**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

**Magistrado ponente**

**SL5020-2021**

**Radicación n. 86829**

**Acta 40**

Bogotá, D.C., veinte (20) de octubre de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Sala los recursos de anulación interpuestos por las partes contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento, el 27 de febrero de 2019, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la empresa **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.** y la organización sindical denominada **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE GECOLSA Y DEMÁS EMPRESAS POR RAMA DE ACTIVIDAD DEDICADAS A LA CONSTRUCCIÓN, MINERÍA Y SERVICIOS “SINTRAINDUSTRIA”.**

1. ANTECEDENTES

El 29 de noviembre de 2017, la organización sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de Industria de Gecolsa y demás Empresas por Rama de Actividad dedicadas a la Construcción, Minería y Servicios “Sintraindustria”, presentó al empleador un pliego de peticiones con 35 artículos. La etapa de arreglo directo se surtió, entre el 4 y 29 de diciembre de 2017, tiempo durante el cual las partes no llegaron a un acuerdo, razón por la que, la organización sindical, el 7 de enero de 2018, decidió someter el diferendo laboral a un tribunal de arbitramento, el cual se integró con los árbitros designados por las partes y el tercero nombrado de común acuerdo por dichos componedores.

Posesionados los auxiliares de la justicia, el Tribunal se instaló en Barranquilla, el 22 de enero de 2019, tal como lo dispuso el Ministerio del Trabajo en la resolución n.° 4945 del 14 de noviembre 2018, que ordenó su convocatoria.

El día de la instalación, los árbitros requirieron a los contendientes las pruebas relacionadas con el diferendo y las citó para el 24 de enero de 2019, a efectos de escuchar sus alegaciones.

El Colegiado sesionó los días 22 y 24 de enero, 1º, 20 y 22 de febrero de 2019, para finalmente emitir el laudo arbitral el 27 de febrero de esa misma anualidad, aclarándose que el término para emitir este, vencía el 4 de febrero de 2019, pero antes de esa fecha, se solicitó a las partes prórroga de dicho periodo, habiéndose manifestado expresamente su conformidad.

En el laudo, los árbitros señalaron que tendría una vigencia, a partir de la fecha de expedición y hasta el 27 de febrero de 2021.

Notificada la decisión de los árbitros, el apoderado de la organización sindical presentó solicitud de aclaración, corrección y adición del fallo arbitral, la cual fue resuelta parcialmente favorable, mediante providencia del 8 de abril de 2019; posteriormente, el sindicato interpuso recurso de anulación frente al laudo.

Por su parte, la empresa presentó recurso de anulación contra la decisión inicial, y también respecto del pronunciamiento del Tribunal de Arbitramento a través del cual resolvió sobre la solicitud de aclaración, adición y corrección que hiciera el Sindicato SINTRAINDUSTRIA.

El Tribunal de Arbitramento, mediante auto del 8 de abril de 2019, concedió la anulación interpuesta por la empresa; luego, ante el requerimiento de esta Corte, accedió al presentado por la agremiación sindical.

El 2 de diciembre de 2020, la Sala admitió los referidos recursos y dispuso correr traslado a las partes, para que presentaran la correspondiente réplica, de lo que hizo uso únicamente la empresa dentro del término concedido para el efecto, según constancia secretarial del 2 de febrero del año en curso, la cual obra en el cuaderno de la Corte.

1. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA EMPRESA REALIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.

**Alcance del recurso.**

La alzada de la empresa tiene cinco ejes temáticos, que se concretan en los siguientes puntos: **1)** La solicitud de devolución del laudo al Tribunal por haberse omitido pronunciamiento absoluto sobre la denuncia de la convención que hiciera como empleador; **2)** La anulación de varias de las cláusulas del referido laudo arbitral por haberse extralimitado y fallar extra o ultra *petita*, respecto de las cuales se hace argumentación individual; **3)** La falta de competencia del Tribunal para pronunciarse de algunos artículos; **4)** La Inequidad Manifiesta; y **5)** La imposibilidad de aclaración, corrección y adición del laudo por parte del Tribunal.

Por cuestión de método, se abordará el estudio individualizado de cada uno de estos aspectos.

***1)* Solicitud de devolución del laudo.**

Indicó, que está acreditado en el expediente arbitral, que la empresa recurrente con fundamento en el artículo 479 del CST, modificado por el 14 del Decreto 616/54, presentó y sustentó en tiempo la denuncia empresarial de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, lo cual afirma tiene respaldo en la jurisprudencia nacional, haciendo referencia a las sentencias CC C-1050 de 2001, CSJ SL, 4 mar. 1997, rad. 9697, la cual transcribe en apartes, y la del 31 de marzo de 2004, de la que no relacionó radicación.

Sostuvo, que el Tribunal de Arbitramento omitió de manera absoluta analizar y pronunciarse sobre todos y cada uno de los puntos objeto de denuncia empresarial de la CCT; que ni siquiera se reparó en los fundados motivos del árbitro disidente en la omisión de estudiar esta, quien con argumentos jurídicos recordó a los demás integrantes del Tribunal, que era menester ocuparse no solo de los puntos del pliego de peticiones, sino de los denunciados y sustentados por la empresa.

Con fundamento en lo anterior, solicita que el laudo sea devuelto al Tribunal.

1. CONSIDERACIONES

Sobre el particular, debe indicarse que la Sala ha admitido como válida la denuncia de la convención colectiva de trabajo que lleve a cabo el empleador, siempre y cuando reúna algunas exigencias a saber: ***i)*** *S*e presente por escrito; ***ii)*** Se haga en tiempo oportuno; y ***iii)*** Que sea concreta, específica y sustentada, o en otras palabras, que esta no sea genérica o abstracta.

De igual forma se ha señalado, que es deber del Tribunal de arbitramento pronunciarse sobre la misma, siempre y cuando sus manifestaciones hayan sido discutidas en la etapa de arreglo directo, con la excepción de que, si ello no ocurre, dichos puntos hayan sido coincidentes con las peticiones del sindicato, que al final no fueron acogidas por las partes en la etapa de negociación*.* (CSJ SL1739-2019)

Así, en la providencia CSJ SL17005-2017, reiterada en la CSJ SL1739-2019, sobre el particular se sostuvo:

*[…] frente a la competencia de los tribunales de arbitramento para conocer de los temas denunciados por el empleador, cumple precisar que en principio, está limitada a aquellos que hayan sido objeto de negociación entre las partes y respecto de los cuales no exista acuerdo entre ellas. En otras palabras, la sola denuncia del empleador, sin que las partes hayan agotado la etapa de interlocución directa sobre los planteamientos que ella contiene, impide el sometimiento de los mismos al conocimiento de los árbitros. (Subrayado fuera del texto original).*

*Si la sola denuncia formal habilitara la intervención del tribunal de arbitramento, se estaría privando a las partes del diálogo directo, que en la lógica de la negociación colectiva es el escenario previsto por la ley para que puedan discutir sus diferendos y que debe tener preponderancia frente a los mecanismos de heterocomposición, que son de carácter supletorio. Máxime que la finalidad de la negociación colectiva es que los trabajadores puedan mejorar sus condiciones de trabajo (CSJ SL, 17 mar. 2000, rad. 14010), cualquier rebaja o afectación de los beneficios ya logrados en una convención anterior, merece un previo debate razonado y serio, luego de lo cual, si no hay avenimiento, permita la intervención arbitral.*

*[…]*

*La excepción a esa regla y que habilita a los arbitradores para pronunciarse sobre la denuncia empresarial, se da cuando se trate de temas coincidentes con puntos presentados por el sindicato así no hayan sido objeto de arreglo directo.*

 *En sentencia CSJ SL, 10 abr. 2003, rad. 20837, donde se reiteró la CSJ SL, 8 feb. 1999, rad. 11672, dijo esta Sala de la Corte:*

*De allí que el Tribunal, según lo ha adoctrinado la Sala, y aún en el evento, de que el asunto en controversia haya sido denunciado por el empleador, más no discutido en la etapa de arreglo directo, por renuencia de los representantes sindicales, como acaece en el sub lite, adquiera competencia, por cuanto esa etapa del conflicto colectivo de trabajo, que comprende la autocomposición de éste, supone un juego bilateral de posiciones, argumentaciones, estudio y decisión de los aspectos que son objeto de controversia, y, no resulta lógico, que la Ley admita la denuncia de la convención colectiva de trabajo por el empresario, y la omisión del Sindicato haga nugatorio ese derecho que, en la lógica que gobierna el modelo económico globalizado, impone la renegociación de las nuevas condiciones de trabajo, para que las empresas sean viables económicamente, y de paso, se proteja el empleo. (Subrayado fuera del texto original).*

*En estos términos se corrige el criterio sostenido en la sentencia CSJ SL, 18 abr. 2006, rad. 28770.*

Tal criterio fue reiterado más recientemente en la sentencia CSJ SL3116-2020.

Descendiendo al asunto bajo examen, se observa que la empresa recurrente presentó denuncia parcial de la convención colectiva de trabajo vigente al interior de esa sociedad entre el 1 de diciembre de 2015 y el 30 de noviembre de 2017, la que se llevó a cabo ante el Ministerio del Trabajo el 1 de noviembre de 2017 (fs. 183 a 199); sin embargo, de la prueba documental obrante en el informativo, particularmente de las actas en las que se dejó constancia de haberse surtido la etapa de arregló directo, claramente se observa, que allí se aludió exclusivamente al pliego de peticiones, y fue sobre este que discurrieron las conversaciones de las partes.

En efecto, en el Acta 01 del 4 de diciembre de 2017, se dijo que los negociadores de los hoy contendientes se reunían con el propósito de iniciar las conversaciones en la etapa de arreglo directo «del pliego de peticiones», de acuerdo a lo establecido en el artículo 434 del CST. En similar sentido encontramos el Acta 02 también de la misma fecha de la primera, en donde se plasmó que «En cuanto a la metodología para iniciar la negociación del pliego de peticiones», las partes acuerdan revisar este en forma integral. En el Acta 3 del 22 de diciembre de 2017, se consignó que las partes acordaron «prorrogar las conversaciones de la negociación del pliego de peticiones». Por último, en el -Acta 04 del 29 de diciembre de la misma anualidad, que corresponde a la de cierre, se señaló que no fue posible llegar a fórmulas de arreglo para terminar el «conflicto colectivo derivado de la presentación del pliego de peticiones» (fs. 202, 204, 205 y 207).

En esa medida, la denuncia efectuada por la empresa respecto de las cláusulas «II-3 PAGO DE TIEMPO EXTRA, II-4 VACACIONES PROPORCIONALES, II-5 PRIMA DE VACACIONES Y ANTIGÜEDAD, III-1 SERVICIOS MÉDICOS A LOS TRABAJADORES, III-5 SERVICIO DE INYECTOLOGÍA, IV-7 SERVICIO DE CAFETERÍA, VI-1 ESTABILIDAD E INDEMNIZACIONES, VII-2 ROPA DE TRABAJO, y VIII-2 REUNIONES CON LA GERENCIA GENERAL», de la convención colectiva de trabajo contenidas en el escrito visible a folios 183 a 192, no fueron debatidas ni discutidas en la etapa de arreglo directo por las partes en conflicto; por lo tanto, conforme al criterio jurisprudencial de esta Sala, el Tribunal de Arbitramento no adquirió competencia para pronunciarse sobre estos puntuales aspectos y, por ende, tampoco habría lugar a devolver el laudo respecto de este clausulado.

Ahora bien, frente a las restantes cláusulas denunciadas por la empresa recurrente «I-2 CAMPO DE APLICACIÓN, II-1 SALARIO MÍNIMO, II-7 REMATES, III-8 SERVICIO MÉDICO PARA FAMILIARES, IV-6 ALIMENTACIÓN Y TRANSPORTE EN TIEMPO EXTRA, IV-8 AUXILIO PARA ESTUDIOS DE KINDER TRANSICIÓN Y PRIMARIOS Y AUXILIO PARA ESTUDIOS SECUNDARIOS, , IV-10 AUXILIO PARA ESTUDIO DE LOS TRABAJADORES, VIII-3 FUEROS SINDICALES, VIII-6 APORTES DE LA EMPRESA AL SINDICATO y VIII-7 COMITÉ DE RELACIONES LABORALES Y DEPORTIVAS» (fs. 183 a 192), se advierte que las mismas coinciden con algunas de las contenidas en el pliego de peticiones que presentó el sindicato, y respecto de las cuales sí hubo un pronunciamiento expreso por parte de los árbitros, tal y como fácilmente se desprende del contenido del laudo arbitral.

Se dice lo anterior, por cuanto al revisar dicha decisión, se advierte que en las consideraciones se dijo:

 *«El Tribunal tomó en cuenta, para proferir el laudo, la intervención de la empresa, los documentos allegados, la normatividad vigente en materia laboral y Constitucional, y por analogía lo establecido en otras áreas del derecho, los criterios jurisprudenciales, la competencia de los árbitros y límites legales, y fundamentalmente los principios de Equidad, Igualdad y Razonabilidad»* (f. 574).

Conforme a ello, no puede sostenerse que se omitió el análisis de los puntos denunciados por la empresa y que concuerdan con el pliego de peticiones elevados por el sindicato, pues, por el contrario, de las consideraciones, se desprende que se tuvieron en cuenta los argumentos de la empleadora, sin que por el solo hecho de no haberle sido favorable lo decidido sobre cada punto en particular, signifique que se haya excluido o soslayado en el fallo arbitral.

De otra parte, cabe agregar, que si bien los árbitros tienen la obligación de analizar los puntos de la convención colectiva objeto de denuncia por parte de la empresa, que hayan sido objeto de debate en la etapa de arreglo directo, o de aquellos que coincidan con los del pliego de peticiones que presenta la agremiación sindical, ello en manera alguna puede significar que el Tribunal pueda reducir los beneficios contenidos en la convención colectiva que regía al interior de la sociedad convocada al juicio al momento de iniciarse el conflicto colectivo que da lugar a ese trámite arbitral, pues a más de ser contradictorio, conllevaría al desconocimiento del mínimo derechos que estos ya tenían adquiridos.

Lo anterior, por cuanto la denuncia del instrumento extralegal, tiene como objetivo que este acuerdo no se prorrogue y que debe ser renegociado, pero no tiene la connotación de un pliego de peticiones, lo cual, conforme a la ley, solo es una potestad atribuida o permitida para la organización sindical (art. 376 CST), que es de donde emana o emerge el conflicto colectivo, dando paso a la negociación, y traza el camino para esta.

Al respecto, cabe citar la sentencia CSJ SL3350-2020, en la que se sostuvo:

*Este planteamiento, sencillo, logra armonizar la normativa constitucional atrás enunciada, los Convenios de la OIT y las normas del Código Sustantivo del Trabajo y no huelga decirlo, el sentido común, en tanto que de manera razonable determina que el faro que ilumina el camino de la negociación colectiva desde la perspectiva de las organizaciones sindicales no es otro que el pliego de peticiones, dado el rol principal que se le ha adjudicado como activador del conflicto y la titularidad que los trabajadores tienen para plantearlo. La denuncia de la Convención Colectiva impide su prórroga y manifiesta la intención de renegociarla.*

*Así lo expresó también la Corte Constitucional en la providencia que estudió la constitucionalidad de los artículos 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo (CC C-1050-2001):*

*Considera la Corte que la anterior perspectiva institucional responde a una visión que se toma en serio los derechos, libertades, intereses, pero también los deberes y las obligaciones de las personas. A partir de esta perspectiva, además del respeto de las competencias públicas y de las facultades privadas en la regulación de las relaciones de trabajo – tema neurálgico para cualquier sociedad constituida en Estado democrático y social de derecho –, es necesario armonizar los derechos en pugna, de forma que se maximice su realización sin con ello sacrificar unos u otros como precio de la lucha ideológica, sin duda legítima en una democracia pluralista, pero que no determina el significado de una Constitución nacida del consenso sobre las decisiones políticas fundamentales que deben ser respetadas por todos, cualquiera sea su postura ideológica, mientras la Constitución no sea modificada por los procedimientos en ella establecidos. El derecho colectivo del trabajo está llamado a interpretarse a la luz del principio de armonización concreta [9] de derechos e intereses constitucionales en las relaciones entre trabajadores y patronos. El ejercicio de dichos derechos e intereses no puede, en consecuencia, significar la anulación de otros que le sean contrarios, mas (sic) aun cuando* *es finalidad constitucional promover la solución pacífica de los conflictos colectivos del trabajo (art. 55 inc. 2º C.P.). Este principio de hermenéutica constitucional se aplica en toda su amplitud en el ámbito del derecho colectivo del trabajo y guía el análisis de constitucionalidad de las normas demandadas.*

*Ahora bien, referido al tema de los efectos de la denuncia de la convención colectiva por parte del empleador, se tiene que la armonización concreta de los derechos e intereses de las partes lleva a reconocer que el empleador tiene la facultad de manifestar su rechazo a la continuidad de la convención colectiva mediante su denuncia, pero sin que ello pueda ser entendido como rompimiento de la paz laboral, como iniciación del conflicto colectivo o como la presentación de un pliego de peticiones, potestad reservada por legislación vigente a los trabajadores. El ejercicio de la facultad de denuncia por el empleador no puede llegar al extremo de negar el carácter protector de los derechos de los trabajadores que sin ser el único, como se verá posteriormente, sí es propio de la convención colectiva de trabajo. La denuncia de la convención colectiva tiene el efecto de manifestar la intención de renegociar la convención colectiva, porque se está inconforme con la vigente.*

*En consecuencia, los efectos de la denuncia de la convención colectiva por parte del empleador se entienden, en relación con los cargos de la demanda y la norma demandada, limitados a la manifestación unilateral de desacuerdo sobre su continuidad, siendo los trabajadores quienes determinan si dan inicio al conflicto colectivo mediante la presentación del respectivo pliego de peticiones. (Subrayas de la Sala)*

 Por lo expuesto, no se accederá a la devolución del laudo que hace la empresa.

***2) Denuncia de las Cláusulas del Laudo por haberse* extralimitado y fallar extra o ultra*.***

La sociedad recurrente, sostuvo que el Tribunal incurrió en una «incompetencia» por concesiones extra y/o ultra petita, puesto que concedieron una muy variada gama de peticiones, que si bien hicieron parte del pliego, se otorgaron más allá de lo contenido en este, sin que sean competentes los árbitros para rebasar los límites respecto de la cuantificación de los beneficios solicitados, como lo ha dicho esta Corte, trayendo a colación la sentencia del 19 de julio de 1982, de la que no indicó radicación y la CSJ SL7078-2016.

Los artículos que se denuncian fueron proferidos en el laudo arbitral de manera extra y/o ultra petita, son los siguientes:

**2.1. Salario Mínimo (artículo Tercero). Aumento de Salarios Artículo (Cuarto)**

Expresó la impugnante, que los árbitros concedieron, sin competencia uno salario mínimo y unos aumentos salariales de manera extra y ultra petita, por cuanto en el pliego de peticiones, en este punto se pidió, como salario para el 2017, la suma de $849.281 y para el 2018, un incremento del 3%, a esa cuantía, sobre el ajuste del IPC.

Agregó, que en el trámite arbitral se demostró que la empresa para el 2018, había concedido aumentos unilaterales para el 2018 de un 4.09% y para el 2019 de un 3.18%; que sobre este punto, el laudo concedió, sin que fuera solicitado *«para el 2019 un salario mínimo de $962.200 y un incremento, tampoco solicitado en el pliego de peticiones, del 0,5% adicionales al IPC consolidado del 2019, para el 2020».*

**2.2. Servicio Médico** **para Familiares (Artículo noveno)**.

Afirmó la censura, que en el laudo se incurrió en el igual vicio de falta de competencia, por cuanto se falló de manera ultra *petita* respecto de lo pedido en el pliego, detallando lo siguiente:

**a)** En el ítem *«“Drogas”»* (literal C, numeral 1 de la Cláusula, solicitada a partir de la vigencia del laudo, se solicitó que la empresa auxiliará hasta con la suma de $56.829, mientras que lo concedido fue de $57.600; **b)** para *«“exámenes de laboratorio”»,* el laudo concedió un reembolso de hasta $37.150, cuando el pliego pedía $36.653; **c)** para *«“exámenes de Rayos X”»*, el laudo reconoció $42.720, y el pliego solicitó $42.148; **d)** Para Auxilios Hospitalarios y Quirúrgicos para familiares el Laudo concedió $140.970 y el pliego se refirió a $139.083, diarios hasta por ciento veinte (120) días de hospitalización; **e)** Para Servicios Hospitalarios con hospitalización hasta por sesenta (60) días hasta el Laudo otorgó $1.197.157 y el Pliego solicitaba $1.072.246; y **f)** Para Hospitalización de sesenta y un (61) hasta ciento veinte (120) días el Laudo concedió hasta $1.901.314 y el pliego se refería a $1.875.871.

Añadió, que por honorarios médicos para cada tipo de intervención, según los siguientes nueve (9) grupos, de acuerdo con la clasificación hecha por las Compañías Aseguradoras en las Pólizas de Hospitalización y Cirugía, así:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Grupo I | Hasta $441.074 | el Pliego pedía $435.179 |
| Grupo II  | Hasta $567.101 | el Pliego pedía $559.512 |
| Grupo III | Hasta $724.621 | el Pliego pedía $714.924 |
| Grupo IV | Hasta $1.008.167 | el Pliego pedía $994.660 |
| Grupo V | Hasta $1.417.743 | el Pliego pedía $1.398.770 |
| Grupo VI | Hasta $1.764.308 | el Pliego pedía $1.740.698 |
| Grupo VII | Hasta $2.259.587 | el Pliego pedía $2.229.350 |
| Grupo VIII | Hasta $2.643.071 | el Pliego pedía $2.607.701 |
| Grupo IX o superior | Hasta $3.150.549 | el Pliego pedía $3.108.338 |

Sostuvo, que en el Parágrafo de este artículo se concedieron ajustes de cada rubro, no solicitados en el pliego, para el año 2019, respecto de los valores establecidos en los numerales 1, 2 y 3 en un porcentaje igual al IPC para doce meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre de esa misma anualidad, más uno punto veinticinco (1,25%), excediendo su competencia como ya se ha dicho.

De igual forma, el Laudo concedió, a) para *«"Visitas Médicas"»*, en caso de intervención hasta tres (3) visitas hasta por $98.671, mientras que el pliego solicitaba $97.351 en cada una, lo que hace un total concedido en el Laudo de hasta $296.013 y el total solicitado en el Pliego era hasta de $292.053; b) en caso de tratamientos hasta diez (10) visitas el Laudo concedió hasta $98.671, mientras que el pliego pedía $97.351 cada una, lo que hace un total concedido en el Laudo de $986.710, y el total pedido era de $973.510.

Agregó, que también se previó un incremento de los anteriores valores para el segundo año de vigencia del laudo arbitral, un porcentaje igual al IPC para doce meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del 2019, más 1,25%, no solicitado en ningún aparte del pliego de peticiones.

Que, para *«"Pequeña cirugía"»,* el Laudo otorgó hasta $630.111, mientras que el petitorio sindical solicitaba $621.678; para *«"Exámenes de Diagnóstico"»*, se reconocieron para cada tipo de examen según los cuatro (4) grupos, de acuerdo con la clasificación hecha por las Compañías Aseguradoras en las Pólizas de Hospitalización y Cirugía, así:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Grupo I | Hasta $1.023.116 | el Pliego pedía $1.009.425 |
| Grupo II  | Hasta $1.275.853 | el Pliego pedía $1.258.779 |
| Grupo III | Hasta $1.590.222 | el Pliego pedía $1.568.941 |
| Grupo IV o superior | Hasta $2.157.316 | el Pliego pedía $2.128.447 |

De otra parte, dijo, que el Parágrafo I del Laudo previó que los valores establecidos en los numerales 5 y 6, serán incrementados para el segundo año de vigencia del presente Laudo Arbitral en un Porcentaje igual al IPC para doce meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre de 2019, más 1,25%, que tampoco fueron solicitados.

**2.3. Regalo De Bodas Y Permisos Remunerados. (Artículo Décimo), Prima de Maternidad y Permiso Remunerado (Artículo Décimo Primero), Permisos y Auxilio Para Atender Muerte de Familiares (Artículo Décimo Segundo), Auxilio de Alimentación y Transporte en tiempo Extra (Artículo Décimo Tercero), Auxilio Para Estudio De Kínder, Transición y Primarios y Auxilios Secundarios (Artículo Décimo Cuarto), Auxilio Para Estudios Universitarios (Artículo Décimo Quinto), Auxilio Para Estudios de los Trabajadores (Artículo Décimo Sexto), Fondo de préstamos de vivienda (artículo Décimo Octavo), Pignoración de cesantías, (Artículo Vigésimo segundo), Traslados transitorios (Artículo Vigésimo Cuarto) y Aportes de la empresa al sindicato (Artículo vigésimo noveno).**

Respecto de este clausulado, en forma general, lo que discute la empresa impugnante, es que el Tribunal concedió en el laudo valores extra o ultra *petita*, sin competencia para ello, y que se fijó, en algunos casos, un incremento porcentual para el 2019, que tampoco fue solicitado en el pliego.

Todo lo anterior, se puede resumir de manera pormenorizada en el siguiente cuadro:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Artículo del laudo y beneficio** | **Monto solicitado en el pliego de peticiones** | **Monto otorgado en el fallo arbitral** |
| Regalo De Bodas Y Permisos Remunerados. (Artículo Décimo). | $299.457Incremento del 3% | $303.518IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento. |
| Prima de Maternidad y Permiso Remunerado (Artículo Décimo Primero) | $269.513Incremento del 3% | $273.168IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |
| Permisos y Auxilio Para Atender Muerte de Familiares (Artículo Décimo Segundo) | muerte del trabajador, la esposa, hijo o padres $3.658.005, $2.793.246, $1.504.044 y $1.738.557, respectivamente.Incremento del 3% | $3.707.621, $2.831.132, $1.524.444 y $1.762.138, respectivamente. IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |
| Auxilio de Alimentación y Transporte en tiempo Extra (Artículo Décimo Tercero) | a. Por labor en tiempo extra hasta por dos (2) horas en días lunes a viernes $15.070.b. Por labor en tiempo extra superior a dos (2) horas en lunes a viernes, $27.989.c. Por labor en sábados o festivos $28.424.Incremento del 3% | a. $15.275b. $28.368c. $28.810.IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |
| Auxilio Para Estudio De Kínder, Transición Y Primarios Y Auxilios Secundarios (Artículo Décimo Cuarto) | Kínder Transición y Primarios, Becas por $400.001.Estudios secundarios $732,470Incremento del 3% | $405.426 y $742.405, respectivamente.IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |
| Auxilio Para Estudios Universitarios (Artículo Décimo Quinto). | $1.580.595Incremento del 3% | $1.602.034.IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |
| Auxilio Para Estudios de los Trabajadores (Artículo Décimo Sexto).  | para estudio de Bachillerato $606.879, de idioma inglés $2.070.791, carreras afines a las labores de la empresa $1505.512, y por estudios universitarios y carreras intermedias no afines con las labores en la empresa $1.038.443.Incremento del 3% | $615.111, $2.098.878, $1.525.932, 1.052.528.IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |
| Fondo de préstamos de vivienda (artículo Décimo Octavo | $211.722.325Incremento del 3% | $214.594.000IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |
| Pignoración de cesantías. (Artículo Vigésimo segundo). | Se pidió para créditos por valor de $13.210.797Incremento del 3% | $13.389.082IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |
| Traslados transitorios (Artículo Vigésimo Cuarto) | Bonificación del 10% de su salario en forma adicional para trabajadores con salarios inferiores a $$2.737.397Incremento del 3% | $2.774.526IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |
| Aportes de la empresa al sindicato (Artículo vigésimo noveno) | b. $8.011.115c. $8.011.115Incremento del 3% | b. $8.119.774c. $8.119.774.IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |

**2.4.Valor de los Créditos (artículo Vigésimo).**

En este punto, manifestó que se hicieron concesiones ultra *petita*; que para compra, cambio o renovación de vivienda o pago de hipoteca se solicitó $33.415.548, y los árbitros concedieron $33.868.781; para construcción de vivienda se reclamó $21.758.984, y se otorgó $22.054.102; para compra lote se pidió $13.210.797, y se dispuso $13.389.982; y para mejoras locativas se pretendió $13.210.797, concediéndose $13.389.082.

**2.5.** **Intereses (Artículo vigésimo primero),**

Sobre este particular, la empresa dijo que mientras el sindicato solicitó suprimir el capítulo de los intereses, los componedores resolvieron disminuir del 8% existente al 6%, además de que *«se decidió contra derecho suprimir la tasa diferencial y superior de intereses que existía para quienes se retiraran de la empresa».*

Conforme a lo anterior, considera que se contrarió la jurisprudencia de la Sala, que enmarca este capítulo del recurso, y de igual forma, se transgredió la competencia del Tribunal, por cuanto no puede imponer los intereses que puede cobrar un empleador, pues ello implica un acto de disposición de un dinero propiedad de la sociedad, citando para ello la sentencia CSJ SL17551-2016.

**2.6. Garantías. (Artículo Vigésimo Tercero)**

En lo atinente a este artículo, la empresa sostuvo que en el Laudo previó que se requerirá garantía hipotecaria cuando el valor del crédito exceda de $13.389.082, mientras que para este evento el pliego pedía que el valor fuera de $13.210.797. En tratándose de garantías personales, el Laudo lo exigió para créditos de hasta $13.389.082, mientras que el pliego a este efecto, aludía a $13.210.797.

Señaló además, que el laudo previó que *«la empresa y el trabajador pagarán en la misma proporción el valor de los gastos notariales y de registro en que éste incurra por hacer hipoteca a favor de la empresa; así como, por el levantamiento de esta, siendo que los gastos de registro están determinados en la ley a favor del dueño* *del predio»*, por lo que considera que se modificó una regla legal.

1. CONSIDERACIONES

Aun cuando se advierte que la empresa impugnante alude a la falta de competencia del Tribunal de arbitramento, del desarrollo de su acusación se evidencia que su distanciamiento con el laudo, radica en la transgresión al principio de congruencia, al fallar en forma extra o ultra *petita;* por lo tanto, bajo ese entendido la Sala procede a resolver el recurso.

Por fundamentarse en aspectos similares por no decir iguales, esto es, que se profirió una decisión de manera extra o ultra petita, la Sala aborda el estudio analizando este aspecto de manera general, conforme a la jurisprudencia de la Corporación y, luego, emitirá los argumentos particulares frente al articulado, en la misma forma en que se relacionó en los ítems anteriores al historiarse el recurso de la empresa.

En síntesis, de lo que se duele la impugnante frente a estas cláusulas, es que el Tribunal otorgó beneficios superiores a los pedidos en el pliego de peticiones, de manera extra y/o ultra petita, razón por la cual considera que se excedió en su competencia, pretendiendo que con fundamento en ello se anulen estos artículos.

Lo primero que hay que decir, es que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 458 del CST, la competencia de los árbitros consiste en resolver sobre aquellos puntos en los cuales las partes no lograron acuerdo en la etapa de arreglo directo y, por tanto, su competencia y obligación ineludible se contrae a desatar y agotar el objeto de su convocatoria.

Ahora bien, debe señalarse que esta Sala de la Corte, ha sostenido de manera reiterada y pacífica que por naturaleza, los árbitros deben respetar el principio de congruencia, en relación con las aspiraciones o reclamaciones contenidas en el pliego de peticiones; así, en la sentencia CSJ SL4354-2019, que rememoró lo sostenido en la CSJ SL, 1 jun. 2005, rad. 25583, reiterada en CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501, CSJ SL7078-20146, CSJ SL12506-2016, entre muchas otras, se sostuvo:

*[…] el arbitramento debe respetar el principio de congruencia (C. de P.C. art. 672-8 y 9) en su triple implicación: a) Absteniéndose de resolver en puntos no sujetos a su decisión, b) Considerándose imposibilitado para conceder ultra petita, es decir más de lo pedido; y C) Decidiendo todos los puntos planteados> (Sentencia de la Sala Plena Laboral del 19 de julio de 1982. Gaceta Judicial No. 2410)”.*

Además, ha señalado esta corporación que si el Tribunal *«…excedió los linderos del diferendo que debía dirimir, por ejemplo, al proferir el laudo por fuera o más allá de lo pedido –extra o ultra petita-, acontece que la resolución de la Corte no sería otra que anularla, pero no podría reemplazarla como tampoco devolverla para que los árbitros adopten otra determinación…»* (CSJ SL12121-2017, CSJ SL334-2019). Ver también las sentencias CSJ SL17739-2015, CSJ SL12506-2016, CSJ SL3153-2017, CSJ SL8827-2017, CSJ SL819-2018.

Dicho criterio fue reiterado más recientemente, en las sentencias CSJ SL1573-2021 y CSJ SL2008-2021, última en la que se precisó:

*[…] la Sala ha adoctrinado que si bien los árbitros deben pronunciarse sobre todos los puntos del pliego que no fueron objeto de arreglo directo, ello no significa que tengan que concederlos en los mismos términos en que fueron propuestos, pero sí respetando el referido principio de congruencia y los límites de las facultades ultra y extra petita (CSJ SL10918-2016, CSJ SL1971-2019 y CSJ SL3056-2020). (subrayado fuera del texto original).*

De lo dicho, se colige que en aquellos eventos en los que se otorga un beneficio en términos diferentes a los solicitados en el pliego excediendo el límite de lo pedido, configura un fallo extra y ultra *petita* y, por ende, violatorio del principio de congruencia.

Hechas las anteriores precisiones y consideraciones generales, y descendiendo al asunto bajo examen, se procede al análisis particular de las diferentes cláusulas, como sigue:

**2.1. Salario Mínimo (artículo Tercero). Aumento de Salarios Artículo (Cuarto)**

En el pliego de peticiones, el sindicato solicitó:

*II.1 SALARIO MÍNIMO.*

*Sustituir “dos mil quince (2015)” por: dos mil diecisiete (2017), sustituir “$742.090 por ochocientos cuarenta y nueve mil doscientos ochenta y un pesos ($849.281), sustituir: “dos mil dieciséis (2016)” por dos mil dieciocho (2018), sustituir: “dos mil dieciséis (2016)” por dos mil dieciocho (2018) (sic) y sustituir: “cero punto cinco (0,5%)” por: tres (3%).*

*II.2 AUMENTO DE SALARIO*

1. *Sustituir: "dos mil quince (2015)" por: dos mil diecisiete (2017), sustituir: "dos mil quince (2015)" por: dos mil diecisiete (2017).*
2. *Inciso primero, sustituir: "dos mil dieciséis (2016))" por: dos mil dieciocho (2018)'.* *sustituir: "cero punto cinco (0,5%)" por: tres (3%) y sustituir: "dos mil dieciséis (2016)" por: dos mil dieciocho (2018).*

En el laudo arbitral el Tribunal frente a estos dos puntos resolvió:

*Artículo tercero: SALARIO MÍNIMO.*

*La Empresa garantiza un salario mínimo de enganche a partir de la expedición del presenta Laudo Arbitral, igual a $962.200. Para el segundo año de vigencia del Laudo y a partir del 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) la mencionada suma será incrementada en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC), para doce (12) meses certificado por el DANE al 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019), más cero punto cinco (0,5%) por ciento.*

***Artículo cuarto: AUMENTO DE SALARIO****.*

*La Empresa concederá al personal sindicalizado y al cotizante, los siguientes aumentos de salarios:*

*Para el año 2018, la diferencia resultante entre el 4.09% ya aplicado y el 5.12% que fue el porcentaje reconocido al personal cobijado por la política de beneficios.* 

*Para el año 2019, la diferencia resultante entre el 3.18% ya aplicado y el 3.77% que fue el porcentaje reconocido al personal cobijado por la política de beneficios.*

*Para el año 2020, el monto del salario devengado a diciembre 31 de 2019, adicionado en el IPC nacional acumulado a diciembre 31 de 2019 certificado por el DANE.*

*Para el período enero 10 de 2021 a febrero 27 de 2021, el monto del salario devengado a diciembre 31 de 2020, adicionado en el IPC nacional acumulado a diciembre 31 de 2020 certificado por el DANE, y en todo caso no inferior a lo que se aplique a la política de beneficios extralegales, vigente al momento del aumento*

Respecto del aumento de salarios, en las consideraciones del fallo, los árbitros dijeron: *«Por unanimidad se decide, tomando en cuenta los aumentos salariales ya aplicados por la empresa unilateralmente, fijar un aumento salarial en el salario a regir en 2018, 2019 y hasta febrero de 2021»* (f. 568).

En virtud de la solicitud de aclaración, corrección y adición del laudo arbitral que hizo la agremiación sindical, el Tribunal mediante providencia del 8 de abril de 2019, accedió a dicha petición, por lo que dichas cláusulas quedaron redactadas de la siguiente manera:

***Artículo tercero: SALARIO MÍNIMO****. La Empresa garantiza un salario mínimo de enganche a partir de la expedición del presente Laudo Arbitral, igual a $962.200 Y hasta el 27 de febrero del año 2020. A partir del 28 de febrero de 2020 y hasta el 27 de febrero de 2021, la mencionada suma será incrementada en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC), para doce (12) meses certificado por el DANE, más cero punto cinco (0,5%) por ciento.*

***Artículo cuarto: AUMENTO DE SALARIO****. La Empresa concederá al personal sindicalizado y al cotizante, los siguientes aumentos de salarios:*

* *A partir del 01 de enero de 2018, la diferencia resultante entre el 4.09% ya aplicado y el 5.12% que fue el porcentaje reconocido al personal cobijado por la política de beneficios*
* *A partir del 01 de enero de 2019, la diferencia resultante entre el 3.18% ya aplicado y el 3.77% que fue el porcentaje reconocido al personal cobijado por la política de beneficios.*
* *Para el año 2020, el monto del salario devengado a diciembre 31 de 2019, adicionado en el IPC nacional acumulado a diciembre 31 de 2019 certificado por el DANE.*
* *Para el período enero 10 de 2021 a febrero 27 de 2021, el monto del salario devengado a diciembre 31 de 2020, adicionado en el IPC nacional acumulado a diciembre 31 de 2020 certificado por el DANE, y en todo caso no inferior a lo que se aplique a la política de beneficios extralegales, vigente al momento del aumento.*
* *Para el segundo año de vigencia del Laudo Arbitral) la empresa concederá un aumento de salario equivalente al 1,25%.*

Acorde con lo anterior, fácilmente se advierte que el Tribunal fijó un salario mínimo de enganche a partir de la vigencia del laudo arbitral, esto es, 27 de febrero de 2019, de $962.200 y hasta el 27 de febrero de 2020, que es superior al solicitado en el pliego de peticiones por parte de la agremiación sindical donde se pretendió para 2018, la suma de $849.281, lo que significa que falló de manera ultra *petita* como efectivamente lo aduce la compañía recurrente, lo cual no le está permitido, tal y como jurisprudencialmente le tiene asentado esta Sala, **razón por la cual habrá de anularse esta cláusula.**

Frente al aumento de salarios, se advierte que el Tribunal para su fijación tuvo en cuenta los incrementos que de manera unilateral había otorgado la empresa, como expresamente se dijo en las consideraciones del laudo arbitral (f. 568), y sobre estos, dispuso el pago de una diferencia a reconocer en los años 2018 y 2019, que equivale al 1,03% y 0,59, respectivamente, lo que es inferior al 3% que se pretendió en el pliego, sin que se evidencie que haya fallado de manera ultra *petita*.

En cuanto al año 2020, se dijo que el incremento sería el equivalente al IPC, fijado por el Gobierno nacional acumulado a diciembre de 2019, el cual se aplicaría al salario percibido para esa misma data; y para el periodo comprendido entre el 10 de enero y el 27 de febrero de 2021, se dispuso también un aumento con base en el IPC, sobre el salario que devengaran al 31 de diciembre d 2020. Además de ello fijó un aumento salarial para el segundo año de vigencia del laudo equivalente al 1.25%.

Tal decisión de los árbitros, tampoco puede catalogarse o encasillarse como ultra *petita*, pues si revisamos el contenido de este acápite de la convención colectiva de trabajo que fue denunciada, se observa que allí se acordó un aumento salarial del IPC, más el 0.5% (f. 119), siendo este último valor porcentual el que en el pliego se solicitó fuera sustituido por el *«3%»*; es decir, que lo que terminó haciendo el Tribunal fue reproducir lo acordado en la CCT respecto del IPC y, para el segundo año de vigencia del laudo, fijar una diferencia porcentual sobre el IPC del 1.25%, que se observa es inferior a la que la agremiación sindical reclamó en el escrito que dio origen al conflicto colectivo.

Bajo ese horizonte, se advierte que lo dispuesto en el fallo arbitral se encuentra dentro de las facultades para aumentar la cuantía de este tipo de acreencias, tal y como se dijo por esta Sala en sentencia CSJ SL, 29 nov. 2011, rad. 49862, reiterando la CSJ SL, 17 feb. 2005, rad. 25760, la que se rememoró en la CSJ SL282-2021; de tal manera, que ello no puede enmarcarse o catalogarse como una decisión ultra *petita,* por el solo hecho de ceñirse a lo solicitado en el pliego de peticiones, dada la discrecionalidad que los arbitradores tienen sobre esta particular prebenda, tal y como lo ha sostenido esta Corte.

En punto del debate, la Corte en sentencia CSJ SL495-2019, dijo:

*Con respecto a esta garantía, la jurisprudencia de la Corte ha precisado que los árbitros están facultados para establecer incrementos salariales atendiendo los principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad, sin estar atados a lo estrictamente solicitado por la organización sindical o por encima del IPC, ya que estos beneficios dependen de la situación económica y financiera de la empresa.*

*Pero además ha señalado, que acudir a parámetros como el IPC y algunos puntos adicionales, no raya con lo absurdo o se convierte en algo desproporcionado, dado que este tipo de aumentos tiene el objetivo de contrarrestar los efectos de la pérdida de poder adquisitivo del peso colombiano, de modo que los trabajadores puedan acceder, sin ver afectada su capacidad real de compra, a los bienes y servicios que ofrece el mercado, y tener una mejora que les permita fomentar el ahorro u otros objetivos que compensen los efectos inflacionarios.*

Ahora, para la anulación de una cláusula de este tipo, la empresa debe demostrar la abierta inequidad, o manifiesta desproporción que pueda comprometer sus finanzas, argumentación no esbozada en la impugnación.

De otra parte, cabe agregar que conforme a la línea de pensamiento de la Sala, resulta procedente que de manera excepcional, y en tratándose de incrementos salariales, el Tribunal lo haga de manera retrospectiva y por fuera del periodo de vigencia del laudo arbitral, buscando con ello preservar un equilibrio en virtud de la tardanza en la resolución del conflicto colectivo, como es lo que aquí se evidencia, dado que este tuvo inicio a finales del año 2017, y tan solo se profirió el laudo arbitral el 27 de febrero de 2019. Sobre este aspecto cabe traer a colación lo dicho en la sentencia SL9346-2016, rememorada en la CSJ SL1971-2019, donde se acotó:

*Es pertinente aclarar en este punto, que de conformidad con la reiterada jurisprudencia de la Sala, el Tribunal de arbitramento estaría facultado para disponer de manera excepcional efectos retrospectivos y no retroactivos, respecto a la vigencia del laudo, cuando se trata del incremento de salarios, según las particularidades de cada conflicto. Lo que significa, que resulta completamente válido que cuando las partes no lleguen a un arreglo directo y sea necesaria su definición por un Tribunal de arbitramento, se decreten los aumentos salariales de manera retrospectiva, decisión que al depender de las circunstancias especiales de la contienda sometida a su conocimiento, se debe adoptar esencialmente en equidad.» (Subrayado fuera del texto original).*

Acorde con lo anterior, no hay lugar a anular este artículo.

**2.2. Servicio Médico** **para Familiares (Artículo noveno)**.

Respecto de beneficios otorgados en el fallo arbitral concernientes al Servicio Médico para Familiares (Artículo noveno), se observa que allí se dispuso:

***Artículo noveno: SERVICIO MÉDICO PARA FAMILIARES****.*

*Lo aquí establecido como servicios y beneficios médicos para familiares será aplicable como complemento o adición a lo establecido por la EPS a que esté afiliado el trabajador y su familia, siempre y cuando los familiares hagan uso de los servicios de la EPS en la que se encuentren afiliados ellos y el trabajador beneficiario del Laudo.*

*Parágrafo: Además de lo anterior, la empresa pagará las cuotas moderadoras y los copagos como parte del plan obligatorio de salud, que se generen por los servicios médicos prestados a familiares del trabajador a través de la EPS.*

*a). Definición de Familia:* 

*Defínase por familia del trabajador, para los efectos de los servicios médicos a familiares de que trata este artículo, la siguiente:*

*La esposa del trabajador.*

*- O la compañera permanente que viva con el trabajador soltero, viudo, divorciado o separado por lo menos con dos (2) años de convivencia con la compañera o compañero, siempre que haya sido registrada por el trabajador en el departamento de Gestión Humana.*

*- Los hijos legítimos, adoptivos o naturales del trabajador legalmente reconocidos, hijastros siempre y cuando el empleado o empleada se haya casado con el padre o madre de este último o lleven conviviendo por lo menos dos (2) años, cuando dependan económicamente del trabajador, no se hayan casado y hasta la edad de dieciocho (18) años.*

*- Los hijos hasta veinticinco (25) años, de las mismas calidades establecidas en el párrafo anterior, que se encuentren estudiando, plena comprobación de tales estudios, siempre que no estén trabajando, no se hayan casado y dependan económicamente del trabajador.*

*- Los padres o los padrastros que se hayan hecho cargo del trabajador o trabajadora desde su infancia y que dependan económicamente de aquel; todo lo anterior debidamente comprobado mediante dos (2) declaraciones extra-juicio.*

*En cuanto a la aplicación de los servicios médicos para familiares, a los padres de los trabajadores, la Empresa intermediará, facilitará, o reconocerá y/o pagará al trabajador independientemente de si estos servicios los toman o no los padres a través de la EPS, en la que se encuentra afiliado el trabajador y su grupo familiar; en el caso de que el trabajador sea casado.*

*Si el trabajador beneficiario del Laudo Arbitral es soltero y puede afiliar a sus padres a su EPS y no lo ha hecho a la fecha en la que haga la solicitud de los auxilios y beneficios médicos para familiares establecidos en esta cláusula, no le serán reconocidos.*

*Parágrafo: El trabajador o trabajadora solo podrá cambiar el nombre de la compañera o compañero permanente, en el registro de la compañía por el nombre de la esposa, previa debida comprobación; o por un nuevo compañero o compañera permanente con quien haya convivido por lo menos dos (2) años, debidamente comprobado mediante dos (2) declaraciones extra-juicio.*

*Cada trabajador deberá inscribir en el Departamento de Gestión Humana las personas que conforme a las definiciones de que trata este Artículo, sean miembros de su familia, presentando las pruebas requeridas en cuanto a parentesco, edad, dependencia económica, etc.*

*b). Consulta médica general externa:*

*La Empresa facilitará a los familiares de los trabajadores, definidos como tales en el literal a. de éste artículo, servicios de consulta médica general externa, y en las especialidades de Pediatría, Ginecología, Cardiología, Otorrinolaringología, Ortopedia y Cirugía General. Este servicio se prestará en las ciudades donde Relianz tenga operaciones en el territorio nacional.*

*Parágrafo l: Además de la consulta ordinaria la Empresa suministrará consultas para casos de urgencia en horas nocturnas, días sábados y festivos a los familiares de los trabajadores ya señalados en el literal a. de este artículo. Cuando la atención de la urgencia requiera hospitalización la Compañía logrará que una entidad hospitalaria admita al paciente sin pago de depósito previo, mediante la presentación a tal entidad de los documentos que acrediten que el trabajador presta sus servicios a la Empresa y que el familiar está inscrito en el Servicio Médico.*

*Parágrafo II: Fuera de las especialidades antes mencionadas, la Empresa aceptará, previa recomendación del Médico general designado por ella la remisión a consulta médica a otra especialidad diferente, en cuyo caso la Empresa designará el especialista.*

*c. Auxilio de drogas, Exámenes de laboratorio y Radiografías para Familiares.*

*1. Drogas: A partir de la vigencia del Laudo Arbitral la Empresa auxiliará hasta con la suma de $57.600 mcte., para la compra de drogas en cada una de las fórmulas Prescritas por los médicos autorizados por la Empresa.*

*2. Exámenes de laboratorio: A partir de la vigencia del Laudo Arbitral, la Empresa reembolsará hasta la suma de $37.150. mcte., por cada examen de laboratorio ordenado por los médicos autorizados por la Empresa y en los laboratorios que la misma Empresa autorice.*

*3. Exámenes de Rayos X: A partir de la vigencia del actual Laudo la Empresa reconocerá hasta la suma de $42.720. mcte., por cada placa radiográfica solicitada por los médicos autorizados por la Empresa y en los centros de Rayos X que la misma Empresa autorice.*

*Los anteriores valores establecidos en los numerales 1, 2 y 3 del presente literal se incrementarán para el segundo año de vigencia del presente Laudo Arbitral en un porcentaje igual al IPC para doce meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento.*

*parágrafo: La Empresa expedirá una reglamentación sobre los documentos y comprobantes que debe presentar el trabajador para reclamar estos auxilios.*

*d. Auxilios Hospitalarios y Quirúrgicos para familiares:*

*A partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral, los trabajadores, respecto de los familiares de que trata el literal a. de este artículo, recibirán los siguientes auxilios en caso de hospitalización y cirugía de los familiares en cuestión, debidamente registrados:*

1. *Habitación: $140.970. mcte., diarios hasta por ciento veinte (120) días de hospitalización.*
2. *Servicios Hospitalarios: Con hospitalización hasta por sesenta (60) días hasta $1.197.157 m/cte.*

*Hospitalización de sesenta y un (61) hasta ciento veinte (120) días hasta $1.901.314 m/cte.*

*Honorarios médicos: Se reconocerán para cada tipo de intervención según los siguientes nueve (9) grupos, de acuerdo con la clasificación hecha por las Compañías Aseguradoras en las Pólizas de Hospitalización y Cirugía, así*

|  |  |
| --- | --- |
| *Grupo I* | *Hasta $441.074* |
| *Grupo II* | *Hasta $567.101* |
| *Grupo III* | *Hasta $724.621* |
| *Grupo IV* | *Hasta $1.008.167* |
| *Grupo V* | *Hasta $1.417.743* |
| *Grupo VI* | *Hasta $1.764.308* |
| *Grupo VII* | *Hasta $2.259.587* |
| *Grupo VIII* | *Hasta $2.643.071* |
| *Grupo IX o superior* | *Hasta $3.150.549* |

*Parágrafo: Los valores establecidos en los numerales 1., 2. y 3. serán incrementados para el segundo año de vigencia del presente Laudo Arbitral en un porcentaje igual al IPC para doce meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1 ,25%) por ciento.*

*4. Visitas Médicas: En caso de intervención hasta tres (3) visitas hasta $98.671 m/cte. cada una, lo que hace un total de hasta $296.013 m/cte.*

*En caso de tratamientos hasta diez (10) visitas hasta $98,671 m/cte cada una, lo que hace un total de $986.710 mcte.*

*Parágrafo: Los anteriores valores serán incrementados para el segundo año de vigencia del presente Laudo Arbitral en un porcentaje igual al IPC para doce meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2,019) más uno punto veinticinco (1 ,25%) por ciento.*

*5. Pequeña cirugía: Hasta $630.111. m/cte.*

*6. Exámenes de Diagnóstico: Se reconocerán para cada tipo de examen según los siguientes cuatro (4) grupos, de acuerdo con la clasificación hecha por las Compañías Aseguradoras en las Pólizas de Hospitalización y Cirugía, así:*

|  |  |
| --- | --- |
| *Grupo I* | *Hasta $1.023.116* |
| *Grupo II*  | *Hasta $1.275.853* |
| *Grupo III* | *Hasta $1.590.222* |
| *Grupo IV o superior* | *Hasta $2.157.316* |

*Parágrafo l: Los valores establecidos en los numerales 5. Y 6. serán incrementados Para el segundo año de vigencia del presente Laudo Arbitral en un porcentaje igual al IPC para doce meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1 ,25%) por ciento.*

*Parágrafo ll: la Empresa organizará en coordinación con el Sindicato y dependiendo de las necesidades de cada uno, la manera más adecuada para la prestación de este servicio en las ciudades donde Relianz tenga operaciones.*

*Las Partes acuerdan que todos valores que se pagan por estos conceptos y contenidos en esta cláusula no son salario para ningún efecto.*

En el pliego de peticiones, se solicitó:

***III.8. SERVICIOS MÉDICOS PARA FAMILIARES***

*Inciso primero: sustituir su contenido por: La empresa reconocerá y pagará a los trabajadores para atender servicios médicos a sus familiares según lo aquí definido y de acuerdo a lo que a continuación se relaciona:*

*c. 1. Sustituir: "$49.657" por: $56.829*

 *2. Sustituir: "$32.027" por: $36.653*

 *3. Sustituir: "$36.829" por: $42.148*

*Inciso. Sustituir: "dos mil dieciséis (2016)" por: dos mil dieciocho (2018) y sustituir: "cero punto cinco (0.5%)" por: tres (3%).*

*d. 1. Sustituir: "$121.529"* *por: $139.083*

 *2. Sustituir: "$1.024.450"* *por: $1.072.426*

 *Inciso segundo. Sustituir: "$l .639.110" por: $1.875.871*

1. *Sustituir*

|  |  |
| --- | --- |
| *$380.254* | *Por $435.179* |
| *$488.894* | *Por $559.512* |
| *$624.691* | *Por $714.924* |
| *$869.147* | *Por $994.660* |
| *$1.222.226* | *Por $1.398.770* |
| *$1.520.998* | *Por $1.740.698* |
| *$1.947.975* | *Por $2.229.350* |
| *$2.278.574* | *Por $2.607.701* |
| *$$2.716.066* | *Por $3.108.388* |

*Parágrafo: Sustituir: "dos mil dieciséis por: dos mil dieciocho (2018) y sustituir: "cero punto cinco (0.5%" por: tres (3%).*

*4. Inciso primero. Sustituir: “dos mil dieciséis (2016)” por: dos mil dieciocho (2018) y sustituir “cero punto cinco (0.5%)” por: tres (3%).*

*Inciso segundo. Sustituir “$85.064” por $97.351 y sustituir: $”850.640” por $973.510*

*Parágrafo. Sustituir “dos mil dieciséis (2016)” por: dos mil dieciocho (2018) y sustituir “cero punto cinco (0.5%) por ciento” por: tres por ciento (3%).*

*5 Sustituir: “$543.215” por $621.678*

*6. Sustituir:*

|  |  |
| --- | --- |
| *$882.022* | *Por $1.009.425* |
| *$1.099.904* | *Por $1.258.779*  |
| *$1.370.919* | *Por $1.568.941* |
| *$1.859.808* | *Por $2.148447* |

*Parágrafo I: Sustituir: "dos mil dieciséis (2016)" por: dos mil dieciocho (201 g) y sustituir: "cero punto cinco (0.5%)" por: tres (3%).*

Como puede observarse, la redacción del pliego de peticiones no es la más afortunada en lo que se refiere a estos beneficios, puesto que de su contenido no se infiere con claridad a qué concepto se refiere cada uno de los ítems que relaciona y frente a los cuales solicita que sean sustituidos; sin embargo, colige la Sala que la agremiación alude a los montos que consagraba la convención colectiva de trabajo que se encontraba vigente al interior de la empresa Realianz Mining Solutions S.A.S., y que fue denunciada, buscando que las sumas que allí se acordaron sean sustituidas por la que contiene el pliego, lo cual se constata al revisar dicho documento el que obra a folios 91 a 121, evidenciándose incluso que el Tribunal, respecto de esta cláusula, retomó lo allí pactado en forma literal, variando únicamente los valores por cada servicio médico para los familiares.

Claro lo anterior, al comparar todos y cada uno de los montos que frente a cada beneficio extralegal se concedió en el laudo arbitral, con respecto a los que por idéntico derecho se solicitó en el pliego de peticiones, los que de manera muy detallada aparecen al historiarse esa cláusula, tanto del fallo como del pliego, se advierte que tal y como lo sostiene la sociedad impugnante, los componedores se extralimitaron al conceder estas prebendas, por cuanto lo hicieron de manera ultra petita, es decir, más allá de lo pedido, lo que como ya quedó asentado en precedencia, no era dable hacer por parte de los árbitros.

También se advierte que se excedió al disponer un incremento de estas prerrogativas, para el segundo año de vigencia del laudo, del IPC, más 1,25%, que su sumados superan el 3% que era lo pretendido por la agremiación sindical, puesto que el IPC certificado por el DANE para 2019, ascendió a 3,15%, y en esa medida, su pronunciamiento se enmarca como decisión extra y ultra petita, como efectivamente lo adujo la sociedad, por lo tanto, se anularán estos artículos del laudo.

En este orden, habrá de anularse parcialmente este artículo a partir de su literal «c.», que comprende lo que se indica a continuación:

*c. Auxilio de drogas, Exámenes de laboratorio y Radiografías para Familiares.*

*1. Drogas: A partir de la vigencia del Laudo Arbitral la Empresa auxiliará hasta con la suma de $57.600 mcte., para la compra de drogas en cada una de las fórmulas Prescritas por los médicos autorizados por la Empresa.*

*2. Exámenes de laboratorio: A partir de la vigencia del Laudo Arbitral, la Empresa reembolsará hasta la suma de $37.150. mcte., por cada examen de laboratorio ordenado por los médicos autorizados por la Empresa y en los laboratorios que la misma Empresa autorice.*

*3. Exámenes de Rayos X: A partir de la vigencia del actual Laudo la Empresa reconocerá hasta la suma de $42.720. mcte., por cada placa radiográfica solicitada por los médicos autorizados por la Empresa y en los centros de Rayos X que la misma Empresa autorice.*

*Los anteriores valores establecidos en los numerales 1, 2 y 3 del presente literal se incrementarán para el segundo año de vigencia del presente Laudo Arbitral en un porcentaje igual al IPC para doce meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento.*

*parágrafo: La Empresa expedirá una reglamentación sobre los documentos y comprobantes que debe presentar el trabajador para reclamar estos auxilios.*

*d. Auxilios Hospitalarios y Quirúrgicos para familiares:*

*A partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral, los trabajadores, respecto de los familiares de que trata el literal a. de este artículo, recibirán los siguientes auxilios en caso de hospitalización y cirugía de los familiares en cuestión, debidamente registrados:*

1. *Habitación: $140.970. mcte., diarios hasta por ciento veinte (120) días de hospitalización.*
2. *Servicios Hospitalarios: Con hospitalización hasta por sesenta (60) días hasta $1.197.157 m/cte.*

*Hospitalización de sesenta y un (61) hasta ciento veinte (120) días hasta $1.901.314 m/cte.*

*Honorarios médicos: Se reconocerán para cada tipo de intervención según los siguientes nueve (9) grupos, de acuerdo con la clasificación hecha por las Compañías Aseguradoras en las Pólizas de Hospitalización y Cirugía, así*

|  |  |
| --- | --- |
| *Grupo I* | *Hasta $441.074* |
| *Grupo II* | *Hasta $567.101* |
| *Grupo III* | *Hasta $724.621* |
| *Grupo IV* | *Hasta $1.008.167* |
| *Grupo V* | *Hasta $1.417.743* |
| *Grupo VI* | *Hasta $1.764.308* |
| *Grupo VII* | *Hasta $2.259.587* |
| *Grupo VIII* | *Hasta $2.643.071* |
| *Grupo IX o superior* | *Hasta $3.150.549* |

*Parágrafo: Los valores establecidos en los numerales 1., 2. y 3. serán incrementados para el segundo año de vigencia del presente Laudo Arbitral en un porcentaje igual al IPC para doce meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1 ,25%) por ciento.*

*4. Visitas Médicas: En caso de intervención hasta tres (3) visitas hasta $98.671 m/cte. cada una, lo que hace un total de hasta $296.013 m/cte.*

*En caso de tratamientos hasta diez (10) visitas hasta $98,671 m/cte cada una, lo que hace un total de $986.710 mcte.*

*Parágrafo: Los anteriores valores serán incrementados para el segundo año de vigencia del presente Laudo Arbitral en un porcentaje igual al IPC para doce meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2,019) más uno punto veinticinco (1 ,25%) por ciento.*

*5. Pequeña cirugía: Hasta $630.111. m/cte.*

*6. Exámenes de Diagnóstico: Se reconocerán para cada tipo de examen según los siguientes cuatro (4) grupos, de acuerdo con la clasificación hecha por las Compañías Aseguradoras en las Pólizas de Hospitalización y Cirugía, así:*

|  |  |
| --- | --- |
| *Grupo I* | *Hasta $1.023.116* |
| *Grupo II*  | *Hasta $1.275.853* |
| *Grupo III* | *Hasta $1.590.222* |
| *Grupo IV o superior* | *Hasta $2.157.316* |

*Parágrafo l: Los valores establecidos en los numerales 5. Y 6. serán incrementados Para el segundo año de vigencia del presente Laudo Arbitral en un porcentaje igual al IPC para doce meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1 ,25%) por ciento.*

*Parágrafo ll: la Empresa organizará en coordinación con el Sindicato y dependiendo de las necesidades de cada uno, la manera más adecuada para la prestación de este servicio en las ciudades donde Relianz tenga operaciones.*

*Las Partes acuerdan que todos valores que se pagan por estos conceptos y contenidos en esta cláusula no son salario para ningún efecto.*

**2.3. Regalo De Bodas Y Permisos Remunerados. (Artículo Décimo), Prima de Maternidad y Permiso Remunerado (Artículo Décimo Primero), Permisos y Auxilio Para Atender Muerte de Familiares (Artículo Décimo Segundo), Auxilio de Alimentación y Transporte en tiempo Extra (Artículo Décimo Tercero), Auxilio Para Estudio De Kínder, Transición y Primarios y Auxilios Secundarios (Artículo Décimo Cuarto), Auxilio Para Estudios Universitarios (Artículo Décimo Quinto), Auxilio Para Estudios de los Trabajadores (Artículo Décimo Sexto), Fondo de préstamos de vivienda (artículo Décimo Octavo), Pignoración de cesantías, (Artículo Vigésimo segundo), Traslados transitorios (Artículo Vigésimo Cuarto) y Aportes de la empresa al sindicato (Artículo vigésimo noveno)**

Respecto de estas cláusulas, se tiene que nuevamente el Tribunal de arbitramento emitió una decisión en la que concedió unas prerrogativas más allá de lo pretendido en el pliego de peticiones.

En efecto, al efectuar el comparativo entre lo pretendido en el pliego de peticiones y lo concedido en el laudo arbitral, fácilmente se advierte, que el Tribunal otorgó frente a cada una de estas prebendas, unas sumas superiores a las reclamadas por el sindicado en el escrito que dio origen al conflicto colectivo, y que se constata corresponden exactamente a las que se indicaron en el cuadro al historiar el recurso de anulación de la empresa en el ítem 2.3, el que para mayor claridad se vuelve a reproducir:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Artículo del laudo y beneficio** | **Monto solicitado en el pliego de peticiones** | **Monto otorgado en el fallo arbitral** |
| Regalo De Bodas Y Permisos Remunerados. (Artículo Décimo). | $299.457Incremento del 3% | $303.518IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento. |
| Prima de Maternidad y Permiso Remunerado (Artículo Décimo Primero) | $269.513Incremento del 3% | $273.168IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |
| Permisos y Auxilio Para Atender Muerte de Familiares (Artículo Décimo Segundo) | muerte del trabajador, la esposa, hijo o padres $3.658.005, $2.793.246, $1.504.044 y $1.738.557, respectivamente.Incremento del 3% | $3.707.621, $2.831.132, $1.524.444 y $1.762.138, respectivamente. IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |
| Auxilio de Alimentación y Transporte en tiempo Extra (Artículo Décimo Tercero) | a. Por labor en tiempo extra hasta por dos (2) horas en días lunes a viernes $15.070.b. Por labor en tiempo extra superior a dos (2) horas en lunes a viernes, $27.989.c. Por labor en sábados o festivos $28.424.Incremento del 3% | a. $15.275b. $28.368c. $28.810.IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |
| Auxilio Para Estudio De Kínder, Transición Y Primarios Y Auxilios Secundarios (Artículo Décimo Cuarto) | Kínder Transición y Primarios, Becas por $400.001.Estudios secundarios $732,470Incremento del 3% | $405.426 y $742.405, respectivamente.IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |
| Auxilio Para Estudios Universitarios (Artículo Décimo Quinto). | $1.580.595Incremento del 3% | $1.602.034.IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |
| Auxilio Para Estudios de los Trabajadores (Artículo Décimo Sexto).  | para estudio de Bachillerato $606.879, de idioma inglés $2.070.791, carreras afines a las labores de la empresa $1505.512, y por estudios universitarios y carreras intermedias no afines con las labores en la empresa $1.038.443.Incremento del 3% | $615.111, $2.098.878, $1.525.932, 1.052.528.IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |
| Fondo de préstamos de vivienda (artículo Décimo Octavo | $211.722.325Incremento del 3% | $214.594.000IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |
| Pignoración de cesantías. (Artículo Vigésimo segundo). | Se pidió para créditos por valor de $13.210.797Incremento del 3% | $13.389.082IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |
| Traslados transitorios (Artículo Vigésimo Cuarto) | Bonificación del 10% de su salario en forma adicional para trabajadores con salarios inferiores a $$2.737.397Incremento del 3% | $2.774.526IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |
| Aportes de la empresa al sindicato (Artículo vigésimo noveno) | b. $8.011.115c. $8.011.115Incremento del 3% | b. $8.119.774c. $8.119.774.IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento |

Así mismo, se observa que se excedió al disponer un incremento de algunas de estas prerrogativas, para el segundo año de vigencia del laudo, del IPC, más 1,25%, que sumados superan el 3%, que era lo pretendido por la agremiación sindical, puesto que el IPC certificado por el DANE para 2019, ascendió a 3,15%, y en esa medida, su pronunciamiento se enmarca como decisión extra y ultra petita, como efectivamente lo adujo la sociedad, por lo tanto, se anularán estos artículos del laudo.

**2.4. Valor de los Créditos. (Artículo Vigésimo).**

Sobre este beneficio, en el pliego de peticiones se había reclamado lo siguiente:

*Inciso uno: Sustituir: “$29.198.038” por $33.415.548.*

*Inciso dos: Sustituir: “$19.012.676” por $21.758.984*

*Inciso tres: Sustituir: “$11.543.410” por $13.210.797*

*Inciso cuatro: Sustituir: “$11.543.410” por $13.210.797*

*Parágrafo: Sustituir “dos mil dieciséis (2016)” por: dos mil dieciocho (2018) y sustituir “cero punto cinco (0.5%)” por: tres (3%)*

Y en el laudo arbitral se resolvió:

***Artículo Vigésimo. VALOR DE LOS CRÉDITOS***

*Para compra, cambio o renovación de vivienda o cancelación total hipoteca. $33.868.781*

*Para construcción de vivienda en lote de terreno que el trabajador o su cónyuge posean libre de deuda $22.054.102.*

*Para compra de lote*  *$13.389.982*

*Para mejoras o reparaciones locativas* *$13.389.082*

*Parágrafo: Los valores anteriores serán incrementados para el segundo año de vigencia del presente Laudo Arbitral en un porcentaje igual al IPC para doce (12) meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento.*

Al igual que en los puntos anteriores, se observa de nuevo que no hay mucha claridad en lo solicitado en el pliego de peticiones; sin embargo, se infiere que alude es los montos que consagra la convención colectiva de trabajo denunciada, pretendiendo la sustitución de esas sumas por los que ahora consigna en el pliego.

En ese orden, se constata que cada una de las sumas pretendidas en el pliego, corresponden en su orden a las reconocidas en el fallo arbitral, las que para mayor claridad se resumen en el siguiente cuadro:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Beneficio** | **Suma pretendida en el pliego** | **Suma concedida en el laudo**  |
| Para compra, cambio o renovación de vivienda o cancelación total hipoteca | $33.415.548 | $33.868.781 |
| Para construcción de vivienda en lote de terreno que el trabajador o su cónyuge posean libre de deuda | $21.758.984 | $22.054.102 |
| Para compra de lote | $13.210.797 | $13.389.982 |
| Para mejoras o reparaciones locativas | $13.210.797 | $13.389.982 |

Conforme a ello, fácilmente colige la Sala que el Tribunal emitió un fallo ultra petita sobre todos y cada uno de los puntos antes mencionados.

De igual forma, se advierte que se excedió al disponer un incremento de estos valores, para el segundo año de vigencia del laudo, del IPC, más 1,25%, que sumados superan el 3%, que era lo pretendido por la agremiación sindical, puesto que el IPC certificado por el DANE para 2019, ascendió a 3,15%; por lo tanto, su pronunciamiento se enmarca como decisión extra y ultra petita, **razón por la que habrá de anularse este artículo.**

**2.5. Intereses (Artículo vigésimo primero).**

**En el pliego de peticiones, el sindicato solicitó:**

*V-5 Suprimir: todo su contenido*

En el Laudo arbitral, los componedores, resolvieron:

**Artículo Vigésimo Primero: INTERESES**

Los intereses que pagarán estos préstamos serán del seis por ciento (6%) anual, incluyendo si el trabajador se retira o es retirado de la Empresa.

En las motivaciones del fallo, se dijo por parte de los árbitros, que por mayoría se decidía *«modificar el monto de los intereses fijándolos en el seis por ciento (6%) anual, porcentaje que aplicará tanto para los trabajadores activos, como para los saldos de deuda que tengan los extrabajadores al momento de finalizar el contrato».*

De igual se argumentó, que *«En cuanto a lo aprobado por la mayoría en este punto se decide que los intereses serán del 6% anual, porcentaje que aplicará tanto para los trabajadores activos como para los trabajadores que sean retirados o se retiren de dicha empresa»* (f. 552).

Para resolver sobre este punto, es pertinente señalar que la convención colectiva de trabajo denunciada, sobre el particular, señala:

**V-5 INTERESES**

Los intereses que pagarán estos préstamos serán del ocho por ciento (8%) anual y diez por ciento (10%) anual si el trabajador se retira o es retirado de la empresa

Lo pretendido por el sindicato, era la supresión de este numeral, a lo cual el Tribunal no accedió y, en su lugar, dispuso la fijación de una tasa porcentual para los préstamos, lo cual escapa al ámbito de su competencia, puesto que tal materia es propia del consenso entre las partes, quienes de acuerdo a las particularidades de cada auxilio o crédito, deben trazar o pactar directamente los réditos a los que haya lugar en estos casos, pero no a los árbitros, lo anterior tal y como se dijo en la sentencia CSJ SL4259-2020, reiterada en la CSJ SL282-2021, en la que se sostuvo:

*Pero en lo atinente a la generación de intereses sí asiste razón a la empresa recurrente, por ser un tema que escapa a la órbita de decisión de los árbitros y que se puede constituir en un elemento de inequidad de los préstamos. De manera que es a las partes, con las limitaciones legales sobre generación de réditos en el campo del derecho laboral, a quienes corresponde delinear este aspecto del préstamo, atendiendo las especiales circunstancias en las que éste se otorga y velando que la naturaleza del fondo rotatorio, no se desvirtúe, es decir, que no pierda su carácter solidario y no se descapitalice, para que pueda seguir cumpliendo con la finalidad para la cual es creado, con lo que, los intereses generados por los préstamos concedidos, pueden ser una fuente permanente de ingresos para el mismo.*

*Por lo dicho, no se anulará la cláusula atacada, salvo en cuanto tiene que ver con el no cobro de intereses, que sí se anulará.*

En la misma providencia, se rememoró la CSJ SL17551-2016, en la que sobre ese particular se dijo:

*“Sin embargo, en lo concerniente a los intereses la Corte sí observa que el cuerpo arbitral extralimitó su competencia, dado que si bien los artículos 152 y 153 del Código Sustantivo del Trabajo permiten que el empleador cobre intereses sobre los préstamos para vivienda – en los términos establecidos en la sentencia CSJ SL, del 19 de mar. 2004, rad. 20151- ello debe ser fruto del consenso entre éste y sus trabajadores, pero no que sea impuesto por vía de heterocomposición. Desde esa óptica son las partes las llamadas a regular esta materia.*

*“En consecuencia se anulará el parágrafo IV que dispuso que «Los préstamos tendrán un Intereses que no podrán ser superiores al tres (3%) anual».*

Acorde con lo expuesto, se anulará este artículo.

**2.6 GARANTÍAS (Artículo vigésimo tercero).**

En el pliego de peticiones se reclamó:

*Inciso primero: Sustituir: “$11.543.410” por: $13.210.797*

*Inciso tercero: Sustituir “$11.543.410” por: $13.210.797*

*Agregar inciso: La empresa reconocerá y pagará al trabajador los gastos notariales y de registro en que éste incurra por hacer hipoteca a favor de la empresa; así como, por el levantamiento de la misma.*

*Parágrafo: Sustituir “dos mil dieciséis (2016)” por: dos mil dieciocho (2018) y sustituir “cero punto cinco (0.5%)” por: tres (3%).*

Y en el laudo arbitral se dispuso:

***Artículo vigésimo tercero: GARANTÍAS****.*

*Cuando el valor del crédito exceda de $13.389.082 m/cte requerirá garantía hipotecaria, bien sea con el crédito inicial o con uno nuevo que supere tal valor, caso éste último en que se adicionará la garantía hipotecaria hasta cubrir el valor total de las deudas.*

*En caso de que la Corporación y o Banco no aceptare hipoteca de segundo grado, la Empresa concederá el préstamo a través de un pagaré respaldado por dos codeudores empleados de la Empresa.*

*Créditos de hasta $13.389.082 m/cte. requerirán de garantía personal.*

*La empresa y el trabajador pagarán en la misma proporción el valor de los gastos notariales y de registro en que éste incurra por hacer hipoteca a favor de la empresa; así como, por el levantamiento de la misma.*

*Parágrafo: Los valores anteriores serán incrementados para el segundo año de vigencia del presente Laudo Arbitral en un porcentaje igual al IPC para doce meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más uno punto veinticinco (1,25%) por ciento.*

Al hacer comparativo de las sumas sobre los créditos por los que se requiere hipoteca o garantía personal pretendidas en el pliego de peticiones y las que se fijaron en el laudo arbitral, **se tiene que estas últimas son superiores, lo que constituye una decisión ultra *petita*.**

De igual forma, se evidencia que se excedió al disponer un incremento de estos valores, para el segundo año de vigencia del laudo, del IPC, más 1,25%, que sumados superan el 3%, que era lo pretendido 3% por la agremiación sindical, puesto que el IPC certificado por el DANE para 2019, ascendió a 3,15%, **razón por la cual su pronunciamiento se enmarca como decisión extra y ultra *petita*.**

De otra parte, en el párrafo cuarto de dicha norma se dispuso que *«La empresa y el trabajador pagarán en la misma proporción el valor de los gastos notariales y de registro en que éste incurra por hacer hipoteca a favor de la empresa; así como, por el levantamiento de la misma»*. Respecto de lo allí reglado, la empresa se duele de que el Tribunal no tenía competencia para ello.

Al respecto se tiene, que en lo atinente a los derechos notariales y de gastos de registro hipotecario, la ley no señala a quien de los contratantes corresponde sufragarlos, siendo la costumbre que ello lo hace quien requiere acudir a este tipo de gravámenes para la adquisición del inmueble, es decir, al deudor hipotecario; de tal suerte, que los árbitros no podía imponerle esta obligación a la empresa, pues ello solo puede ser acordado directamente por las partes, sin que sea razonable que a más de otorgar el crédito que requiere el trabajador, la empleadora también deba asumir parte de los costos de la hipoteca, pues ello constituye una intromisión en su libertad empresarial y de negociación, lo que conlleva a sostener que los componedores excedieron su competencia frente a este puntal aspecto.

Por las anteriores razones **habrá de anularse este artículo.**

***3)* ARTÍCULOS DENUNCIADOS POR FALTA DE COMPETENCIA DEL TRIBUNAL**

**3.1. Comité De Relaciones Laborales y Deportivas (Artículo Trigésimo)**

**Argumentos de la recurrente**.

Frente a este beneficio, la compañía recurrente adujo que el sindicato solo solicitó que se sustituyera el año 2016, por 2018; no obstante, los árbitros, sin competencia para ello, decidieron modificar la redacción de esa disposición, eliminando la referencia de un año en particular para las reuniones, estableciendo que serían el 22 y el 26 de febrero de cada año, es decir, concediendo beneficios y garantías extra y ultra petita.

Expresó, que los componedores no podían imponer calendas ciertas para reuniones laborales, por cuanto ello socava la libertar empresarial, derivada del derecho a la autodeterminación

**V. CONSIDERACIONES**

La organización sindical sobre este aspecto solicito: *«Inciso tercero. Sustituir: “2.016” por: 2.018»*

Por su parte en el laudo arbitral, se dispuso:

***Artículo Trigésimo. COMITÉ DE RELACIONES LABORALES Y DEPORTIVAS***

*En las ciudades donde Relianz tenga operaciones en el territorio nacional, la Empresa y el Sindicato conformarán un Comité de Relaciones Laborales y Deportivas que atenderá estos asuntos de estas ciudades, así como de las oficinas que dependan organizacional y geográficamente de estas.*

*El Comité de relaciones laborales y deportivas estará integrado por dos representantes de la Empresa y dos del Sindicato, tendrán suplentes de libre nombramiento y remoción. La Empresa y el Sindicato mediante comunicación escrita darán a conocer los nombres de las personas que los representarán en dicho Comité.*

*Las comisiones negociadoras de Empresa y Sindicato acuerdan efectuar una reunión durante un día, en la semana comprendida entre el 22 y el 26 de febrero de cada año en las instalaciones de Relianz que acuerden las partes, en la que se analizará y revisará lo que tiene que ver con la reglamentación que regulará el funcionamiento del Comité de Relaciones Laborales.*

*La reunión se desarrollará entre las 09:00 a.m. y las 05:00 p.m.*

*La Empresa autorizará los permisos remunerados y suministrará los tiquetes de ida y regreso y los viáticos accidentales no constitutivos de salario a los miembros de la comisión negociadora del Sindicato para atender este compromiso.*

Para resolver este punto, resulta pertinente reproducir el texto del numeral VIII-7 de la CCT denunciada, en donde se consagra dicho beneficio, en los siguientes términos:

*En las ciudades donde Relianz tenga operaciones en el territorio nacional, la Empresa y el Sindicato conformaran un Comité de Relaciones Laborales y Deportivas que atenderá estos asuntos de estas ciudades, así como de las oficinas que dependan organizacional y geográficamente de estas.*

*El Comité de relaciones laborales y deportivas estará integrado por dos representantes de la Empresa y dos del Sindicato, tendrán suplentes de libre nombramiento y remoción. La Empresa y el Sindicato mediante comunicación escrita darán a conocer los nombres de las personas que los representarán en dicho Comité.*

*Las Comisiones negociadoras de Empresa y Sindicato acuerdan efectuar una reunión durante un día, en la semana Comprendida entre el 22 y el 26 de febrero del 2.016 en las instalaciones de Relianz que acuerden las partes, en la que se analizará y revisará lo que tiene que ver con la reglamentación que regulará el funcionamiento del Comité de Relaciones Laborales.*

*La reunión se desarrollará entre las 09:00 a.m. y las 05:00 p.m.*

*La Empresa autorizará los permisos remunerados y suministrará los tiquetes de ida y regreso y los viáticos accidentales no constitutivos de salario a los miembros de la comisión negociadora del Sindicato para atender este compromiso.*

Al efectuar una detenida lectura de lo que se encontraba estipulado en la CCT y lo dispuesto en el fallo arbitral, se tiene que no se hallan diferencias sustanciales en su redacción, pues lo único que se varió en el laudo, es que esas reuniones se llevarían a cabo en las fechas señaladas «de cada año», y no el 2016, como originalmente está acordado en la convención, siendo en últimas lo que se solicitó por la organización sindical en el pliego de peticiones; por lo tanto, la decisión no puede enmarcarse como que fuera extra y/o ultra petita, como lo afirma la recurrente.

No obstante, en lo atinente a la falta de competencia a la que alude la sociedad recurrente, al considerar que ello socava la libertad empresarial, derivada del derecho a la autodeterminación, si le asiste razón por las razones que pasan a explicarse

Aun cuando la Sala ha admitido que los árbitros tienen competencia sobre aquellas cláusulas que se refieran a comités bipartitos, ello ha sido bajo el entendido que de no interfieran con la facultad de administración o restrinjan la libertad de empresa y emprendimiento (CSJ SL5449-2018).

Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL2008-2021, se expresó:

*En lo atinente a la competencia de los tribunales de arbitramento para disponer un comité paritario laboral, esta Corporación ha sostenido que los árbitros no tienen competencia para crear comités de cogestión, codirección o coadministración de la compañía o entidad, pues ello transgrede el principio constitucional de libertad de empresa que, a su vez, implica la facultad del empleador de organizar su empresa y dirigir las relaciones laborales. Sin embargo, la Corte también ha dicho que, en aplicación del principio de participación democrática y dentro de ciertos límites, los árbitros pueden fundar comités paritarios de participación en algunos asuntos de interés de los trabajadores.*

En similar sentido, en la providencia CSJ SL2066-2021, que rememoró la CSJ SL2615-2020, se indicó que los árbitros carecen de competencia para patrocinar la existencia comités que «*de alguna manera cercenen la libertad empresarial, bajo el entendido de que se trataría de una suerte de coadministración que, es factible convenir a través de la negociación colectiva, pero no imponer en la esfera de la heterocomposición».*

Acorde con la línea de pensamiento de la Sala, y al entrar a revisar el contenido del artículo Trigésimo del laudo, se tiene que en el inciso primero se dispuso: *«En las ciudades donde Relianz tenga operaciones en el territorio nacional, la Empresa y el Sindicato conformaran un Comité de Relaciones Laborales y Deportivas que atenderá estos asuntos de estas ciudades, así como de las oficinas que dependan organizacional y geográficamente de estas»* (subrayado fuera del texto original).

Al respecto se tiene, que de dicha redacción no se desprende ni se indica con claridad y precisión, cuál es el objetivo de dicho comité, pues solo se indicó que este ***«atenderá estos asuntos de estas ciudades»***; es decir, temas de relaciones laborales y deportivas, redacción que se torna muy abierta e imprecisa, prestándose para diferentes interpretaciones, y en determinado momento puede llegar a inmiscuirse en aquellas esferas, potestades o facultades que son propias del empleador, lo que además puede afectar la armonía y las relaciones laborales (CSJ SL5449-2018); por lo tanto, habrá de anularse dicha cláusula.

**3.2. Comité Paritario de Vivienda (Artículo Décimo Noveno).**

Aseveró la compañía, que el laudo no puede imponer reglas que menoscaben los derechos concedidos a las partes en la Constitución o la ley; que se coarta el derecho a la libre administración de recursos, cuando el Tribunal ordena que debe abrirse una cuenta bancaria aparte para manejo del comité (ente que ni siquiera tiene personería jurídica para ello), ni cumple las ordinarias exigencias que las entidades bancarias hacen para la apertura de una cuenta bancaria.

Sostuvo, que la apertura de una cuenta bancaria, implica convenir un contrato comercial regulado por el Código de Comercio y la legislación financiera y, como lo ha sostenido esta Sala, le está vedado a un tribunal imponer a una empresa la celebración de un determinado contrato, ya que esta nace de la libertad negocial y de contraer derechos y obligaciones que en este caso corresponde a la empresa emanado del derecho constitucional, de carácter fundamental a la libre empresa, lo que implica libre autodeterminación.

**VI. CONSIDERACIONES**

En el pliego de peticiones, se pretendió:

*V-3 COMITÉ PARITARIO DE VIVIENDA*

*Agregar numerales:*

*4. Administrar a través de cuenta bancaria el capital aportado por la empresa para el fondo de vivienda.*

*5. Los costos en que incurra el Comité de Vivienda en el desempeño de sus funciones será asumido por la empresa.*

Mientras que el fallo arbitral, dispuso:

***Artículo Décimo Noveno. COMITÉ PARITARIO DE VIVIENDA***

*Se crea un Comité Paritario de Vivienda, integrado así:*

*a. Dos (2) funcionarios designados*  *la Empresa.*

*b. Dos (2) Directivos Sindicales pertenecientes a la Junta Directiva Nacional y que serán designados por la misma.*

*c. La sede del comité paritario de vivienda estará en el municipio de Soledad Atlántico.*

*d. Si los directivos designados por el Sindicato son de una ciudad diferente a Barranquilla y su área metropolitana; las reuniones del comité paritario de vivienda entre empresa y sindicato, podrán realizarse a través de teleconferencia u otro medio similar. Cuando las circunstancias a juicio del comité paritario de vivienda lo exijan y sea necesario realizar reuniones presenciales, la empresa otorgará a los directivos designados por el sindicato para participar en este, permisos remunerados, viáticos y tiquetes aéreos, de acuerdo con la política de viáticos para el personal sindicalizado.*

*El comité Paritario de Vivienda así constituido se reunirá normalmente una (1) vez al mes, o extraordinariamente cuando las circunstancias lo requieran y tendrá como funciones:*

*1. Revisar los Estados Financieros del Fondo de Vivienda (Valor de los créditos otorgados, valor de los recaudos, valor de los intereses, etc.).*

*2, Estudiar y aprobar las solicitudes de crédito pendientes y establecer las prioridades de las mismas, dentro de las reglamentaciones del Fondo y atendiendo a las sumas disponibles y a las cuantías individuales de los créditos.*

*Presentar a la Empresa todas las sugerencias e inquietudes tendientes a lograr la mejor operación del Fondo en relación con los objetivos del mismo.*

*Administrar a través de cuenta bancaria el capital aportado por la empresa para el fondo de vivienda.*

*Los costos en que incurra el Comité de vivienda en el desempeño de sus funciones será asumido por la empresa.*

Sobre este puntal aspecto, debe señalarse que ya la Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse, como fue en la sentencia CSJ SL1573-2021, que rememoró la CSJ SL282-2021, en las que se sostuvo, que el Tribunal de Arbitramento tiene la facultad de disponer la creación tanto de un fondo de adquisición de vivienda, como de un comité que reglamente los préstamos que para tal efecto se concedan, siempre y cuando ello no implique que la empresa incurra en gastos adicionales para su funcionamiento, como es lo que se evidencia aquí acontece.

En ese sentido, cabe traer a colación lo dicho en providencia CSJ SL4259-2020, la cual fue reiterada en los fallos arriba citados, y donde se dijo:

*Sea lo primero indicar que a pesar de decirse por la recurrente que acredita el estado de propietarios de vivienda de los trabajadores afiliados, en la certificación del folio 35 del cuaderno anexo lo que se refleja es la afiliación sindical vigente. Y en segundo lugar que, con independencia de ese estado, que lo que puede dar lugar es a que precisamente la empleadora no se vea abocada a incurrir en mayor disponibilidad de dinero para el mantenimiento del fondo indicado, lo cierto es que es jurisprudencia pacífica de la Sala el que los fondos patronales con destinación específica a la adquisición, construcción, mejora, reparación o liberación de gravámenes de la vivienda del trabajador no sean extraños a la decisión de los árbitros en los conflictos de intereses.*

*En sentencia CSJ SL17551-2016, 07 sep. 2016, rad. 74793, la Corte razonó:*

*“De antaño es línea de pensamiento de la Corte Suprema de Justicia que una de las necesidades primordiales de los trabajadores es la adquisición de vivienda, la cual constituye un factor fundamental para el mejoramiento del nivel de vida del trabajador y su familia. De ahí que el sector empresarial tenga como deber el fomento de los planes de vivienda para los trabajadores a sus servicios. Aquí y ahora, memórese que este auxilio se otorga con carácter o a título de préstamo.*

*“Al desatar un recurso de similares características, la Sala en sentencia CSJ SL, 31 de ene. 1994, rad. 6571, reiterada, entre muchas, el 31 de oct. 1994, rad. 7310, dejó asentado que los tribunales de arbitramento no violaban ningún derecho del empleador cuando, como en este caso ocurrió, disponen la creación de un fondo para vivienda.*

*“Igualmente, la Sala tiene dicho que el tribunal de arbitramento tiene competencia para establecer un comité de vivienda para la reglamentación de préstamos para vivienda. Por ejemplo, véase la sentencia de anulación CSJ SL, 15 de mar. 2011, rad. 48395. Y siendo lo anterior así, con mayor razón la tiene para determinar que sea el empleador quien reglamente el funcionamiento del fondo de vivienda, lo que evidencia aún más que el Tribunal obró dentro del marco del objeto para el que fue convocado y evidencia que resolvió el conflicto con fundamento en un criterio justo y equitativo.*

*[…]*

*“De manera que resulta evidente que el cuerpo arbitral no extralimitó su competencia, ni tampoco aparece desproporcionada la concesión de las prestaciones extralegales que dispuso frente a las peticiones de los trabajadores con las cuales iniciaron el conflicto colectivo”.*

Cabe agregar, que esta Corporación también ha sostenido en forma reiterada, que los árbitros al decidir en equidad pueden establecer mejoras adicionales a los derechos estatuidos por las normas del trabajo y de la seguridad social, e inclusive incrementar los ya otorgados por el empleador, debiendo entenderse que estos son complementarios a los mínimos establecidos en la ley, sin que por esa razón puedan considerarse que son excluyentes. (CSJ SL282-2021, CSJ SL3269-2016, SL13016-2015).

En este orden, resulta claro que el comité paritario de vivienda, representa una mejora de los beneficios laborales de los trabajadores, sin que se evidencie que su creación constituya una intromisión en los asuntos administrativos de la empresa o coarte la libertad empresarial o su derecho de autodeterminación, en tanto que este tiene un fin específico y concreto, como es todo lo relacionado con las solicitudes y aprobaciones de créditos para los afiliados, lo que en manera alguna puede significar que se inmiscuya en temas de orden administrativo de la empleadora, razón por la cual no se encuentra razonada su anulación.

Ahora bien, en cuanto al argumento de la empresa relativo a que la apertura de una cuenta bancaria implica celebrar un contrato comercial para ese efecto, tal afirmación de la recurrente no es cierta, pues de la lectura detenida del texto del artículo en cuestión, se observa que lo que se dispuso fue que dicho comité paritario de vivienda tenía la facultad de *«Administrar a través de cuenta bancaria el capital aportado por la empresa para el fondo de vivienda»*, lo que en manera alguna tiene el alcance que le pretende dar la impugnante, dado que el hecho de que ese fondo abra una cuenta bancaria, no conduce a sostener que la compañía tenga el deber que celebrar contrato de índole alguno, pues la erogación de dineros que ella haga con destino a ese fondo, con los precisos fines allí previstos, bien puede hacerse por una transferencia electrónica, la emisión de un cheque, giro, etc.

Tampoco puede decirse que con ello se inmiscuye en su libertad de administración de recursos, pues lo allí previsto es solo respecto de la facultad de administrar los dineros que la empresa le suministre con destino a los créditos de vivienda, lo que resulta ser totalmente ajeno a los temas administrativos o de dirección de la empleadora.

En lo que sí le asiste razón a la recurrente, es lo establecido por el Tribunal en el inciso final de este artículo en donde se dispuso: *«Los costos en que incurra el Comité de vivienda en el desempeño de sus funciones será asumido por la empresa»*, lo que como ya se dijo en líneas precedentes, escapa a la competencia de los árbitros el imponer a la empresa gastos adicionales para su funcionamiento (SL4259-2020), **razón por la cual este párrafo se anulará.**

**3.3. Reuniones con la Gerencia (Artículo vigésimo séptimo)**

La impugnante manifestó, que los componedores determinaron que no se adicionaría el literal f), tal y como se lee en las conclusiones que obran en página 30, párrafo primero del laudo de la parte motiva respecto del punto VIII.2 *«“Reuniones con la Gerencia”»* del pliego de peticiones; sin embargo, contradictoriamente y con absoluta falta de congruencia, terminó adicionándolo en la página 55, párrafo tercero, razón por la cual debe anularse por cuanto el primer apartado del Tribunal, sobre este aspecto, evidencia la votación mayoritaria y decisoria sobre el punto.

**VII. CONSIDERACIONES**

En el pliego de peticiones se pretendió:

*VIII-2 REUNIONES CON LA GERENCIA*

*b. sustituir: “290” por: 450 y suprimir: “con antelación no inferior a veinticuatro (24) horas”.*

*Agregar literal f: La empresa otorgará permiso sindical a los directivos sindicales de la Junta Directiva Nacional, que siendo trabajadores de la empresa Realianz, sean asignados para representar a SINTRAINDUSTRIA en la mesa de negociación del pliego de peticiones en las diferentes empresas en donde le corresponda representar a sus afiliados. El permiso sindical será otorgado por el tiempo que estipula la ley.*

En el fallo arbitral, se ordenó:

***Artículo vigésimo séptimo: REUNIONES CON LA GERENCIA.***

*La Gerencia de Gestión Humana visitará dos (2) veces por año a cada una de las ciudades en las que Relianz tenga operaciones, donde se reunirá con los representantes sindicales con el propósito de intercambiar opiniones y poder dar soluciones sobre política laboral general dentro de la Empresa, sin perjuicio de las reuniones que se requieran para la buena marcha de las relaciones laborales entre Sindicato y Empresa. A estas reuniones asistirá el Gerente de la ciudad visitada.*

*Cuando las circunstancias lo permitan y el asunto a tratar lo amerite, la Dirección Nacional del Sindicato podrá solicitar por escrito a la Presidencia de la Empresa, se reúnan, indicando con dos (2) semanas de anticipación los puntos que se deseen tratar.*

*a. Durante la vigencia de este Laudo Arbitral la Empresa, concederá permisos remunerados a dos (2) miembros de Sintraindustria hasta por treinta (30) días para asistir a las reuniones de congresos que hayan sido aprobadas por la Federación o Confederación a que esté legalmente afiliado el Sindicato. Estos permisos deberán solicitarse por escrito a la Empresa con tres (3) días hábiles de antelación.*

*b. La empresa concederá permisos remunerados a la junta directiva nacional, subdirectivas o comités seccionales y comisión de reclamos de Sintraindustria, hasta por 340 horas mensuales en total y colectivamente, previo diligenciamiento del formato "permisos sindicales" con una antelación no inferior a veinticuatro (24) horas.*

*c. La empresa concederá permisos remunerados para la asistencia a cursos de capacitación sindical que organice la Federación o Confederación a que esté afiliado legalmente el Sindicato, hasta por quince (15) semanas en total y colectivamente.*

*La Junta Directiva Nacional del Sindicato informará a la empresa a medida que se vayan presentando los cursos en las sedes, para que concedan los permisos correspondientes. A estos cursos asistirán grupos hasta de tres (3) trabajadores al mismo tiempo.*

*d. La Empresa concederá permisos remunerados a los miembros de la Asamblea General de Delegados de Sintraindustria y a cinco (5) miembros principales de la Directiva Nacional hasta por dos (2) veces al año y hasta por seis (6) días incluido el término de la distancia.*

*e. La Empresa concederá para los delegados que asistan a las reuniones estatutarias de Asambleas Nacionales de Delegados ordinarias, el valor de los viáticos que correspondan a su plan salarial hasta por seis (6) días incluido el término de la distancia y el ciento por ciento (100%) del valor de los pasajes de ida y regreso entre sus sedes respectivas y el lugar de la Asamblea, siendo entendido que el lugar de la Asamblea será una de las Ciudades del territorio nacional en donde Sintraindustria tenga afiliados. La Junta Directiva de Sintraindustria informará oportunamente a la Empresa los nombres de los delegados a quienes se les otorgará este beneficio.*

*f.* ***La empresa otorgará permiso sindical a los Directivos sindicales de la Junta Directiva Nacional, que siendo trabajadores de la empresa Relianz, sean asignados Para representar a SINTRAINDUSTRIA en la mesa de negociación de pliego de Peticiones en las diferentes empresas donde le corresponda representar a sus afiliados. El permiso sindical será otorgado por el tiempo que estipula la ley.*** *(Negrillas fuera de texto original)*

***PARÁGRAFO****: Para los delegados que residan en la sede donde se desarrolla la Asamblea Nacional, la Empresa reconocerá el valor del almuerzo, refrigerio y valor de los taxis establecidos en la política de viáticos de la Compañía para el personal Sindicalizado.*

*Los viáticos por ser de carácter accidental no constituyen salario para ningún efecto.*

El distanciamiento de la recurrente frente a este artículo, radica única y exclusivamente con la adición del literal f) que hicieron los árbitros. Al respecto, se observa que, en las consideraciones del fallo sobre este particular, se sostuvo: *«Por mayoría integrada por los Dres. Gómez Verdaza y Barreiro León, se decide aumentar las horas de reunión mensual y no adicionar el literal f).»* (f. 548).

En esa medida, le asiste razón a la empresa impugnante, pues a pesar de haberse considerado mayoritariamente por los árbitros, que no se adicionaría ese literal, contrario a los fundamentos del laudo y de manera incongruente, terminaron agregando a ese artículo el literal f) solicitado en el pliego de peticiones, cuando debió ser consecuente con sus motivaciones y negar ese beneficio.

Sobre el particular en la sentencia CSJ SL3047-2019, se sostuvo:

*En las condiciones analizadas, si el Tribunal negó el establecimiento de un comité obrero patronal o directivo base para los afiliados a Sintracol, debió ser consecuente con esa decisión y abstenerse de instituir reglas para los miembros de ese inexistente comité, so pena de incurrir en ambigüedad e indeterminación, «…que no solo es contrario al deber de claridad y precisión con que deben estructurarse este tipo de normas colectivas, sino que facilita lecturas altamente contrarias a la equidad y al equilibrio que debe gobernar las relaciones laborales subordinadas…» (CSJ SL1903-2018).*

*En un caso de similares contornos, en la sentencia CSJ SL16044-2017, la Corte resolvió:*

*[…]*

***Puestas en esa dimensión las cosas, el Tribunal de Arbitramento efectivamente incurrió en lo que la jurisprudencia y doctrina nacional y foránea denomina incongruencia intrínseca o interna, ya que existe un divorcio entre los considerandos expuestos al estudiar la petición entorno al «DIRECTIVO DE BASE PATRONAL» y la parte dispositiva del fallo arbitral****, pues, reitérese que, pese a que la negó, al establecer el procedimiento disciplinario se refirió a esa comisión como si existiera en la empresa y esa contradicción o disonancia brilla al ojo, precisamente por ser patente e indiscutible, a tal punto que genera una «incertidumbre respecto del alcance de la decisión proferida» (Negrillas fuera del texto original).*

En este orden, acorde con las consideraciones anteriores, habrá de anularse dicho literal.

**3.4. Fueros Sindicales (artículo Vigésimo Octavo)**

Adujo la sociedad recurrente, que la jurisprudencia de esta Sala ha determinado, que los árbitros no pueden crear fueros sindicales, fundamentándose para ello en las sentencias CSJ SL, 26 feb. 2014, rad. 60417, CSJ SL, 13 jul. 2016, rad. 71301, de las que reprodujo algunos fragmentos, manifestando luego que dicha cláusula debe anularse por cuanto el Tribunal creó un fuero sindical sin tener competencia para ello.

**VIII. CONSIDERACIONES**

Frente a este punto, se observa que en el pliego de peticiones se reclamó:

*VIII-3 FUEROS SINDICALES*

*Inciso segundo Sustituir: (sic) “de Barranquilla, Medellín, Cali, Bogotá” por: donde la empresa tenga operaciones*

Por su parte, al revisar el fallo arbitral, en este se dispuso lo siguiente:

***Artículo vigésimo octavo: FUEROS SINDICALES****.*

*Estarán amparados por el Fuero Sindical los Directivos de Sintraindustria que de acuerdo con los literales c y d del artículo 406 del C.S.T., subrogado por la Ley 50/90, artículo 57, reúnan los requisitos contemplados en la misma. Este amparo será efectivo desde cuando sea notificada la elección de tales miembros en la forma prevista en los artículos 363, subrogado por el artículo 43 de la Ley 50/90 y 371 del C.S.T., durante el tiempo que determine la ley.*

*Además, la Empresa otorgará fuero sindical para un representante sindical en cada uno de las ciudades (sic) donde la empresa tenga operaciones, siempre y cuando no existan en dichas ciudades representantes sindicales amparados por el fuero sindical de que tratan los literales c y d del artículo 406 del C.S.T., subrogado por el artículo 57 de la Ley 50/90.*

Al revisar las consideraciones que los arbitradores hicieron en el fallo sobre esta petición (f. 547), se observa que allí consignaron lo siguiente:

*Por unanimidad se decide no acoger la petición, dado que sería una intervención que crearía un fuero extralegal, estimándose que ello no es competencia de este ente. ((Subrayado fuera del texto original).*

*Es competente el Tribunal para conocer de dichos temas que no fueron dirimidos en la etapa de arreglo directo, por lo tanto a lugar la decisión de los árbitros (sic), o por lo menos de la mayoría de suprimir las ciudades allí nombradas y en el lugar del texto suprimido por lógica colocar donde la empresa tenga operaciones*

Para resolver la inconformidad propuesta sobre este artículo, resulta pertinente reproducir lo señalado en el numeral VIII-3 de la convención colectiva de trabajo que regía la interior de la empresa, y que fue denunciada:

***VIII-3 FUEROS SINDICALES***

*Estarán amparados por el Fuero Sindical los Directivos de Sintraindustria que de acuerdo con los literales c y d del artículo 406 del C.S.T., subrogado por la Ley 50/90, artículo 57, reúnan los requisitos contemplados en la misma. Este amparo será efectivo desde cuando sea notificada la elección de tales miembros en la forma prevista en los artículos 363, subrogado por el artículo 43 de la Ley 50/90 y 371 del C.S.T., durante el tiempo que determine la ley.*

*Además, la Empresa otorgará fuero sindical para un representante sindical en cada uno de las ciudades (sic) de Barranquilla, Cali, Medellín y Bogotá, siempre y cuando no existan en dichas ciudades representantes sindicales amparados por el fuero sindical de que tratan los literales c y d del artículo 406 del C.S.T., subrogado por el artículo 57 de la Ley 50/90.*

De lo anterior, fácilmente puede apreciarse, que lo pretendido en el pliego de peticiones, era la supresión de la frase: «de Barranquilla, Medellín, Cali, Bogotá», contenida en el segundo párrafo de la norma convencional, y en su lugar, se buscaba que se reemplazara por: «donde la empresa tenga operaciones», a lo que los árbitros en las consideraciones respondieron, en forma unánime, que no acogerían dicha petición, sosteniendo para ello, que *«sería una intervención que crearía un fuero extralegal, estimándose que ello no es competencia de este ente».*

No obstante, salta a la vista la evidente contradicción con sus propias motivaciones, pues pese a esas consideraciones, terminaron redactando el artículo acorde con lo pretendido por la agremiación sindical y accediendo a su reclamación, cuando debió ser consecuente con sus fundamentos y negar ese beneficio, incurriendo nuevamente en la incongruencia intrínseca como se analizó al resolver la cláusula anterior (SL3047-2019 y SL16044-2017), **razones suficientes para anular este artículo.**

**3.5. Bono por firma de la Convención (Artículo Trigésimo Tercero).**

Afirmó la compañía impugnante, que este artículo debe ser anulado, por cuanto lo pedido en el pliego en este punto, suponía este pago por el pacto entre las partes derivado de la solución del conflicto colectivo en la etapa de arreglo directo, privilegiando el principio de la autocomposición, es decir, por firmar de mutuo acuerdo una convención colectiva; pero como ello no sucedió, los árbitros no eran competentes para otorgar un beneficio por un acuerdo que jamás ocurrió, máxime si se tiene en cuenta que solo sería directamente el empleador el llamado a conceder un pago semejante, asumiendo una erogación cuando el conflicto se resuelve directamente con la organización sindical.

**IX. CONSIDERACIONES**

En el pliego de peticiones se solicitó:

*IX. BONO POR FIRMA DE LA CONVENCIÓN.*

*La empresa reconocerá por la firma de la convención un bono de $3.000.000. Este bono será pagadero a cada uno de los beneficiarios de la convención en la quincena siguiente a su firma y depósito ante el ministerio del trabajo (sic).*

En el fallo arbitral se dispuso:

***Artículo Trigésimo Tercero: BONO POR FIRMA DE LA CONVENCIÓN.***

*La empresa reconocerá por la firma de la convención un bono de $1.000.000. Este bono será pagadero a cada uno de los beneficiarios de la convención en la quincena siguiente a su firma y depósito ante el ministerio del trabajo (sic).*

Para resolver sobre este punto, debe indicarse que esta Corte ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse al respecto; en efecto, en la sentencia CSJ SL1917-2019, se sostuvo que los árbitros no están facultados para reconocer una bonificación por firma cuando de manera expresa en el pliego de peticiones se supedita su reconocimiento a la celebración de la convención; es decir, cuando las partes ponen fin al conflicto con la firma del acuerdo colectivo, y solo podrían hacer extensivo ese beneficio por la emisión de laudo, cuando en sus exigencias también se haya previsto para el evento en que el conflicto se solucionara a través de un tribunal de arbitramento, aspecto último que no es lo que aquí acontece, tal y como se desprende de lo que se plasmó en el pliego y que fue transcrito en lo pertinente.

En punto del debate, esta Sala de la Corte en providencia CSJ SL17889-2017, precisó:

*[…] los árbitros gozan de una amplia facultad para resolver los puntos del conflicto no resueltos por las partes en la etapa de arreglo directo atendiendo el principio de equidad, pues su decisión no está respaldada en juicios de valor jurídico diferentes a los deducibles de los límites constitucionales y legales que protegen los derechos de las partes del conflicto, pero eso no quiere decir que puedan desbordar su competencia yendo más allá o por fuera de las materias del conflicto, por cuanto el laudo arbitral debe guardar la debida congruencia con el objeto para el cual los árbitros fueron investidos transitoria y excepcionalmente de la función jurisdiccional.*

*Se dice lo anterior porque* ***en este caso la agremiación sindical formuló el particular pedimento en estudio de forma clara e inequívoca, con el objeto de obtener para sus afiliados una gratificación o bono a buena cuenta de lograr extender con la empresa la convención colectiva de trabajo que solucionara el naciente conflicto, mecanismo propio y medular de la negociación colectiva, que no es lo mismo a obtener una bonificación o premio para aquellos por alcanzarse la solución del conflicto merced a la intervención de los árbitros, fórmula residual obligatoria prevista por el legislador colombiano cuando las partes no logran la concertación directa de sus diferencias****. (Negrillas fuera del texto original).*

*Tal prebenda resultó así una disposición extra petita y, de lado, ajena al propósito de la negociación colectiva.*

Por lo dicho, **se anulará este artículo.**

**3.6 Remates (artículo sexto).**

Adujo la compañía, que El Tribunal, sin ser competente para ello, contempló en el artículo de *«"remates"»,* no solo lo relativo a venta de chatarra que venía pactado en la convención precedente, sino que adicionó genéricamente que, cuando la empresa resuelva hacer *«"...ventas, remates de vehículos, equipos, maquinaria y herramientas, enseres defectuosos y/o muebles, enseres obsoletos, los hará primero entre sus trabajadores beneficiados por el Laudo Arbitral cuya postura sea del cincuenta por ciento (50%) sobre el avalúo que haga la compañía...”»*, agregando unas condiciones adicionales al proceso de venta y remates creado en el laudo.

Agregó, que es evidentemente restrictivo del derecho de propiedad, constitucional y legalmente establecido, que se cree un derecho de preferencia en la compra en favor de los trabajadores. El derecho de propiedad que comprende no solo el uso y el goce del bien, sino la disponibilidad del mismo, implica que el propietario tenga plena libertad de determinar la elección del vendedor y de las condiciones de la venta (precio, plazos, intereses, etc.), lo cual se hace nugatorio, cuando se impone un comprador preferente y privilegiado como, sin competencia, lo aquí se hizo.

Sostuvo, que es claro que los tribunales de arbitramento no pueden, por expresa disposición legal, afectar los derechos de las partes (empresa y sindicato o trabajadores coaligados), reconocidos en la constitución, en la ley o en los convenios de las partes. Esta cláusula incurre flagrantemente en la expresa prohibición legal, toda vez que creó limitaciones al derecho de propiedad, por la restricción en la venta anteriormente denunciada, que hace parte de su objeto social, por lo que debe anularse.

Que el tribunal impone una forma determinada de realizar el contrato de compraventa al crear el derecho de preferencia denunciado, sin que puedan los árbitros imponer una forma de contratación laboral, mucho menos abarcar limitaciones en contratos civiles o mercantiles, como la compraventa de bienes en este caso, trayendo a colación la sentencia CSJ SL, 18 may. 2016, rad. 66575.

**X. CONSIDERACIONES**

El sindicato en el pliego solicitó:

*II-7 REMATES*

*En el inciso agregar, después de hacer,: (sic) venta, enajenación, transacción, sesión, oferta, reventa, negocio, adjudicación, subasta, licitación, puja, donación, liquidación, y. Agregar, después de vehículos: equipos, máquina y herramientas.*

*Parágrafo. Sustituir “avalúo que de ella se haga en la Compañía” por: valor de doscientos pesos ($200) el kilo.*

Por su parte, los árbitros en el laudo decidieron:

***Artículo sexto: REMATES****.*

*Cuando la Empresa resuelva hacer ventas, remates de vehículos, equipos, máquina y herramientas, enseres defectuosos y/o muebles, enseres obsoletos, los hará primero entre sus trabajadores beneficiados por el Laudo Arbitral cuya postura sea del cincuenta por ciento (50%) sobre el avalúo que haga la compañía. Si éstos no llenaren los requisitos de postura y/o cupo de crédito cuando se establezca plazo, dentro del término establecido para el remate, la Empresa hará remate público. Es entendido en el caso de existencia de plazo para el pago que el interés será del uno por ciento (1%) mensual sobre el saldo y que el plazo máximo será de veinticuatro (24) meses. El trabajador solicitante debe tener cupo para las deducciones mensuales.*

*PARÁGRAFO. Cuando se trate de chatarras la empresa siempre la venderá al sindicato, para tal efecto, se realizará la verificación frente al cumplimiento de todos los requisitos necesarios y ordenados por la normatividad frente al manejo de la misma, que realiza el Sindicato "SINTRAINDUSTRIA". En caso de no encontrarse acorde con lo contemplado en la ley, la empresa tendrá la libertar de accionar legalmente frente al caso.*

Posteriormente, ante la solicitud de aclaración, corrección y adición del laudo que presentó el sindicato, los árbitros, por mayoría, mediante providencia del 8 de abril de 2019, dispusieron que dicha cláusula quedaría de la siguiente manera:

***Artículo sexto: REMATES****. Cuando la Empresa resuelva hacer ventas, remates de vehículos, equipos, máquina y herramientas, enseres defectuosos y/o muebles, enseres obsoletos, los hará primero entre sus trabajadores beneficiados por el Laudo Arbitral cuya postura sea del cincuenta por ciento (50%) sobre el avalúo que haga la compañía. Si éstos no llenaren los requisitos de postura y/o cupo de crédito cuando se establezca plazo, dentro del término establecido para el remate, la Empresa hará remate público. Es entendido en el caso de existencia de plazo para el pago que el interés será del uno por ciento (1%) mensual sobre el saldo y que el plazo máximo será de veinticuatro (24) meses. El trabajador solicitante debe tener cupo para las deducciones mensuales".*

*PARÁGRAFO. Cuando se trate de chatarras la empresa siempre la venderá al sindicato, caso en el cual la postura será del 40%, para tal efecto, se realizará la verificación frente al cumplimiento de todos los requisitos necesarios y ordenados por la normatividad frente al manejo de la misma, que realiza el Sindicato "SINTRAINDUSTRIA", En caso de no encontrarse acorde con lo contemplado en la ley, la empresa tendrá la libertad de accionar legalmente frente al caso".*

En las motivaciones del laudo, los componedores para resolver sobre este punto, sostuvieron:

*Por mayoría integrada por los Dres. Gómez Verdaza y Barreiro León, se decide: incluir dentro del texto la venta como uno de los presupuestos de aplicación de la preferencia regulada en el artículo convencional.*

*Considera la mayoría, que la relación que existe entre el empleador y el sindicato y que ya viene reconocida en convención anterior, pero que además fue aprobada en sesión legal por esa misma mayoría, pertenecen al derecho que tienen las partes de convenir estos aspectos, por lo tanto esa cláusula queda como las partes ya han convenido con anterioridad, pero además también la venta de equipo, máquina y herramientas, puesto que esto hace parte del acuerdo mismo, ya reconocido por las partes.*

*La mayoría en este punto acordó que seguirán rigiendo los mismos términos que venían aplicándose en la convención, puesto que todos estos negocios fueron realizados con facultades legales constitucionales entre las partes.*

Para dar respuesta a la recurrente, resulta pertinente reproducir el texto de la cláusula convencional que regía la interior de la empresa, y regulaba este aspecto, la cual señalaba:

*II.7 REMATES*

*Cuando la Empresa resuelva hacer remates de vehículos, enseres defectuosos y/o muebles, enseres obsoletos, lo hará primero entre sus trabajadores beneficiados por la convención cuya postura sea del cincuenta por ciento (50%) sobre el avalúo que haga la Compañía. Si éstos no llenaren los requisitos de postura y/o cupo de crédito cuando se establezca plazo, dentro del término establecido para el remate, la Empresa hará remate público. Es entendido en el caso de existencia de plazo para el pago que el interés será del uno por ciento (1%) mensual sobre el saldo y que el plazo máximo será de veinticuatro (24) meses. El trabajador solicitante debe tener cupo para las deducciones mensuales.*

*PARÁGRAFO: Cuando se trate de chatarra, la Empresa siempre la venderá al Sindicato, caso en el cuál la postura será del 40% sobre el avalúo que de ella haga la Compañía.*

De la lectura detenida de lo dispuesto en el fallo arbitral, se observa que respecto del primer inciso del artículo bajo análisis, lo que hicieron los árbitros fue extender o ampliar lo pactado por las partes en la convención colectiva de trabajo, también para la ***«venta»*** de *«vehículos, equipos, máquina y herramientas, enseres defectuosos y/o muebles, enseres obsoletos»* de propiedad de la empresa, para que esta se haga primero entre los trabajadores beneficiarios del laudo, siempre y cuando estos cumplan los requisitos de postura.

Y en el parágrafo, agregó el cumplimiento de unos requisitos para que este pudiera efectuarse, los que de no cumplirse, la empresa quedaría en libertad de accionar.

Debe señalarse, que la Corte en sentencia CSJ SL7808-2016, entre muchas otras, ha sostenido, que los derechos y facultades que no pueden afectar los árbitros con sus fallos son: (i) los reconocidos en la Constitución Política, tales como el de propiedad y demás derechos adquiridos, el de asociación, reunión, huelga y todos aquéllos que establecen directa o indirectamente un régimen de protección al trabajo y garantizan al empresario el ejercicio de su actividad; (ii) los reconocidos por las leyes cuando desde el punto de vista del trabajador constituyen un mínimo que no puede afectarse y los que por ser de orden público son irrenunciables; y respecto del empleador los que emanan de su calidad de subordinante, de propietario y director de la empresa y establecimiento; y (iii) en relación con los convencionales son aquéllos que por haber consolidado situaciones subjetivas concretas o que por no haber sido propuesta su variación por parte legalmente habilitada para hacerlo, deben ser respetados en el laudo.

De igual forma, se ha indicado que los árbitros tampoco pueden transgredir el principio constitucional de la libertad de empresarial que implica, entre otros aspectos, la facultad del empresario de organizar su negocio, y su libertad económica.

Al respecto, cabe traer a colación la sentencia CSJ SL1944-2021, donde se dijo:

*La actividad económica a que hace alusión el precepto constitucional es pluricomprensiva y cobija por igual a la empresa como a las formas no organizadas de producción. En la jurisprudencia se considera que la libertad económica es «[…] una facultad que tiene toda persona de realizar actividades de carácter económico, según sus preferencias o habilidades, con miras a crear, mantener o incrementar un patrimonio» (CC T-425-1992) y tiene una doble manifestación: la libertad de empresa y la libertad de competencia y, a su vez, la primera de las mencionadas comprende otras dos: la libertad de establecerse y la de ejercer una profesión u oficio.*

*Importa igualmente considerar que una garantía ínsita de la actividad económica libre, es la de libertad contractual, en la medida en que ella es la típica expresión jurídica de un sistema de mercado (social de mercado) como el que está consagrado a nivel constitucional, con las limitaciones que más adelante se mencionarán.*

*[…]*

*[…] brota con nitidez que, con fundamento constitucional, el empresario goza del poder de dirección y organización de su empresa, el cual, conforme se ha explicado, si bien tiene asiento en la garantía del ejercicio libre de su actividad económica, también encuentra límites en «[…] la dignidad humana, los derechos fundamentales del trabajador, los postulados constitucionales, los tratados internacionales que regulen las relaciones laborales que hagan parte del bloque de constitucionalidad en virtud de los artículos 93 y 94 de la Constitución Nacional» (CC C-768-2008).*

Acorde con lo expuesto, si bien la jurisprudencia de esta Corporación ha admitido y extendido las facultades que tienen los componedores en el fallo arbitral, bajo el marco constitucional de un Estado Social de Derecho, tales atribuciones tienen límites en tanto invadan la libertad económica y empresarial, y que no resulta dable pronunciarse sobre algunas temáticas que son propias o del resorte únicamente de las partes.

Bajo este horizonte, considera la Sala que los árbitros no tenían competencia para extender el beneficio que la convención consagraba frente a los remates, también para la venta de bienes de propiedad de la empresa como *«vehículos, equipos, maquinaria y herramienta»*, por cuanto con ello se invade la esfera de su libertad empresarial en el manejo y dirección de su negocio y que está ligado directamente a su objeto social, al coartar y limitar su derecho de negociación o realizar contratos de compraventa, lo que incide en su libertad económica, que no es otra cosa que la facultad que tiene una persona de realizar sus actividades de carácter económico, según sus propias prioridades o favoritismos.

Tampoco tenía facultad para establecer exigencias frente a los remates, cuando tal aspecto no fue materia de solicitud en el pliego de peticiones.

Conforme a ello, **se anulará este artículo**.

**3.7. Permiso remunerado y Auxilio para la Celebración del Primero de Mayo (Artículo Trigésimo Segundo).**

Manifestó la empresa, que al consagrarse un permiso remunerado para el 1º de mayo a todos los trabajadores, determinó la imposibilidad de trabajar en la empresa en ese día; que si bien esa data es un festivo nacional, las reglas que determinan la posibilidad de trabajar un feriado están establecidas en la ley, pero que no se impide laborar en ese día, por lo cual considera que el tribunal restringió sin competencia el derecho del empleador para programar turnos en día de descanso obligatorio, cuando legalmente ello es posible asumiendo las consecuencias del caso, para lo cual trae como sustento la sentencia CSJ SL17769-2016.

**XI. CONSIDERACIONES**

El sindicato en el pliego de peticiones, reclamó:

*IX-3 PERMISO REMUNERADO Y AUXILIO PARA LA CELEBRACIÓN DEL PRIMERO DE MAYO (DÍA DEL TRABAJADOR).*

*La empresa otorgará permiso remunerado a todos los trabajadores para la celebración del primero de mayo, día del trabajador, entregará a cada uno una gorra, una camiseta de buena calidad, estampadas con el logo del sindicato. Además, dará agua, hidratantes, merienda y almuerzos para los trabajadores y sus acompañantes.*

Los árbitros en el fallo arbitral, decidieron:

***Artículo Trigésimo Segundo: PERMISO REMUNERADO Y AUXILIO PARA LA CELEBRACIÓN DEL PRIMERO DE MAYO (DÍA DEL TRABAJADOR).***

*La empresa otorgará permiso remunerado a todos los trabajadores para la celebración del primero de mayo, día del trabajador, entregará a cada uno una gorra, una camiseta de buena calidad, estampadas con el logo del sindicato. Además, dará agua, hidratantes, merienda y almuerzos para los trabajadores y sus acompañantes.*

Frente a este beneficio, en la parte considerativa del laudo, los arbitradores señalaron que *«Por mayoría integrada por los Dres. Gómez Verdaza y Barreiro León, se decide: conceder el permiso remunerado por el día 1º de mayo de cada año».*

Al respecto, cabe precisar que la Corte ha sostenido que los árbitros carecen de facultad de imponer al empleador descansos remunerados distintos a los días dominicales o festivos de carácter civil o religioso previstos en nuestro ordenamiento jurídico (CSJ SL2459-2020, CSJ SL2615-2020 y CSJ SL2488-2019); sin embargo, este no es el caso que se presenta en el *sub examine*, por cuanto el día al que se refiere el laudo arbitral es al *«primero de mayo»*, el cual ya está consagrado en la legislación colombiana como de descanso obligatorio remunerado, tal y como se desprende del artículo 1 de la Ley 51 de 1983, y en esa medida, lo que estaría haciendo el fallo arbitral, es reiterando lo allí señalado, sin que ello pueda llegar a significar que se extralimitó en su competencia.

De otra parte, de la atenta lectura del artículo en cuestión, no se evidencia que este tenga el alcance que le pretende imprimir la recurrente, en cuanto a la prohibición para el empleador de programar turnos de trabajo.

No obstante lo anterior, la Sala MODULARÁ esta cláusula, en el sentido de señalar que lo allí dispuesto, no implica que el empleador, en atención a su facultad administrativa y de direccionamiento que la ley le confiere, pueda programar los turnos de trabajo atendiendo a las necesidades de la empresa, lo cual no riñe con la previsión legal en comento.

Ahora bien, en lo atinente a la entrega de gorra, camiseta para los trabajadores, así como dar *agua, hidratantes, merienda y almuerzos para los trabajadores y sus acompañantes »*, como un auxilio para la celebración de este día, no se advierte que los arbitradores hayan excedido su competencia, pues se ha dicho por parte de la Corporación, que estos tienen facultades para pronunciarse sobre aquellos puntos del pliego de peticiones que fueron discutidos en la etapa de arreglo directo y respecto de los cuales no se llegó a acuerdo alguno, como es lo que aquí sucede; además, por cuanto, como con profusión se ha indicado, el Tribunal tiene plenas potestades para establecer mejoras adicionales a los derechos estatuidos por las normas del trabajo y de la seguridad social, e inclusive incrementar los ya otorgados por el empleador, debiendo entenderse que estos son complementarios a los establecidos en la ley, sin que por esa razón puedan considerarse que son excluyentes; por lo tanto, se concluye que no se extralimitó su competencia y, por ende, no hay lugar anular este punto. (CSJ SL282-2021, CSJ SL3269-2016, SL13016-2015).

**5). Cláusula que se denuncia por inequidad manifiesta.**

**5.1. Incentivo de productividad (Artículo Trigésimo Primero.**

Expresó, que los árbitros concedieron este beneficio económico de causación mensual, pero de pago semestral, que equivale al 15% del salario mensual; que la inequidad manifiesta de esta prestación «*redunda en que supuestamente el sobrepago del 15% del salario básico se causa por una determinada productividad del empelado, precisamente para estimularla»;* sin embargo, sostiene que basta leer la cláusula para advertir, que el tribunal no sentó bases para condicionar la productividad, para medir la misma, con lo cual en la práctica sería un beneficio automático, lo cual hace que esta sea totalmente inequitativa al no establecer parámetros para cuantificarla o determinarla.

**XII. CONSIDERACIONES**

En la solicitud presentada por el sindicato, sobre este punto se pretendió:

***PUNTOS NUEVOS***

***CAPÍTULO IX***

*IX-1 INCENTIVO POR PRODUCTIVAD.*

*La empresa reconocerá mensualmente a cada trabajador un incentivo por productividad equivalente al 40% de su salario básico mensual. El incentivo por productividad será liquidado a cada trabajador en forma semestral*

En el fallo, los árbitros decidieron:

***Artículo trigésimo primero: INCENTIVO POR PRODUCTIVIDAD.***

*La empresa reconocerá mensualmente a cada trabajador un incentivo por productividad equivalente al 15% de su salario básico mensual. El incentivo por productividad será liquidado y pagado a cada trabajador en forma semestral y no constituirá salario para ningún efecto.*

En las motivaciones del laudo, para acceder a este beneficio, se sostuvo:

*Por mayoría integrada por los Dres. Gómez Verdaza y Barreiro León, se decide:*

*Conceder la solicitud fijando un incentivo de productividad mensual equivalente al 15% del salario básico mensual de cada trabajador, el cual será liquidado y pagado al trabajador en forma semestral en las mismas fechas de pago de primas legales de servicio. Este incentivo no constituye salario.*

*Como quiera que el Tribunal tiene competencia para decidir, entonces la mayoría teniendo en cuenta principios propios del derecho a la libertad sindical y al principio de favorabilidad pero también teniendo en cuenta la situación económica del país aprueban un 15% como incentivo de productividad para cada trabajador, el cual será pagado al trabajador en forma semestral.*

Para dar respuesta a este aspecto, debe indicarse que ciertamente como lo afirma la sociedad impugnante, los árbitros concedieron este beneficio extralegal, por productividad, sin que se establecieran unos parámetros o requisitos objetivos para determinarla o cuantificarla porcentualmente, y así establecer los eventos en que se causaría esta acreencia; es decir, no se estableció una metodología para su cálculo, de tal suerte, que la forma en que quedó redactado el artículo, dicho beneficio se causa sin importar la producción de cada trabajador, y no como un premio a la eficiencia del empleado.

Se suma a lo anterior, que esta prestación constituye un gravamen que afecta la autonomía empresarial, por cuanto compromete su objeto social, al estar ligada a sus ganancias, razón por la cual escapa a la competencia de los árbitros. Al efecto cabe traer a colación lo sostenido en la sentencia CSJ SL4259-2020, al resolver un asunto de similares contornos se expresó:

*El bono de productividad concebido en el petitorio de la agremiación sindical, avalado por el Tribunal de Arbitramento en la anterior cláusula del laudo arbitral, constituye un gravamen que afecta la autonomía empresarial, pues con independencia de que en este caso la empresa no esté en plena operación por las razones ya conocidas en el trámite, tal disposición afecta su objeto social. Los tributos o afectaciones a las ganancias operativas de la empresa son del resorte exclusivo del legislador, no pudiéndose, por tanto, generar a través del laudo arbitral. (Subrayado fuera del texto original).*

*Lo anterior no desconoce que puedan las partes directamente acordar tal clase de compartimientos, pues es de la autonomía empresarial la disposición de sus ganancias, entre ellas, la de compartirlas con sus trabajadores como reconocimiento al aporte en su generación. Tales bonos de desempeño, reconocidos ordinariamente por eficiencia del trabajo, tiene por propósito incentivar la producción en el trabajador, por manera que es del interés del empleador pactar tal clase de prebendas con sus servidores, así como el establecer el alcance salarial o no de los mismos, sin desatender con ello que si constituyen contraprestación directa del servicio no les es dable abrigarlos con enunciados que en tal circunstancia se tornan ineficaces. (Subrayado fuera del texto original).*

En consecuencia, se anulará este artículo.

**6) Anulación respecto de la aclaración, corrección y adición del laudo arbitral.**

Manifestó, que el sindicato presentó una solicitud de aclaración, corrección y adición de laudo arbitral, planteando inconformidades con lo resuelto en este, lo que considera debió enderezarse por la vía del recurso de anulación; que el Tribunal, sin advertir tal yerro, el 8 de abril de 2019, levantó un acta, en la que procedió a resolver mayoritariamente, dicha petición.

Alude a los artículos 285, 286 y 287 del CGP, que hacen referencia a los eventos en los que procede la aclaración, la corrección y la adición, manifestando la recurrente, que ninguno de los supuestos allí plasmados se dieron en este caso, por lo que debe anularse lo allí resuelto, toda vez que lo que hicieron los arbitradores fue cambiar drásticamente los artículos Tercero (Salario Mínimo), Cuarto (Aumento de Salario), y Sexto Remates, para lo cual procede a efectuar el comparativo de lo resuelto inicialmente en el fallo arbitral y lo dispuesto en la aclaración al mismo.

**XIII. CONSIDERACIONES**

Para dar respuesta a este punto, resulta pertinente reproducir lo previsto en los artículos 285 y 287 del CGP, que aluden a la aclaración y adición de las sentencias, figuras jurídicas de las que echó mano el Tribunal para resolver la solicitud del sindicato, y frente a las que existe la inconformidad de la empresa recurrente.

***Artículo 285. Aclaración.*** *La sentencia no es revocable ni reformable por el juez que la pronunció. Sin embargo, podrá ser aclarada, de oficio o a solicitud de parte, cuando contenga conceptos o frases que ofrezcan verdadero motivo de duda, siempre que estén contenidas en la parte resolutiva de la sentencia o influyan en ella.*

*En las mismas circunstancias procederá la aclaración de auto.* ***La aclaración procederá de oficio o a petición de parte formulada dentro del término de ejecutoria de la providencia.*** *(Negrillas y subrayado fuera de texto).*

Acorde con dicha disposición, la aclaración de la sentencia, procede dentro del término de ejecutoria de la misma, siempre y cuando esta contenga conceptos o frases que puedan genere motivo de duda.

Por su parte, el artículo 287 *ibidem*, reza:

***Artículo 287. ADICIÓN.*** *Cuando la sentencia omita resolver sobre cualquiera de los extremos de la litis o sobre cualquier otro punto que de conformidad con la ley debía ser objeto de pronunciamiento, deberá adicionarse por medio de sentencia complementaria, dentro de la ejecutoria, de oficio o a solicitud de parte presentada en la misma oportunidad.*

Dicha disposición, consagra la posibilidad de que la sentencia sea adicionada cuando se omita resolver sobre cualquiera de los extremos de la litis o de otro punto que ha debido ser objeto de pronunciamiento.

Claro lo anterior, debe en primer lugar indicarse, que frente a los artículos tercero (Salario Mínimo) y sexto (Remates) del laudo arbitral, hay que decir que estos fueron anulados conforme a los argumentos expuestos en líneas anteriores, por lo tanto, por sustracción de materia, la Sala se releva del estudio de estos dos aspectos.

En cuanto al artículo cuarto (Aumento de salarios), se observa que el Tribunal de Arbitramento, ante la solicitud de aclaración, corrección y adición presentada por el sindicato, mediante acta 03 del 8 de abril de 2019, accedió a adicionar esta cláusula.

Para ello, los componedores argumentaron: *«Los árbitros Dr. Vladimir Barreiro Y Dr. Juan Gómez Verdaza indican: “En el pliego de peticiones se observó que el sindicato denunció sustituir “0.5% por el 3%”, para lo cual los árbitros estábamos obligados a resolver sobre dicha petición y al no haberlo hecho se procede a resolver la solicitud de adición”».*

La solicitud del sindicato, sobre artículo, se hizo en los siguientes términos:

*Lo que se solicita aclarar y corregir: En esta cláusula para los años 2018*

*Y 2019, no se establece una fecha o el momento a partir del cual, la Compañía dará cumplimiento y aplicará el porcentaje reconocido por el Tribunal de Arbitramento respecto al año 2018 y del año 2019; por lo tanto, se solicita corregir y adicionar la fecha en que la empresa dará aplicación al incremento reconocido por el tribunal para los años 2018 y 2019. Lo anterior, teniendo en cuenta que el aumento de salario para los no sindicalizados aplica a partir del I de enero de cada año, y en cuanto al personal sindicalizado y beneficiario de la convención, el incremento se aplicaba desde a partir del I de diciembre del año anterior, tal como se puede evidenciar de la Convención Colectiva denunciada.*

*En cuanto al aumento de salarios para los años 2020 y 2021, se solicita aclarar, corregir y adicionar el Laudo, teniendo en cuenta que los árbitros nada dijeron sobre la solicitud relacionada con incrementar para el segundo año de vigencia, el porcentaje del 0.5% contenido en la Convención, y la petición de incremento al 3% contenida en el Pliego de Peticiones. Es palpable que el tema relacionado con el incremento del salario para el segundo año de vigencia, fue denunciado por el sindicato y hace parte de los puntos del Pliego de Peticiones que no fueron resueltos en la etapa de negociaciones.*

Agregó, que el tribunal estaba en la obligación de resolver dicha petición, y no por el contrario, limitarse a establecer un incremento del salario para el año 2020 y 2021 en el IPC; que el sindicato no le está exigiendo al Tribunal que conceda el incremento para el segundo año de vigencia del Laudo en un tres (3%), lo que reclama para que sea corregido y adicionado, es que los aspectos o puntos no resueltos en la etapa de arreglo directo, deben ser decididos por los árbitros, en otras palabras, el Tribunal debe resolver en equidad la Petición del incremento del 3% para el segundo año de vigencia del Laudo, contenida en el Pliego de Peticiones, tal como lo hizo respecto a las demás clausulas.

Para dar respuesta a este punto, resulta pertinente reproducir el texto del pliego de peticiones, donde se pretendió:

*II.2 AUMENTO DE SALARIO*

1. *Sustituir: "dos mil quince (2015)" por: dos mil diecisiete (2017), sustituir: "dos mil quince (2015)" por: dos mil diecisiete (2017).*
2. *Inciso primero, sustituir: "dos mil dieciséis (2016))" por: dos mil dieciocho (2018)'.* *sustituir: "cero punto cinco (0,5%)" por: tres (3%) y sustituir: "dos mil dieciséis (2016)" por: dos mil dieciocho (2018).*

En el laudo arbitral se resolvió:

***Artículo cuarto: AUMENTO DE SALARIO****.*

*La Empresa concederá al personal sindicalizado y al cotizante, los siguientes aumentos de salarios:*

*Para el año 2018, la diferencia resultante entre el 4.09% ya aplicado y el 5.12% que fue el porcentaje reconocido al personal cobijado por la política de beneficios.* 

*Para el año 2019, la diferencia resultante entre el 3.18% ya aplicado y el 3.77% que fue el porcentaje reconocido al personal cobijado por la política de beneficios.*

*Para el año 2020, el monto del salario devengado a diciembre 31 de 2019, adicionado en el IPC nacional acumulado a diciembre 31 de 2019 certificado por el DANE.*

*Para el período enero 10 de 2021 a febrero 27 de 2021, el monto del salario devengado a diciembre 31 de 2020, adicionado en el IPC nacional acumulado a diciembre 31 de 2020 certificado por el DANE, y en todo caso no inferior a lo que se aplique a la política de beneficios extralegales, vigente al momento del aumento*

Luego, en virtud de la solicitud de aclaración del laudo arbitral que hizo la agremiación sindical, el Tribunal dispuso:

***Artículo cuarto: AUMENTO DE SALARIO****. La Empresa concederá al personal sindicalizado y al cotizante, los siguientes aumentos de salarios:*

* *A partir del 01 de enero de 2018, la diferencia resultante entre el 4.09% ya aplicado y el 5.12% que fue el porcentaje reconocido al personal cobijado por la política de beneficios.*
* *A partir del 01 de enero de 2019, la diferencia resultante entre el 3.18% ya aplicado y el 3.77% que fue el porcentaje reconocido al personal cobijado por la política de beneficios.*
* *Para el año 2020, el monto del salario devengado a diciembre 31 de 2019, adicionado en el IPC nacional acumulado a diciembre 31 de 2019 certificado por el DANE.*
* *Para el período enero 10 de 2021 a febrero 27 de 2021, el monto del salario devengado a diciembre 31 de 2020, adicionado en el IPC nacional acumulado a diciembre 31 de 2020 certificado por el DANE, y en todo caso no inferior a lo que se aplique a la política de beneficios extralegales, vigente al momento del aumento.*
* *Para el segundo año de vigencia del Laudo Arbitral) la empresa concederá un aumento de salario equivalente al 1,25%.*

Acorde con el texto de dicho artículo, lo que se advierte es que la modificación que hizo el Tribunal al fallo mediante acta del 8 de abril de 2019, fue respecto de las fechas a partir de las cuales procedía el incremento de salarios en los años 2018 y 2019, lo que se había omitido inicialmente, tal y como se infiere de los dos primeros incisos de esta prebenda.

De otra parte, en la parte final adicionó un inciso fijando un incremento salarial para el segundo año de vigencia del laudo arbitral, equivalente al 1,25%, aspecto que ciertamente fue materia de solicitud en el pliego de peticiones y frente al que inicialmente no hubo pronunciamiento por parte de los componedores.

Conforme a estos argumentos, se evidencia que los puntos sobre los cuales recayó la aclaración y adición del fallo arbitral, corresponden a los casos en los que hay lugar a aplicar estas figuras, bien porque ofrecen motivo de duda, como sucede con las fechas desde cuando proceden los incrementos salariales para los años 2018 y 2019 (aclaración), por cuanto la forma en que quedó redactada inicialmente la norma era imprecisa; y de otro lado, por haberse omitido resolver uno de los extremos de la litis o un punto de controversia (adición), como era en este caso, el aumento salarial para el segundo año de vigencia del laudo.

De tal modo, que no se observa que con la decisión de los árbitros en la adición y aclaración de este artículo, se haya transgredido lo previsto en los preceptos 285 y 287 del CGP, por lo que la Sala motivos para anular dicha cláusula.

XIV. RECURSO DE ANULACIÓN DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE INDUSTRIA DE GECOLSA Y DEMÁS EMPRESAS POR RAMA DE ACTIVIDAD DEDICADAS A LA CONSTRUCCIÓN, MINERÍA Y SERVICIOS “SINTRAINDUSTRIA”.

Argumentos del recurrente.

El apoderado de la organización sindical solicitó la devolución del laudo arbitral al Tribunal de arbitramento, con el propósito de que profiera decisión respecto de los puntos que considera *«fueron resueltos de manera no solicitada en el pliego de peticiones y en algunos casos extralimitando sus funciones al modificar o agregar textos que no hacen parte de la convención colectiva ni se encuentran en la redacción del pliego de peticiones».*

**Artículo primero: CAMPO DE APLICACIÓN**

Sobre este aspecto, el recurrente sostuvo: *«En el pliego de peticiones se solicitó Suprimir:* ***"Sin embargo, por considerarse que representan a la Gerencia de la Empresa, se excluyen de los beneficios de esta convención al Presidente, los Vicepresidentes, los Gerentes, los Jefes, los Supervisores y los Vendedores."****, con el objeto de impedir que existiera algún tipo de restricción sobre el ejercicio del Derecho de Asociación, en razón del cargo que se Ocupa dentro de la compañía».*

Agregó, que el Tribunal de Arbitramento al resolver la solicitud de aclaración de esta cláusula, la negó; por ello estima que los árbitros frente a lo peticionado por la organización sindical, *«se extralimitó en sus funciones, toda vez que debieron acogerse o remitirse para efectos de resolver la cláusula, a lo normado en el Artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo»*, y no por el contrario entrar a establecer quienes pueden o no beneficiarse del laudo arbitral o si se está restringiendo o no el derecho de asociación sindical.

Indicó, que no existe norma alguna que prohíba a ningún trabajador afiliarse a una organización sindical y beneficiarse de una Convención Colectiva de Trabajo o Laudo Arbitral, por lo que mal puede el Tribunal de Arbitramento, coartar y/o limitar el Derecho de Asociación al convalidar que los cargos señalados en la cláusula, se les restrinja el derecho de beneficiarse del Laudo arbitral.

**Artículo Tercero: SALARIO MÍNIMO**

Expresa el censor que los árbitros en el laudo dispusieron:

*"La Empresa garantiza un salario mínimo de enganche a partir de la expedición del presenta Laudo Arbitral, igual a $962.200. Para el segundo año de vigencia del Laudo y a partir del 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) la mencionada suma será incrementada en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC), para doce (12) meses certificado por el DANE al 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019), más cero punto cinco (0,5%) por ciento".*

Manifestó, que esa organización sindical solicitó aclarar y corregir dicha cláusula, en lo relacionado con el incremento para el segundo año de vigencia, toda vez que no correspondía con los periodos de vigencia del Laudo Arbitral; lo anterior, por cuanto el primer año de vigencia del Laudo Arbitral es del 27 de febrero de 2019 hasta el 26 de febrero de 2020, y el segundo año de vigencia es del 27 de febrero de 2020 hasta el 26 de febrero de 2021, pues no se entiende por qué el Tribunal de Arbitramento aprobó, que el incremento para el segundo año de vigencia (27 de febrero de 2020 hasta el 26 de febrero de 2021), se estableciera a partir del 30 de noviembre del 2019 y no el 27 de febrero de 2020.

Expuso, que al resolver la solicitud de aclaración, el Tribunal de Arbitramiento procedió a corregir dicha cláusula, disponiendo en su lugar:

*"Artículo tercero: SALARIO MÍNIMO. La Empresa garantiza un salario mínimo de enganche a partir de la expedición del presente Laudo Arbitral, igual a $962.200 y hasta el 27 de febrero del año 2020. Para el segundo año de vigencia del Laudo Arbitral y hasta el 27 de febrero de 2021, la mencionada suma será incrementada en un porcentaje igual al índice de Precios al Consumidor (IPC), para doce (12) meses certificado por el DANE, más cero punto cinco (0,5%) por ciento"*

Expresó, que esa misma falencia en cuanto a su redacción inicial, se encuentra a lo largo de todo el *«Pliego de Peticiones»*, (sic) lo cual fue expuesto en la solicitud aclaración presentado por el sindicato, solicitando que en todas las cláusulas relacionadas con la fecha del segundo año de vigencia debía ser aclarada y corregida, pero no se hizo, solo se corrigió el texto de la cláusula tercera, pero respecto a las demás cláusulas que están en las mismas condiciones no se realizó ninguna aclaración o corrección pese a haberse solicitado.

**Artículo séptimo: SERVICIO DE PROTECCIÓN DENTAL.**

Señaló, que en el pliego de peticiones esa agremiación solicitó suprimir la expresión *«por una sola vez, para un mismo caso o tipo de prótesis»*, y de igual manera suprimir el texto *«sin que en ningún caso exceda los valores que para cada uno de los trabajos se relacionan a continuación»:*

*Prótesis fija:*

*Corona metal porcelana $498.089*

*Núcleo en albacast anterior $129.242*

*Núcleo albacast posterior $158.888*

*Puente removible $317.723*

*Cada pieza a reemplazar $55.180*

*Prótesis total*

*Superior o inferior $391.739*

*Rebase en prótesis acrílicas $68.678*

*Tratamientos*

*Conducto unirradicular $129.242*

*Conducto birradicular $193.860*

*Conducto multirradicular $294.834*

*PARÁGRAFO: Los anteriores valores será incrementados para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo en un porcentaje igual al IPC para doce meses, certificado por el DANE a treinta (30) de noviembre de año dos mil dieciséis (2016) más cero punto cinco (0.5%) por ciento”*

Expresó, que la redacción que dio el Tribunal de Arbitramento a esta cláusula, fue la siguiente:

*"Para los efectos del presente Laudo Arbitral, mientras las EPS no asuman la prestación del servicio dental de prótesis, la Empresa continuará colaborando en el suministro a sus empleados del servicio profesional y de laboratorio de prótesis dental cuando al momento del ingreso a la Empresa, el Empleado no hubiese renunciado a esta prestación, mediante el pago de un auxilio por una sola vez, para un mismo caso o tipo de prótesis dental equivalente al 80% del valor del servicio de prótesis dental sin que en ningún caso exceda de los que para cada uno de los trabajos se relacionan a continuación.*

*PRÓTESIS FIJA:*

|  |  |
| --- | --- |
| *Corona metal porcelana (por pieza)* | *$530.266* |
| *Núcleo albacast anterior (por pieza)* | *$ 137.591* |
| *Núcleo albacast posterior (por pieza)**PRÓTESIS REMOVIBLE:* | *$169.152* |
| *Puente removible* | *$338.248* |
| *Cada pieza a reemplazar**PRÓTESIS TOTAL:* | *$58.745* |
| *Superior o inferior* | *$417.045* |
| *Rebase en prótesis acrílicas**TRATAMIENTOS:* | *$73.115* |
| *Conducto unirradicular* | *$137.591* |
| *Conducto birradicular* | *$206.383* |
| *Conducto multirradicular* | *$313.880* |

*Para efectos del pago de este auxilio, el empleado presentará en el Departamento de Gestión Humana el recibo de pago debidamente cancelado para llevar a cabo el reembolso por nómina atendiendo lo establecido en esta política.*

*Para el segundo año de vigencia del Laudo se incrementará este valor en un porcentaje igual al IPC para doce meses, certificado por el DANE a 30 de noviembre del año dos mil diecinueve (2.019) más cero punto cinco (0,5%) por ciento.*

*Estos pagos no serán salario para ningún efecto de acuerdo a lo establecido por el artículo 15 de la Ley 150 de 1990".*

Adujo el recurrente, que como se puede observar los árbitros hicieron caso omiso al texto objeto de denuncia por parte del sindicato, obligándolo a mantener la cláusula, pero adicionando un texto y requisitos que no están contenidos en el pliego de peticiones; que no existió ninguna clase de estudio y pronunciamiento sobre el texto objeto de denuncia contenido en el pliego de peticiones, simplemente el tribunal decidió acoger la redacción que trae la política de beneficios extralegales aplicada a los trabajadores no sindicalizados, pero la agremiación no solicitó acoger dicho texto.

Alegó, que a raíz de lo anterior, la organización sindical solicitó aclarar y corregir la mencionada cláusula, a lo que no se accedió; que el Tribunal se extralimita al imponer unos requisitos que no fueron solicitados en el pliego de peticiones y que tampoco hacen parte de la convención denunciada; que debió tener en cuenta lo solicitado por la organización sindical, ya sea concediéndolo o no, pero de ninguna manera hacer caso omiso a lo denunciado.

Ante lo anterior, solicita devolver el expediente al Tribunal para que resuelva la referida cláusula teniendo en cuenta lo denunciado por el sindicato.

**Artículo sexto. REMATES**

Afirmó, que en esta cláusula del pliego de peticiones, *«se solicitaba, agregar, después de hacer: venta, enajenación, transacción, sesión, oferta, reventa, negocio, adjudicación, exportación, subasta, licitación, puja, donación, liquidación y Agregar, después de vehículos: equipos, máquina y herramientas».*

*Parágrafo. Sustituir: “avalúo que de ella haga la Compañía” por: valor de doscientos pesos ($200) kilo»:*

Arguyó, que el Tribunal al resolver sobre esta cláusula, sostuvo:

*"Artículo sexto: REMATES. Cuando la Empresa resuelva hacer ventas, remates de vehículos, equipos, máquina y herramientas, enseres defectuosos y/o muebles, enseres obsoletos, los hará primero entre sus trabajadores beneficiados por el Laudo Arbitral cuya postura sea del cincuenta por ciento (50%) sobre el avalúo que haga la compañía. Si estos no llenaren los requisitos de postura y/o cupo de crédito cuando se establezca plazo, dentro del término establecido para el remate, la Empresa hará remate público. Es entendido en el caso de existencia de plazo para el pago que el interés será del uno por ciento (1 %) mensual sobre el saldo y que el plazo máximo será de veinticuatro (24) meses. El trabajador solicitante debe tener cupo para las deducciones mensuales.*

*PARÁGRAFO. Cuando se trate de chatarras la empresa siempre la venderá al sindicato, para tal efecto, se realizará la verificación frente al cumplimiento de todos los requisitos necesarios y ordenados por la normatividad frente al manejo de la misma, que realiza el sindicato "SINTRAINDUSTRIA 'I, En caso de no encontrarse acorde con lo contemplado en la ley, la empresa tendrá la libertar de accionar legalmente frente al caso"*

El recurrente indica, que al realizar un estudio del parágrafo, se dio cuenta que el Tribunal había eliminado parte del texto, sin haber sido solicitado en el pliego de peticiones, y que corresponde a lo siguiente: *«Caso en el cual la postura será del 40%»*; que de igual forma, se incluyó una redacción que no estaba en la convención colectiva ni en el pliego de peticiones, a raíz de lo cual se solicitó su aclaración, en virtud de lo cual dicha norma quedó de la siguiente manera:

*Artículo sexto: REMATES. Cuando la Empresa resuelva hacer ventas, remates de vehículos, equipos, máquina y herramientas, enseres defectuosos y/o muebles, enseres Obsoletos, los hará primero entre sus trabajadores beneficiados por el Laudo Arbitral cuya postura sea del cincuenta por ciento (50%) sobre el avalúo que haga la compañía. Si éstos no llenaren los requisitos de postura y/o cupo de crédito cuando se establezca plazo, dentro del término establecido para el remate, la Empresa hará remate público. Es entendido en el caso de existencia de plazo para el pago que el interés será del uno por ciento (1%) mensual sobre el saldo y que el plazo máximo será de veinticuatro (24) meses. El trabajador solicitante debe tener cupo para las deducciones mensuales".*

*PARÁGRAFO. Cuando se trate de chatarras la empresa siempre la venderá al sindicato, caso en el cual la postura será del 40%, para tal efecto, se realizará la verificación frente al cumplimiento de todos los requisitos necesarios y ordenados por la normatividad frente al manejo de la misma, que realiza el Sindicato "SINTRAINDUSTRIA", En caso de no encontrarse acorde con lo contemplado en la ley, la empresa tendrá la libertar de accionar legalmente frente al caso".*

Sobre el particular, manifestó el impugnante que persistió la extralimitación de los árbitros, por cuanto nada dijo sobre el texto denunciado*: «"sobre el avalúo que de ella haga la compañía"»,* y que se solicitaba sustituirlo por el siguiente: *«"valor de doscientos pesos ($200) el kilo"»*; que el Tribunal debió resolver sobre la denuncia del texto señalado anteriormente, que terminó desconociendo y se extralimitó al cambiar la redacción del parágrafo e incluir en este un texto que no hace parte de la convención colectiva ni del pliego presentado a la empresa, por lo que considera que debe ser *«anulado»*.

XV. LA RÉPLICA

La empresa, se opuso a las pretensiones del sindicato, indicando que lo que este pretende es la devolución del laudo al Tribunal aduciendo que se resolvieron algunos puntos de manera distinta a lo solicitado, y que se extralimitó en sus funciones.

Sostuvo, que era evidente que la petición de devolución no concuerda con las reglas de jurídicas del recurso de anulación, puesto que los dos aspectos denunciados por la organización, conllevarían a la anulación de las cláusulas que en su parecer se decidieron por fuera del pliego o no estaban previstas en este, más nunca la devolución al Tribunal, por cuanto esta solo acaece cuando se ha dejado de resolver un aspecto de su competencia, por cuanto la Corte no puede en este trámite extraordinario suplir la omisión de decisión de puntos del conflicto.

Agregó, que no existe en la ley, ni en la amplia jurisprudencia que han delineado las reglas de competencia de los Tribunales de Arbitramento, en el marco de las negociaciones colectivas, la opción descrita en el *petitum* del recurso interpuesto.

Se suma a lo anterior, que los argumentos para la devolución de algunas cláusulas, es que no se atendió en la manera pretendida por el recurrente la solicitud de aclaración y corrección, reiterando que esta solo procede cuando no se haya decidido un punto del conflicto previsto en el pliego de peticiones, más no en las aclaraciones solicitadas por las partes, trayendo a colación la sentencia CSJ SL17703-2015 y CSJ SL3491-2019.

XVI. CONSIDERACIONES

Debe precisarse en primer lugar, que esta Corporación tiene adoctrinado, que en virtud al recurso de anulación, y de conformidad con la facultades expresamente consagradas en el artículo 143 del CPTSS, a la Corte le corresponde al momento de proferir la decisión que resuelve tal impugnación, determinar si declara exequible el Laudo, confiriéndole fuerza de sentencia, o no anularlo que es lo mismo; anularlo cuando aparezca fundado un motivo que amerite su invalidez; **o devolverlo al Tribunal de arbitramento, cuando los árbitros hayan omitido pronunciarse o resolver sobre algunos de los puntos del pliego de peticiones para el cual fueron convocados**. En forma excepcional, puede adoptar la decisión de modular las disposiciones del Laudo para eliminar o suprimir aspectos que de mantenerse en la cláusula puedan generar una ilegalidad de las normas o una inequidad, por cuanto entran en contradicción con el orden jurídico y con los mínimos estándares de equidad. Todo lo anterior, dentro del marco de las potestades propias de los árbitros para decidir conflictos de intereses económicos.

La Corte en sentencia de anulación de 5 de agosto de 2004, rad. 24443, reiterada en decisión de la CSJ SL 5693-2014, 26 feb. 2014 rad. 60417, adujo:

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

También tiene dicho la Sala, que cuando anula la decisión de los árbitros, no puede dictar el pronunciamiento de reemplazo, por cuanto los conflictos económicos se resuelven en equidad, no en derecho. La competencia de la Corte se agota con la anulación, total o parcial del laudo, de suerte que no goza de la atribución de sustituir a los árbitros y, en tránsito por esa vía, la de tomar la decisión que reemplace a la anulada. Ello significa, que las relaciones contractuales de trabajadores y empleador se regirán por la convención o el pacto colectivos o laudo arbitral vigentes, o por las normas legales en vigor (sentencia de la CSJ SL, 27 oct. 2009, rad. 41497).

De igual forma, cabe recordar que esta Corte ha considerado de manera reiterada, que procede la devolución del laudo al Tribunal para que se pronuncie, únicamente cuando encuentra que aquél se inhibe de resolver el asunto sometido a su escrutinio, pero en realidad tenía la potestad para definirlo. En decisión CSJ SL15499-2015, se explicó:

*(…) esta Sala de la Corte ha sostenido que, al desatar el recurso de anulación, sus funciones están concretadas en verificar la regularidad del laudo y comprobar que el organismo arbitral no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado. Sin embargo, también ha explicado que es posible analizar la decisión del Tribunal que se abstiene de resolver una determinada petición, teniendo competencia para ello, y, eventualmente, devolverla con el ánimo de que se remedie la omisión y se emita un pronunciamiento completo. (CSJ SL719-2013).*

Así mismo, en lo relacionado con las eventualidades en que procede la devolución del laudo arbitral, verbigracia, en decisión CSJ SL6476-2017, la Sala recordó:

*Aquí y ahora, se impone traer a colación la providencia de anulación CSJ SL, del 1° de jun. 2005, rad. 25583, reiterada, entre otras, en las sentencias CSJ SL, del 4 dic. 2012, rad. No. 5550, CSL SL7078-2016, del 25 may. 2016, rad. 67699, y CSJ SL4206-2017, del 15 mar. 2017, rad. 76699, en cuanto a que «el arbitramento debe respetar el principio de congruencia (C. de P.C. art. 672-8 y 9) en su triple implicación: a) Absteniéndose de resolver en puntos no sujetos a su decisión, b) Considerándose imposibilitado para conceder ultra petita, es decir más de lo pedido; y C) Decidiendo todos los puntos planteados” (Sentencia de la Sala Plena Laboral del 19 de julio de 1982). Gaceta Judicial No. 2410)».*

*Y recientemente, en fallo CSJ SL7078- 2016, del 25 may. 2016, rad. 67699, se razonó:*

*Esto, claro, sin soslayar que el Tribunal de arbitramento debe advertir aspectos tales como no inmiscuirse en derechos de las partes y que la decisión le rinda culto al principio de congruencia, esto es, que no otorgue beneficios que no fueron implorados en el pliego de peticiones, como tampoco reconocerlos con una suma mayor”.*

También, en sentencia SL4827-2020, se precisó que, para efectuar el respectivo control, a través del recurso de anulación, acorde con el cuestionamiento de las partes, la Sala no debe atenerse a la forma o términos utilizados por los árbitros sino su real motivación para extraer de la decisión, si en efecto de inhibió de fallar o simplemente negó las aspiraciones sindicales; en dicha providencia se dijo:

*Haciendo énfasis en el tema de la devolución, la Corte ha señalado, que ello es viable cuando los árbitros declaran su falta de competencia o se inhiben de adoptar una decisión de fondo, a pesar de estar facultados para ello, pero si lo resuelto por aquellos es negar o acoger parcialmente los reclamos del pliego, no procede la devolución.*

*En todo caso, para saber cuál fue la decisión de los árbitros, se debe consultar el contenido de lo resuelto, y no simplemente la forma o expresión utilizada por los componedores, que en ciertas ocasiones terminan confundiendo los conceptos, que de no auscultarse su real motivación, terminaría impidiéndose el control de legalidad al laudo acorde con lo solicitado por la parte impugnante.*

Dicho lo anterior, se pronuncia la Sala sobre la solicitud de devolución del laudo arbitral respecto de los artículos 1º, 3º, 6º y 7º, puesto que fue sobre estos que de manera puntual el recurrente hizo las respectivas argumentaciones.

En el pliego de peticiones, el sindicato solicitó en su artículo 1º, lo siguiente:

***CAMPO DE APLICACIÓN.***

*Suprimir: "Sin embargo, por considerarse que representan a la Gerencia de la Empresa, se excluyen de los beneficios de esta convención al Presidente, los Vicepresidentes, los Gerentes, los Jefes, los Supervisores y los Vendedores."*

Frente a este punto, los árbitros en las consideraciones del laudo, indicaron unánimemente que no es de su competencia restringir o regular a quienes se puede o no aplicar un instrumento colectivo, *«entendiéndose que es una posibilidad que le asiste a las partes dentro de su autocomposición, razón por la que no se incluirá».*

No obstante, el artículo primero, relativo al campo de aplicación del laudo, quedó redactado de la siguiente manera:

*Este Laudo Arbitral cubre a todos los empleados sindicalizados y a quienes deseen beneficiarse de ella, previa comunicación escrita a la Empresa y al Sindicato.*

*Sin embargo por considerarse que representan a la Gerencia de la Empresa, se excluyen de los beneficios de este Laudo Arbitral al Presidente, los Vicepresidentes, los Gerentes, los Jefes, los Supervisores Y los Vendedores (Subrayado fuera del texto original).*

*La empresa suministrará al sindicato un registro del control de entrega de las convenciones recibidas por los empleados nuevos en el programa de inducción a la compañía en el momento de su ingreso.*

*Parágrafo 1: La Empresa se abstendrá de firmar, promover, presentar o mantener pactos, planes o políticas de beneficios extralegales, en los que en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en esta convención, para garantizar el derecho de igualdad y libre derecho de negociación.*

El sindicato, solicitó aclaración y corrección de este punto, lo cual fue decidido de manera desfavorable por parte del Tribunal de Arbitramento, sosteniendo para ello, que frente a la decisión de ese artículo no se está restringiendo el derecho de asociación sindical, por cuanto en manera alguna se está haciendo mención de la imposibilidad de pertenecer a la asociación sindical, de los trabajadores expuestos en la cláusula en comento.

En primer lugar, debe señalar la Sala, que la asociación sindical en su recurso pretende la devolución del laudo, para que el Tribunal se pronuncie sobre este punto en específico; sin embargo, se observa, que contrario a lo afirmado por el sindicato, los árbitros sí decidieron de fondo sobre este artículo que hace parte del pliego de peticiones, por lo que conforme a lo adoctrinado por esta Corporación, no habría lugar a devolver el fallo.

No obstante, de los argumentos esbozados por la agremiación sindical en su recurso de anulación, se advierte que allí se alude a una *«extralimitación en sus funciones»*, y que el Tribunal debió atemperarse a lo estipulado en el artículo 470 del CST, de donde infiere la Corte, que lo que pretende es una anulación sobre este puntual aspecto, y así se procederá a analizar.

Cabe recordar que la Corte ha sostenido con profusión, que los derechos y facultades que no pueden afectar los árbitros con sus fallos son: (i) los reconocidos en la Constitución Política, tales como el de propiedad y demás derechos adquiridos, el de asociación, reunión, huelga y todos aquéllos que establecen directa o indirectamente un régimen de protección al trabajo y garantizan al empresario el ejercicio de su actividad; (ii) los reconocidos por las leyes cuando desde el punto de vista del trabajador constituyen un mínimo que no puede afectarse y los que por ser de orden público son irrenunciables; y respecto del empleador los que emanan de su calidad de subordinante, de propietario y director de la empresa y establecimiento; y (iii) en relación con los convencionales son aquéllos que por haber consolidado situaciones subjetivas concretas o que por no haber sido propuesta su variación por parte legalmente habilitada para hacerlo, deben ser respetados en el laudo. (CSJ SL7808-2016)

En el presente caso, se advierte que aun cuando en las consideraciones del laudo, los arbitradores señalaron que escapaba a su competencia el restringir o regular quienes pueden beneficiarse de un instrumento colectivo, cuando redactaron el artículo primero relativo al campo de aplicación, terminaron reproduciendo la convención colectiva que fue objeto de la presentación del pliego de peticiones, y en su inciso segundo, excluyeron a un grupo de trabadores de los beneficios del laudo arbitral al disponerse: *«Sin embargo por considerarse que representan a la Gerencia de la Empresa, se excluyen de los beneficios de este Laudo Arbitral al Presidente, los Vicepresidentes, los Gerentes, los Jefes, los Supervisores Y los Vendedores»*

Es decir, que contrario a lo señalado en las consideraciones para resolver sobre este punto, terminaron regulando y restringiendo el derecho a beneficiarse del laudo arbitral del grupo de trabajadores allí mencionados a quienes se puede o no aplicar un instrumento colectivo, evidenciándose una contradicción e incongruencia entre las motivaciones y lo finalmente decidido en el fallo; pero además, les estaba vedado y carecían de competencia para efectuar un pronunciamiento sobre los destinatarios de dicho fallo.

Lo anterior, por cuanto ello involucra un derecho fundamental como es el de asociación sindical (art. 39 CN), y su aplicación se encuentra regulada en el artículo 470 del CST, que fue subrogado por el 37 del Decreto 2351/65, en donde se establece que las convenciones «[…] solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las hayan celebrado y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato» (Subrayado fuera del texto original), de tal suerte que es un aspecto expresamente regulado en la ley, y que dependerá de la voluntad de cada trabajador, y por ende, no es del resorte del Tribunal de Arbitramento; por lo tanto, se anulará el inciso segundo del artículo primero en mención.

En cuanto a los artículos tercero (Salario mínimo) y sexto (Remates) del laudo arbitral, debe tenerse en cuenta que estas cláusulas fueron anuladas al resolver el recurso que en este trámite propuso la empresa, por considerar la Sala que el Tribunal falló de manera ultra petita; en esa medida por sustracción de materia no hay lugar a la devolución de laudo.

En lo referente al artículo séptimo «SERVICIO DE PRÓTESIS DENTAL», debe tenerse en cuenta, que como se dijo en líneas precedentes, la devolución del laudo, procede únicamente en aquellos eventos en que los árbitros, omitan o se inhibían de pronunciarse a pesar de tener competencia para ello, lo que en este caso no se presenta, pues claramente que advierte tal y como quedó historiado en precedencia, que hubo un pronunciamiento de fondo sobre los puntos materia de controversias.

En esa medida, el hecho de que lo resuelto por el Tribunal no se ajuste a lo expresamente solicitado en el pliego de peticiones por parte del sindicato, no constituye una causal de devolución, tal y como lo ha dicho reiteradamente esta Sala.

Ahora bien, en cuanto a la extralimitación que aduce el sindicato en que incurrieron los árbitros, al establecer un requisito para efectos del reembolso por nómina, ello simplemente constituye la implementación de un trámite administrativo para efectos del pago de este auxilio por parte de la empresa, el que resulta totalmente válido pues lo que se busca es corroborar o verificar que el trabajador haya incurrido en el gasto, lo que en manera alguna puede enmarcarse como una decisión ultra o extra petita, en tanto que no alude a pretensiones pecuniarias, por lo que no hay lugar a anular dicho inciso.

Conforme a lo expuesto, no se accederá a la devolución del laudo arbitral.

Sin costas en el recurso, por cuanto prosperó parcialmente.

XVII. 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 de 27 de febrero de 2019, proferido por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo que se suscitó entre la empresa **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.** y la organización sindical denominada **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE GECOLSA Y DEMÁS EMPRESAS POR RAMA DE ACTIVIDAD DEDICADAS A LA CONSTRUCCIÓN, MINERÍA Y SERVICIOS “SINTRAINDUSTRIA”,** las siguientes disposiciones:

a) El artículo tercero (salario mínimo); el artículo noveno (servicio médico para familiares), a partir de literal c), como se dijo en la parte motiva de esta providencia; artículo décimo (regalo de bodas y permisos remunerados), artículo décimo primero (prima de maternidad y permiso remunerado), artículo décimo segundo (permisos y auxilio para atender muerte de familiares), artículo décimo tercero (auxilio de alimentación y transporte en tiempo extra), artículo décimo cuarto (auxilio para estudio de kínder, transición y primarios y auxilios secundarios), artículo décimo quinto (auxilio para estudios universitarios), artículo décimo sexto (auxilio para estudios de los trabajadores), artículo décimo octavo (fondo de préstamos de vivienda), artículo vigésimo segundo (pignoración de cesantías), artículo vigésimo cuarto (traslados transitorios), artículo vigésimo noveno (aportes de la empresa al sindicato), artículo vigésimo (Valor de los créditos), artículo vigésimo tercero (garantías)por haberse fallado de manera ultra y/o extra *petita.*

b) El inciso segundo del artículo primero (campo de aplicación), artículo vigésimo primero (Intereses), artículo trigésimo (comité de relaciones laborales y deportivas), inciso final del artículo décimo noveno (comité paritario de vivienda), artículo vigésimo séptimo (reuniones con la gerencia), artículo vigésimo octavo (fueros sindicales), artículo trigésimo tercero (bono por firma de la convención), artículo sexto (remates), por falta de competencia.

c) El artículo trigésimo primero (incentivo de productividad), por inequidad.

**SEGUNDO: MODULAR el Artículo Trigésimo Segundo: PERMISO REMUNERADO Y AUXILIO PARA LA CELEBRACIÓN DEL PRIMERO DE MAYO (DÍA DEL TRABAJADOR),** en el sentido de señalar que lo allí dispuesto, no implica que el empleador, en atención a su facultad administrativa y de direccionamiento que la ley le confiere, pueda programar los turnos de trabajo atendiendo a las necesidades de la empresa.

**TERCERO: NO ACCEDER** a la solicitud de anulación respecto de los restantes artículos que fueron atacados por la empresa, conforme a los argumentos expuestos en la parte motiva de esta providencia.

**CUARTO: NO ACCEDER** a la solicitud de devolución del laudo arbitral planteada por la organización sindical y la empresa, conforme a los argumentos expuestos en la parte motiva de esta providencia.

**QUINTO:** Sin costas.

 Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Ministerio de Trabajo.

**OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR**

Presidente de la Sala

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

Aclara voto

**FERNANDO CASTILLO CADENA**

Aclara voto parcial

**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**

Aclaro y salvo parcialmente el voto

**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**

SALVO VOTO PARCIAL

**JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

**Magistrado Ponente**

**ACLARACIÓN DE VOTO**

**Radicación n.° 86829**

**REFERENCIA: RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.** **Y OTRO vs.** **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE GECOLSA Y DEMÁS EMPRESAS POR RAMA DE ACTIVIDAD DEDICADAS A LA CONSTRUCCIÓN, MINERÍA Y SERVICIOS “SINTRAINDUSTRIA” Y OTRO.**

Con el debido respeto por las decisiones de la Sala, en esta ocasión me permito aclarar el voto, por cuanto aun cuando comparto la decisión, en la providencia se hace la siguiente aseveración de la cual me aparto:

De otra parte, cabe agregar, que si bien los árbitros tienen la obligación de analizar los puntos de la convención colectiva objeto de denuncia por parte de la empresa, que hayan sido objeto de debate en la etapa de arreglo directo, o de aquellos que coincidan con los del pliego de peticiones que presenta la agremiación sindical, ello en manera alguna puede significar que el Tribunal pueda reducir los beneficios contenidos en la convención colectiva que regía al interior de la sociedad convocada al juicio al momento de iniciarse el conflicto colectivo que da lugar a ese trámite arbitral, pues a más de ser contradictorio, conllevaría al desconocimiento del mínimo derechos que estos ya tenían adquiridos.

Considero que el párrafo subrayado limita sin mayor explicación la posibilidad de negociar las condiciones de la convención vigente, así exista denuncia del empleador, pues ello va en contra del derecho de negociación que no operaría si las condiciones pactadas en instrumentos colectivos anteriores fueran inamovibles o inmodificables por el Tribunal como lo plantea el texto transcrito.

En ese sentido es importante recordar que la Corte de antaño tiene adoctrinado que el ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva entraña no sólo la vocación legítima del empleador a denunciar la convención colectiva de trabajo, sino el derecho a que sus inquietudes, argumentos y aspiraciones enriquezcan el conflicto colectivo de trabajo, susceptibles, por tanto, de merecer una interlocución de su contraparte, en tanto de ambos cabe predicar la condición de sujetos de una relación contractual que, en veces, desborda su índole bilateral para alcanzar una dimensión plurilateral(CSJ SL, del 29 de jun. 2010, rad. 45.466).

Allí también recordó que un proceso de negociación colectiva transparente, comprometido con el logro de los fines sociales en juego, reclama que las partes, en la etapa de los diálogos directos sepan, a ciencia cierta*, la materia concreta* de las negociaciones. Precisan conocer tanto la denuncia de la convención y el pliego presentado por los trabajadores, como la denuncia hecha por el empleador, como corresponde a un proceso culto de diálogo, apoyado en las contribuciones que haga cada una de las partes.

En fallo CSJ SL, 28 mar. de 2000, rad.13338, en la que se reiteró lo sostenido en la proferida el 4 de marzo de 1998, razonó:

Corresponde entonces a un proceso de diálogo que se inicia formalmente solo con la presentación del pliego de peticiones por parte de los trabajadores consecuente con la denuncia que deben hacer para señalar su propósito de finalizar el acuerdo vigente, proceso dentro del cual resultan legítimas y admisibles las consideraciones y posturas que el empleador expresa tanto sobre el conjunto de peticiones de los empleados como sobre el convenio vigente susceptible de modificaciones y adiciones, respecto de lo cual debe orientar su postura partiendo de la denuncia a la que tiene derecho y en la que debe señalar en forma concreta y sustentada los aspectos pertenecientes al régimen convencional vigente que estima necesario reestudiar.

Y en sentencia CSJ SL3231-2014, esta Corporación insistió en:

ALCANCE DE LA DENUNCIA DEL EMPLEADOR

1.- La negociación colectiva es el instrumento más eficaz de auto composición de las partes, en tanto al advertir sus diferencias respecto de las condiciones generales de trabajo, encuentran el espacio para discutirlas, en un clima de tolerancia y respeto que legítima la concertación, y la búsqueda de la paz laboral.

De tiempo atrás esta Corte ha establecido que la denuncia, con la cual inicia el conflicto, puede provenir de ambas partes, esto es, trabajadores y empleadores, y ha señalado que la convención no es un instrumento irredimible, de allí su vigencia temporal, y que es legal y constitucionalmente admisible que se plantee el reexamen de la regulación del empleo.

Los artículos 478 y 479 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, establecen que debe presentarse ante el funcionario competente, dentro de los 60 días anteriores a la expiración del término de vigencia de la convención, y aclara que «esta continuará vigente, hasta tanto se firme una nueva». Por su trascendencia se ha indicado que debe ser conocida en tiempo, con el objetivo de que se discuta y delibere; que es necesario que sea clara, porque no es posible entablar un diálogo cuando no se conoce la materia del diferendo, y por ende no es posible intercambiar opiniones o analizar fórmulas de arreglo y también se ha señalado que debe existir un conocimiento material, que no formal de los puntos en controversia.

Así se indicó en decisión de esta Sala CSJ SL, 1 jun. 2005, rad. 25183:

[…] El derecho a negociar las condiciones laborales que regirán en una empresa le impone a cada una de las partes la necesidad de presentarle a la otra sus aspiraciones concretamente, o sea, hacer explícito lo que quiere negociar o cuál debe ser la modificación de las condiciones establecidas que gobernaban los contratos de trabajo.

[…]

Esa misma línea de pensamiento se ha sostenido, en decisión CSJ SL, 29 jun. 2010, rad. 45466, en la que se reiteró la CSJ SL, 22 jul. 2004, rad. 23959 y que, en punto a lo aquí debatido consideró:

[…] si el objetivo que actualmente la legislación le asigna a la denuncia de la convención colectiva de trabajo es el de abrir las puertas al proceso de negociación de unas nuevas condiciones laborales, modificando la normatividad existente, ello significa que necesariamente tal denuncia debe ser presentada por el empleador en una instancia del proceso de negociación colectiva que facilite a los trabajadores conocerla suficientemente y discutirla, lo que significa que realmente y no apenas formalmente o en apariencia pueda ser materia de estudio y deliberación por sus delegados en la fase de conversaciones con el empleador.

De las decisiones transcritas resalto la posibilidad reconocida por la Corte de que en el transcurso de la negociación sea posible proponer modificaciones y adiciones al convenio colectivo vigente tanto por los trabajadores como por los empleadores para que en un ambiente de deliberación se arribe a la autocomposición del conflicto o en su defecto, a que los arbitradores decidan sobre la base de las discusiones presentadas en la etapa de arreglo directo entre las partes, sin que pueda imponerse como camisa de fuerza el establecimiento de derechos pactados en convenciones anteriores, sin perjuicio de que este asunto también pueda ser objeto de negociación por las partes.

En ese orden, considero que el Tribunal de arbitramento tiene competencia para modificar las condiciones de trabajo vigentes en convenciones anteriores, cuando estudia la denuncia del empleador del instrumento colectivo, siempre que hubiera existido discusión en la etapa de arreglo directo entre las partes sobre el punto concreto; no permitirlo, como se indicó con anterioridad, sería limitar indebidamente la competencia de aquél al momento de proferir su decisión y desmotivaría al empleador a acudir a la instancia arbitral si a ésta se le impide dar cabida a las razones que exponga para modificar una determinada cláusula contractual colectiva. Dicho en breve, y sin tapujos, es convertir una figura creada por el legislador, denuncia de la convención colectiva del empleador, en inane.

En los anteriores términos dejo aclarado mi voto.

*Fecha ut supra,*

**FERNANDO CASTILLO CADENA**

**ACLARACIÓN Y SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO**

**Empresa:** Relianz Mining Solutions S.A.S.

**Sindicato:** Sintraindustria

**Radicación:** 86829

**Magistrado Ponente:** Gerardo Botero Zuluaga

Con el acostumbrado respeto a mis compañeros de Sala, tal como lo expresé en la sesión en la que se debatió el asunto, manifiesto que: (i) aclaro el voto en cuanto a la cláusula 4.° –Aumento salarial- y (ii) salvo el voto parcialmente respecto a las cláusulas 1.ª -Campo de aplicación- y 31.ª –Incentivo de productividad-, por las razones que expongo a continuación.

Pues bien, inicialmente importa reiterar que, en mi criterio, no es jurídicamente admisible alegar como causal de anulación la *inequidad manifiesta,* pues no existe norma alguna que la contemple como motivo o causal, además que se aparta del entendimiento, alcance, finalidad y sentido de los procedimientos arbitrales. De ahí que no esté de acuerdo con que la Sala (i) manifestara que para anular la cláusula 4.° –Aumento salarial- «*la empresa debe demostrar la abierta inequidad*» y, (ii) asumiera el conocimiento de fondo de la cláusula 31.ª –Incentivo de productividad-, que la empresa solicitó anular por «*inequidad manifiesta»,* pues lo correcto en este caso era rechazarla.

En efecto, en diferentes oportunidades he manifestado mis argumentos que explican mi diferencia con lo adoctrinado por la Sala en las sentencias CSJ SL, 23 nov. 1988, rad. 3041, CSJ SL, 14 nov. 1995, rad. 8324, CSJ SL, 6 oct. 1997, rad. 10263, CSJ SL, 26 feb. 2004, rad. 23265, CSJ SL14391-2015 y CSJ SL1076-2017, entre muchas otras, que autorizan a las partes para recurrir en anulación cuando consideren que la cláusula laudada es manifiestamente inequitativa.

Para sustentar lo anterior, he señalado que el recurso de anulación está en el catálogo de los medios de impugnación extraordinarios, lo que implica que la competencia que tienen los jueces al resolverlo es rogada, dispositiva y taxativa; y deben sujetarse a las estrictas y precisas causales o motivos que contempla la ley para acudir a él. Bajo esa perspectiva, no es dable crear otras causales de procedencia en este tipo de recursos, pues ello lesiona el principio de legalidad.

Además, adviértase que de la legislación sustancial laboral y procesal únicamente se extraen dos causales o motivos de anulación, ambas relacionadas con aspectos competenciales. La primera está contemplada en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, que estipula que el laudo *«no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes»*, como cuando la decisión interfiere indebidamente en el núcleo esencial del derecho constitucional de empresa, o atenta contra los referentes basilares del derecho fundamental a la negociación colectiva, por ejemplo al resolver puntos que fueron concertados directamente por las partes, tal y como expresamente lo prohíbe dicho precepto. Y la segunda, está en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, según el cual el laudo es anulable cuando el Tribunal se extralimite en el objeto para el cual fue convocado, esto es cuando decide más de lo pedido o por fuera de lo pedido, o no desata todos los puntos sobre los cuales debía pronunciarse teniendo competencia para ello.

Nótese entonces que la causal de *«inequidad manifiesta»* no está expresamente establecida en el estatuto sustancial o procesal laboral ni puede inferirse de alguna manera de las normas que regulan este recurso extraordinario, por lo que carece de toda justificación legal tenerla como motivo válido de anulación.

Y llama la atención el hecho que el legislador únicamente haya establecido dos motivos de anulación estrictamente relativos a la competencia de los árbitros, excluyendo totalmente cualquier otra facultad que expresamente permita calificar, valorar o interpretar el juicio de equidad que emplean los árbitros para dirimir un conflicto colectivo de trabajo, que es lo que a mi juicio efectúa la Corte cuando se pronuncia sobre el carácter manifiestamente inequitativo de una cláusula del laudo.

En efecto, cuando la Sala aborda el análisis de este tipo de alegaciones no hace otra cosa que emitir un pronunciamiento de fondo en relación con las estimaciones que en equidad dictaron los árbitros, actuación que, reitero, es ajena a las precisas y extraordinarias facultades competenciales del juez de anulación.

Por otra parte, estas valoraciones y calificaciones que a menudo hace la Sala cuando en el recurso de anulación se alega que las decisiones de los árbitros son ostensiblemente inequitativas, se oponen a un criterio que también es inveterado en la Corte, relativo a que son únicamente aquellos quienes pueden decidir en equidad. En efecto, si un juez determina si una decisión es o no inequitativa, está haciendo, sin duda alguna, un juicio de equidad, pues califica, valora o interpreta la decisión, de allí que tal requisito adicional se enfrente a una contradicción lógica con el propio criterio jurisprudencial en vigor.

Ahora, los precisos motivos de anulación permiten entender que el arbitramento está diseñado y concebido para tramitarse en una sola instancia a fin que a través del laudo arbitral el conflicto termine de manera definitiva, sin más cortapisas y trámites que lo alarguen y desdibujen el carácter expedito que debería caracterizar a todo proceso de negociación colectiva. De allí que su principal objetivo sea la salvaguarda del debido proceso de las partes y cualquier otro cuestionamiento que salga de este marco competencial y aluda a calificar, interpretar o valorar la decisión de fondo de los árbitros, deba rechazarse.

En otros términos, el recurso de anulación persigue que se garantice la regularidad del laudo, como textualmente lo señala el artículo 143 mencionado. Así, no está establecido para provocar una resolución de fondo ni juzgar el juicio de equidad que realizan los árbitros.

Lo anterior implica entender que la revisión en anulación debe ser extraordinaria y excepcional, y únicamente concierne a ejercer un control posterior respecto a la competencia de los árbitros en los términos explicados.

Asimismo, al revisar otras disposiciones que regulan el arbitraje en Colombia, como las que resuelven asuntos civiles, comerciales o contenciosos con entidades públicas, destaco que de las causales de anulación que enlista el artículo 41 de la Ley 1563 de 2012, todas ellas hacen referencia a cuestiones procedimentales. De hecho, este compendio legal en su artículo 42 dejó en claro que la autoridad judicial encargada de resolver el recurso extraordinario *«no se pronunciará sobre el fondo de la controversia, ni calificará o modificará los criterios, motivaciones, valoraciones probatorias o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral al adoptar el laudo»*. Tal exigencia normativa, por su rotunda claridad, no merece mayor interpretación: el juez de anulación no puede calificar ni modificar el criterio de los árbitros.

Sobre este punto, el Consejo de Estado ha señalado reiteradamente que por vía del recurso de anulación no es dable, bajo ninguna circunstancia, emprender el estudio del caso como si fuese una segunda instancia ni para calificar las motivaciones, valoraciones o interpretaciones que realicen los árbitros, pues la finalidad esencial de este medio de impugnación únicamente radica en garantizar el debido proceso de las partes (CE, Sección Tercera, 19 jun. 2019, rad. 11001-03-26-000-2018-00109-00 -61809-). Precisamente en esta decisión indicó:

*En reiterada jurisprudencia, el Consejo de Estado se ha referido al carácter excepcional, extraordinario y restrictivo del recurso de anulación contra un laudo arbitral. Lo anterior, bajo el entendido de que este recurso no puede, bajo circunstancia alguna, convertirse en la vía de entrada para el estudio del caso en una segunda instancia. La finalidad esencial del recurso de anulación consiste en la protección del derecho al debido proceso en cabeza de las partes, por lo cual el juez está instituido para analizar los vicios procedimentales (errores in procedendo) del laudo, mas no la decisión de fondo (errores in iudicando) del mismo. De hecho, según el inciso final del artículo 42 del Estatuto Arbitral, relativo al trámite del recurso de anulación, la autoridad competente para conocer de este recurso no está facultada para pronunciarse sobre el fondo de la controversia, ni para calificar o modificar “los criterios, motivaciones, valoraciones probatorias o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral al adoptar el laudo.*

De modo que cuando la Sala juzga las valoraciones de equidad que hacen los árbitros y califica o determina si es protuberante o manifiestamente inequitativa, sin duda están habitando en un terreno ajeno al objetivo de este recurso extraordinario. Lo anterior porque, reitero, el arbitraje laboral está concebido como el mecanismo a través del cual los interlocutores sociales terminen de forma definitiva sus diferencias cuando les ha resultado imposible resolverlas por sí mismas, al paso que el recurso de anulación es una garantía que se erige como una salvaguarda de procedimiento que permite verificar que las reglas de competencia se han cumplido con rigor.

Debo señalar adicionalmente que la interpretación que le ha otorgado la jurisprudencia al requisito de inequidad manifiesta genera problemas procesales de constitucionalidad, pues el sindicato está situado en una posición desigual en relación con el empleador. Adviértase que las normas que regulan el recurso de anulación no prevén la posibilidad de devolver el expediente cuando los árbitros niegan una petición del pliego. Por consiguiente, de ocurrir una inequidad protuberante al momento de negar una pretensión del pliego, los sindicatos no pueden acudir ante la Corte para que estudie si esta circunstancia se presentó y ordene la devolución del expediente a los árbitros para que reexaminen el punto. En cambio, si una decisión del laudo adolece de este defecto sustancial, los empleadores sí pueden pedir su anulación.

Lo anterior significa que la Corte únicamente puede juzgar las valoraciones que en equidad realizaron los árbitros cuando el afectado es el empleador, pero no cuando la decisión injusta o protuberante inequitativa afecta al sindicato, de modo que este está en clara desventaja. Así, la jurisprudencia vigente compromete seriamente el derecho a la igualdad real en el proceso arbitral, en detrimento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución Política, en armonía con el artículo 4.° del Código General del Proceso.

En suma, reitero, la Sala no debió aludir a una obligación del recurrente en torno a cuestionar la cláusula de aumento salarial por *inequidad manifiesta,* cuando ello no es una causal de anulación; y por igual razón, en cuanto a la de incentivo de productividad, debió rechazar la solicitud de analizar la regularidad del laudo por aquella causal que, insisto, la considero inexistente en este recurso.

De otro lado, respecto a la cláusula 1.ª -Campo de aplicación-, se aprecia que en el pliego de peticiones se solicitó suprimir la expresión *«Sin embargo, por considerarse que representan a la Gerencia de la Empresa, se excluyen de los beneficios de esta convención al Presidente, los Vicepresidentes, los Gerentes, los Jefes, los Supervisores y los Vendedores»*, que en mi opinión, tenía el evidente fin de incorporar estos cargos dentro de aquellos que se benefician del laudo, a fin de garantizar su aplicación a todos los trabajadores sin excepción.

Por su parte, en el laudo los árbitros señalaron que escapa a su competencia el restringir o regular quiénes pueden beneficiarse de un instrumento colectivo; sin embargo, al decidir reprodujeron aquel aparte del pliego a fin de mantener la exclusión de dichos trabajadores.

Al respecto, el sindicato solicitó la devolución del laudo para que el Tribunal se pronunciara sobre este punto en específico; no obstante, la Sala mayoritaria concluyó que no era posible devolverlo porque los árbitros sí lo decidieron de fondo y, pese a ello, estimaron que de los argumentos esbozados se extraía que se pretendía su anulación, a lo cual terminó *accediendo*.

Sobre el particular, importa recordar que la Corte ha precisado de forma reiterada que el recurso de anulación está en el catálogo de los medios de impugnación extraordinarios, lo que implica que la competencia que tienen los jueces al resolverlo es rogada, dispositiva y taxativa. Es decir, que debido al carácter extraordinario del recurso de anulación, la Corte no puede extraer de oficio las razones de la decisión que se consideran transgresoras de la ley arbitral (CSJ SL334-2019, 13 feb. 2019, reiterada en decisión CSJ SL3589-2020), como tampoco variar las estrictas y precisas causales o motivos que contempla la ley para acudir a él.

En la cláusula que se analiza, era evidente que el sindicato no requirió la anulación de la cláusula pues ello, como fácilmente se advierte, ningún beneficio le traería a sus intereses colectivos, dado que de todos modos la exclusión quedaría vigente. Era claro que su pretensión era que se devolviera a fin de que los árbitros decidieran lo pertinente, en la medida en que estos expresamente señalaron que carecían de competencia para ese particular.

A mi juicio, la Sala no podía inferir una decisión negativa sobre este punto, dado que para ello es necesario una mínima argumentación y al respecto los árbitros la limitaron, insisto, en que no tenían competencia, de modo que era totalmente necesario que la Sala abordara el tema y determinara si el Tribunal podía o no resolver. Por lo tanto, me veo obligado a salvar sobre este punto porque lo procedente no era la anulación de la cláusula.

Dejo así sustentada mi aclaración y salvamiento parcial de voto.

 Fecha *ut supra.*

**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**

**Magistrado**

**ACLARACIÓN DE VOTO PARCIAL**

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

 **Magistrado Ponente**

**SL5020-2021**

**Radicación n.° 86829**

**Ref: RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.** **Y OTRO vs.** **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE GECOLSA Y DEMÁS EMPRESAS POR RAMA DE ACTIVIDAD DEDICADAS A LA CONSTRUCCIÓN, MINERÍA Y SERVICIOS “SINTRAINDUSTRIA” Y OTRO.**

Como lo dejé asentado en la Sala respectiva, aun cuando estoy de acuerdo con la decisión adoptada en el presente asunto de no acceder a la solicitud de devolución del laudo al Tribunal para que se resuelva sobre la denuncia de la convención que hiciera el empleador, debo aclarar mi voto en cuanto toca con el argumento expuesto por la ponencia, relativo a que,

si bien los árbitros tienen la obligación de analizar los puntos de la convención colectiva objeto de denuncia por parte de la empresa, que hayan sido objeto de debate en la etapa de arreglo directo, o de aquellos que coincidan con los del pliego de peticiones que presenta la agremiación sindical, ello en manera alguna puede significar que el Tribunal pueda reducir los beneficios contenidos en la convención colectiva que regía al interior de la sociedad convocada al juicio al momento de iniciarse el conflicto colectivo que da lugar a ese trámite arbitral, pues a más de ser contradictorio, conllevaría al desconocimiento del mínimo derechos(sic) que estos ya tenían adquiridos. (subrayado fuera de texto)

Y ello es así, porque, en reiterada jurisprudencia de esta Sala se ha sostenido que el objeto denunciado por el empleador se torna controvertible, si durante la negociación colectiva el sindicato convino en discutirlo o, porque si bien no fue discutido, su objeto coincide con los del pliego de peticiones, los cuales pueden ser negociados directamente, y si no hay acuerdo, queda facultado el tribunal de arbitramento, no solo para resolverlo, sino también para variar las condiciones que se han pactado con anterioridad; en esas circunstancias, las situaciones jurídicas son revisables cuando el empleador pretende con la denuncia, modificar las condiciones de trabajo de la norma denunciada.

Es por ello que los árbitros, al solucionar el conflicto, pueden señalar nuevas condiciones de trabajo, dentro de los límites del pliego de peticiones y de la denuncia hecha por el empleador, en el sentido que no les es permitido conceder más de lo que se pide, pero pudiendo modificar la convención colectiva o el laudo en aquellos puntos denunciados por el empleador, se itera, si fueron controvertidos por el sindicato o porque coinciden con aquellos asuntos del pliego de peticiones.

 En consecuencia, al ser revisables las situaciones jurídicas contempladas en la norma denunciada, tal reestudio comprende la posibilidad de modificar los beneficios allí estipulados, por gozar los árbitros de las mismas facultades asignadas a las partes en la negociación colectiva para fijar las condiciones en la nueva norma convencional.

Ciertamente, la negociación colectiva, fruto u origen de las convenciones colectivas de trabajo, constituye una de las principales características del derecho laboral, fundamental desde una perspectiva vinculante para regular aspectos centrales de la relación laboral, como quiera que se trata de superar el abstencionismo legislativo, en lo que refiere a las condiciones de trabajo propias del derecho individual, sin que los beneficios allí establecidos se tornen como inamovibles cuando las condiciones requieran cambios en las relaciones laborales para adaptarse a nuevas realidades.

La Sala manifestó en sentencia CSJ SL2615-2020 sobre el alcance y finalidad de la negociación colectiva:

Siguiendo el hilo argumentativo expuesto, resulta imperioso recordar que en nuestra legislación se ha privilegiado la etapa de autocomposición, cuya expresión material es el arreglo directo, pero permite, en caso de subsistir diferencias entre las partes, totales o parciales, que un tercero defina el conflicto (heterocomposición) para que éste no se prolongue de manera indefinida, con las consecuencias negativas que ello conllevaría.

Fluye de lo anterior, el reconocimiento que tienen las partes para regular sus propias relaciones, vale decir, la facultad creadora normativa de la cual disponen, en la medida en que, de lograrse un acuerdo, el mismo será fuente de derecho, circunscrito, por supuesto, a los extremos que en él se hayan vertido.

La Sala, en sentencia CSJ SL14463-2017, 23 ag. 2017, rad. 77220, señaló las características generales y la finalidad de la negociación colectiva de la siguiente manera:

La negociación colectiva es, fundamentalmente, un sistema de creación de reglas y, a la vez, de solución de los conflictos de trabajo que se habilita en el reconocimiento estatal de la facultad normativa creadora que tienen las fuerzas sociales, en este caso las organizaciones de trabajadores.

La finalidad que se le adscribe es la de constituirse en un medio para alcanzar la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; por ello está dotada de aptitud para resolver el conflicto y además se le reconoce su carácter de fuente material de derecho, que es lo que permite que los convenios colectivos de trabajo tengan eficacia automática e imperativa, es decir que sean inderogables por actos procedentes de la autonomía privada individual.

En los términos antedichos dejo expresado mi pensamiento respecto de la aludida afirmación contenida en la providencia en cita.

*Fecha ut supra.*

**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**

**Magistrado**