



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

FERNANDO CASTILLO CADENA

Magistrado ponente

SL6476-2017

Radicación n.º 70386

Acta 15

Bogotá, D. C., tres (3) de mayo de dos mil diecisiete (2017).

La Corte decide el recurso de anulación interpuesto por el apoderado del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECANICA, METALICA, METALURGICA, SIDERURGICA, ELECTROMETALICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORAS, TRANSPORTADORAS, AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR "SINTRAIME"**, contra el Laudo Arbitral Complementario proferido el 2 de noviembre de 2016, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo suscitado entre la organización sindical recurrente y la empresa **BONEM S.A.**

I. ANTECEDENTES

1. El Ministerio del Trabajo mediante Resoluciones número 01493 del 14 de abril y 02808 del 10 de julio, ambas de 2014, convocó e integró un tribunal de arbitramento obligatorio para que dirimiera el conflicto colectivo suscitado entre la sociedad **BONEM S.A.** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA, METÁLICA, METALÚRGICA, SIDERÚRGICA, ELECTROMETÁLICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORAS, TRANSPORTADORAS, AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR «SINTRAIME»**, el que funcionó debidamente.

2. Una vez se cumplió el trámite arbitral correspondiente, el Tribunal de Arbitramento en providencia del 2 de febrero de 2015, profirió el laudo arbitral cuyo contenido aparece consignado en el documento de folios 145 a 166 del cuaderno 1.

3. Contra dicha decisión la organización sindical interpuso recurso de anulación, según folios 169 a 194 del cuaderno 1.

4. Esta Sala, mediante providencia SL12507-2016, del 3 de agos. 2016, rad. 70386, dispuso:

SEGUNDO.- Devolver del laudo para que el tribunal de arbitramento dentro de los cinco (5) días siguientes a su instalación, se pronuncie sobre la petición contenida en el artículo cuarto del pliego de peticiones (procedimiento para sanciones disciplinarias), conforme quedó explicado en la parte motiva de esta providencia.

5. Remitido nuevamente el expediente a esta Corporación, se observó que: *«(i) no obra huella de la forma cómo se notificó a las partes la decisión arbitral; (ii) la fecha en que se produjo la notificación; y (iii) la data en que se interpuso el recurso de anulación. Además, que la concesión del recurso extraordinario fue ordenada mediante providencia del 12 de noviembre de 2016 (folio 70 del cuaderno de la*

Corte), únicamente por la Presidente del Tribunal de Arbitramento y no por todos los árbitros».

6. En vista de lo anterior, la Sala, mediante auto AL588-2017, del 1º de feb. 2017, rad. 70386, ordenó *«DEVOLVER el expediente al Tribunal de Arbitramento de origen, para que procede a la mayor brevedad a corregir las irregularidades anotadas».*

7. El Tribunal de Arbitramento corrigió las irregularidades mencionadas, en auto de 9 de marzo de 2017.

8. En escrito obrante a folios 78 a 81 del cuaderno de la Corte, el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA, METÁLICA, METALÚRGICA, SIDERÚRGICA, ELECTROMETÁLICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORAS, TRANSPORTADORAS, AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR «SINTRAIME», por medio de apoderado, interpuso recurso de anulación en contra del referido laudo arbitral complementario.

9. A través de providencia del 29 de marzo de 2017, se corrió traslado a la parte opositora, empresa BONEM S.A., por el término de tres (3) días.

10. Según informe secretarial del 6 de abril de 2017 (fl. 85), *«NO se presentó escrito de oposición».*

11. Así, entonces, se procede a resolver lo pertinente.

II. RECURSO DE ANULACIÓN

La referida organización sindical busca que la Corte *«1.- ordene la devolución del expediente para que el Tribunal de Arbitramento resolviendo la petición denominada ESCALA GENERAL DE SANCIONES. 2.- Decrete la nulidad parcial de lo resuelto en el sentido*

de incluir dentro del procedimiento establecido los despidos que se produzcan sin justa causa».

- Pliego de peticiones

«Artículo 4- PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES DISCIPLINARIAS.
Cuando un trabajador presuntamente incurra en falta que puede acarrearle una sanción disciplinaria, la empresa se ceñirá al siguiente procedimiento:

- a) Cometida la supuesta falta, la empresa dentro de los 3 días siguiente (sic) lo citará por escrito a descargos, con copia al sindicato, indicando en ella la presunta falta cometida, la fecha y hora en que la cometió, el día y la hora en que debe rendir sus descargos, que en ningún caso será superior a tres (3) días después de su notificación.
- b) Los descargos serán rendidos por el trabajador inculpado en horas hábiles de trabajo de su turno respectivo y con la asesoría de dos (2) integrantes del sindicato designados por el trabajador. En caso de omitirse alguno de estos procedimientos los descargos y la falta cometida no tendrán ninguna validez.
- c) Escuchados los descargos, la empresa dispondrá de un máximo de dos (2) días hábiles para notificar al trabajador la decisión.
- d) Si la decisión es la sanción y el trabajador no estuviere de acuerdo con esta podrá acudir en apelación ante el gerente general. La apelación la hará por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la sanción.

ESCALA GENERAL DE SANCIONES

La empresa se ceñirá a la siguiente escala de sanciones:

- a) Por la primera falta, llamada de atención verbal
- b) Por la segunda falta, llamada de atención escrita
- c) Por la tercera falta, suspensión de un (1) día
- d) Por la cuarta falta, suspensión de dos (2) días
- e) Por la quinta falta, suspensión de tres (3) días, siendo ésta última la suspensión máxima aplicada al trabajador.

A partir de la firma de la presente convención las faltas cometidas por los trabajadores con anterioridad a la fecha de la misma quedan anuladas y en consecuencia para efectos de sanciones disciplinarias se tomará como primeras las que se cometan en el futuro. Las sanciones prescribirán para todos los efectos a los tres (3) meses de haberse impuesto»

- Laudo arbitral

«PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

- a. Una vez ocurra una presunta falta, la empresa, dentro de los cinco (5) días hábiles laborables siguientes de la ocurrencia, deberá citar a descargos por escrito, y en ella se indicará la presunta falta. Si el trabajador es afiliado, se enviará copia de la citación al sindicato.
- b. Los descargos se deberán presentar en horas hábiles laborables diurnas de oficina de lunes a viernes. Si el trabajador fuere beneficiario de este laudo, con la asesoría de dos (2) representantes del sindicato designados por el trabajador. De lo anterior se dejará constancia en acta debidamente firmada por los intervinientes. Si una de las partes se niega a firmar el acta de descargos se dejará la correspondiente constancia.
- c. Escuchado los descargos, la empresa dispondrá de un término máximo de cinco (5) días hábiles laborables para notificar al trabajador la decisión.
- d. Si la decisión es la sanción y el trabajador no estuviera de acuerdo con esta, podrá acudir en apelación, en efecto suspensivo, ante el Gerente General o quien haga sus veces. La apelación la hará por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles laborables siguientes a la fecha de la notificación de la sanción. El Gerente General o quien haga sus veces, resolverá igualmente en un lapso no superior a cinco (5) días hábiles laborables.
- e. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se haga pretermitiendo este trámite.

En cuanto a la escala general de sanciones contemplada en el artículo cuarto del pliego de peticiones, este Tribunal, por mayoría, entiende que la decisión debe referirse únicamente al procedimiento para sanciones disciplinarias, pues la H. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral así lo expresa cuando expone su criterio respecto a la potestad de los árbitros en el siguiente sentido: "reitera en esta oportunidad, en punto a la facultad de los árbitros de establecer un procedimiento disciplinario previo a la imposición de sanciones o al despido puesto que ello responde a la protección del proceso tendiente a garantizar al trabajador para que, previamente a la imposición de una sanción disciplinaria o su desvinculación por justa causa, tenga la oportunidad de presentar sus descargos y que sea la misma empresa la que adopte la decisión pertinente "por lo dicho le corresponde al Tribunal de arbitramento, pronunciarse frente a este punto del pliego de peticiones, en consecuencia habrá de devolverse el laudo al Tribunal para lo pertinente, conforme a lo previsto en el art. 143 del Código Procesal del Trabajo y de la seguridad y Social." ; y porque, finalmente la H. Corte Suprema, al resolver, en el ordinal segundo, textualmente señaló: "Devolver del (sic) laudo para que el Tribunal dentro de los cinco (5) días siguientes a su instalación, se pronuncie sobre la petición contenida en el artículo cuarto del pliego de peticiones (procedimiento para sanciones disciplinarias), conforme quedó explicado en la parte motiva de esta providencia".

Adicionalmente, este Tribunal, igualmente por mayoría, considera que no obstante la alusión que la H. Corte hace en sus razonamientos consignados en la sentencia a "en punto a la facultad de los árbitros de establecer un procedimiento disciplinario previo a la imposición de sanciones **o al despido**" (negrillas fuera de texto), su decisión no puede hacer referencia a despidos, pues estaría fallando por fuera de lo pedido por el Sindicato en su Pliego de Peticiones.

(...)

En cuanto a la ESCALA GENERAL DE SANCIONES, este Tribunal, por mayoría, resuelve negar por inconveniencia la petición, al considerar que hoy más que nunca y en un mercado globalizado, las empresas tienen que lograr una mayor competitividad y agilidad en sus actuaciones, teniendo a plenitud su competencia sancionatoria conforme a la ley, para despidos con o sin justa causa.

- Argumentos de la organización sindical impugnante

1. Sostiene que esta Corte en la sentencia fechada el 3 de agosto de 2016 decidió el recurso de anulación interpuesto por la organización sindical, « Ordenando en el numeral SEGUNDO. "Devolver del (sic) laudo para que el tribunal dentro de los cinco (5) días siguientes a su instalación, se pronuncie sobre la petición contenida en el artículo cuarto del pliego de peticiones (procedimiento para sanciones disciplinarias) conforme quedó explicado en la parte motiva de esta providencia." (...)» y la «motivación aludida, la Corte reiteró la facultad que tienen los árbitros para establecer un procedimiento disciplinario previo a la imposición de sanciones o al despido "puesto que ello responde a la protección del proceso tendiente a garantizar al trabajador para que, previamente a la Imposición de una sanción disciplinaria o su desvinculación por justa causa, tenga la oportunidad de presentar sus descargos y que sea la misma empresa la que adopte la decisión pertinente". "Por lo dicho, le corresponde al Tribunal de arbitramento, pronunciarse frente a este punto del pliego de peticiones, en consecuencia, habrá de devolverse el laudo al tribunal para lo pertinente».

2. Asevera que los árbitros no resolvieron los diferentes aspectos contenidos en el punto cuatro, pues si se analiza el mismo, tiene un capítulo denominado ESCALA GENERAL DE SANCIONES, el cual no fue motivo de solución, por lo que debe ser complementada.

3. Añade que el Tribunal se apartó de lo ordenado, toda vez que esta corporación «tiene definido desde vieja data la posibilidad que tienen los árbitros de establecer procedimientos para poder dar por despido a un trabajador tal como lo rememora esta corporación en la sentencia el 26 de febrero de 2014 en la que fue ponente la doctora

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO con número SL 3269 - 2014 y Radicación no. 57288».

4.- Aduce que es palmario que si se aspira garantizar el debido proceso en un trámite disciplinario, debe incluirse también para el proceso sancionatorio, lo que es coherente con lo orientado por la Corte Constitucional, sentencia C -593 de 2014, en la se analizó, entre otras cosas, la obligación de aplicar el debido proceso en los trámites disciplinarios laborales del sector privado.

Concluyó que, de *«esta manera el Tribunal ha debido incluir dentro del tramite disciplinario, la situación de quien va a ser despedido invocando una justa causa».*

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Esta Corporación entiende que la inconformidad del sindicato con la decisión arbitral complementaria, estriba, en rigor, en que: (i) el cuerpo colegiado debió *«incluir dentro del trámite (sic) disciplinario, la situación de quien va a ser despedido invocando una justa causa»*, y en ese horizonte pretende que se *« (...) ordene la devolución del expediente para que el Tribunal de Arbitramento resolviendo la petición denominada ESCALA GENERAL DE SANCIONES. 2.- Decrete la nulidad parcial de lo resuelto en el sentido de incluir dentro del procedimiento establecido los despidos que se produzcan sin justa causa»*; y (ii) el Tribunal no resolvió los diferentes aspectos contenidos en el punto cuatro, pues si se analiza el mismo, tiene un capítulo denominado ESCALA GENERAL DE SANCIONES, el cual no fue motivo de solución, por lo que debe ser complementada.

1. Como se recuerda, en la parte resolutive de la providencia por medio de la cual esta Corporación devolvió el laudo arbitral paladinamente se indicó que el Tribunal de Arbitramento debía pronunciarse en torno a la solicitud del sindicato *«contenida en el artículo cuarto del pliego de peticiones (**procedimiento para***

sanciones disciplinarias), conforme quedó explicado en la parte motiva de esta providencia» (negrillas fuera de texto).

Dicho precepto reza:

«Artículo 4- PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Cuando un trabajador presuntamente incurra en falta que puede acarrearle una sanción disciplinaria, la empresa se ceñirá al siguiente procedimiento:

- e) Cometida la supuesta falta, la empresa dentro de los 3 días siguiente (sic) lo citará por escrito a descargos, con copia al sindicato, indicando en ella la presunta falta cometida, la fecha y hora en que la cometió, el día y la hora en que debe rendir sus descargos, que en ningún caso será superior a tres (3) días después de su notificación.*
- f) Los descargos serán rendidos por el trabajador inculpado en horas hábiles de trabajo de su turno respectivo y con la asesoría de dos (2) integrantes del sindicato designados por el trabajador. En caso de omitirse alguno de estos procedimientos los descargos y la falta cometida no tendrán ninguna validez.*
- g) Escuchados los descargos, la empresa dispondrá de un máximo de dos (2) días hábiles para notificar al trabajador la decisión.*
- h) Si la decisión es la sanción y el trabajador no estuviere de acuerdo con esta podrá acudir en apelación ante el gerente general. La apelación la hará por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la sanción.*

ESCALA GENERAL DE SANCIONES

La empresa se ceñirá a la siguiente escala de sanciones:

- f) Por la primera falta, llamada de atención verbal*
- g) Por la segunda falta, llamada de atención escrita*
- h) Por la tercera falta, suspensión de un (1) día*
- i) Por la cuarta falta, suspensión de dos (2) días*
- j) Por la quinta falta, suspensión de tres (3) días, siendo ésta última la suspensión máxima aplicada al trabajador.*

A partir de la firma de la presente convención las faltas cometidas por los trabajadores con anterioridad a la fecha de la misma quedan anuladas y en consecuencia para efectos de sanciones disciplinarias se tomará como primeras las que se cometan en el futuro. Las sanciones prescribirán para todos los efectos a los tres (3) meses de haberse impuesto» (subrayas fuera de texto).

Por su parte, el laudo arbitral dispuso:

«PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

a. Una vez ocurra una presunta falta, la empresa, dentro de los cinco (5) días hábiles laborables siguientes de la ocurrencia, deberá citar a descargos por escrito, y en ella se indicará la presunta falta. Si el trabajador es afiliado, se enviará copia de la citación al sindicato.

b. Los descargos se deberán presentar en horas hábiles laborables diurnas de oficina de lunes a viernes. Si el trabajador fuere beneficiario

de este laudo, con la asesoría de dos (2) representantes del sindicato designados por el trabajador. De lo anterior se dejará constancia en acta debidamente firmada por los intervinientes. Si una de las partes se niega a firmar el acta de descargos se dejará la correspondiente constancia.

c. Escuchado los descargos, la empresa dispondrá de un término máximo de cinco (5) días hábiles laborables para notificar al trabajador la decisión.

d. Si la decisión es la sanción y el trabajador no estuviera de acuerdo con esta, podrá acudir en apelación, en efecto suspensivo, ante el Gerente General o quien haga sus veces. La apelación la hará por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles laborables siguientes a la fecha de la notificación de la sanción. El Gerente General o quien haga sus veces, resolverá igualmente en un lapso no superior a cinco (5) días hábiles laborables.

e. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se haga pretermitiendo este trámite.

Basta una lectura somera de los dos textos en precedencia para prontamente percatarse que el Tribunal de Arbitramento atinó en su decisión, toda vez que se ciñó con rigurosidad al querer expreso de la organización sindical, esto es, establecer un procedimiento o trámite en lo que respecta a la imposición *de sanciones disciplinarias*, mas no en los eventos de fenecimiento de la relación laboral. Dicho en otras palabras, los árbitros interpretaron la verdadera intención de los trabajadores y no decidieron por fuera del ámbito delimitado por el sindicato en el pliego de peticiones, sujetándose así con estrictez a lo estatuido en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Aquí y ahora, se impone traer a colación la providencia de anulación CSJ SL, del 1º de jun. 2005, rad. 25583, reiterada, entre otras, en las sentencias CSJ SL, del 4 dic. 2012, rad. No. 5550, CSL SL7078-2016, del 25 may. 2016, rad. 67699, y CSJ SL4206-2017, del 15 mar. 2017, rad. 76699, en cuanto a que *«el arbitramento debe respetar el principio de congruencia (C. de P.C. art. 672-8 y 9) en su triple implicación: a) Absteniéndose de resolver en puntos no sujetos a su decisión, b) Considerándose imposibilitado para conceder ultra petita, es decir más de lo pedido; y C) Decidiendo todos los puntos planteados» (Sentencia de la Sala Plena Laboral del 19 de julio de 1982). Gaceta Judicial No. 2410».*

Y recientemente, en fallo CSJ SL7078- 2016, del 25 may. 2016, rad. 67699, se razonó:

Esto, claro, sin soslayar que el Tribunal de Arbitramento debe advertir aspectos tales como no inmiscuirse en derechos de las partes y que la decisión le rinda culto al principio de congruencia, esto es, que no otorgue beneficios que no fueron implorados en el pliego de peticiones, como tampoco reconocerlos con una suma mayor”.

Si bien la Corte en la providencia que ordenó la devolución del laudo arbitral expuso que los Tribunales de Arbitramento tienen competencia no solo para pronunciarse alrededor de los procedimientos para imponer sanciones disciplinarias, sino también para dar por terminado los contratos de trabajo, este último aspecto fue traído como una explicación general y abstracta, con una finalidad secundaria en la decisión, vale decir, se trató de un «*dicho al pasar*», una mera consideración *obiter dicta*, sin carácter o fuerza vinculante y trascendencia en la parte resolutive, pues es obvio que frente a un tema que *jamás* fue propuesto por los trabajadores en el pliego de peticiones y, por ende, tampoco se discutió por los protagonistas sociales durante la etapa de arreglo directo, tanto esta Corporación como el Tribunal de Arbitramento carecían de toda competencia para definirlo.

Pero hay más. El debate planteado por la organización sindical en el primigenio recurso de anulación tuvo únicamente como báculo lo concerniente al trámite sancionatorio y sobre esa argumentación esta Sala estudió y resolvió la impugnación, pensar ahora que esta Corporación o que el Tribunal de Arbitramento podía salirse del marco de discusión, sería tanto como desconocer los principios de claridad y lealtad procesal y actuar sin probidad alguna.

En armonía con lo discurrido, no es viable la devolución del laudo arbitral ni su anulación.

2. Tiene adoctrinado la Corte (sentencia CSJ SL8157-2016, del 8 de jun. 2016, rad. 74171), que de acuerdo con el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, al momento de emitir una sentencia que resuelve un recurso de anulación, puede adoptar las siguientes decisiones: (I) declarar exequible el laudo, confiriéndole fuerza de sentencia o, lo que es lo mismo, NO anularlo; (II) anularlo cuando aparezca fundado un motivo de invalidez; (III) devolver el expediente al Tribunal cuando los árbitros hayan omitido decidir sobre algunos puntos para los cuales fueron convocados. De la mano con esas tres posibilidades de orden legal en las que puede desembocar el resultado del recurso, y de forma muy excepcional, la jurisprudencia de esta Corporación, en aras de preservar la voluntad de los árbitros y, en esa medida, salvaguardar el arbitraje como uno de los medios eficaces y óptimos para la solución de los conflictos colectivos, ha aceptado la viabilidad de introducir (IV) «[...] *precisos elementos que modifiquen el significado, alcance, o entidad de una cláusula, para despojarlas de los rasgos jurídicos o económicos que las hacen ilegal o inequitativa*» (CSJ SL, 15 may. 2007, rad. 31381).

En lo atinente a la Escala General de Sanciones, el cuerpo arbitral, por mayoría, la negó por *inconveniente* y explicó claramente las razones de su determinación, es decir, que su decisión no es inhibitoria, sino de fondo. En este orden de ideas el Tribunal no omitió pronunciarse al respecto y por ello no es procedente el reenvío del laudo arbitral, como tampoco su anulación pues el recurrente no exhibe fundamentos que conduzcan a adoptar tal medida.

3. Conclusión

No existe razón alguna para que el laudo arbitral complementario sea devuelto ni anulado, por lo que se rechazarán por improcedentes dichos pedimentos.

VI. DECISIÓN

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

RESUELVE:

RECHAZAR por improcedente las solicitudes de devolución y anulación del laudo complementario emitido el 2 de noviembre de 2016, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA, METÁLICA, METALÚRGICA, SIDERÚRGICA, ELECTROMETÁLICA, FERROVIARIA, COMERCIALIZADORAS, TRANSPORTADORAS, AFINES Y SIMILARES DEL SECTOR “SINTRAIME”**, y la sociedad **BONEM S.A.**

Cópiese, Notifíquese, Publíquese y envíese al Ministerio de Trabajo, para lo de su cargo.

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Presidente de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN