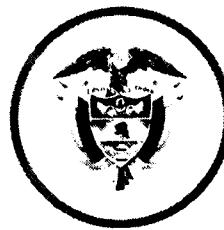


X



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO
Magistrados ponentes

SL3325-2018
Radicación n.º 80533
Acta 29

Bogotá, D.C., nueve (9) de agosto de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Corte el recurso de anulación que interpuso la **UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO «USO»** contra el laudo arbitral proferido el 21 de marzo de 2018, por el Tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el diferendo colectivo que se suscitó entre la organización sindical recurrente y la empresa **PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC.**

I. ANTECEDENTES

El 14 de febrero de 2014, la organización Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo «USO», de primer grado y de industria, presentó a la compañía

PetroSantander (Colombia) Inc. el pliego de peticiones que dio origen al diferendo colectivo.

Como quiera que entre las partes no hubo acuerdo en la etapa de arreglo directo, el conflicto colectivo se sometió a arbitramento obligatorio, el cual finalizó mediante el laudo arbitral objeto del presente recurso extraordinario.

II. RECURSO DE ANULACIÓN

Dentro del término legal, la agremiación sindical USO interpuso y sustentó recurso extraordinario de anulación. Con él, solicita:

(A) La anulación parcial de los artículos 8.º (suministro de alimentación), 16 (auxilio por descanso), 17 (auxilio de permanencia rol diario), 18 (auxilio de campo) y 22 (auxilio para consulta o tratamiento médico), soportada en que el Tribunal carecía de competencia para restarle incidencia salarial a esos conceptos.

(B) La devolución del expediente a los árbitros para que se pronuncien sobre las peticiones contenidas en los artículos 2.º (finalidad), 3.º (principio de favorabilidad), 4.º (derecho de asociación), 6.º (cuotas sindicales), 10 (aplicación de Decretos 0284 de 1957 con su Resolución Reglamentaria 0644 de 1959), 21 (salud ocupacional en Petrosantander Colombia Inc), 22 (salud industrial), 23 (seguridad industrial), 24 (ergonomía), 25 (higiene industrial), 26 (programa de salud ocupacional), 28

(protocolos de vigilancia epidemiológica), 29 (exámenes médicos periódicos), 33 (comité paritario) y 56 (traslado temporal por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional).

(C) La devolución del expediente a los árbitros para que concedan efectos retrospectivos a las cláusulas de contenido económico distintas al salario.

Las anteriores peticiones, las sustenta así:

(A) Anulación parcial

El recurrente pide la anulación parcial de los apartados que se encuentran subrayados:

ARTÍCULO 8.- SUMINISTRO DE ALIMENTACIÓN. 8.1. Cuando un Trabajador de la empresa trabaje por disposición de ésta (sic), dos (2) horas extras, o en turnos de ocho (8) horas y el campo en el cual labore tuviere casino, tendrá derecho a recibir en forma gratuita una (1) comida, la cual no se considera como salario para ningún efecto, de conformidad con el artículo 15 de la ley (sic) 50 / 90 (ART 128 CST). En estos casos la empresa facilitará los medios para que estos Trabajadores puedan recibir oportunamente este beneficio.

8.2. Cuando un Trabajador de la empresa labore de lunes a jueves en el horario de 7:00 am a 5:30 pm y el día viernes en el horario de 7:00 am a 4:00 pm y el campo en el cual labore tuviere casino, tendrá derecho a recibir en forma gratuita el almuerzo, el cual no se considera como salario para ningún efecto. En estos casos, la empresa facilitará los medios para que estos Trabajadores puedan recibir oportunamente este beneficio; igualmente cuando un Trabajador de la empresa que tenga el horario de trabajo descrito anteriormente por disposición de esta labore hasta las 6:00 PM, la empresa le suministrará una comida adicional.

8.3. Para los Trabajadores con el cargo de Operador en Terminal Galán que laboren en Barrancabermeja, y los Auxiliares de

Facilidades de Producción que laboran en las líneas entre Barrancabermeja y Payoa, se les pagará un auxilio económico diario los días que laboren, el cual será de naturaleza no salarial por valor de DOCE MIL SEISCIENTOS UN PESOS M/CTE (\$12.601), cuando el trabajador realice turno de 12 horas se le reconocerá el valor de 2 alimentaciones, esto reemplaza la entrega en especie del beneficio al que hace referencia este artículo. Estos valores se incrementarán a partir del 1º de julio de 2018, en el IPC + 0.5 (IPC total nacional del año 2017).

8.4. Cuando un Trabajador de Rol Mensual se encuentre laborando en el campo a que hubiere lugar, la empresa le suministrara la alimentación que correspondiera durante sus días de labor, es decir, tendrá derecho a recibir en forma gratuita Desayuno, Almuerzo y Comida. Este beneficio no se considera como salario para ningún efecto, de conformidad con el artículo 15 de la ley (sic) 50 / 90 (ART. 128 CST). En estos casos la empresa facilitará los medios para que estos Trabajadores puedan recibir oportunamente este beneficio.

8.5. Cuando El Trabajador por cualquier razón deba salir de Campo antes de la jornada habitual, no tendrá derecho a reclamar las comidas subsiguientes.

8.6. La empresa a sus Trabajadores de Rol Mensual vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido, que presten su servicio en las oficinas de PetroSantander (Colombia) Inc, en la ciudad de Bucaramanga, continuará suministrándoles el almuerzo los días que laboren.

8.7. Para los Trabajadores de Rol Mensual vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido, que presten su servicio en las oficinas de PetroSantander (Colombia) Inc., en la ciudad de Bogotá, la empresa concederá un auxilio representado en una tarjeta débito con cobertura única y exclusivamente para alimentación. Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal y solo aplica para el personal con contrato a término indefinido con base en la oficina de Bogotá.

8.7.1. Para el año 2018, la empresa entregará a sus trabajadores de Bogotá dicho auxilio a más tardar treinta (30) después de la ejecutoria del Laudo Arbitral, la suma anual de UN MILLON (sic) CIENTO NOVENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS SESENTA Y TRES PESOS (\$1.193.663) MONEDA CORRIENTE.

8.7.2 Para el año 2019, la empresa entregará a sus trabajadores de Bogotá dicho auxilio a más tardar el día 31 de enero de 2019. El valor del año anterior se incrementará para el segundo año de vigencia.

ARTÍCULO 16.- AUXILIO POR DESCANSO. 16.1. La empresa reconocerá a cada uno de los Trabajadores de Rol Diario con

6

contrato a término indefinido, que tengan una antigüedad mayor a TRES (3) años, y que estén afiliados a la USO, cuando haga uso de sus vacaciones, un auxilio que se llama de descanso, por el valor equivalente a diez (10) días de salario diario básico. Cuando al Trabajador, por disposición de la empresa, le sean compensadas las vacaciones en dinero o se acumulen dos (2) períodos, el derecho por cada período a disfrutar de este auxilio no se perderá.

16.2. La empresa reconocerá a cada uno de los Trabajadores de Rol Mensual que tengan contrato a término indefinido, y que disfrute de vacaciones, cuando haga uso de ellas, un auxilio por descanso, por el primer año de vigencia del presente Laudo Arbitral, por el valor equivalente a UN MILLON (sic) CIENTO NOVENTA Y TRES SISCIENTOS SESENTA Y TRES PESOS M/CTE (\$1.193.663). Cuando al Trabajador de Rol Mensual, por disposición de la empresa, le sean compensadas las vacaciones en dinero o se acumulen dos (2) o más períodos, el derecho por cada período a disfrutar de este auxilio no se perderá. Este valor se incrementará para el segundo año de vigencia, en el IPC + 0.5.

PARÁGRAFO 1. Cuando un Trabajador de Rol Diario de que trata el numeral primero de este artículo disfrute de vacaciones en tiempo los días hábiles serán contabilizados de lunes a viernes.

PARÁGRAFO 2. Cuando los Trabajadores de Rol Diario con contrato a término indefinido que laboran en turnos regresen de sus vacaciones y les toque entrar a turno un día sábado o domingo, el Trabajador deberá laborar ese día. Si se hubieren pagado anticipadamente tales días, lo así pagado se imputará al salario de los mismos.

PARÁGRAFO 3. Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal.

PARÁGRAFO 4. En caso de que el trabajador disfrute de sus vacaciones de forma fraccionada, recibirá el auxilio de manera proporcional a los días de descanso disfrutados.

ARTÍCULO 17.- AUXILIO DE PERMANENCIA ROL DIARIO.

17.1 La empresa pagará a los Trabajadores de Rol Diario con contrato a término indefinido, y estén afiliados a la UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO (sic) "USO", un auxilio de Permanencia de la siguiente forma: los Trabajadores: los Trabajadores con más de un (1) año de servicio a la empresa y menos de (2) recibirán cuatro (4) días de salario diario básico; los Trabajadores con más de dos (2) años de servicio a la empresa y menos de cinco (5) años recibirán seis (6) días de salario básico; los Trabajadores con más de cinco (5) años de servicio a la empresa y menos de diez (10) años recibirán ocho (8) días de salario diario básico; los Trabajadores con más de diez (10) años de servicio a la empresa y menos de

veinte (20) años recibirán once (11) días de salario diario básico; y los Trabajadores con más de veinte (20) años de servicio para la empresa recibirán catorce (14) días de salario diario básico.

17.2. La empresa pagará a los Trabajadores de Rol Mensual que tengan contrato a término indefinido, y con antigüedad mayor de Cinco (5) años un auxilio de Permanencia para el primer año de vigencia del presente Laudo Arbitral equivalente a NOVENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y TRES PESOS M/CTE (\$95.493), por cada año de servicio cumplido, a partir del quinto año. Este valor se incrementará para el segundo año de vigencia, en el IPC + 0.5.

PARÁGRAFO 1. El auxilio de Permanencia de los Trabajadores de Rol Diario se pagará en la primera quincena del mes de noviembre de cada año, y no perderá el derecho a este Bono el Trabajador que habiendo laborado los siete (79 primeros meses o más del año calendario, se retire por cualquier causa.

PARÁGRAFO 2. El auxilio de Permanencia de los Trabajadores del Rol Mensual se pagará en la segunda quincena del mes siguiente del mes siguiente a aquel en el cual el Trabajador beneficiario ha cumplido un año más de servicio. No perderá el derecho a este bono el Trabajador beneficiario que habiendo laborado los siete (7) primeros meses o más del respectivo año de servicio, se retire por cualquier causa.

PARÁGRAFO 3. Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal.

ARTÍCULO 18.- AUXILIO DE CAMPO. 18.1. *La empresa pagará a sus Trabajadores de Rol Diario con contrato a término indefinido y una antigüedad mayor de tres (3) años, y que estén afiliados a la USO, un auxilio de campo por el valor equivalente a veinte (20) días de salario básico. Este auxilio se pagará en la segunda quincena de Julio de cada año de vigencia.*

ARTÍCULO 18.2. Para los Trabajadores de Rol Mensual vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido, que presten su servicio en campo, la empresa reconocerá un auxilio de campo consistente en una suma anual de DOS MILLONES TRESCIENTOS OCENTA Y SIETE MIL TRESCIENTOS VEINTE PESOS (\$2.387.326) MONEDA CORRIENTE. Esta suma se pagará en la segunda quincena del mes en que se cumple el año de servicio. Este valor se incrementará para el segundo año de vigencia, en el IPC + 0.5.

18.3. Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal.

Sobre el particular, sostiene que los árbitros excedieron sus competencias al privar de efectos salariales los beneficios precedentes. Para este fin, acude a los argumentos vertidos en el fallo CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 48406, reiterado en la sentencia CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 53118.

Por otra parte, y con base en argumentos similares, el impugnante pide la anulación parcial de los enunciados que le restan incidencia salarial al auxilio para consulta o tratamiento médico. La disposición es la siguiente:

ARTÍCULO 22.- AUXILIO PARA CONSULTA O TRATAMIENTO MÉDICO. 22.1. Cuando a juicio de la empresa, del servicio médico de la misma, o del médico de la EPS o de la ARL, sea necesario trasladar a un Trabajador de rol diario dentro de la jurisdicción de Campo Payoa, Terminal Galan de Barrancabermeja y el tramo comprendido entre Campo Payoa y el terminal Galan (sic) de Barrancabermeja, o de rol mensual, fuera de su lugar de trabajo para consulta médica especializada, debiendo permanecer fuera del lugar de su residencia habitual, la empresa le pagará el auxilio correspondiente.

El plazo por parte del trabajador para el cobro de estos valores tendrá un término máximo de treinta (30) días calendario, y la empresa pagará en un término máximo de 30 días calendario contados desde el día que el trabajador presente los documentos para el cobro respectivo.

El valor del auxilio del que habla este artículo será de DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000) MONEDA CORRIENTE, hasta junio 30 de 2018 el cual incluye: Transporte intermunicipal (ida y regreso), alojamiento, taxis (urbano) y alimentación diaria.

Este valor se incrementará para el segundo año de vigencia, en el IPC total nacional de 2017 + 0.5, a partir del 1 de julio de 2018.

PARÁGRAFO 1. *La empresa reconocerá el valor del transporte en taxi de ida y regreso, para trasladarse hasta los centros de atención médica, a aquellos Trabajadores imposibilitados físicamente para movilizarse por sus propios medios naturales. En estos casos el trabajador recibirá el Cincuenta por ciento (50%) del viático en caso de no pernoctar.*

PARÁGRAFO 2. En caso de hospitalización la empresa no reconocerá el auxilio del que trata este artículo.

PARÁGRAFO 3. Cuando el Trabajador que tiene su residencia fuera del sitio de trabajo, necesite la consulta médica de que trata este artículo en el lugar de su residencia y esta consulta coincida con su turno de trabajo, la empresa suministrará o le reconocerá lo correspondiente al transporte terrestre de ida y regreso (no incluye servicios expresos) a las ciudades de Bucaramanga y Barrancabermeja, previa presentación del comprobante respectivo y la constancia de asistencia a consulta médica. Igualmente, la empresa reconocerá el Venticinco por ciento (25%) del auxilio.

PARÁGRAFO 4. La empresa reconocerá a los Trabajadores vinculados antes del treinta y uno (31) de diciembre del año mil novecientos noventa y nueve (1999), el auxilio del que trata este artículo en aquellos casos en los cuales el Trabajador necesite recibir tratamiento médico fuera del lugar de su residencia habitual.

PARÁGRAFO 5. Cuando el Trabajador de Rol Diario o el Trabajador de Rol Mensual requiera tratamiento médico, hospitalización o cirugía estando fuera de su país, en desarrollo del contrato de trabajo con la empresa, esta asumirá los costos derivados de este servicio, que en todos los casos será en instituciones reconocidas.

PARÁGRAFO 6. La empresa concederá a los Trabajadores vinculados después del treinta y uno (31) de diciembre del año mil novecientos noventa y nueve (1999) el auxilio por este concepto a cada trabajador hasta un máximo de SEIS (6) veces por año.

PARÁGRAFO 7. En los casos en los cuales los trabajadores reciban reembolso del auxilio por parte de la ARL, el auxilio del que habla este artículo será del CINCUENTA POR CIENTO (50%) en caso de pernoctar, y del VEINTICINCO POR CIENTO (25%) en caso de no pernoctar.

PARÁGRAFO 8. Para el trabajador de Rol Mensual, la empresa concederá el auxilio por este concepto a cada trabajador hasta un máximo de SEIS (6) veces por año.

22.2 Cuantía por Beneficiario del Fondo Médico de Asistencia Familiar: Para atender los servicios médicos establecidos para los familiares de los Trabajadores con contrato a término indefinido, vinculados después del primero (01) de enero del año dos mil (2000), se mantiene el Fondo Médico de asistencia Familiar, mediante un auxilio por parte de la empresa por las suma de NOVECIENTOS DIECIOCHO MIL OCHOCIENTOS QUINCE PESOS (\$ 918.815) MONEDA CORRIENTE por cada

Trabajador para el primer año de vigencia del Laudo Arbitral. Este Fondo corresponderá al Fondo ya existente en la Compañía.

Para atender los servicios médicos establecidos para los familiares de los Trabajadores con contrato a término indefinido vinculados antes del treinta y uno (31) de diciembre del año mil novecientos noventa y nueve (1999), se mantiene el Fondo Médico de Asistencia Familiar, mediante un auxilio por parte de la empresa por la suma de CUATROCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS SIETE PESOS (\$459.407) MONEDA CORRIENTE por cada uno de los beneficiarios para el primer año de vigencia del Laudo Arbitral.

Estos valores se incrementarán para el segundo año de vigencia en el IPC +0.5.

Para este efecto, los Trabajadores que tengan hijos mayores de 18 hasta 25 años deberán demostrar que están estudiando en jornada diurna.

PARÁGRAFO 22.2.1. Los valores de este numeral no serán acumulativos.

PARÁGRAFO 22.2.2. Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal.

22.3. Fondo Médico de Asistencia Familiar: *Este Fondo es un beneficio para los trabajadores de rol diario dentro de la jurisdicción de Campo Poyoa, terminal Galan de Barrancabermeja y el tramo comprendido entre Campo Poyoa y el terminal Galan (sic) de Barrancabermeja, con contrato a término indefinido, y cubrirá los gastos y servicios médicos que no cubra la EPS así: servicios de Odontología, Consulta Externa, Drogas, gastos de Hospitalización y Cirugía y cuota mensual de familiares inscritos en la Compañía y al trabajador. Este Fondo corresponderá al Fondo ya existente en la Compañía.*

PARÁGRAFO 22.3.1. La administración de éste (sic) Fondo será hecha por el Comité que para estos efectos será integrado, el cual deberá ceñirse a la reglamentación establecida para el manejo del Fondo. Cuando el médico de la EPS, determine la necesidad del traslado de un paciente, el Comité estudiará la autorización del traslado y de un acompañante, cuyos gastos serán pagados por el Fondo.

La empresa proporcionará cada mes a la USO, por conducto de sus representantes, una relación detallada de las cuentas del Fondo.

PARÁGRAFO 22.3.2. Para los Trabajadores vinculados antes del treinta y uno (31) de diciembre del año mil novecientos noventa y nueve (1999), la empresa aumentará el Fondo Médico de

Asistencia Familiar en forma proporcional al nuevo número de beneficiarios dependientes, teniendo en cuenta el monto destinado para cada beneficiario en dicho Fondo y el término que faltase para completar el año de vigencia del auxilio otorgado por la empresa.

22.4. Pago de incapacidades: la empresa cubrirá y pagará a sus Trabajadores de Rol Mensual y a los Trabajadores de Rol Diario dentro de la Jurisdicción de Campo Payoa, Terminal Galán de Barrancabermeja y el tramo comprendido entre Campo Payoa y el Terminal Galán de Barrancabermeja, el 100% del sueldo correspondiente en caso de incapacidad.

22.5. Inscripción al Plan Complementario en Salud: la empresa inscribirá a los Trabajadores de Rol Diario dentro de la jurisdicción de Campo Payoa, Terminal Galán de Barrancabermeja y el tramo comprendido entre Campo Payoa y el Terminal Galán de Barrancabermeja, con contrato a término indefinido y que se encuentren afiliados a la USO, que laboren en los cargos de: Operadores de Compresoras en Payoa, Operadores Recorredores en Salinas y Payoa, Operadores de Planta a Gas en Payoa, Operadores de Batería Payoa, Operadores de Batería Salinas en un Plan Complementario de Salud para cubrir aquellos beneficios que no atienda la E.P.S., pagando la totalidad de la cuota mensual, para que a través de éste (sic) se entiendan los servicios médicos complementarios del Trabajador.

PARÁGRAFO 22.5.1. Los Trabajadores vinculados después del primero (01) de enero del año dos mil (2000) asumirán los gastos correspondientes a: Co-pagos, Cuotas moderadoras, medicamentos no genéricos, el valor de vales y el tratamiento de enfermedades preexistentes.

PARÁGRAFO 22.5.2. La empresa asumirá o reembolsará los gastos en que puedan incurrir los Trabajadores de Rol Diario en su contrato a término indefinido, vinculados antes del treinta y uno (31) de diciembre del año mil novecientos noventa y nueve (1999), que no sean cubiertos por el P.O.S. y/o Plan Complementario tales como: Co-pagos, Cuotas moderadoras, medicamentos no genéricos, el valor de vales y el tratamiento de enfermedades preexistentes.

(B) Devolución del expediente frente a las peticiones 2, 3, 4, 6, 10, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 33 y 56.

Las peticiones frente a los cuales se reclama un

pronunciamiento arbitral, son las siguientes:

ARTÍCULO 2.- FINALIDAD: Esta convención fija las reglas que regulan las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas, durante su vigencia.

ARTÍCULO 3.- PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD: Cando surjan diferencias de interpretación y aplicación entre las disposiciones establecidas en la Ley, el reglamento interno de trabajo y la Convención Colectiva, se aplicara al trabajador la disposición o norma más favorable en su integridad.

ARTÍCULO 4.- DERECHO DE ASOCIACIÓN: PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC reconoce a sus trabajadores, el derecho de afiliarse al Sindicato y a éste (sic) el libre ejercicio de sus funciones legales, estatutarias y a la representación de los trabajadores afiliados, Igualmente, reconoce el derecho de representación y asistencia que otorga la ley a entidades Federales y Confederales a las cuales esté afiliado el Sindicato.

ARTÍCULO 6.- CUOTAS SINDICALES: La empresa efectuará los descuentos de cuotas ordinarias y extraordinarias a los trabajadores sindicalizados y a los que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo, de acuerdo con lo establecido por los Estatutos de la Organización sindical. Todos estos descuentos se girarán con destino a las tesorerías de la Junta Directiva Nacional y de las subdirectivas, según sea el caso.

ARTÍCULO 10.- APLICACIÓN DE DECRETOS 0284 DE 1.957 CON SU RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA 0644 DE 1.959: La empresa, dará cumplimiento al Decreto 0284 de 1.957 con su resolución reglamentaria 0644 de 1.959, en las condiciones y circunstancias contempladas en dichas normas.

ARTÍCULO 21.- LA SALUD OCUPACIONAL EN PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC, contribuye al desarrollo de las potencialidades humanas de la fuerza laboral; promueve, mejora y mantiene la salud física, mental y social de los trabajadores; previene las enfermedades y los accidentes ocupacionales. Así mismo, promueve la ubicación del trabajador en ambientes de trabajo acordes con sus condiciones físicas y psicológicas.

Para todos los efectos, en la parte pertinente de esta convención, la salud ocupacional será considerada como la base de un proceso industrial saludable, seguro y humanizado.

El desarrollo de la Salud Ocupacional en la Empresa; tendrá como fundamentos el compromiso gerencial, la capacidad técnica,

humana y profesional de las líneas involucradas; la participación de los trabajadores y el Sindicato.

Para determinar el impacto de las acciones en la salud ocupacional, sobre los factores de riesgo y la salud de los trabajadores, la Empresa utilizará métodos científicamente válidos, incluyendo, entre otros la encuestas a los trabajadores.

La Salud Ocupacional en PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC; será desarrollada en cuatro (4) subprogramas, así: Salud Industrial, Seguridad Industrial, Ergonomía e Higiene Industrial, esta última incluye Ecología.

ARTÍCULO 22.- SALUD INDUSTRIAL: La Empresa, desarrolla actividades destinadas a promover la salud, prevenir, detectar y controlar las enfermedades y las secuelas de los accidentes del trabajador, colabora con el manejo y seguimiento de la atención de salud integral y el proceso de rehabilitación de los trabajadores, con relación al trabajo y al ambiente laboral.

ARTÍCULO 23.- SEGURIDAD INDUSTRIAL: La Seguridad Industrial, desarrolla actividades necesarias para identificar, localizar, valorar, priorizar y controlar las causas de los factores de riesgo que provocan los accidentes de trabajo, así como disminuir los riesgos con ocasión al trabajo, que puedan afectar a los trabajadores, las instalaciones los procesos industriales.

La Empresa, continuará desarrollando una alta y eficiente política de seguridad industrial, que garantice la integridad física de sus trabajadores, previniendo el mayor número de riesgos que puedan sobrevenir con ocasión del trabajo, desarrollando programas de mantenimiento integral.

Igualmente, extenderá esta prevención y control a sus equipos y los dotará de los elementos que demande la técnica moderna para estos casos.

ARTÍCULO 24.- ERGONOMIA (sic): La ergonomía, desarrolla actividades que permitan lograr la adaptación entre el trabajador y su medio de trabajo, contribuyendo a prevenir la fatiga física o mental y las disfunciones posturales; promueve la aplicación de las leyes de la biomecánica, fisiología y elementos cognitivos en el diseño y/o corrección de los sitios de trabajo y apoya las acciones dirigidas a obtener satisfacción en el mismo.

La Empresa, realizará estudios ergonómicos de los oficios que presenten factores de riesgo de mayor incidencia y peligrosidad, identificados a través de panoramas de riesgos ocupacionales y de la vigilancia epidemiológica y establecerá planes para su intervención de manera prioritaria.

De igual manera, propiciará y fomentará el desarrollo de una cultura ergonómica, para lo cual dará participación al sindicato.

ARTÍCULO 25.- HIGIENE INDUSTRIAL Y ECOLOGÍA: La Higiene Industrial, desarrolla las actividades necesarias para identificar, localizar, priorizar y controlar las causas o los factores de riesgo circundantes que afecten a que puedan occasionar al trabajador enfermedades ocupacionales o accidentes higiénicos, mediante la aplicación de programas de monitoreo, dentro de los programas de vigilancia epidemiológica existentes.

La Empresa, apoyará las investigaciones científicas, para determinar el impacto de sustancias químicas y/o orgánicas, o material particulado sobre la salud de los trabajadores.

La Ecología como parte de la salud ocupacional, contribuye a conservar la calidad de las condiciones del ecosistema en el ámbito laboral, que tienen implicaciones para la salud del trabajador y el micro ambiente laboral.

La Empresa, creará los mecanismos para que los trabajadores y el sindicato se mantengan informados sobre la gestión ambiental, incluyendo los resultados de los monitoreos de la Empresa y pueden presentar sus inquietudes o propuestas a las gerencias responsables y los Comités Paritarios.

Parágrafo. Para incentivar la participación de los trabajadores en el desarrollo de los subprogramas de Salud Ocupacional, la Empresa destinará con una cuantía de DIEZ MILLONES DE PESOS (\$10.000.000) por año de vigencia de la presente Convención, para que el sindicato realice tres (3) cursos de formación en Salud Ocupacional por año, dirigidos a quince (15) trabajadores por curso. Previamente el sindicato presentara la programación y contenidos de los cursos.

ARTÍCULO 26.- PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL: La Empresa, presentará el programa de Salud Ocupacional al sindicato para que presente sus inquietudes o sugerencias, las cuales se revisaran conjuntamente para validar su incorporación. Una vez validado el programa de salud ocupacional las partes, Empresa y Sindicato, se comprometen a colocar todo su potencial para su ejecución.

ARTÍCULO 28.- PROTOCOLOS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA (sic): La Empresa, se compromete a elaborar en el primer año de vigencia de la presente Convención, los protocolos de vigilancia epidemiológica para los 4 subprogramas, en los cuales dará participación a los trabajadores y al sindicato; garantizando su aplicación a partir del segundo semestre del año 2014.

ARTÍCULO 29.- EXAMENES (sic) MÉDICOS PERIÓDICOS: La Empresa, se compromete a costear los exámenes generales y con especialistas a todos y cada uno de los trabajadores, incluyendo los exámenes de laboratorio necesarios y suficientes para un efectivo control de vigilancia epidemiológica. Garantizando siempre la mejor prestación del servicio que exista en el País.

ARTÍCULO 33.- COMITÉ PARITARIO: La Empresa, garantizará el funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional, promoviendo la participación de los trabajadores en los comités. En aras de mantener la condición paritaria, los representantes de los trabajadores serán elegidos por los beneficiarios de esta convención.

Parágrafo. Los representantes de los trabajadores, contaran con Cincuenta y dos (52) días hábiles de permiso remunerado por cada año de vigencia de esta convención, para realizar las visitas a los sitios de trabajo, las reuniones ordinarias y extraordinarias de los Comités Paritarios.

ARTÍCULO 56.- TRASLADO TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMUN (sic), ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL: Cuando por calificación y concepto de profesionales de la medicina, el trabajador requiera un cambio temporal o transitorio en su ocupación, la Empresa los trasladará a un puesto o sitio adecuado sin desmejorar su salario promedio ni las demás prestaciones estipuladas en el contrato individual de trabajo, documentos orgánicos y la Convención Colectiva. Esta misma condición se aplicará, cuando se origine una enfermedad profesional o accidente de trabajo.

En sustento de su pedimento, el recurrente asevera que los árbitros indebidamente negaron estas peticiones, ya que no se basaron en razones de equidad o en las causales del artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo sino en que las mismas tenían «un contenido normativo definido en la ley».

Con apoyo en un precedente de julio 19 de 1982, proferido por esta Corporación, del cual no indica radicado, arguye que los árbitros en vez de negar estas peticiones han debido declararse inhibidos por falta de competencia.

(C) Devolución del laudo para que los árbitros le concedan efectos retrospectivos a las disposiciones económicas diferentes a los incrementos salariales

Aquí el impugnante esgrime que por cuenta de la demora imputable a la empresa en sentarse a negociar y solucionar el conflicto colectivo, resulta «*abiertamente inequitativo que el Tribunal de Arbitramento solo haya reconocido el pago retrospectivo de los incrementos salariales, y que no haya diseñado ninguna fórmula en relación con los demás derechos supralegales con contenido económico*».

Especifica que es consciente de la línea jurisprudencial de la Sala en cuanto solo ha aceptado conceder efectos retrospectivos a los incrementos salariales, sin embargo, aduce que «*este es un caso excepcionalísimo, habida consideración del prolongado periodo transcurrido desde la presentación del pliego (14 de febrero de 2014) hasta la expedición del laudo arbitral (21 de marzo de 2018): 49 meses*». Lapso que, asegura, se explica por la obstinada conducta de la empresa de negarse a iniciar conversaciones, lo cual solo hizo hasta cuando quedó ejecutoriada la multa impuesta en su contra por el Ministerio del Trabajo. Añade que también la compañía, luego de culminada la etapa de arreglo directo, «*se opuso a la convocatoria del Tribunal de Arbitramento, acudiendo a los recursos tarifados por la Ley*».

En consonancia con ello, afirma que si la

retrospectividad del salario tiene como fin corregir el desequilibrio económico que eventualmente puedan sufrir los trabajadores con la prolongación del conflicto colectivo, la misma razón le cabe a otros beneficios económicos, con mayor razón si se tiene en cuenta que los trabajadores no afiliados a la USO «*si han venido recibiendo incrementos desde febrero de 2014 hasta la fecha, incrementos de los cuales han sido marginados los asociados a la USO, con el argumento de que hay que esperar la decisión del Laudo Arbitral, que apenas acaba de producirse, y en la cual de manera inequitativa no se consagró ninguna clase de mecanismo que permita el incremento de las cláusulas con contenido económico distintas al salario, para el periodo febrero de 2014 a marzo de 2018».*

III. CONSIDERACIONES

Metodología de la sentencia

Para dar una respuesta satisfactoria al recurso, la Sala estima conveniente, a modo de introducción, recabar en torno a tres temas de la institución arbitral: el alcance de la función arbitral en los conflictos colectivos de interés, la noción de equidad y los límites sustanciales al arbitramento.

Con base en este análisis, la Sala resolverá, en primer lugar la petición de anulación parcial; en segundo lugar la solicitud de devolución del expediente frente a las peticiones

2, 3, 4, 6, 10, 21, 22, 2,3 24, 25, 26, 28, 29, 33 y 56, y por último la petición en igual sentido para que el Tribunal le dé efectos retrospectivos a todas las disposiciones económicas del laudo distintas a las salariales.

1. Acerca de los conflictos de interés, la equidad y los límites al arbitramento

1.1 La función de los árbitros en los conflictos colectivos de interés o económico.

Un conflicto colectivo de interés se suscita por diferencias relativas a la determinación de derechos y obligaciones futuras. No surge por tanto de un diferendo acerca de un derecho existente, como ocurre con el conflicto jurídico, sino del interés de una de las partes de crear dicho derecho, plasmándolo en un convenio colectivo, y el interés de la otra parte de no hacerlo¹. En este orden, el conflicto de interés procura la creación, modificación o supresión de normas jurídicas laborales y, por ello, tiene una finalidad creadora o legislante.

Usualmente estos conflictos suelen ser conocidos como «económicos» debido a que un alto porcentaje de los temas discutidos tienen un impacto en los costos de mano de obra o representan un mejoramiento monetario de los trabajadores, empero, no siempre es así, dado que a la par de los beneficios y auxilios traducibles en cifras, también

¹ OIT, *Guía sobre la legislación del trabajo*,
<http://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm>

existen otro tipo de pretensiones que solo indirectamente podrían tener un efecto económico. Tal es el caso de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, formación profesional, diálogo, medidas de no represalias, procedimientos sancionatorios, etc.

El anterior contexto es necesario para comprender la función de los árbitros, pues esta no se agota en la fijación de cláusulas de contenido monetario, como podría pensarse. Su labor estriba en la resolución completa del conflicto, premisa que lleva inmersa el análisis integral de las peticiones directa o indirectamente económicas, así como de todas aquellas que fortalezcan los derechos, garantías y acciones tuitivas de los trabajadores o reequilibren su posición.

Todos estos aspectos son parte esencial en el conflicto de interés llamado a ser compuesto por los árbitros, ya que, según se sugirió, el «interés» de los trabajadores en la construcción de modelos laborales empresariales sólidos y cooperativos mediante la negociación colectiva, no siempre es traducible en cifras económicas. Existen otras propuestas incuantificables frente a las condiciones de trabajo y empleo, cuya positivización otorga a los trabajadores el poder de ejercer *nuevos* derechos, facultades o garantías, o son un realce, superación o consolidación de los ya existentes. Naturalmente, la resolución a través del mecanismo arbitral de estos puntos, indeterminables económicamente, es necesaria en clave a zanjar las

diferencias e imprimir paz y estabilidad a las relaciones laborales. Su no solución, por consiguiente, implica la perpetuación del conflicto.

Por estas razones, al ser el conflicto un escenario de debate, puja o divergencia, y el arbitraje uno de los mecanismos alternos de solución, los árbitros deben proveer sobre todos los puntos respecto de los cuales tengan competencia y, en tal sentido, evitar desestimar las peticiones bajo el ligero argumento de estar contenidas en la ley.

Es que si la función por antonomasia de los árbitros es la de hacer efectivas las reivindicaciones y reclamos de los trabajadores, en un clima de justicia social, a través de la creación de un derecho *ex novo* o la complementación de lo que ya existe (CSJ SL5887-2016), el argumento de que un asunto «está en la ley» cae al vacío por su propio peso, debido a que precisamente el ánimo de superar los pisos legales mínimos y avanzar es lo que impulsa la negociación colectiva.

Por último, conviene recordar que la identificación y posterior superación de los derechos preexistentes, no está restringida a las normas individuales de trabajo, pues también abarca las otras dos dimensiones que tradicionalmente componen la legislación social: la colectiva y la seguridad social, cuya concurrencia es indispensable en la identidad del derecho del trabajo.

1.2 La equidad: el rasero determinante en la composición del conflicto

Arriba se indicó que los árbitros están llamados a resolver los conflictos colectivos de interés, supuesto que trasciende la visión netamente económica del conflicto y engloba un amplio espectro de temas relativos al trabajo. Aquí importa precisar lo siguiente: ¿cómo se resuelve el conflicto de interés?, o ¿cuál es el baremo o parámetro con el cual se resuelve?

Precisamente al albergar la negociación colectiva una desinteligencia frente a la determinación de derechos y obligaciones futuras, su resolución no tiene como referente una norma jurídica preexistente. Por ello, la composición del diferendo no puede ser más que en equidad.

La equidad ha sido entendida por la Corte como la *justicia del caso concreto*, esto es la adaptación de «*los principios abstractos contenidos en las normas, a las peculiaridades del supuesto de hecho, para de este modo 'acomodar la ley especial a los diversos negocios que se presenten'*. Como simple sentimiento o conciencia de lo justo, la equidad escapa de las formulaciones de los jueces de derecho, estando reservada la solución de los conflictos que con ella toquen a los jueces llamados de equidad (porque fallan en conciencia), como son los tribunales de arbitramento» (CSJ SL12121-2017, CSJ SL9317-2016).

Para aproximarse a esta justicia en concreto, la Sala ha dicho que los árbitros cuentan con un amplio margen de discrecionalidad que les permite investigar el origen, causa y naturaleza del conflicto, identificar los puntos de desajuste y formarse un juicio de valor fundado en la apreciación racional de los hechos.

A su turno esto significa que los árbitros pueden valerse de múltiples posibilidades, medidas, reglas y alternativas a la hora de componer el conflicto colectivo, a condición de que estas construcciones se fundamenten en raciocinios ecuánimes, satisfagan las expectativas razonables de las partes, garanticen su equilibrio e impriman paz a las relaciones de trabajo, soluciones que deben ser respetadas por la Corte.

Teniendo en cuenta este poder moderador que la ley le atribuye a la justicia arbitral, a la Sala por consiguiente le está vedado determinar si cuantitativa o cualitativamente existían mejores formas de solución del conflicto o imponer su medida exacta de lo que cree justo, pues, de hacerlo, se convertiría en una instancia de juzgamiento adicional al arbitraje.

1.3 Los límites materiales al arbitramento en equidad

Hasta el momento emergen dos conclusiones. Una, el conflicto colectivo de interés engloba un amplio portafolio de

puntos relativos a las condiciones de trabajo y empleo, que pueden no ser cuantificables o estimables económicamente. De allí que sea más apropiado hablar de *conflicto de interés* en vez de económico. Dos, los árbitros resuelven el diferendo en equidad, concepto que si bien es abstracto, al ser confrontado con las circunstancias particulares de las partes, permite el reequilibrio y la composición razonable del conflicto, con altas dosis de sentido común, ecuanimidad y un espíritu de justicia.

Aquí resulta necesario recordar los límites a los arbitrajadores, con la siguiente precisión previa: el baremo de la *equidad* le concede a los árbitros una visión integrada y panorámica del conflicto; le permite solucionarlo con un amplio pero objetivo y racional criterio de justicia, de allí que frente a esta competencia global las eventuales intromisiones o cortapisas al arbitramento sean estrictamente excepcionales.

Sobre esta comprensión general de la institución arbitral, cabe precisar que el único límite material que tienen los árbitros es el de *no afectación de los derechos o facultades de las partes reconocidas en la Constitución Política, las leyes o normas convencionales vigentes*. El otro, consistente en abstenerse de decidir sobre puntos que hayan sido objeto de acuerdo en la etapa de arreglo directo, es un límite competencial.

Ahora bien, frente este límite sustancial o material de

la actividad arbitral, es conveniente señalar que la no lesión de derechos y facultades de las partes se verifica en escenarios en los que la concesión de un derecho o imposición de una obligación, frustra el ejercicio o goce de un derecho subjetivo o facultad de los trabajadores o empleadores de raigambre legal o constitucional. Por lo tanto, la prohibición impuesta a los arbitradores no estriba en si un derecho u obligación está regulado en la ley sino si su consagración es útil o cumple un efecto en la mejora de la situación de los trabajadores y si ello es compatible con el ejercicio de otros derechos y facultades legítimas de las partes reconocidas en el orden jurídico.

2. Petición de anulación parcial y devolución del laudo

2.1 Anulación parcial de los artículos 8 (suministro de alimentación), 16 (auxilio por descanso), 17 (auxilio de permanencia rol diario), 18 (auxilio de campo) y 22 (auxilio para consulta o tratamiento médico) - Facultades de los árbitros en temas salariales

En este punto, le asiste razón al recurrente, habida cuenta que esta Sala ha considerado que los árbitros carecen de competencia para determinar si un beneficio posee o no carácter salarial, en tanto que el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo difiere exclusivamente a las «partes» el ejercicio de esta facultad.

Al respecto, en sentencia CSJ SL, 7 feb. 2002, rad. 18241, reiterada en las providencias CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 48406, CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 53118, CSJ SL, 10 abr. 2013, rad. 57730 se adoctrinó que los árbitros no pueden atribuirse «*la facultad de otorgar naturaleza o no salarial a determinados conceptos extralegales, por cuanto, el artículo 128 del C.S.T., expresamente la difiere a las <partes>*».

Con fundamento en lo anterior se anularan las siguientes expresiones y disposiciones:

- El apartado «*la cual no se considera como salario para ningún efecto, de conformidad con el artículo 15 de la ley (sic) 50 / 90 (ART 128 CST)*» contenido en el artículo 8 (suministro de alimentación).
- El parágrafo 3.º de los artículos 16 (auxilio por descanso) y 17 (auxilio de permanencia rol diario) del laudo.
- El numeral 18.3 del artículo 18 del laudo, del siguiente contenido «18.3. Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal».
- El parágrafo 22.2.2 del artículo 22 del laudo, que señala «**PARÁGRAFO 22.2.2. Este beneficio no**

constituye salario para ningún efecto legal».

2.2 Devolución del laudo frente a las peticiones 2, 3, 4, 6, 10, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 33 y 56.

Como se explicó en líneas precedentes, los árbitros tienen competencia para pronunciarse sobre cualesquiera reivindicaciones en los campos individual, colectivo y de seguridad social, al margen si determinados derechos se encuentran en la ley, pues lo fundamental es que lo reclamado contribuya objetivamente a mejorar la situación de los trabajadores. En otras palabras, el límite sustancial al arbitramento no deriva de la circunstancia de que un derecho u obligación este regulado en una norma jurídica, ya que bien puede suceder que la intención del sindicato sea superarlo o fortalecerlo, sino de si lo reclamado lesionaría un derecho o la facultad reconocida a las partes.

Por lo anterior, en principio, la razón estaría del recurrente. Empero la Sala no accederá a su petición de devolución en tanto que si bien es cierto que los árbitros inapropiadamente señalaron que las peticiones 21, 22, 2,3 24, 25, 26, 28, 29, 33 y 56 tenían «*un contenido normativo definido en la ley*», también lo es que, en últimas, la decisión de los árbitros fue denegatoria.

En reiterada jurisprudencia esta Corporación ha sostenido que la devolución del laudo solo es procedente cuando los árbitros declaran su falta de competencia o se

inhiben de adoptar una decisión, a pesar de tener facultades para pronunciarse de fondo. Significa lo anterior que si la determinación de los árbitros es desestimatoria de los reclamos del pliego, no procede su devolución.

En sentencia de anulación CSJ SL8157-2016, reiterada en la providencia CSJ SL7779-2017, la Sala adoctrinó:

En estas condiciones, de entrada se advierte la improcedencia de la petición del sindicato, pues debido a las competencias regladas de esta Sala, no es posible anular las decisiones desestimatorias del laudo y a continuación dictar fallos de reemplazo o remitir el expediente al tribunal.

Es preciso recordar que la Corte termina su gestión al declarar la anulabilidad o no anulabilidad de las determinaciones del laudo, sin que sea procedente adoptar decisiones subsiguientes a estas; y, adicionalmente, la devolución del expediente al tribunal tiene lugar en aquellos eventos en que existe una omisión de los árbitros en la resolución de algunos puntos que debieron ser objeto de pronunciamiento o cuando el laudo contiene decisiones inhibitorias, razón por la cual, el debate no se sitúa en el ámbito de la validez de las decisiones arbitrales, sino de la competencia de la justicia arbitral para solucionar determinadas cuestiones.

Es más, teniendo en cuenta que la decisión de los árbitros fue expresamente desestimatoria de lo pedido en el pliego –a excepción del art. 13-, no existe un objeto anulable, es decir, una disposición o un texto normativo retirable del ordenamiento jurídico. Ahora, si en gracia de discusión se dijera que el objeto anulable es precisamente la decisión de los árbitros de negar las peticiones del pliego, ello a nada conduciría, pues de todas formas la Corte no podría entrar a emitir una decisión de reemplazo como tampoco a devolver el expediente al tribunal.

Por lo anterior, si bien los árbitros tienen competencia para pronunciarse sobre pedimentos relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo, y en ello tiene razón el impugnante, en este caso particular la Sala no accederá a la

devolución del laudo en tanto que, sin duda, la decisión de los jueces arbitrales fue denegatoria.

Finalmente, no está por demás recordar, específicamente frente a los pedimentos 2 (finalidad), 3 (principio de favorabilidad), 4 (derecho de asociación), 6 (cuotas sindicales) y 10 (aplicación de decretos 0284 de 1957 con su Resolución Reglamentaria 0644 de 1959), que su incorporación o no es inane o, por decirlo de otra manera, no son elementos transformadores de las relaciones laborales sino una simple repetición vacua de lo que ya está en la Constitución y ley.

En sentencia CSJ SL718-2013, reiterada en la providencia CSJ SL61911-2014, esta Sala sostuvo que la falta de inclusión en el texto del laudo de un principio del derecho del trabajo no es impugnable en anulación, como tampoco lo sería su expresa incorporación. En ambos casos su devolución o anulación carecería de efecto práctico, en tanto que el ejercicio de los derechos cuya fuente normativa es la Constitución o la ley, no está supeditado a su consagración en el laudo.

2.3 Devolución del laudo para que le otorgue efectos retrospectivos a las disposiciones económicas diferentes a los incrementos salariales

Esta Sala de la Corte ha sostenido al respecto que los laudos arbitrales tienen efectos hacia el futuro y que, solo

eventualmente, con el ánimo de corregir algún desequilibrio económico, los árbitros pueden otorgarle un «efecto retrospectivo» a sus disposiciones salariales. Ha entendido esta Corporación que esa medida se amolda perfectamente a la función primordial del Tribunal de encontrar la fórmula que resulte más equitativa para la resolución del conflicto. (CSJ SL, 26 jul 2011, rad. 50469; CSJ SL12303-2016).

La Corte también ha concebido que el propósito de esos *efectos retrospectivos* de la decisión de los árbitros está dado en corregir eventuales desequilibrios, generados por la prolongación del conflicto colectivo y, con ello, *alcanzar periodos en los que no se materializa algún ajuste salarial* por el vacío que se produce entre la vigencia de una y otra convención colectiva de trabajo. Tal cuestión, se ha recalcado, debe ser definida autónomamente por cada tribunal de arbitramento, de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso y, por lo mismo, no es de obligatoria observancia.

En el *sub examine* el recurrente reclama la concesión de efectos retrospectivos respecto a la totalidad de cláusulas económicas, lo cual no es procedente, ya que, según se explicó, la Corte solo ha admitido la restrospectividad de las cláusulas salariales a fin de resguardar su poder adquisitivo en aquellos casos en que el conflicto se extiende en el tiempo.

Aunque el impugnante intenta bajo un argumento a

29

pari explicar que al igual que los salarios, los beneficios y auxilios reivindicados en el pliego quedan sin vigencia durante el tiempo del conflicto, este planteo no es de recibo, por dos razones: *(i)* a diferencia de los salarios, los cuales preexisten al laudo, los beneficios y auxilios solo cobran vida con el laudo, de manera que su imposición hacia atrás sería una determinación retroactiva, y *(ii)* el incremento salarial retrospectivo es un desarrollo del principio de «*remuneración mínima vital y móvil*» consagrado en el artículo 53 de la Constitución, el cual es un mandato dirigido a los pagos retributivos.

En sentencia CSJ SL, 15 may. 2007, rad. 31381, esta Corporación adoctrinó:

En torno al tema de la causación de los beneficios salariales y prestacionales establecidos por los árbitros, al resolver los conflictos económicos sometidos a su decisión, se encuentra que por regla general el laudo arbitral tiene efectos hacia el futuro, esto es, a partir de la fecha de su expedición, habida consideración que la convención colectiva denunciada rige hasta cuando se firme una nueva o se expida un nuevo laudo que haga sus veces conforme a lo dispuesto en el numeral 2º del artículo 14 del Decreto 616 de 1954 que subrogó el artículo 479 del C. S. del T. No obstante lo anterior es criterio jurisprudencial definido, desde Sentencia de Sala Plena de Casación Laboral de julio 19 de 1982, que la vigencia de los aumentos salariales pueden tener efecto retrospectivo; exégesis que busca corregir el desequilibrio económico que eventualmente puedan sufrir los trabajadores con la prolongación imprevista de la solución del conflicto colectivo, cuando las partes no lleguen a un arreglo directo y queden avocadas a su definición por un tribunal de arbitramento, mediando incluso en algunos casos la huelga. Tesis que halla pleno respaldo en la nueva Constitución Política puesto que ésta (sic) determina la naturaleza vital y por consiguiente móvil de la remuneración salarial.

Esto no significa que los árbitros estén en todos los casos obligados a imponer efectos retrospectivos a los incrementos

salariales que determinen, pues la jurisprudencia entiende que es solo una potestad de la que pueden hacer uso en el supuesto que encuentren las condiciones económicas de la empresa propicias para adoptar tal medida. Además, no está dentro de la esfera de su competencia imprimir tal carácter a las demás garantías económicas que encuentren procedente conceder, pues de acuerdo con la disposición arriba citada su decisión tiene efectos hacia el futuro y sólo excepcionalmente, ha entendido la Sala, es viable que en el laudo arbitral se reconozca retrospectivamente los incrementos salariales, teniendo en cuenta que esta es la contraprestación inmediata y directa por los servicios prestados por los trabajadores, que constituye la base esencial del sustento de su familia o bien solamente el suyo propio.

En consecuencia los árbitros extralimitaron sus facultades al fijar efectos retroactivos al laudo arbitral que expedieron dado que, conforme al numeral segundo del artículo 479 del C. S. del T., en consonancia con el artículo 461 de la misma obra, subrogado por el artículo 19 del Decreto 1818 de 1998, su vigencia comienza a partir del momento en que queda en firme tal decisión, en consecuencia se anulará el parágrafo referido; salvo en lo concerniente a los salarios, respecto de los cuales se dio en el laudo efecto retrospectivo.

Por otra parte, se fundamenta la petición de retrospectividad en que este caso es excepcionalísimo porque la empresa, tozudamente, se abstuvo de iniciar negociaciones, sin embargo en el expediente no obra prueba que respalte esas afirmaciones. Por el contrario, militan a folios 492 a 505 cruces de cartas entre PetroSantander y la USO, de fechas 15 de octubre de 2014 y 5 de mayo de 2015, en la que la primera invita a la segunda organización a participar en una sola mesa de negociación con la agremiación sindical Sintrapetrol.

Por lo demás, este proceder de la empresa no fue caprichoso, en tanto obedeció a una divergencia interpretativa extendida en el país respecto al contenido del Decreto 089 de 2014. En efecto, el argumento para aplazar

la negociación consistió en que esta debía adelantarse bajo la regla de unidad de mesa y comisión integrada con los otros organismos sindicales, lo cual implicaba atender el pliego dentro de los 60 días anteriores a la expiración de la convención colectiva suscrita con Sintrapetrol.

En vista de lo anterior, no se accederá a la petición de devolución del laudo.

Sin costas dado que el recurso fue parcialmente fundado.

IV. DECISIÓN

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 del laudo arbitral proferido el 21 de marzo de 2018 por el Tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el diferendo colectivo que se suscitó entre la **UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO «USO»** y la empresa **PETROSANTANDER (COLOMBIA) INC.** los siguientes proposiciones:

- El apartado «*la cual no se considera como salario para ningún efecto, de conformidad con el artículo 15 de la ley (sic) 50 / 90 (ART 128 CST)*» contenido en el artículo 8 (suministro de alimentación).
- El parágrafo 3.º de los artículos 16 (auxilio por descanso) y 17 (auxilio de permanencia rol diario) del laudo.
- El numeral 18.3 del artículo 18 del laudo, del siguiente contenido «18.3. Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal».
- El parágrafo 22.2.2 del artículo 22 del laudo, que señala «*PARÁGRAFO 22.2.2. Este beneficio no constituye salario para ningún efecto legal*».

SEGUNDO: NO ANULAR las demás disposiciones del laudo.

TERCERO: NO ACCEDER a la devolución del expediente.

CUARTO: Sin costas.

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

M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas, quedó ejecutada la presente providencia, en Bogotá, D.C. 21 AGO. 2018 Hora: 5:00 pm

Secretaria

M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha se dejó ejecutado
Bogotá, D.C. 15 AGO. 2018 Hora: 5:00 pm

SECRETARIA

M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha se dejó ejecutado
Bogotá, D.C. 15 AGO. 2018 Hora: 8:00 am

Secretaria

FERNANDO CASTILLO CADENA

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA *Rod. 80533*

No firma por ausencia justificada
JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

SALVO VOTO PARQUACORTE

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

No firma por ausencia justificada
LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO

Recurrente: Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo «USO»

Opositor: Petrosantander (Colombia) Inc.

Radicación: 80533

Magistrado Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo y Rigoberto Echeverri Bueno

En mi ponencia inicial, propuse un cambio jurisprudencial en el sentido que los árbitros sí tienen competencia para definir si un emolumento es salario o no, a condición de que con esa determinación no contradiga el principio de la primacía de la realidad salarial. Adicionalmente, sugerí la devolución del laudo frente a las peticiones del pliego número 21 (salud ocupacional en Petrosantander Colombia Inc), 22 (salud industrial), 23 (seguridad industrial), 24 (ergonomía), 25 (higiene industrial), 26 (programa de salud ocupacional), 28 (protocolos de vigilancia epidemiológica), 29 (exámenes médicos periódicos), 33 (comité paritario) y 56 (traslado temporal por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional).

No obstante, mi proyecto de sentencia fue derrotado parcialmente en estos dos aspectos, lo cual generó una ponencia compartida. Por consiguiente, en este salvamento mi limitaré a exponer las razones por las cuales considero que la Sala ha debido cambiar su jurisprudencia en el sentido que propuse y a la par acceder a la devolución del laudo frente a las peticiones número 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 33 y 56.

1. Competencia de los árbitros para definir el carácter salarial de ciertos emolumentos laborales

Desde mi punto de vista, considero que los árbitros sí son competentes para otorgarle connotación salarial a los beneficios y auxilios reconocidos, y clarificar cuáles no tienen ese carácter, siempre que el ejercicio de esa facultad no tenga el efecto de privar de incidencia salarial a los pagos que directamente retribuyan el servicio prestado por los trabajadores.

En efecto, los árbitros, en desarrollo de su función de laudar en equidad, pueden examinar y sopesar las peticiones y argumentos de las partes, y, sobre esa base, construir las fórmulas normativas que más se ajusten a las circunstancias particulares del conflicto. Por este motivo, bien pueden asignar incidencia salarial a unos auxilios o beneficios y precisar cuáles no lo tienen. Tal ejercicio de sopesar, mediar y atribuir incidencia salarial a unos conceptos y no a otros, es una clara expresión del principio de equidad y de moderación propio de la justicia arbitral.

Desde luego que ello solo tendrá un límite cuando transgreda el principio de la primacía de la realidad salarial, del cual se desprende un derecho subjetivo de los trabajadores a que sean reputados como salarios todos los emolumentos que retribuyan directamente sus servicios. En otros términos, los árbitros pueden asignar efecto salarial a unos conceptos y a otros no, siempre que en este último caso no se contradiga la realidad de las cosas frente a lo

que por esencia es salario.

Por lo demás, la atribución de incidencia a un concepto que por sus características no tiene esa calidad, indudablemente *es una mejora de la situación económica de los trabajadores (conflicto de interés)*, ya que les permite computar ese factor para efectos prestacionales y de seguridad social. Pero a su vez, los jueces en equidad, al conceder un beneficio o auxilio, bien pueden aclarar que no tiene connotación salarial; ello, no solo es plausible sino que, desde un punto de vista de la paz laboral, es sano porque imprime certeza a las relaciones laborales y evita desacuerdos y litigios suscitados en torno a la interpretación de cláusulas arbitrales.

Así las cosas, desde mi punto de vista, los árbitros (*i*) pueden darle efecto salarial a unos emolumentos que no tienen esa naturaleza, dado que ello entraña un *conflicto de interés*, que al resolverse en tal sentido significaría una mejora salarial para los trabajadores. Así mismo, (*ii*) pueden precisar cuáles beneficios o auxilios están desprovistos de ese carácter, a condición de que esos conceptos no retribuyan directamente los servicios prestados, pues de ser así, se impone el principio de la primacía de la realidad sobre las formas. Dicho más breve: los árbitros pueden decir que es salario un pago que no lo es pero no pueden negar esa naturaleza a un concepto que en esencia es salario.

2. Devolución de las peticiones del pliego número 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 33 y 56

En lo fundamental, la Sala se abstiene de devolver el laudo a los árbitros con el argumento de que la decisión no fue inhibitoria sino desestimatoria. Esto no lo comparto, habida cuenta que la razón central expuesta por el tribunal para negar las peticiones consistió en que esos reclamos tenían «*un contenido normativo definido en la ley*».

Determinación en la cual subyace la idea de una falta de competencia o imposibilidad de pronunciarse por ser un tema regulado en la ley, razón que usualmente es empleada para emitir decisiones inhibitorias. En otros términos, el Tribunal no desestimó esos reclamos con razones sustanciales o de fondo, como lo sería su inequidad manifiesta o una transgresión a los derechos y facultades de las partes, sino en razones formales. De allí que considere que si bien en la parte resolutiva se dispuso negar esos beneficios, lo cierto es que esa decisión, materialmente, es una inhibición.

Al respecto, esta Corporación ha adoctrinado que la inhibición o resolución de fondo de una petición no debe auscultarse siempre en la parte resolutiva, dado que existen casos en los que es posible que formalmente se niegue un reclamo pero materialmente corresponda a una determinación inhibitoria. Por ejemplo, en sentencia CSJ SL8157-2016, frente a un caso de similares contornos fácticos, la Corte sostuvo:

Antes de abordar el análisis de los argumentos del recurrente, vale la pena dejar en claro, que si bien en la parte resolutiva el tribunal de arbitramento negó las peticiones de los arts. 8, 9 y 11, tal determinación es materialmente asimilable a una decisión inhibitoria, en la medida que estuvo precedida del razonamiento conforme al cual, los árbitros carecían de competencia para pronunciarse en torno a esos temas, pues «corresponden a aspectos eminentemente jurídicos o normativos», que «competen más a la composición o negociación directa de las partes, pues constituyen derechos o facultades reconocidas a éstas, tanto en la Constitución, como en normas internacionales y en las leyes del trabajo».

Por lo expuesto, salvo mi voto en estos dos puntos.

Fecha *ut supra*.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada