



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

SL4553-2020

Radicación n.º 81529

Acta 42

Bogotá, D. C., once (11) de noviembre de dos mil veinte (2020).

Decide la Sala el recurso de anulación interpuesto por la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA (CORHUILA)** contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 18 de octubre de 2017, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la recurrente y la **ASOCIACIÓN DE PROFESORES Y TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA (APROCORHUILA)**.

I. ANTECEDENTES

De la documentación remitida por el Tribunal de Arbitramento se infiere que la **ASOCIACIÓN DE PROFESORES Y TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA (APROCORHUILA)**, agremiación sindical de primer grado y rama de actividad de

empresa, presentó el 24 de abril de 2015 un pliego de peticiones (con cláusulas enumeradas de la primera a la vigésimo segunda), a la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA (CORHUILA), sin que se hubiese alcanzado entre éstas solución total en la etapa de arreglo directo y razón por la cual, junto con las aducidas en la resolución 4794 de 19 de noviembre de 2015, el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo ordenó la constitución de un tribunal de arbitramento para que dirimiera el conflicto colectivo de trabajo así generado e irresoluto.

El Tribunal de Arbitramento quedó integrado e instalado el 26 de septiembre de 2017, el cual pasó a proferir el laudo cuya anulación se pretende por el sindicato mediante el presente recurso.

II. LAUDO ARBITRAL

El laudo arbitral fue proferido, por mayoría, el 18 de octubre de 2017.

El Tribunal de arbitramento, inicialmente enfatizó en los siguientes aspectos:

- i) que los integrantes del Tribunal no ostentan la calidad de representantes de las partes que los designaron;
- ii) que actuaron con total independencia en el análisis, debate, discusión y decisión de los puntos puestos a su consideración;

iii) que el procedimiento se sometió al estricto sentido del ordenamiento jurídico vigente, a la doctrina, a la jurisprudencia y al respeto de los derechos mínimos constitucionales y legales de cada parte.

El Tribunal, una vez hizo las precisiones referidas, resolvió el pliego de peticiones de la agremiación sindical en seis (6) ordinales:

i) el primero, en el que dispuso no conceder algunos de los puntos del pliego de peticiones;

ii) el segundo, donde reconoció que el punto primero del pliego (APLICACIÓN) fue acordado por las partes, según acta n.º 2 de mayo 11 de 2015;

iii) el tercero, donde aprobó algunas de las peticiones contenidas en el pliego;

iv) el tercero (sic), donde reconoció que el punto vigésimo segundo del pliego (VIGENCIA) fue acordado por las partes según acta n.º 6 de mayo 25 de 2015;

v) el cuarto, en el cual *«dispone que los efectos del presente laudo serán retrospectivos desde el primero de mayo de 2015»*;

vi) el quinto y último, en el cual dispuso el envío del laudo y del expediente al Ministerio del Trabajo para su depósito y archivo (f.ºs 257 – 272).

El árbitro doctor Ambrocio López Meléndez presentó salvamento parcial de voto (f.ºs 272 - 274), entre otras cosas, porque, en su parecer, *«[...] el tribunal dice, en su posición mayoritaria, que la propuesta de nivelación salarial, resulta poco tangible, concreta y definida, y que por ello resulta incuantificable económicamente»*, y ello no se aviene con las obligaciones del Tribunal, entre ellas, la de resolver el conflicto económico.

En concreto, manifestó que se apartaba de la decisión mayoritaria en relación con la forma en que se decidió el punto décimo cuarto del pliego, porque en su criterio, *«[...] resulta desconocido el derecho de sindicalización (art. 39 constitucional), el derecho a la negociación colectiva (art. 55 constitucional.), el derecho a la igualdad (art. 13 constitucional), así como el derecho a tener un salario vital y móvil (art 53 constitucional)»*.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

En lo que interesa al recurso, la empresa impugnante pretende la anulación parcial del laudo en algunos apartes resueltos en el ordinal tercero, así como la anulación íntegra del ordinal cuarto. En concreto, pide la anulación de los puntos: décimo (COMISIÓN NEGOCIADORA); décimo primero (PERMISO PARA REUNIONES DE JUNTA DIRECTIVA) y vigésimo segundo (VIGENCIA) contenidos en los ordinales tercero y tercero (sic) del laudo.

Así mismo, implora la anulación del ordinal cuarto, relacionado con los efectos retrospectivos del pronunciamiento.

IV. RÉPLICA

Vencido el término del traslado, el recurso presentado no fue replicado por parte de la asociación sindical.

V. CONSIDERACIONES

Consideraciones generales

Es deber de la Corte dejar en claro que los aspectos procesales o de desarrollo de etapas anteriores a la expedición del laudo arbitral, en principio, no son el objeto del recurso de anulación, pues éste recae sobre los aspectos sustanciales contenidos en él, pero no puede dejar pasar por alto el hecho de que durante el avance del tribunal de arbitramento convocado mediante Resolución 4794 de 19 de noviembre de 2015 del Ministerio de Trabajo, se presentaron algunas incidencias que condujeron a que se retrasara su funcionamiento, tales como que pese a que los dos árbitros inicialmente designados se reunieron el 09 de marzo de 2016 para acordar la designación del tercer árbitro, lo que finalmente se hizo en esa misma data, sólo hasta el 26 de septiembre de 2017 fue instalado formalmente el Colegiado, según se infiere de los

documentos obrantes en el plenario, todo ello debido al lapso transcurrido por el cruce de comunicaciones cursadas entre quienes fueron designados para conformar el Tribunal y el Ministerio de Trabajo, en busca de aclarar si era aplicable o no al caso el Decreto 017 de 2016.

Así mismo, hubo una solicitud de prórroga, elevada por el Tribunal a las partes y concedida por éstas, con lo cual las sesiones de dicho cuerpo se prolongaron hasta el 18 de octubre de 2017, fecha en la cual, finalmente, fue expedido el fallo. De todo lo anterior se da cuenta en el primer acápite del pronunciamiento del Tribunal.

A) Anulación de los puntos contenidos en el ordinal TERCERO del Laudo:

1. Punto décimo: COMISIÓN NEGOCIADORA

1.1 Pliego de peticiones:

PUNTO DECIMO (sic):

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA “CORHUILA”, concederá permiso permanente y remunerado por el tiempo que dure el conflicto colectivo a la comisión negociadora del pliego petitorio por parte de LAASOCIACIÓN (sic) DE PROFESORES Y TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA “APROCORHUILA”.

Igualmente se compromete a pagar transporte tiquete Aéreo y/o terrestre, viáticos según tabla establecido (sic) por CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA “CORHUILA” para sus directivos a que hubiere lugar a los miembros de la comisión negociadora nombrada por Asamblea General de afiliados de ASOCIACIÓN DE PROFESORES Y TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA “APROCORHUILA”.

- a. durante (sic) el tiempo necesario para efectuar la negociación una vez concluida la etapa de arreglo directo, cuando por razones aducidas por la oficina regional del trabajo del Huila, se determine un lugar diferente a la ciudad de Neiva.

1.2 Laudo arbitral:

TERCERO: **Aprobar** las peticiones contenidas en los siguientes puntos:

[...]

"PUNTO DECIMO (sic):
COMISION (sic) NEGOCIADORA.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo la CORPORACION (sic) UNIVERSITARIA DEL HUILA "CORHUILA", concederá permiso permanente y remunerado a la comisión negociadora del pliego petitorio, designada por parte de LA ASOCIACION (sic) DE PROFESORES Y TRABAJADORES DE LA CORPORACION (sic) UNIVERSITARIA DEL HUILA "APROCORHUILA"; por el tiempo que dure la etapa de arreglo directo, resultante de la presentación del pliego petitorio por parte de "APROCORHUILA"."

"Igualmente se compromete a pagar transporte tiquete Aéreo y/o terrestre, viáticos según tabla establecido por la CORPORACION (sic) UNIVERSITARIA DEL HUILA "CORHUILA", para sus directivos, a los miembros de la comisión negociadora nombrada por la Asamblea General de afiliados de la ASOCIACION (sic) DE PROFESORES Y TRABAJADORES DE LA CORPORACION (sic) UNIVERSITARIA DEL HUILA "APROCORHUILA", en el evento que las partes decidan adelantar la negociación de arreglo directo en sede distinta a la ciudad de Neiva."

2. Punto décimo primero: PERMISOS PARA REUNIONES DE JUNTA DIRECTIVA

2.1 Pliego de peticiones:

PUNTO DECIMO (sic) PRIMERO: PERMISOS PARA REUNIONES DE JUNTA DIRECTIVA

Para reunión de junta Directiva de SINDICATO, ASOCIACION (sic) DE PROFESORES Y TRABAJADORES DE LA CORPORACION (sic) UNIVERSITARIA DEL HUILA APROCORHUILA concederá permiso remunerado el día viernes

a los miembros Directivos del Sindicato y en el número establecido por la ley.

2.2 Laudo arbitral:

TERCERO: **Aprobar** las peticiones contenidas en los siguientes puntos:

[...]

"PUNTO DECIMO (sic) PRIMERO

PERMISOS PARA REUNIONES DE JUNTA DIRECTIVA.

LA CORPORACION (sic) UNIVERSITARIA DEL HUILA "CORHUILA", concederá a los miembros de la Junta Directiva del SINDICATO, ASOCIACION (sic) DE PROFESORES Y TRABAJADORES DE LA CORPORACION (sic) UNIVERSITARIA DEL HUILA "APROCORHUILA", permiso remunerado los días jueves de 3 a 6 de la tarde, para las reuniones de dicha junta.

2.3 Argumentos comunes del recurrente

La inconformidad del recurrente para pedir la anulación estriba, en primera medida, en que, a su juicio, la concesión hecha por los componedores en el punto décimo, repercutirá negativamente en el buen funcionamiento de la universidad, ya que los estudiantes se verán afectados durante el tiempo de permiso otorgado para las negociaciones, lo cual podría conllevar a que «[...] *CORHUILA negara la prórroga del término de arreglo directo ante la imposibilidad de dejar a los estudiantes sin sus clases, lo cual redundaría en una traba para el feliz desarrollo de esta etapa de la negociación colectiva*»

Agrega sobre este tópico que «*Lo racional sería que el permiso se le concediera a la comisión negociadora del sindicato durante los días de sesión, que generalmente es media jornada del día como lo demuestran las actas*»

En segundo término, sobre el punto décimo primero, cree que el otorgamiento es desproporcionado, dado el número de miembros titulares y suplentes que tiene la junta directiva del sindicato, lo que en su sentir, se traduce en que todos los jueves los estudiantes se quedarán sin clase *«[...] porque sus profesores se hallan en reunión de junta directiva afectando así el normal desarrollo de su formación académica»*.

Su criterio se manifiesta en que *«[...] Lo racional sería que el premo se conceda a los miembros principales de la junta y a su suplente cuando alguno de ellos no pueda asistir»*.

VI. CONSIDERACIONES

La Sala ha manifestado, en repetidas ocasiones, que las precisas facultades que le otorga el artículo 143 del CPTSS se contraen a verificar la regularidad del Laudo Arbitral *sobre los aspectos recurridos* para establecer si el Tribunal al dictarlo: i) extralimitó el objeto para el cual se le convocó; ii) afectó derechos o facultades reconocidos por la Constitución a las partes del conflicto; iii) afectó derechos o facultades reconocidos a las mismas por las leyes; iv) o por normas convencionales.

Además, por la naturaleza de la decisión adoptada por esta especial clase de Tribunales, que es en equidad, v) si con ello se produjo la violación de tan trascendental

principio rector de las relaciones surgidas entre empleadores y trabajadores (artículo 1º del CST).

Excepcionalmente, compete a la Corte, cuando hallare que no se decidieron todas las cuestiones indicadas en el decreto para el cual se le convocó, vi) devolver el expediente a los árbitros, a fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles plazo al efecto, sin perjuicio de que ordene, si lo estima conveniente, la resolución de lo ya decidido. Así lo tiene por sentado la Corte y expresamente lo ha manifestado, entre otras, en sentencias CSJ SL1761-2020; CSJ SL131-2020; CSJ SL5542-2019 y CSJ SL4434-2019.

Así las cosas, resulta claro que de conformidad con lo estatuido en el aludido artículo 458 del CST, la competencia arbitral se contrae a resolver aquellos puntos en los cuales las partes no lograron acuerdo y, por tanto, su obligación ineludible consiste en desatar y agotar el objeto de su convocatoria.

Se duele la censura del hecho de que los arbitradores hayan otorgado unas prerrogativas a la organización sindical, consistentes en permisos sindicales (para la comisión negociadora y para la junta directiva), acusando tal actuación como desproporcionada y lesiva del buen funcionamiento de la universidad y de la adecuada formación académica de los alumnos.

Al respecto, la Sala ha decantado su posición en torno a los permisos sindicales y se ha inclinado por determinar

que se trata de una *garantía* para los trabajadores y que los árbitros son competentes para concederlos bajo los criterios de racionalidad y proporcionalidad. Dijo la Corte sobre los permisos sindicales, en general, en sentencia CSJ SL3116-2020:

Comienza la Corte por recordar que la jurisprudencia de la Sala ha señalado que la concesión de los permisos sindicales se ubica dentro del campo de competencia de los árbitros, pues su regulación es propia de la negociación colectiva, siempre y cuando su propósito sea el de atender responsabilidades relacionadas con la labor sindical y su reconocimiento esté guiado por criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Dentro de este marco conceptual, entre otras, en la sentencia CSJ SL21863-2017 se dijo:

[...] la posibilidad de que en el laudo arbitral se pueda imponer al empleador la concesión de permisos remunerados a los miembros del sindicato, con el objeto de desarrollar y atender las tareas propias de la representación sindical, eso sí, dentro de criterios de necesidad, razonabilidad, proporcionalidad y equidad, los cuales encuentran 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, siempre que su concesión no afecte el normal funcionamiento de las actividades de la empresa, tal como se dijo en la sentencia CSJ SL 9347 – 2016, reiterada en la CSJ SL 8948 jun. 14 de 2017, rad. 76691, y en la CSJ SL, 11218 jul. 12 de 2017, rad. 70771, en la cual se dijo:

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».

Y en particular sobre permisos para negociadores del pliego de peticiones, en sentencia CSJ SL1980-2020 la Corporación explicó:

Ahora, en cuanto al argumento relacionado con que el Tribunal no podía regular ese aspecto, pues afectó derechos reconocidos por la Constitución Política, por las leyes o por las normas convencionales vigentes, que es lo que en el fondo sostuvo la empresa, hay que señalar, que lo reclamado por el sindicato y la respuesta ofrecida por el Tribunal, guardando coherencia con ello, a riesgo de fatigar con su mención, se divide en el permiso sindical para los negociadores del pliego de peticiones, y el incentivo económico para dichas personas.

Tal clasificación es importante hacerla, pues en lo referente a la primera parte de la disposición arbitral, que se repite, consiste en el permiso sindical remunerado a los negociadores del pliego de peticiones, la Corte ha explicado, en armonía con el propósito de este tipo de garantías para las organizaciones sindicales, que los arbitradores tienen competencia para regular dicho aspecto, siempre y cuando la decisión resulte razonable y proporcionada, y no se trate de un beneficio otorgado sin límite temporal, con mayor razón, si este permiso en tal fase encuentra justificación en la necesidad de otorgar a los integrantes de la organización de trabajadores con esa misión específica, el tiempo necesario para llevarla a cabo, haciendo énfasis en que es indiscutible que se trata de una gestión propia a la adecuada realización de los derechos de asociación y libertad sindical, que prevé el artículo 39 constitucional.

En sentencia CSJ SL17368-2015, precisó la Corte:

«Bajo ese supuesto, tal beneficio resulta no solo razonado sino necesario y pertinente, cuando se encuentra en trámite una negociación colectiva y por supuesto, mientras ella persista, pues lo lógico es entender que este permiso tiene justificación únicamente mientras duren las negociaciones, esto es, durante

el tiempo que requiere la comisión para estudiar o discutir el pliego de peticiones o atender el desarrollo de las conversaciones y demás actuaciones hasta que se decida el conflicto, pues de no llegarse a un acuerdo y ser convocando el Tribunal de Arbitramento, los negociadores quedan despojados de su función, por cuanto será aquél el que decida lo propio.»

Descendiendo al caso, ninguna de las dos cláusulas demandadas luce desproporcionada o falta de racionalidad, pues en el primer caso, esto es el de los permisos para la comisión negociadora, éstos fueron claramente delimitados en el tiempo, otorgándolos estrictamente por el lapso en el cual se desarrolla la etapa de arreglo directo y a quienes tengan la calidad de negociadores.

Por supuesto, siempre que un trabajador falte a sus actividades, por cualquier razón, es factible que haya algún grado de afectación en las labores normales que él desarrolla, pero tal situación, en este caso en particular, ponderada frente a una garantía con raigambre constitucional, no resiste el menor análisis, pues no hay en verdad allí desmesura o desproporción, sino el desarrollo de una prerrogativa que cuenta con todo el respaldo normativo, tanto en el ordenamiento superior, como en el de tipo legal.

Para la segunda hipótesis, esto es, los permisos para junta directiva, se establece un claro límite de tiempo, un solo día a la semana (jueves), de tres a seis de la tarde, para quienes ostenten la calidad de miembros de la junta, con lo cual, todo se reduce a un tema de programación y planeación previa, para mitigar el posible impacto negativo

que sobre la comunidad educativa pudiera llegar a tener la ausencia temporal y limitada de quienes, en este caso, simplemente hacen uso legítimo y equitativo de un derecho constitucional que es reconocido por el laudo.

La medida de racionalidad y proporcionalidad que propone la censura, no necesariamente coincide con aquella consagrada por los árbitros, es por ello que la Sala ha insistido en que, con miras a una posible anulación de cláusulas como las aquí examinadas, la exigencia establecida por la jurisprudencia no es que una decisión sea inequitativa o no (la proporcionalidad y la racionalidad son elementos de la equidad), sino que debe ser de tal magnitud dicha inequidad que no quede otro remedio que calificarla de *manifiesta*, es decir, que tenga tal claridad, tal grado de evidencia, que no se requiera mayor elucubración para llegar a esa conclusión.

En el presente caso no se dan los supuestos señalados en precedencia, razón por la cual, los puntos décimo y décimo primero aprobados en el ordinal tercero del laudo no se anularán.

B) Las cláusulas sobre la vigencia y la retrospectividad del Laudo

3. Punto vigésimo segundo: VIGENCIA

3.1 Pliego de peticiones:

PUNTO VIGESIMO (sic) SEGUNDO: VIGENCIA.

La vigencia de la convención resultante de este pliego entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DECORPORACIÓN (sic) UNIVERSITARIA "CORHUILA", Corhuila (sic) será de doce (12) meses, contados a partir del primero (01) de Mayo de 2015 al 30 Abril del año 2015 (sic).

3.2 Laudo:

TERCERO (sic): (Sobre el punto vigésimo segundo del pliego de peticiones, VIGENCIA, fue acordado por las partes el Acta No. 6 de mayo 25 de 2015, etapa de arreglo directo):

"PUNTO VIGESIMO SEGUNDO:
VIGENCIA

La vigencia de la Convención resultante de este pliego entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA "ASOPROCORHUILA" (sic) Y LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA "CORHUILA", será de veinticuatro (24) meses, contados a partir del primero (01) de Mayo de 2015 al treinta (30) de Abril del año 2017."

4. CUARTO: El Tribunal dispone que los efectos del presente laudo serán retrospectivos desde el 1º de mayo de 2015.

4.1 Argumentos comunes de la empresa recurrente

Solicita la anulación de los puntos del Laudo en cuanto entiende que de la manera en que están redactados «[...] su vigencia se cumplió antes de su expedición», y afirma que la tesis de la Corte en esta materia ha sido que «[...] la vigencia del Laudo comienza a contarse desde la fecha de su ejecutoria [...] respetando los efectos retrospectivos respecto de los aumentos salariales»

VII. CONSIDERACIONES

Sea lo primero dar por establecido que en el presente caso, la cláusula de vigencia fue una de aquellas que las partes acordaron en la etapa de arreglo directo. En efecto, a

f.º 15 del expediente milita copia del Acta n.º 6, de 25 de mayo de 2015, en el cual los protagonistas del conflicto colectivo laboral convinieron lo siguiente en relación con el punto vigésimo segundo del pliego:

PUNTO VIGÉSIMO SEGUNDO: Se acordó que la vigencia de la convención resultante de este pliego, el que quedará así:

PUNTO VIGESIMO SEGUNDO: VIGENCIA.

La vigencia de la convención resultante de este pliego entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACION UNIVERSITARIA DEL HUILA "ASOPROCORHUILA" (sic) Y LA CORPORACION UNIVERSITARIA DEL HUILA CORHUILA será de veinticuatro (24) meses, contados a partir del primero (01) de Mayo de 2015 al treinta (30) Abril del año 2017.

Nótese que en el Laudo hay un *lapsus calami* en relación con la numeración de los ordinales de la parte resolutive, consistente en que el ordinal «TERCERO» fue asignado, equivocadamente, de manera repetida, a dos apartes diferentes: en primera medida al que *aprueba* las peticiones contenidas en unos puntos del pliego (CUARTO, SEXTO, DÉCIMO, DÉCIMO PRIMERO, DÉCIMO SEGUNDO, DÉCIMO TERCERO, DÉCIMO SEXTO, DÉCIMO SÉPTIMO Y VIGÉSIMO) y, en segundo lugar, al que *señaló* que el punto vigésimo segundo había sido acordado, según Acta n.º 6 de 25 de mayo de 2015, y *reprodujo* su contenido sin modificación alguna.

En ese orden, no le asiste razón a la impugnación cuando en la transcripción que hace del fragmento del Laudo que pretende atacar da a entender que el Tribunal *aprobó* el punto vigésimo segundo del pliego, por cuanto lo

único que hizo el Colegiado, se insiste, fue dar por sentado que ya había sido acordado y copiarlo tal como así fue.

Bajo esa circunstancia es diáfano que el Tribunal dio cumplimiento a lo establecido en el art. 458 del CST en cuanto establece que *«[...] deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y conciliación [...]»*, y se apegó a la jurisprudencia de esta Corporación que ha enseñado sobre el tema lo siguiente, entre otras, en la sentencia CSJ SL226-2019, 06 feb. 2019, rad. 78985:

[...]

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

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

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

No obstante lo anterior, en relación con el ordinal «CUARTO», la razón acompaña a la censura en cuanto a que el Tribunal estableció, sin más, la retrospectividad del laudo de manera general, en contravía de lo dispuesto por la reiterada y pacífica doctrina de la Sala, pero a la vez yerra en la afirmación de que la vigencia se sujeta a la ejecutoria del fallo arbitral.

En efecto, por regla general el laudo opera hacia el futuro a partir de su expedición, de donde, en principio, no le es dado a los árbitros fijar la vigencia a su albedrío, por cuanto el pronunciamiento tiene el carácter y talante de convención colectiva y pone fin al conflicto en los términos del art. 461-1 del CST, con el límite temporal señalado en el num. 2 de la misma norma. Por razones de equidad se admite la retrospectividad en materia de salarios para mitigar los efectos que puede llegar a producir en el ingreso de los trabajadores la prolongación del conflicto colectivo.

En pronunciamientos que ya son muchedumbre, entre ellos el CSJ SL22175-2017, la Corte fijó su línea de pensamiento, así:

Frente a tal cuestionamiento, lo primero que deviene advertir es que esta Sala ha sostenido, con insistencia, que las decisiones de los laudos arbitrales solo pueden producir efectos a futuro, a partir de su expedición, salvo en lo que se relaciona con la facultad de los árbitros de otorgarle efectos retrospectivos a los aumentos salariales, y con el único fin de evitar inequidades producidas por la dilación del conflicto colectivo, de manera que no le es dable a un tribunal conceder auxilios o beneficios de manera retroactiva. En la sentencia CSJ SL9346-2016, se dijo al respecto:

En cuanto a las fechas que el Tribunal de arbitramento definió se enmarcaban dentro de los dos (2) años en comento, debe recordarse que la calenda de inicio de la vigencia del laudo arbitral, en principio, no es de elección de los árbitros, pues esta resulta de la expedición de tal decisión. Ciertamente las normas convencionales anteriores se extienden hasta el día anterior al que se pone fin al conflicto colectivo, en este caso con el laudo arbitral, tal como lo consagra el citado artículo 461 del C.S.T. Si bien la ley garantiza la vigencia continua de la regulación convencional, aquella opera sin que sea posible sobreponer en el tiempo la normatividad denunciada y la que se sustituye con la decisión arbitral, que es lo que acontecería de admitirse lo sugerido por el recurrente de fijar la vigencia del laudo desde el 1º de enero de 2011, lo cual no resulta procedente porque se retrotrae la misma a una fecha muy anterior a su expedición, que en este caso tuvo ocurrencia el 20 de marzo de 2014, además por cuanto se le estaría imprimiendo efectos retrospectivos a todos los beneficios contenidos en él, superaría los dos (2) años que consagra el CST art. 461.

Es pertinente aclarar en este punto, que de conformidad con la reiterada jurisprudencia de la Sala, el Tribunal de arbitramento estaría facultado para disponer de manera excepcional efectos retrospectivos y no retroactivos, respecto a la vigencia del laudo, cuando se trata del incremento de salarios, según las particularidades de cada conflicto. Lo que significa, que resulta completamente válido que cuando las partes no lleguen a un arreglo directo y sea necesaria su definición por un Tribunal de arbitramento, se decreten los aumentos salariales de manera retrospectiva, decisión que al depender de las circunstancias especiales de la contienda sometida a su conocimiento, se debe adoptar esencialmente en equidad. (Subrayas y cursivas de la Sala)

De lo que viene de decirse, dado que el laudo fijó una retrospectividad en materias diferentes a la salarial, el ordinal «CUARTO» del laudo se anulará.

Sin costas, por cuanto prosperó parcialmente el recurso y no hubo réplica.

VIII. 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 el ordinal «CUARTO» de la parte resolutive del Laudo Arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 18 de octubre de 2017, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA (CORHUILA)** y la **ASOCIACIÓN DE PROFESORES Y TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA (APROCORHUILA)**, en cuanto dispuso:

“CUARTO: El Tribunal dispone que los efectos del presente laudo serán retrospectivos desde el 1º de mayo de 2015”.

SEGUNDO: NO ANULAR las demás disposiciones atacadas del Laudo Arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 18 de octubre de 2017, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA (CORHUILA)** y la **ASOCIACIÓN DE PROFESORES Y TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA (APROCORHUILA)**.

TERCERO: Sin costas, como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Ministerio de Trabajo 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

2020
Sala de Casación Laboral @2020
Sala de Casación Laboral @2020
Sala de Casación Laboral @2020
Sala de Casación Laboral @2020
Sala de Casación Laboral @2020
Sala de Casación Laboral @2020
Sala de Casación Laboral @2020
Sala de Casación Laboral @2020
Sala de Casación Laboral @2020
Sala de Casación Laboral @2020
Sala de Casación Laboral @2020
Sala de Casación Laboral @2020
Sala de Casación Laboral @2020
Sala de Casación Laboral @2020
Sala de Casación Laboral @2020
Sala de Casación Laboral @2020
Sala de Casación Laboral @2020