



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Magistrado ponente

SL4608-2020

Radicación n. 87687

Acta 37

Bogotá, D. C., siete (07) de octubre de dos mil veinte (2020).

Decide la Sala el recurso de anulación interpuesto por **ISAGEN S.A. ESP** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGETICA –SINTRAE-** contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento, el 27 de noviembre de 2019, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre las partes.

I. ANTECEDENTES

El 12 de septiembre de 2017, la organización sindical Sindicato de Trabajadores de la Industria Energética –Sintrae- presentó a Isagen S.A. ESP., un pliego de peticiones.

La etapa de arreglo directo se surtió, entre el 25 de septiembre y el 14 de octubre de 2017, tiempo durante el cual las partes no llegaron a un acuerdo, razón por la que la

organización sindical, mediante reunión llevada a cabo, el 24 de agosto de 2018, decidió someter el diferendo laboral a un tribunal de arbitramento, que se integró con los árbitros designados por los contendientes y el tercero, nombrado por el Ministerio del Trabajo ante la falta de acuerdo de los componedores.

Posesionados los árbitros, el Tribunal se instaló en Medellín, el 23 de septiembre de 2019, fecha en la cual solicitaron a las partes las pruebas relacionadas con el conflicto colectivo; así mismo, los citó para el 25 del mismo mes y año, con el propósito de escuchar sus alegaciones, y saber la respuesta a la solicitud de prórroga de emisión del laudo arbitral.

Además de las anteriores fechas, el Colegiado sesionó los días 2, 15, 21, 25 de octubre de 2019, 12 y 13 de noviembre de igual año. El 27 de noviembre de 2019, emitió el laudo arbitral.

Notificada la decisión de los árbitros, Isagen radicó solicitud de *aclaración, complementación y/o corrección* de algunos puntos del laudo arbitral, la cual fue resuelta mediante providencia de 12 de diciembre de 2019, precisando exclusivamente la cláusula que contiene el subsidio de anteojos, pues en lo demás, negó lo pretendido por la empresa.

Luego de ello, las partes decidieron interponer el recurso extraordinario de anulación, el cual fue concedido en forma separada, mediante autos de 12 y 18 de diciembre de 2019.

El 9 de septiembre de 2020, la Sala admitió el referido recurso y dispuso correr traslado por separado a las partes, para que presentaran las correspondientes réplicas, término que efectivamente utilizaron, según constancia secretarial del 23 de septiembre del año en curso, la cual obra en el cuaderno de la Corte.

II. RECURSO DE ANULACIÓN ISAGEN S.A., ESP.

El empleador solicitó la anulación de los artículos del laudo arbitral, que concedieron los puntos relacionados con auxilio sindical y bonificación por solución del conflicto, y en forma subsidiaria la modulación del aludido auxilio para el sindicato.

En términos generales sostuvo, que los árbitros pese a haber mencionado en la motivación del laudo que para resolver el conflicto tendrían en cuenta las convenciones colectivas suscritas por la empresa y las organizaciones sindicales Atrac y Sintraisagen, con la intención de armonizar dichos convenios con los beneficios que se otorgarían en el laudo, al final quedó en simple retórica, pues establecieron tratos desiguales sin ninguna justificación objetiva.

Luego pasó a exponer lo que la jurisprudencia de la Sala tiene entendido del concepto de equidad, el cual es el baremo principal de los árbitros a la hora de resolver el conflicto colectivo; también se refirió a la razonabilidad de la decisión arbitral y al respecto al principio de igualdad, para posteriormente centrar sus argumentos en las dos cláusulas arbitrales cuestionadas.

Para el efecto, las peticiones sindicales y el reconocimiento arbitral son del siguiente tenor:

a. Auxilio sindical

Pliego de peticiones

ARTÍCULO 16: CONTRIBUCIÓN PARA SEDES SINDICALES

La Empresa entregará al Sindicato mensualmente seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) como contribución para el pago y sostenimiento de una oficina para la Junta Directiva CENTRAL. Así mismo, en las sedes laborales donde exista Subdirectiva, pondrá al servicio del sindicato oficina con su respectiva dotación, acorde con las especificaciones de confort y tecnología de las oficinas de la Empresa, la cual incluye tres (3) puestos de trabajo, espacios para reunión, muebles para archivo, equipos de cómputo, servicio de acceso a la red de la Empresa, todo lo anterior acorde con las necesidades del Sindicato.

Así mismo suministrará a cada directiva el servicio de fotocopiado de hasta mil (1.000) copias mensuales sin costo para el Sindicato; en cada sede será autorizadas a los directivos sindicales principales.

ARTÍCULO 17: AYUDA PARA FORMACIÓN SINDICAL

La Empresa entregará un auxilio anual al Sindicato, en cuantía de cuarenta (40) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) para sufragar parte de la formación sindical. Este auxilio será entregado al Sindicato dentro de los treinta (30) días del mes

de enero de cada año, según la cuantía vigente al momento del pago.

PARÁGRAFO: Partiendo del “plan anual de preferencias educativas”, la Empresa y el sindicato estructurarán, entre los meses de enero y febrero, un programa de formación que requiera la organización sindical para todos los directivos sindicales. Una vez estructurado el plan de formación, la empresa cubrirá los gastos necesarios para el desarrollo de éste.

ARTÍCULO 18: GARANTÍAS PARA GESTIÓN SINDICAL

Con el propósito de garantizar la actividad sindical, la Empresa pagará viáticos de trabajo por setenta (70) días anuales, para ser distribuidos entre los afiliados que deban desplazarse de su sede habitual de trabajo para cumplir sus actividades sindicales; el monto de dichos viáticos será el establecido en la tabla vigente en la Empresa y serán comunicados por la Junta Directiva Central del Sindicato y legalizados ante la Dirección de Gestión Humana o ante quien haga sus veces.

Para los trabajadores de la Empresa afiliados al Sindicato que integren la(s) comisión(es) redactora(s) de pliegos de peticiones que SINTRAE pueda presentar a otras empresas y que deban desplazarse de su sede habitual de trabajo para tal efecto, la empresa concederá cinco (5) días de permiso remunerado por semana, para cada uno de los trabajadores designados, con sus respectivos tiquetes aéreos ida y regreso y viáticos (de trabajo) de acuerdo a la reglamentación vigente.

Igualmente, la Empresa reconocerá tiquetes aéreos ida y regreso con sus respectivos viáticos, para los integrantes de la comisión redactora del pliego para ISAGEN.

Laudo arbitral

CONTRIBUCIÓN PARA LAS SEDES SINDICALES, AYUDA PARA FORMACIÓN SINDICAL Y GARANTÍAS PARA GESTIÓN SINDICAL AUXILIO SINDICAL ÚNICO

La empresa concederá y pagará, por la vigencia del presente laudo arbitral un auxilio sindical equivalente a sesenta y cinco salarios mínimos mensuales legales vigentes (65 SMMLV), pagaderos dentro de los sesenta (60) días siguientes a la entrada en vigencia del laudo arbitral.

Así mismo, suministrará, por la vigencia del presente laudo, para los integrantes del sindicato, diez (10) tiquetes aéreos nacionales ida y regreso, y dos (2) tiquetes aéreos internacionales ida y regreso.

Para el empleador, la disposición arbitral supera en 35 smmlv, el auxilio otorgado a la organización sindical con presencia mayoritaria en la empresa, lo que implica un desconocimiento del principio de igualdad, dado que no existe ninguna correlación entre los trabajadores afiliados a Sintrae y el auxilio sindical otorgado.

Señaló, que no había ninguna razón para que los árbitros concedieran una suma tan elevada a un sindicato minoritario, *«...lo que hace que la decisión, además, resulte ser inequitativa al no tener en cuenta las particularidades de la organización sindical, el número de sus afiliados y el hecho de ser estos también afiliados a otras organizaciones sindicales. En subsidio de la anulación se pide la modulación de la cláusula, para que se acompañe con los beneficios otorgados a las otras organizaciones sindicales, por cuanto se reúnen los requisitos para ello, vale decir: necesidad de ajustar normativamente alguna disposición, eliminar vicios menores susceptibles de corrección o eliminar los rasgos jurídicos o económicos que la hagan ilegal o inequitativa»*.

III. LA RÉPLICA

Para el sindicato no debe anularse la cláusula arbitral, ya que el Tribunal tuvo en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad al conjugar los diversos auxilios solicitados en uno solo. Añadió que la resolución arbitral no vulnera el principio de igualdad, ya que Sintrae tiene sus propias particularidades con respecto a las demás organizaciones sindicales.

IV. CONSIDERACIONES

Encuentra la Corte, que los árbitros analizaron conjuntamente los artículos 16, 17 y 18 del pliego de peticiones, en la sesión número 4, llevada a cabo el 15 de octubre de 2019 (folios 402 y vuelto del cuaderno principal), para lo cual procedieron a concentrar tales peticiones en una sola norma que comprendiera elementos de las tres solicitudes, y para el efecto, pusieron de presente los siguientes argumentos:

«En vista de la cantidad de afiliados, las necesidades de formación sindical, movilidad, difusión y otros derechos que hacen materialmente posible la libertad sindical, de una parte, y en razón a que esta organización sindical comparte la mayoría de los afiliados y parte de la dirigencia con SINTRAISAGEN, este Tribunal resuelve en conjunto las peticiones...»

Para el empleador recurrente, la cláusula arbitral es manifiestamente inequitativa, por cuanto concedió un valor superior al que perciben las demás organizaciones sindicales que existen en la empresa, vulnerando con ello el principio de igualdad, pero de paso, desconociendo las particularidades del sindicato, en cuanto al número de afiliados y su comparación con el resto de organizaciones; además de que muchos de sus trabajadores también conforman el resto de colectivos, lo cual no justifica un aumento en el número de salarios para beneficiar al sindicato solicitante.

Frente a ello, de antaño ha sostenido la Corte, que los árbitros están facultados para establecer auxilios a favor del

sindicato y a cargo del empleador, pues la legislación no lo prohíbe, máxime que su propósito es el de servir como mecanismo de financiación para que la organización sindical desarrolle las funciones que le son inherentes, en procura de mejores condiciones laborales, muchas veces, creando sus propios fondos para luego destinarlos a sus afiliados en auxilios mutuos, para situaciones de necesidad o peligro, entre otros. A lo que se debe añadir, que dicho reconocimiento al sindicato es viable, siempre y cuando consulte criterios de razonabilidad y proporcionalidad, y por supuesto, no afecte la situación financiera de la empresa.

En sentencia CSJ SL9241-2016, se indicó:

El tema relativo a los auxilios sindicales establecidos en una convención colectiva o en un laudo arbitral, ha sido analizado por la jurisprudencia de la Corte -en su función de verificar su legalidad-, la cual ha sido clara en precisar que los árbitros tienen competencia para imponer auxilios sindicales a cargo del empleador, como mecanismo de financiación para que la organización sindical desarrolle las funciones que le son inherentes, en procura de obtener unas mejores condiciones laborales de los trabajadores, beneficio que, en todo caso, deberá consultar los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Pues bien, esa ayuda económica que consagraron los arbitradores en el artículo objeto de estudio, está ajustada a tales postulados, pues no se trata de una carga de tracto sucesivo fijada a perpetuidad, sino que por el contrario, corresponde a un solo pago por valor de \$7.500.000, circunstancia que deja sin ningún fundamento cualquier consideración sobre lo excesiva de la misma.

Tampoco apareja dicho beneficio una concesión inequitativa o injustificada, atendiendo los claros propósitos que persigue la consagración de este tipo de auxilios, cual es -se reitera-, que el Sindicato pueda cumplir cabalmente sus funciones, siendo un valioso estímulo a la asociación sindical y a la negociación colectiva, cuyo reconocimiento está amparado por los arts. 39 y 55 Superiores.

El empleador sostiene que la concesión de este auxilio a Sintrae resulta desproporcional, si se tiene en cuenta que se trata de un sindicato minoritario, y en comparación, por ejemplo con Atrae, que es mayoritario, a quien sólo se le reconocen 35 smmlv, por cada año de vigencia de la convención colectiva de trabajo con ella suscrita, o con Sintraisagen, que se le reconocen 60 smmlv, también por cada año de vigencia de la convención colectiva de trabajo.

Ese argumento, para la Sala puede ser válido en principio, si se tiene en cuenta únicamente el número de afiliados a la organización sindical en comparación con el resto de organizaciones sindicales que existen en la empresa, pues es un hecho indudable, que los árbitros, en aras de resolver el conflicto, al mirar en perspectiva el contexto del debate y verificar auxilios parecidos al interior de la empresa para otros colectivos, tiene la opción de hacer equivalencias y guardar cierta armonía con las concesiones hechas a las demás organizaciones, y así evitar discriminaciones no justificadas.

No obstante, el número de afiliados no es el único parámetro que tienen los árbitros a la mano, a efectos de conceder dicho auxilio, en razón a que pueden existir otras razones para mejorar el estipendio con respecto al que se benefician las demás organizaciones sindicales que existen en la empresa, tales como las necesidades del colectivo, los objetivos que pretende alcanzar, la forma como se piensan encauzar los recursos, etc, aspectos que al ser valorados por

los componedores, justifican un alza medida en el auxilio sindical.

En este caso, es evidente que los árbitros dispusieron un valor mayor al que reciben las otras dos organizaciones sindicales, una de ellas mayoritaria en la compañía, pero no debe olvidarse, que los componedores concedieron la prerrogativa suprimiendo dos auxilios pretendidos por el sindicato, que tenían como propósito el sostenimiento de una oficina para la Junta Directiva central, oficinas con su respectiva dotación para las subdirectivas, servicio de fotocopiado gratuito y un apoyo económico para la formación sindical, que por ejemplo, según el comparativo de beneficios expuesto al Tribunal, los dos sindicatos restantes disponen de ello por cuenta de las convenciones colectivas logradas (folios 246 y 247 cuaderno principal), mientras que en el nuevo escenario, a cambio se dio un único desembolso, el cual, el sindicato debe administrar de la mejor manera y encauzar tales recursos a los fines que pretendía con las solicitudes que concentró el Tribunal.

Así que ese aumento con relación al auxilio que reciben las otras dos organizaciones sindicales, por un lado, según se explicó, no vulnera el principio de igualdad y no discriminación, en la medida en que los árbitros pueden introducir mejoras al beneficio que comparte ciertas características al que se encuentra vigente en la empresa para el resto de colectivos, y es razonable y proporcionado, si se mira desde el punto de vista de la conjunción que hizo el Tribunal con otras solicitudes, que de otra manera, al

empleador le habrían significado una mayor erogación económica; en cambio, los compondores unificaron las peticiones, trayendo como resultado un único valor, el cual se desembolsa en una fecha, no exhibe una distancia abismal con respecto al otro sindicato minoritario de la empresa, y si bien puede existir multifiliación sindical, no debe perderse de vista, que se trata de organizaciones autónomas, que según lo certificó el presidente de la junta directiva central, Sintrae tiene afiliados de diversas empresas en distintas partes del territorio nacional (folio 476 cuaderno principal), y por ello, con diferentes necesidades, que precisamente, los árbitros no desconocieron en su valoración al señalar resumidamente estos aspectos en sus razones de concesión.

Finalmente se reitera, que resulta razonable el valor otorgado ante la supresión de las otras peticiones que complementaban las tareas y objetivos del sindicato, lo cual le permitirá disponer de los recursos otorgados, para desarrollar sus funciones, acorde con los fines que prendía con el conflicto colectivo.

Y como este fue el único argumento que expuso el empleador recurrente contra la aludida cláusula arbitral, el cual se le ha dado respuesta, la Corte **no anulará** la disposición en estudio.

Por último, como no se encontró que la norma arbitral contrariara los criterios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad, los cuales deben primar en la solución del conflicto colectivo, no hay lugar a acceder a la solicitud

subsidiaria de la empresa, relacionada con la modulación, que se recuerda, es una actuación excepcional de la Corte, con el propósito de que las decisiones del tribunal de arbitramento no se desconozcan del todo, y con ello preservar los derechos y prestaciones originados en la negociación colectiva, ante vicios susceptibles de corrección, y para no desfigurar la medida de equidad y de justicia que dieron los árbitros a la controversia.

b. Bonificación por solución del conflicto

En el pliego de peticiones se planteó así:

ARTÍCULO 56: BONIFICACIÓN POR SOLUCIÓN DEL CONFLICTO
La Empresa pagará a cada uno de los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo, dentro de los veinte días siguientes a la fecha de la terminación de cada conflicto colectivo de trabajo, una bonificación igual a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes S.M.L.M.V.

El laudo arbitral lo dispuso de la siguiente manera:

La empresa pagara por una sola vez a cada uno de los trabajadores beneficiarios del presente laudo, que al momento de la expedición de laudo sean afiliados a la organización sindical, una bonificación equivalente a cinco millones de pesos (\$5.000.000) la cual no constituye salario para ningún efecto en los términos del artículo 128 del código sustantivo del trabajo.

El pago se realizará dentro de los 60 días calendarios siguientes a la fecha de ejecutoria del presente laudo.

Para el empleador se debe anular la disposición arbitral:

i) porque la bonificación solicitada por el sindicato tenía como fin incentivar un acuerdo entre las partes materializado en la firma de la convención colectiva de trabajo, y no con la solución a través de fallo arbitral; ii) como existe

multiafiliación sindical, existe un beneficio por firma de convención por el mismo valor, y; iii) *«de tener que reconocer la empresa nuevamente esta bonificación, se estarían aplicando, respecto de un mismo trabajador, dos convenios colectivos en el mismo periodo de vigencia, contraviniendo el mandato legal y generando un cuerpo normativo mixto, situación diametralmente diferente a la armonización de los cuerpos normativos».*

Por último, solicitó que en caso de que no se anule la norma arbitral, se disponga su modulación.

V. LA RÉPLICA

Para la organización sindical no se debe anular la cláusula arbitral, toda vez que el ordenamiento jurídico admite la afiliación de un trabajador a varios sindicatos en una misma empresa, por lo que, en concordancia con la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cada colectivo al que esté afiliado el trabajador es titular del conflicto y cada uno lo representa.

Explicó que *«nada imposibilita que se prescriba en el laudo un beneficio por la solución del conflicto. La simple existencia de otra convención no puede ser óbice para que en este laudo se incorpore dicho beneficio, máxime cuando en la misma motivación del laudo los árbitros indicaron que en aras de armonizar con las convenciones colectivas vigentes, se debía consagrar este beneficio en el laudo».*

VI. CONSIDERACIONES

La Corte ha señalado que los árbitros no están facultados

para reconocer un auxilio, bonificación o estipendio económico, si de manera expresa en el pliego de peticiones se supedita su reconocimiento a la firma de la convención, caso en el cual el beneficio solo será otorgado en el evento en que las partes pongan fin al conflicto con la suscripción del acuerdo colectivo y no mediante tribunal de arbitramento; pero si los trabajadores, en sus exigencias también previeron que en caso de que el conflicto se solucione a través de un tribunal de arbitramento, es viable dicho reconocimiento **(CSJ SL4736-2017 - CSJ SL1971-20199)**. De suerte, que es la forma como la organización sindical solicita el beneficio, lo que le da competencia a los árbitros para decidir.

En tal sentido, le asiste razón al empleador recurrente, en el sentido de indicar que el auxilio para los afiliados al sindicato va más allá de lo pedido y, además, carente de objeto, porque los trabajadores en la redacción de la petición sindical limitaron la bonificación a la firma de la convención colectiva exclusivamente, pues eso es lo que logra inferirse de la lectura integral al texto petitorio, en el sentido de que dicha bonificación era solo cuando el conflicto colectivo de trabajo se solucionara por autocomposición, más no a través de la intervención de terceros, en este caso, por la convocatoria y decisión de un tribunal de arbitramento.

Por lo visto, entiende la Corte, que la bonificación peticionada, era exclusivamente para los beneficiarios de la convención colectiva de trabajo que eventualmente se suscribiera para solucionar el conflicto colectivo de trabajo, más no con la expedición del Laudo arbitral, como en efecto

sucedió en este caso, lo cual conduce a concluir que en efecto los árbitros desbordaron el ámbito de sus competencias, al imponer al empleador una carga que no solicitada en el pliego de peticiones.

En consecuencia, atendiendo los precisos argumentos del empleador, **se anulará** el beneficio arbitral.

VII. RECURSO DE SINTRAE

El apoderado de la organización sindical solicitó la devolución del laudo para que el Tribunal se pronuncie sobre aquellas cláusulas que negó, esto es: normas rectoras, continuidad de derechos, derecho de asociación sindical, reconocimiento sindical, trabajo suplementario, bonificación especial y permisos sindicales remunerados.

Para el efecto, las peticiones sindicales se agruparán en dos secciones, dado el complemento de los argumentos del recurrente, comenzando por las siguientes:

ARTÍCULO 2: NORMAS RECTORAS

La presente Convención Colectiva de Trabajo se funda en los principios consagrados en la Constitución Política, en los Convenios de la OIT, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo adicional a la Convención Americana (Protocolo de San Salvador), los cuales harán parte integrante de esta Convención Colectiva de conformidad con el de Constitucionalidad y el control de Convencionalidad; su finalidad es el mejoramiento de las condiciones de trabajo, por consiguiente su texto debe interpretarse de tal manera que nunca menoscabe la libertad, la dignidad humana, los derechos de asociación, contratación colectiva, huelga, ni los principios mínimos

fundamentales que consagra el artículo 53 de la Constitución Política.

ARTÍCULO 3: CONTINUIDAD DE DERECHOS

Expresamente queda establecido que la totalidad de las garantías, derechos individuales y colectivos, beneficios y prestaciones sociales que rigen para los trabajadores de la Empresa, derivados de los Convenios de la OIT, los Tratados Internacionales, la Constitución Política, Ley, Convención Colectiva de Trabajo, Laudos Arbitrales, Contrato Individual de Trabajo, disposiciones administrativas, así como también los beneficios que reconoce y da la Empresa, se incorporan en su integridad y sin ninguna limitante a la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 4: RECONOCIMIENTO SINDICAL

La Empresa reconoce a SINTRAE, Sindicato de Industria, como representante de todo el personal de trabajadores afiliados a él y beneficiarios de esta Convención Colectiva, así como de aquellos trabajadores que lo soliciten; acepta que uno de los principales fines es la de asesorar a estos trabajadores en la defensa de sus derechos constitucionales y legales consagrados, entre otros, en el contrato de trabajo, en la Convención Colectiva de Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo, y representar estos mismos intereses ante los patronos, ante las autoridades administrativas y ante terceros.

En consecuencia, la Empresa reconoce al Sindicato, el derecho de asesoría directa y a través de la Federación o Confederación a la cual esté afiliado, o a través de aquella organización sindical que por mandato de su asamblea general se designe como asesora.

Igualmente, la Empresa garantiza a los directivos y representantes del Sindicato, a los representantes federales, confederales y a los asesores que el Sindicato nombre, el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias, quienes podrán efectuar visitas a los sitios de trabajo de la Empresa para atender directa y personalmente, todas las inquietudes que el personal presente relacionadas con el trabajo o la Convención Colectiva del Trabajo.

ARTÍCULO 5º: DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

a. Fuero Sindical

La Empresa garantiza el fuero sindical a los trabajadores de la Empresa que sean elegidos y/o designados como miembros de la Junta Directiva Central, de Juntas Subdirectivas Seccionales, de Juntas Directivas de Comités Seccionales, Comisión de Reclamos,

Comisiones establecidas en el Estatuto y en cargos de la Federación y/o Confederación, Central y/o Sindicato Internacional, este amparo foral se hará efectivo en el tiempo que dure el mandato y por doce (12) meses más una vez este termine. En consecuencia, la Empresa obedecerá la orden de reintegro o restitución dispuesta por sentencia judicial proferida por la jurisdicción laboral y por los jueces de tutela; así como cuando provenga de órdenes que se profieran al Estado Colombiano en asuntos en los que la empresa está involucrada, por organismos internacionales como los organismos de control de la OIT; la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

La Empresa no tomará ninguna clase de represalias ni desmejora laboral, contra los trabajadores que, habiendo sido miembros de la Junta Directiva o de las Subdirectivas del Sindicato, de los Comités o Comisiones Sindicales, de Federación, Confederación, Central o Sindicato Internacional, hagan dejación de estos cargos por cualquier circunstancia.

El Tribunal de arbitramento resolvió de la siguiente forma:

- *En cuanto al ARTÍCULO 2 que se refiere a NORMAS RECTORAS considera (sic) los árbitros que esto es un aspecto definido en la ley y en consecuencia se niega.*
- *En referencia al ARTÍCULO 3 CONTINUIDAD DE DERECHOS considera (sic) los árbitros que esto es un aspecto definido en la ley y en consecuencia se niega.*
- *En lo atinente al ARTÍCULO 4 RECONOCIMIENTO SINDICAL consideran los árbitros por mayoría en cuanto al reconocimiento sindical que este deberá ser del siguiente contenido:*

“La empresa ISAGEN S.A.ESP., reconocerá al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA “SINTRAE” como representante legítimo de sus trabajadores afiliados al mismo, en los términos de la constitución y la ley”.

En lo demás se niega el punto en tanto que son asuntos de regulación legal y cualquier disposición del tribunal podría afectar derechos de la parte convocada.

- *En lo concerniente al ARTÍCULO 5, DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL, Manifiestan los árbitros frente a la*

petición de fuero sindical y los conceptos de descuentos para el sindicato, que estos son aspectos plenamente regulados en la ley, razón por la cual se niegan.

Mencionó, que el Tribunal omitió emitir un pronunciamiento de fondo en el que explicara las razones por las cuales negaba las aspiraciones sindicales, lo cual no se satisface con el hecho de mencionar en la motivación, de que se trata de aspectos regulados en la ley, ya que se exige razones concretas por las cuales se niega o se concede un derecho extralegal.

Para el recurrente *«debe existir una motivación, así sea breve, sobre cada uno de los puntos decididos. En este caso, la decisión de negar estos pedimentos simplemente obedece a una afirmación más no a razones»*. En caso de que no se acepte la devolución del laudo frente a dichos puntos, solicitó a la Corte que proceda a estudiar y conceder las aspiraciones sindicales.

Agregó, que la decisión de los árbitros al negar las aspiraciones sindicales, desconoció la naturaleza y finalidad de la negociación colectiva, el principio de igualdad y no discriminación, la función de producción normativa que les corresponde al solucionar el conflicto colectivo, pues los componedores estaban plenamente facultados para incluir normas rectoras, continuidad de derechos y demás parámetros jurídicos de alto valor, a efectos de que las partes tuvieran reglas claras de derecho para el trámite de las

diferencias.

VIII. LA RÉPLICA

El apoderado de la empresa sostuvo que los aludidos artículos fueron materia de pronunciamiento expreso por los árbitros, de suerte que hubo una decisión para dar solución al conflicto, razón por la cual no se dan los supuestos legales para que se acceda a la devolución del expediente al Tribunal.

Indicó que las decisiones de los componedores tuvieron una motivación suficiente, puesto que *«sin duda, los árbitros expresaron las razones para hacerlo, las cuales son comprensibles y permiten entender por qué no se accedió a lo pretendido. Tanto es así, que el recurrente ha expuesto argumentos para controvertir la decisión por considerar que se desconoce la naturaleza de la negociación colectiva (...) se ha explicado por la jurisprudencia laboral que no es necesario que los árbitros detallen puntualmente los criterios tenidos en cuenta para negar o conceder una petición con fundamento en la equidad (...)»*

Agregó, que la no inclusión en el laudo de un derecho ya reconocido en la ley es no poder ser cuestionado en el recurso de anulación; así mismo, que ninguna de las peticiones negadas tiene un efecto útil en los derechos de los trabajadores.

IX. CONSIDERACIONES

Los árbitros resolvieron los artículos 2, 3, incisos 2º y 3º del artículo 4 y el literal a) del artículo 5, *negándolos*, porque en su criterio son aspectos definidos en la ley.

El primer cuestionamiento que el sindicato recurrente le formula a dicha decisión, y por el cual solicita la devolución del laudo, para que los componedores resuelvan de fondo, es el atinente con la motivación, pues para el impugnante, esa forma de resolver de los árbitros carece totalmente de dicha exigencia, ya que haber señalado simplemente, que se niegan las peticiones sindicales porque son asuntos regulados en el la ley, no es francamente un argumento sino una simple afirmación, desconociendo, según el sindicato, el deber de dichos auxiliares de la justicia, de sustentar adecuadamente sus decisiones.

Frente a lo anterior debe anotarse, que como la decisión de un Tribunal de arbitramento obligatorio que resuelve un conflicto de carácter económico se dicta en equidad, no exige la motivación amplia y propia de una sentencia judicial o de la jurisdicción ordinaria de trabajo que resuelve un conflicto jurídico; por esto, mientras las consideraciones del laudo permitan establecer los motivos que llevaron a los árbitros a tomar la determinación que corresponda, así los fundamentos se hubieran expresado brevemente, resulta dable su contradicción y la Corte no podría por una insuficiente motivación anular una decisión de esta naturaleza.

Por lo tanto, como lo ha concluido en diversas ocasiones la Sala, a los árbitros no se les puede exigir la motivación jurídica de sus fallos, por lo que las pocas o escasas razones expresadas no conllevan a la anulación de las disposiciones

creadas, y mucho menos, a la devolución del laudo para que vuelvan a pronunciarse con mayores argumentos.

Así, en sentencia CSJ SL131-2020, la Corte en torno al anterior aspecto objeto de estudio, precisó:

Juzga conveniente la Corte recordar que la discrepancia frente a las pocas o escasas motivaciones consignadas en el laudo, como lo tiene definido la jurisprudencia, en estrictez, no tiene como consecuencia rigurosa que la Corte quede habilitada para anularlo (sentencias CSJ SL12121-2017, del 9 de ago. 2017, rad. 78193, SL15705-2015, 7 de oct. 2015, rad. 71314, reiterada en fallos CSJ SL, del 3 de agos. y 7 de sep. 2016, rads. 70386 y 74793).

En este orden de ideas, la motivación de los árbitros para *negar* los citados puntos del pliego de peticiones presentado por Sintrae, aun cuando es breve, resulta clara, pues atañe en realidad a la declaratoria de falta de competencia por no corresponder a temas económicos, que son los que en rigor debe conocer el Tribunal de arbitramento, sino que los mismos están regulados por la ley, y para su mejoramiento son las partes las llamadas a convenir lo pertinente. De ahí que la Sala en tiende, que en definitivas los árbitros profirieron fue una inhibición frente a esos puntos del pliego, más que una negación a los mismos, pretextando no tener competencia para proveer sobre esos temas.

Ahora bien, en torno a la competencia o creación normativa de los árbitros, debe decirse que, *los principios que inspiran la Convención Colectiva de Trabajo (artículo 2º); la incorporación de derechos y demás garantías (artículo 3º); el respeto al derecho de asociación y el reconocimiento de la empresa al sindicato como representante*

de los trabajadores en la defensa de sus derechos y la posibilidad de intervención de uniones sindicales de segundo y tercer grado, que desarrollan funciones de asesoría de sus organizaciones afiliadas ante los respectivos empleadores en la tramitación de sus conflictos y frente a las autoridades o terceros de cualesquiera reclamaciones (artículo 4º), el fuero sindical y las consecuencias de diverso tipo sobre su vulneración (literal a) del artículo 5), si bien estos son temas determinados totalmente por la ley, y algunos de ellos con respaldo constitucional, nada impide que los árbitros en el marco de su competencia provean lo que al efecto corresponda.

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

En el anterior contexto, la ausencia de inclusión o su expresa incorporación en el laudo arbitral de un principio del derecho del trabajo, que ya se encuentre previsto en la Constitución Política o la Ley, como sería a manera de ejemplo, los aspectos que son objeto de estudio en el sub iudice (art. 2º *NORMAS RECTORAS* - art. 3º *CONTINUIDAD DE*

DERECHOS – art. 4o RECONOCIMIENTO SINDICAL – art. 5o DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL), ninguna incidencia práctica reporta para las relaciones laborales, en la medida en que se constituyen en meras repeticiones de lo que ya aparece regulado en nuestro ordenamiento jurídico.

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

Por lo visto, aun cuando según lo expuesto, los árbitros si tienen competencia para resolver estos puntos del pliego, **no se devolverá el laudo** tal y como se solicita, por cuanto se torna inane tal proceder, en razón a lo ya indicado.

Merece especial consideración, que en el literal a) del artículo 5 del pliego de peticiones, en lo referente al fuero sindical, allí se prevé una ampliación con respecto a lo previsto en la ley (art. 406 CST), en materia del período de protección al pasar de seis (6) meses luego de terminado el mandato, a doce (12) meses más; adicionalmente, la redacción del artículo permite suponer que va dirigida a todos los miembros que conforman las diferentes juntas directivas y comisiones, lo cual implica una extensión de la garantía legal, que bien puede ser definida por árbitros en el

marco de sus competencias.

Lo anterior por cuanto, las aludidas peticiones relacionadas con el fuero sindical, lo que buscan es una ampliación o mejoramiento de lo que se encuentra previsto en nuestro ordenamiento jurídico, que no escapa a la facultad que tiene el tribunal de arbitramento para proveer a ese respecto en torno a su viabilidad o no en su otorgamiento.

Con esta decisión se recoge cualquier otro criterio que en sentido contrario se haya proferido por esta Corporación.

Por lo visto, se dispondrá la devolución del Laudo para que los árbitros se pronuncien de fondo sobre este punto.

Trabajo suplementario

En el pliego de peticiones se plasmó así:

ARTÍCULO 26: TIEMPO EXTRA, RECARGO NOCTURNO, COMPENSATORIOS Y DESCANSO REMUNERADO.

Para todo trabajador beneficiario convencional, el trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 am y las 6:00 pm. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 pm y las 6:00 am.

a. Horas extras

El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Empresa, así: Si es diurno con recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, y si es nocturno con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

b. Dominicales y festivos:

El trabajo en dominicales y festivos se pagará por la Empresa, así: Si es diurno con recargo del 200% sobre el valor del trabajo

ordinario diurno, y si es nocturno con un recargo del 275% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

c. Recargo nocturno:

El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunerará con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, dominical o festivo según sea el caso.

d. Compensatorios y descansos remunerados:

Todo trabajador beneficiario convencional que labora excepcionalmente un día de descanso obligatorio (Domingos y Festivos), tiene derecho a dos (2) días de descanso compensatorio remunerado o una retribución en dinero o de manera mixta, a su elección, la cual se pagará como dominicales y festivos, en la forma prevista en este artículo.

PARÁGRAFO 1: Todo trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo por el solo hecho de tener que desplazarse por fuera de su jornada ordinaria o en dominicales y festivos por requerimiento de la Empresa a laborar o a capacitarse, la Empresa pagará mínimo ocho (8) horas extras o los días de compensatorio o descanso remunerado a que dé lugar, a elección del trabajador.

PARÁGRAFO 2: La sobre remuneración de horas extras, de dominicales y festivos y el recargo por trabajo nocturno, se pagará junto con el del salario ordinario o más tardar junto con el salario del período siguiente.

PARÁGRAFO 3: El trabajador podrá acumular el tiempo suplementario o de horas extras, para obtener descanso remunerado; para lo cual cada recargo se podrá acumular y convertir a tiempo ordinario hasta completar las horas necesarias para el descanso.

PARÁGRAFO 4: Cuando el día de compensatorio y/o descanso remunerado coincida con un festivo, se trasladará para el día hábil siguiente y en caso de incapacidad médica del trabajador, el compensatorio y/o descanso remunerado se suspenderá por el término de la incapacidad hasta el día hábil siguiente.

El Tribunal resolvió de la siguiente manera:

En lo atinente al ARTÍCULO 26, TIEMPO EXTRA, RECARGO NOCTURNO, COMPENSATORIOS Y RECARGO REMUNERADO, en aras de la armonización y en concordancia con el decreto 089 de 2014, en razón a que no existe en los otros estatutos colectivos vigentes en la empresa regulación alguna respectos (sic) de la

remuneración de las horas extras, dominicales y festivos, recargos nocturnos y compensatorios, por unanimidad deciden los Árbitros que sobre esta materia se aplicará a los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral la ley vigente en cada momento.

Sostuvo el recurrente que *«la negativa de los árbitros sobre este punto, simplemente refiriéndose a la armonización y a la inexistencia de dichos beneficios en otros acuerdos colectivos en la empresa, también es una omisión de un pronunciamiento de fondo (...) en el que incurrió el Tribunal por lo que aplican las mismas razones (...) respecto de la obligación de una motivación para poder comprender la no concesión de alguna de los pedidos».*

Con fundamento en ello, solicitó la devolución del laudo para que los árbitros se pronuncien motivadamente sobre dicho punto.

X. LA RÉPLICA

El empleador en su escrito de réplica no se pronunció sobre dicha petición sindical.

XI. CONSIDERACIONES

La organización sindical con tal petición buscaba una mejora en el reconocimiento del trabajo suplementario y una regulación propia en los descansos compensatorios, frente a lo cual el Tribunal de arbitramento, pese a la confusa forma en que se expresó, en el fondo negó la petición, porque en su criterio no había un antecedente en los instrumentos colectivos vigentes en la empresa con las otras organizaciones sindicales existentes; pero igualmente, acudió al D. 049 de 2014, tratando de prever a futuro la

multiplicidad de pliegos sobre dicho tema, y como tal la propagación de diversos conflictos por cuenta de los diversos colectivos de trabajadores, es decir, que los árbitros no se atrevieron a conceder el beneficio por una cuestión de conveniencia, más no por falta de competencia.

En tal sentido, los componedores resolvieron de fondo y su explicación simple, que por las facultades que tienen de resolver el conflicto en equidad, como se explicó en el estudio anterior, no se les exige que deban plasmar mayores o exhaustivos argumentos en aras de dar a entender las causas de la decisión negativa. Si los arbitradores consideraron que no era el momento de crear una prerrogativa de esa naturaleza, atendiendo a las características del conflicto, es una decisión que no puede cuestionar la Corte, ya que la justicia arbitral es autónoma para encontrar las fórmulas de resolución del asunto, claro está, siempre que respete los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, y consulte la capacidad económica y financiera de la empresa.

Por lo tanto, **se negará** la solicitud de la organización sindical.

Bonificación especial

En el pliego de peticiones se plasmó así:

ARTÍCULO 44: BONIFICACIÓN ESPECIAL

Cuando un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de

Trabajo cumpla como mínimo veinte (20) años de servicio en la Empresa y cincuenta y cinco (55) años de edad, la Empresa le reconocerá y pagará anualmente, a partir de la fecha en que cumpla estos requisitos, una bonificación anual no constitutiva de salario, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del salario anual base de cotización a la seguridad social. Dicho pago se hará dentro de los treinta (30) días siguientes cada vez que cumpla un año más de servicio.

PARÁGRAFO: La Empresa asumirá los efectos tributarios causados por el pago de esta bonificación

El Tribunal lo resolvió de la siguiente forma:

En referencia al ARTÍCULO 44, BONIFICACIÓN ESPECIAL, considera el tribunal por mayoría negar dicha solicitud, al ser inequitativa en tanto en que no se encuentra en los demás estatutos y por qué (sic) se pone en contradicción con la petición muy defendida de que persista en la empresa la pensión de jubilación que se derogó en virtud del acto legislativo 001 de 2005.

Para el recurrente «la negativa de los árbitros sobre este punto, simplemente refiriéndose a la inexistencia de dichos beneficios en otros acuerdos colectivos en la empresa, también es una omisión de un pronunciamiento de fondo, como se explicó en los numerales anteriores, en el que incurrió el Tribunal por lo que aplican las mismas razones allí expuestas respecto de la obligación de una motivación para poder comprender la no concesión de alguna de los pedidos. Y respecto de la contradicción con el Acto Legislativo 01 de 2005, dicha afirmación carece de sustento en la equidad y razonabilidad pues la petición contenida en el artículo 44 se trata de una bonificación anual por cada año de servicio posterior a los primeros 20. Es decir, no se trata de un tema referido al Sistema de la Seguridad Social».

En virtud de lo anterior, solicitó la devolución del laudo a los árbitros para que se pronuncien motivadamente sobre dicho punto, y subsidiariamente, que la Corte proceda a su estudio de fondo y posterior concesión del beneficio

extralegal.

XII. LA RÉPLICA

Para el empleador es contradictorio que se reclame la devolución del expediente y, al mismo tiempo, se censuren las decisiones del Tribunal por ser inequitativas, pues hubo una decisión de fondo así fuese en contra de la equidad, por lo que no hay lugar a que el expediente se remita a los árbitros, en la medida en que ya se pronunciaron sobre lo que era de su competencia.

Adujo que, *«por razón de las funciones de la Corte en sede del recurso de anulación, no les es dado reemplazar la decisión adoptada por los árbitros, aunque, excepcionalmente, pueda modularla. Por ello, cuando se niega o se desestima una petición del pliego de peticiones, en caso de que la Corte decida anular la decisión arbitral, no le es posible proveer en lugar de la disposición anulada, de suerte que no tiene ningún sentido pedir la anulación del laudo respecto de una decisión denegatoria de la petición, como se hace en relación con el artículo 44 del pliego de peticiones»*.

XIII. CONSIDERACIONES

Tal como se reseñó, los árbitros negaron la petición sindical porque en su criterio resultaba inequitativa, pues por un lado, en los demás estatutos colectivos no existía referencia alguna sobre un beneficio en ese sentido, y por el otro, porque lo asimiló a una prestación de aquellas que prohíbe crear por vía extralegal el A.L 01 de 2005, lo que

significa nuevamente, contrario a lo señalado por el sindicato recurrente, que existe una motivación o razones expresadas por el Tribunal, que lo llevaron a desaconsejar la imposición en cabeza del empleador de dicha prerrogativa.

Insiste la Sala, que el desacuerdo que tengan las partes del conflicto con respecto a las escasas motivaciones consignadas en el laudo, no conduce a la anulación de lo decidido por los árbitros, ni mucho menos su devolución, pues si las razones para resolver de determinada manera, fueron resumidas o concentradas en pocas palabras, no es la Corte, a través del recurso de anulación el mecanismo para desconocer su tarea, por lo tanto, los contendientes deben sujetarse al juicio allí emitido por sintético que parezca, para entender sus conclusiones.

Ahora bien, desde el comienzo de la motivación del laudo, el Tribunal sostuvo que, para resolver el conflicto tomaría como referencia lo estatuido en las convenciones colectivas de trabajo vigentes en la empresa, celebradas con las otras dos organizaciones sindicales, esto es, Sintraisagen y Atrae, lo que es perfectamente viable, ya que la Corte ha sostenido que los árbitros cuentan con un amplio margen de discrecionalidad para analizar la naturaleza de las aspiraciones de las partes en disputa, y para el efecto pueden tomar en consideración lo previsto en otros instrumentos laborales vigentes al interior de la empresa, no solo para concederlos en términos iguales o superiores o con ciertas modificaciones, incluso, para negarlos, si es que consideran que en un momento dado, y por las particularidades del

conflicto, lo encuentran razonable y justificado para evitar posibles inequidades con otros trabajadores.

Lo anterior, por cuenta de la facultad que tienen los compondores de decidir autónomamente el asunto, de acuerdo con su particular concepto de equidad para el caso concreto, por lo que la Corte no puede intervenir en la solución dispuesta de esa manera, ni juzgar la conveniencia, el acierto o no al haber desechado este u otro argumento de las partes, porque a riesgo de fatigar, se insiste que el tribunal está habilitado para condicionar, ajustar y modular las peticiones a los dictados de la justa razón y la equidad, y cuando se niegan las aspiraciones sindicales, mucho más la restricción de la Corte en su intervención.

Sobre esto último, en reciente sentencia CSJ SL131-2020, recordando lo dicho por la Sala en otras decisiones de anulación, se indicó:

En ese horizonte, se reitera, si los arbitradores tuvieron como soporte dicha línea de pensamiento pues, como se recordó, resolvieron el conflicto colectivo a la luz de la equidad e igualdad en procura de armonizar los intereses sociales y económicos, ello patentiza que no existe razón alguna para que proceda la devolución del laudo, como lo procura el sindicato recurrente.

*De otra parte, se impone reiterar la doctrina según la cual al no tener competencia la Corte, como consecuencia de la anulación de un precepto del laudo, que niega una petición del pliego, para reemplazar su contenido, **no cabe la revisión de tales decisiones negativas** (sentencia de anulación CSJ SL del 11 de feb. 2000, rad. 13874).*

Más recientemente, en fallo de anulación CSJ SL8157-2016, del 8 de jun. Rad. 74171, explicó:

En estas condiciones, de entrada se advierte la improcedencia de la petición del sindicato, pues debido a las

competencias regladas de esta Sala, no es posible anular las decisiones desestimatorias del laudo y a continuación dictar fallos de reemplazo o remitir el expediente al tribunal.

[...]

Ahora, si en gracia de discusión se dijera que el objeto anulable es precisamente la decisión de los árbitros de negar las peticiones del pliego, ello a nada conduciría, pues de todas formas la Corte no podría entrar a emitir una decisión de reemplazo como tampoco a devolver el expediente al tribunal.

A su vez en sentencia CSJ SL17889-2017, se dijo:

Con dicha introducción viene al caso distinguir entre las disposiciones negativas del laudo que, se reitera, no son susceptibles de reemplazarse por la Corte o de ser reestudiadas por el Tribunal de arbitramento por el camino de los reenvíos, tal cual se ha explicado, con aquellas que generan algún tipo de contenido normativo u obligacional y que, se insiste, son las únicas que pueden en un sentido estricto mantener o perder su validez y eficacia por fuerza del recurso extraordinario de anulación estudiado.

[...] Como ya se ha dicho, y sin que sea necesario ahondar y explicitar las razones que la Corte ha hallado en recursos anteriores para advertir la inviabilidad de las mismas cuando se han concedido pero fueron impugnadas en su momento, lo cierto es que el ataque de la asociación sindical no puede llegar a feliz puerto, puesto que la anulación de la negativa del tribunal a concederlas no tiene por reverso que la Corte asuma el rol del tribunal de arbitramento y en consecuencia falle en equidad tales pedimentos, pues su competencia está limitada a anular o dejar vigentes las disposiciones del laudo según su criterio, resolviendo todo desde su vista como juez de derecho.

En consecuencia, si el Tribunal no quiso conceder el beneficio, que de alguna manera los trabajadores solicitaron para premiar la antigüedad y fidelidad del servidor durante ese número de años de prestación del servicio -y la edad allí consignada como otro de los requisitos con el pago único cada año luego de la acumulación de dichos años de servicio-, porque no estaba dentro de sus objetivos desajustar las

reglas de igualdad y progresión de beneficios con el resto de trabajadores de la compañía afiliados a las otras organizaciones sindicales que se benefician de sus propias convenciones colectivas, es un aspecto que se encuentra dentro de la órbita de decisión autónoma de los compondores, y si equivocadamente o no, asimilaron el beneficio a una prestación extralegal prohibida por la reforma constitucional del 2005, que pesó también para negar la aspiración sindical, es un aspecto que no puede ser corregido mediante el recurso extraordinario, precisamente porque la Sala no está habilitada para desconocer la panorámica desde la cual abordaron el conflicto, y con ello, introducir nuevos elementos para la decisión, zanjada definitivamente al haber sido negativa en ese aspecto.

Por ende, **no se acogerá** la solicitud de devolución del sindicato, y tampoco la de dictar decisión de reemplazo.

Permisos sindicales remunerados

En el pliego de peticiones se planteó así:

ARTÍCULO 13: PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS

La Empresa concederá los siguientes permisos sindicales remunerados, incluyendo refrigerios o subsidio de localización según el caso, y como incentivo a los directivos sindicales se les pagará adicionalmente el uno por ciento (1%) de su salario mensual por cada día de permiso tomado.

a. Permisos Juntas Directivas

- 1) Permiso permanente remunerado para cada trabajador de la Empresa que sea elegido y/o designado como miembro de la Junta Directiva Central del Sindicato.*

- 2) *Permiso permanente remunerado para cada trabajador de la Empresa que sea elegido y/o designado como miembro de la Junta Directiva de la Federación, Confederación, Central y/o Sindicato Internacional a la cual pertenezca el Sindicato.*
- 3) *Permiso sindical remunerado para los trabajadores de la Empresa que sean elegidos como miembros de las Juntas Directivas de: Subdirectivas Seccionales Diez (10) días semanales; Comités Seccionales dos (2) días semanales y dos (2) días semanales para la Comisión de Reclamos. Estos permisos sindicales serán acumulables hasta por dos (2) semanas y se notificarán por escrito o vía digital con dos (2) días de antelación a la dirección de gestión humana, o a quien haga sus veces.*

b. Permisos Asambleas

Para asistir a las Asambleas Nacionales, Seccionales, y de Comités del Sindicato, según sus estatutos; la Empresa concederá a los trabajadores permisos sindicales remunerados y viáticos respectivos según la tabla vigente en la Empresa, por el tiempo que ellas duren más un día después del evento, previa comunicación por escrito con tres (3) días hábiles de anticipación.

PARÁGRAFO: La Empresa suministrará el auditorio o un salón adecuado, equipos audiovisuales, transporte, alojamiento y alimentación requeridos para la realización de las asambleas sindicales.

c. Permisos Generales

Para asistir a Congresos, Conferencias, Foros, Cursos, Plenos, Seminarios y Encuentros y demás eventos académicos, se concederán ocho (8) días de permiso remunerado al año por cada trabajador sindicalizado y viáticos respectivos según la tabla vigente en la Empresa, previa comunicación por escrito o vía electrónica tres (3) días hábiles de antelación, al director de gestión humana, o a quien haga sus veces.

d. Permisos para Negociación Colectiva

La Empresa concederá a los trabajadores designados por el Sindicato en la Comisión Negociadora, desde el día siguiente a la presentación del Pliego de Peticiones y hasta el día siguiente a la finalización del conflicto, permiso sindical remunerado y al trabajador negociador que no tiene incentivo como directivo sindical, se le pagará adicionalmente el uno por ciento (1%) de su salario mensual por cada día de permiso.

Así mismo, la Empresa, de acuerdo con la reglamentación vigente sobre viáticos de trabajo, reconocerá y pagará a cada una de las personas integrantes de la Comisión Negociadora y durante el período que dure el conflicto y un (1) día más, el valor que corresponda por este concepto.

Igualmente, y durante el mismo periodo, la Empresa suministrará un pasaje aéreo semanalmente, de ida y regreso a su Sede laboral o de residencia, a cada uno de los integrantes de la Comisión Negociadora que lo requiera.

El Tribunal resolvió de la siguiente forma:

En cuanto al ARTÍCULO 13 PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS, considera el Tribunal por mayoría que se concederán los siguientes permisos:

“La empresa concederá los siguientes permisos sindicales remunerados durante la vigencia del presente laudo arbitral: cinco (5) días semanales, acumulables hasta por dos (2) semanas máximo, para todas las actividades sindicales”.

Para el recurrente la cláusula arbitral se debe modular, con el propósito de que se amplíen los permisos sindicales, atendiendo criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Explicó que «el Tribunal desconoció que SINTRAE tiene en ISAGEN 153 afiliados, 6 SUBDIRECTIVAS y 4 COMITÉS SECCIONALES en todo el país, y un total de 408 afiliados. Siendo, así las cosas, cómo es posible que se pretenda poder garantizar la actividad sindical para 60 directivos sindicales integrantes de 10 juntas subdirectivas; 8 directivos sindicales de 4 juntas de comité más los 10 de la junta directiva central nacional de SINTRAE».

XIV. LA RÉPLICA

Para el empleador la Corte no puede proveer en reemplazo una petición negada, ni mejorar lo concedido.

Señaló que se debe restar prosperidad a lo pretendido por el sindicato, ya que no se explicó suficientemente las

razones por las cuales lo decidido es inequitativo.

Mencionó que *«la equidad es el criterio que debe guiar la actuación de los árbitros que resuelven un conflicto colectivo de trabajo surgido de la presentación de un pliego de peticiones y por esa razón cuentan ellos con un amplio margen para decidir cada caso cuáles son las peticiones que por razones de equidad deben ser concedidas y cuáles no. En consecuencia, para cuestionar en el recurso de anulación la decisión que se adopte por los árbitros se debe demostrar, sin lugar a ninguna duda, que se equivocaron al valorar la situación de las partes y el entorno laboral generando un desequilibrio evidente y por ello su decisión resulta ser manifiestamente inequitativa (...) en este caso los argumentos dados por el impugnante no son suficientes para demostrar que el laudo es inequitativo, pues para ello no basta citar el número de miembros del sindicato, sin demostrar cómo lo decidido impide el cabal ejercicio de las actividades sindicales, en tratándose de una concesión que supera lo establecido en la ley».*

Agregó, que tampoco hay razones para modular lo decidido, a efectos de preservar la norma arbitral, además de que en el fondo se busca que la Corte reemplace a los árbitros imponiendo alguna forma de equidad diferente a la que utilizaron los componedores.

XV. CONSIDERACIONES

Tanto en la sesión del 15 de octubre de 2019 (acta 4 folio 402 cuaderno principal) como en el laudo arbitral, el Tribunal simplemente sostuvo, que por mayoría regulaban el tema de los permisos sindicales de esa manera, es decir, imponiendo cinco (5) días semanales, acumulables hasta por dos (2) semanas máximo, los cuales debe utilizar la

organización sindical para incluir las diversas actividades dispuestas en forma discriminada en el pliego de peticiones.

Para el sindicato, los permisos concedidos por los árbitros son mínimos, si se tiene en cuenta el número de directivos sindicales que integran las diversas juntas y comités, por lo que solicitó su ampliación bajo el mecanismo de la modulación de la norma arbitral, que según el recurrente, le permitiría a la Corte intervenir para acceder a sus intereses.

Frente a ello, hay que indicar nuevamente, que la organización sindical, a través de su apoderado desconoce la competencia de la Sala en el estudio del recurso extraordinario de anulación, ya que como lo ha sostenido en innumerables ocasiones, se limita a verificar: *i)* la regularidad del laudo arbitral; *ii)* si el tribunal extralimitó el objeto para el cual se le convocó; *iii)* si afecta derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución, la ley o las normas convencionales vigentes; *iv)* si las disposiciones son inequitativas y, *v)* devolver el expediente a los árbitros cuando hayan omitido pronunciarse sobre temas o aspectos sobre los que tienen competencia.

Excepcionalmente tiene la Corte competencia para modular el laudo cuando hay un pronunciamiento positivo de los árbitros que amerite ser saneado para preservar su vigencia, y como tal, ser aclarado ante posibles falencias en su redacción, que vistas en esa forma convierten la norma arbitral en inequitativa o contraria al ordenamiento jurídico,

pero jamás puede utilizarse para suplantar la voluntad de los componedores y crear con ello una nueva prerrogativa que se sume a los intereses de las partes.

Cuando el cuestionamiento a la prerrogativa del Tribunal viene dirigido por el lado de ser escasa o que no cumple con las expectativas de la organización sindical, no existe otro camino que desechar la objeción, porque son los árbitros los que autónomamente deciden el conflicto, y para ello tienen un amplio margen de discrecionalidad en aras de investigar el origen, causa y naturaleza de la controversia, para lo cual se pueden valer de varias posibilidades, medidas, reglas y alternativas con el propósito de decidir, teniendo en cuenta raciocinios ecuanímenes que intenten satisfacer los requerimientos de las partes, que si no lo logran, y por ejemplo, persiste el inconformismo del sindicato en cuanto al valor económico o alcance del beneficio, no es el recurso de anulación la vía para buscar una progresión a favor de los trabajadores, sino el inicio de un nuevo conflicto de intereses con las etapas propias que debe dar, para lograr ese objetivo.

Por supuesto que los árbitros están facultados para pronunciarse sobre el otorgamiento de permisos remunerados para atender las responsabilidades inherentes a la ejecución del derecho de asociación y libertad sindical, siempre que la decisión no afecte el normal funcionamiento de la empresa y consulte criterios de razonabilidad y proporcionalidad, pero el análisis del cumplimiento de dichos criterios por parte de la Corte solo se da cuando afecta los intereses del empleador, que como es lógico, busca que no se

afecte el desarrollo normal de sus actividades, que dichos permisos no se conviertan en permanentes y que tengan plena justificación, pues solo de esa manera puede concluirse que la prerrogativa arbitral fue concebida en equidad.

Los aludidos elementos o características de los permisos sindicales no se utilizan en este estudio para buscar su ampliación, ya que como se explicó, si los árbitros consideraron en su análisis del conflicto que, con base en el criterio de equidad, ese era el número que debía concederse a la organización sindical, debe ser respetado, pues la Corte no está facultada para reevaluar dicho estudio, ya que sus fallos se dictan en derecho y no bajo ese parámetro de discernimiento.

Por otro lado, como en efecto lo explicó la réplica, el recurrente no demostró que con esta concesión se transgredan los derechos mínimos de los trabajadores o se vulneren los derechos constitucional y legalmente consagrados en favor del colectivo; además no se debe olvidar, que en el ordenamiento jurídico no existe una regulación propia en cuanto al número de permisos sindicales, por lo que ante la falta de acuerdo entre las partes en la etapa de negociaciones, los árbitros pueden disponer alguna fórmula de reconocimiento o cantidad de dichos permisos, lo que significa que una prerrogativa arbitral con determinado número para el ejercicio sindical, se encuentra por encima de la ley, sin que el solo hecho de mencionar que el colectivo de trabajadores tiene distribuidos sus directivos

de alguna forma, es razón suficiente para demostrar cómo lo otorgado por los componedores impide esas actividades.

A lo que se debe agregar, que los permisos sindicales remunerados, por pertenecer a las garantías necesarias para el cumplimiento de la gestión de los representantes sindicales y sumarse al núcleo esencial de derecho de asociación sindical, siempre debe ser respetado por el empleador pese a todas las limitaciones o escasez de regulación legal, convencional o arbitral; de suerte que si esto se exige al empresario, con mayor razón la organización sindical debía demostrar cómo el número de permisos concedido confronta ese mandato o impide su cumplimiento, lo que se repite, con solo mencionar que hay unos representantes sindicales en diversas juntas directivas resulte suficiente para desacreditar lo decidido por los árbitros.

Como hasta aquí se circunscribió la inconformidad de la organización sindical con lo decidido por el Tribunal, se agota la competencia de la Sala en el análisis del recurso.

Sin costas.

XVI. 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 el *ARTÍCULO 56: BONIFICACIÓN POR SOLUCIÓN DEL CONFLICTO*, cuestionada por el empleador. **NO SE ANULAN** las restantes cláusulas arbitrales.

SEGUNDO: ACCEDER a la devolución del Laudo arbitral, solo respecto de la cláusula impugnada por la organización sindical, prevista en el “*ARTÍCULO 5º: DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL*”, del pliego de peticiones.

TERCERO: NO ACCEDER a la devolución del laudo arbitral con respecto a las restantes cláusulas impugnadas por la organización sindical en las cuales, en el fondo el Tribunal declaró su falta de competencia, por lo expresado en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: NO ACCEDER a la solicitud subsidiaria de modulación de las cláusulas arbitrales, requerida por la organización sindical.

CUARTO: Sin costas.

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



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Presidente de la Sala

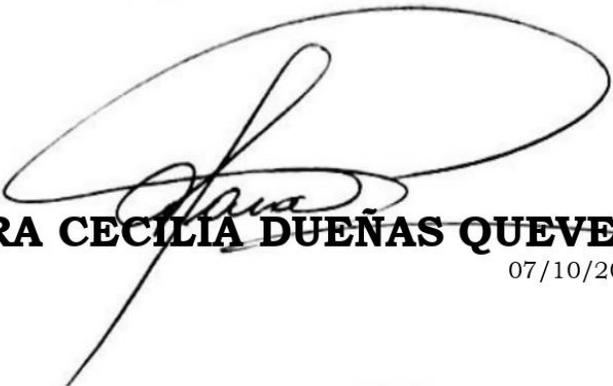


GERARDO BOTERO ZULUAGA

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

(Ausencia justificada)

Sala de Casación Laboral
FERNANDO CASTILLO CADENA



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

07/10/2020



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



República de Colombia
OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Sala de Casación Laboral

(Ausencia justificada)

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN