**FERNANDO CASTILLO CADENA**

**Magistrado ponente**

**SL3453-2022**

**Radicación n.° 93199**

**Acta 25**

Bogotá, D. C., tres (3) de agosto de dos mil veintidós (2022)

Decide la Sala el recurso de anulación interpuesto por el apoderado de la sociedad **DIME CLÍNICA NEUROCARDIOVASCULAR S.A.**, contra el Laudo Arbitral del 18 de febrero de 2022, proferido por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre el **SINDICATO DE LA CLÍNICA DIME NEUROCARDIOVASCULAR- SINTRADIME-** y la recurrente.

## I. ANTECEDENTES

El Ministerio del Trabajo, mediante la Resolución n.° 3843 del 17 de noviembre de 2021, convocó e integró un tribunal de arbitramento obligatorio para que dirimiera el conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO DE LA CLÍNICA DIME NEUROCARDIOVASCULAR- SINTRADIME**

y la sociedad **DIME CLÍNICA NEUROCARDIOVASCULAR S.A.**

## II. LAUDO ARBITRAL

El respectivo laudo arbitral fue emitido el 18 de febrero de 2022.

Los árbitros, en esencia, sostuvieron que: (i) eran competentes para decidir, teniendo en cuenta que el artículo 228 de la Carta Política establece que, si bien la función pública de administrar justicia es permanente, la ley puede establecer excepciones, dentro de las cuales se encuentra la justicia arbitral en todas sus modalidades, en concordancia con el artículo 116 *ibidem*, en cuyo inciso final se determina que los particulares pueden ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia en la condición de árbitros habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad, en los términos que determine la ley; (ii) para el presente caso, la competencia estaba definida en la ley laboral sustantiva, específicamente en el artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, que fuera modificado por el artículo 19 de la Ley 584 de 2000, que describe el arbitramento obligatorio para los conflictos colectivos de trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando este sea procedente, como en el presente asunto; (iii) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, los árbitros debían decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se

haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo, y el fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes, reconocidas por la *Constitución Nacional*[sic], por las leyes o por las normas convencionales vigentes; (iv) conforme al criterio jurisprudencial de esta Sala, las decisiones de un tribunal de arbitramento obligatorio como instrumento de solución de los conflictos colectivos económicos, se toman con base en criterios de equidad mas no jurídicos o legales, con el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo (artículo 451 del C.S.T.), y (v) teniendo en cuenta que el Tribunal fue conformado en debida forma, era claro que tenía competencia para decidir el conflicto, por lo que apeló a los principios de equidad que imperan en este tipo de asuntos.

## III. RECURSO DE ANULACIÓN

Fue interpuesto por el apoderado de la sociedad **DIME CLÍNICA NEUROCARDIOVASCULAR S.A.** Según informe secretarial, el sindicato no presentó oposición alguna.

La impugnante pretende la anulación de las siguientes cláusulas y para tal efecto divide su reproche así: (i) **Falta de competencia**: fuero circunstancial (artículo 9); (ii) **Incompetencia por pronunciamientos extra y ultra *petita***: a) campo de aplicación y vigencia (artículo 2°), b) prima de antigüedad (artículo 23), c) instalación física de la organización sindical (artículo 10), y d) incentivos (artículo 12), y (iii) **Incompetencia para restringir derechos otorgados por la ley**: despidos (artículo 4°).

(i) **Falta de competencia**

**Fuero circunstancial**

**Pliego de peticiones**

**Artículo 19.2 Fuero circunstancial. La Clínica DIME NEUROCARDIOVASCULAR S.A.** garantizará a los trabajadores sindicalizados, la protección emanada de la ley de no ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del Pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para la concertación del acuerdo laboral

**Laudo arbitral**

**ARTÍCULO NOVENO: FUERO CIRCUNSTANCIAL** Durante la vigencia del presente laudo arbitral, la Empresa CLINICA DIME NEUROCARDIOVASCULAR S.A. garantizara el fuero circunstancial en los términos dispuestos en el Ordenamiento Jurídico [sic].

**Argumentos de la recurrente**

Aduce que no es competencia del tribunal de arbitramento tratar temas de fuero circunstancial cuya definición está precisada en el Decreto 2351 de 1965, artículo 25.

Agrega que cuando se dice que la empresa garantizará el fuero circunstancial durante la vigencia del laudo arbitral puede dar lugar a la interpretación que debe estar presente durante toda la vigencia del laudo, *«lo que no casa con la norma que establece que el fuero circunstancial rige a partir de la presentación del pliego de peticiones hasta la solución del conflicto y durante la vigencia del laudo esto solo puede ocurrir dentro de los 60 días anteriores a su vencimiento»*,

como lo indica el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, *«término a partir del cual el sindicato podría denunciar y presentar el pliego de peticiones a partir de ese término, por ende su protección comienza allí y no como se crea la confusión cuando el laudo señala durante la vigencia del presente laudo arbitral... y además que se indica que durante esa vigencia aplicara* [sic] *en los términos que establece la ley, pudiéndose interpretar como lo indica la norma que durante ese periodo no se puede despedir sin justa causa, pues eso es lo que se precisa en la norma».*

Expresa que, como petición subsidiaria en caso que se llegare a determinar que sí era competente el tribunal para pronunciarse sobre el mismo, en virtud de la facultad de modulación que tiene esta Sala, *«aclare que la empresa garantizara el fuero circunstancial a partir de la fecha de presentación del pliego y no como equívocamente se señala que, durante la vigencia del laudo arbitral, que podría generar equívocos que en nada contribuyen al desarrollo de la relación laboral generando conflicto de interpretación entre las partes a definir en la justicia ordinaria y que precisamente no es el propósito de esta figura jurídica que tiene como fin la resolución de conflictos».*

## IV. CONSIDERACIONES

En tratándose de la creación de fueros de estabilidad, más concretamente en torno al fuero sindical (entiéndase también circunstancial) la línea de pensamiento que ha venido trazando la Corporación, y que ahora reitera, es la

imposibilidad de que, por decisión arbitral, se puedan crear nuevos fueros sindicales o especiales, pues ello es solo posible mediante la autocomposición o la exclusiva decisión del empleador (sentencia CSJ SL817-2022).

Ocurre, empero, que la cláusula arbitral atacada es tan solo una repetición vacua de lo que estatuye el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, por lo que su incorporación en un laudo arbitral no es impugnable en anulación, pues «*carecería de efecto práctico, en tanto que el ejercicio de los derechos cuya fuente normativa es la Constitución o la ley, no está supeditado a su consagración en el laudo*».

Y sobre el particular tiene establecido la Corte, en doctrina ampliamente reiterada, que no es mediante la convención colectiva, pacto colectivo o laudo arbitral que se asegura el cumplimiento a la ley, pues ella, como declaración de la voluntad soberana del Estado, constituye un mandato imperativo, que no requiere del consentimiento de los particulares para que les sea aplicable.

De otra parte, no hay motivos para modular el artículo arbitral, toda vez que al ser un calco de lo que dispone la ley, la protección foral operará durante los periodos que estatuye el ordenamiento jurídico.

Vistas, así las cosas, no brotan fundamentos para anular ni modular la cláusula arbitral, en los términos solicitados por la sociedad recurrente.

(ii) **Incompetencia por pronunciamientos extra y ultra *petita*:**

**1. Campo de aplicación y vigencia**

**1.1 Pliego de peticiones**

**Artículo 2. Campo de aplicación y vigencia.** La presente convención colectiva, aplicará para todos los trabajadores sindicalizados de SINTRADIME que laboren en la Clínica DIME NEUROCARDIOVASCULAR en la modalidad de contrato a término indefinido [...]

**1.2 Laudo arbitral**

**ARTÍCULO SEGUNDO: CAMPO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA** El presente Laudo Arbitral tendrá aplicación a los trabajadores afiliados al SINDICATO DE LA CLÍNICA DIME NEUROCARDIOVASCULAR- SINTRADIME independientemente de la modalidad de contratación laboral [...]

**Argumentos del tribunal de arbitramento**
Considera que solicitar que la convención colectiva se aplique a los trabajadores sindicalizados en la modalidad de contrato a término indefinido, es violatoria de la Ley y por ende ordenará su aplicación independientemente a la modalidad contractual laboral.

**1.3 Argumentos de la sociedad recurrente**

Afirma que la organización sindical, en el artículo 2 del pliego de peticiones, buscó que el campo de aplicación se limitara a los trabajadores sindicalizados en la modalidad de contrato a término indefinido. Frente a esta petición, el laudo falló *extra petita*, pues amplió lo implorado sin haberse solicitado a todas las modalidades laborales, por lo que es procedente su anulación.

## 2. Prima de antigüedad

## 2.1 Pliego de peticiones

Artículo 52. Prima de antigüedad. La clínica DIME NEUROCARDIOVASCULAR reconocerá y pagará a los trabajadores sindicalizados dentro de los 30 días siguientes al cumplimiento del tiempo de servicio una prima de antigüedad teniendo en cuenta la fecha de ingreso del trabajador a la empresa, de la siguiente manera:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD: BENEFICIO

5 años de servicio Medio sueldo

10 años de servicio 1 sueldo

15 años de servicio Uno y medio sueldo

20 años de servicio Dos sueldos

25 años de servicio Dos sueldos

## 2.2 Laudo arbitral

**ARTÍCULO VIGESIMO TERCERO: PRIMA DE ANTIGÜEDAD:** La Empresa CLINICA DIME NEUROCARDIOVASCULAR S.A. Reconocerá a los afiliados al SINDICATO CLINICA DIME NEUROCARDIOVASCULAR "SINTRADIME" una prima quinquenal extralegal de antigüedad no constitutiva de salario así:

| AÑOS DE ANTIGÜEDAD | VALOR PRIMA DE ANTIGÜEDAD |
|---|---|
| Al cumplir 5 años de servicios | Un salario mínimo legal mensual vigente al momento de cumplir los 5 años de servicio. |
| Al cumplir 10 años de servicios | Un y medio salario mínimo legal mensual vigente al momento de cumplir los 10 años de servicios |
| Al cumplir 15 años servicios | Dos salarios mínimos legal mensual vigente al momento de cumplir los 15 años de servicios |

| | | |
|---|---|---|
| | Al cumplir 20 años de servicios y por cada quinquenio siguiente | Dos y medio salarios mínimos legal mensual vigente |

## 2.3 Argumentos de la sociedad recurrente

Dice que el tribunal falló ultra *petita*, con relación a la prima de antigüedad, cuando se solicita en el pliego que:

> [...] para un trabajador se le otorgue un beneficio de medio sueldo y el Tribunal otorga un salario mínimo mensual vigente, lo cual desde el punto de vista práctico lo que ocurre es que un trabajador que devengue un salario mínimo, o sea un millón de pesos, lo que el pliego solicitaba es que se le otorgara en este caso la suma de $500 mil pesos equivalente al 50% del sueldo y con la fórmula adoptada por el Tribunal le corresponde $ 1 millón de pesos, es decir, el doble de lo que solicitó el sindicato. Al cambiar el Tribunal la fórmula de salarios de sueldo por salarios mínimos en muchos de los casos se les otorgó más de lo pedido.

Teniendo en cuenta el argumento anterior pide *«se anule la cláusula VIGÉSIMA TERCERA DEL LAUDO»*.

## 3. Instalación física de la organización sindical

## 3.1 Pliego de peticiones

Artículo 20. Instalación física de la Organización sindical. La clínica DIME NEUROCARDIOVASCULAR S.A. se compromete a designar una oficina digna (Wifi, línea telefónica, internet) con el mobiliario adecuado para la organización sindical dentro de las instalaciones de la institución.

## 3.2 Laudo arbitral

**ARTÍCULO DECIMO: INSTALACIÓN FÍSICA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL**

La Empresa CLINICA DIME NEUROCARDIOVASCULAR S.A. reconocerá un auxilio para el funcionamiento de la sede sindical del SINDICATO CLINICA DIME NEUROCARDIOVASCULAR "SINTRADIME" de $6.000.000 por cada año de vigencia del Laudo

Arbitral, pagadero dentro de los primeros 3 meses de cada vigencia.

### 3.3 Argumentos de la sociedad recurrente

Asevera que el pliego de peticiones solicitó una oficina en las instalaciones de la empresa con el fin que la organización sindical, en su directiva, pudiera tener una cercanía con sus trabajadores según su argumentación en la negociación y la «*solicitud pretende que se les otorgue con los elementos necesarios para funcionar y el Tribunal cambia la solicitud en especie por una obligación dineraria a cargo de la empresa por $6 millones de pesos anuales. El interés de la organización sindical de atender a sus trabajadores desde una oficina de la empresa, nada tiene que ver con el otorgamiento de una suma de dinero, pues ya el sindicato frente a sus necesidades económicas para actuar, las expresó en el artículo 22 del pliego de peticiones y la cual fue otorgada en el laudo por valor de medio salario mínimo mensual suma otorgada en su artículo décimo primero*».

## 4. Incentivos

### 4.1 Pliego de peticiones

**Artículo 23. Incentivos**. Aquellos trabajadores sindicalizados que se destaquen por su excelente desempeño laboral, compromiso con la institución, trabajo en equipo, humanización, entre otros; se les otorgará un incentivo que será sufragado por el empleador y el sindicato, los cuales comprenden:

Se otorgarán trimestralmente:

Dos días libres que se programará junto con el coordinador de proceso en el cuadro de turnos del mes siguiente a petición del trabajador.

Se otorgarán semestralmente:
1. Día de esparcimiento familiar para 4 personas subsidiado económicamente según las preferencias del empleado y los convenios que se logren realzar.

2. Bono de consumo por valor de 200.000 para mercado.

PARÁGRAFO

El trabajador escogerá uno de los dos beneficios que se otorgan semestralmente de acuerdo a sus prioridades.

## 4.2 Laudo arbitral

**ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO: INCENTIVOS**

La Empresa CLÍNICA DIME NEUROCARDIOVASCULAR S.A. reconocerá a aquellos trabajadores sindicalizados al SINDICATO CLÍNICA DIME NEUROCARDIOVASCULAR "SINTRADIME" un incentivo semestral de $200.000 por desempeño laboral, de acuerdo a la reglamentación que realizará Empresa y sindicato dentro de los 3 meses siguientes a la vigencia del Laudo Arbitral, reglamentación que contemplará puntuación distribuida entre desempeño laboral, vivencia de los valores institucionales, compromiso con la institución, trabajo en equipo y humanización con los usuarios.

## Argumentos del tribunal de arbitramento

Considera que teniendo en cuenta que las partes en el acta final de arreglo directo contempla acuerdo y disensos, la Empresa propone bono de $200.000 pesos semestrales en función a la vivencia de los valores institucionales, pasión por el trabajo, lealtad y trabajo en equipo entre otros y la organización sindical acepta dicha propuesta, concede incentivo.

## 4.3 Argumentos de la sociedad recurrente

Acota que la composición de comités o instancias bipartitas, en los que los trabajadores tengan capacidad decisoria y voto vinculante para el empresario, sólo puede surgir de la autocomposición a través de la negociación colectiva, la competencia de los árbitros sólo va hasta

garantizar el derecho de los trabajadores a ser escuchados y a intervenir en la adopción de decisiones que los afecten. En el presente caso, el Tribunal optó por determinar que el incentivo que se debe otorgar debe ser objeto de una reglamentación conjunta entre empresa y sindicato, perdiendo la empresa la autonomía para hacerlo administrativamente de acuerdo a sus políticas *«e indica la misma norma del laudo, los puntos en que deben ponerse de acuerdo "contemplara puntuación distribuida entre desempeño laboral, vivencia de los valores institucionales, compromiso con la institución, trabajo en equipo y humanización con los usuarios"».*

Bien diferente fuera que el Tribunal le hubiera dado participación al sindicato para ser escuchado al respecto, pero determinó la reglamentación conjunta, que no es de su competencia y debió declararse inhibido para ello, por lo cual se solicita la anulación del artículo décimo segundo.

## V. CONSIDERACIONES

Esta Corte, en reciente fallo CSJ SL5693-2021, explicó que, en lo tocante con la congruencia, o la imposibilidad de concederse *extra o ultra petita* por parte del tribunal de arbitramento, ha delineado las fronteras entre un entendimiento extremo, consistente en que debe la decisión arbitral coincidir con lo solicitado y, de otra parte, una posición más razonable, en cuanto deben mantener dichos contenidos, una consistencia o acople lógico en su naturaleza y propósito.

Allí también se dijo que el alcance del deber de sujeción del tribunal al pliego de peticiones o principio de congruencia, se ha delineado en los siguientes términos:

> No es del todo cierto que los árbitros estén irreductiblemente obligados por el principio de congruencia, tal y cómo éste es entendido en materia procesal, ya que, como lo ha expresado la Corte reiteradamente, entre otras decisiones, en la sentencia de homologación del 24 de septiembre de 1990, la circunstancia de que el Tribunal de Arbitramento esté obligado a pronunciarse sobre las peticiones contenidas en el pliego que presenta el sindicato para obtener que se celebre una convención colectiva o se modifique la ya existente -o el presentado por los trabajadores coligados que pretenden la celebración de un pacto colectivo de trabajo- no significa que los arbitradores que lo integran estén inexorablemente obligados a conceder lo pretendido por la organización sindical o por el grupo de trabajadores, o que necesariamente deban hacerlo en los términos en que fue pedido en el pliego, por cuanto ellos, actuando como amigables componedores que son, pueden, *"según la equidad se los aconseje, inclinarse por aceptar en su integridad la petición sindical o rechazarla totalmente, como igualmente pueden conceder de manera parcial la solicitud contenida en el pliego de peticiones o, inclusive, sustituirla adoptando en cambio una fórmula que les parezca más equitativa por consultar no sólo los intereses de los trabajadores sino también los del patrono"*. (Gaceta Judicial, Tomo CCVI, segundo semestre 1990, pág. 360).
>
> Sentadas las anteriores premisas sobre las facultades de los árbitros, que tienen como límite el marco de congruencia entre lo pedido y lo concedido, ha de indicarse que la solución brindada estuvo inspirada en la equidad y con la finalidad de lograr un mejoramiento en las relaciones laborales mediante la constitución de una prerrogativa que si bien, no fue la original peticionada, sí tuvo la misma finalidad y estableció más precisas medidas en su otorgamiento en cuanto a valor, periodicidad, control y necesidad a la petición inicial. En consecuencia, sus decisiones no pueden ser modificadas, salvo una manifiesta inequidad, la que no se observa en el presente caso [...]
>
> Para este caso, es claro para la Corte que el Tribunal de arbitramento bien pudo dentro de su competencia utilizar una variable, reforma o modificación necesaria a efectos de producir en este punto una decisión que no afectara el principio de equidad, pero, en lugar de ello, estableció una prerrogativa que no guarda simetría o correspondencia alguna con lo pedido, por manera que, lo concedido perdió el marco de congruencia en el que tal órgano se puede mover y, con ello, violó no solamente la competencia que le fue asignada sino la equidad debida a las

prerrogativas del laudo arbitral.

De manera que, la casuística y la teleología de las prerrogativas son francamente disímiles, lo que conduce a concluir que, entre ambas, y en el marco de lo podido y lo concedido, no se guarda congruencia alguna». (CSJ SL3592-2020).

Así mismo, respecto a la congruencia y los alcances extra y ultra petita en la decisión arbitral, memoró que:

[...] conceder un beneficio en términos diferentes a los solicitados en el pliego, pero en el marco o límite de lo pedido, no configura un fallo extra ni ultra *petita* o violatorio del principio de congruencia. De hecho, con el propósito de resolver el conflicto, los árbitros tienen plenas facultades de adecuar de la mejor manera posible las peticiones del sindicato, de tal forma que resulte razonable y proporcionada su resolución en equidad [...].

Así las cosas, los árbitros no se alejaron del marco de lo pedido por el sindicato, pues advirtieron la intención de este en cuanto obtener un margen amplio de permisos para los *trabajadores sindicalizados* de la empresa, pero los concretaron a los miembros de la Junta Directiva de la organización sindical y los que integraran la comisión de quejas y reclamos de la entidad empleadora en un supuesto claramente determinado, y cualquier otro permiso adicional lo sujetó al acuerdo entre las partes.

Por tanto, el Tribunal no violó el principio de congruencia ni extralimitó sus facultades, de modo que no se anulará esta cláusula. (CSJ SL2008-2021)

En síntesis, enseñó que el análisis de las concesiones ultra y extra *petita* y el alcance de la congruencia, considera que los árbitros no están inexorablemente obligados a conceder lo solicitado en los mismos términos en que fue pedido, de modo que pueden concederlo de manera parcial o sustituirlo por una fórmula más equitativa, que mantenga la misma finalidad, o una variable, reforma o modificación que guarde simetría o correspondencia con lo pedido, y cuya casuística y teleología no sean disímiles; que pueden otorgar un beneficio en términos diferentes a lo solicitado, pero dentro de su marco o límites, lo que no configura un fallo extra ni ultra *petita*; y que pueden acoger, bajo una

presentación distinta las peticiones y adoptar determinadas modulaciones.

Puesta la mirada en la anterior línea de pensamiento de la Corte se tiene:

**1. Campo de aplicación y vigencia**

En sentir de la Corte, aquí, en este caso, el tribunal de arbitramento no menoscabó el postulado dispositivo de la congruencia, por extra o ultra *petita*, toda vez que, en estricto rigor, su laborío, en el ejercicio de su función, estribó en adecuar la petición del sindicato al ordenamiento jurídico en aras de respetar el principio de legalidad; adecuación que no evidencia vulneración de derechos y garantías constitucionales de la recurrente, como tampoco le irroga agravio alguno.

En ese contexto, sin desconocer que los laudos arbitrales tienen como báculo la equidad, la verdad es que deben estar sometidos al principio de legalidad, y trayendo a colación lo adoctrinado por esta Corte, este se constituye en una columna del derecho fundamental del debido proceso, conforme al cual, todo ejercicio del poder público debe realizarse acorde a la ley vigente y su jurisdicción, no a la voluntad de las personas, en este orden, dicho mandato, propende porque los jueces (léase también jueces en equidad) tomen sus decisiones ajustándose a los lineamientos constitucionales y legales (CSJ SL3889-2020).

Es que, de haberse acogido por parte de los árbitros la cláusula del pliego de peticiones, bajo estudio, en idénticos términos a los implorados, sin hesitación ninguna, hubiese prohijado una discriminación odiosa entre los trabajadores afiliados al sindicato, generada, sin más miramientos, por la mera modalidad contractual.

Es criterio doctrinal antiguo en el derecho colectivo relacionado con las prerrogativas de la negociación colectiva que las partes comprometidas en un conflicto de esa naturaleza tienen la facultad de excluir a ciertos trabajadores de los beneficios de la convención colectiva, sustracción que también puede darse en decisiones arbitrales que las reemplazan, en el entendido que tal diferenciación debe obedecer a razones lógicas que desvirtúen cualquier tipo de discriminación o desconocimiento del principio de igualdad de los trabajadores; luego, un acuerdo o disposición arbitral en tal sentido ha de corresponder a las condiciones y limitaciones que afecten al empleador, como son las circunstancias de contar con un orden jerárquico derivado de la existencia de cargos de dirección, confianza, control, coordinación, etc.; la antigüedad en el servicio, las características del lugar donde se presta el servicio, los niveles de remuneración y fundamentalmente, a la situación económica de la empresa (CSJ SL, 10 oct. 2006, rad. 29885).

Asimismo, esta Corte, en reciente sentencia CSJ SL2118-2022, explicó que no todo trato diferente es discriminatorio, pues la igualdad implica que se debe tratar igualmente a lo que es igual y desigualmente a lo que es

desigual. Sin embargo, para que los árbitros pudiesen distinguir entre los destinatarios del laudo con contrato de trabajo a término indefinido y los que no lo tienen, con el fin de reconocer esos beneficios económicos, sin que esto llegare a ser discriminatorio, la distinción o trato diferente debe superar un juicio de *razonabilidad*, esto es, requiere de «*objetividad, finalidad, adecuación y proporcionalidad*».

También señaló que, de acuerdo con lo anterior, para que la distinción en el trato sea *razonable* se requiere que a) la condición fáctica que se invoca como criterio para diferenciar sea *objetiva,* es decir, debe corresponder a una situación fáctica particular o diferente, o debe corresponder a una circunstancia en que el sujeto se encuentra o a relaciones entre características o situaciones; b) que el tratamiento diferente persiga una *finalidad razonable*, pues la sola objetividad no alcanza por sí sola la razonabilidad; c) el trato diferente tiene que ser *adecuado* a la finalidad pretendida; por último, d) que haya proporcionalidad entre el trato desigual y la finalidad[1].

En la misma providencia la Corte asentó que no resultaba *adecuado* adoptar como criterio de equidad, el reconocer los beneficios únicamente a quienes tienen contrato a término indefinido, puesto que con la aplicación de este criterio se afectan los derechos laborales y de negociación colectiva de los trabajadores sin contrato a término indefinido y porque se trata de una circunstancia

1 Liborio L. Hierro, Los derechos humanos. Una concepción de la justicia, Marcial Pons, 2016, pg. 182.

fáctica que no se puede tener como *objetiva*, dado que está supeditada a la voluntad del empleador, pues es él quien, en ejercicio del poder de gestión de la empresa, decide cuándo usa o no esa modalidad contractual, lo que genera como resultado que será su potestad, el determinar cuáles trabajadores con contrato a término indefinido terminan siendo los favorecidos con la negociación colectiva, mientras que los demás trabajadores con diferente contratación terminan siendo excluidos de esos beneficios. De tal suerte que, el criterio de diferenciación para conceder los beneficios económicos por el laudo demandado consistente en tener contrato de trabajo a término indefinido *no resulta ser razonable y se torna discriminatorio.*

Ahora, nótese que si en gracia de discusión, se pensara en anular el mandato arbitral, tal decisión sería a todas luces inane, porque al desaparecer del mundo jurídico, al empleador no le queda otro camino que extender los beneficios del laudo arbitral a todos los trabajadores afiliados al sindicato con independencia de la modalidad contractual, como lo definió el tribunal de arbitramento, por la potísima razón de que así lo dispone palmariamente la ley del trabajo.

Conclusión forzosa de cuanto se ha expuesto es que no se anulará el canon arbitral.

**2. Prima de antigüedad**

Tiene razón la sociedad recurrente en cuanto que el tribunal de arbitramento estableció un valor de la prima de

antigüedad superior al pedido por la organización sindical, por las siguientes razones:

Bien se aprecia de la información suministrada por la empleadora al cuerpo arbitral, que **el menor salario** del año 2021 de los trabajadores afiliados al sindicato, asciende a la suma de $1.053.607. Esta remuneración, incrementada en 6,62%, para el año 2022, a la luz de lo dispuesto en el laudo arbitral, corresponde a $1.123.356 y esta es la remuneración que sirve como soporte para verificar si el tribunal fallo más allá de lo pedido, en cada quinquenio.

La confrontación de los textos del pliego de peticiones y laudo arbitral, refleja:

| AÑOS | PLIEGO | LAUDO |
|---|---|---|
| 5 | Medio sueldo - $561.678 | 1 SMLMV - $1'000.000 |
| 10 | Un sueldo - $1'123.356 | 1.5 SMLMV - $1'500.000 |
| 15 | Un sueldo y medio - $1.685.034 | 2 SMLMV - $2'000.000 |
| 20 | Dos sueldos - $2.246.712 | 2.5 SMLMV - $2'500.000 |
| 25 | Dos sueldos - $2.246.712 | 2.5 SMLMV - $2'500.000 |

Por modo que, si bien el cuerpo arbitral tiene competencia para otorgar y adecuar el beneficio solicitado y buscar diferentes fórmulas equitativas, lo cierto es que en los términos como quedó establecida la prima de antigüedad desborda el monto pretendido por los trabajadores, pues, como salta a la vista, el tribunal concedió más de lo pedido.

Empero, pese a que los árbitros incurrieron en el dislate de actividad que la recurrente le enrostra, en la modalidad de *ultra petita*, toda vez que, como se explicó, decidió en exceso de lo pedido, sin facultad para tal efecto, la Corte solo anulará lo que se otorgó por encima de lo solicitado, puesto que, en estrictez, el vicio de incongruencia estribó en conceder algo más de la cifra fijada por el sindicato en el pliego de peticiones (aspecto cuantitativo), pues si se anulará todo el canon conllevaría a la *pérdida* de ese beneficio para los trabajadores. Dicho al rompe y sin tapujos, lo que debe desaparecer del ámbito jurídico es, única y exclusivamente, la parte que se estima ilegal que no tiene la posibilidad de producir los efectos jurídicos, esto es, la cantidad concedida en exceso, ello *en aras de salvar las garantías o beneficios que ofrece el Tribunal de Arbitramento; esto es, preservar y no sustituir el sentido principal de la voluntad de los árbitros.*

Ahora bien, una cosa debe quedar clara. Si el tribunal de arbitramento, luego de hacer un análisis de la situación financiera o económica de la empresa y puesta la mirada en el principio de equidad, reconoció una suma superior a la pedida, ello quiere decir, por obvias razones, que, al mantenerse una obligación inferior, para nada afecta las arcas de la recurrente o, al menos, no está acreditada. Aquí resulta de mucha utilidad traer a colación el vetusto principio universal del derecho de *quien puede lo más, puede lo menos.*

Refulge por tanto incontrovertible que, el precepto arbitral es ultra *petita*, por lo que afectó la competencia de los árbitros, y en ese contexto, habrá de anularse, **pero**

**solamente en lo que excedió de lo implorado por la organización sindical en el pliego de peticiones** pues, se repite y aún a riesgo de fatigar, fue allí donde radicó la incongruencia, es decir, que la prima de antigüedad que deberá reconocer la sociedad recurrente es la consagrada en el pliego de peticiones, esto es:

> Artículo 52. Prima de antigüedad. La clínica DIME NEUROCARDIOVASCULAR reconocerá y pagará a los trabajadores sindicalizados dentro de los 30 días siguientes al cumplimiento del tiempo de servicio una prima de antigüedad teniendo en cuenta la fecha de ingreso del trabajador a la empresa, de la siguiente manera:
>
> AÑOS DE ANTIGÜEDAD: BENEFICIO
>
> 5 años de servicio Medio sueldo
>
> 10 años de servicio 1 sueldo
>
> 15 años de servicio Uno y medio sueldo
>
> 20 años de servicio Dos sueldos
>
> 25 años de servicio Dos sueldos

Visto lo anterior, la Sala rectifica y recoge cualquier otro criterio jurisprudencial en lo que atañe a las consecuencias de las decisiones *ultra petita* en los laudos arbitrales.

### 3. Instalación física de la organización sindical

En el asunto bajo escrutinio, avista la Corte que la recurrente reprocha que, pese a que la solicitud de los trabajadores estribó en una oficina *digna* con el respectivo mobiliario adecuado, el juez arbitral, fuera de lo pedido, otorgó un auxilio para el funcionamiento de la sede sindical de $6.000.000 por cada año de vigencia del laudo arbitral.

Para la Corporación el tribunal no desbordó su competencia, dado que su labor consistió en modular o ajustar dicha petición, pues según el elemento teleológico de la disposición, el auxilio debe destinarse exclusivamente **al funcionamiento de la sede sindical**, prebenda que, en puridad de verdad, no resulta excesiva ni ajena al objetivo pretendido, por lo que guarda, si no una plena identidad, por lo menos sí una palmaria correspondencia con lo pedido y, en últimas, resguarda la expectativa sindical sin imponer una carga desmesurada a la empresa, máxime que durante la negociación la hoy recurrente sostuvo, según lo expuso el sindicato ante el tribunal que *«no hay espacio físico en la clínica, por lo cual se negó la solicitud»* (fl. 315). En idéntico sentido, se pronunció esta Corte en sentencia CSJ SL5693-2021.

Entonces, es palmario que este auxilio tiene fin específico, funcionamiento de la sede sindical, diferente al auxilio otorgado en el artículo décimo primero equivalente a medio salario mínimo legal durante la vigencia del laudo arbitral, que será destinado para otras necesidades de la organización sindical.

Compendiando: se halla dentro de las facultades de los árbitros acoger total, parcial o bajo una presentación distinta las peticiones del pliego e incluso adoptar determinadas modulaciones, como aquí sucedió, por ello, **no** se anulará el canon arbitral atacado.

**4. Incentivos**

En sentencia CSJ SL2615-2020, la Corte memoró la incompetencia arbitral para prohijar la existencia de comités que de alguna manera cercenen la libertad empresarial, bajo el entendido de que se trataría de una suerte de coadministración que, es factible convenir a través de la negociación colectiva, pero no imponer en la esfera de la heterocomposición. No obstante, si bien la Sala no ha modificado su doctrina al respecto, sí ha efectuado precisiones o, a lo menos, en algunos temas, ha morigerado algunas de sus inveteradas afirmaciones, introduciendo algunos elementos nuevos, que reflejan el correr de los tiempos y la evolución propia de algunas instituciones del derecho del trabajo, en este caso en el campo colectivo.

También se recordó que la Corporación al reflexionar en torno al tema de los llamados comités paritarios o bipartitos, arribó a la conclusión de que los mismos surgen como una interesante forma del devenir democrático en las empresas, pues permiten la fluidez del diálogo entre empleadores y trabajadores y acercan al país al cumplimiento de recomendaciones de organismos internacionales especializados del mundo del derecho del trabajo. Lo anterior, sería posible en un escenario de arbitramento siempre y cuando tales comités versen sobre i) beneficios extralegales que por derecho sean de los trabajadores y ii) no se tomen en ellos decisiones vinculantes y obligatorias para el empleador, pues de ese modo sí se vulneraría el poder de dirección empresarial.

Al punto, la Corte, en providencia CSJ SL3491-2019, razonó:

> Esta Sala ha sostenido que los árbitros no tienen competencia para crear comités de cogestión, codirección o coadministración de la compañía, pues ello transgrede el principio constitucional de libertad de empresa que, a su vez, implica la facultad del empresario de organizar su negocio y dirigir las relaciones laborales. Sin embargo, también ha dicho esta Corporación que, dando aplicación al principio de participación democrática y dentro de ciertos límites, los árbitros pueden fundar comités paritarios de participación en algunos asuntos de interés de los trabajadores.
>
> Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL243-2018 la Corte asentó:
>
> "En hilo con lo dicho, no advierte la Sala que los comités bipartitos constituyan una restricción a la libertad de empresa y emprendimiento, con mayor razón si se tiene en cuenta que su actividad recae sobre beneficios extralegales que por derecho son de los trabajadores, de suerte que no es desatinado que estos participen en su gestión como directamente interesados".
>
> A su vez, la Corte Constitucional en la sentencia C-934-04 señaló:
>
> "Ese amplio margen de acción de los particulares trasciende hasta el ámbito laboral, de manera que los trabajadores tienen derecho a ser vinculados en la toma de decisiones que les conciernen o que de alguna manera los afecten, ya sea directa o indirectamente. La participación, entonces, surge no solo como derecho de aquellos sino como un deber de los patronos y de las autoridades que de una u otra manera tengan incidencia en el campo laboral. En esa medida, la participación conlleva a que se les otorgue a los trabajadores escenarios de discusión, de debate y se les dé la oportunidad de tomar parte en asuntos propios de la empresa y que vayan dirigidos a establecer las reglas de juego que ha de guiar la relación laboral".
>
> Igualmente, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha insistido en la «importancia de celebrar consultas con todas las organizaciones sindicales interesadas acerca de las cuestiones que afectan a sus intereses o a los de sus afiliados».
> [1: La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018, párrafo 1521]

Del horizonte jurisprudencial trazado, emerge que no hay méritos para anular la disposición controvertida por la recurrente, dado que no fluye que ella imponga una coadministración de la empresa, puesto que lo que se busca es que, a través del dialogo de los protagonistas sociales, de manera específica y concreta se acuerde los temas concernientes a la *«puntuación distribuida entre desempeño laboral, vivencia de los valores institucionales, compromiso con la institución, trabajo en equipo y humanización con los usuarios»*, es decir, el único objetivo es regular las condiciones para el reconocimiento del mencionado incentivo por desempeño laboral y, una vez verificado dicho consenso, cesa su faena. En ese contexto, con su actuar el comité no se inmiscuye en aspectos internos y propios de la organización empresarial, o que la organización sindical cogestione o codirija la empresa, como lo hace ver la impugnante.

En idéntico sentido se pronunció la Corte en fallo CSJ SL243-2018.

En definitiva, no se anulará la disposición arbitral.

(iii) **Incompetencia para restringir derechos otorgados por la ley**

**- Despidos**

**- Pliego de peticiones**

**ARTÍCULO SÉPTIMO: DESPIDOS**

Durante la vigencia de la presente Laudo Arbitral, las justa causas para dar por terminado el contrato de trabajo son las dispuestas en la Ley, previo a escuchar al trabajador para que ejerza el derecho de defensa. En todo caso, la terminación del contrato de trabajo será por escrito.

- **Laudo arbitral**

**ARTÍCULO CUARTO: DESPIDOS.** Durante la vigencia del presente Laudo Arbitral, las justas para dar por terminado el contrato de trabajo son las dispuestas en la Ley, previo a escuchar al trabajador para que ejerza el derecho de defensa. En todo caso, la terminación del contrato de trabajo será por escrito.

- **Argumentos de la sociedad recurrente**

Señala que es claro que la ley y la jurisprudencia permiten la terminación del contrato con justa causa de trabajo y para ello es admisible hacerlo por escrito o verbalmente, *«obviamente en este último caso la dificultad para el empleador es su prueba, pero nada impide que lo haga y si este es un derecho otorgado legalmente mal podría el tribunal imponer una sola forma de terminación exclusivamente la escrita».*

Por lo cual se solicita la anulación del artículo cuarto del laudo arbitral, *«debiendo el Tribunal haberse declarado inhibido para hacerlo, pues el árbitro no tiene facultad para imponer una sola forma de terminación del contrato de trabajo con justa causa, en tanto la ley consagrados formas de hacerlo, si bien el empleador puede obligarse convencionalmente a solo realizarlo por escrito no lo pueden hacer los árbitros».*

No es competencia del tribunal de arbitramento restringir derechos que le ha dado la ley al empleador,

*«porque ello vulneraría su capacidad administrativa y hacerlo se EXTRALIMITA su competencia lo cual ocurre en el presente artículo del laudo».*

## VI. CONSIDERACIONES

Para empezar, conviene sobremanera recordar la añosa jurisprudencia que establece: (i) que las causales que permiten a un empleador terminar un contrato laboral tanto en el sector particular como en el oficial tienen un carácter taxativo, ello implica que por fuera de las enlistadas expresamente por el legislador en cada caso, no puede agregarse ninguna otra, ni siquiera por avenimiento de las partes, y (ii) la parte que termina el nexo laboral con justa causa, debe aducir el motivo justificante, para hacerlo no se exige solemnidad o forma específica, así es dable que se cumpla verbalmente o por escrito, mediante la citación de normas, de hechos o de ambos. En fin, las partes gozan de una libertad formal muy amplia siempre y cuando logren expresar en términos claros e inequívocos la causal o motivo de la terminación.

Ahora bien, lo dispuesto por los arbitradores en el sentido de que la terminación de la relación laboral debe constar por escrito, sin duda alguna, busca un beneficio probatorio para los trabajadores, por lo que no es dable aducir falta de competencia del cuerpo arbitral; adicional a que no se avista que con tal determinación se comprometan derechos y facultades del empleador, que emanan de su calidad de subordinante, de propietario y director de la

empresa y establecimiento.

Entonces, no se anulará el precepto arbitral.

Sin costas.

## VII. 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:**

**PRIMERO**: **ANULAR** del laudo arbitral del 18 de febrero de 2022, proferido por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre el **SINDICATO DE LA CLÍNICA DIME NEUROCARDIOVASCULAR- SINTRADIME-** y la sociedad **DIME CLÍNICA NEUROCARDIOVASCULAR S.A. única y exclusivamente** el **ARTÍCULO VIGESIMO TERCERO, Prima de antigüedad,** solamente en lo que excede de lo implorado por la organización sindical en el pliego de peticiones, es decir, la prima de antigüedad que deberá reconocer la sociedad recurrente es la consagrada en el pliego de peticiones, así:

> Artículo 52. Prima de antigüedad. La clínica DIME NEUROCARDIOVASCULAR reconocerá y pagará a los trabajadores sindicalizados dentro de los 30 días siguientes al cumplimiento del tiempo de servicio una prima de antigüedad teniendo en cuenta la fecha de ingreso del trabajador a la empresa, de la siguiente manera:

| AÑOS DE ANTIGÜEDAD: | BENEFICIO |
|---|---|
| 5 años de servicio | Medio sueldo |
| 10 años de servicio | 1 sueldo |
| 15 años de servicio | Uno y medio sueldo |
| 20 años de servicio | Dos sueldos |
| 25 años de servicio | Dos sueldos |

No se anulan las demás disposiciones arbitrales atacadas.

**SEGUNDO:** Sin costas.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Ministerio del Trabajo para lo de su competencia.

**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**
Aclaro voto

Presidente de la Sala

Salvo voto Parcial

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

**FERNANDO CASTILLO CADENA**

**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**

**OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR**

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

# ACLARACIÓN DE VOTO

**Empresa:** Dime Clínica Neurocardiovascular S.A.
**Sindicato:** SintraDime
**Radicación:** 93199
**Magistrado Ponente:** Fernando Castillo Cadena

Con el acostumbrado respeto a mis compañeros de Sala, y tal como lo expresé en la sesión en la que se debatió el asunto, si bien comparto la decisión de anular la clausula 21 del laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 18 de febrero de 2022, considero oportuno aclarar mi voto respecto del análisis de la estipulación relativa a *«instalación física de la organización sindical»* -artículo 10.º-.

Lo anterior, porque en mi criterio bastaba con indicar que al abordar el análisis de la citada petición el Tribunal no desbordó su competencia, en tanto, únicamente moduló dicha petición conforme al elemento teleológico de la disposición; no obstante también realiza manifestaciones relativas a que la *prebenda (…) no resulta excesiva*, ni impone *una carga desmesurada*, con lo cual prohíja el criterio respecto a que la manifiesta inequidad es una causal de anulación, lo cual no comparto.

En efecto, pese a que la jurisprudencia de la Sala ha adoctrinado que las partes pueden recurrir en anulación cuando consideren que

la cláusula laudada es manifiestamente inequitativa (CSJ SL, 23 nov. 1988, rad. 3041; CSJ SL, 14 nov. 1995, rad. 8324; CSJ SL, 6 oct. 1997, rad. 10263; CSJ SL, 26 feb. 2004, rad. 23265; SL14391-2015, SL1076-2017, entre muchas otras), en mi criterio, ello no es jurídicamente admisible, pues no existe norma alguna que contemple tal motivo o causal; además, que se aparta del entendimiento, alcance, finalidad y sentido de los procedimientos arbitrales.

Para sustentar lo anterior, inicialmente es oportuno destacar que el recurso de anulación está en el catálogo de los medios de impugnación extraordinarios, lo que implica que la competencia que tienen los jueces al resolverlo es rogada, dispositiva y taxativa y debe sujetarse a las estrictas y precisas causales o motivos que contempla la ley para acudir a él. Bajo esa perspectiva, no es dable crear otras causales de procedencia en este tipo de recursos, pues ello lesiona el principio de legalidad.

Además, adviértase que de la legislación sustancial laboral y procesal únicamente se extraen dos causales o motivos de anulación, ambas relacionadas con aspectos competenciales. La primera está contemplada en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, que estipula que el laudo *«no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes»*, como cuando la decisión interfiere indebidamente en el núcleo esencial del derecho constitucional de empresa, o atenta contra los referentes basilares del derecho fundamental a la negociación colectiva; por ejemplo, al resolver puntos que fueron concertados directamente por las partes, tal y como expresamente lo prohíbe dicho precepto. Y la segunda, está en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social,

según el cual el laudo es anulable cuando el Tribunal se extralimite en el objeto para el cual fue convocado, esto es cuando decide más de lo pedido o por fuera de lo pedido, o no desata todos los puntos sobre los cuales debía pronunciarse teniendo competencia para ello.

Nótese entonces que la causal de *«inequidad manifiesta»* no está expresamente establecida en el estatuto sustancial o procesal laboral ni puede inferirse de alguna manera de las normas que regulan este recurso extraordinario; por tanto, carece de toda justificación legal tenerla como motivo válido de anulación.

Y llama la atención el hecho que el legislador únicamente haya establecido dos motivos de anulación estrictamente relativos a la competencia de los árbitros con exclusión total de cualquier otra facultad que expresamente permita calificar, valorar o interpretar el juicio de equidad que emplean los árbitros para dirimir un conflicto colectivo de trabajo, que es lo que, a mi juicio, realiza la Corte cuando se pronuncia sobre el carácter manifiestamente inequitativo de una cláusula del laudo.

En efecto, cuando la Sala aborda el análisis de este tipo de alegaciones no hace otra cosa que emitir un pronunciamiento de fondo en relación con las estimaciones que en equidad dictaron los árbitros, actuación que, reitero, es ajena a las precisas y extraordinarias facultades competenciales del juez de anulación.

Por otra parte, estas valoraciones y calificaciones que a menudo hace la Sala cuando en el recurso de anulación se alega que las decisiones de los árbitros son ostensiblemente inequitativas, se oponen a un criterio que también es inveterado en la Corte, relativo a

que son únicamente aquellos quienes pueden decidir en equidad. En efecto, si un juez determina si una decisión es o no inequitativa, está haciendo, sin duda alguna, un juicio de equidad, pues califica, valora o interpreta la decisión, de allí que tal requisito adicional se enfrente a una contradicción lógica con el propio criterio jurisprudencial en vigor.

Ahora, los precisos motivos de anulación permiten entender que el arbitramento está diseñado y concebido para tramitarse en una sola instancia a fin que a través del laudo arbitral el conflicto termine de manera definitiva, sin más cortapisas y trámites que lo alarguen y desdibujen el carácter expedito que debería caracterizar a todo proceso de negociación colectiva. De allí que su principal objetivo sea la salvaguarda del debido proceso de las partes y cualquier otro cuestionamiento que salga de este marco competencial y aluda a calificar, interpretar o valorar la decisión de fondo de los árbitros, deba rechazarse.

En otros términos, el recurso de anulación persigue que se garantice la regularidad del laudo, como textualmente lo señala el artículo 143 mencionado. Así, no está establecido para provocar una resolución de fondo ni juzgar el juicio de equidad que realizan los árbitros.

Lo anterior implica entender que la revisión en anulación debe ser extraordinaria y excepcional, y únicamente concierne a ejercer un control posterior respecto a la competencia de los árbitros en los términos explicados.

Asimismo, al revisar otras disposiciones que regulan el arbitraje en Colombia, como las que resuelven asuntos civiles, comerciales o contenciosos con entidades públicas, destaco que de las causales de anulación que enlista el artículo 41 de la Ley 1563 de 2012, todas ellas hacen referencia a cuestiones procedimentales. De hecho, este compendio legal en su artículo 42 dejó en claro que la autoridad judicial encargada de resolver el recurso extraordinario *«no se pronunciará sobre el fondo de la controversia, ni calificará o modificará los criterios, motivaciones, valoraciones probatorias o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral al adoptar el laudo»*. Tal exigencia normativa, por su rotunda claridad, no merece mayor interpretación: el juez de anulación no puede calificar ni modificar el criterio de los árbitros.

Al respecto, el Consejo de Estado ha señalado reiteradamente que por vía del recurso de anulación no es dable, bajo ninguna circunstancia, emprender el estudio del caso como si fuese una segunda instancia ni para calificar las motivaciones, valoraciones o interpretaciones que realicen los árbitros, pues la finalidad esencial de este medio de impugnación únicamente radica en garantizar el debido proceso de las partes (CE, Sección Tercera, 19 jun. 2019, rad. 11001-03-26-000-2018-00109-00 -61809-). Precisamente en esta decisión indicó:

> En reiterada jurisprudencia, el Consejo de Estado se ha referido al carácter excepcional, extraordinario y restrictivo del recurso de anulación contra un laudo arbitral. Lo anterior, bajo el entendido de que este recurso no puede, bajo circunstancia alguna, convertirse en la vía de entrada para el estudio del caso en una segunda instancia. La finalidad esencial del recurso de anulación consiste en la protección del derecho al debido proceso en cabeza de las partes, por lo cual el juez está instituido para analizar los vicios procedimentales (errores in procedendo) del laudo, mas no la decisión de fondo (errores in iudicando) del mismo. De hecho, según el inciso final del artículo 42 del Estatuto Arbitral, relativo al trámite del recurso de anulación, la autoridad competente para conocer de este recurso no está facultada para

> pronunciarse sobre el fondo de la controversia, ni para calificar o modificar "los criterios, motivaciones, valoraciones probatorias o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral al adoptar el laudo.

De modo que cuando la Sala juzga las valoraciones de equidad que hacen los árbitros y califica o determina si es protuberante o manifiestamente inequitativa, sin duda, desconoce el objetivo de este recurso extraordinario. Lo anterior porque, reitero, el arbitraje laboral está concebido como el mecanismo a través del cual los interlocutores sociales terminen de forma definitiva sus diferencias cuando les ha resultado imposible resolverlas por sí mismas, al paso que el recurso de anulación es una garantía que se erige como una salvaguarda de procedimiento que permite verificar que las reglas de competencia se han cumplido con rigor.

Adicionalmente, debo señalar que la interpretación que le ha otorgado la jurisprudencia al requisito de inequidad manifiesta genera problemas procesales de constitucionalidad, pues el sindicato está situado en una posición desigual en relación con el empleador. Adviértase que las normas que regulan el recurso de anulación no prevén la posibilidad de devolver el expediente cuando los árbitros niegan una petición del pliego. Por consiguiente, de ocurrir una inequidad protuberante al momento de negar una pretensión del pliego, los sindicatos no pueden acudir ante la Corte para que estudie si esta circunstancia se presentó y ordene la devolución del expediente a los árbitros para que reexaminen el punto. En cambio, si una decisión del laudo adolece de este defecto sustancial, los empleadores sí pueden pedir su anulación.

Lo anterior significa que la Corte únicamente puede juzgar las valoraciones que en equidad realizaron los árbitros cuando el afectado

es el empleador, pero no cuando la decisión injusta o protuberante inequitativa afecta al sindicato, de modo que este último está en clara desventaja. Así, la jurisprudencia vigente compromete seriamente el derecho a la igualdad real en el proceso arbitral, en detrimento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución Política, en armonía con el artículo 4.° del Código General del Proceso.

Dejo así sustentado mi aclaración de voto en el presente asunto.

Fecha *ut supra.*

**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**

Magistrado

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

**FERNANDO CASTILLO CADENA**
**Magistrado ponente**

**SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO**
**Recurso de anulación**

**Radicado 93199**

**Referencia:** Recurso de anulación interpuesto dentro del conflicto colectivo suscitado entre el **DIME CLÍNICA NEUROCARDIOVASCULAR S.A y** el **SINDICATO DE LA CLÍNICA DIME NEUROCARDIOVASCULAR- SINTRADIME-**

Aun cuando en la providencia consigné al píe de mi firma el salvamento de voto parcial, el cual estaba enfocado al tema de los incentivos previstos en el artículo decimosegundo del laudo arbitral, bajo el hecho de que se pretendía una cogestión del sindicato para efectos de reglamentar el derecho allí pretendido, luego de una atenta lectura a la forma como fue despachado este punto por parte de la Corporación, observo que la misma se ajusta a los lineamientos de la Sala, y por ende estoy de acuerdo integralmente con la decisión y las motivaciones allí expuestas.

En consecuencia, ninguna discrepancia tengo para exponer frente a este puntual aspecto.

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

**Magistrado**