



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

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada Ponente

SL17368-2015
Radicación n° 67936
Acta 26

Bogotá, D.C, cinco (05) de agosto de dos mil quince (2015).

La Corte decide el recurso de anulación interpuesto por la empresa **EXTRUSA DE COLOMBIA S.A.**, contra el Laudo Arbitral proferido el 4 de agosto de 2014, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre la empresa recurrente y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TRANSFORMADORA DEL CAUCHO, PLÁSTICO, POLIETILENO, POLIURETANO, SINTÉTICOS, PARTES Y DERIVADOS DE ESTOS PROCESOS «SINTRAINCAPLA», SUBDIRECTIVA CARTAGENA.**

I. ANTECEDENTES

El 17 de septiembre de 2012, la organización sindical de primer grado y de industria denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Transformadora del Caucho, Plástico, Polietileno, Poliuretano, Sintéticos, Partes y Derivados de estos procesos «*SINTRAINCAPLA*», - Subdirectiva Cartagena, presentó a consideración de la sociedad EXTRUSA DE COLOMBIA S.A., el pliego de peticiones que dio origen al conflicto colectivo.

Adelantadas las conversaciones en la etapa de arreglo directo surtida entre el 17 de octubre de 2012 y el 25 de agosto de 2013, las partes no llegaron a un acuerdo, por tanto, el Ministerio del Trabajo mediante resoluciones Nos. 000646, y 02281 de 20 de febrero y 6 de junio de 2014, respectivamente, ordenó la constitución e integración del Tribunal de Arbitramento para que dirimiera el referido conflicto.

El Tribunal se instaló el día 22 de julio de 2014, oportunidad en la que requirió a la partes a fin de que allegaran los documentos que consideró necesarios para adoptar la decisión correspondiente. Surtido el trámite arbitral, profirió el laudo el 28 de julio de 2014.

II. RECURSO DE ANULACIÓN

Interpuesto por la sociedad EXTRUSA DE COLOMBIA S.A., concedido por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio

y luego de surtirse los traslados de rigor sin que dentro del mismo se presentara escrito de oposición, se procede a resolver.

2.1. ALCANCE DEL RECURSO

La empresa recurrente señala que el recurso tiene como finalidad que se *«anulen los artículos 1º, 3º (inciso 1º), 4º, 5º (incisos 1, 2 y 4º), 6º (PERMISO PARA REUNIÓN DE JUNTA DIRECTIVA, PERMISO PARA ASAMBLEA NACIONAL DE DELEGADOS, PERMISO PARA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL, PERMISO PARA EDUCACIÓN SINDICAL, PERMISO PARA DILIGENCIAS SINDICALES, AUXILIO SINDICAL), 7º, 15 y 16 del laudo arbitral expedido el 4 de agosto de 2014, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio (...).»*.

Para el efecto, comienza por señalar que de conformidad con el *«Balance General y el Estado de Resultado»* de la empresa convocante, a 31 de diciembre de 2013, aportado al plenario por solicitud del Tribunal, se advierte que el ejercicio del periodo arroja unas pérdidas significativas por valor de \$6.517.016.688, lo que hace evidente que aquella atraviesa por una situación financiera desfavorable en el desarrollo de su actividad comercial, por lo que, cualquier carga económica que se le imponga, *«necesariamente va a conducir a hacer más gravoso su estado actual»*.

Así mismo, alude a la situación actual de los trabajadores de la empresa, para señalar que en ella se verifica la coexistencia de convenciones colectivas y que su planta de personal está integrada por 31 trabajadores, de los cuales: 10 no se encuentran sindicalizados, 19 están

afiliados a SINTRAPETROQUIM y 2 a SINTRAINCAPLA, organización sindical esta última, que forma parte del conflicto colectivo que dio origen al laudo arbitral en cuestión.

2.2. ARGUMENTOS COMÚNES DEL RECURSO

Previamente al estudio de los artículos cuya anulación se impetra, la empresa recurrente expone algunos «ARGUMENTOS COMUNES DEL RECURSO», entre los cuales señala:

- *Extralimitación de la competencia del Tribunal.*
- *Inexistencia absoluta de argumentación de la decisión.*
- *Ausencia de la validación del criterio de equidad.*
- *Conceptos convencionales abiertos, indeterminados e imprecisos.*

Afirma que tales desatinos se advierten en todo el laudo arbitral y que resulta «reprochable» que el Tribunal haya pasado por alto una cuestión tan importante como la necesidad de motivar la decisión, pues aun cuando esta Sala ha adoctrinado que no es necesaria una amplia argumentación en la terminación que adopten los tribunales de arbitramento, lo cierto es que al menos, debe contener una sustentación mínima de las consideraciones que se tuvieron en cuenta para tal efecto. En apoyo, reproduce apartes de la sentencia CSJ SL, rad. 53118, de la que no señala fecha de emisión.

Igualmente, manifiesta que el Tribunal excedió los términos del pliego de peticiones, en tanto confirió peticiones

no pedidas, por lo que omitió la aplicación del principio de equidad y que además *«utiliza términos abiertos, indeterminados e imprecisos que conducen a una incertidumbre absoluta frente a las implicaciones de lo concedido»*.

CONSIDERACIONES

El recurrente expone argumentos comunes frente a la anulación que, de algunos de los artículos del Laudo Arbitral en estudio, pretende. Empero, de ellos, sólo es posible abordar el estudio previo del relacionado con la *«Inexistencia absoluta de argumentación de la decisión»*, en tanto los tres restantes -*«Extralimitación de la competencia del Tribunal»*, *«Ausencia de la validación del criterio de equidad»* y *«Conceptos convencionales abiertos, indeterminados e imprecisos»*-, serán analizados al momento de asumir el análisis de cada artículo denunciado.

Así pues, sea lo primero señalar que, si bien las consideraciones del laudo fueron escasas y/o inexistentes frente a algunas de las disposiciones acusadas, se debe recordar que tal y como lo ha definido la jurisprudencia, dicha circunstancia no tiene como necesaria consecuencia que la Corte quede habilitada *per se*, para anularlos.

En efecto, en sentencia CSJ SL, 12 jun. 2001, rad. 16545, puntualizó en lo pertinente:

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.

Por tanto, la falta de sustentación por parte del Tribunal, no es causal que conduzca inexorablemente a la anulación pretendida, pues la Sala parte del supuesto legal según el cual, el laudo se profirió en equidad, presunción que le corresponde al recurrente desvirtuar al emprender el reproche contra cada disposición que acusa y que será lo que eventualmente le permita demostrar la existencia de una inequidad y conlleve a que la Corte arribe a conclusión opuesta.

2.3. ARTÍCULOS DEL LAUDO ARBITRAL CUYA ANULACIÓN SE PERSIGUE

A continuación, la sociedad recurrente cuestiona los siguientes artículos del laudo, en referencia con los correspondientes puntos del pliego de peticiones, así:

ANULACIÓN DEL ARTÍCULO 1°

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
Cláusula 1ª. VIÁTICOS Y PERMISOS PARA LA COMISIÓN NEGOCIADORA. La empresa dará permiso remunerado por el tiempo que dure la tramitación del presente pliego de peticiones, a los	Art. 1º La empresa EXTRUSA DE COLOMBIA S.A. dará permiso remunerado a los miembros de la comisión negociadora que elija la asamblea general, por el tiempo que dure

<i>trabajadores nombrados por la asamblea general, como miembros de la comisión negociadora del mismo. De igual manera, dará a título de viáticos el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes por el tiempo que dure la negociación para dicha comisión incluyendo el asesor.</i>	<i>la tramitación del pliego de peticiones que presente el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDSTRIA TRSFORMADORA (sic) DEL CAUCHO, PLASTICO (sic), POLIETILENO, SINTETICOS (sic), PARTES Y DERIVADOS DE ESTOS PROCESOS “SINTRAINCAPLA”, Subdirectiva Cartagena. Así mismo dará a título de viáticos el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales vigentes a los miembros de la Comisión, incluyendo el asesor.</i>
--	--

Solicita el recurrente la anulación del artículo en cita, para lo cual expone que al realizar la comparación entre lo pedido y lo concedido, se advierte que el Tribunal otorgó el beneficio pedido *«de manera casi idéntica»*; que se omitió efectuar una mínima reflexión sobre la razonabilidad del pedimento, en aras de justificar la necesidad y pertinencia del permiso remunerado y que no se enunciaron los parámetros que se tuvieron en cuenta para determinar su procedencia ni tampoco el estado actual de la empresa y el impacto de tal erogación.

Aduce, que la cláusula en los términos aprobados contiene una *«apertura inapropiada»*, en tanto no precisa cuántos miembros serán los beneficiados del permiso, ni establece un límite temporal, lo que podría conllevar a un uso excesivo o indebido del beneficio; que contiene una prestación adicional y de naturaleza diferente al permiso remunerado, cual es, los viáticos, respecto del cual tampoco se adujo motivación alguna, aunado a que se muestra inequitativo en la medida que la situación financiera de la empresa *«no se muestra boyante, de modo que resista la imposición de cargas fastuosas y suntuosas»*.

Igualmente, manifiesta que resulta injustificada la concesión de viáticos al asesor que constituye un tercero al que no se le aplicaría el laudo y que su intervención en las negociaciones no debería ser subvencionada por el empleador, pues este solo acude a ellas como representante de las asociaciones sindicales de segundo o tercer grado.

Además, afirma que el acuerdo convencional celebrado entre Extrusa de Colombia S.A. y SINTRAPETROQUIM, - sindicato al cual se encuentra afiliados algunos de sus trabajadores-, no contiene un beneficio equivalente para los miembros de la comisión negociadora, lo que constituye una vulneración al principio de igualdad, pues no existen situaciones válidas que justifiquen la imposición de tal distinción.

Finalmente sostiene que la disposición alude al otorgamiento de viáticos equivalentes a 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes para los miembros de la comisión negociadora, por el tiempo que dure la negociación, empero no precisa el periodo de pago, por lo que en caso de que no proceda la anulación del artículo, *«deberá precisar que tal pago sería procedente una sola vez, por el tiempo que dure la negociación, lo que en todo caso resulta un esfuerzo económico relevante para el empleador»*.

SE CONSIDERA

Son dos los aspectos cuestionados por la empresa convocante: (i) el permiso sindical remunerado para la comisión negociadora y (ii), el auxilio de dos (2) salarios

mínimos legales mensuales vigentes para cada integrante de la misma y su asesor.

Pues bien, frente al primer cuestionamiento es de señalar que aun cuando el Tribunal no argumentó la precedencia del permiso sindical remunerado para la comisión negociadora, lo cierto es que ese tipo de beneficios encuentra justificación en la necesidad de otorgar a los miembros del sindicato -en este caso aquellos que fueron designados por la Asamblea General como miembros de la comisión negociadora-, el tiempo necesario para realizar aquella gestión que le ha sido encomendada por la organización sindical que representan.

Bajo ese supuesto, tal beneficio resulta no solo razonado sino necesario y pertinente, cuando se encuentra en trámite una negociación colectiva y por supuesto, mientras ella persista, pues lo lógico es entender que este permiso tiene justificación únicamente mientras duren las negociaciones, esto es, durante el tiempo que requiere la comisión para estudiar o discutir el pliego de peticiones o atender el desarrollo de las conversaciones y demás actuaciones hasta que se decida el conflicto, pues de no llegarse a un acuerdo y ser convocando el Tribunal de Arbitramento, los negociadores quedan despojados de su función, por cuanto será aquél el que decida lo propio.

De ahí que no necesariamente un artículo que concrete un permiso sindical como éste, debe establecer literalmente quienes son los beneficiarios del mismo o el límite temporal

para su causación, pues ello, como quedó visto, emana de la misma razón de ser de la comisión negociadora.

Cuestión diferente se verifica en punto al segundo cuestionamiento de la empresa convocante, esto es, el pago de viáticos equivalentes a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes para cada integrante de la misma y su asesor, pues tal beneficio no corresponde a un punto de interés general para los asociados, que conlleve el mejoramiento de sus condiciones laborales.

En efecto, como es sabido, una de la funciones de los sindicatos es representar a los trabajadores; no obstante, tal ocupación no puede generar privilegios económicos particulares por el hecho de cumplir con tal labor y, en esa línea, le está vedado a los Tribunales de Arbitramento otorgar beneficios que tengan como destinatarios específicos a los miembros de la comisión negociadora y el asesor, pues itérese, tal prerrogativa no consulta el interés general de los asociados que aquéllos representan.

En similar sentido se pronunció esta Sala, en la CSJ SL, 27 ago. 2008, rad. 36653, donde adoctrinó:

(...) los árbitros no pueden imponer a la parte empleadora auxilios económicos que tengan como destinatarios específicos a los negociadores y asesores por parte del Sindicato, ya que evidentemente un beneficio de esa naturaleza no guarda relación con el interés general de los asociados de mejorar sus condiciones de trabajo a través del conflicto colectivo económico, y que quienes actuaron a nombre de los trabajadores acorde con su labor de negociadores, reciban por ese solo hecho, incentivos económicos impuestos por disposiciones de un organismo arbitral en contra de la parte a la cual enfrentan en el conflicto que, en las condiciones

solicitadas en el pliego de peticiones, indiscutiblemente generaría un privilegio económico particular que en las organizaciones sindicales debe estar por debajo del interés general de los trabajadores comprometidos en la controversia.

En consecuencia, se anulará parcialmente la disposición en cuanto impone el pago de *«viáticos el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes por el tiempo que dure la negociación para dicha comisión incluyendo el asesor».*

ANULACIÓN DEL INCISO 1° DEL ARTÍCULO 3°

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
CLÁUSULA 3ª. AUXILIOS EXTRALEGALES. Anteojos: a partir de la firma de la convención colectiva de trabajo, resultante de la negociación del presente pliego petitorio, la empresa reconocerá y pagará a cada trabajador sindicalizado que lo requiera un auxilio para compra de anteojos de calle y para trabajar equivalente a ciento cincuenta mil pesos (\$150.000).	Art. 3° Durante la Vigencia del presente Laudo arbitral la empresa EXTRUSA DE COLOMBIA S.A., sufragará el 100% del valor de las gafas de buena calidad, cuando sean formuladas al trabajador. Esta prestación se reconocerá para no afectar derechos adquiridos de los trabajadores, toda vez que la empresa los viene reconociendo conforme a la convención suscrita con el Sindicato mayoritario.

Manifiesta el recurrente que la disposición en estudio adolece de todas las falencias comunes que le endilga al Laudo y que el Tribunal no aludió a los parámetros que tuvo en cuenta *«para determinar la equidad concretizada en el beneficio extralegal de "gafas"»,* no motivó su decisión, no valoró la situación económica de la empresa y además extralimitó su competencia, en tanto excedió los términos de la solicitud del pliego.

En punto al último reproche, afirma que el Tribunal introdujo conceptos que modifican sustancialmente el

contenido de la petición, lo que no le estaba dado; que indebidamente establece que las gafas deben ser de *«buena calidad»*, concepto *«abstracto, etéreo e impreciso»* y además, estipuló que para ser beneficiario de las mismas *«deben ser simplemente "formuladas al trabajador"»* sin mencionar *«una autoridad de salud dentro de nuestro Sistema de Seguridad Social que le imprima validez a la orden médica»*.

Señala que no es cierto que tal prestación se impone por cuanto ya venía siendo reconocida por la Convención Colectiva suscrita con el sindicato mayoritario SINTRAPETROQUIM, en la medida que la misma contiene unos elementos notoriamente diferentes, como el periodo en el que resulta procedente, la indicación acerca de quién debe provenir la formulación y la discrecionalidad del empleador en su compra.

Por tanto, afirma, la decisión del Tribunal vulnera el principio de igualdad, al establecer injustificadamente una discriminación entre los trabajadores afiliados a SINTRAINCAPLA y SINTRAPETROQUIM, *«dando un trato preferencial a los primeros, pese a que se encuentran en situación de igualdad material con su compañeros, quienes desempeñan cargos de la misma jerarquía y denominación»*.

SE CONSIDERA

Pese a que son varios los cuestionamientos que eleva el recurrente frente a este beneficio, para dar paso a la nulidad de la disposición conforme lo solicita el recurrente, basta

señalar que el Tribunal al otorgar tal prerrogativa, omitió precisar aspectos fundamentales para su procedencia, lo que a juicio de la Corte no responde a los criterios de razonabilidad y equidad a que ha hecho alusión de manera reiterada la jurisprudencia de esta Sala.

En efecto, el Tribunal se limitó a señalar que la empleadora *«sufragará el 100% del valor de las gafas de buena calidad, cuando sean formuladas al trabajador»*, empero no explicó ni mucho menos limitó el alcance del beneficio, pues la expresión *«de buena calidad»* no se compadece con la claridad que debe ofrecer una disposición de tal naturaleza para su debida aplicación.

Así mismo, conforme lo aduce la empresa empleadora, el artículo objeto de estudio no hace distinción en cuanto a la entidad o profesional de la salud de quien debe provenir la formulación de las gafas, pues simplemente refiere *«cuando sean formuladas al trabajador»*.

Lo anterior, pone de presente con meridiana claridad que la disposición arbitral no ofrece la claridad necesaria para su aplicación, ambigüedad que por ser contraria al sentido de la equidad que debe darse al interior de las relaciones laborales subordinadas, conduce a la anulación.

Sobre la importancia de que las cláusulas del laudo arbitral sean lo suficientemente claras, se pronunció la Corte en la sentencia SL8693-2014, rad. N° 59713, que a su vez trajo a colación la providencia CSJ SL, 28 feb. 2012, rad.

49867, en la que si bien se trató un tema diferente al que ahora ocupa la atención de la Sala, se impone su recordación, dado que ante las cláusulas ambiguas o indeterminadas, adoctrinó:

La textura de la disposición luce tan genérica e indeterminada que para nada facilita precisar las particulares circunstancias de su aplicación. Así, cualquier lectura que se haga sobre quiénes deben ser los destinatarios de la aludida bonificación no resultaría manifiestamente equivocada (trabajadores sindicalizados, trabajadores no sindicalizados, personal vinculado, jefes de familia, trabajadores con hijos, trabajadores estudiantes, trabajadores con hijos estudiantes, trabajadores con hijos menores estudiantes, etc.), como tampoco la que se dé sobre los tiempos de su aplicación (por todo el año, cada año, semestral, trimestral, mensual, por calendarios escolares, etc.), e inclusive sobre conceptos como la modalidad escolar (regular o formal, informal, presencial, semipresencial, no presencial, superior, media, elemental, preescolar, universitaria, técnica, tecnológica, etc.). Por ende, la evidente ambigüedad e indeterminación de la disposición atacada, que contraria (sic) el sentido de la equidad debida a las relaciones laborales subordinadas, imponen su anulación.

Puesto en otras palabras, como el Tribunal al dictar el inciso primero del artículo tercero, no aclaró qué se debe entender por «de buena calidad», ni especificó de quién debía provenir la formulación de las gafas, evidente resulta que tal disposición es abierta e indeterminada y, por tanto, contraria a los criterios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad.

En consecuencia, se impone la anulación de la misma.

ANULACIÓN DEL ARTÍCULO 4°

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<i>CLÁUSULA 4ª. SALARIOS. A partir de la presentación del presente pliego petitorio, la empresa aumentará los salarios actuales de los trabajadores sindicalizados en un trece por ciento (13%) anual.</i>	<i>Art. 3º Para la vigencia del presente Laudo Arbitral, la Empresa EXTRUSA DE COLOMBIA S.A., aumentará los salarios de sus trabajadores beneficiarios del mismo en cuarenta y cinco mil pesos (\$45.000,00) a partir del primero (1) de enero de dos mil quince (2015).</i>

Expone la recurrente que el Tribunal estableció el incremento salarial extralegal, sin expresar las razones que lo motivan; que tampoco consultó el estado financiero de la entidad, pues de haberlo hecho habría valorado la pérdida obtenida al final del ejercicio del año 2013 y que los incrementos no pueden ser una imposición del Tribunal, pues ellos deberían provenir del consenso de las partes.

Sostiene que los incrementos de salario son viables, en tanto el desempeño de la empresa genere un «superávit» que permita la asunción de nuevas cargas, pues de no ser así, ellos constituirán «un elemento agravante de la situación del empleador».

Luego de transcribir la cláusula pertinente de la Convención Colectiva suscrita entre la recurrente y SINTRAPETROQUIM, a que se ha hecho referencia, concluye que «los trabajadores afiliados a SINTRAPETROQUIM tienen derecho a un incremento de su sueldo mensual en la suma de \$41.000, a partir del 1o de enero de 2014; y de otra, los trabajadores afiliados a SINTRAINCAPLA tienen derecho a un aumento de \$45.000, a partir del 1o de enero de 2015», sin que el Tribunal de Arbitramento haya puesto de presente las razones de tal trato diferencial, lo que

constituyen un elemento de discriminación entre los trabajadores afiliados a SINTRAINCAPLA y a SINTRAPETROQUIM, en tanto se da un trato preferencial a los primeros, pese a que se encuentran en situación de igualdad material con su compañeros, quienes desempeñan cargos de la misma jerarquía y denominación.

SE CONSIDERA

Cuestiona el recurrente que el Tribunal haya impuesto un incremento salarial equivalente a \$45.000, a partir del 1° de enero de 2015, pues considera que dicha disposición desconoce el estado financiero de la empresa y, además, es atentatoria del derecho de igualdad, como quiera que los trabajadores afiliados a SINTRAPETROQUIM, tienen establecido convencionalmente un incremento salarial de \$41.0000, lo que los deja en situación de desventaja respecto de los afiliados a SINTRAINCAPLA.

Sea lo primero señalar en cuanto a la vulneración del principio de igualdad que pregona la recurrente, que esta Sala de la Corte ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse en torno a que, si bien los árbitros en sus decisión deben respetar tal principio *ius* fundamental, ello no significa que deban adoptar en el laudo, exactamente las disposiciones de otros estatutos colectivos, pues lo que les compete, luego de un examen cuidadoso de las peticiones consignadas en el respectivo pliego y de lo preceptuado sobre la materia en otros instrumentos colectivos vigentes en el respectivo contexto laboral, es dilucidar si existe en

juego un problema de igualdad y decidan, de tal forma que en el laudo no se consignent tratos discriminatorios, que no obedezcan a criterios objetivos.

Así lo adoctrinó esta Sala en sentencia de anulación CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501, en la que puntualizó:

(...) esta Sala puntualiza que la heterocomposición equitativa del conflicto –que es la misión legalmente adjudicada a los árbitros en esta situación-, no puede darse por fuera del marco constitucional ius-fundamental. De allí que, al momento de ejercer su papel, los árbitros deben tomar en consideración, cuando sea necesario, lo estatuido en otras convenciones o pactos colectivos, vigentes en el respectivo ámbito laboral. Así lo expresó esta Corporación en su sentencia Rad. 50995, del 28 de febrero de 2012:

“(...) los beneficios contenidos en una convención colectiva de trabajo que rigen en determinada empresa, pueden servirle de referencia o de parámetro a los árbitros en trance de solucionar un conflicto colectivo suscitado entre esa misma empresa y otro sindicato que en ella también funcione”

Pero también, precisa la Corte, al tomar tal referencia los árbitros han de efectuar un juicio de igualdad, o sea, decidir teniendo en cuenta la prescripción fundamental contenida en el principio de igualdad y no discriminación. Ello no necesariamente significa que deban adoptar en el laudo exactamente las disposiciones de otros estatutos colectivos, sino que, luego de un examen cuidadoso de las peticiones consignadas en el respectivo pliego sometidas a su arbitrio, y de lo preceptuado sobre la materia en otros estatutos colectivos vigentes en el respectivo contexto laboral, diluciden si existe en juego un problema de igualdad –a la luz de los principios fundamentales ya señalados- y decidan –dentro de las posibilidades fácticas concretas, esto es, en forma ponderada-, de modo que en el laudo no se entronicen tratos discriminatorios, vale decir, tratamientos diferentes que no obedezcan a criterios objetivos. En otros términos, los tratos diferentes que se consagren en el laudo han de ser –se itera, mirando las características concretas- objetivos y debidamente justificados.

Ahora, retomando la cláusula en cuestión, se observa que el Tribunal se limitó a efectuar un incremento razonado para los trabajadores afiliados a la organización sindical

SINTRAINCAPLA, que como se recuerda, son en número de dos, como pasa a explicarse.

En efecto, el aumento salarial que ordenaron los árbitros, fue a razón de \$45.000 anuales a partir del 1° de enero de 2015, en contraposición al 13% anual solicitado en el pliego de peticiones (fl. 108), mientras que, según lo contenido en la convención colectiva suscrita con SINTRAPETROQUIM (fl. 92 a 99), el salario dispuesto para sus beneficiarios asciende a \$41.0000. Luego, es viable inferir que aquél fue fijado en atención a éste último, pues la diferencia entre uno y otro -\$4.000-, a simple vista es moderada y acorde con las prácticas de negociación colectiva conocidas.

Así las cosas, a juicio de la Corte, el incremento salarial dispuesto por el Tribunal, no se exhibe, *prima facie*, manifiestamente inequitativo, ni menos aún desconocedor de la situación financiera de la empresa convocante, pues no solo se asemeja el que ya asume la empresa frente a los trabajadores afiliados a SINTRAPETROQUIM, sino que el nuevo imperativo que se le impone, producto del genuino ejercicio de la negociación colectiva, bajo la modalidad de heterocomposición, solo recaerá respecto de dos de sus empleados, como ella misma lo afirma en su escrito.

Por tanto, no se anulará la disposición bajo estudio.

ANULACIÓN DE LOS INCISOS 1° Y 2° DEL ARTÍCULO 5°

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>CLÁUSULA 5ª PRESTAMOS (sic).</p> <p><i>Para vivienda: A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo, resultante de la negociación del presente pliego petitorio, la empresa dispondrá de un fondo de vivienda equivalente a treinta millones de pesos (\$30.000.000), por cada trabajador sindicalizado; con el fin de otorgar préstamos rotativos a los trabajadores sindicalizados por la convención colectiva de trabajo, para adquirir vivienda, lote, construir, deshipotecas o saneamientos por impuestos y gravámenes.</i></p> <p><i>Los préstamos serán cancelados de forma mensual en cuotas que no superen el cinco por ciento (0.5%) del salario básico del trabajador y en caso de que este fallezca, la deuda queda cancelada automáticamente.</i></p> <p><i>Dicho fondo será coadministrador por un representante del sindicato y uno de la empresa.</i></p>	<p>ART. 5.- PRESTAMOS (sic)</p> <p><i>PARA VIVIENDA. Durante la vigencia del presente Laudo Arbitral EXTRUSA DE COLOMBIA S.A., la Empresa le hará al trabajador un préstamo hasta de cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes que el trabajador destinará a sufragar gastos dentro de un trámite de adquisición de vivienda de interés social previa acreditación de la aprobación de favorecimiento en el programa de vivienda respectivo.</i></p> <p><i>La adjudicación de tales préstamos estará a cargo de una comisión integrada por un miembro designado por el Sindicato y Uno (sic) designado por el empleador, atendiendo criterios de antigüedad y necesidad.</i></p>

El recurrente afirma que el artículo adolece de las falencias comunes endilgadas al Laudo, esto es, que el Tribunal no estableció las parámetros para su determinación, no tuvo en cuenta la situación económica de la empresa y extralimitó su competencia, pues excede los términos del pliego, en tanto introduce conceptos que modifican el contenido de lo peticionado.

SE CONSIDERA

Como puede apreciarse, la disposición arbitral no ofrece la claridad necesaria para su aplicación, en tanto no resulta previsible la forma cómo deberá operar el reembolso del préstamo de vivienda por parte del trabajador; ambigüedad que por ser contraria al sentido de la equidad que debe darse

al interior de las relaciones laborales subordinadas, conduce a la anulación.

En efecto, el artículo recurrido no informa periodicidad, modo o procedimiento alguno que deba observarse a efectos de que la empresa recupere el valor del préstamo para vivienda que se le impone, pues se limita a señalar la cuantía del mismo, su destinación y lo concerniente a su adjudicación, pero no así la forma de reintegro del mismo - pese a que en el mismo pliego de peticiones se señaló cómo operaría: *Los préstamos serán cancelados de forma mensual en cuotas que no superen el cinco por ciento (0.5%) del salario básico del trabajador y en caso de que este fallezca, la deuda queda cancelada automáticamente-*.

De ahí que el reembolso de tal emolumento queda en la absoluta indeterminación, lo cual no resulta equitativo, siendo pertinente trasladar a este punto los argumentos expuestos al resolver acerca de la anulación dispuesta en el inciso 1° del art. 3° del Laudo.

Por lo dicho, procede la anulación de los incisos 1° y 2° del art. 5° del Laudo.

ANULACIÓN DEL INCISO 4° DEL ARTÍCULO 5°

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
CLÁUSULA 5ª PRESTAMOS (sic). (...) Calamidad: A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego petitorio, la empresa, otorgará préstamos por Calamidad de forma inmediata a los trabajadores que lo soliciten, dichos préstamos no generarán	ART. 5.- PRESTAMOS (sic) (...) PRÉSTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA. Cuando un trabajador beneficiario del presente Laudo Arbitral acredite una calamidad doméstica, que requiera de un esfuerzo económico extraordinario, EXTRUSA DE COLOMBIA S.A., le dará a título de préstamo hasta

<p><i>intereses y tendrán una cuantía mínima equivalente a tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes, dicho préstamo será cancelado de forma mensual en cuotas que no superen el cinco por ciento (5%) del salario básico del trabajador.</i></p>	<p><i>dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, previa suscripción de un convenio de pago que atenderá los ingresos mensuales del trabajador y las necesidades de sostenimiento de su familia.</i></p>
--	---

Reprocha el recurrente que existe *«una indeterminación absoluta respecto de los criterios mínimos a los cuales puede acudir para definir una "calamidad doméstica" o en qué consiste un "esfuerzo económico extraordinario", los que se muestran como conceptos generales e imprecisos que se prestan para confusión».*

Cuestiona también la falta de argumentación para la procedencia del beneficio y el hecho que en la Convención Colectiva vigente con el sindicato mayoritario no exista un beneficio equivalente, por lo que –afirma– el Tribunal vulneró el principio de igualdad, al no existir un criterio válido para establecer el trato discriminatorio.

SE CONSIDERA

A diferencia de lo discurrido en el punto anterior, la cláusula bajo estudio no puede ser catalogada de ambigua o indeterminada como lo propone el recurrente, pues cabe recordar que la interpretación, aplicación y alcance de las normas convencionales, y en este caso las del laudo arbitral que adquiere naturaleza jurídica de convención colectiva de trabajo de conformidad con el art. 461 del CST, en caso de conflicto, corresponde en primer lugar a las partes quienes son las llamadas a determinar el verdadero espíritu de la norma, o en su defecto, a la jurisdicción laboral ordinaria.

De todos modos, la expresión «*calamidad doméstica*» incluida en el artículo cuya anulación se pretende, pese a que constituye un concepto general, no puede catalogarse como una verdadera indeterminación, pues precisamente son tantos e innumerables los sucesos que pueden ser catalogados como tal, que resulta inverosímil que se incluyan en una disposición convencional como la que ahora es objeto de estudio. De ahí que, precisamente, le corresponderá a las partes sopesar las circunstancias y particularidades de la situación concreta a fin de determinar si la misma puede enmarcarse dentro de dicha locución.

Igual discernimiento cabe en torno al citado «*esfuerzo económico extraordinario*», pues dadas las circunstancias socioeconómicas, familiares y/o personales de cada trabajador, así como el tipo de acontecimiento que éste atravesase y se enmarque dentro de la definición de calamidad doméstica, puede eventualmente requerir o no de una erogación adicional a sus ingresos, que será en últimas lo que determine si es acreedor al préstamo que contempla la disposición.

Por demás, la cláusula resulta clara en punto a la procedencia del beneficio que contempla, el valor del mismo y, por tratarse de un préstamo a cargo del empleador, la forma como operará su devolución.

En cuanto a la alegada vulneración del principio de igualdad, a más de trasladar los argumentos expuestos al desatar lo concerniente a la nulidad del art. 4 del laudo

arbitral -referente al incremento salarial-, es preciso señalar en punto al beneficio en cuestión, que si bien no se encuentra enlistado como tal en la convención colectiva suscrita con SINTRAPETROQUIM, lo cierto es que en esta última se consagran auxilios adicionales que no contempla el laudo cuestionado –*auxilio por maternidad, auxilio de bodas, auxilio funerario*-, que aunque no todas las circunstancias que dan cabida a tales beneficios pueden enmarcarse dentro de lo que se entiende por calamidad doméstica, sí obedecen a situaciones de la vida que son excepcionales y que generalmente conllevan erogaciones adicionales a aquellas a las que habitualmente se encuentra compelida toda persona.

Luego, no resulta absurdo entender que el Tribunal al establecer el préstamo de calamidad doméstica, además de verificar lo solicitado en el pliego de peticiones y lo aducido por la empresa recurrente en la etapa de arreglo directo, considerara tal circunstancia –la existencia de auxilios adicionales en la convención colectiva-, en aras de mantener el equilibrio y la igualdad en las relaciones laborales.

En tal virtud, la cláusula en comento no luce inequitativa y por tanto no se accederá a su anulación.

ANULACIÓN DEL ARTÍCULO 7°

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
CLÁUSULA 7ª CAMPO DE APLICACION (sic). La convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego petitorio, será aplicada a todos los	ART. 7. CAMPO DE APLICACIÓN DEL LAUDO. Se está a lo regulado legalmente sobre la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo.

<i>trabajadores sindicalizados de la empresa AJOVER Y EXTRUSA DE COLOMBIA de conformidad con lo ordenado en la ley.</i>	
---	--

Textualmente manifiesta el recurrente:

Analizado lo resuelto por el Tribunal, se estima insuficiente la remisión a lo regulado legalmente sobre la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo, pues precisamente el estatuto laboral contiene una regla general en la cual se debe subsumir la situación particular.

SE CONSIDERA

Claro es para la Sala que lo expuesto por la empresa recurrente es exiguo a los efectos que persigue, esto es, la anulación del art. 7 del Laudo Arbitral, pues simplemente se limita a señalar que es insuficiente la remisión que a la ley consignó el Tribunal, por cuanto esta *«contiene una regla general en la cual se debe subsumir la situación particular»*.

Así, es claro que esa argumentación resulta insuficiente para acreditar ilegalidad en lo decidido por el Tribunal, en tanto se omitió efectuar un análisis completo y eficaz de la disposición en aras que la Corte proceda a cumplir el cometido que pretende, lo cual basta para despachar negativamente la pretensión encaminada a la anulación de la decisión arbitral respecto del “CAMPO DE APLICACIÓN”.

Lo anterior, no obsta para agregar que siendo la convención una de las manifestaciones más importantes de la libertad de negociación colectiva, además, garantizada,

fomentada y promovida por la Constitución y la ley como fuente de armonía laboral, cuyo fin último es mejorar las condiciones de trabajo de los asalariados, a través de la obtención de beneficios que superen los consagrados legalmente a su favor, es entendible que el Código Sustantivo del Trabajo haya dedicado tres de sus artículos para regular el ámbito de aplicación de aquélla.

Así pues, conforme al art. 470 de dicho estatuto, la Convención Colectiva, beneficia a los miembros del sindicato que la haya celebrado y a quienes adhieran a ella o ingresen posteriormente a la organización, cuando el número de afiliados a éste no exceda de la tercera parte de la totalidad de los trabajadores de la empresa.

Por su parte, el art. 471 *ibidem*, establece que el acuerdo colectivo se aplica a todos los trabajadores de la empresa, sean o no sindicalizados, en la hipótesis en que el sindicato que lo haya celebrado agrupe a más de la tercera parte del total de trabajadores de aquélla; aplicación que también se da cuando el número de afiliados a la agremiación, exceda del límite señalado después de la firma de la convención.

Y finalmente, según el art. 472 del Estatuto Laboral, el Gobierno puede disponer la extensión de la convención colectiva de trabajo a otras empresas distintas de las que fueron partes, siempre que se reúnan las condiciones ahí prescritas.

Luego, es este el mínimo campo forzoso de aplicación de la convención colectiva de trabajo fijado por el legislador, de ahí que la remisión que al texto legal efectúa la disposición bajo estudio, no puede ser tachada de inequitativa o ilegal.

Por tanto, no se anula la disposición contenida en el art. 7° del laudo arbitral.

ANULACIÓN DEL ARTÍCULO 6°

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>CLÁUSULA 6ª DISPOSICIONES SINDICALES.</p> <p>Permiso para reunión de junta directiva: A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego petitorio, la empresa concederá un día (1) mensual de permiso remunerado con el salario promedio, a cada uno de los directivos del sindicato, para realizar la reunión de junta directiva.</p> <p>Permiso para asamblea nacional de delegados: A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego petitorio, la empresa reconocerá y concederá este permiso remunerado con el salario promedio, cuatro (4) veces por año, a los trabajadores sindicalizados que resulten elegidos como delegados nacionales, para que estos puedan asistir a las asambleas nacionales de delegados; igualmente reconocerá y pagará a título de viáticos por cada delegado, la suma equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y un pasaje en avión de ida y vuelta, cuando dichas asambleas se realicen por fuera de Cartagena. Esto por la duración del evento y dos días más, uno antes y otro después para efectos del viaje.</p> <p>Permiso para junta directiva nacional: A partir de la firma de la</p>	<p>ART. 6. PERMISO PARA REUNION (sic) DE JUNTA DIRECTIVA. Durante la vigencia de este Laudo Arbitral la empresa EXTRUSA DE COLOMBIA S.A., concederá permiso sindical remunerado con el salario ordinario a los miembros que Integran la Junta Directiva para las reuniones de la misma una (1) vez cada mes. El Sindicato notificará a la empresa con cinco (5) días de anticipación cuando menos de la fecha y hora en que se llevara (sic) a cabo la reunión a fin de que ésta realice la programación del personal.</p> <p>PERMISO PARA ASAMBLEA NACIONAL DE DELEGADOS. Durante la vigencia del presente Laudo Arbitral la empresa EXTRUSA DE COLOMBIA S.A., concederá permiso sindical remunerado a los miembros del Sindicato que resulten elegidos como delegados nacionales para asistir a la Asamblea Nacional Sindical, cuando esta (sic) sea convocada por los días de la asamblea y un día más para el desplazamiento, suministrará los pasajes aéreos de ida y vuelta a cada delegado y reconocerá a cada delegado la suma de \$150.000,00 diarios durante la duración de la asamblea.</p> <p>PERMISO PARA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL La Empresa EXTRUSA COLOMBIA S.A., concederá permiso remunerado con pasajes y viáticos diarios por valor de \$150.000,00 para</p>

<p>convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego petitorio, la empresa reconocerá y concederá permiso remunerado con el salario promedio, a los trabajadores sindicalizados que sean elegidos para ocupar los cargos directivos en la junta nacional del sindicato, para que estos puedan asistir a las reuniones de junta nacional que se convoquen durante el año, igualmente reconocerá y pagará a título de viáticos por cada directivo, la suma equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y un pasaje en avión de ida y vuelta, cuando dichas reuniones de junta directiva nacional, se realicen por fuera de Cartagena. Esto por la duración del evento y dos días más, uno antes y otro después para efectos del viaje.</p> <p>Permiso para educación sindical: A partir de la firma de la convención colectiva resultante de la negociación del presente pliego petitorio, la empresa concederá permiso con el salario promedio; 200 días al año, para ser utilizados por los afiliados del sindicato y su junta directiva en educación y formación sindical.</p> <p>Permiso para diligencias sindicales: A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego petitorio, la empresa concederá permiso remunerado con el salario promedio; 20 mensuales para ser utilizadas por los miembros de la junta directiva del sindicato en diligencias sindicales.</p>	<p>cada trabajador sindicalizado que sea elegido a la Junta Directiva Nacional de "SINTRAINCAPLA", para asistir a las reuniones de la Junta Nacional del Sindicato.</p> <p>PERMISO PARA EDUCACION (sic) SINDICAL. Durante la Vigencia del presente laudo arbitral, EXTRUSA DE COLOMBIA S.A., reconocerá diez permisos sindicales remunerados con el salario ordinario a igual número de afiliados designados por "SINTRAINCAPLA" para asistir a cursos de educación y formación sindical. Tales permisos tendrán una extensión de hasta tres (3) días.</p> <p>PERMISO PARA DILIGENCIAS SINDICALES. La empresa concederá semanalmente un permiso remunerado a un miembro de la Junta Directiva del Sindicato "SINTRAINCAPLA", para adelantar diligencias sindicales.</p>
---	---

Reprocha el recurrente la extensiva concesión de permisos sindicales así como la imprecisión de sus contenidos. Para ello, expone que el laudo otorga cinco permisos sindicales, «lo que a todas luces comporta un desmedido y desproporcional reconocimiento, inconsulto totalmente de las necesidades de la empresa y su estado financiero»; que si bien no desconoce la necesidad de contar con esta clase de permisos, en tanto hacen efectivo el derecho de asociación y libertad sindical, lo cierto es que para su otorgamiento se

debió considerar: «(i) que no se afecte el normal desarrollo de la empresa; (ii) que no sean permanentes; (iii) que tengan plena justificación; (iv) que sean para atender responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación; (v) que resistan un juicio de razonabilidad y proporcionalidad; y (iv) que el permiso sea racional y equitativo», todo lo cual -afirma-, no fue valorado por el Tribunal.

Señala que el artículo contiene «una indebida mezcla de prestaciones de diversa naturaleza», pues además de los permisos sindicales, incluyó el costo de tiquetes aéreos y viáticos, respecto de los cuales no esbozó ninguna motivación ni tampoco justificó el desplazamiento del trabajador a un sitio diferente y, que en todo caso, resulta inequitativa dada la situación financiera de la empresa.

Sostiene que la educación sindical «no responde siquiera a una mediana formalidad, pudiendo en ese contexto, ser cualquier clase de curso, foro o seminario dictado por cualquier entidad independiente de su reputación o experiencia»; que los «permisos para "diligencias sindicales"», deberían estar comprendidos en los otros numerales y que dentro de la expresión «diligencias sindicales» quedan subsumidas las reuniones de juntas directivas seccionales, por lo que su reconocimiento autónomo no debió proceder.

Finalmente, aduce la vulneración al principio de igualdad por cuanto los permisos otorgados convencionalmente a los trabajadores afiliados a SINTRAPETROQUIM, no son tan numerosos.

SE CONSIDERA

Cuestiona el recurrente dos puntos a saber: (i) la excesiva concesión de permisos sindicales y (ii) la imposición del pago de tiquetes aéreos y viáticos, para los beneficiarios de los aludidos.

Para resolver el primer cuestionamiento, ha de recordarse que desde la sentencia de anulación CSJ SL, 28 oct. 2009 rad. 40534, reiterada en sentencia SL8693-2014, la Sala rectificó su criterio en el sentido de indicar que los árbitros pueden imponerle al empleador la concesión de permisos remunerados para los miembros de las organizaciones sindicales, 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 entonces, tal como lo expone el recurrente, 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»*.

Contextualizando la cita jurisprudencial al *sub lite*, observa la Sala que los permisos remunerados se

consagraron en favor de los «miembros que Integran la Junta Directiva», «los miembros del Sindicato que resulten elegidos como delegados nacionales para asistir a la Asamblea Nacional Sindical», «cada trabajador sindicalizado que sea elegido a la Junta Directiva Nacional de "SINTRAINCAPLA" para asistir a las reuniones de la Junta Nacional del Sindicato», «a 10 afiliados designados por "SINTRAINCAPLA" para asistir a cursos de educación y formación sindical» y «a un miembro de la Junta Directiva del Sindicato "SINTRAINCAPLA"», respectivamente, para: «REUNION (sic) DE JUNTA DIRECTIVA», «ASAMBLEA NACIONAL DE DELEGADOS», «JUNTA DIRECTIVA NACIONAL», «EDUCACION (sic) SINDICAL» y «DILIGENCIAS SINDICALES», actividades todas inherentes a los derechos de asociación y libertad sindical protegidos en la Constitución Política, los tratados internacionales y la ley, de manera que sus destinatarios son determinados y las finalidades descritas razonables, de donde en principio, ningún reparo ofrecería la concesión impugnada.

No obstante, si bien el Tribunal limitó su alcance respecto al número de destinatarios, no hizo lo propio en cuanto omitió precisar frente al «PERMISO PARA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL» el número de días que se conceden y, en lo que al «PERMISO PARA EDUCACION (sic) SINDICAL», se refiere, la periodicidad en que se concederán los 10 permisos que se otorgarían de hasta 3 días cada uno.

Así mismo, en cuanto al «PERMISO PARA DILIGENCIAS SINDICALES», advierte la Sala, que como bien lo pone de presente el recurrente, dicha disposición de por sí es ambigua, en tanto no establece a qué tipos de diligencia hace referencia, la cuales bien pueden subsumirse en los

permisos sindicales ya concedidos. Aunado a ello, debido a la periodicidad con que se estableció –uno por vez por semana-, no consulta la situación laboral de la empresa, pues recuérdese que de sus 21 trabajadores, 2 forman parte del sindicato SINTRAINCAPLA, lo cual a todas luces resulta inequitativo, pues la fuerza laboral de la empresa se verá disminuida semanalmente, lo cual en nada beneficia el estado financiero de la empresa convocante.

Como puede apreciarse, la disposición arbitral *-en cuanto a los permisos referidos-*, resulta ser abierta e indeterminada y, por tanto, no ofrece la claridad suficiente para su aplicación, lo que de contera, contraría los criterios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad.

Por tanto se anulará la disposición en torno a «*PERMISO PARA REUNIÓN (sic) JUNTA DIRECTIVA NACIONAL*», «*PERMISO PARA EDUCACION (sic) SINDICAL*» y «*PERMISO PARA DILIGENCIAS SINDICALES*».

Respecto del segundo cuestionamiento elevado por la recurrente, esto es, la imposición del pago de tiquetes aéreos y viáticos *-para los miembros del sindicato que resulten elegidos como delegados nacionales para asistir a la Asamblea Nacional Sindical y para cada trabajador sindicalizado que sea elegido a la Junta Directiva Nacional-*, estima la Corte que el Tribunal de Arbitramento, al imponer tal beneficio a cargo de la empleadora, omitió sopesar, en primer lugar, los estados financieros de la recurrente que se encuentra plenamente probados en el expediente y que dan cuenta de una pérdida en el ejercicio a

31 de diciembre de 2013, igual a \$6.517.016.688, situación que de por sí, permiten inferir la no viabilidad de asumir costos adicionales a los ya contemplados so pena de incurrir en un mayor déficit y, en segundo lugar, el hecho que, en principio, les corresponde a las organizaciones sindicales el sostenimiento de sus gastos de funcionamiento, necesarios para el desarrollo de sus actividades gremiales, para lo cual cuentan con recursos propios originados en las cuotas sindicales de sus asociados, de manera que los empleadores no están obligados a asumir los gastos administrativos de tales asociaciones.

Así pues, aunque es posible que convencionalmente o a través del laudo arbitral los árbitros fijen determinados auxilios en favor de los sindicatos, como parte de la solución del conflicto colectivo, obviamente el establecimiento de tales garantías debe estar enmarcado por la disponibilidad económica.

En este sentido se observa que los viáticos y pago de tiquetes aéreos previstos en la convención colectiva, para las actividades enunciadas en precedencia, no consultan posibilidades financieras de la empleadora y, en tal medida, lucen inequitativos, en tanto propende por el bienestar de los trabajadores sindicalizados, sin advertir que la no imposición del beneficio en cuestión, en algo puede contribuir a superar la situación económica de la empresa.

Por tanto, también se anulará la disposición en estudio, en lo que al reconocimiento de viáticos y pago de tiquetes aéreos se refiere.

ANULACIÓN DEL INCISO FINAL DEL ARTÍCULO 6°

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<i>CLÁUSULA 6ª DISPOSICIONES SINDICALES.</i> <i>(...)</i> <i>A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego petitorio, la empresa reconocerá y pagara (sic) al sindicato un auxilio equivalente a dos millones de pesos (\$2.000.000) trimestrales, con el fin de ayudar a sufragar gastos de pago de arriendo y dotación de la oficina del sindicato.</i>	<i>ART. 6.</i> <i>(...)</i> <i>AUXILIO SINDICAL EXTRUSA DE COLOMBIA S.A., auxiliara (sic) mensualmente a SINTRAINCAPLA, con la suma de CUATROCIENTOS MIL PESOS (\$400.000,00) MENSUALES para sufragar los gastos de funcionamiento.</i>

El recurrente expone que tal reconocimiento no es imperativo legal del empleador, de modo que su otorgamiento no puede obedecer a la imposición sino al consenso de las partes y cita en apoyo la sentencia CSJ SL, 10 oct. 2006, rad. 29885. Aduce también que tal beneficio es desproporcionado, por cuanto es a la agremiación sindical a la que le corresponde asumir sus gastos de funcionamiento con las cuotas de sus afiliados y no al empleador.

SE CONSIDERA

El tema relacionado con los auxilios sindicales establecidos en las decisiones arbitrales ha sido analizado por esta Corporación, con el objeto de sentar jurisprudencia y precisar que ellos sí resultan procedentes (entre otras, ver

CSJ SL, 25 jul. 2006, rad. 29962), pues tales beneficios sirven de mecanismo de financiación al desarrollo de las actividades propias de la organización sindical, siendo un valioso estímulo a la asociación sindical y a la negociación colectiva.

Empero, en este preciso asunto, la imposición de tal erogación económica a cargo de la empresa empleadora, en realidad luce desproporcionada, pues se trata de una suma mensual -\$400.000-, que aquella deberá asumir en beneficio de la organización sindical, a la que -como quedó sentado en líneas anteriores-, únicamente pertenecen **2** de sus trabajadores.

Luego, el pago de un auxilio sindical en el valor y periodicidad dispuestos por el Tribunal de Arbitramento, resulta ser manifiestamente inequitativa, en la medida que más allá de constituir una ayuda a la agremiación -que como bien lo aduce el recurrente, es a quien le corresponde asumir sus gastos de funcionamiento con las cuotas de sus afiliados-, lo cierto es que no consulta la realidad financiera de la empleadora a la que ya se ha hecho mención, ni tampoco el número de subordinados que, de ésta, pertenecen a la agremiación sindical parte del conflicto.

En consecuencia, procede la anulación del inciso final del art. 6° del laudo arbitral bajo estudio.

ANULACIÓN DEL ARTÍCULO 15°

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>CLAUSULA (sic) 15ª. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.</p> <p>A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego petitorio. La empresa reconocerá y pagara (sic) o cada trabajador sindicalizado una prima de antigüedad de acuerdo con la siguiente tabla:</p> <p>a). Por cinco (5) años, 15 días de salario promedio del trabajador.</p> <p>b). Por diez (10) años, 30 días de salario promedio del trabajador.</p> <p>c). Por quince (15) años. 45 días de salario promedio del trabajador.</p> <p>d). Por veinte (20) años; 60 días de salario promedio del trabajador.</p> <p>e). Por veinticinco (26) años. 75 días de salario promedio del trabajador.</p> <p>f). Por treinta (30) años, 90 días da salario promedio del trabajador.</p> <p>g). Por treinta y cinco (35) años, 105 días de salario promedio del trabajador.</p> <p>h) Por cuarenta (40) años, 120 días de salario promedio del trabajador.</p>	<p>ART. 15.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD. Durante la vigencia del presente laudo arbitral la empresa pagara a cada uno de los trabajadores beneficiarios las siguientes primas de antigüedad:</p> <p>a) Cuando el trabajador cumpla cinco (5) años de servicio a la empresa, le pagara quince (15) días de salario sin que sea inferior a \$1.000.000,00.</p> <p>b) Al cumplir diez (10) años de servicio le cancelara una prima de treinta (30) días de salario, sin que sea inferior a \$2.000.000,00.</p> <p>c) Al cumplir quince (15) años de servicio le cancelara una prima de cuarenta y cinco (45) días de salario, sin que sea inferior \$3.000.000,00.</p> <p>d) Al cumplir veinte (20) de servicios le cancelará sesenta (60) días de salario, sin que sea inferior a \$5.000.000,00.</p> <p>e) Al cumplir veinticinco (25) años de servicio le cancelará setenta y cinco (75) días de salario promedio sin que sea inferior a \$10.000.000,00.</p> <p>f) Al cumplir treinta (30) años de servicio le cancelará noventa (90) días de salario sin que sea inferior a \$12.000.000,00.</p> <p>g) Al cumplir treinta y cinco (35) de servicio le cancelará ciento cinco (105) días de salario sin que sea inferior a \$15.000.000,00.</p>

Sostiene el recurrente que el Tribunal de Arbitramento otorgó un beneficio superior al pedido ya que concretó en una suma fija de dinero «el supuesto equivalente a los días de salario a los que tendría derecho el trabajador», por lo que excedió los términos del pliego de peticiones y que no argumentó la conclusión acerca de que «90 días de salario equivalen a \$12.000.000 o 105 días de salario equivalen a \$15.000.000», pues conforme los cálculos que efectúa, 90 y 105 días de salario corresponden a \$5.317.653 y \$6.203.928, respectivamente y además, que la prima se tasó en una cuantía elevada, que afectará las finanzas de la empresa, pues impone una carga excesiva que no está en capacidad de asumir.

Finalmente, afirma que la prestación no «resiste un juicio de razonabilidad y proporcionalidad, pues la primera escala se radica en los trabajadores que cumplan 5 años de servicios, lo que por simple lógica no podrían ser catalogados como antiguos». Para sustentar su dicho, reproduce la definición que el diccionario de la RAE, trae de la palabra antiguo y concluye:

De modo que para que un trabajador se considere antiguo debe contar con mucho tiempo de servicio, lo que no se acompasa con un periodo de labores de tan sólo 5 años.

En ese sentido, la incorporación del derecho a una prima de antigüedad a los trabajadores que cumplan 5 años de servicios se muestra como una decisión caprichosa, inequitativa y subjetiva, además de no estar prevista en la Convención Colectiva 2014-2016, suscrita con SINTRAPETROQUIM (...). De modo que también en este caso se lesiona el derecho a la igualdad.

SE CONSIDERA

Conviene la Sala recordar que el fundamento esencial de los árbitros para decidir un conflicto de naturaleza económica, es la equidad, lo cual limita a la Corte para adentrarse a resolver sobre lo fallado, salvo que la decisión se exhiba manifiestamente inequitativa, o que con fundamento en el haz probatorio se acredite debidamente que el obligado a su reconocimiento y pago no está en capacidad económica de cubrir lo ordenado en el fallo arbitral.

Por ello, en fallo de anulación CSJ SJ, 27 ago. 2008, rad. 36653, razonó:

Siendo la equidad el sustento jurídico de un fallo arbitral, sólo en casos excepcionalísimos al estudiar el recurso de anulación, es posible que la Corte pueda confrontar el criterio de equidad con el de

ellos y por tal razón jurisprudencialmente se ha aceptado la posibilidad de anular un laudo cuya inequidad resulte manifiesta.

Pues bien, sea lo primero precisar que -a diferencia de lo que sostiene el recurrente-, el Tribunal de Arbitramento no concretó en una suma fija de dinero «*el supuesto equivalente a los días de salario a los que tendría derecho el trabajador*», porque, en realidad, lo que hizo fue imponer un tope mínimo al beneficio.

Ahora, esta última concesión considerada en sí misma, es decir, sin la limitación impuesta por los árbitros, no luce desproporcionada o inequitativa, en tanto tal prerrogativa económica no solo fue solicitada en el pliego de peticiones, sino que la misma ya existía al interior de la empresa y era reconocida en similares condiciones, a buena parte de sus trabajadores, conforme lo establecido en la convención suscrita con SINTRAPETROQUIM, asociación sindical a la que, como se recuerda, se encuentra afiliados 19 de sus 31 trabajadores, conforme ésta lo reconoce en el escrito del recurso de anulación.

Empero, no ocurre lo mismo con el límite de cuantía mínima que se incluyó en la cláusula objeto de reproche, pues en realidad, ello no fue objeto del pliego de peticiones. En efecto, de su lectura desprevenida se advierte que en él, simplemente se consignó el número de días a que equivaldría la prima por cada periodo de antigüedad cumplido, más no un tope que, como mínimo, fuera reclamado en aras de ser impuesto a cargo de la empresa recurrente.

De manera que, es fácil concluir que tal carga, se asignó sin fundamento en razones de proporcionalidad o equidad, válidamente verificables, pues sobre ello no versó petición alguna que hubiere dado lugar a que el Tribunal de arbitramento, fijara un valor mínimo para cada una de las primas que contempla la cláusula, lo que claramente comporta una afectación a las finanzas de la empleadora que, en respeto de la equidad que debe acompañar las relaciones laborales, lejos está en la obligación de soportar.

De otra parte, cuestiona el recurrente que el término de 5 años, -momento a partir del cual se genera el primer pago de la prima de antigüedad conforme lo ordenó el Tribunal de Arbitramento-, no se compadece con la definición que de la palabra antiguo, trae la Real Academia de la Lengua Española, por lo que, en su sentir, la incorporación de dicho beneficio a partir de tal periodo de labores se muestra caprichosa, inequitativa y subjetiva.

Al respecto, es de señalar que la palabra antiguo presenta un uso recurrente en nuestro idioma y se emplea para indicar diversas cuestiones. Así, en materia del trabajo, la figura de la antigüedad laboral, pese a que no existe legalmente, se ha utilizado para hacer referencia al tiempo de vinculación ininterrumpida, de una persona, dentro de una misma unidad económica, con independencia de los cargos que haya desempeñado.

Ahora bien, la antigüedad en el servicio, encierra una gran importancia para ambos sujetos de la relación laboral,

pues para el trabajador, puede, eventualmente, ser motivo de una retribución adicional, mientras que para el empleador, puede, entre otros, generar un ambiente de confianza frente a su subordinado, en consideración al tiempo que éste le ha dedicado a las labores que aquél le ha encomendado y que se entiende, ha desempeñado a cabalidad, pues de no ser así, probablemente el vínculo contractual se habría extinguido.

En ese contexto, para la Sala, la imposición del reconocimiento a la antigüedad de un trabajador que parta de los cinco años de servicios, no luce caprichosa, menos subjetiva, pues tal término, si bien en determinados aspectos de la vida no puede ser equiparado a la *«palabra antiguo»* como lo argumenta el recurrente, lo cierto es que trasladado al ámbito de lo laboral, ese lapso sí es merecedor de tal calificativo, en tanto la vinculación se ha prolongado por un periodo en el que se entiende, las partes de la relación laboral han obtenido resultados y beneficios mutuos.

Por lo expuesto, habrá de anularse parcialmente la cláusula bajo examen, en cuanto impuso un límite mínimo al valor de cada una de las primas de antigüedad que consagra la misma.

ANULACIÓN DEL ARTÍCULO 16°

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
CLAUSULA (sic) 16. PRIMA DE VACACIONES.	ART. 16.- PRIMA DE VACACIONES. La empresa pagará a los beneficiarios del

<i>A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego petitorio. La empresa reconocerá y pagara (sic) al trabajador sindicalizado que entre a disfrutar de sus vacaciones en tiempo o en dinero, una prima de vacaciones equivalente a 30 días del salario promedio del trabajador.</i>	<i>laudo arbitral durante su vigencia una prima de vacaciones equivalente a dieciocho (18) días de salario, pagaderos a la fecha en que inicie su descanso. Para los eventos en que el trabajador se retire sin disfrutar las vacaciones, se le compensará en proporción al tiempo laborado.</i>
--	--

El recurrente manifiesta que el tribunal no justificó la decisión adoptada en torno a esta prestación, que de haberse efectuado el análisis de rigor se habría concluido que la misma resulta ser una carga excesiva para el empleador y que con su imposición se incurre en prácticas de discriminación, en la medida que la prima de vacaciones contenida en la CCT suscrita con el sindicato mayoritario, no contiene la compensación cuando las vacaciones no se disfrutaran en tiempo.

CONSIDERACIONES

La recurrente en su argumentación señala que la imposición de este beneficio comporta una carga excesiva para la empresa; empero, en criterio de la Corte, el otorgamiento de la prima de vacaciones para los 2 trabajadores afiliados a SINTRAINCAPLA, no afecta económicamente a la empresa, de suerte que ponga en riesgo su actividad y viabilidad financiera, pues tal pago laboral, es sustancialmente de menor cuantía frente a las cifras que operacionalmente maneja, tal como lo demuestra el Balance General a 31 de diciembre de 2013, visible a folio 86 del expediente, de donde se tiene que lo alegado, no constituye razón suficientes para su anulación.

De otra parte, frente a la vulneración del principio de igualdad, basta reseñar lo antedicho al estudiar el art. 4° del Laudo arbitral, esto es, que los beneficios contenidos en una convención colectiva de trabajo que rigen en determinada empresa, pueden servir de referencia o de parámetro a los árbitros para solucionar un conflicto colectivo suscitado entre esa misma empresa y otro sindicato que en ella también funcione, empero ello no significa que se deba adoptar en el laudo, exactamente las disposiciones de otros estatutos colectivos, como lo entiende el recurrente.

En tal medida, se tiene que en la convención colectiva de trabajo suscrita por la empresa con SENTRAPETROQUIM, se estableció un beneficio similar al aquí reconocido, sin que se pueda advertir de su lectura desprevenida, la existencia de tratos discriminatorios.

En estas condiciones, no se anulará el artículo dieciséis del laudo impugnado.

En mérito de lo expuesto, la **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: ANULAR el artículo primero, en cuanto impone el pago de *«viáticos el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes por el tiempo que dure la negociación para*

dicha comisión incluyendo el asesor»; el inciso 1° del art. 3° sobre auxilio de «gafas»; los incisos 1° y 2° del art. 5° acerca de «préstamos para vivienda»; parcialmente el art. 15, en cuanto impuso un límite mínimo al valor de cada una de las primas de antigüedad que consagra, y el art. 6° incisos 1°, 4° y 5° y parcialmente los incisos 2° y 3°, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. En consecuencia el art. 6° quedará así:

ART. 6. PERMISO PARA ASAMBLEA NACIONAL DE DELEGADOS. Durante la vigencia del presente Laudo Arbitral la empresa EXTRUSA DE COLOMBIA S.A., concederá permiso sindical remunerado a los miembros del Sindicato que resulten elegidos como delegados nacionales para asistir a la Asamblea Nacional Sindical, cuando ésta sea convocada por los días de la asamblea y un día más para el desplazamiento.

PERMISO PARA JUNTA DIRECTIVA NACIONAL La Empresa EXTRUSA COLOMBIA S.A., concederá permiso remunerado para cada trabajador sindicalizado que sea elegido a la Junta Directiva Nacional de "SINTRAINCAPLA", para asistir a las reuniones de la Junta Nacional del Sindicato.

SEGUNDO: NO ANULAR los demás artículos del Laudo controvertidos por parte de **EXTRUSA DE COLOMBIA S.A.**

Cópiese, notifíquese y devuélvase el expediente al Ministerio del Trabajo, para lo de su cargo.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Presidenta de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS