



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

Magistrado ponente

SL8948-2017

Radicación 76691

Acta 21

Bogotá, D. C., catorce (14) de junio de dos mil diecisiete (2017).

Decide la Corte el recurso de **ANULACIÓN** formulado por las **EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI – EMCALI EICE E.S.P.**, contra el laudo arbitral proferido el 1 de diciembre de 2016 por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio que dirimió el conflicto colectivo económico de trabajo, suscitado entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE EMPRESAS ESTATALES DE SERVICIOS PÚBLICOS Y OTRAS ENTIDADES DEL ESTADO – SINTRASERVIP** - y la recurrente.

I. ANTECEDENTES

El Sindicato de Trabajadores y Empleados de Empresas Estatales de Servicios Públicos y otras Entidades del Estado – SINTRASERVIP-, el 3 de marzo de 2016 presentó pliego de peticiones a las Empresas Municipales de Cali – EMCALI EICE E.S.P.; durante la etapa de arreglo directo se llegó a un acuerdo respecto a 43 artículos del pliego, se retiró el 13, y quedaron por definir 19 puntos.

El Ministerio del Trabajo integró el Tribunal de Arbitramento para decidir el conflicto laboral, y confirmó las decisiones de las partes respecto de los árbitros, con comunicaciones 150083 y 159616, del 22 de agosto y 7 de septiembre de 2016.

El Tribunal se instaló el 18 de noviembre de 2016, y ordenó que por secretaría se citara a las partes a audiencia, con el objeto que dieran cuenta sobre sus argumentos, posiciones, y aportaran las pruebas necesarias. Esa diligencia se realizó el 21 de noviembre de esa anualidad con la organización sindical, y el día 22 del mismo mes y año, con EMCALI.

Los árbitros solicitaron prórroga de 10 días para dictar el correspondiente laudo, la cual fue concedida por las partes.

II. EL LAUDO ARBITRAL

El Tribunal decidió el conflicto colectivo sometido a su conocimiento el 1.º de diciembre de 2016, y resolvió los 19 puntos que no tuvieron solución en la etapa de arreglo directo.

Para proferir su decisión, expuso que estaba sometido a limitaciones constitucionales y legales; que tomó en cuenta la situación financiera de la empresa; que sopesó las condiciones de las partes para ajustarse a los criterios de equidad, y efectuó un balance objetivo, proporcional y razonable *«de las incidencias económicas de los beneficios otorgados en las decisiones del Tribunal y de otra parte, un ajustado criterio para facilitar al Sindicato el ejercicio de las funciones propias de la Organización, [...]»*.

Por unanimidad el Tribunal se declaró inhibido para decidir los artículos 4.º, 7.º y 16 del pliego de peticiones, y concedió los demás.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Por intermedio de apoderado judicial, solicita el recurrente la anulación de las siguientes cláusulas:

1) Pliego de peticiones

ARTÍCULO 11. PERMISOS SINDICALES ESPECIALES.

EMCALI le otorgara (sic) 3650 días anuales de permiso sindical en favor de la organización sindical SINTRASERVIP.

PARÁGRAFO

A los trabajadores beneficiados con estos permisos sindicales especiales EMCALI le reconocerá su salario básico mensual más seis salarios mínimos legales mensuales por el período de tiempo en que este disfrutando el periodo sindical.

En el momento en que SINTRASERVIP se consolide como sindicato mayoritario EMCALI autorizara (sic) 730 días adicionales del permiso sindical especial en igualdad de condiciones de los permisos anteriores.

1.2) Laudo Arbitral

ARTÍCULO 11º. PERMISOS SINDICALES ESPECIALES.

EMCALI EICE E.S.P. le otorgará a SINTRASERVIP 1.800 días anuales de permiso sindical, debiendo comunicar la junta directiva de SINTRASERVIP a EMCALI EICE E.S.P. con cinco (5) días de anticipación, el nombre de los afiliados que utilizarán estos permisos.

PARAGRAFO: A los trabajadores beneficiarios con estos permisos sindicales especiales EMCALI EICE E.S.P. les reconocerá su salario promedio correspondiente al cargo que desempeñan.

1.3) Pliego de peticiones

ARTÍCULO 12. PERMISOS SINDICALES PARA CAPACITACIÓN

EMCALI otorgara (sic) 365 días anuales de permisos sindicales que requieran SINTRASERVIP, (sic) beneficiarios de estos permisos no les reconocerá remuneración diferente a la de su cargo.

1.4) Laudo Arbitral

ARTÍCULO 12º. PERMISOS SINDICALES PARA CAPACITACIÓN

EMCALI EICE E.S.P., otorgará 250 días anuales de permisos sindicales para actividades de capacitación de sus afiliados. A los beneficiarios de estos permisos no se les reconocerá remuneración diferente a la de su cargo.

1.5) Argumentos del impugnante

Indica que los permisos del artículo 11 se concedieron en una cuantía exorbitante de 1800 días, y los del 12, en 250 días anuales. En tal medida, dice, fue inequitativo dicho reconocimiento, ya que desvirtúa la razón y existencia de un contrato de trabajo, al disponer sobre 2050 días. Que no debe olvidarse que el sindicato solo tiene 54 afiliados, y de ellos, 4 son empleados públicos, y en tal medida, la convención aplicaría a 50 trabajadores oficiales de la empresa.

Expone:

Esa desmedida e irracional adjudicación de días de permiso sindical evidencia su inequidad manifiesta y concreta un despropósito y un desafuero que debe anularse. Dependiendo de cómo se repartan esos días, en la práctica equivalen a haber otorgado permisos sindicales permanentes, contrariando las directrices jurisprudenciales de las altas cortes del país.

Es realmente inaudito que los días de “permiso” (2050) superen casi nueve veces los días hábiles de labor en una empresa (239), máxime en una de servicios públicos domiciliarios como lo es EMCALI, lo cual acredita aún más la inequidad y el desafuero del laudo en esta materia.

Manifiesta que los árbitros tienen competencia para otorgar permisos, pero en todo caso su actuación se encuentra limitada por las «orientaciones de la Sala Laboral», y cita la sentencia con radicación 40534, para después concluir que en el laudo arbitral no se tuvo en cuenta que los mismos no debían afectar el normal desarrollo de la

empresa, y no se limitaron a la justificación que el sindicato debía realizar para su concesión.

Agregó lo siguiente:

Por lo expuesto la cláusula de permisos sindicales debe anularse. No puede perderse de vista que si bien existen otras convenciones en la empresa donde otras administraciones pactaron exorbitantes permisos sindicales, (i) los excesos del pasado no convalidan la inequidad de los árbitros, (ii) y si hipotéticamente se permitiera tener de parámetro los abusos del pasado (lo cual de suyo es absurdo), nótese en todo caso el descomunal exabrupto de los árbitros ya que los sindicatos que pactaron esas convenciones precedentes afilian el uno aproximadamente 1000 trabajadores y el otro aproximadamente 800 trabajadores, con lo cual es evidente la desproporción del (sic) 2050 días de permiso sindical a un sindicato que agrupa tan solo 50 trabajadores.

De ahí que ni siquiera bajo los parámetros de la sentencia de anulación de 4 de diciembre de 2012, radicación 55501, estaría justificado el desafuero en la concesión de los permisos sindicales impugnados.

Concluye que aun cuando los árbitros se percataron de la existencia de dos convenciones colectivas al interior de la empresa, no se atendieron los criterios de proporcionalidad, con lo que se vulneró el derecho a la igualdad, en perspectiva a lo dispuesto en esos acuerdos.

1.6.) La oposición

Advierte que el Tribunal se atuvo al principio de equidad para proferir su decisión, y sopesó la condición económica del empleador, las de vida digna de los trabajadores, y la incidencia sobre la economía nacional, a efectos de adoptar su decisión.

Solicita a la Corte no tener esas cláusulas como un conflicto económico, sino como uno de orden jurídico que puede ser reemplazado, en la medida que para la organización sindical es de vital importancia ejercer su actividad por conducto de los permisos sindicales, ya que, anular esa disposición, lesionaría «*el permiso prohibitivo de no reforma en peor, porque, se insiste, de anularlas no habría posibilidad jurídica de reemplazarlas*».

A continuación, expone:

Si nos atenemos a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, 1.800 días de permiso remunerado anuales, corresponden a toda la actividad sindical, entendida como asambleas generales y extraordinarias previstas en los estatutos sindicales; reuniones semanales de junta directiva; desplazamientos para atender comisiones sindicales dentro y fuera de la ciudad; reuniones de delegados de la junta directiva ante la Central de Trabajadores y Federación a la que pertenece el sindicato; actividades que contarán con un número determinado de afiliados en cada ocasión y nunca podrán tenerse como permisos permanentes, pues ello no corresponde al texto de la norma arbitral.

Informa que 250 días de permisos sindicales para capacitación, no son permanentes, y se distribuyen en el año según se programen o lleguen invitaciones de otras organizaciones sindicales, e indica que debe tenerse en cuenta que a los otros dos sindicatos existentes al interior de la empresa, se les concede una cantidad superior

IV. CONSIDERACIONES

Se precisa que jurisprudencial, como doctrinariamente, se han identificado en materia laboral dos clases de conflictos, uno de carácter jurídico y otro económico.

A efectos de la delimitación de uno y otro, esta Corporación en sentencia de anulación CSJ SL 891 – 2017, indicó:

El primero de los mencionados, tiene por sujetos al trabajador y al empleador, en tanto implica prestaciones directas; de allí, que el conflicto que pueda presentarse en la relación individual, tenga por objeto el amparo de un interés concreto, definido en una norma existente. Así, de presentarse alguna diferencia, sin que se solucione por las partes, corresponde al juez laboral conocer de los mismos, por disponerlo de esa manera el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001, según el cual, la jurisdicción ordinaria laboral conoce de «1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo», y finaliza con una sentencia, que solo tiene efectos entre las partes, y que se profiere en derecho.

Además, en el conflicto jurídico las partes, si así lo desean y con las formalidades de ley, se encuentran facultadas para someter sus diferencias a un tribunal de arbitramento, evento en el cual, los árbitros, al igual que un juez laboral, a quien reemplazan, fallan en derecho, con aplicación de una norma preexistente.

En el segundo, uno de los sujetos es un grupo de trabajadores que actúa como representante de una unidad definida de intereses, y el otro un empleador, o grupo de empleadores, cuyo contenido se dirige a establecer una serie de compromisos y de medios con el objeto de fijar las condiciones de trabajo, y se origina por la presentación de un pliego de peticiones que finaliza en una convención colectiva de trabajo o un pacto colectivo, y en ciertos eventos, en un laudo arbitral, por manera que en esta clase de conflictos, no se pretende aplicar normas preexistentes, sino de crearlas, y están en juego intereses abstractos de categoría, o de la profesión o actividad; de tal forma que se encuentran principalmente intereses económicos por satisfacer, en la medida que se pretende modificar el derecho vigente o crear uno nuevo.

(...)

En el evento en que las diferencias de las partes sean sometidas a un tribunal de arbitramento, éstos proceden «a decidir los puntos de los que no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación», conforme lo prevé el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual, adoptan su decisión en equidad, ya que escapa a las formulaciones de los jueces en derecho, en tanto están llamados a decidir en conciencia, pues su decisión conforma un nuevo estado para las partes.

De lo anterior se sigue que la razón no está de lado del opositor, pues en este asunto se está frente a un conflicto económico o de intereses, en tanto que con el mismo no se pretenden aplicar normas preexistentes, sino de crearlas.

En tal virtud, se rememora que la función de la Corte, entratándose del recurso de anulación, y según los términos del artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se contrae a examinar la regularidad del fallo arbitral; por lo que, si encuentra que los árbitros no extralimitaron sus funciones y facultades, le otorga fuerza de sentencia; pero si estos afectaron derechos constitucionales, legales o convencionales, lo procedente es anular las cláusulas del laudo, e igual hará en los casos excepcionales de inequidad manifiesta.

Además, con insistencia se ha dicho que a la Corte no le es permitido, una vez anulada una disposición, reemplazar a los árbitros, a efectos de proferir una decisión en equidad, pues su competencia se contrae únicamente a verificar la regularidad y legalidad del fallo arbitral. Sin embargo, se ha aceptado en algunos casos, y con la

finalidad de permitir la duración del precepto acusado, el modular aquellas decisiones arbitrales que presenten algún nivel de ilegalidad o inequidad.

Dicho esto, para la Sala los permisos sindicales son una herramienta eficaz para el desarrollo de la actividad sindical, que encuentra su fundamento en el artículo 39 de la Constitución Política, en concordancia con los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, siendo, por lo tanto, deber del empleador otorgarlos, eso sí, bajo ciertos límites que no afecten el servicio por parte de los trabajadores. De allí que se ha sostenido que los árbitros tiene la facultad para pronunciarse sobre los mismos, siempre y cuando resulten razonables y proporcionados, tal como se dijo, entre otras, en la sentencia CSJ SL 9347 – 2016, donde se sostuvo:

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 de anulación CSJ SL17654-2015, 24 nov. 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».

Por manera que la Sala, y con sustento en la sentencia anterior, encuentra que el Tribunal, en la forma como otorgó los permisos sindicales, tanto especiales como de capacitación, el primero en 1800 días, y el segundo en 250, no consultó la razonabilidad y proporcionalidad que deben acompañar sus decisiones, dado que pasó por alto que SINTRASERVIP cuenta con 57 afiliados (folio 4 del cuaderno 4), siendo por tanto inequitativa la forma en la que los concedió, y sin que lo otorgado a otras organizaciones en cantidad mayor, sea argumento para mantener estas disposiciones. De todos modos, estos permisos quedan regulados conforme a los términos legales.

Por lo visto, se anularán esas disposiciones.

2.) Pliego de peticiones

ARTÍCULO 19º. DURACIÓN MÁXIMA DEL ENCARGO

Los encargos podrán ser hasta de noventa (90) días calendario. Al cumplir este plazo la casilla se someterá a concurso de acuerdo al procedimiento establecido en el Reglamento de Selección y Enganche. Se exceptúan de este término las licencias, permisos sindicales, suspensiones, detenciones preventivas, capacitaciones e incapacidades.

2.1) Laudo arbitral

ARTÍCULO 19º. DURACIÓN MÁXIMA DEL ENCARGO

Los encargos podrán ser hasta de noventa (90) días calendario. Al cumplirse este plazo la casilla se someterá a concurso de acuerdo al procedimiento establecido en el Reglamento de Selección y Enganche adoptado por la Empresa. Se exceptúan de este término las licencias, permisos sindicales, suspensiones, detenciones preventivas, capacitaciones, incapacidades y vacaciones.

2.2) Pliego de peticiones

ARTÍCULO 60. ESTABILIDAD LABORAL

EMCALI no podrá dar por terminado los contratos de sus trabajadores ni sancionarlos sino por justa causa, mediante el cumplimiento de todos y cada uno de los procedimientos establecidos en la ley.

El incumplimiento por parte de EMCALI de algunos procedimientos y requisito (sic) establecidos para despedir o sancionar invalidará el despido o la sanción respectiva y en consecuencia el trabajador deberá ser reintegrado por EMCALI quien deberá pagarle los salarios y prestaciones sociales correspondientes al tiempo cesante, el cual se computara como servido para aquellas prestaciones que se causen por razón del tiempo.

PARÁGRAFO PRIMERO

EMCALI pagara al trabajador sancionado los salarios y las prestaciones sociales correspondientes al tiempo de la suspensión y si fuere el caso la devolución de la multa.

PARÁGRAFO SEGUNDO

La acción de reintegro deberá ser ejercida ante la jurisdicción ordinaria laboral dentro del año siguiente a la fecha de despido, vencido este término, dicha acción prescribirá.

2.3) Laudo arbitral

ARTÍCULO 60°. ESTABILIDAD LABORAL

EMCALI EICE E.S.P. no podrá dar por terminado los contratos de sus trabajadores ni sancionarlos sino por justa causa,

mediante el cumplimiento de todos y cada uno de los procedimientos establecidos en la Ley.

El incumplimiento por parte de EMCALI EICE E.S.P. de alguno de los procedimientos establecidos para despedir o sancionar invalidará el despido o la sanción respectiva y en consecuencia el trabajador deberá ser reintegrado por EMCALI EICE E.S.P., que deberá pagarle los salarios y las prestaciones sociales correspondientes al tiempo cesante, el cual se computará como servido para efecto de aquellas prestaciones que se causen por razón del tiempo.

PARÁGRAFO PRIMERO: EMCALI EICE E.S.P. pagará al trabajador sancionado los salarios y las prestaciones correspondientes al tiempo de la suspensión y si fuera el caso la devolución del valor de la multa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La acción de reintegro deberá ser ejercida ante la jurisdicción ordinaria laboral.

2.4) Argumentos del impugnante

Aduce que los árbitros carecían de competencia para decidir el artículo 19 del pliego de peticiones, particularmente al disponer sobre la duración máxima del encargo, dado que sus límites se encuentran dispuestos normativamente para los empleados públicos, más no para los trabajadores oficiales que son los beneficiarios del laudo. De allí que, al no existir un límite legal para éstos, dicha facultad queda a discrecionalidad del empleador.

Por manera que le estaba vedado al Tribunal resolver en la forma como lo hizo, y tampoco era de su función, dar indicaciones a la empresa de cómo debe actuar una vez superado el término de 90 días, pues someter a concurso la vacante, desconoce que las reglas del mismo son constitucionales para la vinculación de los empleados públicos de carrera administrativa, inexistentes en la

empresa, *«y por esta vía del laudo, sin competencia, impuesta a los trabajadores oficiales».*

En cuanto al artículo 60, nuevamente reitera sobre la falta de competencia para proferir fallos en ese sentido, en atención a que los modos de terminación de un contrato de trabajo encuentran fundamento en la ley, *«y restringirlos a las justas causas implica forzosamente una restricción a la facultad legal de las partes de terminar los contratos por otras vías establecidas legalmente, con lo cual es evidente que se limitó a través de esta decisión una facultad de la empresa reconocida en la ley».*

2.5) La oposición

Las razones en las que apoya el sindicato su oposición al recurso, las sustenta, en el caso de la cláusula 19, en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo y en el Decreto N° 1818 de 1998, que definen las competencias de los Tribunales al momento de dictar un laudo arbitral, donde deben pronunciarse frente a los puntos que no fueron objeto de acuerdo en la etapa de arreglo directo, eso sí, sin que desconozcan los derechos o facultades de las partes, reconocidos por la Constitución Política, la ley, o por normas convencionales vigentes.

Anota que dentro de la discusión del pliego de peticiones, las partes acordaron sobre el artículo 18, que se encuentra íntimamente relacionado con la cláusula en discusión, *«en el sentido que se pactó la forma como se pagaría al trabajador la diferencia salarial cuando sea encargado transitoriamente en un cargo de mayor salario»;* que el Tribunal respeto derechos

individuales, en atención a que la figura del encargo *«ya se encontraba prevista en las convenciones que se extendían a los trabajadores de esta nueva organización sindical, como lo informó la empresa y el sindicato en sus intervenciones ante el Tribunal»*, donde también *«remiten al “procedimiento establecido en el manual de políticas del recurso humano”; lo cual significa que es una cláusula normativa existente (...), que constituye un derecho adquirido con justo título y buena fe a los afiliados a SINTRASERVIP, hoy multiafiliados a los otros sindicatos existentes en la empresa»*.

En cuanto al artículo 60, parte de la premisa de la existencia de competencia para decidir al respecto; rememora que el artículo 53 de la C. P. consagra el derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral; que ese derecho se encuentra previsto en las convenciones colectivas suscritas con SINTRAEMCALI y la USE *«y los trabajadores de SINTRASERVIP son beneficiarios de esa norma por pagar la cuota de extensión de beneficios; situación aceptada por la empresa y demostrada dentro del expediente»*.

Además, que se puede mejorar el mínimo legal, tal como fue propuesto en el pliego de peticiones *«que en este caso es la Ley 6ª de 1945 que estableció el plazo presuntivo y su decreto reglamentario 2127 de 1945»*; que ese texto se encuentra en otras convenciones colectivas, *«las que cuando se suscribieron lo hicieron para ponerle un freno al plazo presuntivo (...)»*, y que en este asunto los trabajadores afiliados a SINTRASERVIP *«quedarían en desventaja respecto a sus compañeros afiliados a otros sindicatos en cuyas convenciones esta tácitamente proscrito el denominado plazo presuntivo, que de no incorporarlo en este Laudo, podría serles aplicados a los afiliados a SINTRASERVIP»*.

V. CONSIDERACIONES

Recuerda la Sala que los tribunales de arbitramento, integrados para resolver conflictos económicos, están facultados, según lo prevé el ordenamiento laboral, para dirimir las controversias que las partes no hubieran podido resolver en la etapa de arreglo directo. De allí que su función se contrae a pronunciarse sobre las reclamaciones en las que no hubo acuerdo, encontrando límites en los derechos adquiridos de estas en la equidad, y en el objeto para el que se les convocó, eso sí, sin que su decisión pueda afectar derechos o facultades de las partes reconocidos en la Constitución Política y la ley.

Dicho lo anterior, se observa falta de competencia de los árbitros para disponer sobre el límite temporal de los encargos, así como el de prever que una vez se cumpla ese plazo, dicha vacante se someta a concurso de conformidad a lo dispuesto en el Reglamento de Selección y Enganche adoptado por la empresa, en la medida que los efectos de esa decisión desborda el marco de sus facultades, porque dicha prerrogativa para que comprometa a las partes, debe nacer de su voluntad, y no de un tercero, como lo es Tribunal.

Así mismo, los árbitros tampoco tenían competencia para imponer a la empresa el abstenerse de dar por terminados los contratos de trabajo sino por justa causa, como el de ordenar el reintegro del trabajador que hubiera

sido objeto de esa determinación, pues esa prohibición desborda sus facultades, en tanto es la ley la que otorga esa posibilidad, y consagra las consecuencias por la finalización de manera unilateral e injusta de esa relación contractual. En sentencia CSJ SL 9346 2016, se dijo:

*En lo concerniente a la cláusula de **estabilidad laboral**, debe decirse que prohibir que la empresa pueda realizar despidos sin que exista una justa causa, desborda el marco de las facultades de los árbitros, por cuanto la ley le otorga al empleador esa posibilidad y consagra las consecuencias en caso de una terminación ilegal e injusta del contrato de trabajo, salvo que las partes de común acuerdo decidan consagrar el derecho a una estabilidad en los términos sugeridos por la organización sindical.*

En torno a este puntual aspecto, la Sala en sentencia de anulación SL 5693-2014, 26 feb. 2014, rad. 60417, en la que reiteró las decisiones de la CSJ SL, 12 dic. 2012 rad. 55340 y 13 may. 2008 rad. 34622, dijo:

La Sala acoge en su integridad los argumentos que esgrime el recurrente, en el sentido de la falta de competencia de los árbitros para disponer que el empleador debe reintegrar a los trabajadores despedidos sin que exista justa causa, pues los efectos de una decisión de esa naturaleza desborda el marco de sus facultades, por ser la misma ley la que define cuáles son las consecuencias de una terminación ilegal e injusta del contrato de trabajo, salvo que las partes de común acuerdo decidan consagrar el derecho a la estabilidad laboral.

Si bien es cierto que la permanencia en el empleo, cuando la conducta del asalariado se ajusta en un todo a las normas que regulan la disciplina y el orden en el interior de la empresa, constituye un derecho de profundo contenido social, tal prerrogativa debe emanar bien de la misma ley, como en efecto aparece consagrado para determinados eventos, o de norma convencional pactada entre empleador y trabajador, cuya controversia debe definirla el juez laboral.

Adicionalmente, debe recordarse que a los árbitros les está vedado ocuparse de la figura del plazo presuntivo, para lo cual, se trae a colación lo expuesto en la sentencia

CSJ 10204 – 2016, que frente a ese tópico, esta Sala precisó:

Por manera que el tribunal de arbitramento para nada se ocupó de la figura del plazo presuntivo y, en verdad, no lo podía hacer por las limitaciones que le impone la constitución y la ley. Luego no debe entenderse, bajo ninguna circunstancia, que al establecerse en el laudo arbitral una tabla indemnizatoria para los eventos de la terminación de la relación laboral sin justedad alguna para los trabajadores oficiales, el plazo presuntivo se afecte o desaparezca al interior del ente territorial, pues el empleador puede hacer uso de él en los eventos en que la ley lo permita.

Se hace énfasis en lo precedente porque tiene dicho esta Corporación que en lo que toca con el plazo presuntivo, los árbitros no pueden eliminar el plazo presuntivo que resulte aplicable a los contratos de trabajo según las previsiones del art. 8º de la L. 6/1945, modificado por el art. 2º de la L. 64/1946. Lo anterior, como quiera que el plazo presuntivo es un elemento característico de los contratos de trabajo en los que «no se estipule término, o este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado», de modo que su supresión entraña dos consecuencias: (i) la modificación de una de las formas contractuales a las que tiene el derecho el empleador de acceder libremente, en las condiciones previstas en la ley, y (ii) la imposibilidad en la práctica de la entidad de prescindir de los servicios de un trabajador oficial «por expiración del plazo pactado o presuntivo» (lit. a) del art. 47 del D. 2127/1945). Por ello, es razonable afirmar que la eliminación del plazo presuntivo por parte de los árbitros implica una forma de limitar la libertad y autonomía contractual, ya que cuando un empleador acude a una determinada modalidad de contratación, es porque previamente ha realizado un ejercicio de ponderación acerca de todas las ventajas y desventajas de orden legal que puede proporcionarle esa forma de vinculación, de cara a sus necesidades económicas y proyecciones en el mercado (sentencia de anulación CSJ SL3442-2015, del 4 de mar. 2015, rad. 65942).

Por último, en este asunto no se afecta el derecho a la igualdad respecto a otras organizaciones sindicales, por cuanto cada una de ellas goza de su propia representación, y los acuerdos convencionales logrados con estas, si bien pueden ser un marco de referencia, no atan la decisión

arbitral, menos la de la Corte como juez de anulación, quien debe verificar la regularidad del laudo.

Por lo discurrido, se anularán estas disposiciones.

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

ANULAR del laudo arbitral de 1 de diciembre de 2016, proferido por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio que dirimió el conflicto colectivo económico de trabajo, suscitado entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE EMPRESAS ESTATALES DE SERVICIOS PÚBLICOS Y OTRAS ENTIDADES DEL ESTADO - SINTRASERVIP** - y las **EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI - EMCALI EICE ESP**, los artículos 11, 12, 19 y 60, relacionados con los permisos sindicales especiales y para capacitación; duración máxima del encargo, y estabilidad laboral, respectivamente, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

Notifíquese, cúmplase y remítase al Ministerio de Trabajo para lo de su competencia.

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Presidente de la Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN