



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral



GERARDO BOTERO ZULUAGA

Magistrado ponente

SL4827-2020

Radicación n. 88282

Acta 44

Bogotá, D. C., veinticinco (25) de noviembre de dos mil veinte (2020).

Decide la Sala el recurso de anulación interpuesto por la **FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO** y el **SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS DE TRANSPORTE Y CONEXOS – SINTRASERTA-** contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento, el 26 de febrero de 2020, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre las partes.

I. ANTECEDENTES

El 23 de junio de 2017, la organización sindical Sindicato Nacional de Industria de los Trabajadores de Servicios de Transporte y Conexos –Sintrasertra- presentó a la Fundación Pascual Bravo, un pliego de peticiones.

La etapa de arreglo directo se surtió, entre el 5 y el 31 de julio de 2017, tiempo durante el cual las partes no llegaron a un acuerdo, razón por la cual, la organización sindical, el 13 de agosto de ese mismo año, decidió someter el diferendo laboral a un tribunal de arbitramento, el cual se integró con el árbitro designado por el sindicato y el sorteado por el Ministerio del Trabajo en representación del empleador. El tercer componedor fue designado de común acuerdo por los árbitros de las partes.

Posesionados los auxiliares de la justicia, el Tribunal se instaló en Medellín, el 5 de febrero de 2020, tal como lo dispuso el Ministerio del Trabajo en la resolución 0071 del 5 de enero del mismo año, que ordenó su convocatoria.

En la fecha de instalación, los árbitros solicitaron a las partes una prórroga para decidir hasta el 3 de abril de 2020; así mismo, requirieron a los contendientes las pruebas pertinentes relacionadas con el diferendo y las citó para horas después a efectos de escuchar sus alegaciones.

Además de la anterior fecha, el Colegiado sesionó los días 5, 10, 11, 14 y 21 de febrero de 2020. El 26 de ese último mes, emitió el laudo arbitral.

Notificada la decisión de los árbitros, las partes decidieron interponer el recurso de anulación, el cual les fue concedido mediante auto del 5 de marzo de 2020.

El 14 de octubre de 2020, la Sala admitió el referido recurso y dispuso correr traslado por separado a las partes, para que presentaran las correspondientes réplicas, término que utilizó exclusivamente la organización sindical, según constancia secretarial del 5 de noviembre del año en curso, la cual obra en el cuaderno de la Corte.

II. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO

1. Inexistencia del conflicto.

Comenzó señalando, que a la hora de emitir el laudo, los árbitros desconocieron la naturaleza jurídica de la entidad, la actividad meritoria que realiza, la realidad económica de la misma, las condiciones positivas con que cuentan los trabajadores y demás información detallada que fue expuesta a los componedores, a efectos de demostrar que la empresa se encuentra en imposibilidad de obligarse en temas económicos con los empleados.

Luego expuso, que en su totalidad, el laudo se encuentra afectado por nulidad, y por ello, el recurso de anulación es el medio para restablecer el ordenamiento jurídico.

Así, sostuvo que *«...la omisión o extemporaneidad por parte del Sindicato en agotar debidamente los términos preclusivos que la ley determina para iniciar el Tribunal, hace que decaiga el conflicto y por ende este se termine, que es lo que pasó en este caso. La jurisprudencia nacional ha planteado la inexistencia del conflicto y por ende en un caso como el presente donde además de la violación del término, se dio por parte de la organización sindical, un presunto fraude para lograr un propósito non santo»*.

De esta manera, indicó que, ante la inexistencia del conflicto colectivo, el Tribunal de arbitramento no podía haberse convocado por el Ministerio del Trabajo y, por lo tanto, los árbitros no tenían competencia para actuar, por lo que el remedio procesal, es la anulación del referido laudo.

III. LA RÉPLICA

Según el sindicato, el Ministerio del Trabajo mediante Resolución 0071 de 05 de enero 2020, ordenó la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento para que estudiara y decidiera el conflicto colectivo de trabajo entre la Fundación Pascual Bravo y la organización sindical, acto administrativo que está amparado por la presunción de legalidad; por lo tanto, los árbitros designados no podían

bajo ninguna circunstancia, sustraerse al cumplimiento de lo ordenado por la autoridad ministerial, y profirieron, como era su deber, el correspondiente laudo.

Indicó, que la controversia que plantea la Fundación respecto de la legalidad del acto administrativo que ordenó la convocatoria del Tribunal de arbitramento, no le corresponde a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia dirimirla, porque de acuerdo con lo preceptuado por los artículos 236 a 238 de la CN y el CPACA, la atribución de juzgar actos administrativos corresponde a la jurisdicción contencioso administrativa.

Explicó, que tampoco se configuró el decaimiento del conflicto o abandono del mismo por parte de la organización sindical, pues con el agotamiento de la etapa de arreglo directo por las partes, la convocatoria del Tribunal de Arbitramento obligatorio por parte del Ministerio del Trabajo, luego de examinar el cumplimiento de los requisitos para ello, el laudo que profirieron los árbitros, y el recurso que se está tramitando, implica entender, que el conflicto colectivo ha tenido su respectivo trámite legal, y no se evidencia con ninguna de las actuaciones desplegadas a lo largo de éste, que la organización sindical haya dado muestras o asomo de haberlo dejado en el “limbo” o “abandonarlo” y no haberle dado el impulso requerido.

Acorde con lo anterior, solicitó a la Sala que se despache desfavorablemente la solicitud general de anulación del

laudo, por supuesto incumplimiento de requisitos o ilegalidad en el trámite del conflicto colectivo.

IV. CONSIDERACIONES

El empleador recurrente solicita la anulación de la totalidad del laudo arbitral, por considerar que es contrario al ordenamiento jurídico y, por ende, ilegal, dado que la organización sindical no agotó debidamente los términos preclusivos que la ley determina para la solicitud de convocatoria del Tribunal de arbitramento; además del posible fraude cometido por dicho colectivo ante el Ministerio del Trabajo, con el fin de subsanar esa deficiencia.

Frente a ello, se debe indicar que, mediante la Resolución No. 0071 del 15 de enero de 2020 (folios 149 a 151 cuaderno principal), el Ministerio del Trabajo convocó e integró el Tribunal de arbitramento obligatorio, con el propósito de dirimir el conflicto colectivo entre las partes.

En la aludida resolución se menciona, que luego de terminada la etapa de arreglo directo, el 31 de julio de 2017 y 13 de agosto del mismo año, los trabajadores afiliados a la organización sindical, reunidos en asamblea general, decidieron someter el diferendo laboral a un Tribunal de arbitramento, solicitud que fue radicada ante el organismo ministerial, el 27 de febrero de 2018, con el No. 11EE2018331000000010472, y por ello, se le dio el trámite respectivo, sin hacer mención alguna sobre una supuesta objeción, irregularidad o impugnación por parte del

empleador en el cumplimiento del término previsto en el artículo 444 del CST, para que el sindicato optara por la vía arbitral; de suerte que lo decidido por el Ministerio del Trabajo reviste presunción de legalidad, que ata no solo a las partes, sino igualmente el cumplimiento de las órdenes allí previstas, para que los árbitros procedieran a definir la contienda colectiva.

Así las cosas, se equivoca el empleador al pretender que, mediante el recurso extraordinario de anulación, la Corte pase a hacer un estudio sobre el cumplimiento de los términos y etapas del conflicto colectivo, y como tal, evalúe las argumentos fácticos y jurídicos del órgano ministerial encargado de revisar el acierto, legalidad y satisfacción de los requisitos para la convocatoria del Tribunal de arbitramento.

No debe olvidarse, que la Corte ha insistido en cuanto que aspectos procesales o de desarrollo de etapas anteriores a la expedición del laudo arbitral, no son el objeto del recurso de anulación, sino los que son sustanciales contenidos en él (CSJ SL 2, may, 2012, rad. 53128); mucho menos se tiene competencia para estudiar la legalidad y validez de la convocatoria del Tribunal efectuada por el Ministerio de Trabajo, mediante el acto administrativo correspondiente, pues acorde con los artículos 236 a 238 de la CN y el CPACA, la atribución de juzgar actos administrativos, corresponde a la jurisdicción contencioso-administrativa (CSJ SL2615-2020, CSJ SL1739-2019, CSJ SL1604-2019, CSJ SL495-2019, CSJ SL2271-2018, entre muchas otras).

En ese sentido, el cuestionamiento a la convocatoria del Tribunal de arbitramento y demás señalamientos en contra del conflicto colectivo, no pueden ser acogidos como causal de anulación del laudo arbitral y, por lo tanto, se negará la solicitud del empleador.

2. Falta de competencia de los árbitros para decidir aspectos legales.

El empleador solicitó la anulación de los artículos del laudo arbitral, que concedieron los puntos relacionados con normas rectoras, reconocimiento sindical, derechos de origen laboral y legal, descuentos sindicales, primas y beneficios extralegales, fallecimiento de familiares, auxilio sindical, faltas disciplinarias, renovación de la licencia de conducción y permisos sindicales.

Seguidamente pasó a plantear argumentos específicos contra cada una de las cláusulas arbitrales, frente a las cuales solicitó la anulación.

Para resolver, se traen las peticiones sindicales, el reconocimiento arbitral, los argumentos concretos de impugnación y la réplica de la organización sindical:

2.1 Normas rectoras, reconocimiento sindical, derechos de orden legal y laboral, y descuentos sindicales.

Pliego de peticiones

ARTÍCULO 1º NORMAS RECTORAS

La presente Convención Colectiva de Trabajo desarrolla los principios consagrados en la Constitución Política y los Convenios de la OIT ratificados por Colombia; su finalidad es propender por el mejoramiento de las condiciones de trabajo y por consiguiente su interpretación estará orientada y basada en la libertad, la dignidad humana, los derechos de asociación, contratación colectiva, huelga conforme a la ley, así como en los principios mínimos fundamentales que consagra el artículo 53 de la Constitución Política.

ARTÍCULO 2º RECONOCIMIENTO SINDICAL

LA FUNDACION PASCUAL BRAVO, reconoce al SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS DE TRANSPORTE Y CONEXOS "SINTRASERTRA", con Personería Jurídica, No. 07034 Abril 25 de 2017, como representante legal de todos los trabajadores afiliados a dicho Sindicato, y de aquellos que lo soliciten, y acepta que una de sus principales funciones es la de REPRESENTAR a estos trabajadores en la defensa de sus derechos emanados de la Convención Colectiva de Trabajo, laudo arbitral, actividad profesional correspondiente, contrato individual de trabajo, reglamento interno de trabajo y representar estos mismos intereses ante los patronos, ante las autoridades administrativas y ante terceros.

LA FUNDACION PASCUAL BRAVO reconoce a LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE SEGUNDO Y TERCER GRADO A QUE ESTÉ AFILIADO SINTRASERTRA y la asesoría que la organización sindical designe.

ARTÍCULO 3º DERECHOS DE ORDEN LEGAL Y LABORAL

Es entendido que los artículos, cláusulas, párrafos, literales, numerales y párrafos vigentes de las Convenciones Colectivas de Trabajo que se firmarán entre las partes, y laudos arbitrales, así como también los beneficios adquiridos de orden laboral que reconoce y da LA EMPRESA y que no sean modificados o sustituidos por la presente Convención Colectiva de Trabajo, o que no la contradigan, quedaran vigentes y se considerarán incorporados junto con todas las disposiciones constitucionales y legales a esta Convención Colectiva de Trabajo.

DESCUENTOS SINDICALES

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA descontará de los salarios de cada uno de los trabajadores sindicalizados las cuotas ordinarias que están contempladas en los estatutos de SINTRASERTRA y las extraordinarias que decreta la Asamblea Nacional. LA EMPRESA se compromete a entregar estos dineros a SINTRASERTRA dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se haya efectuado el descuento.

PARÁGRAFO: En caso de que un trabajador se retire de LA EMPRESA por cualquier causa, previamente al pago de la liquidación final de prestaciones sociales, LA EMPRESA le exigirá la presentación del paz y salvo sindical por todo concepto, expedido por la Junta Directiva Nacional de SINTRASERTRA.

Laudo arbitral

Primero: Normas rectoras. El presente Laudo Arbitral desarrolla los principios consagrados en la Constitución Política, normas laborales vigentes y los Convenios de la OIT ratificados por Colombia; su finalidad es propender por el mejoramiento de las condiciones de trabajo y por consiguiente, su interpretación estará orientada y basada en la libertad, la dignidad humana, los derechos de asociación, contratación colectiva, huelga, así como en los principios mínimos fundamentales que consagra el artículo 53 de la Constitución Política.

Segundo: Reconocimiento sindical. LA FUNDACION PASCUAL BRAVO reconoce al SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS DE TRANSPORTE Y CONEXOS "SINTRASERTRA", con Personería Jurídica, No. 07034 abril 25 de 2017, como representante de los trabajadores afiliados a dicho Sindicato, y de aquellos que lo soliciten, y acepta que una de sus principales funciones es la de REPRESENTAR a estos trabajadores en la defensa de sus derechos individuales y colectivos.

Tercero: Derechos de orden legal y laboral. Los derechos consagrados en laudos anteriores, y los beneficios unilaterales concedidos por la Fundación y que no hayan sido modificados o sustituidos por el presente Laudo, continúan vigentes y se entienden incorporados al mismo.

Cuarto: Descuentos sindicales. A partir de la vigencia del presente Laudo arbitral, la EMPRESA descontará de los salarios de cada uno de los trabajadores sindicalizados las cuotas ordinarias que estén contempladas en los estatutos de SINTRASERTRA y las extraordinarias que decreta la Asamblea

Nacional. La empresa se compromete a entregar estos dineros al sindicato dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se haya efectuado el descuento.

Argumentos del recurrente

Para el empleador, el Tribunal no tenía competencia para regular dichos aspectos, pues sus estipulaciones deben ser estrictamente económicas, dado que no se encuentra habilitado para reiterar o pronunciarse sobre derechos o prerrogativas reguladas en la Ley o la Constitución. En apoyo de sus argumentos, trajo a mención la sentencia CSJ SL9346-2016 y CC C-734-2008.

Con base en ello, solicitó la anulación de las disposiciones arbitrales cuestionadas.

V. LA RÉPLICA

Para el sindicato, las disposiciones contenidas en los artículos 1º, 2º, 3º y 4º del laudo arbitral, si bien tratan aspectos directamente regulados en los Convenios Internacionales, la Constitución Nacional, la Ley o Convención Colectiva, la determinación que el tribunal de arbitramento tomó de incluirlas en el laudo arbitral resulta totalmente irrelevante.

Para el apoderado, en ninguna de las referidas disposiciones, el Tribunal modificó lo que ya previamente tiene establecido la Constitución o la Ley en ellas. Señaló,

que lo resuelto por el tribunal en estos tópicos, tal como quedaron redactados en el laudo, no está afectando de ninguna manera derechos o facultades de las partes, y más bien, el colegiado lo que quiso fue reafirmar y fortalecer esos derechos y garantías consagradas en la normatividad, sin que se evidencie que haya transgredido lo preceptuado en el art 458 del CST., respecto a la no afectación de tales reconocimientos.

Sostuvo, que el Tribunal de Arbitramento motivó su decisión en el artículo 1º *Normas Rectoras*, como “*pilares superiores*” y consideró que “*es una manera de establecer principios a la negociación entre las partes para que a futuro se logren acuerdos exitosos vía autocomposición*”, lo que demuestra claramente la intención de reafirmar lo que está consagrado en la legislación sobre los principios en lo que se funda el derecho del trabajo, en aras de proveer el entendimiento futuro entre las partes.

Agregó, que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado, que no le es posible anular disposiciones del laudo en las que los árbitros reproducen principios del derecho del trabajo, o aspectos generales del mismo que están regulados en el ordenamiento legal, pues este tipo de preceptivas no tienen una incidencia en la vida económica o administrativa de la empresa. Al efecto citó la sentencia SL4748-2018.

VI. CONSIDERACIONES

Si bien la Corte en sentencia CSJ SL334-2019, respaldado en otras decisiones precedentes, precisó en torno a cláusulas similares, como son las relacionadas con el “*(respeto y garantías al derecho de asociación)*”, “*RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS Y LIBERTAD SINDICAL, 11. PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE Y 47 INCORPORACIÓN*”, que los árbitros carecen de competencia para regular tales aspectos, dicha postura fue recogida con el proveído CSJ SL 2615 - 2020, y reiterada en la sentencia SL3693 – 2020, para destacar que bien puede el Tribunal de arbitramento en el ámbito de su competencia, incorporar al laudo arbitral lo que previamente se encuentra previsto en la constitución o en la ley.

En el anterior contexto, la ausencia de inclusión o su expresa incorporación en el laudo arbitral de un principio del derecho del trabajo, que ya se encuentre previsto en la Constitución Política o la Ley, como sería a manera de ejemplo para este caso, lo relacionado con las normas rectoras, es decir, la referencia a unas fuentes jurídicas que regulan el derecho de asociación y negociación colectiva, y que le dan sentido a los derechos que alcanzan los trabajadores, la obligatoriedad de las estipulaciones convencionales o arbitrales que no resultan modificadas por los nuevos instrumentos colectivos, los descuentos sindicales, el reconocimiento y respeto del empleador a la organización sindical que representa a los trabajadores, por tener una regulación propia y específica en el ordenamiento jurídico, no representa para las partes mayores compromisos, sino el simple acatamiento de tales reglas y su

exigibilidad ante el incumplimiento, a través de las acciones pertinentes, incluso sanciones administrativas, pecuniarias y hasta privativas de la libertad por violación a esos mandatos prioritarios que contienen derechos fundamentales como el de asociación y negociación colectiva, ninguna incidencia práctica reporta para las relaciones laborales, en la medida en que se constituyen en meras repeticiones de lo que ya aparece regulado en nuestro ordenamiento jurídico.

Es así como, tanto la no inclusión o la expresa incorporación de ese tipo de cláusulas, tornan en carente de efectos prácticos las mismas, que hacen inane la eventual petición que de ellas se haga, bien para que se anulen o se devuelva el laudo arbitral, en la medida en que el ejercicio de los derechos cuya fuente normativa es la Constitución o la ley, no está supeditado a su consagración en el laudo.

En efecto, el hecho de que en un momento dado un colegiado decida dotar el instrumento colectivo de una serie de directrices previamente reconocidas en el ordenamiento positivo, no puede considerarse como motivo de anulación, porque en el fondo esa clase de estipulaciones en nada lesionan los derechos de alguna de las dos partes en conflicto, dado su contenido jurídico, pues como lo señaló la Corte, cualquier determinación en ese sentido resulta inane, o poca utilidad en términos económicos o de prerrogativas extralegales reportará a los contendientes.

En consecuencia, si bien se puede avalar la negativa de los árbitros de reiterar o repetir regulaciones legales o constitucionales, en el evento que lo hagan, y estuvieren de acuerdo en imprimirle un mayor contenido explicativo a sus decisiones, propias del estilo de resolución de cada tribunal, ello también es viable. En otras palabras, cualquier opción de los arbitradores es respetable y, por ende, no se puede considerar motivo de devolución o anulación.

De manera que **no se accederá** a la anulación petitionada por el empleador en dichos puntos.

2.2 Cláusulas manifiestamente inequitativas por desconocer la situación económica y financiera del empleador.

Sostuvo, que los árbitros decidieron en forma contraria a la equidad, pues desconocieron que la Fundación en una entidad sin ánimo de lucro cuyos ingresos son deficitarios, a punto que el cumplimiento de esas nuevas cargas económicas puede llevarla a su desquiciamiento económico.

Mencionó, que si desde el inicio del conflicto se consideró que no existía ninguna posibilidad de conceder lo petitionado por el sindicato, los árbitros no podían tomar ese lugar, y proceder a otorgar beneficios, pues convierten en insostenible la actividad ejercitada por la Fundación.

Se refirió a las siguientes disposiciones:

Pliego de peticiones

ARTÍCULO 22. PRIMAS Y BENEFICIOS EXTRALEGALES

a. Prima de Vacaciones

LA EMPRESA pagará veinticinco (25) días de salario como prima de vacaciones, liquidados con base en los criterios que actualmente se aplican.

Si por cualquier causa se da por terminado el contrato de trabajo, la prima de vacaciones se pagará proporcionalmente al tiempo laborado.

PARÁGRAFO: El valor de esta prima se calculará teniendo en cuenta los conceptos variables que a continuación se transcriben:

*Refrigerios
Bonificación Manejo Vehículo
Prima de antigüedad
Horas extras
Recargo nocturno
Encargo y/o reemplazo
Auxilio de transporte
Dominicales y festivos*

ARTÍCULO 31. AUXILIOS ESPECIALES

(...)

c. Fallecimiento de Familiares

Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o compañero(a) permanente del trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, debidamente registrados en LA EMPRESA, se reconocerá y pagará un auxilio equivalente a dos (2.0) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

Se tendrá derecho a cinco (5) días hábiles de permiso remunerado.

En caso del fallecimiento de una de las personas de las líneas de parentesco, diferentes a las enunciadas en el presente literal sólo se tendrá derecho al permiso remunerado. Estos permisos no son acumulables con otros permisos y deberán tomarse inmediatamente después de la fecha del fallecimiento. En caso de que el trabajador esté disfrutando de vacaciones y/o compensatorios, éstos se interrumpen por el término del permiso.

PARÁGRAFO: Para recibir el auxilio económico de los literales a, b y c, deberá presentarse ante LA EMPRESA el documento

comprobatorio correspondiente, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de ocurrencia del hecho.

ARTÍCULO 38

(...)

Parágrafo 1: Auxilio Sindical.

LA EMPRESA entregara por una sola vez dentro de los primeros treinta (30) días de entrada en vigencia de la convención, cuarenta millones de pesos (\$40.000.000) en calidad de auxilio al sindicato.

Laudo arbitral.

Trece: Primas y beneficios extralegales. *Se concede una prima de vacaciones equivalente a tres (3) días de salario básico que devengue el trabajador al momento de salir a disfrutarlas.*

Diecinueve: Fallecimiento de familiares: *Se concede un auxilio económico equivalente a tres (3) días de salario básico del trabajador por muerte de padres, hijos, cónyuge o compañero(a) permanente.*

Veinticuatro: Auxilio sindical. *Se concede bajo la siguiente redacción: A partir de la expedición del presente Laudo, la empresa entregará al sindicato dentro de los primeros cinco (5) días de cada mes un auxilio equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV). En dicha suma, se entienden resueltas las peticiones relacionadas con la participación de eventos sindicales y auxilio sindical.*

Argumentos del recurrente

Para el empleador «dichas normas del laudo afectan la situación económica de la Fundación, que ya de por sí (sic) está comprometida desde su objeto pues debe entregar sus recursos para la educación de jóvenes de escasos recursos, y que no tiene posibilidad de ingresos adicionales por vía diferente. Imponer estas cargas solo conlleva una afectación que pone en riesgo a la fundación, y con ello el bienestar de muchos empleados que dependen económicamente de ella.

Es imperioso rogar a la honorable Corte, e valorar las concesiones económicas otorgadas en el Laudo, a fin de que se proteja también el derecho a hacer empresa, la educación a los jóvenes y la generación de empleo».

VII. LA RÉPLICA

Para la organización sindical, dentro de las pruebas aportadas por la Fundación, se puede evidenciar los Estados de Resultados aportados ante el Tribunal de arbitramento donde se establece, que para los años 2016 y 2017, el empleador tuvo excedentes, lo cual desvirtúa la afirmación según la cual sus ingresos son “deficitarios”.

Explicó, que para el 2018, los excedentes de la Fundación Pascual Bravo, ascendieron a la suma de \$1.207.505.000, tal como se demuestra con el Acta Nro. 026-2019 de febrero 25 de 2019, del Consejo Directivo de la institución, que se anexó a la réplica. Con base en dichos datos, para el sindicato es claro deducir, que para el Tribunal de Arbitramento, la entidad generaba excedentes y estaba en capacidad de atender las prerrogativas concedidas en el laudo, en aras de mejorar las condiciones laborales de sus empleados.

Mencionó, que tal como lo ha adocinado la Sala Laboral de la Corte: “*Quien acude al recurso extraordinario de anulación debe satisfacer una carga argumentativa, a fin de mostrarle a la Corte, mediante la exposición de razones sólidas y bien fundamentadas, la configuración o procedencia del motivo de anulación*”. Con base en el anterior postulado, dijo que el supuesto “desquiciamiento económico” que enuncia la

Fundación, y que, de acuerdo con los lineamientos de la Corte, le corresponde probar, pero ello brilla por su ausencia en este caso particular.

Sostuvo, que la Fundación en el recurso aludió al concepto de “*equidad*”, el cual ha sido ampliamente decantado por la jurisprudencia de la Corte; de tal suerte que no le corresponde, por regla general, confrontar su propio concepto de equidad, en abstracto, con el que los árbitros aplican en concreto, para un caso particular, pues la medida de la equidad dice la Corte, “*no es matemática*”.

Añadió, que el concepto de equidad por su grado de subjetividad, siempre estará sujeta a ser valorada de acuerdo con los intereses de quien la cuestiona; de allí que la Corte tiene establecido, que la inequidad debe ser de tal magnitud, que no quede otro remedio que calificarla de manifiesta para proceder a la anulación de la disposición arbitral, lo que no se evidencia para ninguna de las prerrogativas extralegales otorgadas.

VIII. CONSIDERACIONES

En sentencia CSJ SL, 28 mar. 1986, la Sala acogió como noción de equidad «*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».

Ahora bien, para refutar el planteamiento del empleador recurrente, en cuanto a que el laudo arbitral fue proferido con «ausencia de equidad», es menester memorar lo expuesto en tal decisión arbitral, en el que se consignó: (i) que el marco de concesión de dichas prerrogativas estaba dado por un «criterio racional y enmarcado dentro de la equidad, la Constitución, la Ley sustantiva y procesal; lo cual supone considerar la situación especial en que se encuentran las partes involucradas en el conflicto»; (ii) que para adoptar la decisión en equidad, tuvo en cuenta la información aportada por los contendientes, pues «Para llegar a la conclusión, se analizaron detalladamente los planteamientos y sustentaciones efectuadas por las partes (...) analizaron los diferentes documentos aportados al expediente y la exposición realizada por las partes en la audiencia de febrero 5 de 2020 del presente año»; y; (iii) cuando analizó la petición relacionada con primas y beneficios extralegales, de la cual concedió únicamente las vacaciones y negó los restantes beneficios, sostuvo que «dadas las condiciones económicas actuales de la FUNDACIÓN y su naturaleza jurídica como entidad sin ánimo de lucro, que según lo expresado por su directora, señora Ruby Monsalve Herrera, el día 5 de febrero de 2020, todas las prestaciones, salarios y lo concedido extralegalmente que se les da a los empleados, van ligados a un presupuesto para lograr que les pueda ser otorgado el contrato entre el Instituto Tecnológico Pascual Bravo y la FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO, cuyo objeto es: “realizar el movimiento de los buses articulados y padrones del BRT que operan en la troncal Universidad de Medellín-Aranjuez y en la pre-troncal avenida Oriental, del municipio de Medellín, incluyendo el movimiento de buses

en patios y talleres”.

Luego, basta con una lectura somera de las anteriores consideraciones, para concluir, que el Tribunal de arbitramento no soslayó el principio de equidad; cosa diferente es que la solución que dio al conflicto colectivo de intereses, no satisfaga las aspiraciones del empleador, mucho menos se trata de un enunciado vacío como lo sugirió el recurrente, dado que se trata del parámetro bajo el cual se decide el conflicto y sobre el cual giran todas las determinaciones arbitrales de este tipo de asuntos.

De suerte que, el Tribunal de arbitramento explicó palmariamente en el laudo, las razones concretas que dieron origen a sus decisiones, e hizo explícita su intención de establecer su criterio a partir de la equidad y otros parámetros válidos, como la naturaleza jurídica de la entidad, que tanto énfasis hizo el impugnante, pues expresamente se refirió a la calidad de fundación sin ánimo de lucro, para negar un buen número de peticiones de los trabajadores y reducir el monto de otras.

No sobra recordar, que como lo ha dicho repetidamente esta Corporación, los árbitros son autónomos para tomar decisiones sobre aspectos económicos y, en principio, ello no es revisable por la Corte, sino en el excepcionalísimo caso de comportar una *«inequidad manifiesta»*, situación esta última que impide a la Sala abordar el examen concreto del tema, con la simple manifestación que se haga de que las concesiones específicamente cuestionadas conllevan una afectación

económica al ente; pues la labor de quien recurre con este medio extraordinario cuando se alega un desbordamiento del principio de equidad, en especial porque afecta económicamente a la empresa, es necesario probarlo, y ello brilla por su ausencia en el asunto bajo examen.

También debe recordarse, que la Corporación ha repetido inveteradamente, que el laudo arbitral en conflictos de naturaleza económica, como el que ocupa la atención de la Sala, al resolver y fallar en equidad los puntos del pliego de peticiones que no fueron acordados por las partes en la etapa de arreglo directo, se constituye en un acto creador o generador de derechos que anteriormente no existían, o modificador de los ya existentes, o simplemente que impide o niega la creación o modificación pedida. De suerte que, al ser conferidas a los trabajadores, por ejemplo, las tres (3) prerrogativas antes referenciadas, como aquí aconteció, está solventando situaciones que mejoran las condiciones laborales de los trabajadores, que es precisamente la función de los componedores, en cuanto se repite, su tarea es creativa con base en la equidad, siempre que no se desborden los límites fijados por las partes, ni transgredan sus derechos o facultades, o riñan con el ordenamiento jurídico.

Finalmente, no debe pensarse, que por el hecho de que el empleador tenga la connotación de *«fundación sin ánimo de lucro»*, ello se convierta en un obstáculo para los árbitros a la hora de resolver el conflicto, y tratar de hacer su labor creadora; pues como institución de carácter civil, que puede ocupar trabajadores, éstos se encuentran habilitados para

asociarse en las organizaciones permitidas por el ordenamiento jurídico, promover conflictos colectivos, que si de llegar al escenario arbitral, es posible un mejoramiento de sus condiciones laborales, claro está, y así lo definieron en este caso los componedores, que como el objeto de una institución de esta clase, a diferencia de las sociedades comerciales, no es repartirse o distribuir utilidades entre sus miembros, fundadores o terceros -además de atender al interés general o contribuir a la realización de los fines del Estado-, tal consideración se erige en un buen parámetro para limitar las concesiones hechas a los trabajadores, y de esa manera, no afectar la sostenibilidad y existencia misma de la institución.

En otros términos, que los trabajadores exijan ciertas prerrogativas laborales que superen los mínimos previstos en la ley, y que los árbitros en su función componedora accedan a ello, para nada desconoce la esencia misma de las entidades sin ánimo de lucro; por el contrario, realza su naturaleza, ya que va en la misma vía del derecho de asociación y de iniciativa privada con que se forman esas instituciones, permitiendo no solo que sus recursos y excedentes se inviertan de forma exclusiva en la realización de su objeto, sino igualmente, promoviendo en otros, por ejemplo, sus propios trabajadores, valores y actitudes de justicia social, equidad, género, participación, solidaridad y crecimiento, que son los motivos que inspiran la creación de dichas entidades no lucrativas.

Por lo tanto, **no se accederá** a la solicitud del empleador de anular las disposiciones arbitrales cuestionadas.

2.3 Cláusulas que son contrarias a la legalidad.

Pliego de peticiones

ARTÍCULO 18
(...)

PARÁGRAFO 1:

CADUCIDAD DE LAS FALTAS

Se adoptará como norma para el registro y seguimiento de las faltas que hayan sido objeto de sanción disciplinaria, su caducidad en un período de un (1) año.

Laudo arbitral

Doce: *A partir de la expedición del laudo arbitral, las faltas que hayan sido objeto de sanción disciplinaria caducarán en un período de un (1) año y posterior a este período, no podrán ser tenidas en cuenta como antecedente disciplinario.*

Argumentos del recurrente

Para el empleador, la ley es la que regula el tema de la prescripción y la caducidad de las sanciones disciplinarias, por ende, los árbitros no tenían competencia para referirse a dicho tema, el cual se sale de la órbita de lo económico, por consiguiente, solicitó la anulación.

IX. LA RÉPLICA

Según la organización sindical, la Corte ha sido del criterio de aceptar la facultad de los árbitros para establecer

dentro del laudo arbitral, un procedimiento disciplinario previo a la imposición de sanciones, sin que ello constituya una extralimitación en su competencia al tenor del artículo 458 del CST, pues con ello se pretende garantizar al trabajador el debido proceso cuando por alguna circunstancia se haga acreedor a una sanción disciplinaria por parte de la empresa.

Indicó, que en todo caso, es cierto que la caducidad y la prescripción son instituciones jurídicas que se encuentran determinadas en la Ley, por lo que la Sala Laboral de la Corte, en casos como el de la disposición que se examina, ha determinado la falta de competencia de los árbitros para fijar la temporalidad o caducidad de las sanciones disciplinarias, pues se estaría desconociendo la potestad sancionadora del empleador y el ejercicio legítimo de su poder subordinante.

Así las cosas, el sindicato señaló que no se oponía a las pretensiones del empleador para esta específica disposición del laudo, y se atenía a lo que la Sala decidiera al respecto.

X. CONSIDERACIONES

La Corte recuerda el criterio relacionado con la facultad de los árbitros de establecer un procedimiento disciplinario previo a la imposición de sanciones. Se ha dicho, que no hay razones para considerar que este tipo de decisiones constituya una extralimitación en la competencia de los árbitros, en la voz del artículo 458 del CST, sino que, por el

contrario, ello responde a la protección del proceso tendiente a garantizar al trabajador para que, previo a la imposición de una sanción de esta naturaleza, tenga la oportunidad de presentar sus descargos y que sea la misma empresa la que adopte la decisión pertinente. Así lo ha dicho en sentencias de anulación CSJ SL12506-2016, rad. 62865, CSJ SL2034-2016, rad. 72904- SL8693-2014 rad. 59713.

No obstante, ha señalado que los árbitros no están facultados para establecer limitaciones temporales a las sanciones disciplinarias por tratarse de asuntos de resorte exclusivo del empleador, que tienen como finalidad contar con la historia laboral de los trabajadores y reestablecer el orden en aquellas situaciones en las que se afecte la empresa por la conducta del empleado, es decir, que los componedores no pueden fijar términos de caducidad de dichas sanciones.

En sentencia CSJ SL388-2019, se dijo:

La Sala no desconoce que en el ámbito laboral privado no existe norma que ponga un límite temporal a las faltas y sanciones disciplinarias que se imponen a un trabajador; sin embargo, es de resaltar que conforme a la ley y al reglamento de trabajo (f.º 142 a 171), solo el empleador tiene tal potestad en aquellas conductas que por acción u omisión signifiquen faltas o incumplimientos de obligaciones laborales.

En efecto, tal como lo adocrinó esta Sala en sentencia CSJ SL13002-2015, «esa facultad del empleador no puede estar sujeta a restricciones temporales fijadas por los árbitros, pues tiene dos finalidades de vital importancia en el campo empresarial: (i) contar con el historial laboral de sus trabajadores y (ii) reestablecer el orden en la relación de trabajo en aquellas situaciones en las que la conducta del empleado pueda afectar el cumplimiento de los fines de la empresa».

Luego, los árbitros no están facultados para disponer a través de un precepto del laudo, que se puedan perdonar, condonar o desconocer las sanciones que, con arreglo a la ley o a preceptivas del reglamento o de instrumentos colectivos, hayan sido impuestas por el empleador a sus trabajadores, por la violación al régimen disciplinario **y, menos aún, para fijar términos de caducidad; pues si la potestad sancionadora por la comisión de faltas que ameriten una determinación de esa naturaleza, es únicamente del empleador, en su ejercicio legítimo del poder subordinante que ostenta, lógicamente también es de su ámbito potestativo prescindir -en la hoja de vida de su subalterno- del antecedente relativo a la imposición de una sanción, en la medida en que solo a él puede interesarle los historiales de la conducta laboral de sus trabajadores.**

Así las cosas, **no erró el Tribunal al declarar su falta de competencia para desatar este punto del pliego de peticiones**, sin que ello conlleve una vulneración a los principios de igualdad o equidad como lo plantea el recurrente, en tanto los árbitros no están en la obligación de otorgar prerrogativas bajo la égida de que otros instrumentos colectivos las consagran, pues como lo tiene adoctrinado la Sala, la función de estos es servir de referencia para la decisión arbitral. (negrilla fuera del original).

En consecuencia, como el Tribunal no tenía competencia para imponer un límite temporal a las sanciones disciplinarias, **se anulará** dicha disposición arbitral.

Pliego de peticiones.

ARTÍCULO 33

RENOVACIÓN DE LA LICENCIA DE CONDUCCIÓN:

La empresa reconocerá el valor total de la refrendación de la licencia de conducción por tratarse de una herramienta personal de trabajo puesta al servicio del empleador de manera directa y permanente y cuyo deterioro, remplazo y vencimiento se da a causa del trabajo y durante el desarrollo de la actividad laboral para la cual es contratado el trabajador y es requisito indispensable para la firma del contrato de trabajo.

Laudo arbitral.

Veintiuno: Renovación de la licencia de conducción. A partir de la expedición del presente laudo, la empresa reconocerá el cincuenta (50%) del valor de la renovación de la licencia de conducción por vencimiento de la misma. El anterior reconocimiento se limita a conductores, maniobristas y el personal que estrictamente requiera la licencia de conducción para el desempeño de sus labores.

Argumentos del recurrente

Para el empleador, el Tribunal no tenía competencia para regular dicho aspecto, pues «en estos casos la ley ha determinado que la licencia de conducción, que es un documento eminentemente particular no tiene vencimiento y que sus renovaciones corresponden exclusivamente a situaciones particulares de la persona, tales como la edad y condiciones específicas. Por ello no consulta la ley, ni la equidad el que aún (sic) empresa se le ponga una carga económica que tiene que estar en cabeza del titular de la propia licencia, pues la licencia no es un documento que se expida para trabajar en la empresa, sino que se expide para que la persona se desempeña (sic) en el mundo no sólo laboral sino personal, familiar y social. Es este entonces un punto que ataca no solo la de legalidad sino la equidad».

XI. LA RÉPLICA

Sostuvo el sindicato lo siguiente:

Los afiliados a SINTRASERTRA que se beneficiaran del laudo en cuestión, llámense operarios de bus o maniobristas tienen como rol conducir vehículos automotores de servicio público, ello por su condición de operarios de los buses articulados y padrones de las Líneas 1 y 2 del Sistema Metro de Medellín.

Este tipo de vehículos por las características de los mismos, vehículos grandes y voluminosos, requieren de quienes los conducen, una licencia específica que la autoridad de tránsito colombiana ha denominado “Licencia C3”, y su expedición está sujeta al cumplimiento por parte de quien la solicita, de requisitos especiales de habilidad, condiciones físicas y psicológicas, los cuales deben ser refrendados cada tres (3) años. (Art artículo

197 del Decreto 019 del 10 de enero de 2012). Por lo tanto, contrario a lo que afirma el recurrente la licencia para conducir vehículos de servicio público de las características que operan los afiliados a SINTRASERTRA, si tiene vencimiento y debe refrendarse.

Falta a la verdad la Fundación cuando afirma que la licencia de conducción “no es un documento que se expida para trabajar en la empresa, sino que se expide para que la persona se desempeñe en el mundo no sólo laboral sino personal, familiar y social”, pues olvida decir que, para poder laborar con la Fundación Pascual Bravo como operario de bus o maniobrista, es requisito esencial tener ese tipo de licencia (C3) vigente. Ahora, nadie solicita una licencia de este tipo para desempeñarse en el mundo familiar y social pues no es lo común que familiar o socialmente conduzcamos bus, doble troque, mulas, grúa o vehículos articulados.

Queda claro entonces que la Licencia de conducción C3 es requisito sine qua non para poder laborar al servicio de la Fundación Pascual Bravo como operario de bus articulado o padrón o para desempeñar el cargo de maniobrista. Sin este documento o con el mismo vencido la Ley de tránsito no te permite conducir y por ende laborar so pena de hacerse acreedor a multas, de igual manera, para el empleador constituye falta disciplinaria grave que da terminación automática del contrato de trabajo si el trabajador conduce con el documento vencido. (Ver Reglamento Interno de Trabajo aportado al proceso arbitral).

Así las cosas, la petición, a diferencia de lo que argumenta el recurrente, es perfectamente válida por cuanto tiene que ver de manera directa con el oficio o rol que desempeñan los referidos trabajadores, que por demás al prestar un servicio público como lo es el transporte, es dicha licencia de conducción la que los habilita ante el Estado para ejercer como conductores de bus y demostrar que tienen la competencia necesaria para el ejercicio de dicho rol.

La renovación de un pase C3 en la ciudad de Medellín se encuentra en una cifra cercana a los \$ 200.000, de manera que se estaría subvencionando al trabajador con más o menos \$100.000 cada vez que deba renovar su licencia de conducción, renovación que tal como se explicó, debe hacerla cada tres (3) años. De manera que no vemos como un beneficio ocasional (cada tres años), de aproximadamente \$100.000, para un trámite obligatorio y necesario en el desempeño de las funciones propias de un conductor de bus de servicio público como es renovar o refrendar la licencia de conducción sin la cual como se expuso, no podría laborar so pena de ser multado o despedido si lo hace y que además beneficia a la misma fundación, pueda configurar una inequidad manifiesta y poner en riesgo la estabilidad financiera de la Fundación Pascual Bravo.

Se solicita no anular la disposición.

XII. CONSIDERACIONES

Contrario a lo que sostiene el empleador recurrente, la Corte ha considerado que los árbitros están facultados para imponer un auxilio a cargo del empleador en la expedición o renovación de la licencia de conducción de sus trabajadores, siempre y cuando éstos la requieran para el ejercicio de su labor.

En sentencia CSJ SL12506-2016, se indicó:

Observa la Corte que el Tribunal sí justificó el reconocimiento de esta prerrogativa y, además, esta cláusula del pliego de peticiones, pretende un beneficio económico únicamente para los trabajadores «que por el ejercicio de su labor» requieren, necesaria y rigurosamente, de la licencia de conducción, por lo que, sin hesitación alguna, constituye una ayuda en dinero para los colaboradores que, se itera, por una relación directa con la actividad encomendada, deben refrendar dicha licencia.

La Sala hace hincapié en que el tribunal de arbitramento sí tiene competencia para estudiar su viabilidad, dentro de los parámetros de la equidad, proporcionalidad y razonabilidad, que, valga decir, no fueron desconocidos.

Síguese de lo precedente que el reproche no se abre paso.

En ese sentido, los árbitros podían regular dicho aspecto, y para nada se exhibe contrario a los parámetros de equidad, proporcionalidad y razonabilidad, en la medida que dicho trámite no es para un interés personal del trabajador, sino precisamente para poder llevar a cabo sus labores, dado que dicho auxilio, que en este caso los componedores lo

fijaron en la mitad del costo que exigen las autoridades, es para aquellos trabajadores que por razón de su contrato de trabajo, se valen de dicho documento para conducir un vehículo automotor, lo cual se ajusta al tipo de actividad que tanto ha insistido el recurrente, al defenderla como parte de los recursos que ingresan a la fundación por cuenta de las relaciones comerciales con los organismos encargados del sistema de buses Metro en la ciudad de Medellín.

De manera que **no se anulará** la disposición arbitral.

Pliego de peticiones.

ARTÍCULO 36

*GARANTIAS SINDICALES: PERMISOS SINDICALES
REMUNERADOS*

LA EMPRESA concederá los siguientes permisos sindicales remunerados, incluyendo refrigerios o subsidio de localización, según el caso:

a. Permisos Juntas Directivas

Diez (10) días hombre-semana, acumulables hasta por dos semanas, para ser utilizados entre los miembros de la Junta Directiva Nacional; se concederán además cuarenta y ocho (48) horas hombre-semana, no acumulables, para la realización de diligencias sindicales.

Estos permisos serán informados por los integrantes de la Junta Directiva Nacional, en comunicación escrita o medio digital dirigida con dos (2) días hábiles de antelación, al Director de Gestión Humana o quien haga sus veces, cuando se trate de miembros de la Junta Directiva Nacional;

El trámite se realizará ante el jefe de la sede respectiva, en el caso de las subdirectivas.

Parágrafo: LA EMPRESA suministrará doce (12) pasajes aéreos ida y regreso a destinos nacionales durante la vigencia de la

convención colectiva para la realización de diligencias propias de la junta directiva nacional.

b. Permisos para acción sindical en las sedes

Sesenta (60) días anuales para distribuir entre todos los miembros de la Junta Directiva Nacional, con el objeto de atender las necesidades de los trabajadores y su organización sindical en la sede de LA EMPRESA, en ejercicio de los derechos y obligaciones que por su naturaleza tiene el Sindicato. Para la utilización de éstos (sic) permisos, se comunicarán por escrito o en medio digital a LA EMPRESA con cinco (5) días hábiles de antelación, al Director de Gestión Humana, o al jefe de la respectiva sede, según sea el sitio de trabajo de la persona que hace uso del permiso.

c. Permisos generales

Ciento veinte (120) días de permisos para asistir a Asambleas, Congresos, Cursos Sindicales, Plenos y Encuentros, los cuales se acordarán previa solicitud por escrito o en medio digital, con tres (3) días hábiles de antelación, al Director de Gestión Humana o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO: Las comunicaciones de solicitud de permisos establecidos en el literal c, deberán ser lo suficientemente claras y radicarse en las oficinas de correspondencia de LA EMPRESA; si vencidos los días de antelación, LA EMPRESA no hubiere dado respuesta, éstos se considerarán aprobados.

Laudo arbitral.

Veintitrés: Permisos sindicales remunerados. *Para las actividades sindicales, se concede un total de 36 horas mensuales de permiso remunerado.*

Para las reuniones de la Junta Directiva, se concede a cinco (5) de sus integrantes, 4 horas mensuales de permiso remunerado a cada uno de ellos.

Los anteriores permisos no son acumulables y deben ser informados con cinco (5) días hábiles de antelación y por escrito.

Argumentos del recurrente

Para el empleador «...la equidad debe manifestarse en los arbitradores al momento de fallar y en este caso, frente a una empresa de este tipo, cincuenta y seis horas (56) (sic) de permiso remunerado resultan exageradas y son un costo adicional que no se puede cubrir sin afectar las exiguas finanzas de la Fundación. Es por ello que se pide la anulación dado que el Tribunal no tuvo en cuenta los criterios de equidad».

XIII. LA RÉPLICA

Según el sindicato, ha sido posición de la Sala Laboral de la Corte, aceptar que dentro del proceso arbitral laboral los árbitros gozan de la facultad de conceder permisos sindicales, siempre y cuando estos cumplan con unos requisitos específicos.

Resaltó, que el pedido que hicieron los trabajadores dentro del pliego, de haber sido concedido en esos términos, ahí sí hubiera sido abiertamente desproporcionado, en cambio, el Tribunal falló en equidad, y con base en ello, llevó la aspiración sindical a sus justas proporciones adecuándola a las necesidades que una organización sindical como SINTRASERTRA tiene para desarrollar su objeto y hacer efectivo el derecho de asociación y libertad sindical.

Sostuvo, que:

Treinta y seis (36) horas de permiso sindical mensual concedido por el Tribunal en el laudo equivalen, si se quiere, a una jornada diaria de nueve (9) horas por semana de permiso sindical para diligencias y actividades sindicales, lo que dista de manera abismal de las 128 horas semanales de permiso sindical

solicitadas para esos menesteres (80+48) en el pliego de peticiones.

Consideramos entonces, que 36 horas mensuales de permisos sindical para diligencias sindicales, en otras palabras, un día de permiso sindical semanal, cumple ampliamente con las características y requerimientos que la Corte exige para la concesión de los permisos sindicales por parte del Tribunal de arbitramento y no es posible que una empresa con 320 conductores a su servicio se vaya ver afectada en su servicio por un permiso sindical de esta magnitud que a todas luces resulta razonable, proporcional y plenamente justificable para el ejercicio de las labores sindicales requeridas por el sindicato.

Igual reflexión hacemos para las cuatro (4) horas de permiso sindical que concedió el Tribunal a cinco (5) integrantes de la Junta Directiva del Sindicato SINTRASERTRA para la reunión ordinaria mensual de su Junta Directiva. Media jornada laboral una vez al mes para esta específica actividad es razonable y no desproporcionada, como tampoco catalogarse de gravosa y que pueda afectar las finanzas de una institución que tuvo en el año 2018 más de mil millones de pesos como excedentes, (sic) No encontramos entonces razones de peso que evidencien que hubo inequidad en la decisión por parte del Tribunal de arbitramento y por lo tanto motivos para anularla.

Se solicita no anular la disposición

XIV. CONSIDERACIONES

La jurisprudencia de la Sala ha sostenido de antaño, que los permisos sindicales constituyen una eficaz herramienta para el ejercicio de la actividad sindical, que surge del contenido del art. 39 de la Constitución Política, en armonía con los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, aprobados por las Leyes 16 y 27 de 1976 y 411 de 1997.

En el anterior contexto, es deber del empleador procurarlos, pero obviamente, dentro de ciertos y precisos límites que no afecten el trabajo o el servicio a cumplir por

los trabajadores, como elemento esencial y razón de ser del contrato de trabajo, sin estar excluidos de este deber los afiliados a la organización sindical y sus directivos, quienes también fueron contratados para cumplir el objeto social de la empresa, por lo que cualquier disposición arbitral concediendo esta clase de permisos que desnaturalice dicha relación laboral, sería inexequible.

La Corte ha sostenido que los árbitros gozan de facultades para pronunciarse sobre el otorgamiento de permisos sindicales remunerados para atender las responsabilidades inherentes al ejercicio del derecho de asociación y libertad sindical, en la medida que resulten razonables y proporcionados. En sentencia CSJ SL17654-2015, al respecto se precisó:

(...) ha de recordarse que desde la sentencia de anulación del 28 de octubre de 2009 rad. 40534, reiterada en sentencias SL8693-2014 y CSJ SL 8896-2015, ha señalado la Sala que los árbitros pueden regular permisos sindicales remunerados para atender las responsabilidades inherentes a la ejecución del derecho de asociación y libertad sindical, siempre y cuando la decisión resulte razonable y proporcionada.

Se dijo en la última de las citadas, 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 sólo 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».

Bajo esta perspectiva, encuentra la Corte que, del total de días solicitados por los trabajadores en el pliego de peticiones, que estaban distribuidos para diferentes

acciones, los redujo a 36 horas mensuales, que la organización debe racionalizar con el fin de ejecutar de la mejor manera sus reuniones y actividades. Pero adicionalmente, los componedores concedieron a cinco (5) miembros de la Junta Directiva cuatro (4) horas mensuales de permiso reenumerado a cada uno de ellos, sin posibilidad de acumulación, lo cual se exhibe razonable y proporcionado, porque por un lado, los miembros directivos cobijados son las cabezas visibles de la organización sindical, y por lo tanto, los encargados de direccionar, administrar y representar como tal a los agremiados, y para ello, ese número de permisos no se exhibe permanente o que vaya en contra de las actividades que deben ejercer por cuenta de sus contratos de trabajo.

Finalmente, que el empleador deba remunerar dichos permisos es una garantía adicional a los trabajadores, para no sentir presión o sacrificio económico a la hora de ejercer sus derechos de asociación y negociación colectiva, que a la postre conlleve a desestimular todas las acciones propias de un sindicato en favor de sus afiliados; y como no se trata de permisos permanentes, además de que tienen unas finalidades precisas y deben ser solicitados con antelación por parte de la organización sindical, el empleador cuenta con garantías para estructurar su concesión y hacer ajustes para que no se vaya a ver afectada su actividad.

Por consiguiente, no se **anulará** la disposición arbitral.

XV. RECURSO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

El sindicato solicitó la devolución del laudo arbitral, para que el Tribunal se pronuncie sobre varias peticiones sindicales, según las cuales, el colegiado no se pronunció de fondo, como sigue:

Pliego de peticiones

ARTÍCULO 10

PASAJES DIARIOS

El auxilio de la tarjeta cívica se aumentará a 2 ingresos o pasajes diarios para cada operario. Estos serán recargados sin importar el saldo actual que tenga la tarjeta cívica a la fecha de corte o recarga. Esta recarga se realizará dentro de los tres (3) primeros días calendario de cada mes.

PARÁGRAFO 1. El valor recargado será tenido en cuenta en la liquidación como incremento al subsidio de transporte legal, por tratarse de un auxilio permanente.

Laudo arbitral

Octavo: Pasajes Diarios. La empresa facilitará a los trabajadores que lo requieran, tarjeta o llave de ingreso a laborar a las instalaciones del sistema integrado de transporte del valle de aburra (SITVA).

Parágrafo 1: La empresa mantendrá un saldo suficiente en la tarjeta de ingreso (cívica o similar) para aquellos empleados que en razón de sus funciones lo requieran para ingresar a laborar a las instalaciones del sistema integrado de transporte del valle de aburra (SITVA).

Argumentos del recurrente

Para el sindicato, se debe devolver el laudo a efectos de que los árbitros se pronuncien sobre la parte de la petición

sindical relacionada con el incremento del valor de la recarga en el auxilio de transporte, dado que no hicieron mención expresa sobre dicho punto.

XVI. CONSIDERACIONES

Con el propósito de comenzar a resolver cada una de los argumentos de impugnación de la organización sindical, es preciso rememorar, que la Sala tiene asentado, que en virtud al recurso de anulación, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 143 del CPT y SS, a la Corporación le corresponde al momento de proferir la decisión que resuelve tal impugnación, determinar si declara exequible el Laudo, confiriéndole fuerza de sentencia, o no anularlo que es lo mismo; anularlo cuando aparezca fundado un motivo que amerite su invalidez; **o devolverlo al Tribunal de arbitramento, cuando los árbitros hayan omitido pronunciarse o resolver sobre algunos de los puntos del pliego de peticiones para el cual fueron convocados.** En forma excepcional, puede adoptar la decisión de modular las disposiciones del Laudo para eliminar o suprimir aspectos que de mantenerse en la cláusula puedan generar una ilegalidad de las normas o una inequidad, por cuanto entran en contradicción con el orden jurídico y con los mínimos estándares de equidad. Todo lo anterior, dentro del marco de las potestades propias de los árbitros para decidir conflictos de intereses económicos.

La Corte en sentencia de anulación de 5 de agosto de 2004, rad. 24443, reiterada en decisión de la CSJ SL 5693-2014, 26 feb. 2014 rad. 60417, adujo:

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 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 medida, de tal suerte que sólo puede acudir 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.

Tiene dicho también la Sala, que cuando anula la decisión de los árbitros, no puede dictar el pronunciamiento de reemplazo, por cuanto los conflictos económicos se resuelven en equidad, no en derecho. La competencia de la Corte se agota con la anulación, total o parcial del laudo, de suerte que no goza de la atribución de sustituir a los árbitros y, en tránsito por esa vía, la de tomar la decisión que reemplace a la anulada. Ello significa, que las relaciones contractuales de trabajadores y empleador se regirán por la convención o el pacto colectivo o laudo arbitral vigentes, o por las normas legales en vigor (sentencia de la CSJ SL, 27 oct. 2009, rad. 41497).

Haciendo énfasis en el tema de la devolución, la Corte ha señalado, que ello es viable cuando los árbitros declaran su falta de competencia o se inhiben de adoptar una decisión de fondo, a pesar de estar facultados para ello, pero si lo

resuelto por aquellos es negar o acoger parcialmente los reclamos del pliego, no procede la devolución.

En todo caso, para saber cuál fue la decisión de los árbitros, se debe consultar el contenido de lo resuelto, y no simplemente la forma o expresión utilizada por los componedores, que en ciertas ocasiones terminan confundiendo los conceptos, que de no auscultarse su real motivación, terminaría impidiéndose el control de legalidad al laudo acorde con lo solicitado por la parte impugnante.

En sentencia CSJ SL3491-2019, se dijo:

En cuanto la devolución del laudo, este Colegiado ha precisado que ello es procedente cuando los árbitros declaran su falta de competencia o se inhiben de adoptar una decisión a pesar de estar facultados para resolver de fondo. Significa lo anterior que, si la determinación de los árbitros es denegatoria de los reclamos del pliego, no procede su devolución (CSJ SL8157-2016, reiterada en CSJ SL7779-2017 y CSJ SL4458-2018).

También ha sostenido la Corporación que dilucidar si una decisión arbitral es originada en la falta de competencia (decisión inhibitoria) o en una denegación de la petición (decisión negativa) no depende exclusivamente de lo que formalmente se disponga en la parte resolutive del laudo, sino de lo que material o realmente sea el fundamento de lo decidido (CSJ SL8157-2016).

En otras palabras, lo resuelto tiene que guardar una relación de coherencia y consistencia con la motivación del laudo, de manera que si los árbitros declaran su falta de competencia o se inhiben, ello tiene que estar fundamentado en que el tribunal no puede pronunciarse sobre esa materia; en cambio, si niegan una petición, esa decisión debe estar fundada en un juicio de equidad. Pero lo que no es admisible es negar una petición del pliego con base en un argumento de falta de competencia, como por ejemplo cuando se afirma que el punto está regulado en la ley, es una cuestión jurídica, escapa a la competencia del tribunal, debe ser acordado entre las partes, no es un tema económico, entre otras expresiones similares que denotan que para el Tribunal esas cuestiones son no decidibles. La resolución del fallo debe ser consecuente con su motivación.

Precisado lo anterior, en cuanto a la petición sindical de los pasajes diarios, es claro que los árbitros lo concedieron aplicando un criterio de equidad, sólo que en la justa medida que éstos creyeron conveniente para las partes. Por ende, no hay lugar a devolver el laudo, porque no es cierto que los arbitradores no se hubieran pronunciado sobre el específico punto del incremento al auxilio de transporte con el valor de la recarga de la tarjeta para ingresar al sistema de transporte en favor de los trabajadores, efectivamente lo hicieron, sólo que en los precisos términos que concedieron el beneficio, no accedieron a tal petición, y en su lugar, cambiaron el contenido del párrafo peticionado por otro, en el que ajustaron el requerimiento del pliego de peticiones.

El hecho de que los componedores ajusten, cambien o modifiquen los términos o el contenido de lo que los trabajadores solicitan, incluso modifiquen el beneficio, eso sí, respectando las facultades para las que fueron nombrados, no significa que se hayan dejado de pronunciar sobre lo peticionado en el pliego, sino la aplicación de su labor en la creación de las prestaciones acudiendo a otras fórmulas, dado que los árbitros no están sometidos a la concesión de las prerrogativas en identidad de términos o circunstancias a las solicitadas por los trabajadores.

En tal sentido, que el Tribunal haya decidido conceder la prerrogativa extralegal manteniendo un saldo de la tarjeta que permite el ingreso al sistema de transporte para que los trabajadores puedan movilizarse, y no aplicar ningún

incremento o incidencia en materia del auxilio de transporte, tal como lo solicitó el sindicato, no significa falta de pronunciamiento, sino inconformidad del impugnante con los términos en que fue decidido, lo cual, no es objeto de devolución del laudo.

Si el colegiado hubiera indicado en su estudio, que no tenía competencia para pronunciarse sobre esa particular petición del artículo, o que se inhibía por carecer de facultades, o porque se trata de un aspecto regulado en la ley, en esos eventos la Corte si puede analizar si los árbitros se equivocaron en alguna de dichas conclusiones, y eventualmente, proceder a su devolución, de lo contrario, se insiste, cuando los arbitradores estudian el cuerpo de la petición, y la conceden en determinada forma, no puede considerarse omisión en su análisis o falta de cumplimiento de su tarea, porque efectivamente lo han hecho, concediendo la prerrogativa dentro de su autonomía para resolver el conflicto.

Por tal razón, **se negará** la solicitud del sindicato.

Pliego de peticiones

REPRESENTACIÓN LEGAL Y CONTRACTUAL

ARTÍCULO 15

LA EMPRESA representará con apoderado titulado todas las audiencias y demás acciones necesarias para la defensa de los operarios que en cumplimiento de su contrato de trabajo, órdenes de la empresa o quienes la representen, resultaren involucrados en procesos contravencionales, penales, civiles y/o

administrativos. Y demás procesos que pueden afectar al trabajador.

PARÁGRAFO 1: LA EMPRESA asumirá todos los costos y gastos que ocurran durante los procedimientos contravencionales, civiles, penales, administrativos y demás procedimientos realizados por las autoridades competentes. Como son:

Viáticos

Copias de documentos

Autenticaciones de los poderes

Gastos de representación legal

Demás gastos necesarios para las respectivas diligencias antes mencionadas.

PARÁGRAFO 2: LA EMPRESA reconocerá el tiempo de las audiencias y procedimientos contravencionales, civiles, penales, administrativos y demás procedimientos realizados por las autoridades competentes como tiempo laboral a favor del trabajador y por tanto será reconocido económicamente al trabajador.

PARÁGRAFO 3: Cuando las audiencias y/o procedimientos de que trata el párrafo anterior sean programadas en días de descanso; LA EMPRESA lo tomará como laboral y reconocerá el día siguiente como descanso del trabajador.

DETENCIÓN PREVENTIVA

Cuando en cumplimiento de funciones laborales emanadas de un superior o cuando por el cumplimiento de sus funciones y deberes con LA EMPRESA un trabajador de ésta sea detenido preventivamente, LA EMPRESA garantizará la asesoría jurídica profesional para lograr la pronta libertad del trabajador, así mismo, no le cancelará su contrato de trabajo por este hecho.

Laudo arbitral

Once: Asistencia jurídica. La empresa, continuará facilitando la asistencia jurídica a los trabajadores, como lo ha venido realizando. El tiempo empleado por un trabajador, atendiendo procedimientos judiciales, de tránsito, administrativos y de policía, en razón de su cargo, será reconocido como jornada laboral.

Cuando las diligencias aludidas en el párrafo anterior, coincidan con el día de descanso y/o las vacaciones, el trabajador no

perderá el derecho al descanso.

Argumentos del recurrente

Para el sindicato, el Tribunal estudió exclusivamente los parágrafos 2 y 3 del artículo 15 del pliego de peticiones, pero dejó de analizar los puntos restantes.

Indicó, que los árbitros no tuvieron claridad y precisión al resolver la petición, pues al haber ordenado simplemente que la empresa continuaría prestando asesoría jurídica a los trabajadores, puede dar lugar a equívocos, ya que, si se presentan los eventos descritos en el pliego, el empleador no prestará la correspondiente asistencia jurídica.

Por ende, solicitó la devolución del laudo para que el Tribunal se pronuncie nuevamente sobre dichos puntos.

XVII. CONSIDERACIONES

Al remitirse la Sala a la motivación del laudo, claramente encuentra que el Tribunal hizo expresa referencia al artículo 15 y sus parágrafos, pues así lo rotuló, para luego disponer que lo concedería en los términos en que finalmente quedó plasmado en la parte resolutive.

Pero con mayor especificación, se encuentra el estudio realizado del artículo en el acta No. 3 de sesiones del colegiado (folio 35 No. 2). Allí se observa, que con respecto al

primer inciso, esto es, el relacionado con la asistencia jurídica del empleador a los trabajadores que se vean involucrados en diferentes procesos contravencionales y judiciales, el Tribunal lo resolvió con el antecedente que existía en la empresa, atinente a la representación que se viene dando, lo que significa que en ningún momento los árbitros dejaron de resolver o se inhibieron de fallar en ese punto, sencillamente consideraron que no había lugar a ampliar o conceder mayor extensión del beneficio en esa materia, por lo que no es viable devolver el laudo para que los componedores vuelva a estudiar el punto.

Con respecto al párrafo 1º, los árbitros lo negaron, es decir, que hubo una decisión en equidad, y por ello consideraron que no había lugar a que el empleador asuma los gastos peticionados por los trabajadores en materia de dichos procedimientos judiciales, de tal suerte que la Sala tampoco puede acceder a la devolución, pues si el punto fue negativo, la decisión arbitral debe ser respetada.

Ahora, en lo tocante a la detención preventiva, el colegiado sostuvo que “*lo negaba*” porque dicho aspecto se encontraba regulado en el artículo 51 núm. 6º y art. 62 núm. 7º del CST, lo que significa, que en realidad, el Tribunal decidió alegando su falta de competencia por ser un tema eminentemente jurídico, lo que denota la equivocación del fallador en equidad al utilizar dichos conceptos; en todo caso, tiene la razón en no haberse atrevido a analizar de fondo dicho punto, pues los árbitros no están facultados para introducir una regulación diferente a la legal en esta materia,

específicamente el de modificar las causales de suspensión o terminación del contrato cuando se presenta la detención del trabajador.

Así se dijo en sentencia CSJ SL6108-2017:

Con esta disposición, los árbitros extralimitaron su competencia, ya que incursionaron en un tema que regula la ley como es la suspensión de los contratos de trabajo en los casos de detención preventiva o arresto correccional que no exceda de ocho días, artículo 51 del CST; y de la justa causa de terminación del contrato por parte del empleador, prevista en el numeral 7º de la parte A) del artículo 7º del D. 2351 de 1965 consistente en la detención preventiva del trabajador por más de 30 días, a menos que posteriormente sea absuelto.

*Lo antes dicho basta, **para anular este artículo.***

En consecuencia, **se negará** la solicitud de la organización sindical.

Pliego de peticiones

ARTÍCULO 21

VACACIONES

Por cada período vacaciones, los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo tendrán derecho a dos (2) días hábiles de vacaciones adicionales a los establecidos en la ley.

PARÁGRAFO 1: Para efectos del cómputo de las vacaciones el día sábado no se tendrá como hábil.

PARÁGRAFO 2: El valor de las vacaciones se calculará teniendo en cuenta los conceptos variables que a continuación se

transcriben:

Recargo nocturno

Auxilio de transporte

Laudo arbitral

Vacaciones. Se niega. *El Tribunal no es competente para otorgar días adicionales de vacaciones, en tanto es un tema que está regulado en los artículos 186 y 187 del Código Sustantivo del Trabajo. La extensión del período vacaciones, puede hacerse por mutuo acuerdo de las partes.*

Argumentos del recurrente

Para la organización sindical, se debe devolver el laudo en este punto, pues el Tribunal no hizo un pronunciamiento completo del artículo, específicamente los párrafos.

XVIII. CONSIDERACIONES

Tanto en la sesión No. 3 (folios 38 y 39 cuaderno 2) como en el laudo mismo, el Tribunal hizo mención al artículo de las vacaciones, y para el efecto consideró que no tenía competencia, sólo que acudió nuevamente y en forma equivocada al término “*negar*”.

El citado artículo del pliego contiene una extensión de los días de vacaciones y una forma de llevar a cabo su liquidación con la inclusión de factores salariales, por lo que pareciera que las razones que dio el colegiado, en realidad sólo se hubiera pronunciado a la primera parte de la petición sindical; en todo caso, luego de haber reseñado la aspiración

de los trabajadores y haberla resuelto en forma conjunta, puede decirse que cobijó con su conclusión de falta de competencia toda la disposición, lo cual es acertado únicamente con respecto a la forma de liquidación, dado que en ese aspecto los componedores no pueden intervenir por tratarse de una regulación legal de orden público, y que sólo por la vía de la autocomposición las partes en conflicto pueden llegar a acuerdos sobre el tema, pero en lo demás, esto es, la ampliación de días de vacaciones, inclusive, que el día sábado no se compute como día hábil, es una aspiración sindical que intenta superar el mínimo legal, y por ello, los árbitros se encuentran plenamente facultados para intervenir.

Sobre tal asunto, en sentencia CSJ SL5693-2014, se explicó:

De antaño tiene dicho esta Corte que el número de días de vacaciones señalado en la ley es un derecho mínimo que puede ser mejorado por decisión arbitral (sentencia C.S.J. S.L., 20 mar. 2001, rad. 16.359).

Igualmente, en providencia de la C.S.J. S.L., 12 dic. 2012, rad. 55.340 la sala reiteró que uno de los objetivos del pliego de peticiones y de la negociación colectiva en general es lograr el mejoramiento de las condiciones salariales de los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo. Sostener que los derechos legales no son susceptibles de ser ampliados por los árbitros, en tanto ello constituye una intromisión en el ámbito de competencia del empleador y una extralimitación del Tribunal, refleja un absoluto desconocimiento de la figura de la negociación colectiva en el ámbito laboral, que propende precisamente por la superación de ese mínimo establecido en la ley.

De manera que, si conforme a la jurisprudencia, los Tribunales de Arbitramento están facultados para extender el número de días de vacaciones contemplados en la ley, se equivocaron los árbitros al concluir que no tenían competencia, por lo que se devolverá para tal fin.

Lo anterior fue reiterado en sentencias CSJ SL17769-2016 y CSJ SL22241-2017. En esta última, en una petición sindical que reclamaba que se computara para efectos de la concesión de las vacaciones, únicamente como hábiles de lunes a viernes, se dijo:

*En lo que tiene que ver con el cómputo de días de las vacaciones, la concesión que hacen los árbitros se convierte en un mejoramiento del derecho al disfrute de las mismas, que resulta razonable pues solo extiende el descanso en dos días, para los trabajadores que tienen incluido el día sábado como jornada ordinaria, razón por la que **no se anulará** el beneficio concedido.*

En las anteriores condiciones se dispondrá **la devolución del Laudo**, para que los árbitros se pronuncien sobre ese tema específico del pliego de peticiones.

Pliego de peticiones

ARTÍCULO 24

Transporte a trabajadores al inicio y final de la operación comercial: LA EMPRESA, seguirá suministrando el servicio de transporte puerta a puerta al personal operativo que inicia y termina operación comercial en los diferentes puntos del sistema, y le exigirá a la empresa transportadora realizar recorridos de acuerdo a las zonas donde vivan los trabajadores, cumplimiento y puntualidad en sus recorridos, y las respectivas pólizas de responsabilidad actual y contractual.

Laudo arbitral

Catorce: Transporte. *La empresa seguirá suministrando a sus trabajadores el servicio de transporte en los términos y condiciones en que lo ha venido haciendo.*

Argumentos del recurrente

Para la organización sindical, *«...se desperdicia una excelente oportunidad de quedar establecido vía laudo arbitral, los términos y condiciones en que la empresa viene prestando el servicio de transporte a sus trabajadores, de manera que se eviten controversias futuras entre las partes ante un inesperado cambio de las reglas de juego en este sentido por parte de la empresa o posibles exigencias de parte de la organización sindical de condiciones no contempladas en la reglamentación de este beneficio que la empresa concede a sus trabajadores. En consecuencia, se solicita ordenar devolver el expediente al Tribunal para que pronuncie de manera clara sobre esta petición».*

XIX. CONSIDERACIONES

Con relación a esta aspiración sindical, los árbitros consideraron que debía concederse, en el sentido de mantener el servicio de transporte que la empresa viene ofreciendo a los trabajadores, sin agregar otro elemento; lo que significa que las condiciones o demás exigencias plasmadas por el sindicato en el pliego de peticiones fueron negadas, por ende, no hay lugar a devolver el laudo al Tribunal.

Todo lo relacionado con el cumplimiento de la disposición arbitral y demás obligaciones en este punto por parte del empleador no constituyen razones de devolución del laudo, pues para ello existen otro tipo de mecanismos para

lograr su exigencia.

En consecuencia, **se negará** la solicitud del sindicato.

Pliego de peticiones

ARTÍCULO 25

ÁREAS DE DESCANSO: LA EMPRESA se compromete a suministrar a más tardar dentro de los próximos 90 días después de firmada la presente convención colectiva, instalaciones adecuadas, dotadas y con todas las garantías de higiene, confort y salubridad para el descanso, alimentación y esparcimiento para que el personal descanse y se alimente.

ARTÍCULO 26

BAÑOS Y ORINALES: LA EMPRESA se compromete a suministrar a más tardar dentro de los próximos 90 días después de firmada la presente convención colectiva, baños y orinales en cantidad adecuadas para el personal de operarios, maniobristas y demás empleados de la empresa que garanticen salud y seguridad para todas las y los trabajadores.

Laudo arbitral

Quince: Áreas de descanso, baños y orinales. *La empresa mantendrá en la medida de sus posibilidades, espacios propicios para las zonas de descanso, alimentación y esparcimiento de los trabajadores y conservará en buen estado de higiene y salubridad los servicios sanitarios.*

Argumentos del recurrente

Para el sindicato, lo solicitado está en concordancia con las normas que exigen al empleador mantener zonas de bienestar general para los trabajadores y propender por su dignidad, no obstante «...ante la petición válida (...) de que se implemente en la empresa la cantidad adecuada de baños y orinales de

acuerdo al número de personas que ocupa la Fundación Pascual Bravo y poder mejorar así las condiciones de trabajo de sus colaboradores, no solo no se decide sobre la petición y solo insta a la empresa a que conserve “en buen estado de higiene y salubridad los servicios sanitarios”, exigencia de ley para todo establecimiento comercial o empresarial, sino que condiciona la obligación a que la empresa lo haga “en la medida de sus posibilidades”».

Para la organización sindical se debe anular ese condicionamiento, pues el empleador debe procurar mantener esas zonas sin ninguna restricción.

Agrega, que se debe devolver el laudo para que el Tribunal se pronuncie sobre la petición del artículo 26, en relación con la cantidad adecuada de baños y orinales para el personal, con el fin de que se garantice la salud y seguridad de todos los trabajadores de la empresa.

XX. CONSIDERACIONES

El Tribunal decidió agrupar las peticiones 25 y 26 del pliego en un solo artículo y conceder dichas aspiraciones en la forma como quedó redactado, es decir, que el empleador debe mantener unos espacios propicios para el descanso, alimentación y esparcimiento de sus trabajadores, y conservar en buen estado de higiene y salubridad los servicios sanitarios, sólo que en relación con las zonas de descanso, alimentación y esparcimiento, impuso como condicionamiento, las posibilidades del empleador, en tanto que para las zonas de servicios sanitarios, no se aplicó

ninguna limitación.

Para la Sala es acertado el cuestionamiento que formula el sindicato respecto del estudio que hizo el Tribunal al artículo 26, al haber estipulado un condicionamiento en torno a mantener espacios propicios para las zonas de descanso, alimentación y esparcimiento de los trabajadores y conservar en buen estado de higiene y salubridad los servicios sanitarios, pues allí se dejó consignado que esa obligación impuesta para el empleador, era solo “*en la medida de las posibilidades*” de la empresa, lo cual convierte tal carga impositiva en un simple enunciado sin posibilidad de que ante un eventual incumplimiento pueda exigirse el cabal acatamiento de tal estipulación normativa.

Es así como, un condicionamiento como el que se dejó consignado en la cláusula que es objeto de estudio, convierte la respectiva obligación en puramente potestativa, en tanto su cumplimiento depende exclusivamente de la voluntad del deudor de la misma, y de contera hace que se torne nula. De ahí que ante la presencia de la condición que impusieron los árbitros a la referida normativa, y para efectos de que lo allí dispuesto deba ser acatado por la empresa, en la medida en que el “*mantener espacios propicios para las zonas de descanso, alimentación y esparcimiento de los trabajadores y conservar en buen estado de higiene y salubridad los servicios sanitarios*”, tienen íntima relación con la salubridad y la dignidad de los trabajadores, se anulará la expresión contenida en dicha cláusula que

textualmente dice “*en la medida de sus posibilidades*”.

Así las cosas, **se accederá** a anular de la citada cláusula, la expresión “*en la medida de sus posibilidades*”

Pliego de peticiones

ARTÍCULO 31

AUXILIOS ESPECIALES: LA EMPRESA reconocerá y pagará a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo los siguientes auxilios especiales:

(...)

b. Nacimiento de hijos

Por nacimiento de hijos el 70% del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).

Se tendrá derecho a tres (3) días hábiles adicionales a los de ley, de permiso remunerado si el nacimiento ocurre dentro del perímetro de la zona laboral del beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo; y a cinco (5) días hábiles adicionales a los de ley, de permiso remunerado si el nacimiento sucede en un sitio distante cien (100) kilómetros o más, por carretera, de su sede de trabajo. Estos permisos no son acumulables con otros permisos remunerados excepto con el de ley y deberán ser disfrutados inmediatamente después de la fecha del nacimiento. En caso de que el trabajador esté disfrutando de vacaciones y/o compensatorios, estos se interrumpen por el término del permiso.

PARÁGRAFO: Cuando dos (2) trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo sean cónyuges o compañeros permanentes, se reconocerá el auxilio por nacimiento a uno de los dos (2).

c. Fallecimiento de familiares

Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o compañero(a) permanente del trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, debidamente registrados en LA EMPRESA, se reconocerá y pagará un auxilio equivalente a dos (2.0) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

Se tendrá derecho a cinco (5) días hábiles de permiso remunerado.

En caso del fallecimiento de una de las personas de las líneas de

parentesco, diferentes a las enunciadas en el presente literal sólo se tendrá derecho al permiso remunerado. Estos permisos no son acumulables con otros permisos y deberán tomarse inmediatamente después de la fecha del fallecimiento. En caso de que el trabajador esté disfrutando de vacaciones y/o compensatorios, éstos se interrumpen por el término del permiso.

PARÁGRAFO: Para recibir el auxilio económico de los literales a, b y c, deberá presentarse ante LA EMPRESA el documento comprobatorio correspondiente, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de ocurrencia del hecho.

(...)

Laudo arbitral

Dieciocho: Auxilio por nacimiento de hijo: Se concede un auxilio equivalente a dos (2) días de salario básico del trabajador.

Parágrafo: Cuando dos (2) trabajadores beneficiarios del laudo sean cónyuges, compañeros permanentes o padres del menor, se reconocerá el auxilio por nacimiento únicamente a uno de los dos (2).

Diecinueve: Fallecimiento de familiares: Se concede un auxilio económico equivalente a tres (3) días de salario básico del trabajador por muerte de padres, hijos, cónyuge o compañero(a) permanente.

Argumentos del recurrente

Para la organización sindical, el Tribunal dejó de pronunciarse sobre el parágrafo que prevé la exigencia de presentar el documento comprobatorio correspondiente del hecho que causa el beneficio, lo cual puede dar lugar a un estado de conflictividad entre las partes a la hora del reconocimiento del auxilio, por lo que solicita la devolución del laudo para que los árbitros se pronuncien sobre dicha

petición.

XXI. CONSIDERACIONES

En el acta No. 3 (folio 47 cuaderno 2), en la discusión que tuvieron los árbitros relacionada con los auxilios del artículo 31 del pliego de peticiones, negaron los permisos por nacimiento de hijos y muerte de familiares, en cambio concedieron unos auxilios en los términos que quedaron reseñados; sin embargo, contrario a lo que ocurrió con la regulación del permiso por matrimonio (folio 46 *ibid.*), que también tenía una petición en el párrafo del literal c) del aludido artículo 31 del pliego sindical, atinente al documento que el trabajador beneficiario de la prerrogativa extralegal debe presentar al empleador, el Tribunal si bien no dispuso una regulación en ese tema para los auxilios por nacimiento de hijos y fallecimiento de familiares, tal circunstancia no genera ninguna incertidumbre respecto de la forma de darle cumplimiento a lo allí dispuesto, esto es, con la presentación de los certificados de nacimiento o defunción según el caso, y que amerite su modulación como lo requiere la organización sindical.

Lo advertido, por cuanto a pesar de que la Corte, puede en forma excepcional introducir modulación de las cláusulas arbitrales, como una forma de preservar los derechos y prestaciones originados en la negociación colectiva, ante vicios susceptibles de corrección, y para no desfigurar la medida de equidad y de justicia que dieron los árbitros a la controversia, no se observa en la normativa que es objeto de

estudio la necesidad de proceder en ese sentido.

En consecuencia, **no se accede a la modulación solicitada.**

Pliego de peticiones

ARTÍCULO 32

Educación

1. Para los hijos

LA EMPRESA reconocerá el auxilio de educación de la siguiente forma:

Para los hijos del trabajador y pensionado por jubilación, vejez o invalidez, siempre y cuando sean menores de 25 años, sean solteros y estén estudiando.

Por guardería, preescolar, primaria y bachillerato se reconocerán tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) por período académico.

Para educación superior se reconocerán tres punto cuarenta y tres (3.5) (sic) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), por semestre.

PARÁGRAFO 1: En caso de fallecimiento del trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, sus hijos menores de 18 años y los mayores de 18 años que sean solteros y que no hayan cumplido 25 años de edad y estén estudiando, seguirán recibiendo el auxilio de educación.

2. Para los trabajadores

LA EMPRESA reconocerá al trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, por semestre, para pregrado tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV). Para postgrado se reconocerá tres punto cinco (3.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

PARÁGRAFO 2: LA EMPRESA estructurará un programa anual de educación y patrocinio que consulte las necesidades

organizacionales de movilización de competencias.

Laudo arbitral

Veinte: Educación. *La FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO, otorgará 12 becas anuales para estudios de nivel tecnológico con la Institución Universitaria Pascual Bravo (IUPV).*

Argumentos del recurrente

Para el recurrente la petición sindical estaba relacionada con los beneficios para educación de los hijos del trabajador o pensionado de la empresa, que en su criterio, el Tribunal no hizo ninguna mención, y por ello, solicita la devolución del laudo, con el propósito de que se pronuncie.

XXII. CONSIDERACIONES

Sobre el beneficio de educación para hijos del trabajador y pensionado, y que como bien lo resalta el sindicato, el Tribunal de arbitramento no hizo ningún pronunciamiento a ese respecto, debe destacar la Sala, que si bien es cierto se pretermitió por parte de los árbitros resolver sobre ese punto, a pesar de haberse peticionado en el pliego, dicha circunstancia no conlleva a que deba devolverse el laudo para que se provea sobre el mismo, en tanto que para esos efectos, se contaba con el instrumento procesal adecuado, cuando quiera que “*se omita resolver sobre cualquiera de los extremos de la litis o sobre cualquier otro punto que de conformidad con la ley debía ser objeto de pronunciamiento*”, como era el de solicitar la adición o complementación del laudo

arbitral, dentro del término legalmente previsto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 287 del Código General del Proceso, aplicable al campo laboral en virtud del principio de la integración normativa de que trata el artículo 145 del C.P.L. y de la S.S.

Precisamente, la Sala al referirse al punto relacionado con el citado remedio procesal, destacó que la solicitud de adición, aclaración o complementación del Laudo arbitral, debe ser formulada ante el propio Tribunal de arbitramento, antes de la ejecutoria de éste, pues en sede de anulación no es factible que la corte aclare o corrija el laudo, y menos aún, se destaca en esta oportunidad, devolverlo como lo solicita el recurrente, para esos efectos, cuando las partes no activaron el remedio procesal que en derecho corresponde. Para el efecto, pueden consultarse las sentencias de esta Corporación CSJ SL 3539-2020 – CSJ SL 15499-2015.

En consecuencia, la devolución del laudo es viable cuando los árbitros declaran su falta de competencia o se inhiben de adoptar una decisión de fondo a pesar de estar facultados para ello, pero no respecto de puntos que omitió resolver el Tribunal, en tanto se reitera, en tales eventualidades debe acudir al remedio procesal de la solicitud de adición o complementación del Laudo.

En tal sentido, **se negará** la solicitud de devolución del

sindicato.

Pliego de peticiones

ARTÍCULO 36

**GARANTIAS SINDICALES: PERMISOS SINDICALES
REMUNERADOS**

LA EMPRESA concederá los siguientes permisos sindicales remunerados, incluyendo refrigerios o subsidio de localización, según el caso:

Permisos Juntas Directivas

Diez (10) días hombre-semana, acumulables hasta por dos semanas, para ser utilizados entre los miembros de la Junta Directiva Nacional; se concederán además cuarenta y ocho (48) horas hombre-semana, no acumulables, para la realización de diligencias sindicales.

Estos permisos serán informados por los integrantes de la Junta Directiva Nacional, en comunicación escrita o medio digital dirigida con dos (2) días hábiles de antelación, al Director de Gestión Humana o quien haga sus veces, cuando se trate de miembros de la Junta Directiva Nacional;

El trámite se realizará ante el jefe de la sede respectiva, en el caso de las subdirectivas.

Parágrafo: LA EMPRESA suministrará doce (12) pasajes aéreos ida y regreso a destinos nacionales durante la vigencia de la convención colectiva para la realización de diligencias propias de la junta directiva nacional.

Permisos para acción sindical en las sedes

Sesenta (60) días anuales para distribuir entre todos los miembros de la Junta Directiva Nacional, con el objeto de atender las necesidades de los trabajadores y su organización sindical en la sede de LA EMPRESA, en ejercicio de los derechos y obligaciones que por su naturaleza tiene el Sindicato. Para la utilización de éstos (sic) permisos, se comunicarán por escrito o en medio digital a LA EMPRESA con cinco (5) días hábiles de antelación, al Director de Gestión Humana, o al jefe de la respectiva sede, según sea el sitio de trabajo de la persona que hace uso del permiso.

Permisos generales

Ciento veinte (120) días de permisos para asistir a Asambleas, Congresos, Cursos Sindicales, Plenos y Encuentros, los cuales se acordarán previa solicitud por escrito o en medio digital, con tres (3) días hábiles de antelación, al Director de Gestión Humana o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO: Las comunicaciones de solicitud de permisos establecidos en el literal c, deberán ser lo suficientemente claras y radicarse en las oficinas de correspondencia de LA EMPRESA; si vencidos los días de antelación, LA EMPRESA no hubiere dado respuesta, éstos se considerarán aprobados.

Laudo arbitral

Veintitrés: Permisos sindicales remunerados. *Para las actividades sindicales, se concede un total de 36 horas mensuales de permiso remunerado.*

Para las reuniones de la Junta Directiva, se concede a cinco (5) de sus integrantes, 4 horas mensuales de permiso remunerado a cada uno de ellos.

Los anteriores permisos no son acumulables y deben ser informados con cinco (5) días hábiles de antelación y por escrito.

Argumentos del recurrente

Para el sindicato, en la forma como resolvió el Tribunal, únicamente quedaron comprendidos los permisos de la Junta Directiva, pero en lo demás, no hubo pronunciamiento al respecto. Menciona, que en todo caso, si se examinan los estatutos de la organización sindical, la Junta Directiva está compuesta por catorce (14) miembros, por lo que para tomar decisiones, requiere de una mayoría absoluta de sus dignatarios, es decir, ocho (8), de tal suerte que, con tan solo unos permisos para cinco (5) de los integrantes no sería posible sesionar, y mucho menos, resolver las cuestiones propias de su labor sindical.

Acorde con lo anterior, solicita a la Corte la modulación de la cláusula arbitral con el fin de que se amplíen los permisos o en su defecto, se devuelva al Tribunal para que se pronuncie. Agrega que los árbitros tampoco se pronunciaron sobre los tiquetes aéreos ni sobre los permisos generales.

XXIII. CONSIDERACIONES

En materia de permisos sindicales, tal como se explicó al resolver la inconformidad de la empresa con la norma arbitral, el Tribunal concedió un total de 36 horas mensuales de permiso remunerado para actividades sindicales, y a la Junta Directiva cuatro (4) horas mensuales a cinco (5) de sus integrantes.

En ese orden, nuevamente el apoderado de la organización sindical confunde la negativa parcial con la falta de pronunciamiento respecto a una petición sindical, pues el hecho de que el colegiado resuelva en conceder una prerrogativa en menores términos o aditamentos a los exigidos, no significa omisión en el estudio, descuido de los componedores en su función, u omisión en la tarea para la cual fueron convocados, por el contrario, es la resolución del conflicto de intereses en un justo medio o equilibrio entre las partes, propio del principio de equidad.

En este caso, los árbitros consideraron prudente reducir el número de permisos sindicales remunerados, con el fin de que la organización sindical los administre de la

mejor forma, con el objetivo de llevar a cabo las diversas actividades, y para los miembros de la Junta Directiva, atendiendo a las especiales tareas que ejercen sus dignatarios, también un determinado número de permisos.

El hecho de que no hayan accedido al total de días requerido, como tampoco a tiquetes aéreos o facilidades de movilización para dichos miembros, hace parte de la labor autónoma de los arbitradores, que con los medios que tenían a su alcance, analizando el contexto del conflicto y las alegaciones de las partes, concluyeron que ese número de permisos y en esos términos, era lo que mejor se adecuaba a las expectativas de los contendientes, lo cual debe ser respetado, ya que la Corte no puede asaltar esa función y considerar otro número de permisos u otras alternativas con el propósito de amoldarse a los intereses de una de ellas, particularmente al sindicato, según sus necesidades, pues eso debió exponerse y debatirse ante los árbitros, quienes resuelven con una justa medida, o también denominado punto medio.

Que en la práctica los permisos concedidos sean insuficientes o no se acompasen con la labor que deben realizar los directivos sindicales, no es motivo de anulación, ni mucho menos de modulación de la cláusula arbitral, esto último, solo es viable y de manera excepcional en cabeza de la Corte, como se dijo en un análisis anterior, para introducir elementos que modifiquen el significado, alcance o entidad de la norma arbitral, y despojarla de rasgos jurídicos o económicos que la convierten en ilegal o inequitativa, pero

todo, en aras de preservar al máximo la labor de los componedores y darle claridad al beneficio o prerrogativa concedida, jamás como una posibilidad de eliminar o sustituir la función arbitral al acomodo de una de las partes.

No se debe olvidar, que los permisos sindicales hacen parte de la faceta positiva del derecho de asociación sindical, lo cual los hace indispensable para que los directivos del cuerpo colegiado puedan cumplir con las actividades propias de su función sindical, lo mismo que para el resto de trabajadores y demás actividades indispensables para el adecuado funcionamiento y desarrollo del ente sindical; de manera que, ni siquiera la regulación convencional o arbitral son un límite al ejercicio efectivo del derecho fundamental, pues si en algún momento se ve comprometido gravemente el ejercicio sindical con la falta o negativa de dichos permisos, el empleador está en la obligación de subsanar ese aspecto, y garantizar que el derecho de asociación y representación sindical salgan a flote, claro está, con apoyo en los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad.

En tal sentido, **se negará** la solicitud sindical.

Pliego de peticiones

ARTÍCULO 38

(...)

Parágrafo 3: ACCESO A ÁREAS DE TRABAJO

De acuerdo con las necesidades sindicales, LA EMPRESA conferirá autorizaciones a las directivas sindicales para realizar en las

sedes reuniones informativas con el personal sindicalizado.

Laudo arbitral

Veintiséis: Información. A las directivas sindicales, de acuerdo con sus necesidades, se les facilitará en la medida de lo posible y sin que se afecte la prestación del servicio, autorización para que estos den la información a sus afiliados.

Argumentos del recurrente

Para el sindicato, se debe devolver el laudo al Tribunal, ya que no se pronunció sobre la utilización de las sedes de la empresa a efectos de que los directivos sindicales puedan dar la información a sus afiliados, pues la forma como quedó redactada la cláusula resulta inútil, ya que de por sí, la organización sindical es libre de informar a sus miembros por el medio que a bien tenga, pero lo que se petitionó fue la posibilidad de realizar en las sedes de la empresa las reuniones informativas.

XXIV. CONSIDERACIONES

La organización sindical no está de acuerdo con la concesión efectuada por los árbitros, pues en su criterio, la aspiración sindical estaba orientada a la utilización de las sedes o instalaciones de la empresa, con el propósito de llevar a cabo las reuniones informativas a su personal, y no la acción de informar, que para el recurrente es propia del ejercicio sindical, lo que convierte la disposición arbitral en

inocua.

Pues bien, como el colectivo sindical están inconforme con lo que los componedores reconocieron en este punto, es decir, que no se ajusta a sus expectativas, es claro que ello no es razón para devolver el laudo arbitral, por cuanto el Tribunal resolvió de fondo, sólo que en un sentido distinto a las aspiraciones de los trabajadores.

No obstante, lo anterior, considera la Sala que para evitar equivocadas interpretaciones al momento de darle cumplimiento a lo dispuesto por los árbitros en la cláusula objeto de estudio, se hace necesario **modularla**, para que se entienda que las reuniones allí previstas, son para que sean realizadas en la sede de la empresa.

En consecuencia, **se negará** la solicitud de devolución del recurrente, pero **se modula** en los términos indicados precedentemente.

Como hasta aquí se circunscriben los puntos de impugnación de las dos partes, se da por terminado el estudio del recurso de anulación.

Sin costas.

XXV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL**, administrando

Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: ANULAR del laudo arbitral de 26 de febrero de 2020, proferido por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo que se suscitó entre el **SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE LOS TRABAJADORES DE SERVICIOS DE TRANSPORTE Y CONEXOS “SINTRASERTRA”** y la **FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO**, el artículo 12 del laudo en su totalidad (“*caducidad de las faltas*”).

SEGUNDO: ACCEDER a la solicitud de devolución del laudo arbitral formulada por el sindicato, para que los árbitros se pronuncien sobre el inciso del artículo 21 del pliego de peticiones y su primer párrafo (“*vacaciones*”), de conformidad con lo explicado en la parte motiva.

TERCERO: ANULAR la expresión “*en la medida de sus posibilidades*”, contenida en el artículo 26 del Laudo Arbitral, relacionada con “*baños y orinales*”.

CUARTO: NEGAR la devolución solicitada en relación con el artículo 26 del Laudo (“*información*”), pero **se modula** tal disposición, bajo el entendido que las reuniones allí previstas, son para que sean realizadas en la sede de la

empresa.

QUINTO: NO ACCEDER a la solicitud de anulación de los restantes artículos que fueron atacados por la empresa, ni a la devolución y modulación del laudo en relación con las demás disposiciones cuestionadas por el sindicato, conforme a los argumentos expuestos en la parte motiva de esta providencia.

QUINTO: Sin costas.

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

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral