



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

**CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE
JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ
Magistrados Ponentes**

**SL5693-2014
Radicación n° 60417
Acta n°. 06**

Recurso de Anulación

Bogotá D. C, veintiséis (26) de febrero de dos mil catorce (2014).

La Corte decide el recurso de anulación interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA- SINTRAE-** contra el Laudo Arbitral del 28 de febrero de 2013, proferido por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre la sociedad **ISAGÉN S.A. E.S.P.** y la organización sindical recurrente.

I. ANTECEDENTES

El Ministerio del Trabajo mediante Resoluciones números 394 del 15 de febrero de 2011, 3583 del 23 de agosto de 2011, 793 del 8 de mayo de 2012 y 1559 del 9 de agosto de 2012, convocó, integró y aprobó la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio para que dirimiera el conflicto colectivo suscitado entre la sociedad **ISAGÉN S.A. E.S.P.** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA- SINTRAE**, el que se integró y funcionó debidamente.

II. EL LAUDO ARBITRAL

El respectivo laudo arbitral fue dictado el 28 de febrero de 2013, en lo que, en estricto rigor, interesa al recurso, en los siguientes términos:

Respecto de la Petición 1 (NORMAS RECTORAS), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad, ya que el sistema de fuentes es un asunto de definición legal.

- Respecto de la Petición 3 (DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad, salvo respecto del literal c) (Detención Preventiva), teniendo en cuenta que se trata de un tema consagrado en la Ley.*

- Respecto de la Petición 4 (PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad, ya que se trata de un tema regulado por la Constitución y la Ley.*

- Respecto de la Petición 6 (PARTICIPACION DE TODOS EN LAS DECISIONES QUE LOS AFECTAN), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad, teniendo en cuenta que los árbitros no pueden imponer órdenes generales a las empresas, afectando el principio de coordinación empresarial, tema que podrían acordar las partes pero no el Tribunal.*

- *Respecto de las Peticiones 12 y 13 (GARANTÍAS PARA PREPARACIÓN PLIEGO DE PETICIONES y (GARANTÍAS PARA OTRAS ETAPAS DEL CONFLICTO), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad, ya que se trata de hechos cumplidos o superados, y porque escapa a los árbitros imponer consecuencias distintas a las previstas en la Ley.*
- *Respecto de las Peticiones 14 y 24 (GARANTÍAS PARA REIVINDICACIÓN DE DERECHOS y FONDO DE SOLIDARIDAD CON EL DESEMPLEADO), el Tribunal decidió negarlas por unanimidad por inconvenientes.*
- *Respecto de la Petición 15 (SANCIÓN POR INCUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad, ya que se trata de un asunto que escapa a las facultades de los árbitros.*
- *Respecto de la Petición 16 (PROTECCIÓN Y GARANTÍA DE NORMAS LABORALES), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad, ya que se trata de un tema cuya regulación corresponde a las partes pero no a los árbitros.*
- *Respecto de la Petición 18 (SUSTITUCIÓN SINDICAL), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad, ya que se trata de un asunto de carácter legal y teniendo en cuenta que los árbitros no le pueden dar órdenes a terceros ajenos al conflicto.*
- *Respecto de las Peticiones 19 y 20 (CONTINUIDAD DE DERECHOS e IGUALDAD DE GARANTIAS LABORALES), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad, teniendo en cuenta que se trata de temas regulados por la Ley.*
- *- Respecto del inciso tercero de la Petición 23 (ESTABILIDAD LABORAL), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad, ya que se trata de un tema de Ley.*
- *Respecto de las Peticiones 25 y 26 (VINCULO LABORAL y JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad, ya que se trata de asuntos de carácter legal y que tocan con facultades reservadas a las partes.*
- *Respecto de la Petición 27 (TIEMPO EXTRA, RECARGO NOCTURNO Y COMPENSATORIOS), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad, ya que se trata de un asunto que es viable que lo definan las partes, pero no los árbitros.*
- *Respecto de la Petición 30 (PAGO CATORCENAL DE SALARIO), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad, ya que se trata de un tema reglamentado en la Ley.*
- *Respecto de la Petición 32 (VACACIONES), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad, ya que se trata de un asunto que escapa a las facultades de los árbitros.*

- *Respecto de la Petición 43 (LIQUIDACIÓN Y PAGO DE CESANTÍAS E INTERESES), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad, ya que se trata un tema regulado por la Ley.*
- *Respecto del literal a) Petición 44 (Aportes a empresas prestadoras de salud EPS), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad, teniendo en cuenta que se trata un asunto de orden legal.*
- *Respecto de las Peticiones 47 y 50 (APORTES PARA PENSIONES y APORTE POR SALUD PARA FUTUROS PENSIONADOS), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad, ya que se trata de asuntos de carácter legal, regulados por el sistema de Seguridad Social.*
- *Respecto de la Petición 48 (PENSIÓN DE JUBILACIÓN), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad, ya que se trata claramente de un tema de carácter legal.*
- *Respecto de las Peticiones 56, 58, 59 y 60 (BIENESTAR SOCIOLABORAL, PROTECCIÓN A LA ESTABILIDAD ECONÓMICA FAMILIAR, PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN SU ENTORNO y AUXILIO DE ENERGÍA), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad,, ya que se trata de asuntos legales y, en el caso del AUXILIO DE ENERGIA, dicha petición no tiene que ver con las condiciones de la relación de trabajo, además de que la Empresa no es un distribuidor minorista.*
- *Respecto de la Petición 61 (PRÉSTAMO PARA VEHÍCULO), el Tribunal decidió negar por unanimidad, por inconveniente y por ser un tema reglamentado unilateralmente por la Empresa.*
- *Respecto de las Peticiones 64 a 67 (RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, GARANTÍAS PARA OTROS TRABAJADORES, GARANTÍAS PARA BUSCAR EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL PAÍS y ENTORNO AMBIENTAL DE LA EMPRESA), el Tribunal decidió declararse incompetente por unanimidad, ya que se trata en primer lugar de asuntos regulados por la Ley y por la Constitución, y en segundo lugar porque las peticiones se relacionan con tópicos distintos a la relación de trabajo.*
- *Sobre las demás Peticiones del pliego, el Tribunal sin más consideraciones, entra a resolver sobre ellas de la manera expresada en la parte resolutive. Para resolver los puntos restantes del pliego de peticiones los árbitros han tomado en consideración el hecho de que en la empresa existen una convención colectiva suscrita y un pacto colectivo suscrito, estatutos que hasta la fecha han sido eficaces para el manejo de las relaciones colectivas en el interior de la empresa. Por tal razón se adoptarán varias de las soluciones contenidas en dichos actos (...)*

Artículo 3 PERMISOS SINDICALES. Le empresa concederá los siguientes permisos sindicales remunerados durante la vigencia del presente laudo: Cuatro (4) días semanales, acumulables hasta por dos (2) semanas máximo, para todas las actividades sindicales (...)

Artículo 7 SALARIOS. Durante la vigencia del presente laudo arbitral, el incremento de los sueldos de los trabajadores beneficiarios del mismo será igual a la variación total nacional del índice de precios al consumidor (IPC) del periodo (sic) comprendido entre el 1° de marzo de 2012 y el 28 de febrero de 2013, certificado por el DANE, más uno por ciento(1%). Este incremento se aplicará sobre los sueldos que se encontraban vigentes el 28 de febrero de 2013, toda vez que los mismos habían sido incrementados previamente para el periodo (sic) comprendido entre el 1° de marzo de 2012 y el 28 de febrero de 2013”.

III. LA IMPUGNACIÓN DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA- SINTRAE.

A la luz del esquema propuesto en el recurso, la disconformidad de la asociación impugnante con el laudo arbitral gravita, en estrictez, en torno a los siguientes ejes:

1º) Devolución del Laudo Arbitral, porque el Tribunal de Arbitramento sí es competente para conocer y decidir en torno a estos puntos:

Normas rectoras; derecho de asociación sindical; principio de favorabilidad; participación de todos en las decisiones que los afectan; garantías para preparación del pliego de peticiones y garantías para otras etapas del conflicto; sanción por incumplimiento de la convención colectiva de trabajo; protección y garantía de normas

laborales; sustitución sindical; continuidad de derechos e igualdad de garantías laborales; estabilidad; vínculo laboral y jornada y horario de trabajo; tiempo extra, recargo nocturno y compensatorios; pago catorcenal de salario; vacaciones; liquidación y pago de cesantías e intereses; aportes a empresas prestadoras de salud EPS; aportes para pensiones y aporte por salud para futuros pensionados; pensión de jubilación; bienestar sociolaboral, protección a la estabilidad económica familiar, protección del trabajador en su entorno y auxilio de energía; y responsabilidad social empresarial, garantías para otros trabajadores, garantías para buscar el desarrollo sostenible del país y entorno ambiental de la empresa.

Aduce que *«el recurso busca inicialmente que la Honorable Corte determine que el Tribunal de Arbitramento sí es competente para conocer de los puntos del pliego de peticiones sobre los cuales manifestó no tenerla, porque los mismos eran situaciones reguladas por la ley, la Constitución o eran facultades de las partes, sin indicar en éste último caso por qué (sic) los árbitros no la tienen. Y en consecuencia se devuelva el expediente para que decidan»*.

Para el impugnante los puntos relacionados, además de estar contenidos en el pliego de peticiones, deben ser materia de decisión por parte del Tribunal de Arbitramento, a la luz de lo estatuido en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, pues de no ser así sería violatorio del debido proceso, *«que como derecho fundamental tiene la organización sindical de que se le decida si su petición es o no acogida»*.

Asevera que el precepto en precedencia, consagra *«que los árbitros al decidir no puede (sic) desconocer los derechos o facultades de las partes consagrados en la constitución y la ley. No que si esos puntos están contenidos en disposiciones legales o (sic) árbitros son incompetentes. Si algunos de los puntos del pliego se encuentran también contenidos en disposiciones legales y constitucionales, por ese solo hecho no puede declararse incompetente el Tribunal, ya que lo que corresponde estudiar a los árbitros es si esos puntos afectan derechos de las partes».*

Afirma que al declararse incompetente, el Tribunal de Arbitramento desconoce el fin o la finalidad de la negociación colectiva, *«que es plasmar en la convención colectiva de trabajo, los derechos que regirán los contratos de trabajo y la aspiración de la organización sindical es que en su cuerpo normativo queden plasmados derechos legales y constitucionales, que hoy o mañana, al vaivén que se mueve la política en nuestro país, desaparezcan del ámbito protector de su relación laboral».*

2º) El laudo arbitral no está debidamente fundamentado para negar las peticiones contenidas en el pliego de peticiones.

Plantea que el laudo arbitral no está debidamente fundamentado para negar las peticiones contenidas en el pliego de peticiones, *«pues para ello simplemente habla de que las peticiones: 14 y 24 (Garantías para reivindicación de derechos y fondo de solidaridad con el desempleado) y 61 (Préstamos para vehículo), son inconvenientes, sin indicar las razones de esa decisión y sin tener en cuenta que las mismas existen en la Empresa, tanto en otra convención colectiva (Sintraisagen) como en el pacto colectivo (ambas pruebas anexas al expediente)».*

Acota que «para negar las demás o sea las contenidas en los puntos: 21 (CAMPO DE APLICACION), 41 Educación, 44 literal b) Póliza de hospitalización y cirugía, 46 parágrafo 2 Calamidad doméstica y 39 literal d), deducidas de la comparación que se hace entre el laudo y el pliego de peticiones, dice al final del laudo ‘que se entienden negadas’ sin ningún argumento. Con esta decisión se viola el debido proceso a la organización sindical y el derecho a la igualdad, si se tiene en cuenta: a.- El Laudo solo transcribe el artículo 458 del C.S. del Trabajo y expresa en forma genérica que las decisiones “deben adoptarse con criterio racional y enmarcarse dentro de la equidad, que es ponderación, proporcionalidad y razonabilidad para proteger a los trabajadores y salvaguardar los intereses de la empresa. Pero ningún análisis se hace sobre qué pruebas tuvo en cuenta para decidir que niega estas peticiones porque vayan a poner en riesgo la estabilidad económica y la continuidad de la empresa»

Añade que no existió ningún análisis económico «ni ningún argumento en contra de la equidad. Por el contrario se desconoce por los árbitros este principio que debe iluminar toda su actuación. Bien difícil resulta para el Sindicato atacar una decisión que sólo se basa en la arbitrariedad de los árbitros b.- Se dice que el laudo desconoce el derecho a la igualdad, pues no tuvo en cuenta la prueba tanto de la convención colectiva existente en ISAGEN S.A. ESP, firmada con otra organización sindical, SINTRAISAGEN y el mismo pacto colectivo firmado con sus trabajadores no sindicalizados. Es decir la empresa misma ya ha reconocido en negociaciones colectivas estos mismos derechos que se solicitan por SINTRAE a través de su pliego de peticiones. Derechos que existen, aceptados por la misma empresa y que no la han afectado económicamente, ni como fuente de trabajo»

3º) No compartir lo resuelto alrededor del salario y permisos sindicales.

3.1 Salario

Estima el recurrente que *«no hay un verdadero laudo en equidad, ni la decisión protege el derecho al trabajo y especialmente el salario que a la luz del artículo 53 de la Constitución debe ser vital y móvil»*.

3.2. Permisos sindicales.

Dice el impugnante que *«no toman los árbitros una decisión ponderada ni equitativa, si se tiene en cuenta el número de trabajadores sindicalizados, ni las disposiciones constitucionales e internacionales que establecen que el Sindicato debe gozar de plenas garantías, entre ellas los permisos sindicales, para desarrollar sus funciones, como lo predica el artículo 39 de la Constitución Política, los Convenios 87, 98 y la Recomendación 143 de la OIT sobre facilidades que habrán de otorgarse a los representantes de los trabajadores. Finalmente, a partir de 1991 al expedir la Constitución Política, existe un panorama de especial protección a la negociación colectiva de trabajo ejercida a través de las organizaciones sindicales, fundamentado en las normas internacionales, en la Constitución Política misma, en el Código Sustantivo del Trabajo y aún en el Código Penal, que a través del artículo 200 dice : “En la misma pena incurrirá el que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa”»*.

IV LA RÉPLICA

Asevera que la parte recurrente, incurre en el dislate de impetrar la nulidad del Laudo Arbitral, *«en cuanto sus integrantes se declaran incompetentes para resolver sobre los puntos*

arriba anotados, para que una vez declarada la misma se devuelva el expediente a los arbitradores para que decidan sobre ellos, cuando resulta imposible anular algo que no contiene el Laudo Arbitral».

Sostiene que la jurisprudencia nacional ha entendido en forma *«inveterada que el incremento de los derechos de los trabajadores consagrados en las leyes no pueden ser modificados por los árbitros, sino por los propios empleadores y, claro está, por el legislador, pero en este Último (sic) caso de manera general, y allí radica el desfase de la pretensión de los impugnadores, al pretender que los árbitros tengan facultades para modificar las leyes al decidir un diferendo laboral colectivo».*

Agrega que *«resienten, igualmente, los recurrentes en el Laudo Arbitral lo que denominan falta de motivación del proveído, desconociendo que se trata de resolver en equidad un diferendo laboral económico y, para que se pueda hablar de falta de motivación esta tiene que estar totalmente ausente, que no es el caso del Laudo Arbitral que nos ocupa, que puede que no sea farragoso ni florido en sus razonamientos, pero si argumenta en concreto la ratio (sic) decidendi».*

Dice que *«resultan desproporcionados y faltos de criterios de racionalidad y proporcionalidad los reproches que se le formulan al fallo arbitral, por la forma de conceder los incrementos salariales y los permisos sindicales. En lo desfavorable para la organización sindical se descalifican las decisiones del Laudo Arbitral en cuanto no acogieron los criterios de otros contratos colectivos, en los cuales el empleador en ejercicio de su facultad dispositiva concedió determinados beneficios, desconociendo las limitaciones que por ley tienen los árbitros, pero donde el Tribunal de Arbitramento tuvo marcadamente en cuenta esos contratos colectivos, para guardar la equidad y la igualdad, especialmente en el aspecto salarial que es esencial a la vinculación contractual laboral, se le acusa por haberlo hecho».*

Afirma que «nada más alejado de la realidad que el reproche que le hace la organización sindical al Laudo Arbitral en cuanto a permisos sindicales se refiere, insinuando incluso la sanción penal para los integrantes del tribunal, cuando aquí lo que ocurre es todo lo contrario. En autos está fehacientemente acreditado que los afiliados a SITRAE se encuentran igualmente afiliados a SINTRAISAGEN, organización sindical titular de la convención colectiva de trabajo suscrita con ISAGEN SA. E.S.P., lo que implica que no es que exista un número considerable de afiliados al sindicato, sino que están multiasociados y reciben permisos sindicales generosos por parte de ISAGEN S.A. E.S.P., consagrados en la convención colectiva de trabajo, y los van a recibir en mayor abundancia por decisión del fallo arbitral. A pesar de la transcendencia de los derechos de asociación sindical y negociación (sic) colectiva, no se debe desconocer que no son derechos absolutos y, que para que existan en el ámbito laboral, se requiere que primero exista empleo, sin empleo no surgen los derechos de asociación sindical y negociación colectiva, y no. puede haber empleo si se abusa de la multifiliación sindical para gozar de excesivos permisos sindicales, en desmedro de la real prestación de la actividad personal del trabajador que es la base del contrato de trabajo, el empleo y el desarrollo del país».

VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

1º) PREVIAS.

Tiene adoctrinado esta Corporación que las precisas facultades que le concede el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, dentro del denominado actualmente por la ley recurso de anulación, se limitan a verificar la regularidad del laudo y otorgarle fuerza de sentencia, si el Tribunal de Arbitramento no extralimitó

el objeto para el que se le convocó, o anularlo en caso contrario. Ello respecto de los puntos que quedaron por fuera de los acuerdos logrados entre las partes en la etapa de arreglo directo y cobijen la totalidad de los que son materia del diferendo; a verificar que el pronunciamiento del tribunal no afecte derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Política, las leyes o normas convencionales vigentes, de conformidad con lo señalado en el C.S.T. art. 458; y, de manera excepcional, a disponer la anulación de disposiciones del laudo que sean manifiestamente inequitativas. Todo lo anterior, dentro del marco de las potestades propias de los árbitros para decidir conflictos de intereses económicos.

La Corte en sentencia de anulación de 5 de agosto de 2004, radicación 24443, adujo:

«En relación con esa manifestación del recurrente, cumple repetir que los arbitradores tienen la expresa facultad para dictar su fallo en equidad, por lo que se ha admitido que sólo en casos excepcionalísimos al estudiar el recurso de anulación es posible enfrentar su criterio de equidad con el de la Corte y por tal razón ha sido aceptada la posibilidad de anular un laudo cuya inequidad resulte manifiesta. Mas, esa potestad debe manejarse con la mayor medida, de tal suerte que sólo puede acudir a ella cuando exista una prueba suficiente que permita concluir la "manifiesta inequidad", porque a los jueces laborales, y desde luego a la Corte Suprema de Justicia, no se les faculta para fallar con fundamento en su íntima convicción, aunque se les libera de la tarifa legal de pruebas».

Tiene asentado también la Sala que merced al recurso de anulación, confirmará o anulará el laudo arbitral, total o parcialmente y, excepcionalmente, modulará la decisión, en los casos en que lo ha considerado necesario. Empero, en la segunda hipótesis, esto es, cuando anula la decisión de los árbitros, no puede dictar el pronunciamiento de reemplazo, por cuanto los conflictos económicos se resuelven en equidad, no en derecho. La competencia de la Corte se agota con la anulación, total o parcial del laudo, de suerte que no goza de la atribución de sustituir a los árbitros y, en tránsito por esa vía, la de tomar la decisión que reemplace a la anulada. Ello significa que las relaciones contractuales de trabajadores y empleador se regirán por la convención colectiva o el pacto colectivo o laudo arbitral vigentes, o por las normas legales en vigor (sentencia de 27 de octubre de 2009, radicación 41497).

Igualmente, ha enseñado esta Corte con profusión, que los derechos y facultades que no pueden afectar los árbitros con sus fallos son: (i) los reconocidos en la Constitución Política, tales como el de propiedad y demás derechos adquiridos, el de asociación, reunión, huelga y todos aquéllos que establecen directa o indirectamente un régimen de protección al trabajo y garantizan al empresario el ejercicio de su actividad; (ii) los reconocidos por las leyes cuando desde el punto de vista del trabajador constituyen un mínimo que no puede afectarse y los que por ser de orden público son irrenunciables; y respecto del empleador los que emanan de su calidad de subordinante, de propietario y director de la empresa y establecimiento, y (iii)

en relación con los convencionales son aquéllos que por haber consolidado situaciones subjetivas concretas o que por no haber sido propuesta su variación por parte legalmente habilitada para hacerlo, deben ser respetados en el laudo.

Así entonces, con la mirada puesta en la línea jurisprudencial en precedencia la Sala procede a analizar las diferentes disconformidades planteadas en el recurso extraordinario.

2o) Devolución del Laudo Arbitral, porque el Tribunal de Arbitramento sí es competente para conocer y decidir en torno a estos puntos:

Debe iniciar la Corporación por advertir que en sentencia de anulación del 12 de diciembre de 2012, radicación 55.340, en donde también fue recurrente el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA -SINTRAE-**, se estudiaron y resolvieron algunos de los puntos aquí discutidos por la organización sindical, por lo que bastará traer a colación las consideraciones respectivas, que en esta oportunidad se reiteran, al existir coincidencia tanto en los puntos del pliego de peticiones como de los fundamentos en que se soporta el recurso extraordinario de anulación.

2.1 NORMAS RECTORAS, PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD, PROTECCIÓN Y GARANTÍA DE NORMAS LABORALES, CONTINUIDAD DE DERECHOS,

IGUALDAD DE GARANTÍAS LABORALES- DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

ARTICULO 1° NORMAS RECTORAS. La presente Convención Colectiva de Trabajo se funda en los principios consagrados en la Constitución Política y los Convenios de la OIT; 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 4° PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, ya sean éstas de carácter legal, contractual, convencional, arbitral o reglamentarias, prevalecerán las más favorables a los trabajadores, de acuerdo con el principio de favorabilidad y cuando existan normas sobre el mismo derecho en dos o más convenciones se aplicaran estas en forma complementaria al beneficio convencional.

ARTICULO 16 PROTECCIÓN Y GARANTÍA DE NORMAS LABORALES. No producirá ningún efecto cualquier disposición de Ley o de Laudo Arbitral que menoscabe los derechos individuales o colectivos, consagrados en Convenciones Colectivas de Trabajo o Laudos Arbitrales, ni los derechos y beneficios adquiridos que reconoce y da la Empresa a sus trabajadores o a su organización sindical. Sólo serán aplicables las disposiciones que mejoren las condiciones de los trabajadores y sus organizaciones. Es decir, que cualquier desmejora de lo establecido para los trabajadores o sus organizaciones por Ley o por un Tribunal de Arbitramento, no tendrá ningún efecto.

ARTÍCULO 19 CONTINUIDAD DE DERECHOS E IGUALDAD DE GARANTÍAS LABORALES. 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 Convenios de la OIT, Tratados Internacionales, 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 20: IGUALDAD DE GARANTÍAS LABORALES. Para lograr la eficacia y respeto a los derechos de igualdad, asociación y sindicalización, la Empresa reconocerá a sus trabajadores sindicalizados por solicitud expresa del Sindicato cualquier

garantía social, económica y normativa que supere lo suscrito convencionalmente, y que reconozca a otros trabajadores directos de la Empresa sindicalizada o no sindicalizados e cargos equivalentes. De igual manera, si dichos beneficios se originan por determinación del Estado. En cualquier caso, se reconocerá desde el momento en que efectivamente lo entren a disfrutar los otros trabajadores.

La empresa reconoce los derechos de igualdad de los trabajadores, a trabajo desempeñado, en puestos, jornada y condiciones de eficiencia equivalentes, deben corresponder salarios iguales.

ARTÍCULO 3º DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL: La Empresa se compromete a respetar cabalmente el derecho de asociación sindical previsto en el artículo 39 de la Constitución Política, en los tratados y convenios de la O.I.T. y en consecuencia, se obliga a acatar sin condicionamientos la decisión de aquellos trabajadores que libre y voluntariamente ejerzan el derecho de asociación sindical y les aplicará de manera inmediata todos los derechos, garantías y beneficios consagrados en la Convención Colectiva de Trabajo vigente en la Empresa.

Los beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo, estarán amparados especialmente por los principios mínimos fundamentales consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia y en consecuencia dichos principios, quedan incorporados de manera concreta al acto jurídico por medio del cual se solucione el presente conflicto colectivo.

Así mismo la Empresa reconoce como derechos fundamentales, los de asociación sindical, negociación colectiva y huelga.

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 la jurisdicción del trabajo y la justicia Internacional.

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.

b Descuentos Sindicales

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa descontará de los salarios de cada uno de los trabajadores sindicalizados, las cuotas ordinarias que están contempladas en el Estatuto del Sindicato y las extraordinarias que decreta la Asamblea General o Seccional. Además, descontará al trabajador no sindicalizado que se beneficie de las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo, el valor de las cuotas ordinarias según lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo.

La Empresa se compromete a entregar estos dineros al Sindicato dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se haya efectuado el descuento.

PARÁGRAFO: En caso de que un trabajador se retire de la Empresa por cualquier causa, previamente al pago de la liquidación final, la Empresa le exigirá la presentación del Paz y Salvo sindical por todo concepto, expedido por la Junta Directiva Central del Sindicato (...).

En relación a este tipo de cláusulas y la competencia de los Tribunales de Arbitramento, en sentencia de la C.S.J. S.L., 8 de jul. 2003, rad. 21.913, la Sala explicó claramente que los mismos no tienen facultad para pronunciarse al respecto, salvo en puntos tales como permisos sindicales y trámites disciplinarios, en los cuales la Corte ha variado su postura.

Esto enseñó:

La inconformidad de la parte recurrente se centra en la decisión inhibitoria del Tribunal de Arbitramento respecto de los siguientes artículos del pliego de peticiones: 1°. Partes Contratantes; 2°. Obligatoriedad; 3°. Derecho de Asociación; 4°. Representación sindical; 5°. Aplicación del Principio de Favorabilidad Legal; 6°. Permisos Sindicales para Miembros de la

Junta Directiva; 7°. Permisos Sindicales para Capacitación; 9°. Estabilidad; 10°. Trámite Disciplinario; 11°. Terminación de los Contratos de Trabajo; 12°. Contratos de Trabajo; 13°. Reintegros; 14°. Pacto Colectivo; 18°. Vigencia de Acuerdos No Superados.

La motivación de la determinación de inhibirse de resolver sobre estos asuntos es lacónica pero clara y corresponde a la declaratoria de falta de competencia para entrar a resolver sobre los mismos bajo la consideración de no corresponder a temas económicos, que son los que en rigor deben resolver los árbitros, si no a puntos jurídicos o de Derecho.

La Sala considera que en relación con los aspectos involucrados en esta decisión del Tribunal es pertinente hacer una distinción entre aquellos que se encuentran directamente regulados por la Ley o la Constitución, respecto de los cuales resulta inane cualquier determinación, y los que involucran derechos de las partes, los que en sentido estricto conllevan un contenido de orden jurídico.

Frente a los primeros, como se dijo, bien puede considerarse que al Tribunal le resulta imposible pronunciarse debido a que su función no es la de reiterar principios abstractos que ya se encuentran contemplados en la Constitución o en la Ley y que mal podría atribuirse la función de modificarlos, lo cual es aplicable a los temas incluidos en los artículos 1°, 2°, 3°, 4° y 5° por las siguientes razones:

Lo relativo a las partes contratantes es propio precisarlo por la vía de la convención colectiva, pero sobre ello no puede haber conclusión del Tribunal de Arbitramento diferente a la de aceptar las partes que figuran como tales en la resolución de convocatoria e integración del Tribunal, lo cual corresponde a un acto administrativo ajeno a la facultad decisoria de los árbitros, y si lo que se quiere es asegurar alguna continuidad en cuanto a los derechos de origen convencional ante la hipotética variación de la parte empleadora, tal definición no es propia de esta suerte de arbitramentos pues ello lo define directamente la ley.

El carácter obligatorio de la convención colectiva de trabajo, y en este caso del laudo arbitral, así como la incorporación de las correspondientes cláusulas o decisiones en los contratos de trabajo, corresponde igualmente a un tema determinado totalmente por la ley, como sucede igualmente con el respeto debido al derecho de asociación sindical que además, tiene un expreso respaldo constitucional, por lo que nada agrega a estos temas el que el Tribunal repita lo que se indica en las normas pertinentes.

Ahora, el derecho a la información por medio de carteleras y el de reunión que en el pliego se presentan como una extensión del derecho de asociación sindical, tienen precisamente esa

condición, es decir, la de ser una extensión o manifestación de esta garantía, por lo que se encuentran vinculados y por ello, en la forma como se presentan en el pliego, les corresponde la misma determinación.

La condición de representante de sus afiliados que pide SINTRACODANARANJO que se le defina en el laudo, tampoco puede ser materia de tal suerte de decisiones, o por lo menos, ellas resultarían vanas y repetitivas por encontrarse reguladas en la ley. Pero si lo que se pretende son otros efectos colaterales, por ser ellos de connotación jurídica, tampoco podrían ser definidos por la vía del arbitramento.

Por último, dentro de este segmento de peticiones, lo anteriormente explicado resulta extensivo rigurosamente al tema de la aplicación del principio de favorabilidad y por ello no es del caso agregar ninguna otra consideración, como tampoco procede frente al artículo 18° del pliego que se refiere al respeto por los derechos surgidos de normas contractuales o consuetudinarias anteriores que no resulten expresamente modificadas en el trámite de definición del conflicto colectivo que se origina con el pliego.

Por lo dicho, no encuentra la Sala que exista mérito para devolver el laudo en lo relacionado con estos puntos.

Tampoco encuentra la Sala razón para disponer la devolución del laudo con el fin de obtener un pronunciamiento sobre estos últimos aspectos, pues en realidad corresponden a definiciones jurídicas que en efecto, quedan por fuera de un conflicto de intereses y de la definición del mismo por la vía del Tribunal de Arbitramento.

Ahora bien, tiene dicho igualmente esta Corporación que el fuero es un asunto regulado por la ley, lo que no impide que las partes convengan un mejoramiento de tal regulación.

En ese horizonte, no se desconoce que producto de las discusiones, las partes lleguen a convenir o a acordar que los directivos del sindicato tengan un fuero extralegal, es

decir por un tiempo que vaya más allá del legal, lo cual es perfectamente viable y posible dado que es una mejora sindical en este aspecto, pero ello no puede ser impuesto por los árbitros a la empleadora.

Con esa óptica no se equivocó el Tribunal de Arbitramento al declararse impedido para conocer de tal aspecto, específicamente en lo que atañe a los dos primeros incisos de la letra a, del artículo 3°.

Puestas en esa dimensión las cosas, no hay mérito para devolver el laudo.

2.2. GARANTÍA PARA PREPARACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES Y GARANTÍA PARA OTRAS ETAPAS DEL CONFLICTO.

Dice así el pliego de peticiones:

ARTÍCULO 12 GARANTÍA PARA PREPARACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES: Para la redacción del Pliego de Peticiones, dentro de los tres meses anteriores a la fecha del vencimiento de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa concederá cinco (5) días de permiso remunerado por semana, para cada uno de cinco (5) trabajadores sindicalizados que la Junta Directiva Central requiera. Para el mismo fin, pagará los viáticos y los pasajes aéreos ida y regreso cada dos semanas para dos (2) personas de ese grupo que deban desplazarse de otras sedes.

ARTÍCULO 13 GARANTÍA PARA OTRAS ETAPAS DEL CONFLICTO: Si terminada la etapa de arreglo directo no se ha dado solución al conflicto colectivo, la Empresa continuará suministrando a los trabajadores integrantes de la Comisión Negociadora, permiso sindical remunerado, viáticos (según tabla vigente en la Empresa) y un tiquete aéreo semanal ida y regreso a su lugar de residencia, durante el tiempo que dure el conflicto.

Nótese que en últimas lo que pretenden los artículos 12 y 13 del pliego de peticiones, es el reconocimiento y pago de unos permisos sindicales, que, sin hesitación alguna, pueden entenderse inherentes al derecho de negociación colectiva consagrado en los artículos 55 de la Constitución Política y 432 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con el artículo 4o del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por la Ley 27 de 1976 y ratificado el 16 de noviembre de 1976.

Así las cosas, debe decirse, que desde la sentencia de anulación del 28 de octubre de 2009 radicado 40534, la Sala rectificó su criterio en el sentido de indicar que los árbitros tienen competencia para estudiar el tema concerniente con la concesión de permisos remunerados a los miembros de las organizaciones sindicales, para atender las responsabilidades inherentes a la ejecución del derecho de asociación y libertad sindical.

Por manera que se devolverá el laudo arbitral para que el Tribunal de Arbitramento se pronuncie al respecto.

2.3 PARTICIPACIÓN DE TODOS EN LAS DECISIONES QUE LOS AFECTEN.

ARTÍCULO 6° (...) Con fundamento en el artículo 2° de la Constitución Política de Colombia, y el Convenio 144 de la OIT los trabajadores tendrán derecho a participar en las decisiones empresariales que pudieren afectarlos. Para lo cual, la Empresa invitará a dos miembros principales de la Junta Directiva Central del Sindicato a las reuniones del Comité de Gerencia, donde se

traten los proyectos administrativos y económicos con el propósito de que los trabajadores oportunamente tengan el derecho de formular sugerencias y a que sean evaluadas y tenidas en cuenta en la definición de las políticas de la Empresa. La Empresa pagará de manera anticipada, los viáticos y pasajes aéreos que se requieran.

En las operaciones de reestructuración, la Empresa no afectará los derechos reconocidos a los trabajadores por la Constitución Política, los Convenios de la OIT, los tratados internacionales, las leyes, las normas convencionales, laudos arbitrales, y los beneficios laborales que reconoce y da la Empresa. Siempre tendrá en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados y participará y consultará ampliamente a los representantes de los trabajadores sobre las políticas, programas y medidas a tomar que pueda afectar a los trabajadores.

Las modificaciones que se realicen a los siguientes documentos normativos referenciados en la Convención Colectiva de Trabajo: Guía Administrativa Fondo de Solidaridad por Salud, Guía Administrativa para el Manejo de la Disponibilidad, Guía Administrativa Bonificación Manejo de Vehículo, Guía Administrativa Auxilio de Estudio, Guía Administrativa para Gestionar Préstamos de Vivienda, Guía Administrativa Viáticos, Guía Encargos y/o Reemplazos, Guía Préstamos de Calamidad Domestica y Guía Préstamos de Vehículo, contarán con la participación del Sindicato y deberán ser acordados entre las partes respetando lo establecido en Convención Colectiva de Trabajo.

En relación a esta clase de cláusulas, la Sala recordó en sentencia del 12 de diciembre de 2012, radicación 55.340, que en fallo de anulación de 15 de mayo de 2007, radicado 31.381, esta Corporación se refirió al artículo 57 de la Constitución Política en cuanto prevé que la ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de la empresa y anotó que tal facultad por mandato directo de la propia Carta está radicada en el legislador. Luego corresponde a este poder del Estado definir los términos en que los trabajadores y naturalmente las organizaciones sindicales pueden participar en la gestión de las empresas, sean ellas privadas

u oficiales. Por esta razón escapa de la competencia de los árbitros disponer la participación de los sindicatos en sus órganos de dirección.

Por tanto el laudo arbitral no se devolverá, en este aspecto.

2.4 SANCIÓN POR INCUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

ARTICULO 15 (...) Cuando una autoridad competente administrativa o judicial del trabajo, declare que ha existido por parte de la Empresa violación o incumplimiento de cualesquiera de los derechos o garantías convencionalmente establecidos, la Empresa pagará un (1) día de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV) al momento de producirse el fallo, a favor del Sindicato por cada día que dure la violación o incumplimiento. Lo anterior sin perjuicio del derecho individual del trabajador afectado.

Tiene razón el Tribunal de Arbitramento en cuanto a que no está facultado para pronunciarse sobre este precepto, pues en desarrollo del principio de la heterocomposición, no se exhibe factible que se le imponga al empleador esta clase de sanciones, reservadas a las autoridades judiciales y administrativas, así como que su consagración encuentra venero en la propia ley. Sin olvidar que los sindicatos y los empleadores tienen acciones por el incumplimiento de lo pactado.

2.5 SUSTITUCIÓN SINDICAL

ARTICULO 18 (...) En caso de que la Empresa sea liquidada y como consecuencia otra Empresa siga desarrollando total o parcialmente el objeto social de la Empresa liquidada, la

Empresa sustituta reconocerá a SINTRA E como representante de todos los trabajadores y pensionados beneficiarios y les reconocerá a todos los derechos individuales y colectivos, así como las cláusulas normativas y obligacionales que venía reconociendo en la Empresa liquidada.

Igualmente, cuando otro Sindicato existente en la Empresa decida fusionarse a SINTRA E, la Empresa reconocerá sin condicionamiento alguno, todos los derechos y garantías individuales y colectivas, así como las cláusulas normativas y obligacionales establecidas en su Convención Colectiva de Trabajo, y harán parte integral de la Convención Colectiva de Trabajo de SINTRA E, Sindicato a quien reconocerá como su representante.

Sobre el particular debe memorar la Corte que el tema de sustitución patronal es de la órbita del legislador y no le es dado a los árbitros imponer obligaciones a las partes en contraposición a lo previsto en la ley; mucho menos en el presente caso, en el que se pretende atribuir una obligación a un tercero que asuma la hipotética calidad de empleador en el evento de una liquidación de la empleadora (sentencia de la C.S.J. S.L. 12 dic. 2012, rad. 55.340).

Allí la Sala también recordó lo expresado en sentencia 4 sept. 2007, rad. 32093, así:

A juicio de la Corte, por ser la figura jurídica de la sustitución patronal un aspecto de estricta regulación legal, no le es dable al Tribunal de arbitramento proveer sobre el tema planteado, para alterar su contenido y alcance, pues el mismo ordenamiento jurídico existente es el que establece los requisitos para que se configure ese fenómeno y el marco de las responsabilidades del antiguo y el nuevo empleador.

Adicionalmente, como el contenido del artículo del pliego, envuelve un asunto rigurosamente jurídico, en la medida en que prevé las consecuencias que tal situación genera, los árbitros no tenían competencia para discurrir sobre dicho tema.

De otro lado, al extenderse la responsabilidad solidaria del sustituto y del sustituido, durante el año siguiente a la fecha en

que se consuma la sustitución, tal normativa comporta una regulación respecto de eventuales y futuros empleadores, no involucrados en el conflicto colectivo de trabajo, máxime que las cláusulas obligacionales de carácter colectivo, por esencia, solamente son vinculantes para las partes que las suscriben

En ese horizonte, igualmente es la ley la que determina o regula los efectos y consecuencias de la fusión de las organizaciones sindicales. Luego, atinó el Tribunal de Arbitramento cuando determinó que carecía de competencia para proveer sobre tal aspecto, que se repite, es de naturaleza jurídica.

2.6 ESTABILIDAD.

ARTICULO 23 (...) No producirá efecto alguno la terminación unilateral de un contrato de trabajo que se efectúe pretermitiendo lo estrictamente estipulado en las disposiciones que regulan el procedimiento disciplinario convencional o sin justa causa comprobada y en consecuencia el trabajador tendrá derecho a ser reintegrado en las mismas condiciones, sin solución de continuidad y al pago de todos los salarios dejados de percibir, así como a las prestaciones que sean compatibles con el reintegro y, en todo caso, con los respectivos aumentos.

PARÁGRAFO 1: Sin perjuicio del derecho al reintegro que tiene el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, cuando la Empresa dé por terminado un contrato de trabajo sin justa causa, subsidiariamente pagará -a opción del trabajador despedido- cinco (5) veces la indemnización contemplada en la Ley, incrementada en 5 días por cada año, cuando el hecho sucede después del quinto año de servicio en la Empresa.

PARÁGRAFO 2: Si un trabajador es suspendido, sancionado o despedido por la Empresa, y éste obtiene sentencia judicial a su favor -sin perjuicio de lo establecido en el artículo 90 de la Constitución Política- el directivo empresarial que tomó la decisión administrativa de suspenderlo o despedirlo, pagará -con destino al Fondo Convencional de Solidaridad con el Desempleado - una multa equivalente a Un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por mes cesante o proporcional por día no laborado.

PARÁGRAFO 3: Cuando un trabajador sea despedido alegando justa causa, la Empresa le pagará, a partir del mes siguiente al despido, un auxilio mensual de cero punto cinco (0.5) salario

mínimo legal mensual vigente (SMLMV) para que continúe cotizando al sistema de seguridad social en salud, durante el tiempo que dure desempleado, o hasta por un periodo máximo de tres (3) años.

PROTECCIÓN AL CONFLICTO COLECTIVO

Durante el Conflicto Colectivo, es decir, desde la presentación del Pliego de Peticiones hasta el día que finalice el Conflicto, la Empresa no despedirá a ningún trabajador sindicalizado o beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, sin justa causa previa y debidamente comprobada, si lo hiciere, consecuentemente el trabajador tendrá derecho al reintegro y al pago de los salarios y prestaciones, con sus aumentos, que se causen durante el tiempo transcurrido entre el despido y el reintegro, y a que se reconozca que no ha habido interrupción en el contrato de trabajo”.

Con respecto a esta clase de peticiones, tiene enseñado la Corte Suprema de Justicia que el Tribunal de Arbitramento carece de competencia para su definición.

En efecto, en fallo de la C.S.J. S.L., 12 dic. 2012, rad. 55.340, esta Corporación trajo a colación lo adoctrinado en sentencia de anulación del 13 de may. 2008, rad. 34622, en los siguientes términos:

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

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

En igual sentido debe decirse que la sanción consagrada en el parágrafo 2º, la cual busca sea impuesta a los empleadores que adopten la determinación de suspender labores, sancionar o despedir a un trabajador y *«éste obtiene sentencia judicial a su favor»*, pues es claro que una cláusula en este sentido escapa de la competencia del Tribunal, toda vez que es la ley y el juez al proferir el acto jurisdiccional que define la controversia, quienes imponen las consecuencias de tales decisiones.

Y en lo que corresponde al parágrafo 3º, también es la ley la que estatuye claramente las consecuencias y efectos de la terminación de los contratos de trabajo cuando se invoca una justa causa, por lo que no es de competencia de los tribunales decidir sobre tales aspectos.

En armonía con lo expuesto, se reitera, el laudo no será devuelto por estos tópicos.

2.7 VÍNCULO LABORAL- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO- TIEMPO EXTRA, RECARGO NOCTURNO Y COMPENSATORIOS.

ARTICULO 25 VÍNCULO LABORAL: Todos los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo al servicio de la Empresa, continuarán teniendo contrato de trabajo a término indefinido, es decir, tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

Igualmente, todo contrato de trabajo a término fijo cuya duración sea un (1) año o superior, se entenderá modificado y en consecuencia, se convertirá en contrato de trabajo a término indefinido a partir de la vigencia de esta Convención Colectiva de Trabajo. En todas las actividades y labores permanentes de la

Empresa la contratación sin ninguna excepción, se hará con contrato de trabajo a término indefinido.

Así mismo, la Empresa aceptando el principio de realidad, vinculará directamente mediante contrato de trabajo a término indefinido, al personal que a la presentación del pliego viene prestando sus servicios en cargos o labores permanentes de la Empresa, a través de empresas temporales y de contratistas, con contratos civiles, y de cooperativas de trabajo asociado, que tienen una antigüedad igual o mayor a doce (12) meses continuos o discontinuos.

PARÁGRAFO: Todos los trabajadores contratados directa o indirectamente por la empresa que tengan contrato a término fijo inferior a un (1) año, se entenderán beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo y se les harán extensivos todos los beneficios establecidos en ella».

En providencia de la C.S.J. S.L., 24 abr. 2012, rad. 54.003, esta Corporación recordó que los árbitros no tienen competencia para afectar los derechos del empleador en lo atinente a su libre prerrogativa de acudir, al contratar laboralmente, a la estructura legal que más convenga a las particulares circunstancias que afronte la empresa, por lo que no les dable alterar una previsión legal so pretexto de estabilidad laboral.

En esa ocasión la Corte reiteró lo acotado en fallo del 3 mar. 2009, rad. 37.677, así:

Ninguna duda deja el texto, en cuanto a que no obstante predicar la “entera libertad” de contratación al comienzo de su redacción, de manera contradictoria impone una modalidad de contrato respecto de un contingente de trabajadores que, peor aún, el empleador vinculó de manera diferente. Se trata de una injerencia inaceptable del Tribunal de Arbitramento en un ámbito que la ley y la jurisprudencia han respetado sin dubitación alguna, esto es, la libertad del empleador para convenir con sus trabajadores la forma y términos que, ajustados a la ley, a bien tengan darle a la relación laboral.

Los árbitros tienen más o menos una amplia facultad al proferir el laudo, siendo mayor en materia económica, pero restringida en cuestiones jurídicas, pues en el campo de la configuración del derecho extralegal el artículo 458 del C.S.T. es sumamente claro. En este sentido la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que es facultad del empleador dirigir la empresa, determinar cuántas personas contrata y bajo qué modalidades, potestades derivadas de las libertades de empresa y de dirección del empresario prevista en el artículo 333 de la Constitución Nacional. En similares términos lo sostuvo en sentencia del 22 de junio de 2007 (rad. 31147), en la que –a su vez- se remitió a la del 26 de febrero de 1997 (rad. 9735), en la cual consideró:

“Los árbitros carecen de facultades para imponerle una modalidad única de contrato de trabajo, ya que se enmarca dentro de la libertad contractual convenir cualquiera de los tipos de contratos enlistados en la ley, por lo que solamente las partes, de acuerdo con las condiciones de la empresa, pueden escoger o acordar directamente, algunas de las modalidades legalmente admisibles de contratos de trabajo”.

“De tal manera que al deferir la ley a las partes ese marco o envoltura de contratación individual, constituye un derecho del empleador el que no se le impongan contra su voluntad cualquiera de las modalidades legales de contratos, como posibilidad única de vínculo laboral con sus trabajadores, como ocurrió en el caso en estudio en el que el tribunal dispuso que todos los contratos de trabajo debían ser a término indefinido”.

“En este sentido la Sala reitera lo expresado en la Sentencia del 1 de diciembre de 1994, Rad.7418, donde se anotó lo siguiente:

“...Al respecto observa la Sala que en reiteradas ocasiones la Corte ha dicho que no puede el Tribunal de Arbitramento imponerle al empleador un determinado contrato de trabajo o prohibirle el celebrarlo dentro de una cualquiera de las modalidades que en cuanto a forma y duración establece la ley. Así lo expresó en las sentencias de homologación del 19 de mayo de 1988, Rad.2458; del 7 de julio de 1993, Rad.6162, y del 31 de octubre de 1994, Rad.7310. Ello porque no es posible legalmente que el Laudo Arbitral prohíba lo que la ley permite, como sería imponer al empleador un régimen único de contrato cuando el ordenamiento positivo establece varias modalidades a las que pueden recurrir libremente los contratantes de acuerdo con las necesidades y circunstancias del caso”.

Lo más grave es que, sin el consentimiento de una de las partes del contrato, el Tribunal cambia la modalidad de convenios ya celebrados, los cuales son ley para los contratantes. En otros términos, intervino indebidamente para introducir modificaciones

a situaciones que los interesados ya habían definido según sus conveniencias.

La justificación de los árbitros, en el sentido de que con ello se garantizaba el principio de igualdad, frente a los trabajadores no sindicalizados, tampoco encuentra respaldo constitucional, legal ni jurisprudencial, si se considera la declaratoria de exequibilidad, pronunciada por la Corte Constitucional en la sentencia C-016 del 4 de febrero de 1998, en la que precisó:

“Ello no quiere decir que por el solo hecho de la renovación [del contrato a término fijo] cambie la naturaleza del contrato, esto es que una vez renovado se convierta en contrato indefinido, ello dependerá del acuerdo de voluntades, las cuales en el marco de las disposiciones de ley que rijan la materia, podrán optar por la modalidad que más les convenga.

“Tampoco se vulnera el principio de igualdad (C.P., art. 13), pues no son iguales las hipótesis de quien ha sido contratado indefinidamente y de quien ha celebrado un contrato de trabajo por término previamente establecido. Así, pues, no se vislumbra discriminación alguna carente de justificación”.

La prohibición que tienen los arbitradores de imponerle al empleador un determinado contrato o impedirle celebrarlo dentro de una cualquiera de las modalidades, en cuanto a forma y duración, se predica con mayor razón frente a los ya celebrados”.

Entonces, se itera, atinó el Tribunal de Arbitramento habida cuenta que los árbitros nombrados para dirimir conflictos colectivos de índole laboral no tienen facultades para imponer al empleador condiciones sobre el manejo y la administración de su organización empresarial, particular o estatal, en cualquiera de sus órdenes.

Se recuerda que no quiere significar lo precedente que el empleador en desarrollo de su libre albedrío no pueda obligarse convencionalmente a celebrar exclusiva o preferentemente contratos de naturaleza laboral para las actividades que lo permitan, pero será él y no los arbitradores.

ARTÍCULO 26: JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO. La jornada ordinaria de trabajo en la Empresa para los diferentes frentes y sedes de trabajo, continuará siendo de cuarenta y uno punto veinticinco (41.25) horas semanales y de ocho punto veinticinco (8.25) horas diarias de lunes a viernes. Con el objetivo de compensar días, la Empresa y el Sindicato acordarán los horarios laborales respetando la jornada ordinaria y los derechos adquiridos de los trabajadores.

Atinente a este artículo, baste traer apartes de lo dispuesto en la sentencia del 12 de diciembre de 2012, radicación 55.340, en cuanto a que la Sala se ha pronunciado reiteradamente en términos similares a los aducidos por los árbitros, como en la sentencia de anulación de 14 feb. 2012, rad. 53.095, en la que dijo:

“También, por ser la misma ley la que regula el tema de la jornada máxima legal de trabajo y la reposición de herramientas por pérdida, a que aluden los artículos 7 y 10 del pliego de peticiones, las partes han de atenerse a lo que dispone el ordenamiento jurídico, por lo que los Árbitros no tienen competencia para modificar esos temas e imponer al empleador cargas que contraríen sus normas, pues tales puntos bien pueden ser consagrados en beneficio de los trabajadores a través de un acuerdo con el empleador”.

Igualmente, en sentencia de anulación de 22 jul. 2009, rad. 36.926, la Sala indicó:

“La distribución de la jornada de trabajo ordinaria, es un asunto que le corresponde definirla al propio empleador, atendiendo las necesidades de la empresa, o mediante concertación con los trabajadores, sin que la misma pueda ser impuesta por decisión arbitral, como se pretende en este caso. Tal situación es la que se deduce de lo dispuesto en el artículo 158 del C.S del T., en cuanto prevé que la jornada ordinaria debe ser convenida por las partes contratantes, y que a falta de convenio, corresponderá la máxima legalmente establecida.

En efecto, la fijación del horario de trabajo, el número de horas en que deben laborar los trabajadores semanalmente, y el sistema de los descansos, hacen parte del derecho que tiene el

empleador de organizar y direccionar su empresa con miras a poder cumplir con su objeto social.

Ya la Sala en sentencia de homologación del 18 de octubre de 2001, radicación 16874, al referirse a la limitación que tienen los árbitros de introducir modificaciones a la jornada laboral, dispuso:

“De conformidad con el artículo 158 CST., la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, y a falta de convenio, ellas están regidas por la máxima legal, lo cual supone que ésta no pueda exceder el número de horas fijado por la ley. En caso de exceder este límite y si se dan los presupuestos de ley, se estará en presencia de trabajo suplementario.

“Como la jornada máxima legal es la que prescribe el legislador, no podrían los arbitradores alterarla. Y teniendo en cuenta que la jornada ordinaria es la que convengan las partes, también les está prohibido a los laudos arbitrales modificarla. Ello es suficiente para no anular la decisión”.

De suerte, que los Tribunales de Arbitramento no tienen competencia para conocer sobre los temas en precedencia.

ARTÍCULO 27 TIEMPO EXTRA, RECARGO NOCTURNO Y COMPENSATORIOS: *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 a.m. y las 6:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.*

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:

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 dominical y/o festivo, en la forma prevista en este artículo.

Todo trabajador beneficiario convencional que labore por turnos con o sin solución de continuidad, y excepcionalmente labore un (1) día de su descanso compensatorio u obligatorio, tiene derecho a dos (2) días de descanso compensatorio remunerado o a 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 o los días de compensatorio a que dé lugar, a elección del trabajador.

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

PARÁGRAFO 3: El trabajador podrá compensar el trabajo suplementario o de horas extras, para lo cual cada recargo se podrá acumular y computar de manera conjunta hasta completar las horas necesarias para obtener el descanso compensatorio.

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

De acuerdo con la posición de esta Sala, el Tribunal sí tiene competencia para decidir en equidad sobre este punto, puesto que la finalidad de dicha norma no es otra que mejorar los derechos mínimos establecidos en la ley. Además porque, dentro de parámetros de equidad, los

árbitros gozan de plena autonomía para adoptar decisiones sobre aspectos económicos que se sometan a su estudio.

Recuérdese que los tribunales de arbitramento integrados para resolver los conflictos colectivos de trabajo, están facultados en nuestro ordenamiento laboral para dirimir, en el marco de tales parámetros, principalmente las controversias de carácter económico que las partes no hubieran podido resolver durante la etapa de negociación colectiva. Luego, su función los lleva a que puedan pronunciarse sobre las reclamaciones de los protagonistas del diferendo, teniendo como únicos límites, además de lo que realmente sean derechos adquiridos de las partes, la equidad y el objeto para el cual se les convocó, pero sin afectar los derechos o facultades de las partes reconocidos por la Carta Política y las leyes.

Por tanto se devolverá para que los árbitros se pronuncien al respecto.

2.8 PAGO CATORCENAL DE SALARIO.

ARTICULO 30 (...) La Empresa continuará pagando el sueldo de sus trabajadores catorcenalmente, es decir, cada dos (2) semanas y normalmente el día jueves de la segunda semana posterior a cada pago, en la proporción de 14/30 del sueldo. Si el jueves correspondiente es festivo, el pago se efectuará el día laborable anterior.

Al punto, en sentencia del 12 dic. del año pasado, rad. 55.340, la Sala dispuso que no puede ser materia de

decisión de los árbitros, sino fruto del acuerdo entre empleador y trabajador.

Lo anterior, puesto que en fallo de anulación de 22 de jul. 2009, rad. 36.926, se razonó que *«La modificación de los períodos de pago del salario, o una variación en ese sentido, puede ser objeto de regulación por las partes»*.

2.9 VACACIONES

ARTÍCULO 32 (...) Por cada período causado de vacaciones, los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo tendrán derecho a dos (2) días hábiles de vacaciones adicionales a los establecidos en la Ley, siempre y cuando no se acumulen más de dos (2) períodos, en cuyo caso se perderán los dos (2) días correspondientes a los demás periodos.

De antaño tiene dicho esta Corte que el número de días de vacaciones señalado en la ley es un derecho mínimo que puede ser mejorado por decisión arbitral (sentencia C.S.J. S.L., 20 mar. 2001, rad. 16.359).

Igualmente, en providencia de la C.S.J. S.L., 12 dic. 2012, rad. 55.340 la sala reiteró que uno de los objetivos del pliego de peticiones y de la negociación colectiva en general es lograr el mejoramiento de las condiciones salariales de los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo. Sostener que los derechos legales no son susceptibles de ser ampliados por los árbitros, en tanto ello constituye una intromisión en el ámbito de competencia del empleador y una extralimitación del Tribunal, refleja un absoluto desconocimiento de la figura de la negociación

colectiva en el ámbito laboral, que propende precisamente por la superación de ese mínimo establecido en la ley.

De manera que, si conforme a la jurisprudencia, los Tribunales de Arbitramento están facultados para extender el número de días de vacaciones contemplados en la ley, se equivocaron los árbitros al concluir que no tenían competencia, por lo que se devolverá para tal fin.

En las anteriores condiciones se dispondrá la devolución del Laudo para que los árbitros se pronuncien sobre ese tema específico del pliego de peticiones.

2.10 LIQUIDACIÓN Y PAGO DE CESANTÍAS E INTERESES.

ARTICULO 43 La Empresa seguirá liquidando y pagando directamente las cesantías a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, siempre teniendo en cuenta el número total de días que tenga el trabajador al servicio de la Empresa y con base en el último salario devengado y/o pagado, aplicando siempre el concepto más favorable al trabajador. Igualmente, la Empresa seguirá reconociendo directamente sobre las cesantías consolidadas un interés del doce por ciento (12%) anual o proporcional por fracción de año.

PARÁGRAFO 1: El valor de las cesantías consolidadas se calculará teniendo en cuenta la fórmula (ver anexo No.1 Fórmulas de Liquidación) y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

- *Auxilio de transporte*
- *Refrigerios*
- *Bonificación Manejo Vehículo*
- *Subsidio de localización*
- *Prima de antigüedad*
- *Horas extras*
- *Recargo nocturno*
- *Prima de vacaciones*
- *Encargo y/o reemplazo*

- *Prima extralegal de junio y diciembre*
- *Viáticos*
- *Disponibilidad*
- *Dominicales y festivos*

PARÁGRAFO 2: El valor de las cesantías parciales se calculará teniendo en cuenta la fórmula (ver anexo Nol Fórmulas de Liquidación) y los conceptos variables que a continuación se transcriben:

- *Prima extralegal de junio y diciembre*
- *Prima de vacaciones*
- *Prima de antigüedad*

PARÁGRAFO 3: Los beneficiarios convencionales podrán solicitar liquidación parcial de cesantías para el pago de educación.

De una lectura somera de la norma que antecede se desprende que el querer de los trabajadores es que determinados rubros constituyan factor salarial para liquidar las cesantías.

Y siendo ello así, bien vale la pena traer a colación lo resuelto por esta Corporación en sentencia 23 nov. 2010, rad. 48.406, mediante la cual reiteró lo expuesto en sentencias de 5 ago. 2004, rad. 24443 y del 7 de feb. 2002, radicación 18241, así:

“Sabido es que el contrato de trabajo, como vínculo existente entre empleador y trabajador originado en la prestación personal del servicio, constituye fuente de diversas obligaciones – entre ellas las de contenido económico-, revestidas de diferente naturaleza en su contenido individual, pero como un todo; ésta la razón para que sea oportuno precisar que el carácter salarial, indemnizatorio o prestacional es inherente al concepto como tal dadas sus diferentes características, sin que sea dable fraccionar o predicar proporcionalidad de su calidad. Por ello, el estatuto sustantivo se ocupa de atribuir, enunciar y regular qué constituye salario y qué no, al igual que sus modalidades, artículos 127 al 135 del Código Sustantivo del Trabajo, y dedica otros capítulos a las prestaciones patronales comunes y a las especiales. En consecuencia, un beneficio no puede desnaturalizarse y darle carácter o no salarial en un determinado porcentaje.

“Además, los árbitros no podrían atribuirse la facultad de otorgar naturaleza o no salarial a determinados conceptos extralegales, por cuanto, el artículo 128 del C.S.T., expresamente la difiere a las <partes>. Por lo tanto, es claro que la decisión del tribunal no guardó armonía, desbordó el objeto para el cual fue convocado y no atiende la restricción impuesta por el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, por cuanto afecta derechos de las partes, ya que, como se dijo las cláusulas convencionales que obran en el expediente, no determinan la naturaleza salarial de las primas extralegales.”

(...)“En este orden de ideas, también desborda las atribuciones de los arbitradores otorgarle a un concepto laboral carácter salarial para unos trabajadores y no reconocerle la misma índole respecto de otros empleados, cual sucedió con el auxilio de transporte del artículo trece, pues la condición salarial de un ingreso no puede estar sujeta a circunstancias distintas a la de su propia naturaleza, como lo es en este caso la calidad del contrato laboral que el trabajador haya celebrado con la empleadora”.

Ahora bien, no se puede pasar por alto que es la **propia ley** la que consagra quién debe reconocer y pagar la cesantía, dependiendo eso sí del régimen en que se encuentre el trabajador, pues recuérdese que si el colaborador está regulado por la Ley 50 de 1990, en lo que corresponde a la cesantía, los encargados de reconocer la prestación son los fondos de cesantías, previa consignación del empleador.

Por consiguiente, el Tribunal de Arbitramento acertó al estimar que carecía de competencia para decidir sobre este punto del pliego de peticiones.

2.11 APORTES A EMPRESAS PRESTADORAS DE SALUD EPS.- APORTES PARA PENSIONES y APORTE PARA SALUD FUTURO PENSIONADOS.

ARTÍCULO 44 APORTES A EMPRESAS PRESTADORAS DE SALUD EPS a. Aportes a empresas prestadoras de salud EPS La Empresa asumirá directamente ante la empresa promotora del servicio de salud o similares el pago del cien por ciento (100%) de los aportes que le corresponda sufragar por Ley a cada Trabajador y Pensionado beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 47: APORTES PARA PENSIONES: a. Aportes a las administradoras del régimen solidario de prima media con prestación definida.

Para los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo que se acojan a éste régimen, la Empresa asumirá directamente el pago del cien (100%) del total de los aportes que les corresponda sufragar por Ley.

- c. Aportes a las sociedades administradoras del régimen de ahorro individual con solidaridad.*

Para los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo que se acojan a éste régimen, la Empresa asumirá directamente el pago del cien (100%) del total de los aportes que les corresponda sufragar por Ley”.

ARTÍCULO 50: APORTE POR SALUD PARA FUTUROS PENSIONADOS. Una vez que el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo sea pensionado, la Empresa continuará cotizando a la entidad que esté afiliado, el pago total de los aportes que por salud le corresponda al pensionado sufragar por Ley.

Sobre esta clase de beneficios que conceden los árbitros, la Corte en sentencia de anulación del 8 feb. 2006 rad. 28372, reiterada recientemente en fallo del pasado 4 dic. 2012, rad. 55.501 señaló que «**al crear pagos adicionales para las cotizaciones, incapacidades y anteojos, desvirtúa y resquebraja la “armonía” propia de la Seguridad Social Integral, concebida en pro de los ciudadanos en sus diferentes etapas de la vida y contingencias, desde antes de nacer y hasta las consecuencias de su deceso**» (resalta la Sala).

Por consiguiente, no está dentro de la esfera de los árbitros crear esta clase de beneficios, pues serán las partes involucradas en el conflicto colectivo las llamadas a convenirlo libremente.

También ha sostenido esta Corporación que no resulta de recibo que puedan los árbitros imponer obligaciones a los empleadores con respecto de personas que ya no tienen contrato de trabajo, pues ello desborda la finalidad de los laudos que es regir las condiciones de los contratos de trabajo, criterio este que también es suficiente para desestimar los planteamientos del recurrente para rebatir la no inclusión de los pensionados en otros derechos que se reconocieron a los trabajadores activos (sentencia del 12 de diciembre de 2012, radicación 55.340).

2.12 PENSIÓN DE JUBILACIÓN

ARTÍCULO 48 (...) La Empresa, aplicando siempre el concepto más favorable al trabajador, reconocerá y pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de trabajo, que hayan cumplido o cumplan cincuenta (50) años de edad y veinte (20) años de servicio continuo o discontinuo en entidades del sector oficial si es mujer, y cincuenta y cinco (55) años de edad y veinte (20) años de servicio continuo o discontinuo en entidades del sector oficial si es hombre, una pensión de jubilación equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados y/o pagados durante el último año de servicio en la Empresa, incrementándola en un cero punto cinco por ciento (0.5%) por cada año adicional de servicio de la siguiente forma(...)

Tienen razón los árbitros en torno a la incompetencia para resolver sobre las peticiones relacionadas con la

pensión de jubilación, pues son temas regulados por la ley de seguridad social.

Lo precedente, pues recuérdese lo asentado por esta Corporación en sentencia de casación del 24 abr. 2012, rad. 39.797, en cuanto al marchitamiento de los acuerdos de tipo pensional como objeto de la negociación colectiva, dispuesto en el Acto Legislativo número 1 de 2005.

Es que tal como se adoctrinó en aquella oportunidad, a partir del Acto Legislativo número 1 de 2005, la «negociación colectiva», en lo acá pertinente y en sentido estricto, se limita a la fijación de las condiciones de trabajo que habrán de regir mientras subsista el contrato de trabajo, lo que, en rigor, excluye el señalamiento de las condiciones que adquieran vigor una vez éste concluya, como son las que corresponden a un régimen de pensiones.

Entonces, se explicó, con la expedición del Acto Legislativo No. 01 de 2005 que adicionó el artículo 48 de la Constitución Política, las reglas de carácter pensional de derechos extralegales y convencionales tomaron otro rumbo, en la medida que por voluntad del Constituyente, a partir de su vigencia no es dable en ningún caso pactar beneficios o prerrogativas que desarticulen el sistema general de pensiones, o alteren la uniformidad de prestaciones respecto de un grupo particular de ciudadanos, pues tajantemente prohíbe convenir condiciones pensionales diferentes a las legalmente

establecidas, aún cuando sean más favorables a los trabajadores.

Y en fallo de anulación del 31 de enero de 2007, radicación 31000, la Sala razonó:

«En lo relacionado con esa materia [pensiones], la intención legislativa y la del constituyente delegado es la de que sea regulada única y exclusivamente por la ley de seguridad social, la cual tiende a evitar la proliferación de pensiones a favor de un mismo beneficiario y a acabar los dispersos regímenes en ese aspecto, procurando con ello cumplir con los fines y principios que le fueron asignados y que aparecen consignados en el Título Preliminar, Capítulos I y II de la Ley 100 de 1993».

La anterior posición fue reiterada en providencia de la C.S.J. S.L., 12 dic. 2012, rad. 55.340.

En consecuencia, no hay lugar a devolver el expediente al Tribunal de Arbitramento.

**2.13. BIENESTAR SOCIOLABORAL-
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL- GARANTÍAS
PARA BUSCAR EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL PAÍS
y ENTORNO AMBIENTAL DE LA EMPRESA.**

ARTÍCULO 56: BIENESTAR SOCIOLABORAL

Entendiendo la salud como el completo bienestar físico, psicológico y social del individuo, el término Bienestar Sociolaboral, hace referencia al estado de satisfacción que logra el Trabajador en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y de reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute recíprocamente en un bienestar familiar y social; por lo que la Empresa cumplirá o hará cumplir todas las normas

y disposiciones de Ley en cuanto a salud y seguridad en los diferentes frentes de trabajo de su objeto social.

Igualmente, Empresa y Sindicato crearán un Comité mixto para calificar el acoso laboral, prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

A partir del acto jurídico que ponga fin al presente conflicto, se creará el Fondo de Solidaridad por Salud, del cual se beneficiarán todos los trabajadores y pensionados de la Empresa de acuerdo con las condiciones previstas en la Guía Administrativa que conjuntamente redactaran las partes. El manejo del Fondo, sus topes y demás aspectos requeridos para su funcionamiento, serán definidos por la Empresa y el Sindicato

El Fondo iniciará con un aporte de la Empresa inicial y por una sola vez de quinientos (500) millones de pesos y posteriormente, la Empresa y los Trabajadores beneficiarios del mismo, semestral en los meses de junio y diciembre, harán aportes en proporciones iguales (50%-50%) equivalente al uno por ciento (1%) del valor del salario básico de cada uno de los trabajadores. Los pensionados harán un aporte semestral de punto cinco por ciento (0.5%) de su mesada pensional. Los dineros del Fondo serán administrados por una compañía fiduciaria.

PARÁGRAFO 1: La Comisión de Salud del Sindicato, podrá hacer su propia investigación cuando se presenten accidentes de trabajo, para lo cual la empresa facilitará todos las garantías y medios para el cumplimiento de esta tarea.

PARÁGRAFO 2: La Empresa entregará oportunamente a la Comisión de Salud del Sindicato todos los informes solicitados de diagnóstico de salud, de enfermedad profesional y de accidentes de trabajo, los contratos, anexos, tarifas y cualquier otra información de los temas de salud.

PARÁGRAFO 3: La Empresa facilitará la capacitación interna y externa que requiera cada uno de los integrantes de la Comisión de Salud del Sindicato .y los incluirá dentro del Plan de Formación Integral.

PARÁGRAFO 4: La Empresa entregará al Fondo de Empleados — FEISA-en el mes de enero de cada año, la suma de cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) que se destinarán a las actividades de recreación e integración familiar.

ARTÍCULO 64: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y los Derechos

Humanos (DH) constituyen un marco de actuación fundamental en el quehacer empresarial. La RSE debe tener el propósito de hacer viable el entorno social en el que opera, contribuyendo al desarrollo sostenible del país y no sólo como imagen empresarial. Esto debe constituirse en un compromiso organizacional e individual como ciudadanos responsables. Se entiende por los Derechos Humanos, todos aquellos derechos civiles, políticos, económicos, sociales, laborales y culturales, ambientales y al desarrollo y todos los que de ellos se deriven; y los enmarcados en el Derecho Internacional Humanitario (DIH). Por Responsabilidad Social Empresarial, se comprende como el compromiso ético de la Empresa para contribuir a la viabilidad de la sociedad en el marco del desarrollo humano y la sostenibilidad ambiental, buscando a largo plazo la integración del crecimiento económico, la cohesión social y la convivencia pacífica.

La Responsabilidad Social Empresarial es una inversión en la sociedad y no un gasto, es una inversión que contribuye al logro de los objetivos sociales y ambientales hoy llamados Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir con las obligaciones jurídicas, sino, ir más allá, invirtiendo más en el ser humano, en el entorno y en las relaciones con los grupos de interés.

Para el desarrollo de lo anterior, la Empresa se compromete a ir integrando en sus políticas, estrategias y decisiones, los principios básicos que responsabilizan a la Empresa y sus trabajadores: DH, DIH, ODM, Pacto Global en las que destacamos:

- a. La Empresa debe fundamentar su actuación en el respeto y defensa del derecho a la vida digna.*
- b. Para la Empresa y la organización sindical, son propósitos comunes, la convivencia en armonía, la solución pacífica de conflictos y la paz al interior de la misma.*
- c. La Empresa mantendrá relaciones honestas, constructivas e idóneas con sus, trabajadores, organizaciones sindicales, proveedores, clientes, competidores, autoridades y la sociedad en general. Por lo tanto rechaza y condena en todos los casos, la extorsión, la práctica del soborno y consecuentemente, denunciará ante la instancia competente, cualquier práctica impropia que contravenga principios legales, éticos y morales.*
- d. La Empresa cumplirá con la responsabilidad social que tiene con la sociedad y con las comunidades en las áreas de influencia de ésta, aunando esfuerzos y trabajando en la promoción y realización de programas de inversión social y desarrollo de interés común en el entorno social para incentivar la convivencia y la paz.*
- e. La Empresa se compromete en el cumplimiento de su objeto social, a brindar garantías y oportunidades con equidad a sus trabajadores, contratistas, clientes, proveedores, competidores y*

personas en general; independientemente de su raza, credo, religión, sexo, inclinación sexual, estado civil, edad, nacionalidad, condición social, filiación e ideología política.

f. La Empresa y el Sindicato, se esforzarán porque en materia de seguridad, se tomen las medidas de protección que correspondan con las circunstancias, los riesgos sociopolíticos de las personas, de las actividades sindicales y de la Empresa, así como de la conflictividad de cada región.

g. La Empresa privilegia las relaciones con empresas, entidades y organizaciones, que en su gestión sean socialmente responsables y estén fundamentadas en el respeto de la dignidad humana y en la prevalencia del interés común.

h. La Empresa se compromete a la transparencia en actuación y la información y la contratación de personas pertenecientes a minorías étnicas, mayores de edad, mujeres, desempleados, víctimas de conflicto y desplazados.

1. La Empresa se compromete a propiciar el equilibrio y entre el trabajo, familia y descanso.

j. La Empresa se compromete a respetar y a cumplir las legislaciones de los países en los que opere y las normas que internacionalmente le afecten”.

ARTÍCULO 66: GARANTÍAS PARA BUSCAR EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL PAÍS

Para racionalizar y optimizar las relaciones de trabajo, Empresa y Sindicato se obligan a impulsar las recomendaciones de la Misión de Ciencia, Educación y Desarrollo — julio de 1994- y para ello deberán:

a. Empresa y Sindicato acogen en su integridad el informe anexo de la Misión de Ciencia, Educación y Desarrollo, el cual queda incorporado como parte integral de esta Convención Colectiva de Trabajo.

b. La Empresa destinará el 1.2% de su presupuesto total, todos los años, con el fin de impulsar la investigación en Ciencia y Tecnología, en aquellas disciplinas relacionadas con el sector energético y su entorno social. El Sindicato contribuirá anualmente con un día de salario básico de cada uno de sus afiliados.

c. El Sindicato creará una comisión de investigación de trabajadores del sector eléctrico, cuya finalidad será impulsar las actividades tendientes a desarrollar las conclusiones de la citada Misión.

d. Las partes deberán hacer cada año un seminario nacional, cuyo objeto será el de dar a conocer los avances y estudios que hayan venido realizando y compartirlo con los diferentes sectores académicos, de la producción y sindicales.

e. Las partes designarán un miembro de cada una de ellas, para que de común acuerdo se escoja una entidad nacional de

reconocida prestancia en el campo de la investigación científica, con el propósito de que ésta, canalice los recursos económicos y el objeto concreto de la investigación.

f. Estos recursos serán manejados a través de un contrato de fiducia y su destinación, será exclusivamente para la investigación sectorial.

NOTA: Se anexa el libro “Colombia al filo de la oportunidad”. El capítulo final denominado la agenda, en la parte tercera, contiene las recomendaciones de la Misión en lo relativo a la ciencia y la tecnología”.

ARTÍCULO 67: ENTORNO AMBIENTAL DE LA EMPRESA La Empresa se compromete a promover y apoyar programas y proyectos sociales de carácter ambiental con sus grupos de interés, relacionados con la sostenibilidad ambiental del planeta, el cambio climático y el desarrollo humano. Periódicamente se publicarán informes sobre este trabajo.

Frente a similares cláusulas la Sala, en providencia del 12 dic. 2012, rad. 55.340, adujo que:

“Cuestiona también el sindicato que el Tribunal se haya declarado incompetente sobre los puntos del pliego denominados “responsabilidad social corporativa” (artículo 64 del pliego), “garantías para otros trabajadores” (artículo 65), “garantías para buscar el desarrollo sostenible del país y entorno ambiental de la empresa” (art.66) y “auxilio de energía” (art. 61). Sobre los tres primeros los árbitros ciertamente se declararon incompetentes por cuanto no tocan con una definición de las condiciones que han de regir los contratos de trabajo; sin embargo, el recurrente no esboza una razón sólida para rebatir esa decisión, por lo que no hay sustentación específica de estos puntos y por ende la Sala no puede cotejar cuál es la inconformidad concreta ni la violación que se le achaca a los arbitradores. De todas formas, revisado el contenido del pliego de peticiones, tiene razón el Tribunal pues estas solicitudes, además de su generalidad, no se refieren a las condiciones que deben regir los contratos de trabajo en el ámbito de la empresa, y su contenido se limita a reiterar obligaciones y regulaciones que ya se encuentran incorporadas en la Constitución Nacional, en los instrumentos internacionales, en las normas internacionales del trabajo y en la ley colombiana, de manera que son absolutamente redundantes, precisiones que hace innecesario la transcripción de los mismos”.

Por consiguiente no procede la devolución del laudo arbitral.

2.15 PROTECCIÓN ECONÓMICA FAMILIAR

ARTÍCULO 58 (...) Para todo trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo que sea tomado como rehén, sea víctima de desaparición o secuestro, la Empresa continuará la relación laboral con todos los beneficios salariales y prestaciones con sus respectivos aumentos, hasta que el trabajador se reincorpore a su actividad laboral, o se compruebe la muerte o se produzca el fallo judicial definitivo que declárela muerte presunta. Para lo anterior, el (la) cónyuge o compañera (o) permanente o sustituto legal que tenga este derecho, deberá justificar y acreditar ante la Empresa el acontecimiento, mediante copia de denuncia penal, con el fin de probar el hecho y continuar recibiendo catorcenalmente su salario, prestaciones y demás beneficios convencionales.

Sin perjuicio de la asistencia psicológica y psiquiátrica a que tengan derecho el secuestrado y su núcleo familiar por vía del sistema de seguridad social en salud, la Empresa dará asistencia psicológica y psiquiátrica al trabajador y a su familia con el ánimo de lograr su recuperación psicosocial”.

En sentencia de la C.S.J. S.L., 17 feb. 2005, rad. 25.760, esta Sala al abordar el estudio de una cláusula de similares contornos a la citada en precedencia indicó:

“La obligación que le imponen los árbitros al empleador para con los familiares de sus asalariados, generada por causa o con ocasión de la retención, secuestro o amenaza de muerte de éste, no desborda la competencia de los arbitradores por tratarse de un asunto eminentemente económico y, menos aun, configura una inequidad manifiesta que imponga su anulación.

En efecto, si se analizan todos los antecedentes jurisprudenciales que han servido de soporte a la Corte Constitucional en las distintas decisiones de tutela, así como, el examen de constitucionalidad de las disposiciones legales que han regulado el tema, relacionado con la necesidad de garantizar el pago de salarios y prestaciones sociales a las personas víctimas del secuestro, todos ellos giran alrededor de que por principios de equidad, justicia y solidaridad, es obligación del empleador asumir dichas cargas económicas

En el anterior contexto, si la motivación del Tribunal de Arbitramento para imponer la obligación contenida en la cláusula analizada, se soporta en los mismos postulados y principios que han servido a la judicatura para reflexionar sobre el tema, basados en el propósito de garantizar el ingreso económico, para al menos mantener dignas las condiciones de vida de los integrantes de la familia del secuestrado o retenido, no hay razón alguna para catalogar como inequitativa la cláusula atacada.

Con todo, si es la misma ley la que impone tal obligación al empleador estatal, conforme se desprende de lo previsto en el artículo 10 de la Ley 589 de 2000, no puede considerarse que los arbitradores extralimitaron sus funciones, si la imposición al empleador particular proviene del juicio de exequibilidad que la Corte Constitucional hizo a los párrafos primero y segundo del artículo citado (C – 400/2003), cuando en uno de los apartes de sus consideraciones dijo: “...b) la obligación de continuar el pago de salarios u honorarios está a cargo del Estado o del empleador particular, sin perjuicio de que se pueda acudir a mecanismos de garantía del pago, tal como el seguro colectivo de cumplimiento u otros mecanismos”.

Y en providencia de la C.S.J. S.L., 4 sept. 2007, rad. 32.093, la Corporación sostuvo:

“Se precisa, además, que la obligación de la empresa de continuar pagando el salario al cónyuge o familiares del trabajador secuestrado, relacionada en el artículo 19 del pliego de peticiones, es un imperativo legal que no requiere consignación expresa en el laudo para que surja tal carga económica, pues así lo prevé el artículo 10 de la Ley 589 de 2000, para toda empresa estatal, normativa que fue declarada exequible por la Corte Constitucional, mediante la sentencia C-400/2003.

En las condiciones precedentes, ninguna incidencia reporta el hecho de que esa parte del pliego se hubiera negado, por cuanto es la misma ley la que impone tal obligación económica en caso de secuestro de un trabajador”.

Sobre esta puntual petición, estima la Corte que si bien, en general los efectos y consecuencias que se generan por el secuestro de un trabajador están regulados en la ley, en especial en la 986 de 2005, también se exhibe insoslayable que esta petición lleva ínsito un componente económico y de equidad, por lo que el Tribunal sí tiene

plena competencia para resolver, en equidad y en el contexto empresarial, sobre aquellos aspectos que se considere pueden superar o estar por encima de los derechos mínimos que la normativa estatuye.

En ese orden de ideas, se devolverá para que los árbitros se pronuncien al respecto.

2.15 PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN SU ENTORNO

ARTÍCULO 59: Para el trabajador amenazado que en ejercicio de sus labores empresariales o sindicales, se vea obligado a salir de su sede laboral o del país por razones de seguridad, la Empresa lo reubicará temporalmente en otra ciudad en cualquiera de las empresas del Grupo Empresarial, manteniendo el carácter de beneficiario convencional y sindical. Así mismo, cuando el trabajador se vea obligado a salir del país, la Empresa concederá todas las garantías convencionales para él y su familia requeridas en el exterior y además otorgará una licencia remunerada no mayor a dos años.

Parágrafo 1. Cuando un trabajador sea trasladado provisionalmente por motivos de seguridad, se le pagarán los viáticos fijados en la tabla vigente. Este viático se le pagará mientras se defina su situación laboral.

Parágrafo 2. Mientras subsista la situación de desplazamiento temporal por seguridad y el trabajador no movilice a su familia, tendrá derecho al suministro de pasajes aéreos para que dos miembros del grupo familiar lo visiten una vez por mes.

En lo que atañe con la protección del trabajador en su entorno, recuérdese lo adocinado por esta Corporación, en fallo del 10 mar. 2009, rad. 38.153, así.

“No le asiste razón a la organización sindical en el reproche que le hace al laudo arbitral, pues esta Sala de la Corte ya ha explicado que no pueden los árbitros ordenar a un empleador oficial que adopte medidas como las pretendidas en el presente conflicto,

porque corresponden ellas a las autoridades de la República. Así lo dijo en la sentencia de anulación del 15 de mayo de 2007, radicación 31381:

“Se equivoca el Tribunal de Arbitramento al asignar a la entidad hospitalaria empleadora la obligación de prestar protección especial a los dirigentes sindicales y a sus afiliados cuando sean objeto de persecución o amenazas, bien sea que estén relacionadas con su actividad profesional o por cuestiones de participación sindical, toda vez que no está dentro de su esfera implementar esas medidas de seguridad o capacitar personal que brinde dicha protección. Corresponde a las autoridades de la república la protección de todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, por mandato del artículo 2° de la Carta Política; en este caso la protección reclamada por la organización sindical está asignada, en principio, a las autoridades de Policía y Militares según sea el caso, puesto que son las autorizadas para contrarrestar eventuales acciones delincuenciales contra cualquier ciudadano. En estas condiciones se impone anular el artículo 21 del laudo arbitral.

“Naturalmente que la entidad hospitalaria en cumplimiento de la obligación de seguridad y protección que debe a sus servidores tiene la carga, cuando tenga conocimiento de amenazas, de implementar en sus instalaciones las medidas de seguridad y recurrir a las autoridades competentes para que en cumplimiento de su deber constitucional ofrezcan a los trabajadores afectados en los sitios y condiciones que se requiera la seguridad necesaria”.

No es viable entonces la devolución del laudo arbitral implorada por el sindicato.

2.16 AUXILIO DE ENERGÍA

ARTÍCULO 60 (...) La Empresa otorgará a todos los beneficiarios convencionales, un auxilio equivalente al ochenta por ciento del valor de la energía que consumen en su propia vivienda en los términos y condiciones como lo reconoce a otros trabajadores de sus filiales. En todo caso dicho auxilio no debe exceder de mil trescientos cincuenta (1350) Kilovatios Hora Mensual.

Este auxilio se concederá igualmente a los futuros jubilados o pensionados. El auxilio alcanza exclusivamente a la vivienda que habite el trabajador, el pensionado o jubilado y sólo se hará efectiva sobre facturas pagadas antes de su vencimiento. En

caso de retardo, la Empresa dejará de reconocer el auxilio del mes en que se presente el retardo”.

Observa la Corte que esta cláusula del pliego de peticiones, pretende un beneficio económico para los trabajadores a quienes se les extienda la convención colectiva de trabajo, por lo que estima la Corporación que el Tribunal de Arbitramento sí tiene competencia para estudiar su viabilidad, ello claro está, teniendo como parámetros la equidad y principios tales como los de proporcionalidad y razonabilidad y dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social en el desarrollo de las relaciones obrero patronales.

Ahora bien, debe aclarar la Sala que la competencia del Tribunal de Arbitramento para resolver sobre esta cláusula radica únicamente en lo concerniente a los trabajadores activos, pues en lo que respecta a la extensión del auxilio a los pensionados es una atribución exclusiva del empleador.

De manera que la Corte ordenará la devolución del Laudo Arbitral, para que Tribunal se pronuncie al respecto.

2.17 GARANTÍAS PARA OTROS TRABAJADORES

ARTÍCULO 65 (...) Con el fin de integrar los principios de responsabilidad social empresarial y los derechos humanos, para trabajadores en misión, trabajadores contratistas, practicantes universitarios y practicantes del SENA al servicio de la Empresa, ésta garantizará, que dichos trabajadores se beneficien como mínimo, de las siguientes garantías:

1. Salario mínimo convencional VIGENTE EN LA EMPRESA correspondiente al salario de la banda salarial en el -20 de cada cargo.
2. La jornada ORDINARIA semanal de trabajo igual a la de los trabajadores directos de la Empresa.
3. Los derechos propios de la salud y de la seguridad social que demanden estos trabajadores.
4. Pago oportuno de salarios, viáticos y prestaciones.
5. Auxilio de refrigerio y servicio de comedor.
6. Suministro de ropa y calzado de labor y elementos de seguridad industrial adecuados y de buena calidad.
7. Servicio de transporte adecuado, similar al que la Empresa suministra a sus trabajadores en sus sedes de trabajo.

PARÁGRAFO: Para lograr la eficacia y el estricto cumplimiento de lo preceptuado en este artículo, se crea una comisión obrero-patronal compuesta por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) representantes por la Empresa y uno (1) más escogido por las partes de común acuerdo y, si ello no fuere posible, se escogerá por sorteo, tomado de una lista previamente establecida de cuatro (4) candidatos que paritariamente indicarán las partes. En caso de incumplimientos de las garantías establecidas en este artículo, la comisión dispondrá de diez (10) días para decidir si existe o no incumplimiento y de ordenar hacer efectivo lo dispuesto en este artículo”.

Obsérvese que es indudable que los Tribunales de Arbitramento carecen de competencia para atribuir obligaciones que deba satisfacer el empleador frente a terceros, por no ser directamente sus trabajadores.

No desconoce la Corte la denominada cláusula de “envoltura”, pero esta debe ser fruto o resultado de la autocomposición de las partes y no de la imposición de un Tribunal de Arbitramento, vale decir, de la autonomía de la voluntad del empleador para obligarse.

Entonces, como tinosamente lo concluyó el Tribunal de Arbitramento, carece de competencia para pronunciarse alrededor de estos puntos.

3.- El laudo arbitral no está debidamente fundamentado para negar las peticiones contenidas en el pliego de peticiones.

No es cierto como lo asevera la organización sindical recurrente que el Tribunal Arbitral solo transcribió el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, pues soslaya que también expuso que las siguientes premisas le servirían de báculo para efectuar el pronunciamiento: (i) *«la necesidad de resolver sobre todas las peticiones contenidas en el pliego»*; (ii) *“que las decisiones (...) deben adoptarse con criterio racional”*; (iii) *“enmarcarse dentro de la equidad, que es ponderación, proporcionalidad y razonabilidad”*, y (iv) *“lo cual supone considerar la situación especial en que se encuentran las partes involucradas en el conflicto, de tal forma que se logre la protección de los trabajadores pero simultáneamente se salvaguarden los intereses de la empresa, sin poner en riesgo su estabilidad y continuidad»*.

Aquí y ahora, 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.

En sentencia de la C.S.J. S.L., 5 de ago. 2004, rad. 24.443, sobre el particular se dijo:

“Conviene reiterar que esta Sala ha sido explícita en advertir que es deseable que los Tribunales de Arbitramento expongan de manera clara las razones que los llevan a conceder o a negar alguno de los puntos conflictivos sometidos a su solución, para

permitir con ello a las partes concertar argumentos cabalmente y controvertirlos con suficientes elementos de juicio.

“Empero, en este caso, aún cuando hubiese sido deseable una motivación particular para cada una de las decisiones que adoptó, las anteriormente reseñadas consideraciones del laudo demuestran, en términos generales, que existió una sustentación que, aunque breve, es suficiente para entender la orientación de la mayoría de las determinaciones que adoptó, lo que desvirtúa la crítica que se le hace sobre la ausencia en su fundamentación”.

En sentencia de la C.S.J. S.L., 12 jun. 2001, rad. 16545, en lo pertinente se puntualizó:

si los árbitros hubiesen sido más explícitos en la motivación del fallo, con seguridad la decisión se habría mostrado mejor fundamentada y más convincente; empero, se insiste, que los motivos invocados como sustento de la decisión se hayan expresado feblemente o como en el sub lite, no se hayan expresado, no es razón suficiente para que la Corte – en ejercicio de su facultad legal de verificar la regularidad del laudo y cuidar de que no se afecten derechos y facultades de las partes reconocidas en la Constitución Política, las leyes y las normas convencionales vigentes – concluya que el tribunal de arbitramento obligatorio extralimitó el objeto para el cual se le convocó, o que efectivamente afectó derechos y facultades de los trabajadores afiliados al sindicato, porque es inherente a la misma decisión que ésta se tome acudiendo a tales principios, esto es, en equidad.

Debe recordarse el criterio pacífico de esta Sala, en cuanto a que los árbitros no están obligados a ceñirse rigurosamente a las aspiraciones planteadas por los trabajadores en el pliego de peticiones, ya que gozan de un amplio marco de acción en la búsqueda de la paz laboral, a través de la solución más justa y equitativa del conflicto, siempre que sus decisiones no riñan en forma ostensible con el espíritu de equidad que las debe acompañar.

Bajo esa premisa, a la Corte en sede de anulación no le es dable injerirse en las determinaciones de los árbitros, a menos que resulte abierta, clara y notoriamente inequitativas, que desconozcan derechos mínimos de los trabajadores, o vulneren derechos constitucionales o legales, circunstancias que en realidad aquí no se advierten.

Por lo tanto, si el Tribunal no dispuso otorgar determinados beneficios, basado en los lineamientos antes expuestos, entre otros, el de equidad, para la Corte Suprema de Justicia no lesionó los derechos que señala la organización sindical.

Por último, se impone a la Corte recordar que el Tribunal de Arbitramento sí tuvo en consideración las convenciones colectivas y pactos existentes al interior de la empresa. No otra cosa se puede deducir del siguiente fragmento del laudo:

Sobre las demás Peticiones del pliego, el Tribunal sin más consideraciones, entra a resolver sobre ellas de la manera expresada en la parte resolutive. Para resolver los puntos restantes del pliego de peticiones los árbitros han tomado en consideración el hecho de que en la empresa existen una convención colectiva suscrita y un pacto colectivo suscrito, estatutos que hasta la fecha han sido eficaces para el manejo de las relaciones colectivas en el interior de la empresa. Por tal razón se adoptarán varias de las soluciones contenidas en dichos actos (...).

En consecuencia, se mantendrá la decisión en torno a estos aspectos.

4.- No comparte lo resuelto alrededor del salario y permisos sindicales.

4.1 Salarios

Atinente con el incremento salarial, dice el impugnante que la decisión de los árbitros es inequitativa, pues habiéndose presentado el pliego de peticiones el 27 de mayo de 2010 y que el conflicto colectivo se extendió sin solución de continuidad desde esa fecha hasta el 28 de febrero de 2013, data de expedición del laudo, el cual cobra ejecutoria una vez esta Corporación decida el recurso de anulación, *«es decir el trámite del pliego de peticiones abarcó parte del 2010, todo el 2011, todo el 2012 y dos 82) meses del 2013. Esta decisión fuera de ser inequitativa, va en contra de la costumbre de hacer retrospectivo el aumento salarial»*.

Para dar respuesta a tal planeamiento, baste recordar pasajes de la sentencia de la C.S.J. S.L., 12 dic. 2012, rad. 55.340, que se reitera, así:

«De todas formas, cabe evocar que la Sala ha dicho que la retrospectividad del aumento salarial, no es un deber de los árbitros sino una mera facultad que bien pueden adoptar de acuerdo a las propias y específicas situaciones que ocurran en el conflicto colectivo que deben solucionar ante el fracaso de la autocomposición. Al respecto, es del caso traer a colación la sentencia de anulación del 1° de octubre de 2002 radicación 19870, reiterada en decisiones del 31 de julio de 2006 y 9 de septiembre de 2008, radicados 29961 y 36739 respectivamente, en la que la Sala señaló:

«(...) en principio el laudo arbitral produce efectos hacia el futuro, valga decir, a partir de la fecha de su expedición, toda vez que con arreglo a lo dispuesto por el numeral 2° del artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 del D.L. 616 de 1954, la convención colectiva denunciada rige hasta cuando se firme una nueva o se expida un laudo que tiene el carácter de tal de acuerdo con lo previsto en el artículo 461 ibídem.

A pesar de lo anterior, la jurisprudencia de la Corte a partir del fallo de 19 de julio de 1982 proferido por la Sala Plena de Casación Laboral, ha aceptado que los aumentos salariales puedan tener efecto retrospectivo con el fin de corregir el desequilibrio económico que eventualmente puedan sufrir los trabajadores con la prolongación de la solución del conflicto colectivo, cuando las partes no lleguen a un arreglo directo y sea necesaria su definición por un tribunal de arbitramento, mediando incluso en algunos casos la huelga. (Sentencia de 6 de mayo de 2002, rad. 18380).

Sin embargo, ello no comporta una camisa de fuerza, sino que corresponde a una potestad de los árbitros, quienes no están obligados a decretar en forma automática en todos los casos incrementos salariales retrospectivos, sino que tal decisión dependerá de las circunstancias específicas del conflicto sometido a su conocimiento, deberá adoptarse esencialmente en equidad, y en esa óptica puede analizar aspectos tales como el conjunto de prerrogativas otorgadas en el laudo, la situación salarial de los trabajadores y la disponibilidad económica de la empresa”.

En conclusión, por tales razones los reproches planteados por el recurrente no han de triunfar.

4.2. Permisos Sindicales.

La Corte no encuentra que la decisión de los árbitros en lo que respecta a los permisos sindicales acuse la característica de ser manifiestamente inequitativa, en la medida en que es posible inferir que consultó los principios de equidad y razonabilidad, aunado a que el impugnante alude de manera vaga a una supuesta inequidad de la decisión, lo cual no es suficiente para anular lo ordenado en el laudo arbitral. No se olvide que el recurso de anulación es un recurso extraordinario, por lo que le competía al recurrente aducir y demostrar los desaciertos del Tribunal, que afectaran los derechos o facultades reconocidos en la Constitución Política, la ley o la convención colectiva de

trabajo vigente y, se repite, que desconocieran el sentido de justicia y equidad que orienta las relaciones entre empleadores y trabajadores.

En armonía de lo discurrido, no se abre paso la acusación.

V. CONSIDERACIONES FINALES

Si bien la Corte Suprema de Justicia dispuso devolver el laudo para que el Tribunal de Arbitramento se pronuncie sobre los artículos 12, 13, 27, 32 y 58 del pliego de peticiones, también lo es que ello no implica, rigurosa e irrestrictamente, que los árbitros deban decidir en la forma propuesta en el pliego de peticiones. Lo que ha dicho la Sala es que los árbitros tienen competencia para resolverlos, bien sea a favor o en contra de lo propuesto por el sindicato, bajo los parámetros de la equidad.

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.- **DEVOLVER** el expediente al Tribunal de Arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA- SINTRAE-** y la sociedad **ISAGÉN S.A. E.S.P.**, para que dentro de los 10 días siguientes a su reinstalación decida sobre los artículos 12, 13, 27, 32, 58 y 60 del pliego de peticiones conforme a la parte motiva de esta providencia.

Segundo. **NO ANULAR** ninguna de las otras cláusulas denunciadas del Laudo Arbitral del 28 de febrero de 2013, proferido por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, convocado para dirimir el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA- SINTRAE-** y la sociedad **ISAGÉN S.A. E.S.P.**.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y ENVIESE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARA LO DE SU CARGO.

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE