



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada ponente

SL4478-2020

Radicación n.º 84553

Acta 40

Bogotá, D.C., veintiocho (28) de octubre de dos mil veinte (2020).

Procede la Sala a resolver el recurso de anulación que **OFIXPRES S.A.S.** interpuso contra el laudo arbitral emitido el 6 de febrero de 2019, para resolver el conflicto colectivo que se suscitó entre la sociedad recurrente y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE ARTES GRÁFICAS, PUBLICACIONES, COMUNICACIONES, TECNOLOGÍAS, SERVICIOS Y DE RAMAS AFINES O SIMILARES Y COMERCIALIZADORAS DEL SECTOR – SINTRAPUB.**

I. ANTECEDENTES

El 12 de junio de 2015, la organización sindical Sintrapub presentó a consideración de la empresa Ofixpres

S.A.S. el pliego de peticiones que dio origen al conflicto colectivo (f.° 38 a 45 anexo).

Adelantadas las conversaciones en la etapa de arreglo directo surtida entre el 16 de octubre y el 25 de noviembre de 2015, las partes no llegaron a ningún acuerdo; por tanto, la organización sindical decidió someter el diferendo laboral al Tribunal de Arbitramento cuya convocatoria e integración fue ordenada por el Ministerio del Trabajo mediante resoluciones n.° 0788 de 7 de marzo de 2016 y n.° 2518 de 29 de junio de 2016, respectivamente (f.° 73 y 74 anexo y 154).

El Tribunal se instaló e inició sus deliberaciones el 23 de enero de 2019 (f.° 138 a 141). Concluido el trámite arbitral, el 6 de febrero de 2019 profirió el laudo (f.° 77 a 98), decisión que fue notificada personalmente al sindicato y a la empresa, el día 7 de igual mes y año (f.° 68 y 72).

II. RECURSO DE ANULACIÓN

Dentro del término previsto en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el apoderado de Ofixpres S.A.S. presentó y sustentó el recurso de anulación (f.° 39 a 45), que Sintrapub replicó dentro de los tres (3) días que esta Corporación le concedió para tal efecto (f.° 26 a 37 del cuaderno de la Corte).

III. ALCANCE DEL RECURSO

En el aparte que denominó «*PRETENSIONES*», la

sociedad recurrente señala que el recurso tiene como finalidad que la Sala anule totalmente los artículos 2.º a 11, literal c) y parágrafo del 12, párrafos 1.º y 2.º del 14, 15 y 16 del laudo arbitral, relativos, en su orden, a: «alcances de normas y derechos del presente laudo arbitral», «campos de aplicación», «estabilidad», «reinstalación en el empleo», «hojas de vida», «respeto a todos los trabajadores», «comisión de reclamos – procedimiento disciplinario», «beneficios especiales», «libertad sindical», «traslado de personal», «deducciones de las cuotas sindicales», «permisos remunerados», «aumento salarial» y «prestaciones extralegales».

3.1. ARTÍCULOS DEL LAUDO CUYA ANULACIÓN PERSIGUE LA RECURRENTE

Ofixpres S.A.S. agrupa los artículos cuya anulación persigue en dos títulos que denomina «1. *EL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO EXCEDIÓ SU COMPETENCIA AL CONCEDER PETICIONES FRENTE A LAS CUALES NO ESTABA FACULTADO PARA PRONUNCIARSE*» y «2. *EL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO NO APLICÓ LOS PRINCIPIOS DE EQUIDAD E IGUALDAD EN LA DECISIÓN DE LOS PUNTOS DENOMINADOS AUMENTO SALARIAL Y PRESTACIONES EXTRALEGALES*». En ese orden, procede la Sala a pronunciarse.

Para dar un adecuado desarrollo al recurso, inicialmente la Corte plasmará los planteamientos generales del censor y las consideraciones de esta Corte al respecto y,

a continuación, transcribirá el artículo de la decisión arbitral que se cuestiona específicamente, expondrá los argumentos de la recurrente, la postura del sindicato opositor frente a cada uno de ellos y, por último, adoptará la decisión correspondiente.

3.1.1. «EL TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO EXCEDIÓ SU COMPETENCIA AL CONCEDER PETICIONES FRENTE A LAS CUALES NO ESTABA FACULTADO PARA PRONUNCIARSE»

Aduce la censura que el Tribunal excedió su competencia al conceder peticiones respecto de las que no tenía facultades, por las razones que agrupa en 3 subtemas, así:

«A. ARTÍCULOS DETERMINADOS EN LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO QUE ESTÁN RELACIONADOS CON DISPOSICIONES QUE YA SE ENCUENTRAN REGULADAS EN LA LEY»

Señala la recurrente que varios de los artículos del laudo arbitral contienen aspectos que se encuentran regulados en la Constitución y la ley, razón por la cual el Tribunal de arbitramento carecía de competencia para pronunciarse frente a ellos. En apoyo, reproduce apartes de la sentencia CSJ SL9346-2016.

SE CONSIDERA

Los árbitros tienen competencia para pronunciarse sobre cualquier reivindicación en los campos individual, colectivo y de seguridad social, al margen de si determinados derechos se encuentran en la ley, pues lo fundamental es que lo reclamado contribuya objetivamente a mejorar la situación de los trabajadores.

En efecto, la función por antonomasia de los árbitros es la de hacer efectivas las reivindicaciones y reclamos de los trabajadores, en un clima de justicia social, a través de la creación de un derecho *ex novo* o la complementación de lo que ya existe (CSJ SL5887-2016); luego, el argumento de que un asunto «*está en la ley y en la Constitución*» y, por tanto, no puede ser materia de decisión por parte del juez arbitral, por sí solo, resulta inane, debido a que precisamente el ánimo de superar los pisos legales mínimos y avanzar es lo que impulsa la negociación colectiva.

En tal sentido, no resulta viable –como lo entiende la recurrente– anular cláusulas contenidas en el laudo arbitral bajo el ligero argumento de estar contenidas en la ley, por cuanto, se repite, el límite sustancial del Tribunal de arbitramento no deriva de la circunstancia de que un derecho u obligación esté regulado en una norma jurídica –pues bien puede suceder que la intención del sindicato sea superarlo o fortalecerlo– sino de si lo reclamado lesiona derechos o facultades reconocidas a las partes.

Bajo tales precisiones, le corresponde entonces a la Corte revisar, individualmente considerados, los beneficios que otorgó el Tribunal y que la recurrente acusa en este acápite.

ARTÍCULO 2.º DEL LAUDO ARBITRAL – ALCANCES DE NORMAS Y DERECHOS DEL PRESENTE LAUDO ARBITRAL

Las normas y derechos que se establecen en el presente laudo, prevalecerán sobre cualquier estipulación que en contrario se haga hacia el futuro en los Contratos Individuales y/o Legislación Laboral y/o Reglamento de Trabajo; entendiéndose que se aplicarán aquellas normas de la ley o convencionales que más favorezcan los intereses de los trabajadores.

PARAGRAFO (sic). En caso que la Empresa cambie de razón social o se produzca una enajenación de la misma o una sustitución de patronos, los trabajadores quedarán amparados por el laudo arbitral vigente.

POSTURA DE LA RECURRENTE

Afirma la empresa que el Tribunal carecía de competencia para regular el asunto, en la medida que el ámbito de aplicación del laudo lo define la ley, «*sobre todo en tratándose de un sindicato minoritario*» como lo es el opositor. Señala que los árbitros «*matizan la aplicación del principio de favorabilidad en la aplicación e interpretación del laudo arbitral*» y sus consecuencias frente a una eventual sustitución patronal, aspectos que, estima, son netamente jurídicos y, por tanto, fuera de la órbita de competencia del Tribunal.

POSTURA DEL OPOSITOR

Aduce que la jurisprudencia nacional ha reiterado que los árbitros están facultados para interpretar los pliegos de peticiones y decidir acerca de cuestiones administrativas de las empresas, a fin de garantizar los principios y derechos de los trabajadores, lo cual les permite *«reafirmar, y aclarar temas regulados en la ley»*, como ocurrió con el beneficio en estudio.

Sostiene que el Tribunal se limitó a cumplir lo establecido en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, decidir un punto del pliego sobre el cual no hubo acuerdo, y que tal determinación no afecta derechos o facultades de las partes reconocidas en la Constitución Política o la ley.

Finalmente, resalta que el Tribunal *«no matizó la aplicación del principio de favorabilidad»* sino que su determinación se orientó a garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores en el evento de presentarse una sustitución patronal, a fin de evitar *«interpretaciones ambiguas por tratarse de sindicatos minoritarios»*.

SE CONSIDERA

A diferencia de lo que sostiene la recurrente, la Sala advierte que en el artículo cuestionado, el Tribunal de arbitramento no se ocupó de definir el *«ámbito de aplicación»*

del instrumento colectivo, de hecho, ni siquiera hizo alusión alguna a tal aspecto.

Lo que realmente consideró el juez arbitral en esta cláusula fue la prevalencia de la aplicación de la norma más favorable al trabajador, determinación que no constituye extralimitación alguna en tanto encuentra resguardo en el principio contenido en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, e inspira el desarrollo y ejecución no solo de los asuntos sometidos a la norma positiva laboral, también la solución de los conflictos colectivos del trabajo, circunstancia que, precisamente, fue lo que motivó a los árbitros a adoptar la decisión que aquí se cuestiona.

Luego, la alusión que realizó el Tribunal al principio de favorabilidad no constituye un elemento transformador de las relaciones laborales entre las partes sino una simple repetición de lo que establece la Constitución y la ley.

Ahora bien, en cuanto al contenido del párrafo de la cláusula en estudio, vale recordar que la Corte se ha pronunciado en forma concreta cuando los árbitros entran a disponer sobre la figura de la sustitución patronal, en el sentido de señalar que corresponde a un tema del ámbito del legislador y, en consecuencia, los compondores no están facultados para imponer obligaciones a las partes en esa materia ni alterar sus efectos (CSJ SL5693-2014, CSJ SL3910-2018 y CSJ SL1971-2019).

No obstante, en el *sub lite*, la mencionada disposición no implica desbordar las competencias, toda vez que, en los términos en que quedó redactada, constituye la simple reiteración de las reglas de los artículos 67 y 68 del Código Sustantivo del Trabajo, relativos a cuándo se configura la sustitución patronal y la vigencia plena del contrato de trabajo de los empleados inmersos en ese fenómeno.

De ahí que su estipulación no constituya más que una refrendación del derecho de los trabajadores a que los beneficios legales y extralegales incorporados en sus contratos de trabajo, no sean suprimidos, modificados o suspendidos con ocasión de la sustitución de empleadores.

Desde este punto de vista, el párrafo en cita es neutro, pues no altera el contenido y alcance de la figura existente en el ordenamiento laboral ni supone para el empleador el reconocimiento de beneficio alguno a su cargo y en favor de los trabajadores.

Luego, aunque la disposición se torna redundante, en realidad no produce ningún efecto económico práctico. Por tanto, su anulación tampoco tendría ninguna consecuencia.

Sobre el particular, esta Corporación ha defendido la tesis de que las cláusulas inofensivas o aquellas que se limitan a subrayar principios o reglas preexistentes en la legislación social no son anulables. Precisamente, en sentencia CSJ SL3325-2018 adoctrinó:

Finalmente, no está por demás recordar, específicamente frente a los pedimentos 2 (finalidad), 3 (principio de favorabilidad), 4 (derecho de asociación), 6 (cuotas sindicales) y 10 (aplicación de decretos 0284 de 1957 con su Resolución Reglamentaria 0644 de 1959), que su incorporación o no es inane o, por decirlo de otra manera, no son elementos transformadores de las relaciones laborales sino una simple repetición vacua de lo que ya está en la Constitución y ley.

En sentencia CSJ SL718-2013, reiterada en la providencia CSJ SL61911-2014, esta Sala sostuvo que la falta de inclusión en el texto del laudo de un principio del derecho del trabajo no es impugnante en anulación, como tampoco lo sería su expresa incorporación. En ambos casos su devolución o anulación carecería de efecto práctico, en tanto que el ejercicio de los derechos cuya fuente normativa es la Constitución o la ley, no está supeditado a su consagración en el laudo.

Por lo expuesto, no le asiste razón a la recurrente y, en esa medida, no se anulará la disposición arbitral en estudio.

ARTÍCULO 3.º DEL LAUDO ARBITRAL – CAMPO DE APLICACIÓN

El presente Laudo Arbitral, rige las relaciones entre la Empresa "OFIXPRES S.A.S." y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE ARTE GRAFICAS (sic), PUBLICACIONES, COMUNICACIONES, TECNOLOGIAS (sic), SERVICIOS Y DE RAMAS AFINES O SIMILARES Y COMERCIALIZADORAS DEL SECTOR "SINTRAPUB", en consecuencia, este se aplicará a los trabajadores sindicalizados.

POSTURA DE LA RECURRENTE

Señala que, erróneamente, el Tribunal se ocupó de regular el ámbito de aplicación del laudo, pese a que la materia está debidamente reglada en la ley y, además, conocer que el sindicato en conflicto es minoritario.

POSTURA DEL OPOSITOR

Manifiesta el sindicato que, precisamente por tratarse de una colectividad minoritaria, el Tribunal acertó al establecer que el laudo se aplicaba únicamente a los trabajadores sindicalizados en aras de evitar interpretaciones que contraríen la paz laboral.

SE CONSIDERA

La misión principal de los instrumentos colectivos apunta al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, a través de la consecución de prerrogativas que superan las establecidas en la ley.

Ahora, esta Sala reiteradamente ha sostenido que el campo de aplicación de la convención colectiva se encuentra regulado en los artículos 470, 471 y 472 del Código Sustantivo del Trabajo.

Conforme a la primera norma citada, esta beneficia a los propios contratantes, esto es, a los afiliados al sindicato que lo celebró, a los adherentes al convenio y a quienes con posterioridad a su firma se vinculen a aquel. De acuerdo a la segunda, los efectos del acuerdo convencional se extienden a los trabajadores de la empresa, sean o no sindicalizados, cuando el colectivo que la pacte agrupe a más de la tercera parte del personal de aquella. Y, de conformidad con la última, su campo de acción se puede ampliar a otras empresas distintas de las que fueron parte,

en el evento de que un acto gubernamental así lo disponga y siempre que se reúnan las condiciones ahí prescritas (CSJ SL 9390-2017, CSJ SL 4865-2017 y CSJ SL 243-2018).

Así pues, la cláusula no contradice la regulación sobre aplicación y extensión de los acuerdos colectivos de trabajo, dado que simple y lisamente dispone que la convención aplica a los trabajadores sindicalizados, lo cual está en armonía con los citados artículos, toda vez que el sindicato es minoritario al interior de la empresa.

Además, dicha disposición debe comprenderse en el sentido que no excluye la potencial aplicación del instrumento colectivo a todos los trabajadores de la empresa, cuando quiera que los afiliados a la organización sindical superen la tercera parte de aquellos.

En otras palabras, la cláusula analizada es una tautología de los artículos 469 y 470 del Código Sustantivo del Trabajo y, en tal dirección, su anulación resulta inane. Por tanto, no se accederá a la petición de la recurrente.

LITERAL B ARTÍCULO 4.º DEL LAUDO ARBITRAL – ESTABILIDAD

[...]

B) Serán causales de despido, la detención preventiva o el arresto correccional del trabajador por más de treinta y cinco (35) días, a menos que posteriormente sea absuelto, Si vencidos los treinta y cinco (35) días el trabajador no se presenta a su sitio de trabajo, será motivo para la cancelación del contrato de trabajo por justa causa.

[...]

POSTURA DE LA RECURRENTE

Aduce que aun cuando se referirá a la disposición bajo estudio más adelante, lo dispuesto frente a la causal de terminación del contrato debido a la detención preventiva o el arresto correccional del trabajador por más de 35 días, tiene regulación expresa en la ley, por tanto, constituye «*un aspecto de carácter normativo*» frente al cual, el Tribunal carecía de competencia para pronunciarse.

POSTURA DEL OPOSITOR

Manifiesta que no es cierto que el Tribunal intentara regular, en forma indebida, la citada causal de terminación del contrato de trabajo, pues la solicitud del pliego de peticiones elevaba a 100 el número de días de arresto para que se configurara la justa causa de despido y, que en caso de que se tratara de un directivo sindical, tal término se ampliara a 150 días; luego, lo que realizó el Tribunal, con fundamento en el principio de equidad, fue adoptar una decisión sin que la misma vulnerara los derechos del empleador. Además, el asunto refiere un conflicto económico, pues, finalmente, persigue un beneficio para los trabajadores.

SE CONSIDERA

La Corte reitera que los árbitros tienen competencia para mejorar los derechos y garantías reconocidos en las

normas legales o crear nuevas prerrogativas (CSJ SL3325-2018); por tanto, ningún inconveniente representa que los árbitros amplíen el término de detención preventiva de 30 y el arresto correccional de 8 a 35 días, para que el empleador pueda despedir con justa causa a un trabajador en situación de privación de la libertad, por dos razones:

- (i) porque la esencia de la causal de despido con justa causa que establece el numeral 7.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, cual es la privación de la libertad del trabajador, no se altera con lo decidido en la cláusula bajo estudio, y
- (ii) porque la ampliación del tal término representa la superación de un mínimo que establece la ley para los trabajadores inmersos en tal situación, que les permitirá contar con un lapso más extenso para procurar la obtención de su libertad antes de ser retirado de la empresa.

En consecuencia, no se anulará el beneficio que concedió el Tribunal de arbitramento.

ARTÍCULO 7.º DEL LAUDO ARBITRAL – RESPETO A TODOS LOS TRABAJADORES

Es norma común para las partes, que las relaciones entre los trabajadores y sus superiores estén fundadas sobre las bases del mutuo respeto y dentro de la cordialidad y tolerancia

POSTURA DE LA RECURRENTE

No desarrolla argumentos adicionales a los expuestos de manera general.

POSTURA DEL OPOSITOR

Resalta que como quiera que la recurrente no sustenta su inconformidad, no precisa pronunciamiento alguno.

SE CONSIDERA

Tal como lo refiere el sindicato, el empleador no realiza ningún cuestionamiento adicional contra esta cláusula, razón por la cual –además de lo expuesto en la parte general de las consideraciones–, la Sala estima pertinente resaltar que el carácter extraordinario de este recurso le impide a la Corte adelantar un examen oficioso del laudo; por tanto, el proponente tiene la carga de ofrecer razones que respalden su solicitud (CSJ SL5542-2019 y CSJ SL2809-2020), las cuales, se reitera, brillan por su ausencia.

En tal dirección, no se accederá a la pretendida anulación de la cláusula en cita, pues su inclusión en el laudo arbitral no presupone más que el cumplimiento recíproco de las obligaciones correspondientes al respeto mutuo entre empleador y trabajador, con el fin de lograr que el desarrollo y ejecución de la relación laboral se realicen en forma pacífica y armónica, y primen en ella la

confianza, la lealtad y la solidaridad.

ARTÍCULO 9.º DEL LAUDO ARBITRAL – BENEFICIOS ESPECIALES

Los beneficios que la Empresa ha venido concediendo a todos los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral, no serán recortados ni modificados, siempre y cuando tengan la connotación de derechos adquiridos.

POSTURA DE LA RECURRENTE

Manifiesta que, de manera inadecuada, el Tribunal impone a la empresa la obligación de reconocer y pagar «*en forma paralela dos (2) paquetes de beneficios extralegales*»: (i) el derivado de la sustitución patronal que se dio entre Assenda S.A. y la hoy recurrente y (ii) los incorporados en el laudo arbitral que censura. Aduce que tal determinación, vulnera el principio de inescindibilidad «*frente a la existencia en OFIXPRES S.A.S. de varios instrumentos de beneficios extralegales*».

Señala que, además, lo decidido por el Tribunal contraría la postura de esta Sala vertida en sentencia CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 50795, y que la carga laboral impuesta vulnera el principio de equidad.

POSTURA DEL OPOSITOR

Resalta que de la lectura del artículo bajo estudio, se advierte que ninguno de sus apartes refiere a beneficios extralegales derivados de alguna sustitución patronal; luego, no resulta válido censurarlo de ser «*contra legem*», ni

que viole el principio de inescindibilidad»; menos que contrarie lo dispuesto por esta Sala en la decisión a que alude la recurrente.

Afirma que la prerrogativa que censura la empresa es consecuencia de la solicitud contemplada en el artículo 12 del pliego de peticiones, en la que el sindicato solicitó «*la no modificación, ni recorte a los beneficios concedidos a los trabajadores por costumbre*», y que el Tribunal, en aplicación del principio de equidad, resolvió lo pertinente. Asevera que el artículo incorpora el reconocimiento de derechos de los que ya gozaban los trabajadores, los cuales son diferentes a los que se adquirieran a partir del laudo arbitral.

SE CONSIDERA

Tal como lo afirma la recurrente, la Sala ha reiterado con profusión, entre otras, en sentencia CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 50795, a la que alude, que en caso de coexistencia de convenciones colectivas y de sindicatos, los trabajadores multifiliados a varios de ellos solo pueden beneficiarse de una de aquellas, por tanto, es su deber escoger la que más convenga a sus intereses, caso en el cual se les aplicará íntegramente (CSJ SL4865-2017, CSJ SL4458-2018, CSJ SL3047-2019, CSJ SL3491-2019 y CSJ SL1980-2020).

No obstante, la cláusula de cuyo contenido disiente la empresa no incorpora contradicción alguna con tal línea

jurisprudencial, pues lo que el juzgador arbitral estableció en ella no es otra cosa que el acatamiento de una máxima constitucional del derecho laboral (art. 58 CP), cual es el respeto por los derechos adquiridos, esto es, aquellos que han ingresado definitivamente al patrimonio del trabajador.

De ahí que no pueda considerarse que el Tribunal excedió su competencia al establecer tal determinación, o que la misma vulnere el principio de inescindibilidad de la ley, consiste en que las normas jurídicas bajo las cuales ha de regirse un asunto concreto deben ser aplicadas en su integridad, en tanto, se reitera, únicamente reproduce la obligación de observar un deber que la Constitución y la ley impone a los empleadores.

Por lo expuesto, no le asiste razón a la recurrente y, en esa medida, no se anulará la disposición arbitral en estudio.

ARTÍCULO 10.º DEL LAUDO ARBITRAL – LIBERTAD SINDICAL

La Empresa no obstaculizará la afiliación de los trabajadores al Sindicato. En consecuencia, dará cumplimiento a lo establecido en el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo y por lo tanto el personal al servicio de la Empresa queda en entera libertad de afiliarse o no al Sindicato.

POSTURA DE LA RECURRENTE

Afirma que el asunto es un tema regulado en la Constitución y la ley.

POSTURA DEL OPOSITOR

Sostiene que si bien el tema de la libertad sindical se encuentra regulado constitucional y legalmente, e incluso en normas internacionales, lo cierto es que el mismo se incluyó en el artículo 14 del pliego de peticiones. Señala que la doctrina y la jurisprudencia denomina a este tipo de articulado «*cláusula obligacional*» y tiene por objeto que la empleadora respete la libertad sindical y no obstaculice la afiliación de los trabajadores, y que tal petición es necesaria «*ante las trabas de toda índole, que deben sortear los trabajadores y sus organizaciones para ejercer el derecho fundamental de asociación*».

En tal sentido, concluye que la solicitud así acogida por el Tribunal, en forma alguna viola la Constitución o la ley, «*al contrario, cumple con su obligación de autoridad, garantizando por medio del laudo, el ejercicio de un derecho fundamental*».

SE CONSIDERA

Como quedó dicho en precedencia, el hecho que un asunto esté regulado en la ley, no significa, *per se*, que esté vetado de pronunciamiento para los árbitros. Es así que cada cláusula cuestionada bajo ese argumento debe verificarse, a fin de determinar si aquellos extralimitaron o no su competencia.

Así pues, al analizar el precepto colectivo que ocupa la

atención de la Sala, se advierte que no contiene ningún elemento transformador de las relaciones laborales, como quiera que contiene una exigua referencia a las obligaciones que la ley impone al empleador en cuanto al derecho de libertad sindical.

Sobre el particular, vale recordar que en la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en 1998, la «*libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva*», previstos en los Convenios 87 y 98, constituyen derechos mínimos fundamentales de todos los trabajadores que deben ser respetados y promovidos por los Estados.

De ahí que, además de tener la connotación de derecho fundamental, la libertad de asociación sindical «*sobrepasa esa simple noción legal de poder afiliarse a un sindicato y trasciende hasta ser una especie de norma de ius cogens o derecho humano universal de amplia aceptación. Tan es así, que en ese sentido está consagrado en los artículos 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 8 del Pacto Internacional de Derechos económicos Sociales y Culturales, 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 8 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros instrumentos*» (CSJ SL 3597-2020).

Entonces, como quiera que la cláusula bajo análisis reproduce someramente la obligación legal del empleador de respetar un derecho reglado, incluso internacionalmente, su incorporación al laudo no comporta exceso de competencia por parte del Tribunal y, en esa dirección, no se anulará.

LITERAL C) Y PARÁGRAFO DEL ARTÍCULO 12.º DEL LAUDO ARBITRAL – DEDUCCIONES DE LAS CUOTAS SINDICALES

Con relación a los descuentos con destino al sindicato, se realizará de la siguiente manera:

[...]

c) Para dar cumplimiento a lo estipulado en los artículos 38 y 39 del decreto (sic) 2351 de 1965, la empresa descontara (sic) las cuotas estatutarias ordinarias y las extraordinarias a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados que se beneficien del presente laudo arbitral, con destino al sindicato.

PARAGRAFO (sic). - A partir de la vigencia del presente laudo, la Empresa está obligada, a entregar al tesorero del sindicato, tanto las cuotas ordinarias, como las extraordinarias y los descuentos por beneficio del laudo, así como una relación en medio magnético en la que aparezcan los nombres de los trabajadores, su documento de identidad y sus respectivos descuentos.

POSTURA DE LA RECURRENTE

Aduce que el asunto está regulado en la ley.

POSTURA DEL OPOSITOR

Reseña que dicho beneficio proviene de la cláusula 17 del pliego de peticiones, de la cual el Tribunal excluyó los pedidos que, consideró, comprendían conflictos jurídicos y

se limitó a estudiar únicamente los económicos con observancia de la jurisprudencia y doctrina relativa a los conflictos colectivos, en aras de otorgar armonía en las relaciones laborales de las partes en contienda.

Refiere que, además, su decisión está dirigida «a garantizar el cumplimiento de las leyes y el derecho de los trabajadores, estableciendo la forma cómo se deben realizar los descuentos de las cuotas sindicales ordenadas en la ley y los estatutos del sindicato, señalando además un control o conocimiento de las partes por medio magnético», lo cual no contradice los derechos o facultades de las partes, pues resolvió el conflicto en forma equitativa en «*pro de la paz socio – laboral*».

SE CONSIDERA

A fuerza de parecer repetitiva, la Sala insiste en que la simple circunstancia que un asunto esté reglado por ley, no desprovee de competencia al Tribunal para pronunciarse sobre el mismo. Así pues, no es viable declarar la ilegalidad de los apartes cuestionados de la cláusula 12 del laudo, con fundamento en ese único argumento, máxime cuando la cláusula no desborda las facultades del juzgador arbitral, en tanto lo dispuesto no trasgrede lo establecido en el artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo que regula la retención de las cuotas sindicales por parte del empleador (CSJ SL22172-2017).

En virtud de lo anterior, no se accede a la anulación de los apartes del artículo 12 del laudo que fueron cuestionados.

**PARÁGRAFOS 1.º Y 2.º DEL ARTÍCULO 14.º DEL LAUDO
ARBITRAL – PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS**

La Empresa concederá a sus trabajadores afiliados al sindicato los siguientes permisos sindicales remunerados:

a. Para Diligencias Sindicales: Para diligencias sindicales de la Junta Directiva o de la Comisión de Reclamos del Sindicato, concederá veinte (20) horas mensuales. Este tiempo podrá ampliarse para casos especiales previo acuerdo entre el área de Gestión Humana y el Presidente del Sindicato.

b. Para Comisión Preparatoria del Pliego: Cuarenta y cinco (45) días antes del Período legal de denuncia del presente laudo, la Empresa concederá cuarenta (40) horas de permiso sindical remunerado con salario promedio, para una Comisión de tres (3) miembros del Sindicato, que elaborarán el Pliego de Peticiones.

c. Para Congresos: Concederá un permiso anual remunerado a dos delegados designados por el sindicato por el tiempo de duración del Congreso, Asambleas, plenums, conferencias locales, regionales, o nacionales de las entidades federales o confederales a que esté afiliado el Sindicato. Estos permisos se ampliarán un día antes y un día después cuando los eventos se realicen fuera de Cali.

d. Educación Sindical: Concederá hasta un total de treinta (30) días al año; para que los socios del Sindicato asistan a cursos de capacitación sindical o de cooperativismo, locales, regionales o nacionales. En cada caso con un máximo de dos (2) participantes a la vez. Concederá además un permiso remunerado al año a un trabajador para cursos internacionales por el tiempo respectivo. El beneficiario se obliga a entregar los soportes de asistencia física al evento dentro de los diez (10) días siguientes a la clausura del mismo.

e. Para Federación o Confederación. Concederá permiso a un (1) Directivo del Sindicato que resulte elegido miembro del Comité Ejecutivo o de la Junta Nacional de la Federación o Confederación a que está afiliado el Sindicato, por tres (3) días, hábiles al mes. Este permiso será solicitado con cinco (5) días hábiles de anticipación por el Presidente o el Secretario General

de la respectiva Federación o Confederación, mediante comunicación escrita.

f. Permisos para Asamblea General del Sindicato. La Empresa continuará facilitando los permisos necesarios dentro de sus posibilidades a los socios del Sindicato, cuando la Junta Directiva programe reunirse en Asamblea General. El Sindicato hará las Asambleas los sábados, los domingos o días festivos, salvo caso muy especial que por urgencia o naturaleza exija reunirse en Asamblea en días distintos, tales como: la aprobación de pliegos de peticiones, elección de junta directiva.

g. Permisos Internos: La Empresa, previa autorización escrita del Jefe inmediato, dará libre acceso a uno de los Directivos del Sindicato para trasladarse a cualquier Dependencia de la Compañía, cuando por algún motivo se originen reclamos de cualquier trabajador plenamente justificados.

PARAGRAFO (sic) 1o- Los trabajadores que disfruten de los anteriores permisos recibirán el salario promedio, liquidado sobre los últimos seis (6) meses, y en ningún caso interrumpirán el contrato individual de trabajo, para todos los efectos legales.

PARAGRAFO (sic) 2o- Los trabajadores que sean designados para asistir a congresos, asambleas, conferencias, plenums o seminarios sindicales o cooperativos nacionales, fuera de la ciudad de Cali, recibirán cada uno un auxilio de Doscientos Mil pesos M/cte. (\$200.000). Esta suma se incrementará con el IPC del año inmediatamente anterior, para el segundo año de vigencia de Laudo Arbitral.

PARAGRAFO (sic) 3o- Para todos los anteriores permisos, la Empresa los concederá mediante solicitud escrita firmada por el Presidente del Sindicato, o su Secretario según el caso.

POSTURA DE LA RECURRENTE

No agrega argumentos adicionales a los expuestos en forma general en este acápite del recurso.

POSTURA DEL OPOSITOR

Resalta que la anulación de estos párrafos no resulta procedente, en tanto la recurrente no sustentó su

inconformidad frente a los mismos; no obstante, afirma que, en tales apartes del artículo bajo estudio, el Tribunal se limitó a aclarar que los permisos concedidos se cancelarán con el salario promedio, decisión que evita interpretaciones contradictorias frente al tema y, consecuentemente, conflictos innecesarios.

SE CONSIDERA

Para resolver, ha de recordarse que desde la sentencia de anulación CSJ SL, 28 oct. 2009, rad. 40534, reiterada entre otras tantas, en providencias CSJ SL8693-2014, CSJ SL3063-2019 y CSJ SL4598-2019, la Sala rectificó su criterio en el sentido de indicar que los árbitros pueden imponerle al empleador la concesión de permisos remunerados para los miembros de las organizaciones sindicales, en aras de atender las responsabilidades inherentes a la ejecución del derecho de asociación y libertad sindical, siempre y cuando la decisión resulte razonable y proporcionada.

Entonces, se dijo que el Tribunal de arbitramento deberá tener en cuenta, en cada caso particular, entre otros aspectos, *«que su concesión no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento, que no sean de carácter permanente, que tengan plena justificación, que sea solo para atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical y, que esa decisión resista un juicio de razonabilidad y proporcionalidad, así como que el permiso*

sea racional y equitativo».

Esa facultad de decisión de los arbitradores, lógicamente comprende el componente económico que el otorgamiento de los permisos implica, como lo es, la forma de remunerarlos y el eventual reconocimiento de auxilios o prebendas que, solicitados en el pliego de peticiones, consideren oportunos en el marco de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, cuya aplicabilidad no es materia de disenso por parte de la recurrente.

De manera que no es de recibo el argumento de la empresa empleadora que supone que por el hecho de estar contemplado tal beneficio colectivo en la ley no puede ser materia de decisión por parte del Tribunal de arbitramento, en aras de mejorarlo. En esa dirección, no se anulará la cláusula atacada.

«B. ARTÍCULOS RELACIONADOS CON ASPECTOS PROPIOS DEL IUS VARIANDI QUE LIMITAN LA AUTONOMÍA INTERNA DE OFIXPRES S.A.»

La empresa recurrente manifiesta que conforme la reiterada jurisprudencia de esta Sala, el Tribunal de Arbitramento no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos propios de la autonomía administrativa interna del empleador, y que, no obstante, en el *sub lite*, los árbitros incurrieron en tal yerro. Afianza su postura con la reproducción de apartes de las sentencias que identifica como CSJ SL, 22 jul. 2009, rad. 36926, CSJ SL17144-2016

y CSJ SL18624-2016.

Bajo tales premisas, solicita la anulación de los siguientes artículos:

ARTÍCULO 4.º DEL LAUDO ARBITRAL – ESTABILIDAD

A) Los trabajadores amparados por el presente laudo arbitral, cuando por alguna circunstancia derivada de su voluntad estimen necesario renunciar a la Empresa, lo harán saber por escrito al empleador con una semana de antelación.

B) Serán causales de despido, la detención preventiva o el arresto correccional del trabajador por más de treinta y cinco (35) días, a menos que posteriormente sea absuelto, Si vencidos los treinta y cinco (35) días el trabajador no se presenta a su sitio de trabajo, será motivo para la cancelación del contrato de trabajo por justa causa.

C) La Empresa no podrá desmejorar a ningún trabajador beneficiario del presente laudo por la implementación de nueva tecnología o tercerización de cualquier proceso.

D) Traslados de personal. Si la Empresa traslada una sección con su personal fuera de sus instalaciones habituales, los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral continuarán amparados por el mismo, y como consecuencia de ello, les serán reconocidos todos los derechos sindicales legales y contractuales por parte de su empleador (Resaltado fuera del texto original).

POSTURA DE LA RECURRENTE

Manifiesta que la disposición incorpora asuntos tales como «*la implementación de nuevas tecnologías y tercerización de procesos*», e impone una restricción en cuanto a traslados de los trabajadores que «*cumpliendo los trámites legales podría realizar la compañía*».

POSTURA DEL OPOSITOR

Afirma que de la lectura del literal c) del artículo bajo examen se evidencia que de ninguna manera impide la implementación de nuevas tecnologías, trabajo tercerizado o traslados, pues el Tribunal simplemente *«se limitó a garantizar el cumplimiento de un derecho fundamental»* contemplado en la legislación nacional e internacional y ampliamente desarrollado por la jurisprudencia del trabajo, esto es, la prohibición de desmejorar a un trabajador en sus condiciones laborales.

Entonces, estima que no es posible acceder a la anulación pretendida, *«puesto que lejos de violar la Constitución y la ley, hace precisamente todo lo contrario, garantizar su cumplimiento»*.

ARTÍCULO 11 DEL LAUDO ARBITRAL – TRASLADOS DE PERSONAL

En el evento que la empresa requiera objetivamente realizar traslados de trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral a lugares distintos de los habituales, estos no podrán ser desmejorados en sus condiciones laborales.

POSTURA DE LA RECURRENTE

Manifiesta que la determinación limita la facultad del empleador de trasladar a los trabajadores *«cumpliendo los requisitos legales»*.

POSTURA DEL OPOSITOR

Resalta que el artículo «*llanamente está garantizando un derecho fundamental de los trabajadores, consistente en que no se le puede desmejorar sus condiciones de trabajo, lo cual está consagrado en los artículos 1, 2, 4, 25, 53, de la CP. y en los artículos 9, 10, 13, 14, y demás pertinentes del C.S.T.*». Luego, lo decidido no solo no viola norma alguna, sino que cumple con la obligación de garantizar los derechos de los trabajadores.

SE CONSIDERA

Por unidad de materia, la Sala agrupa estos dos artículos del laudo para su resolución.

Para la Sala resulta desacertada la lectura que pretende imprimirle la recurrente a los literales c) y d) de la cláusula 4ª. -que son los que básicamente cuestiona en este aparte-, así como del artículo 11 del laudo arbitral, pues no limitan ninguna facultad que, por ley, tiene el empleador.

Vale recordar que dentro de los límites del ordenamiento jurídico, el empleador tiene la posibilidad de emprender su actividad económica, destinar unos bienes para tal fin, poner su ingenio y creatividad en el desarrollo del negocio, lo cual se representa en la elaboración de planes, proyectos e implementación de nuevas herramientas y tecnologías en aras de mantenerse en ese

ejercicio y competir en el modelo de mercado. En esa misma dirección, también tiene la facultad de acceder a las diferentes formas de contratación de personal y, en el ejercicio de las relaciones laborales, adelantar las acciones que legalmente le están permitidas, todo, por supuesto, sin menoscabo de los derechos de sus trabajadores.

De ahí, que no es válido sostener que la decisión del Tribunal de arbitramento vulnere esa autonomía empresarial, pues lo que incorpora la cláusula en cita no es otra cosa que la obligatoriedad del empleador de observar la prohibición de desmejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, cuando decida implementar tecnologías, formas de contratación de personal o, en ejercicio el *ius variandi*, trasladar a los trabajadores.

Tal deber del empleador tiene respaldo normativo y jurisprudencial, pues, precisamente esa facultad que tiene de, unilateralmente, desarrollar su actividad y, en tal ejercicio, eventualmente, alterar las condiciones no esenciales de los contratos de trabajo, tiene un límite enmarcado en un triple filtro: (i) razonabilidad, lo que significa que la determinación no se arbitraria, (ii) funcionalidad, que no es otra cosa que obedezca a un motivo válido y atendible e (iii) indemnidad del trabajador; es decir, que no presente un menoscabo patrimonial o moral, o de ocasionarle un daño material, este sea apropiadamente indemnizado.

En consecuencia, no se anulará el laudo frente a la resolución del Tribunal contenida en dichos artículos.

ARTÍCULO 5.º DEL LAUDO ARBITRAL – REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO

Al terminar el período de la incapacidad temporal la Empresa está obligada:

- a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recupera su capacidad de trabajo; siempre y cuando los dictámenes médicos determinen que el trabajador puede continuar desempeñando sus funciones habituales.
- b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, de acuerdo con la prescripción médica, respetando sus condiciones salariales y extralegales. La empresa escuchará al sindicato en cada caso para dar cumplimiento a ésta (sic) norma.

POSTURA DE LA RECURRENTE

Alega que con su decisión el Tribunal impone restricciones a la empleadora «*para realizar la instalación y reubicación de los trabajadores que pudieran presentar problemas médicos*», y que tal potestad le compete únicamente a la empresa «*de acuerdo con las necesidades operacionales y los protocolos que se tiene para el manejo de esos temas*». Aunado a que obliga al empleador a «*escuchar*» al sindicato en tales casos, lo que significa la implantación de un «*esquema de coadministración*» que restringe el *ius variandi* que le reconoce la ley.

POSTURA DEL OPOSITOR

Alude a que, claramente, la norma establece que tales figuras –reinstalación y reubicación– regirán *«de acuerdo a los dictámenes o prescripción médica»*, pues precisamente la legislación y la jurisprudencia establecen que *«son los médicos o los profesionales técnicos, científico, especializados, quienes determinan los grados de incapacidad y las facultades del trabajador enfermo, incapacitado o discapacitado»*. Luego, tal juicio no le corresponde al empleador.

Resalta que el legislador ha dispuesto una serie de garantías para proteger e integrar a la sociedad a las personas *«con discapacidad o debilidad manifiesta, tales como la obligatoriedad de proporcionarles un trabajo acorde con su capacidad y una estabilidad reforzada, "creando así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador" (Corte Const. Sentencia T-141 marzo 28/2016)»* y, precisamente por eso, el artículo en análisis sujeta la reinstalación al cargo y la labor, a la prescripción médica.

SE CONSIDERA

No comparte la Sala la postura de la empresa relativa a que el pronunciamiento del Tribunal limita su autonomía, en la medida que la cláusula bajo estudio contiene la simple reproducción del deber legal que tiene el empleador de reincorporar al trabajador a su cargo, una vez se concluya

el periodo de incapacidad, o de reubicarlo en uno que le permita desarrollar funciones de acuerdo a su capacidad laboral o su estado de salud cuando, debido a restricciones o recomendaciones médicas, a ello haya lugar (arts. 16 del D. 2351/1965, 4.º y 8.º de la L. 776/2002).

Es que la reinstalación y la reubicación laboral constituyen un pilar irreductible para lograr la materialización del derecho mínimo fundamental a la estabilidad laboral contenido en el artículo 53 de la Constitución Política, de ahí que, su presencia o ausencia en un instrumento colectivo no desdibuja la obligatoriedad de su acatamiento en el curso de las relaciones de trabajo.

Por demás, en criterio de la Sala ningún «*esquema de coadministración*» entraña la determinación del juez arbitral relativa a que, en tales eventos, la empresa «*escuchará*» al sindicato, pues la opinión, recomendación o apreciación que este realice sobre el particular, en nada modifica el deber del empleador de acatar las aludidas figuras conforme lo ordena la ley.

Bajo tales premisas, no se anulará la normativa en estudio.

ARTÍCULO 6.º DEL LAUDO ARBITRAL – HOJAS DE VIDA

La Empresa para todos los efectos legales, anulará cada tres (03) años, las llamadas de atención escritas y las sanciones disciplinarias que aparezcan en la hoja de vida del trabajador.

POSTURA DE LA RECURRENTE

Estima que la disposición impone al empleador «*una condición de amnistía*» frente a llamados de atención y sanciones disciplinarias, y lo restringe frente a los temas disciplinarios que se susciten al interior de la empresa.

POSTURA DEL OPOSITOR

Reseña que dicho beneficio tiene su origen en la cláusula 7.^a del pliego de peticiones, en la que el sindicato solicitaba anular las sanciones impuestas a los trabajadores antes del laudo y, en adelante, cada 12 meses, y que con fundamento en el principio de equidad resolvió negar la retroactividad pretendida y concede la anulación de las sanciones cada 3 años.

SE CONSIDERA

La jurisprudencia de la especialidad laboral tiene definido que los árbitros no tienen competencia para establecer restricciones temporales a los llamados de atención y antecedentes disciplinarios que reposen en las hojas de vida de los trabajadores. Así lo expuso en sentencia CSJ SL17654-2015, reiterada en las CSJ SL1049-2017 y CSJ SL6108-2017, en las cuales se dijo:

Las limitaciones temporales para adelantar e imponer sanciones disciplinarias, son de reserva legal, del resorte exclusivo del empleador, o del acuerdo entre las partes, de modo que no puede estar sujeta a las consideraciones de los

árbitros, fundamentalmente porque tiene dos finalidades de vital importancia en el campo empresarial: (i) conocer el itinerario laboral de sus trabajadores y (ii) reestablecer el orden en la relación de trabajo, en aquellas situaciones en que se considere que la conducta del empleado puede afectar el cumplimiento de los fines de la empresa. En estas condiciones, se equivocó el Tribunal al fijar un límite temporal -6 meses- para iniciar un proceso disciplinario, **así como al imponerle a la empresa retirar de la hoja de vida las llamadas de atención o sanciones disciplinarias que tengan una antigüedad superior a 34 meses.** (Resalto de la Sala)

Refuerza lo anterior, lo dicho por esta Sala en sentencia CSJ SL, 12 sep. 2007, rad. 32464, reiterada recientemente en CSJ SL13002-2015, cuando al efecto se señaló:

Mas, en lo concerniente al párrafo, sí cabe razón a la impugnante, pues el limitar al empleador a solo tener en cuenta la historia laboral del trabajador en los últimos seis meses, comporta una vulneración a la facultad de sancionar disciplinariamente o de despedir, radicada en el empleador, para la cual, tiene pleno derecho a estimar el itinerario laboral del trabajador, no solamente en su parte negativa sino también en la favorable al destinatario de la medida. El conocimiento o estimación del precedente laboral del laborante no puede ser, en consecuencia, objeto de restricción respecto del empresario, quien legalmente lo podrá utilizar como elemento de juicio objetivo al ponderar una decisión a tomar respecto de aquél (sic). Habrá de anularse, entonces, el párrafo de marras.

No obstante, bien precisa señalar que las facultades del empleador no son absolutas, dado que al efecto debe cumplir con unos principios básicos, a saber: (i) debido proceso, tal como lo ordena el art. 115 del C.S.T; (ii) contemporaneidad que no siempre corresponde a la inmediatez, en tanto pueden cometerse faltas que el empleador conoce con posterioridad, e inclusive pueden darse eventos en que los procesos de investigación ameriten tiempo considerable; (iii) proporcionalidad, esto es, la sanción aplicada tiene que tener coherencia con la falta cometida por el trabajador; (iv) transitoriedad, es decir, tiene que tener un límite en la fecha que inicia y en la que termina, sin que en ningún caso exceda los previstos en el art. 112 ibídem o por el reglamento interno de trabajo; y (v) imposibilidad de una doble sanción, esto es, un trabajador no puede ser sancionado disciplinariamente dos veces por la misma falta, tal como la ordena el art. 29 de la

C.P., o utilizar una falta para imponerle una sanción disciplinaria y la misma para despedirlo.

Así las cosas, se anulará la cláusula arbitral bajo estudio.

ARTÍCULO 8.º DEL LAUDO ARBITRAL – COMISIÓN DE RECLAMOS – PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Antes de imponer una sanción disciplinaria o de despedir a un trabajador beneficiario del presente laudo arbitral, la empresa deberá seguir el siguiente procedimiento:

a) Dentro de los 10 días posteriores al conocimiento de la comisión de la presunta falta, la empresa informará por escrito al trabajador inculcado y al sindicato de su decisión de llamarlo a descargos con la participación de la comisión de reclamos y les hará llegar las pruebas que lo inculpan.

b) La diligencia de descargos se hará dentro de los diez (10) días siguientes después del conocimiento de las pruebas por parte del trabajador.

c) Si las partes de común acuerdo consideran que debe ser citada la persona que haya informado sobre la falta del trabajador, así se hará con el fin de ampliar o aclarar el informe respectivo; lo mismo se hará con los testigos para complementar la investigación administrativa.

d) Siempre deberá cumplirse el debido proceso, el principio de publicidad y el derecho a la defensa durante todo el procedimiento, so pena de que la justicia ordinaria declare la ilegalidad del despido o sanción.

e) Una vez cumplido el debido proceso la empresa decidirá si hay lugar o no a la imposición de la sanción o el despido del trabajador.

f) El trabajador sancionado o despedido podrá acudir a la justicia ordinaria en caso de no estar de acuerdo con la decisión adoptada por la empresa.

POSTURA DE LA RECURRENTE

Afirma que, además de tratar temas de índole

netamente jurídicos, el artículo limita las facultades del empleador en el trámite de los procesos disciplinarios.

POSTURA DEL OPOSITOR

Alude que la disposición es el resultado del estudio que hizo el Tribunal de la cláusula 9.^a del pliego, de la que rechazó aquellos temas frente a los cuales carecía de competencia y resolvió los demás en aplicación del principio de equidad, a fin de garantizar la paz social en la relación de trabajo. Apoya su postura con apartes de las sentencias que identifica como CSJ SL 19 jul. 1982, CSJ SL, 18 may. 1988, CSJ SL12506-2016.

SE CONSIDERA

Esta Sala defiende el criterio de que los jueces arbitrales sí están facultados para, en desarrollo del principio del debido proceso, diseñar un procedimiento previo a la aplicación de sanciones disciplinarias y al despido. En tal sentido, en sentencia CSJ SL3269-2014, reiterada en las CSJ SL13016-2015, CSJ SL12219-2017, CSJ SL3063-2019 y CSJ SL542-2020, entre otras, la Corte adoctrinó:

En cuanto a la imposición que el laudo hizo de un procedimiento disciplinario, aplicable tanto para sanciones disciplinarias como para despidos, el cual se debe seguir para garantizar el consabido derecho de defensa del trabajador inculcado, debe decirse que no desborda las atribuciones y facultades de los árbitros; además, ese trámite extralegal no limita la potestad que tiene el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo cuando exista una justa causa para ello;

incluso la propia compañía puede hacer uso, a su favor, de ese procedimiento disciplinario, a efectos de verificar si se presenta o no la falta grave que amerite tomar la drástica decisión de despedir a un trabajador.

Sobre esta precisa temática conviene traer a colación lo dicho por la Sala, en sentencia de homologación de mayo 18 de 1988, Gaceta Judicial V. 194 – 2433, reiterada en sentencia del 15 de julio de 2008, radicado 35927, cuando al respecto dijo:

(...) Respecto a la implantación de un proceso disciplinario, para la Compañía que pertenece al sector privado, debe decirse que no constituye una extralimitación de los árbitros, dado que no implica una restricción a la potestad que tienen los empleadores de sancionar las faltas disciplinarias de sus servidores o de poner fin a sus contratos de trabajo con justa causa, como tampoco de terminar sin justificación su vinculación laboral, con la obligación de pagar la indemnización correspondiente. En rigor la disposición sólo persigue que frente a la eventual imposición de sanciones o de la determinación del despido motivada, en un hecho atribuible al inculpado, los trabajadores tengan la oportunidad de ejercer su defensa, lo cual está acorde con los postulados de la buena fe y la protección debida por los empleadores a sus trabajadores, principios que son pilar fundamental del derecho del trabajo. Medida que además no perjudica al empleador, dado que por el contrario puede ser útil para tomar los correctivos que realmente correspondan, después de efectuar un examen sopesado de la situación, que le permite incluso evitar perjuicios de orden económico derivados del despido que a la postre resulte injustificado.

La anterior doctrina fue recientemente reiterada en sentencia No. 55340 del 12 de diciembre de 2012, cuando se puntualizó:

(...) En cuanto a la petición contenida en el art. 10 tendiente a obtener un <Procedimiento para aplicar sanciones y despido por justa causa>, considera la Sala que respecto de ella no puede existir ningún impedimento legal para que los arbitradores se pronuncien, puesto que expresamente el art. 106 del C.S. del T. establece que si bien al patrono corresponde elaborar el reglamento interno de trabajo sin intervención alguna, puede disponerse en contrario <en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores> (subraya la Sala). Y también de modo expreso el art. 108 ibidem manda que en dicho reglamento estén contenidas disposiciones normativas sobre la <Escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas> (ord. 16). De aplicar los artículos 106 y 108 ordinal 16 del C. S. del T. resulta claro que sí es procedente que mediante fallo arbitral se estatuyan disposiciones normativas como las que busca Sinterban con el pliego de peticiones.

Por demás, el hecho de que en el reglamento interno de trabajo exista un procedimiento disciplinario para imponer sanciones disciplinarias, no despidos, en nada contradice o impide a los árbitros para consagrar uno en tal sentido, máxime que el reglamento interno de trabajo es una norma de aplicación general para todos los trabajadores, y refiere sólo (sic) a

sanciones disciplinarias, por lo menos así se avizora del aparte transcrito por la empresa, al paso que un laudo arbitral, se aplica sólo a los trabajadores que por decisión expresa del mismo o por ministerio de la ley, los beneficia.

En consecuencia, al estar facultados los árbitros para consagrar un procedimiento disciplinario para imponer sanciones, ora para despedir, no hay motivos para declarar su nulidad

Lo anterior, en la medida que la construcción de un régimen disciplinario completo en la empresa, que incluya un procedimiento, una tipología de sanciones y un periodo para su aplicación, no suprime la facultad disciplinaria del empleador, sino que busca racionalizarla.

Aunado, vale resaltar que en el numeral f) el Tribunal dejó, como corresponde, en cabeza del empleador la determinación final de imponer la sanción o de despedir al trabajador, lo cual, de por sí, impide predicar una intromisión indebida en las facultades que le asigna la ley en punto a tales decisiones.

En consecuencia, no se accede a la anulación de la cláusula en cita.

«C. ARTÍCULO DE ESTABILIDAD – IMPONE A LA COMPAÑÍA RESTRICCIÓN DE FACULTADES Y POTESTADES QUE LA LEY OTORGA AL EMPLEADOR»

POSTURA DE LA RECURRENTE

Luego de reproducir *in extenso* la sentencia CSJ SL 9346-2016, señala que los artículos 4.º y 8.º que deciden

sobre la potestad disciplinaria de la empresa e impone consideraciones frente a la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo, respectivamente, deben ser objeto de anulación.

POSTURA DEL OPOSITOR

Insiste en que dichas normas no limitan la facultad del empleador de realizar traslados ni de imponer sanciones disciplinarias, y que el Tribunal en cumplimiento de sus facultades constitucionales y legales, con tales decisiones, garantizó los derechos fundamentales mínimos de los trabajadores. De tal manera que en el *sub judice* no tienen aplicación las sentencias de esta Corte a que alude la censura.

SE CONSIDERA

La Sala se abstiene de reproducir nuevamente el texto de las cláusulas que la recurrente cuestiona en este aparte.

Así mismo, estima que las consideraciones vertidas en los 2 acápites anteriores, son suficientes para desestimar los argumentos que aquí expone la recurrente, en la medida que, como quedó visto, el Tribunal en momento alguno fraccionó o limitó las facultades que la ley le confiere al empleador en materia disciplinaria y de terminación de los contratos de trabajo.

Por tanto, no se accederá a la anulación pretendida.

3.1.2. «EL TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO NO APLICÓ LOS PRINCIPIOS DE EQUIDAD E IGUALDAD EN LA DECISIÓN DE LOS PUNTOS DENOMINADOS AUMENTO SALARIAL Y PRESTACIONES EXTRALEGALES»

ARTÍCULO 15 DEL LAUDO ARBITRAL – AUMENTO SALARIAL

A la firma del presente Laudo Arbitral, la Sociedad OFIXPRES S.AS, incrementará los salarios de los afiliados al sindicato SINTRAPUB, de la siguiente manera:

a) Para el primer año de vigencia, incrementará el equivalente al I.P.C. al 31 de diciembre de 2018 más un tres (3%) por ciento para los trabajadores que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Para los trabajadores que devenguen más de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes incrementará el equivalente al I.P.C. del 31 de diciembre de 2018 más un dos (2%) por ciento.

b) Para el segundo año de vigencia, incrementará el equivalente al I.P.C. al 31 de diciembre de 2019 más un tres (3%) por ciento para los trabajadores que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Para los trabajadores que devenguen más de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes incrementará el equivalente al I.P.C. del 31 de diciembre de 2019 más un dos (2%) por ciento.

ARTÍCULO 16 DEL LAUDO ARBITRAL – PRESTACIONES EXTRALEGALES

La empresa respetará los derechos adquiridos y en tal virtud, aquellas reformas legales o reglamentarias que atenten contra los mismos no se aplicarán.

a) Bonificación de Navidad:

La empresa dará una Bonificación de Navidad en el mes de diciembre de cada año y esta será pagada el primero (01) de diciembre, de manera proporcional al tiempo de servicio, así:

ANTIGÜEDAD	TIEMPO
hasta 5 años	10 días salario
5 a 10 años	15 días salario
10 a 20 años	20 días salario
Más de 20 años	25 días salario

b) Paquete escolar:

La Empresa entregará a los trabajadores beneficiarios del presente laudo, un auxilio consistente en un paquete de útiles escolares, anualmente, para cada uno de los hijos de los trabajadores, que sean inscritos como tales en la misma y que adelanten estudios de educación preescolar, primaria, secundaria, técnica, tecnológica y universitaria. El sindicato y la empresa definirán el contenido del paquete escolar.

c) Regalo de Navidad para Hijos de los Trabajadores

La Empresa dará un auxilio consistente en la entrega de un bono por la suma de SESENTA MIL (\$60.000) PESOS, a los trabajadores padres y madres de familia, por cada hijo entre cero (0) y ocho (8) años de edad.

d) Vacaciones extralegales

A partir de la firma del presente laudo arbitral, los trabajadores beneficiarios, tendrán derecho a que se les reconozca un número de días adicionales al de las vacaciones legales por un año cumplido de servicio, compensables en dinero; caso en el cual se tomara (sic) como base salarial el promedio del último año de lo devengado por el trabajador y su pago se efectuará en la fecha que comience a disfrutar sus vacaciones de acuerdo con la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD	DIAS (sic) ADICIONALES (TIEMPO O DINERO)
1 a 5 años	5 días
6 a 10 años	10 días
11 a 15 años	15 días
16 a 20 años	18 días
Más de 20 años	20 días

e) Auxilio para Estudio de Hijos en Instituciones de Educación Preescolar, Primaria, Secundaria, Estudios Intermedios y Superior.

a) La Empresa dará un auxilio consistente en el reconocimiento de una suma de dinero a los trabajadores con hijos que cursen estudios en instituciones de educación Preescolar, Primaria y Secundaria, por valor de TRESCIENTOS VEINTE (\$ 320.000) MIL PESOS por cada hijo y por cada año lectivo.

b) Para estudios intermedios y superiores de pregrado, la empresa pagara el equivalente al 50% del costo de la matricula semestral y/o anual en instituciones reconocidas por el Ministerio de educación Nacional, correspondiente a los niveles de educación aquí establecidos y cubrirá un 70% de la matricula si el promedio de notas del estudiante es superior a 4.0.

f) Prima Quinquenal

A la firma del presente laudo, la Empresa pagará a los beneficiarios del mismo, una prima quinquenal de antigüedad consistente en una suma de dinero por cada cinco (5) años cumplidos de servicio a la empresa, de acuerdo a la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD	DIAS (sic) DE PAGO
5 años	10 días de salario promedio
10 años	15 días de salario promedio
15 años	20 días de salario promedio
20 años	40 días de salario promedio
25 años	60 días de salario promedio
30 años o más	90 días de salario promedio

g) Auxilio por incapacidad médica

La Empresa pagara al trabajador un auxilio consistente en el pago de la parte del salario que no reconoce el sistema de seguridad social por incapacidades para laborar en enfermedades de origen común de acuerdo con la siguiente tabla:

DIAS (sic) DE INCAPACIDAD	% ASUMIDO POR LA EMPRESA
De 3 a 89 días	15% del salario
De 90 a 180 días	20% del salario

h) Auxilio de Educación a Hijos Especiales del Trabajador

La Empresa dará un auxilio monetario consistente en el reconocimiento de un (01) SMLMV por año a los trabajadores con hijos que tengan alguna condición de discapacidad previamente calificada con el 50% o más de pérdida de capacidad física y que requieran educación especial.

i) Auxilio Para Compra de Marcos y Anteojos.

La Empresa entregara un auxilio monetario consistente en DOSCIENTOS MIL (\$200.000) PESOS anuales a los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral, para la compra de marcos y anteojos formulados con orden médica prescrita por la E.P.S. Este auxilio se entregará sin tener en

cuenta el salario devengado por el trabajador.

j) Permiso remunerado por matrimonio.

La Empresa dará un permiso remunerado de tres (3) días hábiles, con el salario promedio, a los trabajadores que contraigan matrimonio y para su disfrute dentro del mes calendario de celebración del mismo. El trabajador deberá presentar ante la oficina de recursos Humanos el registro civil de matrimonio.

k) Auxilio de nacimiento de hijos.

La Empresa dará un auxilio consistente en el pago de DOSCIENTOS CINCUENTA MIL (\$250.000) PESOS a los trabajadores beneficiarios del laudo, por el nacimiento de cada hijo(a). El pago se hará en el mes correspondiente al nacimiento.

l) Auxilio para Gastos funerarios del Trabajador

La Empresa pagara un auxilio consistente en la suma de UN MILLÓN CIEN MIL (\$1.100.000) pesos M/cte., al familiar que demuestre haber sufragado los gastos respectivos, para suplir el costo de los servicios funerarios del trabajador fallecido.

m) Auxilio por Pensión

A partir de la vigencia del presente laudo arbitral, la empresa pagara un auxilio equivalente a cinco (5) veces el salario promedio mensual que devenga el trabajador en el momento de pensionarse por vejez o invalidez.

POSTURA DE LA RECURRENTE

Señala que el Tribunal reconoció la existencia de un pacto colectivo al interior de la empresa que contiene los beneficios que esta «*puede*» reconocer a sus trabajadores sin poner en riesgo inminente su estabilidad financiera, su sostenibilidad y viabilidad; no obstante ello, que al adoptar las determinaciones que se cuestionan en este acápite, no tuvo en cuenta «*los parámetros de beneficios extralegales*» contenidos en dicho instrumento colectivo, lo cual, en su

sentir, vulnera los principio de equidad e igualdad, así como la jurisprudencia de esta Sala. En apoyo, cita apartes de las sentencias CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 50195 y CSJ SL, 4 dic. 2012, 53118.

De otra parte, refiere que el laudo arbitral vulnera el principio de igualdad, pues discrimina a los trabajadores no sindicalizados, en la medida que estableció incrementos salariales y prestaciones extralegales diferentes para aquellos afiliados a la agremiación sindical.

Además, afirma que el incremento salarial dispuesto en 3% y 2% por encima del IPC -«*indicador macroeconómico que permite evidenciar el incremento del costo de vida*»-, rompe con los principios de equidad y ponderación que debió observar el Tribunal de arbitramento, y «*pone en riesgo la sostenibilidad y la continuidad del negocio en Colombia*», para cuya demostración, propone una revisión del contenido del pacto colectivo y de sus estados financieros.

POSTURA DEL OPOSITOR

Advierte que no es viable la anulación de los artículos en cuestión, en la medida que la recurrente no aporta prueba alguna que evidencie su postura relativa a que los mismos ponen en riesgo la sostenibilidad financiera de la empresa y la continuidad del negocio en Colombia.

En cuanto al artículo 15 del laudo, refiere que el

Tribunal se ocupó de la revisión y análisis de los estados financieros de la empresa, así como del margen de utilidades netas que obtuvo durante los años 2016 y 2017, lo que significa que verificó las pruebas aportadas al expediente y no vulneró el derecho de contradicción de las partes.

Alude al derecho a la remuneración mínima, vital y móvil contenida en el artículo 53 Superior, y concluye que, para determinar el incremento salarial, lo árbitros *«pueden acudir a parámetros como lo son las posibilidades financieras y económicas de la organización, el impacto de la medida, los resultados, los índices inflacionarios, la equivalencia del valor del trabajo, entre otros (sentencia de anulación CSJ SL5887-2016, 27 abr. 2016, rad. 72030)»*.

En lo que concierne al artículo 16 del laudo arbitral, comienza por citar apartes de la sentencia CSJ SL3269-2016, para indicar que la recurrente realiza una equivocada interpretación del principio de igualdad en las relaciones de trabajo, pues este no se limita al contenido del artículo 13 de la Constitución Política, en tanto debe armonizarse con los artículos 25 y 53 *ibidem* que, afirma, son precisamente los que inspiraron al Tribunal para adoptar la decisión.

SE CONSIDERA

Son 3 los cuestionamientos que expone la censura en punto a los citados artículos; esto es, que el juez arbitral: (i) para laudar, no verificó los parámetros de beneficios

extralegales contenidos en el pacto colectivo; (ii) vulneró el principio de igualdad al otorgar mayores beneficios a los trabajadores sindicalizados, y (iii) desconoció el principio de equidad al ordenar el incremento salarial. En ese orden, resolverá la Sala.

1. VERIFICACIÓN DE OTROS INSTRUMENTOS COLECTIVOS

En reiteradas oportunidades esta Corporación ha sostenido que si bien los árbitros pueden tomar en consideración lo dispuesto en pactos o convenciones colectivas preexistentes en la empresa para informar su juicio, esto no significa, como lo hace ver la recurrente, que estén irredimiblemente obligados a trasplantar o reproducir en idénticos términos los beneficios de esos estatutos o a laudarse por debajo de las prerrogativas allí establecidas. Por ello, es válido que los árbitros instalen nuevos derechos o superen los consagrados en esos instrumentos cuando la equidad y la justicia en las relaciones obrero-empresariales así lo permitan, como también que los adopten total o parcialmente, con las modificaciones que estimen convenientes e, incluso, que prescindan de hacer este ejercicio de integración, ya que la remisión a esos acuerdos es *potestativa* más no *obligatoria* (CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 53118, CSJ SL9347-2016, CSJ SL703-2017, CSJ SL4458-2018, CSJ SL3491-2019 y CSJ SL3056-2020).

En similar sentido, esta Sala ha explicado que es la propia normativa internacional (Convenios 87, 98, 151 y

154 de la OIT) y local del trabajo la que le permite a los trabajadores unirse y crear las organizaciones que a bien estimen para defender sus derechos y lograr reivindicaciones en sus condiciones de trabajo (CSJ SL703-2017, reiterada en la CSJ 4598-2019). De suerte que negar la posibilidad de las organizaciones sindicales de obtener mejoras y conquistas mediante la negociación colectiva so pretexto de que en el ámbito empresarial existen otros instrumentos colectivos que funcionan como máximos o techos, implica privar de sustancia este derecho, así como cualquier posibilidad de avanzar progresivamente en la consecución de mejores condiciones laborales y sociales.

En lo pertinente, cumple traer a colación la sentencia CSJ SL3491-2019:

De esta forma, es factible que al momento de laudar, los árbitros (i) tomen como referente lo dispuesto en otras convenciones colectivas; (ii) adopten parcialmente lo previsto en otros instrumentos colectivos o lo hagan con modificaciones; (iii) incrementen los beneficios preexistentes en otras normas colectivas, o (iv) prescindan de acudir a otras disposiciones convencionales y, en su lugar, opten por construir un nuevo estatuto. Las circunstancias de cada caso, determinadas por hechos tales como la multiplicidad de sindicatos en la empresa, la existencia de otras organizaciones con mayor o menor respaldo, la vigencia de beneficios precarios o justos, la situación económica de la empresa, la trayectoria y legitimidad del sindicato, su representatividad, las necesidades de sus afiliados, entre otras, determinará cuál de las alternativas es la mejor.

En conclusión, los árbitros pueden tomar en consideración, cuando sea necesario, lo estatuido en otras convenciones o pactos colectivos vigentes en el respectivo ámbito laboral; no obstante, ello no significa que deban

adoptar exactamente las disposiciones de los estatutos consultados.

2. VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD

Esta Sala ha sostenido que la situación de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados no puede compararse para decir que todos deben tener derecho a los mismos beneficios y prerrogativas. Precisamente, en sentencia CSJ SL5887-2016, reiterada en la CSJ SL243-2018, la Corte adoctrinó sobre el particular:

A juicio de la Sala, tal circunstancia no constituye un trato discriminatorio infundado, debido a que los trabajadores afiliados al sindicato no se encuentran en la misma situación jurídica de quienes no están sindicalizados. La ley laboral autoriza a los primeros a promover conflictos colectivos y adelantar negociaciones orientadas a la suscripción de convenciones colectivas para mejorar sus contratos de trabajo. De forma que, si en uso de esta posibilidad de negociación y suscripción de acuerdos colectivos, un trabajador sindicalizado obtiene un valor agregado en sus condiciones de empleo a diferencia de otros trabajadores no asociados, ello no es ilegítimo; por el contrario, el Derecho lo permite y, más aún, lo promueve en el marco de la política de estímulo a la libre asociación sindical, concertación laboral y trabajo decente.

Por esto, en estos eventos podría decirse que existen dos factores de diferenciación objetivos y razonables, que operan sincrónicamente. El primero consiste en la afiliación o pertenencia a una organización sindical que tienen unos a diferencia de otros, como acto jurídico que por antonomasia habilita el acceso a los beneficios que otorga privilegiadamente la calidad de sindicalizado. El segundo, consiste en que es la ley, de manera objetiva, la que consiente estas diferencias en favor del grupo de los trabajadores asociados y beneficiarios de convenciones colectivas.

En este orden de ideas, la percepción de beneficios convencionales que deriva de la calidad de sindicalizado y que, en cierto momento, pueda generar diferencias remuneratorias en relación con trabajadores no asociados, no constituye un trato discriminatorio injustificable, pues unos y otros, desde el

punto de vista jurídico, están situados en un plano desigual. Por estas mismas razones y en lo que hace al presente conflicto, la percepción en favor del único trabajador sindicalizado de un incremento salarial, que de facto lo ubique en una mejor condición remunerativa con respecto a los demás empleados de la empresa, no constituye un trato inadmisibles, pues la situación del primero es diferente a la de los segundos, y su justificación estriba en la calidad de asociado de uno y la de no asociado de otros.

Entonces, establecer en el laudo beneficios que puedan generar diferencias con trabajadores no sindicalizados, no constituye un trato discriminatorio, pues unos y otros están situados en un plano desigual.

3. VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE EQUIDAD

Cumple recordar que el arbitraje obligatorio, en materia laboral, está diseñado para dirimir conflictos de intereses, en los que se propende por el mejoramiento o la creación de prerrogativas a favor de los trabajadores. Es precisamente, la naturaleza del conflicto la que determina que los árbitros deban resolver en equidad.

Sobre el criterio de equidad, esta Sala en sentencias CSJ SL9317-2016 y CSJ SL12121-2017, reiteró que consiste en *«la adaptación de la idea de justicia a los hechos, en consideración a las circunstancias individuales, teniendo en cuenta las ideas generales o bien moldeándolas de conformidad con los elementos concretos [...]». Este segundo concepto es el que se ha calificado por algunos doctrinantes como la justicia del caso concreto, porque permite adaptar los principios abstractos contenidos en las normas, a las*

peculiaridades del supuesto de hecho, para de este modo ‘acomodar la ley especial a los diversos negocios que se presenten’. Como simple sentimiento o conciencia de lo justo, la equidad escapa de las formulaciones de los jueces de derecho, estando reservada la solución de los conflictos que con ella toquen a los jueces llamados de equidad (porque fallan en conciencia), como son los tribunales de arbitramento».

Así, quien acude al recurso extraordinario con fundamento en esta causal de anulación, tiene la carga argumentativa de demostrarle a la Corte que la decisión de los árbitros no solo es inequitativa, también que esa inequidad es *manifiesta* u *ostensible*.

Para estos fines no valen las afirmaciones inespecíficas, especulativas o el planteo de una visión paralela de lo que contiene otros instrumentos colectivos - tal como quedó dicho en precedencia-; contrario a ello, es menester probar que la decisión es incompatible con criterios elementales de equidad, en desarrollo de lo cual el impugnante debe acreditar el costo real, cierto y actual de las prestaciones del laudo, la situación financiera concreta de la empresa y de qué manera el laudo incide desfavorablemente en la producción o en la continuidad de las actividades económicas.

Al respecto, en sentencia de anulación CSJ SL, 5 ag. 2004, rad. 24443, reiterada en CSJ SL17421-2016 y CSJ SL2893-2017, la Sala sostuvo:

En relación con esa manifestación del recurrente, cumple repetir que los arbitradores tienen la expresa facultad para dictar su fallo en equidad, por lo que se ha admitido que sólo (sic) en casos excepcionalísimos al estudiar el recurso de anulación es posible enfrentar su criterio de equidad con el de la Corte y por tal razón ha sido aceptada la posibilidad de anular un laudo cuya inequidad resulte manifiesta. Mas, esa potestad debe manejarse con la mayor mesura, de tal suerte que sólo (sic) puede acudirse a ella cuando exista una prueba suficiente que permita concluir la "manifiesta inequidad", porque a los jueces laborales, y desde luego a la Corte Suprema de Justicia, no se les faculta para fallar con fundamento en su íntima convicción, aunque se les libera de la tarifa legal de pruebas.

En este asunto, la recurrente simplemente invita a la Corte a revisar sus estados financieros y el pacto colectivo existente para así identificar las eventuales inequidades que puedan surgir, lo que claramente no corresponde con la carga que debe asumir en aras de demostrar sus aseveraciones (CSJ SL8157-2016).

Conforme lo expuesto, no se accede a la anulación de los artículos bajo estudio.

Sin costas, dada la prosperidad parcial del recurso.

IV. DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: ANULAR el artículo 6.º –hojas de vida– del laudo arbitral emitido el 6 de febrero de 2019, para resolver el conflicto colectivo que se suscitó entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE ARTES GRÁFICAS, PUBLICACIONES, COMUNICACIONES, TECNOLOGÍAS, SERVICIOS Y DE RAMAS AFINES O SIMILARES Y COMERCIALIZADORAS DEL SECTOR – SINTRAPUB y OFIXPRES S.A.S.**, conforme la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: NO ACCEDER a la solicitud de la empresa de anular los artículos 2.º a 5.º, 7.º a 11, literal c) y párrafo del 12, los párrafos 1.º y 2.º del 14, 15 y 16 del laudo arbitral.

TERCERO: Sin costas.

Notifíquese y envíese el expediente al Ministerio del Trabajo, para lo de su cargo.

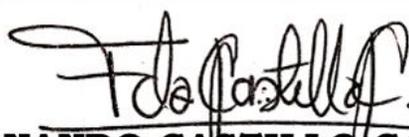


LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

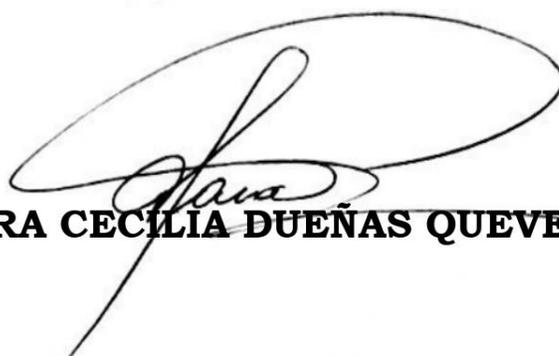
Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



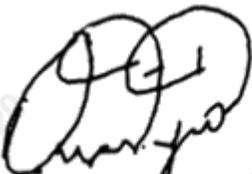
FERNANDO CASTILLO CADENA



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Ausencia justificada

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR

Ausencia justificada

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN