de que este finalice, la consecuencia no puede ser otra que el conflicto colectivo económico termina y, en ese horizonte, el Tribunal de Arbitramento carece de competencia para proferir el laudo arbitral; pensar diferente sería tanto como desconocer la voluntad de las partes, la regularidad del laudo y derechos fundamentales como el debido proceso y la negociación colectiva. (CSJ SL11617-2017)

3. Carácter procesal. El arbitraje, como mecanismo alternativo y excepcional de solución de conflictos, además de fórmula paralela de administración de justicia, en su estructura, reglas de funcionamiento y procedimiento debe someterse a las disposiciones procesales establecidas para los demás procesos de la jurisdicción ordinaria que resulten

compatibles con su especial naturaleza, salvo la existencia de alguna reglamentación especial prevista por la ley o por las mismas partes. Con razón, frente a este específico aspecto, la Corte Constitucional ha señalado:

*Cuando la Constitución defiere a los particulares la función de administrar justicia en calidad de árbitros, les confía, como a todos los demás jueces, la solución de contenciones jurídicas entre las partes en concordancia con la Constitución y las leyes. **De ahí que la institución arbitral en nuestro ordenamiento tenga el carácter de un proceso**, que garantiza los derechos de las partes enfrentadas disponiendo de una serie de etapas y oportunidades para la discusión de los argumentos, la valoración de las pruebas aportadas y, aun, la propia revisión de los pronunciamientos hechos por los árbitros. **El arbitramento es un verdadero procedimiento judicial -en sentido material-** y, como tal, está sometido en todas sus etapas a la estricta aplicación de las normas que regulan este tipo de actuaciones tanto desde el punto de vista formal como material. Se trata de un mecanismo en el que han de aplicarse con rigor las garantías del debido proceso aplicables a toda actuación judicial, pues de nada sirve la inclusión de mecanismos de solución de litigios, adicionales y alternativos al sistema ordinario contemplado en la legislación, si su aplicación se traduce en el desconocimiento de derechos constitucionales fundamentales. (CC C-330-2000).*

En ese sentido, siendo que la gestión del tribunal de arbitramento configura un verdadero proceso judicial, con todo y sus particularidades, algunos institutos procesales de la jurisdicción ordinaria, como la *transacción* y el *desistimiento* del proceso, le resultan plenamente aplicables, además de que, en su tratamiento, por principio, deben seguirse las mismas pautas y reglas aplicables en la jurisdicción ordinaria laboral, salvo que exista una reglamentación especial definida por el legislador o las partes.

Por ello, como lo reivindica el recurrente, como sucede en cualquier proceso ordinario, las partes están en la capacidad de conciliar sus diferencias y, desde el punto de vista procesal, desistir de la justicia arbitral.

El delineamiento de las anteriores características del arbitraje, en el marco de conflictos colectivos de trabajo, nos permite formular algunas reglas jurídicas aplicables a la presente controversia.

En primer lugar, dado su carácter *voluntario* y *subsidiario*, el arbitraje es ciertamente renunciable o desistible por las partes, hasta antes de que se encuentre en firme el laudo arbitral. En este punto vale la pena anotar que si las organizaciones sindicales tienen toda la autoridad para abandonar un conflicto colectivo de trabajo y retirar un pliego de peticiones (CSJ SL1626-2017), con mucha mayor razón pueden conciliar sus diferencias con el empleador y, de común acuerdo, renunciar a la justicia arbitral.

Por otra parte, a pesar de que las etapas de la negociación colectiva previstas legalmente son consecutivas y de obligatoria observancia, una vez vencida la etapa de arreglo directo y convocado el tribunal de arbitramento, las partes conservan la potestad de reapropiarse de la controversia y resolverla pacíficamente, por medio de acuerdos logrados a partir de la autocomposición.

Así lo ha señalado esta sala de la Corte al defender que «...aun cuando un conflicto colectivo está sometido a etapas

sucesivas y a pesar de que los trabajadores opten por acudir a un Tribunal de Arbitramento, una vez agotada la de arreglo directo, los naturales interlocutores sociales mantienen la potestad de solucionar pacíficamente el diferendo a través de la autocomposición...» (CSJ SL11617-2017) y al prever que una convención colectiva puede servir de vehículo para transar un litigio pendiente, como el que se encuentra pendiente de decisión en firme, ante un tribunal de arbitramento. En la providencia CSJ AL3672-2015, reiterada en las decisiones CSJ AL1591-2018 y CSJ AL3994-2018, se dijo al respecto:

*Todo lo anterior, por cuanto nada se opone para que una convención colectiva de trabajo, como mecanismo de autocomposición, y siguiendo el principio de «quien puede lo más puede lo menos», además de resolver el conflicto económico o de interés que existía entre las partes que la acordaron, sirve de medio idóneo, no solo para remplazar ó sustituir en forma total o parcial un laudo arbitral, sino también, y con mayor razón, **para terminar un litigio pendiente**, relacionado con el contenido de un laudo arbitral, aún sin firmeza, en razón a que algunos de sus apartes fueron objeto del recurso de anulación planteado por la empleadora, todavía sin resolver por esta Corporación.*

De manera que no es correcto afirmar, como lo hizo el Tribunal de Arbitramento, que «...no es posible desistir del tribunal de arbitramento como lo hacen las partes...» y que «...a partir de la decisión de someter el conflicto a un tribunal de arbitramento obligatorio, la comisión negociadora y las partes pierden la competencia para dirimir el conflicto...» Ello en virtud de que, como ya se anotó, a pesar de la preclusión de la etapa de arreglo directo, las partes están en plena capacidad de retomar las conversaciones y de construir una solución concertada de sus diferencias, además de renunciar

al arbitraje de común acuerdo, hasta antes de que la decisión arbitral quede en firme. Asimismo, una vez sucedido ello, el Tribunal pierde toda su competencia para fallar que, vale la pena insistir, proviene esencialmente de la voluntad o libre habilitación de las partes.

Ahora bien, en lo que tiene que ver con la legitimación de los representantes legales de las partes para desistir, para la Corte resulta preciso reiterar que el arbitraje tiene un inmanente linaje procesal y que, al amparo de dicha realidad, en sus etapas y devenires debe regirse por las reglas mínimas de procedimiento de cualquier proceso ordinario, salvo que exista una reglamentación especial definida por el legislador o las partes.

En ese sentido, en este punto resulta pertinente resaltar que las organizaciones sindicales son personas jurídicas (artículo 364 del Código Sustantivo del Trabajo) que, en iguales términos a los de la empresa organizada en forma de sociedad, comparecen, se expresan y relacionan en los procesos a través de sus representantes legales. El artículo 54 del Código General del Proceso es claro al señalar que *«...las personas jurídicas y los patrimonios autónomos comparecerán al proceso por medio de sus representantes, con arreglo a lo que disponga la Constitución, la ley o los estatutos...»*

Igualmente, el artículo 312 del Código General del Proceso establece que *«...en cualquier estado del proceso...»* el litigio puede ser transigido por las partes, que, como ya se

dijo, siendo personas jurídicas, se expresan a través de sus representantes legales y, en lo que tiene que ver con el desistimiento del proceso, el artículo 314 de la misma codificación le reserva esa potestad a las propias partes, con capacidad jurídica, pues los apoderados judiciales deben tener expresa autorización para ello.

Más específicamente, en el ámbito de las relaciones de trabajo, como corolario esencial de la libertad sindical, los sindicatos tienen la potestad de elegir libremente a sus directivas y designar a un representante legal que lleve su vocería ante la empresa y ante las autoridades. Asimismo, las facultades y límites de tales representantes pueden ser definidos por cada organización sindical, en uso de su autonomía, salvo en lo que tiene que ver con ciertas decisiones reservadas al órgano rector de la organización, que es la asamblea general de los afiliados.

Con todo, por razones lógicas y de simple pragmatismo, es preciso entender que el representante legal de un sindicato tiene facultades plenas para transmitir la voluntad de la organización y para obligarla, salvo que en los estatutos se disponga otra cosa o que se trate de decisiones reservadas legalmente a la asamblea general, como en el caso de la votación de la huelga.

Por lo anterior, en el marco de un conflicto colectivo de trabajo, además de que el artículo 435 del Código Sustantivo del Trabajo obliga la designación de negociadores *«...investidos de plenos poderes, que se presumen, para*

celebrar y suscribir en nombre de las partes que representan los Acuerdos a que lleguen...», el representante legal sigue estando habilitado para llevar la vocería de la organización sindical y, entre otras cosas, transmitir su posición y voluntad en el posterior trámite arbitral.

Así las cosas, para la Corte la representante legal de la organización sindical SINTRACECAR, debidamente certificada por el Ministerio de Trabajo (fol. 31), que además había sido designada como parte de la comisión negociadora (fol. 102), estaba plenamente legitimada para presentar, junto con el representante legal acreditado de la empresa (fol. 190), el desistimiento al tribunal de arbitramento, así como para informar la reanudación de las negociaciones y la final suscripción de una convención colectiva de trabajo, todo antes de que se profiera la correspondiente decisión arbitral (fol. 155).

En este punto, vale la pena resaltar que la renuncia o desistimiento de la justifica arbitral no está concebida legalmente como una *atribución exclusiva* de la asamblea general de la organización sindical, en los términos del artículo 376 del Código Sustantivo del Trabajo, y que tampoco obra alguna prueba de que los estatutos le reserven a dicho ente, de manera exclusiva, esa potestad, de manera que, se repite, la representante legal tenía pleno poder para hacerlo. Tampoco existe constancia en el expediente de que la asamblea general hubiera desautorizado las actuaciones de sus directivas en el trámite del conflicto colectivo de trabajo.

Por último, la Corte no debe dejar de llamar la atención en que el desconocimiento de los poderes o de la legitimación para actuar de las directivas de un sindicato es una cuestión reservada a la propia organización sindical, en ejercicio de su autonomía y bajo reglas de democracia sindical interna, de manera que resulta del todo inadecuado que una autoridad como el tribunal de arbitramento desconozca el poder de un representante legal, por encima de la voluntad de la propia organización sindical.

Por todo lo anterior, como conclusión, le asiste razón al recurrente en cuanto sostiene que el Tribunal de Arbitramento carecía totalmente de competencia para emitir el laudo arbitral, en la medida en que las partes habían desistido voluntariamente de la justicia arbitral y habían conciliado sus diferencias, legítimamente, a través de una convención colectiva de trabajo suscrita por sus representantes.

Como consecuencia, el laudo arbitral será anulado en su totalidad.

Sin costas en el recurso 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:

PRIMERO. Anular totalmente el laudo arbitral proferido el 1 de septiembre de 2017, por el Tribunal de Arbitramento convocado para resolver el conflicto colectivo suscitado entre la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL CARIBE** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL CARIBE - SINTRACECAR**.

SEGUNDO. Sin costas en el recurso de anulación.

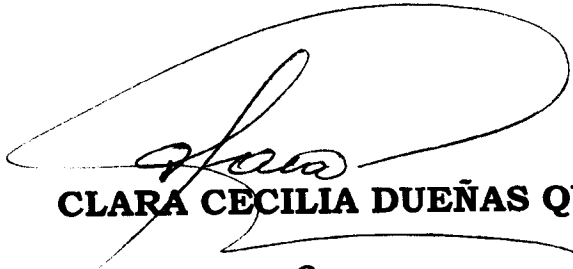
Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Ministerio de Trabajo para lo de su competencia.

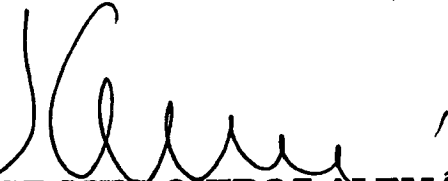
Am 3.
RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Presidente de la Sala

[Signature]
GERARDO BOTERO ZULUAGA

[Signature]
FERNANDO CASTILLO CADENA


CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
610219

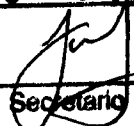

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO
SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha se fija edicto

Bogotá, D.C. 20 - 03 2019 H-8:00a.m.


Secretario

M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO
SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha se desfija edicto

Bogotá, D.C. 20 - 03 2019 H-5:00 p.m.

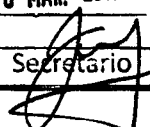

SECRETARIA

M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO
SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas, queda ejecutoriada la presente providencia

Bogotá, D.C. 26 MAR. 2019 Hora 5:00 p.m.


Secretario