

República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**  
**Magistrado ponente**

**SL22224-2017**

**Radicación n.º 77822**

**Acta 38**

Bogotá, D. C., dieciocho (18) de octubre de dos mil diecisiete (2017).

Decide la Sala el recurso de anulación interpuesto por el **BANCO COMPARTIR S.A. -BANCOMPARTIR S.A.-** contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 6 de abril de 2017, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre el recurrente y la **UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS -UNEB-**.

#### **I. ANTECEDENTES**

La organización sindical presentó su pliego de peticiones el 20 de febrero de 2015, la etapa de arreglo directo inició el 27 siguiente y se extendió hasta el 26 de marzo del mismo año, solo con acuerdo en punto del campo de aplicación.

A través de la Resolución 155 de 21 de enero de 2016, previa solicitud del Sindicato, el Ministerio de Trabajo, dispuso la constitución del Tribunal de Arbitramento obligatorio para decidir el conflicto colectivo, la cual confirmó el 17 de agosto siguiente, por Resolución 3210, en la que se designaron los árbitros y que se mantuvo a través de similar acto administrativo el 7 de febrero de 2017.

Tras la instalación del referido Tribunal, el 24 de febrero de 2017, se solicitó su prórroga, la cual fue aceptada y el 6 de abril se dictó el laudo arbitral.

En Acta 25, de 25 de abril de 2017, el Tribunal concedió el recurso de anulación que interpuso el Banco Compartir S.A.

Esta Sala de la Corte, por auto de 2 de agosto de 2017 asumió el conocimiento y dispuso el traslado del recurso a la Organización Sindical UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS – UNEB – la cual presentó escrito, en tiempo, según constancia secretarial de folio 17.

## **II. RECURSO DE ANULACIÓN**

El apoderado de la entidad bancaria pide que esta Corte *«estudie, analice, modifique y decida sobre los artículos de aumento salarial (petición 6), bono anual (petición 8), bonificación no salarial (petición 9), vacaciones por antigüedad (petición 11), permisos sindicales*

*UNEB (petición 40), auxilio sindical (petición 41) con los cuales se crea desequilibrio y desigualdad entre los trabajadores de la compañía».*

Critica el laudo, de forma genérica, pues estima que en múltiples decisiones los jueces han enfatizado en la necesidad de proteger el trabajo en condiciones dignas y justas, y que por ello se permite tanto la existencia de los pactos colectivos, como las convenciones y que «*aun cuando existe una especial protección al derecho de asociación, esta garantía no puede traducirse en un amparo ilimitado a favor de aquellos trabajadores que se encuentran vinculados a una organización sindical en contraposición a quienes por convencimiento y voluntad deciden no agremiarse, como tampoco a los que se afilian a una organización sindical diferente a la UNEB*», y que por ello es necesario que las convenciones sean equitativas con los beneficios otorgados, lo que apoya en decisiones de la Corte Constitucional, entre ellos la CC SU-342/1995.

### **III. LA RÉPLICA**

Pide que no se tenga en cuenta el recurso de anulación presentado por ser extemporáneo, en la medida en que pese a que se dictó el 6 de abril de 2017, la impugnación se presentó hasta el 18 del mismo mes.

Asegura que en todo caso, la petición de anulación no tiene prosperidad, porque aspira a que se ignoren las decisiones arbitrales que se dictaron unánimemente, en aplicación del principio tripartito y afectándose con ello una

negociación que inició el 20 de febrero de 2015, y como soporte se remite a decisiones del Consejo de Estado, así como a las de esta Corporación SL9346-2016 y SL5693-2014.

#### **IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

El recurso de anulación no es extemporáneo como se plantea en la réplica, pues si bien se dictó el laudo el 6 de abril, se notificó el 11 siguiente, según folio 195, y siendo inhábiles los días 13 y 14 de ese mismo mes, la presentación el día 18 se hizo en tiempo.

En Colombia se ejercitan dos modalidades de negociación colectiva, de un lado la convención que, en los términos del Código Sustantivo del Trabajo es aquella que celebran uno o varios empleadores con uno o varios sindicatos o federaciones de trabajadores para fijar nuevas condiciones de trabajo y, de otro, los pactos colectivos que regulan las relaciones, pero de los trabajadores no sindicalizados, sujeto a múltiples condicionamientos, como que no pueden suscribirse si en la empresa existe un sindicato que agrupe más de la tercera parte de los empleados, ni tampoco puede afectar la presentación de pliego de peticiones, ni la suscripción de las convenciones e incluso tales conductas son sancionadas penalmente, a través del artículo 200 del Código Penal, esto es cuando se utilice el pacto para menoscabar la posición de las organizaciones sindicales.

También el artículo 354 del Código Laboral prohíbe atentar contra el derecho de asociación sindical, caracterizando dichas conductas como *«obstruir o dificultar la afiliación de su persona a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar esa circunstancia a la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios así como las de negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales»*, pues finalmente de concretarse alguna de ellas se lesionaría la propia cláusula constitucional 55, que se instituye en favor de la autonomía negocial, privilegiando el derecho a la negociación colectiva, pero a la vez dotando de fuerza vinculante sus acuerdos.

Ahora bien, para la Sala la dimensión negativa del derecho de asociación sindical, a la que se alude en el recurso, tiene protección legal, esto es que, como derivado de la libertad, se respeta que los trabajadores decidan no ingresar a las organizaciones sindicales, solo que la dimensión positiva está dotada de mayor peso pues, como se destacó, existen múltiples mecanismos de defensa de la libertad sindical, de rango legal, constitucional, e incluso de instrumentos internacionales en los que se privilegia al sujeto colectivo, como titular determinante en la actividad contractual colectiva, y además como catalizador de las tensiones en el trabajo que deben traducirse en mejores condiciones de vida para los empleados.

Así puede, por ejemplo, advertirse que es el artículo 4 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado por la legislación interna a través de la Ley 27 de 1976 y ratificado por Decreto 1265 de 1997, el que impone al Estado la adopción de medidas adecuadas *«para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo»* y es precisamente para hacerlo efectivo que el Comité de Libertad Sindical ha considerado, que:

*La recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), da preeminencia, en cuanto a una de las partes de la negociación colectiva, a las organizaciones de trabajadores, refiriéndose a los representantes de los trabajadores no organizados solamente en el caso de ausencia de tales organizaciones. En estas circunstancias, la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, por encima de las organizaciones representativas cuando las mismas existen, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores.*

Lo anterior evidencia que, en el plano normativo, no puede predicarse la idea de igualdad en los términos en que los plantea el recurrente, pues es el propio ordenamiento jurídico el que privilegia la negociación con organizaciones sindicales y el que restringe de múltiples maneras la pervivencia del pacto colectivo, e incluso es en esos términos en que la propia jurisprudencia que cita lo indica, esto es que no es viable que el acuerdo convencional deba supeditarse a la existencia del pacto.

Sobre el punto la Comisión de Expertos de la OIT ha explicado que:

*La Comisión subraya sin embargo que cuando existe un sindicato en la empresa los acuerdos colectivos con trabajadores no sindicalizados no deberían producirse. Por último, la Comisión toma nota de que el gobierno informa que existe una evolución de la negociación colectiva en Colombia y que entre enero y julio de 2011 se concluyeron 279 Convenios colectivos y 166 pactos colectivos. La Comisión pide al gobierno que siga enviando estadísticas al respecto y que informe si en las empresas en las que se han concluido pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados existe alguna organización sindical (O.I.T., 2012).*

En ese mismo sentido, la Corte Constitucional, al resolver sobre la exequibilidad del artículo 70 de la Ley 50 de 1990 discurrió:

*No obstante, lo anterior, debe reiterar una vez mas esta Corporación que la libertad de celebrar pactos colectivos esta limitada por normas constitucionales y legales. En efecto, la sumisión de los patronos a la Constitución no solo se origina en los artículos 1, 4 numeral 2, y 95 superiores, sino en la ley en cuanto los obliga a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se traduce en el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido, además del reconocimiento y respeto de los derechos de los trabajadores y de las organizaciones sindicales.*

Lo anterior está en armonía con la jurisprudencia de esta Corporación; Siendo entonces la negociación colectiva uno de los derechos básicos de los trabajadores, normada constitucionalmente, es perfectamente válido que a través de la misma se generen y habiliten garantías superiores a las previstas en pactos o en leyes, sin que ello mismo entrañe

dificultades de orden jurídico, pues si no es posible a un trabajador, individualmente considerado la renuncia del mínimo de derechos, ello mismo se predica del sujeto colectivo, el cual no puede declinar del piso básico, so pretexto de existir reglas extralegales inferiores para quienes ejercen la libertad negativa del derecho de asociación sindical, de manera que para la Sala las razones esbozadas por el accionante no tienen la virtualidad de dejar sin efecto las cláusulas arbitrales.

## **V. AUMENTO SALARIAL**

En el laudo se dispuso:

### **ARTÍCULO 3. AUMENTO SALARIAL**

*A partir del 1 de enero de 2015 BANCO COMPARTIR S.A. incrementará de manera retrospectiva el salario básico de los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral en un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (IPC) certificado por el Departamento Nacional de Estadística -DANE- para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2014, más dos puntos porcentuales (IPC + 2).*

*A partir del 1 de enero de 2016 BANCO COMPARTIR S.A. incrementará de manera retrospectiva el salario básico de los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral en un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (IPC) certificado por el Departamento Nacional de Estadística -DANE- para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2015, más dos puntos porcentuales (IPC + 2).*

*A partir del 1 de enero de 2017, BANCO COMPARTIR S.A. incrementará de manera retrospectiva el salario básico de los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral en un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (IPC) certificado por el Departamento Nacional de Estadística -DANE- para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2016, más dos puntos porcentuales (IPC + 2).*

*A partir del 1 de enero de 2018, BANCO COMPARTIR S.A. incrementará el salario básico de los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral en un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (IPC) certificado por el Departamento Nacional de Estadística -DANE- para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017, más dos puntos porcentuales (IPC+2).*

*PARÁGRAFO. Los incrementos retrospectivos serán imputables y compensados con cualquier otro incremento que haya llevado a cabo BANCO COMPARTIR S.A. de manera que éste solo cancelará la diferencia, si la hubiere.*

El impugnante estima que la decisión arbitral quebranta los principios de equidad y de igualdad «*pues los trabajadores no sindicalizados y a los cuales les aplica el pacto colectivo, no tiene establecidos los aumentos para el año 2018 como tampoco un aumento en el IPC para dichos aumentos*», y que su impacto sería muy oneroso; que por ello no podía superar lo ya concedido por el pacto, garantizándose así el derecho de igualdad «*por cuanto este se perturba cuando frente a unas mismas situaciones de hecho objetivas en materia de relaciones de trabajo se otorga un trato diferencial que no tiene fundamento objetivo y razonable*» y que ello implica que se afecte a otros trabajadores.

## **VI. LA RÉPLICA**

Indica que el Tribunal tan solo dispuso dos puntos porcentuales, pues el aumento del IPC es simplemente la actualización obligatoria de todos los salarios que no puede confundirse con un aumento, como lo sugiere la empresa y que incluso lo que se hizo fue equiparar lo ya concedido en otros acuerdos colectivos.

Plantea que *«lo que ha prohibido en sendos fallos la Corte Constitucional es que los PACTOS COLECTIVOS se instrumentalicen para disuadir el derecho de asociación sindical, fijando mayores beneficios a los que se tengan en la Convención Colectiva, empero de ninguna manera limita que un sindicato de base o de industria obtenga algunos beneficios particulares para sus afiliados».*

## **VII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Al definir la controversia colectiva el Tribunal refirió, de manera genérica, que el principio de equidad era un hilo conductor de su determinación, cuya búsqueda era determinante para superar los derechos mínimos de la ley laboral, y que ello se compaginaba con el interés de mantener la paz laboral en la empresa, con garantía del derecho a la libre asociación.

Así mismo que era *«equitativo para efectos del presente laudo arbitral equiparar los beneficios que han sido reconocidos en los acuerdos colectivos suscritos por la empresa, instrumentos a los cuales ha tenido acceso en aras de armonizar las aspiraciones de los trabajadores consignadas en el pliego de peticiones presentado»*, y en ese orden estimó la viabilidad de acceder parcialmente al pliego.

Lo que soportó tal definición fue, de un lado, el estudio de otras contrataciones colectivas que incluso tenían número inferior de trabajadores afiliados o beneficiarios que los de la UNEB, y además las condiciones específicas del Banco, las

cuales, según las actas fueron estudiadas en el trámite, no advirtiéndose para esta Sala una actuación inequitativa y que, tal como lo advierte la réplica, fue unánime.

Adicional a lo explicado en el primero de los acápite de este pronunciamiento, la regla jurídica de la equidad, igualdad y la de no discriminación, no se quebranta cuando se establecen garantías superiores derivadas de la negociación colectiva con sindicatos, pues el ordenamiento jurídico interno alienta y promueve tales prácticas, para de esa manera equilibrar el mercado de trabajo.

En el pliego la organización sindical pidió que, desde 2015, se elevaran los salarios en un 12% anual, pero el Tribunal, al amparo de lo dispuesto en el pacto colectivo, en el que se estableció un aumento de dos puntos adicionales al IPC, accedió a lo mismo, es decir ponderó tales circunstancias, por el hecho de que esos dos puntos eran una medida razonable atendiendo los dividendos del empleador, por lo que no dan cuenta de la violación del principio de igualdad, en los términos dados por esta Sala de la Corte, entre otras CSJ SL17138-2015, en la que se asentó:

*En materia de incremento salarial, ha dicho la Corte que los árbitros no están sujetos a los porcentajes que las partes propongan en el curso de las conversaciones de un conflicto de trabajo, ello porque la ley no los obliga a dirimir el disenso conforme a lo pedido por una de ellas, o por ambas, sino en tanto que dichas pretensiones permitan una solución basada en el principio de la equidad, lo cual también ha llevado a la Sala a afirmar, en casos como el presente, es decir, en sede de anulación, por ejemplo en la sentencia CSJ SL, 12 dic. 2012, rad. 55501 «que*

*no le es dable injerir en las determinaciones de los árbitros en materia salarial, a menos que la decisión de estos resulte abierta, clara y notoriamente inequitativa, o que desconozca derechos mínimos de los trabajadores, o se vulneren derechos constitucionales y legales...», condiciones que no se presentan en el presente caso, por lo siguiente:*

*La pretensión del sindicato en este tema salarial, conforme al pliego de peticiones, se traducía en un incremento a partir del 1 de enero de 2014 igual a la variación de la inflación certificada por el DANE más cinco (5) puntos porcentuales, y de su parte, el Tribunal atendiendo postulados constitucionales como el salario mínimo vital y móvil, así como el relacionado con la pérdida del valor adquisitivo de la moneda, y teniendo en cuenta el pequeño número de trabajadores sindicalizados de la empresa, decretó un incremento del IPC más 2.5 puntos para el primer año de vigencia del laudo, y de 3 puntos adicionales para el segundo.*

*Esa decisión no se muestra inequitativa, pues en verdad que tal y como lo resalta el Tribunal, por el reducido número de afiliados al sindicato (9), frente al total de empleados de la empresa, más de 570, como ella misma lo afirma en su escrito impugnatorio, el impacto económico no es de una magnitud tal que ubique a la sociedad en peligro de disolución y liquidación como lo quiere hacer ver la impugnante.*

*De otro lado, la alegada inequidad tampoco surge por hechos como la reciente creación de la empresa, ni porque sea la primera negociación colectiva, pues en el plenario está acreditado que en esa ya existe un pacto colectivo, que como de su mismo texto se lee, fue producto de las negociaciones de un pliego de peticiones presentado por los trabajadores no sindicalizados, los cuales representan la inmensa mayoría en la empresa, como ya quedó visto y lo afirma el apoderado de ésta, pacto que en todo caso establece prestaciones extralegales que superan al mínimo legal.*

*Como puede colegirse, el Tribunal no decretó el incremento salarial en el porcentaje solicitado por la organización sindical, sino el que en equidad consideró era el que convenía a las partes para la mejor solución del diferendo colectivo, sin que ello signifique que los árbitros hubiesen rebasado el límite de sus competencias.*

No existiendo por demás mayor argumentación del accionante, y en la medida en que la competencia de esta Sala está circunscrita al estudio y eventual anulación solo cuando sea manifiestamente inequitativa o trasgreda la ley, no se advierte que ninguno de estos eventos haya ocurrido,

pues lo que se hizo, se insiste, fue ponderar la situación de los trabajadores sindicalizados, con los beneficios del pacto colectivo y los de otra convención vigente en la empresa, luego de lo cual y en atención a obligaciones que en términos similares se había adquirido se definió tal artículo.

En ese orden no se accede a su anulación.

### **VIII. BONO ANUAL**

Así se definió por parte del Tribunal de Arbitramento:

#### *ARTÍCULO 4. BONO ANUAL.*

*En el mes de diciembre de cada año y con el fin de promover la eficiencia de los trabajadores y el compromiso de los mismos con los objetivos misionales de la empresa -y contando que la misma cumplirá con los rendimientos propuestos- BANCO COMPARTIR S.A. le otorgará a sus trabajadores un bono anual (excluido de la base salarial), equivalente a un (1) mes de salario básico respectivo por cada año laborado y proporcional por fracción.*

El recurrente refiere que dicha cláusula contiene una ambigüedad «debido a que en el pacto colectivo y en la convención firmada con Sintraenfi se estableció el bono de un salario únicamente, en caso de cumplir con los requisitos y no de un salario por cada año de antigüedad del trabajador», decisión que, además, califica de onerosa.

## **IX. LA RÉPLICA**

Aclara que el bono anual no es un derecho nuevo para los trabajadores de BANCOMPARTIR S.A. antes FINAMERICA afiliados a la UNEB, pues en el laudo anterior, de 21 de octubre de 2014, ya se había contemplado, sin que la empresa hubiese impugnado, y que así se puede advertir en el pronunciamiento de esta Corte SL3269-2016.

## **X. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

La posibilidad de que la Corte anule una cláusula por ambigua es excepcional, y así debe precisarse, en la medida en que siendo la negociación colectiva un proceso de concertación, protegido constitucionalmente, y que tiene por objetivo la armonización de las relaciones en el trabajo, amparado en las reglas de la equidad y dictado bajo ese auspicio por los árbitros, se restringe que la anulación pueda proceder, cuando son las partes las que, en su aplicación, deberán reclamarla con soporte del principio de buena fe que es transversal.

Por demás, si solo le es dado a esta Sala operar ante un laudo manifiestamente inequitativo o que afecte competencias legales, la posibilidad de que cualquiera de esos dos eventos ocurra por ambigüedad es escasa, y estando en cambio dentro de los objetos del derecho laboral el establecimiento de disposiciones que tengan como fin la justicia entre trabajadores y empleadores, en el marco del

equilibrio, lo que debe preservarse, ante la negociación, es la decisión que respete los derechos constitucionales, por lo que, en ese sentido, corresponde a las partes dotarlas de eficacia y cuando quiera que para ellas se presenten confusas reclamar la aclaración a los árbitros.

Es que ante cualquier eventual oscuridad que se presente, los árbitros son los convocados a resolverla, pues solo excepcionalmente lo puede realizar esta Corte por modulación, y además son aquellos quienes, bajo su mandato de equidad, dan las razones o resuelven sobre cualquier vaguedad.

De manera que, por regla general no se puede calificar una cláusula como inequitativa cuando alguna de las partes la acuse de oscura, pues solo podría considerarse bajo ese supuesto cuando, efectivamente, sea imposible encontrarle un sentido lógico y mínimo al querer de las partes en su redacción, y luego de que aquellas hubiesen agotado el mecanismo de aclaración de que disponen, tal como lo ha estimado esta Sala de la Corte, y así se consideró, en decisión reciente SL17551-2016, en la que se indicó:

*Sobre las cláusulas ambiguas, la Sala en sentencia SL5887-2016*  
rad. 72030 adoctrinó:

En cuanto a la excesiva indeterminación y oscuridad de las cláusulas como factor de anulación, esta Corporación ha admitido, por una parte, la posibilidad de excluir del ordenamiento convencional las disposiciones que sean extremadamente indeterminadas, confusas o insuperablemente oscuras (CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 49867; CSJ SL SL8693-2014,

CSJ SL8869-2015), y por otra ha dicho que la interpretación de las normas convencionales corresponde «en primer lugar a las partes generadoras de las mismas y, en su defecto, al juez ordinario laboral» (CSJ SL8694-2014; CSJ SL10179-2015).

*Estas dos ideas a simple vista parecen irreconciliables, pues es difícil concebir una norma que adolezca de algún grado de indeterminación, que por medio de la interpretación jurídica no pueda ser determinada. Como también es difícil concebir una disposición oscura que a través de un ejercicio hermenéutico no pueda ser clarificada. Lo anterior y por sobre todo, si se tiene de presente que la indeterminación o vaguedad semántica es una característica potencial de toda norma jurídica.*

*Sin embargo, si se las mira con mayor detenimiento, no existe tal disociación o contraposición entre estas dos reflexiones. Ello debido a que la anulabilidad de las cláusulas arbitrales, la ha reservado la Corte de forma excepcional y para aquellos casos en que la oscuridad presente en la disposición es insuperable, o su indeterminación es excesiva, de modo tal que su puesta en marcha pueda constituir un factor de conflictividad en la empresa o rayar con la equidad en las relaciones de trabajo.*

*Al respecto, esta Corte en sentencia CSJ SL13016-2015 señaló:*

El hecho de que un determinado texto convencional pueda generar distintas interpretaciones, no conlleva necesariamente a su anulación, porque precisamente una de las características de los enunciados normativos es su vocación para generar dudas razonables en los intérpretes, bien sea por razón de los distintos significados que pueda atribuirsele (ambigüedad), su complejidad, indeterminación o relaciones de implicación, o también por la multiplicidad de los métodos interpretativos y presupuestos teóricos empleados en su lectura. Ante situaciones como estas, son las partes o el juez laboral los llamados a imprimirlle el sentido a las normas de conformidad con la Constitución y la ley.

Sin embargo, cuando una determinada disposición sea insalvablemente oscura o extremadamente indeterminada, confusa o equivoca, puede llegar a invalidarse para evitar situaciones indeseables en la empresa, que puedan afectar la armonía y las relaciones con sus empleados, tal y como en algunas oportunidades lo ha hecho esta Sala (CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 49867; CSJ SL SL8693-2014, CSJ SL8869-2015).

*En este orden de ideas, no es cualquier rastro de inexactitud o equivocidad de las normas convencionales la que conduce a su anulación, sino aquella que se exhibe como insaneable, pues si, en efecto, el texto convencional admite, de acuerdo con los métodos de interpretación y análisis del lenguaje, acepciones o significados enteramente compatibles con el orden jurídico y la equidad, no hay*

*lugar a su exclusión, sino más bien, a su interpretación por las partes y los jueces.*

*En lo atinente a la prima de servicios, la Corte observa que lo pretendido por la organización sindical fue mejorar o modificar un derecho que está consagrado en el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, luego una intelección racional de la cláusula permite entender que el beneficio otorgado por los arbitradores, en cuanto a su reconocimiento y pago, debe realizarse en iguales condiciones a las establecidas en la ley, por ejemplo que se cancele en forma proporcional al tiempo servicio durante el semestre calendario respectivo.*

*Es tradicional el criterio de esta Corporación según el cual las decisiones de los árbitros deben interpretarse de buena fe y con la racionalidad propia de la intelección de los contratos (CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 48395 y SL 15499-2015, del 11 de nov. 2015, rad. 69914), para la Sala no existen razones para acceder a la petición en cuanto a anular las disposiciones en estudio, por razones de ambigüedad.*

*No se puede pasar por alto que si la recurrente estima que estas cláusulas carecen de claridad o son imprecisas, debió echar mano del remedio procesal de la aclaración ante el tribunal de arbitramento, solicitud que brilla por su ausencia.*

Huelga decir que si la jurisprudencia de esta Corte ha reconocido que algunas cláusulas constitucionales que, por esencia, tienen textura abierta, y por ende son susceptibles de múltiples significados, pueden llegar a tener eficacia directa, bajo la idea de que operan bajo el entendimiento lógico del caso concreto, ese mismo argumento se traslada a este tipo de discusión que, incluso, está habilitada con mayores posibilidades de interpretación de las partes, o de los jueces, dado que se enmarca exclusivamente bajo principios de justicia y de equidad, que también patentiza una de las dimensiones constitucional del artículo 55 constitucional.

En ese sentido, solo podrá existir trasgresión de la equidad cuando cualquier ejercicio hermenéutico que se emprenda para comprenderla sea infructuoso, o que de conseguirse conduzca a mayores dificultades que las que ofrecería la solución advertida, pues recuérdese que el laudo y en general la negociación colectiva deben poder ejecutarse, pues no de otro modo se resuelven los derechos económicos que se incorporan a los contratos por la vía colectiva.

Para el recurrente la cláusula denunciada carece de nitidez, pues no es idéntica a lo contemplado en el pacto colectivo, ni en la convención con Sintraenfi en las que solo se otorga el bono de un salario.

Sin embargo, para esta Corte la misma no adolece de oscuridad o vaguedad, pues claramente refiere la manera de liquidación del bono, por una sola vez, y supeditado al cumplimiento de las metas del Banco, por lo que alude a que promueve la eficiencia de los trabajadores.

**Por demás se advierte que tal artículo es similar, en sus expresiones y contenido, al del laudo de 21 de octubre de 2014, en el conflicto entre las mismas partes (folios 56 a 69), sin que se adviertan entonces razones adicionales para su anulación, pues lo que finalmente realizó el Tribunal, en su definición, fue mantener tal prerrogativa.**

Por lo explicado no se anulará.

## **XI. BONIFICACIÓN NO SALARIAL**

Así quedó contenido en el laudo arbitral:

### *ARTÍCULO 5. BONIFICACIÓN NO SALARIAL.*

*BANCO COMPARTIR S.A. les reconocerá y pagará una bonificación, excluida de la base salarial para todos los efectos, a los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral afiliados a la organización sindical UNEB para el momento en que este se profiera y que no sean beneficiarios de ningún otro acuerdo colectivo. Será por una única vez y por una suma de CUATROSCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$400.000) pagaderos en la quincena siguiente a la ejecutoria del laudo.*

Acude a similares argumentos que los dados para pedir la anulación del bono anual, a lo que añade que su costo sería muy alto para la empresa y además se encuentra fuera de lo concedido en el pacto colectivo y en la otra convención colectiva que allí rige.

## **XII. LA RÉPLICA**

Defiende el precepto extra convencional pues, como el bono anual, hacen parte de los derechos extralegales reconocidos con antelación por la empresa, la cual no los impugnó y por tanto ha venido reconociendo.

## **XIII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

En este caso el pago de la bonificación se supeditó a que se emitiera el laudo arbitral y a que el afiliado que la reclamara no se beneficiara de otro acuerdo colectivo, y el Tribunal, soportado en los principios de igualdad y de equidad incorporó dicha cláusula que, como lo advierte la replicante estaba ya reconocida en el laudo del 2014, de allí que no se advierta inequitativa o ilegal (folio 65).

A juicio de esta Sala tal beneficio extralegal, otorgado por la expedición del laudo, no se advierte inequitativo, máxime cuando en el curso del trámite arbitral, las partes fueron escuchadas y, además, se incorporaron al mismo los balances y soportes de la actividad del Banco, así como las incidencias de las cargas económicas pedidas en el pliego allegada por la organización sindical, haciendo énfasis en que no afectan la sostenibilidad, dando cuenta por demás de los rendimientos alcanzados.

En ese sentido no advierte la Corte las razones para anular tal artículo, pues es claro que la imposición económica fue medida por el Tribunal, de acuerdo con la documentación estudiada y fue resuelta unánimemente, de allí que no se encuentren razones para acceder a lo pedido.

No se anulará.

#### **XIV. VACACIONES POR ANTIGUEDAD**

Se pide la anulación de esta cláusula arbitral:

#### **ARTÍCULO 6. VACACIONES POR ANTIGÜEDAD**

*Las vacaciones que un trabajador disfrute en tiempo a partir de la firma de este laudo por haber laborado al servicio continuo de la empresa entre tres (3) años y menos de cinco (5) años tendrán una duración total de dieciocho (18) días hábiles por cada periodo. (Quince 15 días legales de vacaciones, más tres 3 días por beneficio extra legal).*

*Las vacaciones que un trabajador disfrute en tiempo a partir de la firma de este laudo por haber laborado al servicio continuo de la empresa entre cinco (5) años y menos de diez (10) años, tendrán una duración total de veintidós (22) días hábiles por cada periodo. (Quince 15 días legales de vacaciones, más siete 7 días de beneficio extra legal).*

*Las vacaciones que un trabajador disfrute en tiempo a partir de la firma de este laudo por haber laborado al servicio continuo de la empresa a partir de diez (10) años tendrán una duración total de veinticinco (25) días hábiles por cada periodo (Quince 15 días legales de vacaciones, más diez 10 de beneficio extra legal).*

La empresa cuestiona tal concesión, soportada en que lesiona el principio de igualdad, pues no está reconocido en el pacto colectivo, así como su alto impacto económico.

#### **XV. LA RÉPLICA**

Hace remisión genérica a la imposibilidad del quebrantamiento del principio de igualdad, dado el trato diferenciado que corresponde a las organizaciones sindicales, en este aspecto.

## **XVI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

En el laudo arbitral de 21 de octubre de 2014, se reconoció a los trabajadores sindicalizados y afiliados a la UNEB, 17 días a quienes estuvieran en el rango de 5 y 10 años de antigüedad, 20 días a los que se encontraran entre 11 y 15 años de trabajo y a todos los que tuvieran antigüedad de más de 16 años se les asignaban 22 días, con la claridad de que no se contabilizarian como hábiles los días sábado.

El articulado que se cuestiona varía tal cláusula, de un lado porque la extiende a los trabajadores de más de 3 años de antigüedad y hasta 5 años asignándole 18 días de vacaciones, a los que tengan antigüedad entre 5 y 10 años les concede 22 días y a los que completen más de 10 años, 25 días, solo que hace claridades que el beneficio extralegal corresponde a lo que excede de 15 días y elimina el parágrafo que excluía a los sábados como día no computable.

Para esta Sala de la Corte tal artículo es inequitativo, no solo porque establece una enorme carga económica, sino porque además no se advierte razonable, entendiendo que, el beneficio extralegal, anteriormente previsto, se constituye en suficiente, atendiendo por demás el objetivo que, para las relaciones del trabajo, constituyen las vacaciones.

Se anulará.

## **XVII. PERMISOS SINDICALES UNEB**

En el laudo arbitral así se contemplaron:

### *ARTÍCULO 17. PERMISOS SINDICALES UNEB*

*BANCO COMPARTIR S.A. le concederá previa solicitud escrita de la organización sindical, dirigida al Gerente de Talento Humano, con dos (2) días hábiles de antelación, los siguientes permisos sindicales:*

- a) Diez (10) días de permiso remunerado al mes, los que serán distribuidos a discreción de la Junta Directiva Nacional de la UNEB de acuerdo con las necesidades de la organización. Los días de permiso no serán acumulables.*
- b) Doce (12) días hábiles de permiso sindical remunerado en el semestre, no acumulables, para la formación sindical, debidamente soportados en el área de talento humano. Dicho beneficio se otorga para los trabajadores afiliados a la organización sindical UNEB que esta designe y tramitados a través de la Junta Directiva Nacional o la instancia que haga sus veces.*

El único argumento dado por el recurrente para su anulación es que los mismos no se encuentran reconocidos en el pacto colectivo ni en la convención colectiva vigente con otro Sindicato.

## **XVIII. LA RÉPLICA**

Acota que esta Sala de la Corte ha sostenido que los árbitros tienen competencia para pronunciarse sobre los permisos sindicales y que a estos lo que se les exige es que sean justificados y resistan un juicio de razonabilidad.

## **XIX. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Siendo los permisos sindicales uno de los medios a través de los cuales se realiza la libertad y el derecho de asociación sindical, es que esta Corte ha considerado que se predica de ellos inequidad cuando se constituyen en permanentes, o cuando se plantean para ejercer actividades fuera de las que tiene encomendada la organización sindical.

Así en decisión SL1049/2017 se explicó:

*La Corte enseña que los árbitros gozan de facultades para pronunciarse sobre el otorgamiento de permisos sindicales remunerados para atender las responsabilidades inherentes al ejercicio del derecho de asociación y libertad sindical, en la medida que resulten razonables y proporcionados. Verbigracia, en sentencia de anulación CSJ SL17654-2015, 24 nov. 2015, reiterada en la SL 9347 de 2016, al respecto, se precisó:*

*(...) ha de recordarse que desde la sentencia de anulación del 28 de octubre de 2009 rad. 40534, reiterada en sentencias SL8693-2014 y CSJ SL 8896-2015, ha señalado la Sala que los árbitros pueden regular permisos sindicales remunerados para atender las responsabilidades inherentes a la ejecución del derecho de asociación y libertad sindical, siempre y cuando la decisión resulte razonable y proporcionada.*

*Se dijo en la última de las citadas, que el Tribunal de Arbitramento deberá tener en cuenta, en cada caso particular, entre otros aspectos, «que su concesión no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento, que no sean de carácter permanente, que tengan plena justificación, que sea sólo para atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical y, que esa decisión resista un juicio de razonabilidad y proporcionalidad, así como que el permiso sea racional y equitativo».*

*Bajo este derrotero, no es nulo el reconocimiento de permisos sindicales que hicieron los falladores en equidad, pues tal decisión*

*está dentro de su competencia y atiende los parámetros fijados por la jurisprudencia para hacerlo, ya que ninguno fue de carácter de permanente, que es sobre lo que no tiene competencia.*

En este aspecto es evidente que la cláusula no puede reprocharse, de un lado porque establece el procedimiento para su solicitud, con conocimiento previo del empleador y diferencia de los que son utilizados por la Junta Directiva, la cual tiene obligaciones y compromisos de su gestión y de otro la de los trabajadores en general, atado eso sí en número y en ejercicio de la formación sindical, los cuales se supeditan a que estén debidamente soportados al empleador.

Por demás es claro, que por la propia diferencia de la actividad sindical e incluso del perfil que cada una de ellas manifiesta, no es posible hacer una equiparación plana como la plantea el actor, en punto a establecer la violación del principio de igualdad. De manera que no halla razones esta Sala para anularlo.

## **XX. AUXILIO SINDICAL**

Se definió en los siguientes términos en el laudo:

### ***ARTÍCULO 18. AUXILIO SINDICAL***

*BANCO COMPARTIR S.A. le concederá a la organización sindical UNEB por una sola vez y para el ejercicio de sus funciones, un auxilio de VEINTE MILLONES DE PESOS (\$20.000.000) moneda corriente para el año 2017 suma que deberá ser cancelada dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la ejecutoria del*

*presente laudo arbitral y entregada a la Tesorería de la Junta Nacional de la UNEB.*

Argumenta simplemente el accionante que tales auxilios son excesivos y que, igual que los anteriores, afectan económicamente a la entidad financiera.

## **XXI. LA RÉPLICA**

No se pronuncia.

## **XXII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

No estando permitido que los Sindicatos realicen actividades lucrativas, por así prohibirlo expresamente el artículo 355 del Código Sustantivo del Trabajo, se prevé como fuente de financiación legal la de las cuotas sindicales, en los términos de su artículo 400; sin embargo y ante el hecho evidente de que tales organizaciones, especialmente las minoritarias, carecen de fuentes de financiación, no aparece irrazonable que, parte de ellas, puedan ser objeto de negociación y de estipulación vía convención o laudo, tal como ocurrió en el presente asunto.

En ese orden las sumas que se otorgan en la cláusula, atendiendo la negociación realizada, y la aceptación unánime de los árbitros no se aprecia ni inequitativa, ni menos que se careciera de competencia para su emisión, motivo por el cual no se accede a anularla.

### XXIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

#### RESUELVE:

**PRIMERO: ANULAR** el artículo 6 del laudo arbitral emitido el 6 de abril de 2017 dentro del conflicto colectivo suscitado entre **BANCO COMPARTIR S.A. - BANCOMPARTIR S.A.- y la UNIÓN DE EMPLEADOS BANCARIOS UNEB.**

**SEGUNDO: NO ANULAR** los artículos 3, 4, 5, 17 y 18 del laudo arbitral emitido el 6 de abril de 2017 dentro del conflicto colectivo suscitado entre **BANCO COMPARTIR S.A. -BANCOMPARTIR S.A.- y la UNIÓN DE EMPLEADOS BANCARIOS UNEB.**

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Ministerio de Trabajo para lo de su competencia.

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

Presidente de la Sala

SECRETARIA SALA DE CASACION LABORAL



SECRETARIA SALA DE CASACION LABORAL

Se deja constancia que consta de 1000 ejemplares y sujeción a la legislación en vigor.

Bogotá, D.C. 13 FEB. 2018 8 A.M.

SECRETARIO

Se deja constancia que consta de 1000 ejemplares y sujeción a la legislación en vigor.

Bogotá, D.C. 13 FEB. 2018 5 P.M.

SECRETARIO

Se deja constancia que consta de 1000 ejemplares y sujeción a la legislación en vigor.

Bogotá, D.C. 16 FEB. 2018 10 A.M.

SECRETARIO

**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

**FERNANDO CASTILLO CADENA**

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

ACUERDO VOTO

18/10/17

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**

**JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**

SECRETARIA SALA DE CASACION LABORAL



Se deja constancia que consta de 1000 ejemplares y sujeción a la legislación en vigor.

Bogotá, D.C. 13 FEB. 2018 8 A.M.

SECRETARIO

Se deja constancia que consta de 1000 ejemplares y sujeción a la legislación en vigor.

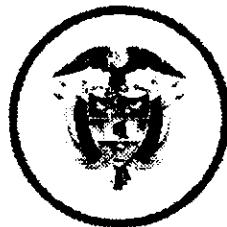
Bogotá, D.C. 16 FEB. 2018 10 A.M.

SECRETARIO

Se deja constancia que consta de 1000 ejemplares y sujeción a la legislación en vigor.

Bogotá, D.C. 13 FEB. 2018 5 P.M.

SECRETARIO



República de Colombia  
Corte Suprema de Justicia  
Sala de Casación Laboral

## ACLARACIÓN DE VOTO

**Demandantes:** Banco Compartir - Bancompartir S.A.

**Demandado:** Unión Nacional de Empleados Bancarios - UNEB

**Radicación:** 77822

**Magistrado Ponente:** Gerardo Botero Zuluaga

Como tuve la oportunidad de expresarlo en la Sala, si bien estoy de acuerdo con la decisión adoptada en sesión de 18 de octubre de 2017, me aparto de las consideraciones esbozadas en el título XIX referentes a la competencia de los árbitros para otorgar permisos sindicales remunerados y el cumplimiento de parámetros jurisprudenciales para tal efecto, no por considerarlas irrazonables o por disentir de su contenido, sino porque carecen de pertinencia en el asunto de autos.

Importa destacar que el único argumento dado por el recurrente para la anulación del artículo 17 del laudo arbitral «*es que los mismos [permisos sindicales] no se encuentran reconocidos en el pacto colectivo ni en la convención colectiva vigente con otro Sindicato*». En esa medida, la Corte debía ceñirse a la argumentación del recurrente, sin posibilidad de estudiar otros tópicos, pues ello riñe con la naturaleza del recurso extraordinario. Al respecto, en la sentencia CSJ SL8157-2016 esta Sala adoctrinó:

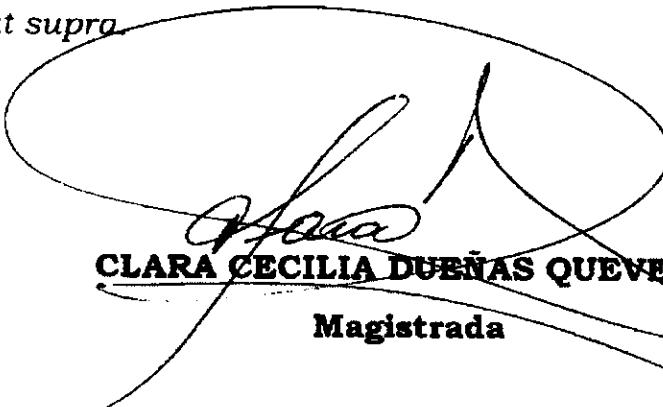
*De manera preliminar al estudio de los motivos de anulación, conviene recordar que a partir de la entrada en vigencia de la L. 712/2001, el antes denominado recurso de homologación pasó a*

*ser un recurso extraordinario orientado a la anulación de los laudos arbitrales, lo que significa que su nueva caracterización presupone dos cosas: (i) la necesidad de concretar los motivos de anulación; y (ii) el carácter dispositivo de su argumentación, en cuya virtud se deben aportar las razones de la solicitud de anulación y la Corte debe ceñirse a las causales invocadas.* (Negrilla fuera del texto).

En tal virtud, considero que la providencia abordó temas más allá de la argumentación propuesta por la recurrente, cuando, insisto, bastaba con circunscribir el análisis a lo planteado por la empresa.

En los anteriores términos, aclaro el voto.

Fecha *ut supra*

  
**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

Magistrada