



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

SL3842-2022

Radicación n.º 89502

Acta 34

Bogotá, D.C., cinco (05) de octubre de dos mil veintidós (2022).

Decide la Sala el recurso de anulación interpuesto por la **EMPRESA DE ENERGÍA DE CASANARE S.A. E.S.P. – ENERCA** contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 15 de diciembre de 2020, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la mentada empresa y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL, SUBDIRECTIVA CASANARE.**

I. ANTECEDENTES

De la documentación remitida por el Tribunal de Arbitramento se infiere que el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia – SINTRAELECOL, formuló un pliego de 42 peticiones a la sociedad ENERCA S.A. E.S.P., sin que

se hubiese alcanzado entre éstos solución alguna en la etapa de arreglo directo y razón por la cual el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, ante petición de la agremiación sindical aprobada previamente en asamblea general de sus afiliados, mediante Resolución No. 1972 de 06 de octubre de 2020, ordenó la constitución de un tribunal de arbitramento para que dirimiera el conflicto colectivo de trabajo así generado e irresoluto.

El Tribunal de Arbitramento quedó debidamente integrado e instalado el 03 de noviembre de 2020, obtuvo la prórroga solicitada para pronunciarse hasta el 17 de diciembre de 2020, pasando luego a proferir el laudo cuya anulación se pretende por ENERCA S.A. E.S.P., mediante el recurso sobre el que aquí se decide.

II. LAUDO ARBITRAL

El Tribunal de Arbitramento, una vez señaló las generalidades y antecedentes del caso, indicó no ser competente para pronunciarse respecto de los siguientes puntos:

- Por tratarse de asuntos *«que no se refieren a temas económicos, y que además se encuentran regulados en la Constitución Política de Colombia, en el Código Sustantivo del Trabajo, en los estatutos de la Organización Sindical y demás normas concordantes»*:

(PARÁGRAFOS 2 Y 3) ARTÍCULO 1: IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES

ARTÍCULO 3: PREVALENCIA DE LA CONVENCION

ARTÍCULO 4: IGUALDAD DE DERECHOS

ARTÍCULO 5: SUSTITUCIÓN DE PATRONOS

ARTÍCULO 7: RECONOCIMIENTO SINDICAL

ARTÍCULO 9: DESCUENTOS SINDICALES Y PAZ Y SALVO

ARTÍCULO 11: DERECHO A SINDICALIZARSE Y FUERO SINDICAL

ARTÍCULO 19: LIQUIDACIÓN POR RETIRO (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL. MAGISTRADO PONENTE: JORGE LUIS QUIROZ ALEMAN. SENTENCIA No. 80064 DEL 21 DE NOVIEMBRE DE 2018)

ARTÍCULO 20: CONCEPTOS PARA LIQUIDAR PRESTACIONES (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL. MAGISTRADO PONENTE: JORGE LUIS QUIROZ ALEMAN. SENTENCIA No. 80064 DEL 21 DE NOVIEMBRE DE 2018)

(NUMERALES "II" Y "III") ARTÍCULO 28: PERMISOS REMUNERADOS

ARTÍCULO 30: NULIDAD DE SANCIONES

ARTÍCULO 32: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 33: COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

(INCISO SEGUNDO Y PARÁGRAFO) ARTÍCULO 36: SALARIO BÁSICO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

- Por tratarse de asuntos *«que no se refieren a temas económicos, y que además propenden porque se concedan beneficios que estarían relacionados con aspectos o facultades que son propias del empleador en su calidad de tal o como propietario de los medios de trabajo, o que están relacionados con las formas de contratación, administración y creación de comisiones»:*

(PARÁGRAFO 1) ARTÍCULO TRECE: AUMENTO DEL SALARIO BÁSICO MENSUAL

ARTÍCULO 14: ESCALAFÓN

(INCISO FINAL) ARTÍCULO 18: VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES

ARTÍCULO 27: FIESTA NAVIDEÑA

ARTÍCULO 35: PROVISIÓN DE VACANTES

ARTÍCULO 38: ESTABILIDAD LABORAL

ARTÍCULO 39: DE LOS CONTRATOS LABORALES

ARTÍCULO 41: DE LA CONTRATACIÓN

- Por tratarse de asuntos *«que pretenden el reconocimiento de derechos que no se pueden conceder de forma retroactiva, o que derivarían de una negociación colectiva resultado del arreglo directo entre las partes del conflicto, situación que no sucedió en el presente caso»:*

ARTÍCULO 21: APOYO PARA ESTUDIOS

ARTÍCULO 22: AUXILIO PARA ESTUDIOS

ARTÍCULO 24: ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES

ARTÍCULO 31: FUNCIONES DEL COMITÉ DE COORDINACIÓN Y RECLAMOS

Enunció entonces el contenido y decisión de las cláusulas estudiadas *«en atención a criterios de equidad, igualdad y proporcionalidad»* y, posteriormente, en la parte resolutive enumeró:

- i. Los artículos cuyas peticiones no fueron concedidas por falta de competencia, así:

PARÁGRAFOS 2 Y 3 DEL ARTÍCULO 1, ARTÍCULO 3, ARTÍCULO 4, ARTÍCULO 5, ARTÍCULO 7, ARTÍCULO 9, ARTÍCULO 11, PARÁGRAFO 1 DEL ARTÍCULO 13, ARTÍCULO 14, INCISO FINAL DEL ARTÍCULO 18, ARTÍCULO 19, ARTÍCULO 20, ARTÍCULO 21, ARTÍCULO 22, ARTÍCULO 24, ARTÍCULO 27, NUMERALES “II” Y “III” DEL ARTÍCULO 28, ARTÍCULO 30, ARTÍCULO 31, ARTÍCULO 32, ARTÍCULO 33, ARTÍCULO 35, INCISO SEGUNDO Y PARÁGRAFO DEL ARTÍCULO 36, ARTÍCULO 38, ARTÍCULO 39, ARTÍCULO 41.

- ii. Los beneficios concedidos a la organización sindical, dieciocho (18) en total, cuya denominación es la siguiente:

ARTÍCULO 1: IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES
ARTÍCULO 2: CAMPO DE APLICACIÓN
ARTÍCULO 3: VIGENCIA
ARTÍCULO 4: PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS
ARTÍCULO 5: APOORTE ECONÓMICO AL SINDICATO
ARTÍCULO 6: GARANTÍA DE FUERO SINDICAL
ARTÍCULO 7: AUMENTO DEL SALARIO BÁSICO MENSUAL
ARTÍCULO 8: BONIFICACIÓN
ARTÍCULO 9: PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y DESGASTE FÍSICO
ARTÍCULO 10: PRIMA DE SERVICIOS Y CARESTÍA
ARTÍCULO 11: PRIMA DE VACACIONES
ARTÍCULO 12: AUXILIO ESPECIAL PARA ESTUDIOS
ARTÍCULO 13: AUXILIO POR CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA
ARTÍCULO 14: PERMISOS REMUNERADOS
ARTÍCULO 15: DERECHO A PRESENTAR DESCARGOS
ARTÍCULO 16: SEGURO DE VIDA
ARTÍCULO 17: AUXILIO PARA GASTOS DE TRASLADO
ARTÍCULO 18: PUBLICACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL

iii. Y finalmente las peticiones denegadas, esto es:

ARTÍCULO 25, INCISO FINAL DEL ARTÍCULO 29, INCISO 1 DEL ARTÍCULO 36.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

La empresa ENERCA S.A. E.S.P., interpone y sustenta recurso extraordinario de anulación contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 15 de diciembre de 2020, notificado a las partes el 17 del mismo mes y año, el día 22 de diciembre de 2020, esto es, dentro del término legal según lo establecido en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Plantea la empresa como *«petición especial»* la anulación total del laudo, por cuanto la organización sindical *«desde el año 2018, solamente cuenta con 3 trabajadores, rompiendo*

con un requisito esencial de la negociación colectiva, como lo es el de la democracia, además del requisito de ley del número mínimo de afiliados».

En desarrollo de su argumentación sostiene que no se cumple con el requisito establecido en el artículo 391-1 del CST, adicionado por el 55 de la Ley 50 de 1990, en la medida en que el sindicato *«no cuenta en el municipio de Yopal con el número mínimo de miembros (25) para la integración de una Subdirectiva Sindical»*. Además, señala que la mentada organización sindical tampoco cuenta con el número mínimo exigido (12 miembros) para la conformación de un comité seccional, por manera que, *«se encuentra incurso en la causal de disolución prevista en el artículo 401, literal d, del Código Sustantivo de Trabajo, siendo esta la reducción del número de afiliados»*.

De otro lado, ENERCA S.A. E.S.P. pretende, en el evento de no prosperar la *petición especial*, la anulación de los siguientes artículos:

ARTÍCULO 4: PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS
ARTÍCULO 5: APOORTE ECONÓMICO AL SINDICATO
ARTÍCULO 7: AUMENTO DEL SALARIO BÁSICO MENSUAL
ARTÍCULO 8: BONIFICACIÓN
ARTÍCULO 9: PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y DESGASTE FÍSICO
ARTÍCULO 10: PRIMA DE SERVICIOS Y CARESTÍA
ARTÍCULO 11: PRIMA DE VACACIONES
ARTÍCULO 12: AUXILIO ESPECIAL PARA ESTUDIOS
ARTÍCULO 13: AUXILIO POR CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA
ARTÍCULO 15: DERECHO A PRESENTAR DESCARGOS
ARTÍCULO 17: AUXILIO PARA GASTOS DE TRASLADO

Para cada uno de los puntos denunciados se ofrece una sustentación, como se señalará más adelante.

IV. RÉPLICA

Surtido el traslado respectivo a la organización sindical SINTRAELECOL, ésta no presentó oposición dentro del término que le fue otorgado, como reza en el informe secretarial del 03 de mayo de 2021.

V. CONSIDERACIONES

Atendidos los múltiples motivos de las impugnaciones propuestas por la empresa, tal cual se verá cuando se aborde el capítulo correspondiente, importa a la Corte recordar que de conformidad con la jurisprudencia y el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, su competencia en este recurso extraordinario está restringida a verificar la regularidad del laudo arbitral en los aspectos recurridos para establecer si el Tribunal al dictarlo: *(i)* extralimitó el objeto para el cual se le convocó; *(ii)* afectó derechos o facultades reconocidos por la Constitución a las partes del conflicto; *(iii)* afectó derechos o facultades reconocidos a las mismas por las leyes; *(iv)* o por normas convencionales.

Además, por la naturaleza de la decisión adoptada por esta especial clase de Tribunales, que es en equidad, *(v)* si con ello se produjo la violación de tan trascendental principio rector de las relaciones surgidas entre empleadores y

trabajadores (artículo 1 del CST). Excepcionalmente, compete a la Corte, cuando hallare que no se decidieron todas las cuestiones indicadas en el decreto para el cual se le convocó, (*vi*) devolver el expediente a los árbitros, a fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles plazo al efecto, sin perjuicio de que ordene, si lo estima conveniente, la resolución de lo ya decidido (artículo 143 del CPTSS).

Lo anterior traduce que la Corte, al resolver los recursos de anulación interpuestos contra el laudo arbitral, en atención a esa misma naturaleza y a su particular propósito, que es el de generar enunciados de carácter obligacional o normativo para regular las futuras condiciones del trabajo, y no el de dirimir controversias jurídicas sobre los alcances, interpretación o posible integración de sus enunciados normativos, tarea que sabido es corresponde de ordinario a los jueces del trabajo como jueces que son en derecho, está limitada a anular o no anular las disposiciones adoptadas en el laudo, sin que, por ende, pueda dictar preceptivas de reemplazo o pueda reenviar al tribunal de arbitramento el asunto para que adopte las que la Corte crea son las que proceden, pues la anulación de la disposición del laudo agota el procedimiento arbitral, salvo que, en lo que ha dado en llamarse por la jurisprudencia «*modulación*» de una disposición del laudo, que permite su subsistencia pero atada a un entendimiento particular o específico para impedir la total pérdida de sus efectos, cuestión ésta que solamente es predicable de cláusulas positivas, es decir, de las que crean derechos, no de aquellas en que se niega una de las peticiones del pliego que dio origen al conflicto, pues

ello traduciría que la Corte asumiera el rol de árbitro del laudo.

Con dicha introducción, viene al caso advertir que los árbitros al resolver el asunto del epígrafe, dispusieron crear un cuerpo normativo con las disposiciones que consideraron necesario incluir para regular las relaciones laborales entre empresa, trabajadores y sindicato, desestimando las que concluyeron no deberían hacer parte de dicho estatuto y no sin antes consignar las razones para tal proceder, de manera que, al final, de los **42** puntos del pliego de peticiones, el laudo quedó reducido a **18** artículos.

Por razones metodológicas, dado que la empresa solicita como *«petición especial»* la anulación total del laudo arbitral, se estudiará primero esta reclamación para, posteriormente, atender cada una de las elevadas de manera particular.

I. La solicitud de anulación total del Laudo.

Para dar respuesta a la *«petición especial»* formulada por la empresa, es preciso recordar que, respecto a la constitución y extinción de los sindicatos, el artículo 39 de la Constitución Política, consagra que los *«trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución (...) La cancelación o la suspensión de la*

personería jurídica sólo procede por vía judicial».

Lo dicho significa que las organizaciones sindicales, al igual que sucede con cualquier persona jurídica, nacen y fenecen y es entre dichos extremos temporales de su existencia que se considera se encuentran dotadas de personería jurídica, y mientras subsistan, tienen la capacidad de goce, es decir, son sujetos con aptitud para contraer derechos y obligaciones.

Ahora bien, atendiendo lo establecido en el artículo 4 del Convenio 87 de la OIT, aprobado por la Ley 26 de 1976, el artículo 39 de la CP, así como lo reglado en el artículo 401 del CST, conviene precisar que si bien el literal d) de esta última preceptiva contempló como una de las causas de disolución de un sindicato, la reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de un sindicato de trabajadores (norma declarada exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-201 de 2002), su extinción por esa sola circunstancia no opera *ipso iure*, pues, como lo ha señalado esta Sala de la Corte, mientras no se deje sin efectos a través de una sentencia judicial en firme, no es posible poner en duda sus actuaciones jurídicas, muchísimo menos su idoneidad y capacidad, no solamente para promover, sino también, para participar en un conflicto colectivo de trabajo.

En efecto, en la sentencia CSJ SL2839-2019, entre muchas otras, así se pronunció la Sala:

Ahora bien, para que desde un punto de vista constitucional y legal, una de sus partes, en específico el sindicato, deje de subsistir, no basta con que se encuentre incurso en una de las causales de disolución previstas en el artículo 401 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que, además, se requiere de una sentencia judicial que ordene su disolución, conforme lo establece el artículo 4.º del Convenio 87 de la OIT, aprobado por la Ley 26 de 1976, y el artículo 39 de la Constitución Política, al señalar que «la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial».

Esto significa que hasta tanto no exista una providencia judicial ejecutoriada, la organización sindical conserva su personería jurídica y, por tanto, su capacidad para ser sujeto de derechos y obligaciones, y efectuar actos con trascendencia para el derecho.

Y si ello es así, la pauta que debe marcar la fecha en la que un sindicato deja de existir y, por ende, de tener vocación para ejercer sus funciones legales y estatutarias y representar los intereses y derechos de sus asociados, es la data de la sentencia judicial que define su personería, en tanto que solo con ella se concreta su realidad en el mundo del derecho y los efectos de haber estado incurso en causal de disolución. No otra interpretación, a juicio de la Sala, deriva del mandato categórico del artículo 39 de la Constitución Nacional.

De otra parte, es necesario advertir que el goce de la personería jurídica que los sindicatos adquieren desde su fundación, sus facultades de representación y, en general, el libre ejercicio de su derecho a la sindicalización, no puede quedar al vaivén de las apreciaciones de los funcionarios de la administración pública o de otras personas, que según su valoración estimen que determinada organización ha quedado incurso en causal de disolución. (negrillas del texto)

Luego, entonces, resulta palmario que, ante la ausencia de una declaratoria judicial en firme sobre la disolución y liquidación del sindicato denominado SINTRAELECOL, SUBDIRECTIVA CASANARE, el Tribunal de arbitramento se encontraba plenamente habilitado para estudiar y resolver el conflicto colectivo que le fuera encomendado, suscitado entre aquella organización sindical y el empleador ENERCA.

Además, se debe resaltar que, pese a que se encuentra acreditado que la reducción del número mínimo de afiliados vinculados a la empresa que estuvieron ligados al sindicato tuvo lugar luego de la etapa de arreglo directo y previo al trámite arbitral, ello no significa que aquellos trabajadores deban quedar con incertidumbre respecto a las mejoras laborales que en su momento formuló el sindicato al que pertenecen, por el contrario, deben ser definidos mediante el mecanismo dispuesto por la ley --arbitramento obligatorio--, al cual precisamente acudieron las partes para dirimir el presente conflicto. Ello es así, por cuanto, si se trata de conquistas de tipo normativo, las mismas se incorporarían en forma individual a los contratos de trabajo, rigiendo la relación con el empleador de aquellos pocos trabajadores que aún continúan laborando con la compañía.

En ese orden, no es posible acceder a la petición de la empresa, pues, se itera, el hecho de que la organización sindical se encuentre incurso en una causal de disolución y liquidación, no extingue *ipso facto* su personería jurídica, por cuanto se requiere una decisión judicial en firme en ese sentido.

Por las razones expuestas, **el laudo no se anulará.**

Ahora, como en el escrito contentivo del recurso de la empresa se hace alusión a la anulación de unas cláusulas

particulares, éstas pasan a examinarse a continuación.

II. Solicitud de anulación de cláusulas particulares.

1. Permisos sindicales remunerados

Pliego:

ARTÍCULO 8- PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS. La Empresa concederá permisos remunerados a sus trabajadores y viáticos, para asistir a asambleas nacionales, cursos de capacitación de índole laboral, congresos sindicales y encuentros sindicales del sector, bajo criterios de razonabilidad. La negociación de los permisos se realizará de manera motivada y por escrito. La solicitud debe ser con al menos cuarenta y ocho horas de anticipación.

Laudo:

ARTÍCULO 4: PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS. La EMPRESA concederá permisos sindicales a sus trabajadores por una (1) persona para cada evento (asambleas nacionales, cursos de capacitación de índole laboral, congresos sindicales y encuentros sindicales del sector) se tendrá en cuenta la duración del evento con un máximo de cinco (5) días. En caso que la actividad se realice fuera del departamento de Casanare la duración máxima será de siete (7) días. Para el primer año de vigencia del laudo arbitral se concederá un máximo de 28 días; y para el segundo año de vigencia del Laudo Arbitral se concederá un máximo de 28 días.

La empresa reconocerá y pagará a los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL que requieran desplazarse para cualquier actividad sindical de las aquí relacionadas, los viáticos y tiquetes en la misma forma contenida en el Acto de Gerencia General de ENERCA No. 885 del 31 de diciembre de 2019, o en los términos y valores que establezca el Acto de Gerencia o decisión vigente que la modifique o adicione.

Argumentos de la Empresa

Solicita la anulación del artículo, por dos motivos: a.

inaplicación del principio de equidad y b. falta de claridad en la redacción de la cláusula convencional.

En cuanto a lo primero, señala que no existe proporcionalidad entre los días de permisos otorgados con el número de trabajadores que hacen parte del sindicato, pues actualmente éste cuenta con 3 afiliados, lo que significa que se estarían concediendo más de 9 días de permiso al año por cada uno de ellos, afectándose indefectiblemente la prestación del servicio aunado a que tales permisos *«no solo son remunerados, sino que, además, la empresa está obligada al pago de viáticos del personal durante los días que permanezca en los eventos propios de la gestión sindical»*. En sustento de su aserto, copia fragmentos de la sentencia SL1015-2020.

Frente al segundo argumento, aduce que de la lectura de la cláusula convencional se desprende que ésta es *«oscura, indeterminada y falta de precisión y claridad, además, de ser desbordada en las competencias del Tribunal de Arbitramento, pues de su lectura literal se desprende la concesión de permisos "a sus trabajadores" sin que se identifique que se trata de aquellos que hacen parte de la Junta Directiva y que requieren adelantar gestión sindical»*. En apoyo de lo cual, cita apartes de la sentencia SL3116-2020.

Se considera

En lo que tiene que ver con los permisos sindicales, el criterio de la Sala gravita en que se trata de una facultad de

los árbitros, siempre que su concesión se muestre proporcional, razonable y equitativa.

Y es que la necesidad de reconocimiento del permiso sindical es evidente, dado que la garantía de un adecuado ejercicio del derecho de asociación de los trabajadores, no puede quedar al arbitrio de quien, precisamente, es su antagonista dentro de la dialéctica de la relación capital-trabajo, por lo que resulta apenas lógico que a los directivos sindicales se les brinde la oportunidad de reunirse con el objetivo de organizarse en defensa de los intereses de los afiliados, dentro de un marco de razonabilidad y sin que se desvirtúe uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como lo es la prestación personal del servicio en favor del empleador (CSJ SL1036-2022).

En tal sentido la jurisprudencia, tanto de la Corte Constitucional como de esta Corporación, ha sido unánime en cuanto al deber que el ordenamiento jurídico le impone al empleador de conceder tales permisos, *«pero eso sí dentro de ciertos y precisos límites»* (CSJ SL, 17 oct. 2008, rad. 36147), por cuanto *«el uso de los permisos sindicales debe estar apoyado en los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad»* (CC T-464/10).

Sin lugar a dudas, los permisos remunerados que fijaron los árbitros tienen una estrecha relación con el ejercicio del derecho de asociación y libertad sindical. En ese contexto, observa la Sala que la forma como está concebido el reconocimiento de los permisos, el número de trabajadores

sindicalizados (3) y de días otorgados, *que no son permanentes*, esto es, un total de 56 días durante los dos años de vigencia, en realidad dista de ser una decisión contraria a la equidad, la razonabilidad y la proporcionalidad, siendo que, además, la empresa no acredita de manera fehaciente --con probanza alguna-- cómo el otorgamiento de los mentados permisos podría acarrearle dificultades en su funcionamiento normal, interfiriendo en el adecuado cumplimiento de su objeto social o que, eventualmente, pudiera poner en peligro su estabilidad económica.

Tampoco puede perderse de vista que la decisión arbitral fue muy clara en delimitar el número de trabajadores beneficiarios, esto es, un (1) miembro afiliado a la organización sindical para cada *evento*, el cual tendrá un máximo de cinco (5) días o siete (7), en caso de realizarse fuera del departamento de Casanare. A su vez, se especificaron concretamente dichos *eventos* o la finalidad para los cuales se otorgaban los referidos permisos, como son: asistir a asambleas nacionales, cursos de capacitación de índole laboral, congresos y encuentros sindicales del sector.

En relación con los tiquetes aéreos y viáticos concedidos en el laudo, no basta a la recurrente alegar su inequidad por el simple hecho de haberse concedido, pues, precisamente, el conflicto colectivo de trabajo tiene por objeto obtener mejoras en las condiciones laborales vigentes en la empresa, de donde es natural que en el pliego de peticiones se inserten

prebendas que ya existían pretendiendo que se amplíen, actualicen, acrecienten, etc.; como que se tengan nuevas aspiraciones laborales, por lo que el empleador está llamado a no desconocer estas situaciones, sino, en aras de la concertación laboral, acreditar ante la agremiación sindical su imposibilidad o inconveniencia y luego, si fuere el caso, ante el tribunal de arbitramento o la propia Corte, acreditando que se violan los límites que la ley establece al laudo arbitral en esta clase de conflictos.

Por lo demás, lo que hizo el Tribunal arbitral fue reconocer tales prebendas (tiquetes aéreos y viáticos) a los trabajadores afiliados al sindicato en los mismos términos y condiciones previstas para el resto del personal de la empresa, es decir, de conformidad con los valores dispuestos en el *«Acto de Gerencia o decisión vigente que la modifique o adicione»*.

Por lo dicho, **no se anulará** la disposición cuestionada.

2. Aporte económico al sindicato

Pliego:

ARTÍCULO 10- APOORTE ECONÓMICO AL SINDICATO. La Empresa aportará al Sindicato la suma de doce (12) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada uno de los años de vigencia de la presente Convención. El aporte económico será pagado anualmente mediante transferencia bancaria a la cuenta que suministre la organización sindical, dentro del primer mes de cada año, previa la presentación de la respectiva cuenta.

La empresa apoyará el trabajo de la organización sindical otorgando seis tiquetes aéreos a destinos nacionales anuales

para el ejercicio de sus actividades sindicales.

Laudo:

ARTÍCULO 5. APOORTE ECONÓMICO AL SINDICATO. La EMPRESA reconocerá y pagará al Sindicato SINTRAELECOL, en la cuenta que éste informe dentro de los 30 días siguientes a la fecha de ejecutoria del Laudo Arbitral, una suma equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) por el primer año de vigencia del Laudo Arbitral, y una suma equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes por el segundo año de vigencia del Laudo Arbitral. La fecha de exigibilidad de la suma aquí concedida será dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha de ejecutoria del presente Laudo Arbitral.

Argumentos de la Empresa

Pretende la anulación de la cláusula con fundamento en la situación económica actual de la empresa, conforme a los estados financieros de su ejercicio, comoquiera que *«para el año 2017, presentó una pérdida de DOS MIL QUINIENTOS SETENTA Y OCHO MILLONES SETECIENTOS NUEVE MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y UN PESOS (-\$2.578.709.941.00), en el año 2018 las pérdidas fueron de CINCO MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS TREINTAY SIETE PESOS (-\$5.655.995.537) - como observa en la imagen 1 – y a pesar de la recuperación para el año 2019, a fecha 30 de septiembre a 2020, el resultado del ejercicio arrojaba pérdidas por TRES MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y OCHO MILLONES SEISCIENTOS DIECISEIS MIL DOSCIENTOS VEINTIOCHO PESOS (-\$3.688.616.228.00) - como se observa en la imagen 2 -».*

Agrega que otorgar la suma equivalente a 4 SMLMV a la

organización sindical, sumado al extenso número de derechos económicos que se le concedieron, tornaría la obligación impartida a la empresa en *imposible de asumir*, habida cuenta de que rompe con su equilibrio financiero y la proyección de gastos que tiene para superar la crisis económica que atraviesa.

Se considera

Para la Corte no se muestra desproporcionada la decisión de los árbitros de conceder el aporte sindical a SINTRAELECOL, en la suma de dos (2) SMLMV, durante cada año de vigencia del laudo, dado que este tipo de ayudas del empleador se encuentran dirigidas a apoyar el funcionamiento de la colectividad sindical, es decir, su organización, capacitación y desarrollo general de actividades gremiales, de manera tal que su concesión debe estar acorde con el número de afiliados que tenga el sindicato, así como sus necesidades o requerimientos particulares.

Luego, entonces, como en el presente asunto la organización sindical sólo tiene como afiliados a 3 trabajadores de la empresa, el monto del aporte fijado por el Tribunal no podría catalogarse como manifiestamente inequitativo --o que ponga en aprietos financieros a la compañía--, muchísimo menos, que por su reconocimiento se torne inviable su continuidad, pues lo cierto es que ese importe resulta razonable y para nada desproporcionado, siendo que, como lo tiene definido esta Corporación, los

árbitros están facultados para imponer dicho tributo como mecanismo de financiación para que la organización sindical desarrolle las funciones que le son inherentes, en procura de mejores condiciones laborales, atendiendo, se insiste, criterios de razonabilidad y proporcionalidad (SL2511-2021).

Por lo anterior, **no se anulará** la disposición cuestionada.

3. Aumento del salario básico mensual.

Pliego:

ARTÍCULO 13- AUMENTO DEL SALARIO BÁSICO MENSUAL. A partir del 1 de enero de 2018 la Empresa ajustará cada año los Salarios Básicos Mensuales de los Beneficiarios en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional o el aumento del salario mínimo legal mensual, el que sea más favorable, adicionándole a dicha variación tres puntos porcentuales (3.00%).

Parágrafo 1- La Empresa no hará aumentos personales discriminatorios distintos a los pactados en la presente Convención.

Laudo:

ARTÍCULO 7. AUMENTO DEL SALARIO BÁSICO MENSUAL: Para el primer año de vigencia del Presente Laudo Arbitral, que se contará a partir de la fecha de su ejecutoria, LA EMPRESA ajustará los salarios básicos mensuales de los beneficiarios del mismo, en un porcentaje equivalente a la variación del índice de precios al consumidor (IPC) total nacional del año 2020 o el aumento del salario mínimo legal mensual para el año 2021, el que sea más favorable, adicionándole a dicha variación dos (2) puntos porcentuales (2%).

Argumentos de la Empresa

Solicita la anulación del artículo con sustento en los mismos argumentos esgrimidos al abordar la cláusula

anterior, esto es, la situación económica de la empresa.

De otro lado, manifiesta que el incremento de los salarios *«desde el año 2018, que inició el conflicto colectivo, ha sido un aspecto del cual no se ha sustraído ENERCA, aun cuando la totalidad de trabajadores de la empresa devengan salarios superiores al mínimo y, en primer lugar, por disposición legal, no estaría obligada a realizar ningún reajuste de los mismos»*.

En tal sentido, arguye que el nivel salarial de sus trabajadores desde el año 2017, compensa de forma suficiente y digna la labor que aquellos realizan en la empresa, pues los salarios de los afiliados a la organización sindical no son inferiores a cuatro millones de pesos (\$4.000.000), lo que ocurre con los demás trabajadores de ENERCA S.A. E.S.P., cuya remuneración en ningún caso es equiparable al SMLMV establecido por el Gobierno Nacional. En sustento de lo anterior, transcribe pasajes de la sentencia SL21177-2020.

Se considera

De entrada, debe decirse que la difícil situación financiera que atraviese una empresa no es motivo suficiente *per se* para negar cualquier reivindicación a los trabajadores, por tanto, tal circunstancia no impide que se susciten procesos de negociación colectiva y que, inmersos en un proceso de heterocomposición de un conflicto colectivo, los árbitros puedan adoptar medidas de contenido económico

que superen los mínimos legales (Ver sentencia CSJ SL1448-2022, entre muchas otras).

Recuérdese que esta Corte ha adoctrinado que los árbitros pueden acudir bien sea al incremento del salario mínimo que se fija anualmente, ora al IPC, con el propósito de ajustar el ingreso de los trabajadores, pues ello hace parte de sus facultades para aumentar la cuantía de las prestaciones. Sobre el particular, recientemente la Sala en la sentencia CSJ SL2008-2021, así se pronunció:

Inclusive, el punto porcentual adicionado por los árbitros tampoco es irrazonable o inequitativo, pues apenas mejora la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y mantiene el principio de movilidad de los salarios de los trabajadores, sin que esté probado que constituya una afectación sensible a las finanzas de la entidad. Sobre este particular, en la decisión CSJ SL, 29 nov. 2011, rad. 49862, la Sala explicó:

“Por ello, itérese, la determinación no se muestra irracional y excesiva, ya que los mencionados indicadores, como lo ha dicho en otras ocasiones esta Sala, constituyen un claro factor de referencia, sobre los cuales, el mismo Gobierno Nacional y el Legislativo desarrollan sus políticas en materia social laboral y pensional. El tribunal de arbitramento, entonces, buscó paliar la pérdida del poder adquisitivo del peso colombiano, para que de esa forma los trabajadores pudieran mantener la capacidad de compra de los productos básicos de la canasta familiar, generada a raíz del alza en los precios, dado que durante el período de tiempo comprendido entre el 2003 y 2010 no fueron reajustados sus salarios.

El punto en cuestión lo ha decantado la Corte en reiteradas decisiones, en la que ha precisado que: ‘Para la Corte, el sólo de hecho de que el incremento salarial ordenado en el laudo que aquí se objeta, supere el índice de precios al consumidor, no lo hace abiertamente inequitativo y que desde luego conlleve su anulación; pues si bien el IPC es un referente para efectos de determinar el monto en los incrementos salariales de los trabajadores, en la medida que como dato estadístico permite establecer cuál es el aumento en el costo de vida en Colombia, ello no significa que dichos guarismos porcentuales constituyan camisa de fuerza para los árbitros, a los cuales tengan que acogerse sin ninguna otra consideración al respecto.’”

Así las cosas, no se anulará esta disposición.

El anterior pronunciamiento conduce a concluir que en el presente caso el incremento de arranque equivalente a *dos (2) puntos porcentuales* frente a lo pretendido en el pliego de peticiones, no deviene irrazonable, como pretende hacerlo ver la censura.

Importa a la Corte precisar que no basta a la empresa recurrente alegar una *inequidad genérica*, en los términos planteados, por cuanto era su deber demostrar con suficiencia y con atención a las pruebas allegadas al trámite arbitral el por qué la decisión de los árbitros afectaba gravemente la estabilidad financiera y económica de la compañía. En ese orden, el incremento salarial dispuesto por el Tribunal de arbitramento puede considerarse razonable y proporcionado, sin que se exhiban del mentado aumento elementos desmesurados que puedan minar desde el punto de vista económico a la aquí recurrente.

Finalmente, cabe destacar que el empleador tiene el respaldo legal al momento de cumplir con lo ordenado en el laudo, de tomar en consideración los incrementos de salario que hubiese efectuado durante el conflicto, para no incurrir en un doble incremento y no afectar el espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

En ese orden, el artículo bajo estudio **no se anulará.**

4. Bonificación por firma de la convención en etapa

de arreglo directo.

Pliego:

ARTÍCULO 15- BONIFICACIÓN NO SALARIAL POR FIRMA DE LA CONVENCIÓN EN ETAPA DE ARREGLO DIRECTO. Los Trabajadores de la Empresa recibirán por una sola vez, con la nómina del mes siguiente al de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, una bonificación equivalente a la suma de un salario mínimo mensual vigente, la cual no tendrá incidencia salarial ni prestacional. Y en adelante, la bonificación resultante se continuará pagando siempre y cuando esta se firme dentro de la etapa de arreglo directo.

Laudo:

ARTÍCULO 8. BONIFICACIÓN. La EMPRESA pagará a los afiliados al Sindicato a la fecha de proferirse el laudo arbitral, el equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).

Argumentos de la Empresa

Solicita la anulación del artículo, por dos motivos: a. no haberse adoptado la decisión en equidad y b. por tratarse de una decisión *extra petita*.

De cara a lo primero, repite el argumento relativo a la difícil situación económica de la empresa de acuerdo a sus estados financieros. Por lo demás, insiste en el hecho de que el sindicato cuenta únicamente con 3 trabajadores afiliados, y que el Tribunal «concedió a la organización sindical, un auxilio (artículo 6º) equivalente a dos salarios mínimos mensuales legales vigentes, que tienen que ser entregados dentro de los 30 días siguientes a la ejecutoria del laudo, lo que demuestra la concesión desproporcionada de beneficios económicos al sindicato SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA PARA CASANARE».

Respecto a lo segundo, expresa que la petición del pliego presentado por la organización sindical tenía por finalidad la concesión de un beneficio económico *'supeditado a que se lograra un acuerdo en la etapa de arreglo directo'*, motivo por el cual los árbitros no solo no podían pronunciarse sobre este punto, sino que, además, excedieron sus facultades, para lo cual trae a colación la sentencia SL3116-2020.

Se considera

En punto a la cláusula controvertida, conviene precisar que esta Corte ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse. 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, más aún, cuando quiera que aquí se supeditó a que fuera producto de la etapa de arreglo directo y no en otra oportunidad del trámite del conflicto. De manera tal que, sólo podrían hacer extensivo ese beneficio por la emisión del 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, lo cual aquí no acontece, tal y como se desprende de lo plasmado en el pliego y que fue transcrito en lo pertinente.

Al respecto, 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 nascente 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).

Así pues, tal prebenda resultó una disposición *extra petita* y, de contera, ajena al propósito de la negociación colectiva.

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

5. Primas y vacaciones.

Pliego:

ARTÍCULO 16- PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y DESGASTE FÍSICO NO SALARIAL PARA NUEVOS BENEFICIARIOS. La Empresa concederá a los beneficiarios convencionales que cumplan 5 o más años de servicios continuos a la empresa, una prima anual de antigüedad y desgaste físico no salarial equivalente al 8% del Salario Básico Mensual multiplicado por el número de años de

servicio del nuevo beneficiario, con un máximo de 25 años de multiplicador en adelante. La prima se pagará, por primera vez, con la nómina del mes en que el Beneficiario cumpla el primer quinquenio de servicios continuos o discontinuos a la Empresa y, de ahí en adelante una vez al año, con la nómina del mismo mes en que el Beneficiario cumple años de servicios a la Empresa.

Laudo:

ARTÍCULO 9. PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y DESGASTE FÍSICO. La EMPRESA concederá y pagará a los beneficiarios de este Laudo Arbitral, cada vez que cumplan cinco (5) años de servicio continuo o discontinuo a la Empresa, en la nómina del mes siguiente en que cumpla el quinquenio, una prima quinquenal de antigüedad y desgaste físico equivalente al ocho por ciento (8%) del último salario básico mensual multiplicado por el número de años de servicio del trabajador. Este beneficio no tendrá incidencia salarial y prestacional.

Pliego:

ARTÍCULO 17- PRIMA DE SERVICIOS Y CARESTÍA. ENERCA S.A. E.S.P. reconocerá una prima anual de servicio y carestía consistente en ochenta (80) días de salario promedio, pagaderos en la siguiente forma: la mitad en el mes de junio y la otra mitad en el mes de diciembre de cada año y siguiendo las proporciones contempladas en el CST en lo referente al tiempo de servicio en cada semestre. Esta prima causa incidencia prestacional.

Laudo:

ARTÍCULO 10. PRIMA DE SERVICIOS Y CARESTÍA. La EMPRESA reconocerá una prima anual de servicios y carestía consistente en diez (10) días de salario promedio, pagaderos en la siguiente forma: cinco (5) días en el mes de junio y cinco (5) en el mes de diciembre de cada año (en las mismas fechas establecidas para el pago de la prima legal de servicio) y proporcional al tiempo de servicio en cada semestre. Los criterios para la liquidación de la presente prima serán los mismos que desarrolla el Código Sustantivo del Trabajo para la prima legal de servicio, y la misma no tendrá incidencia salarial y prestacional.

Pliego:

ARTÍCULO 18- VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES. Para aquellos Beneficiarios que salgan a disfrutar de sus vacaciones legales en tiempo por un período de quince (15) días hábiles consecutivos de descanso remunerado, la Empresa reconocerá adicional al pago de sus vacaciones legales, una prima de vacaciones en dinero, equivalente a quince (15) días hábiles del

promedio mensual de la suma de lo devengado por el Beneficiario en los 12 meses anteriores a la fecha del disfrute de las vacaciones, por concepto de salario básico del período, vacaciones disfrutadas, horas extras, recargos nocturnos, recargos por trabajo dominical o festivo, auxilio legal de transporte.

Cuando las vacaciones legales de los Beneficiarios sean compensadas en dinero a la terminación del contrato de trabajo, la Empresa concederá esta prima de vacaciones pero solo para un período legal de vacación.

Para tener derecho a beneficiarse de la prima de vacaciones en ambos casos, las vacaciones legales deben ser causadas dentro de la vigencia de la Convención.

Laudo:

ARTÍCULO 11. PRIMA DE VACACIONES. La EMPRESA reconocerá y pagará a los trabajadores cada que cumplan un (1) año de servicios, con la nómina del mes en que se cause, una prima de vacaciones equivalente a cinco (5) días de salario básico vigente a la fecha de causación.

En caso de terminación del contrato de trabajo por cualquier circunstancia, sin que el trabajador haya cumplido un año de servicios, el beneficio se pagará proporcional por fracción.

Argumentos de la Empresa

Solicita la anulación del articulado mencionado en precedencia por falta de equidad, al tratarse de puntos económicos que exceden la capacidad económica de la empresa. Itera que ésta --dentro de los últimos años-- ha presentado un panorama desfavorable en los resultados de su ejercicio, con cuantiosas pérdidas económicas como lo reflejan los estados financieros presentados a los árbitros en su oportunidad.

Se considera

En cuanto a la inequidad manifiesta que alega la

empresa en torno a las cláusulas citadas en precedencia, importa a la Sala insistir en que el Estado brinda una tutela jurídica a los trabajadores para que puedan mejorar sus condiciones laborales, no solo a través de la eficacia de los convenios colectivos, sino, también, en caso de mantenerse un desacuerdo total o parcial sobre las peticiones de las organizaciones de trabajadores, que éstos puedan optar entre la huelga o el arbitramento, el cual se transforma en obligatorio cuando aquella no ha generado los resultados esperados, asignándose a los árbitros la particularidad de definir en equidad.

En ese sentido es que se emite un laudo en materia laboral, ligado al concepto de justicia o punto medio, permitiéndose de esa manera que con la equidad se remedien situaciones injustas del caso concreto y que se ponderen los intereses enfrentados, no a partir de consideraciones generales, sino de las que las partes acrediten en el curso del trámite respectivo.

Sobre el concepto de equidad, esta Sala de la Corte se ha pronunciado en multiplicidad de ocasiones, verbigracia, en la sentencia CSJ SL8170-2017, en los siguientes términos:

La Equidad Principio Transversal a todo Tribunal de Arbitramento en materia laboral. Como ya se expresó, el Tribunal tuvo como sus principales parámetros para decidir sobre las cláusulas del pliego de peticiones puesto a su consideración, la racionalidad y la equidad, buscando salvaguardar los intereses de la empresa y proteger a los trabajadores.

El principio de equidad, parámetro esencial para los árbitros al resolver un conflicto colectivo por medio de un laudo arbitral, les genera la obligación de ajustar su decisión a todas las circunstancias que rodeen el caso concreto. La equidad no está sujeta a lo que considere ninguna de las partes como justo para ella, es un parámetro neutral para los árbitros.

En el presente asunto, en el que se solicita con fundamento en la falta de equidad la anulación de las tres cláusulas denunciadas, la Sala no encuentra que, en términos generales, aquellas carezcan de dicho concepto, pues según lo explicó el propio Tribunal, para tomar su decisión escucharon a las partes en audiencias del 9 (representantes y voceros de la organización sindical) y 12 de noviembre de 2020 (representantes y voceros de la empresa), teniendo en cuenta «*la información documental solicitada [...]*».

Asimismo, y teniendo en cuenta que los beneficios arbitrales se aplican exclusivamente a los miembros de la asociación sindical que promovió el conflicto, a los trabajadores que ingresen posteriormente a dicha organización o a quienes decidan adherirse a sus mandatos, el número de trabajadores que se benefician en este caso son una mínima parte con respecto a la totalidad de trabajadores que conforman la empresa, lo que en principio denota una carga moderada para la compañía al asumir las prerrogativas alcanzadas por los sindicalizados; de suerte que el empleador tenía que demostrar hasta qué punto resultaba inviable o insostenible la asunción de esos beneficios para ese número puntual de trabajadores (en este caso 3) y su relación con las finanzas de la empresa, con el propósito de brindar una idea clara acerca de la abierta desproporción u obligación

desmesurada a cargo del empleador, que justificara la intervención de esta Corte, que se itera, es excepcional cuando se trata de alegar una inequidad manifiesta.

De otro lado, no sobra recordar que, como lo ha sostenido la Sala de tiempo atrás, la sola circunstancia de que una empresa se encuentre atravesando una crisis económica no es razón suficiente para que, mediante el estudio de las circunstancias particulares del caso, los árbitros decidan no conceder auxilios a los trabajadores, con mayor razón, cuando esas dificultades no obedecen tanto a los costos laborales sino al manejo administrativo y la estructura empresarial. En la sentencia CSJ SL987-2019, se indicó al respecto:

Vale destacar que los problemas que enfrenta la empresa son estructurales y tienen más que ver con el diseño del negocio, su administración y financiación, que con los costos laborales.

Al punto y en un caso similar, SL1076-2017, la Corte sostuvo:

el argumento del recurrente dirigido a demostrar que el laudo arbitral es inequitativo porque compromete la subsistencia del negocio y, por tanto, no se pueden conceder un solo peso adicional a lo que se paga, se cae de su propio peso, puesto que la causa eficiente del problema no es el laudo sino las falencias estructurales y transversales que aquejan la operación de los concesionarios. Además, no es posible asentar una regla absoluta según la cual las demandas razonables de los trabajadores atinentes a sus condiciones de empleo y remuneración, deban ceder siempre que la empresa atraviese por dificultades económicas. Ello habida cuenta que la posibilidad que anida la legislación social de activar conflictos colectivos, negociar y obtener mejoras salariales y prestacionales equitativas, es también un aspecto que debe tenerse presente al momento de establecer una actividad económica en el país. Empresa, negociación y posibilidad innata de mejora laboral, son variables que deben poder coexistir.

Debe insistirse en que los árbitros jamás pasaron por alto la realidad económica de la entidad, pues, como ya se asentó, a ella

se refirieron palmariamente al iniciar sus consideraciones, y fue con la mirada puesta allí, que negaron unas peticiones de los trabajadores y concedieron otras, por lo que la concesión de los beneficios bajo estudio no resultan otorgados de manera indiscriminada.

En ese horizonte, el cuerpo colegiado no sólo tuvo como báculo las necesidades de los trabajadores, sino, sin hesitación alguna, la crisis financiera de la sociedad, de suerte que, se insiste, no es atinado argüir que la decisión resulta manifiestamente inequitativa.

Así, por ejemplo, en lo atinente a la prima de antigüedad acorde con el número de años acumulados en la empresa, que parte desde los cinco (5) años, observa la Sala que además de premiarse esa permanencia o estabilidad en el empleo, lo cual es loable, el número de días de salario otorgados como gratificación tampoco se exhibe excesivo, dado que finalizar cada quinquenio con una prima equivalente al ocho por ciento (8%) del último salario básico mensual multiplicado por el número de años de servicio del trabajador, toma como parámetro una pequeña parte de la remuneración, que por su lógica de reconocimiento, se trata de una suma esporádica y a la espera de que los trabajadores beneficiados --que son muy pocos--, logren acumular el número de años respectivo.

Nótese también, que la prima de servicios concedida anualmente a cada trabajador, equivalente a diez (10) días de salario básico, pagaderos cinco (5) días en el mes de junio y los otros cinco (5) en el mes de diciembre, proporcional al tiempo de servicios en cada semestre, es una justa retribución que tampoco se muestra desmesurada.

Y finalmente, la prima de vacaciones, equivalente a cinco (5) días de salario básico vigente a la fecha de causación, por cada año de servicio laborado o proporcional al tiempo servido, se exhibe moderado, al pasarse de los quince (15) días que inicialmente había solicitado el sindicato, a la suma antes referenciada. En tal sentido, resulta palmario como las cargas económicas impuestas a la empresa --por esta vía-- muestran un equilibrio entre las justas aspiraciones de los trabajadores expresadas en el pliego de peticiones y las posibilidades presupuestales del empleador, de manera tal que, los beneficios reconocidos sean sostenibles y no comprometan la existencia misma de la fuente de empleo.

En suma, lo dispuesto en el laudo con respecto a las garantías mencionadas, no le impone al empleador cargas descomunales que afecten la viabilidad de la sociedad y le generen un perjuicio inminente, máxime cuando, se insiste, el laudo arbitral se aplica tan solo a 3 trabajadores de la empresa, lo que conlleva a entender, que la solución adoptada no solo tuvo como referencia las necesidades de los trabajadores, sino igualmente, la realidad financiera de la recurrente. Por lo demás, no cumple ésta con la carga argumentativa que ha exigido la Sala de demostrar cómo el valor de los beneficios concedidos impacta de manera grosera las finanzas de la empresa.

Con fundamento en lo anterior, sin que resulten necesarias consideraciones adicionales, **no se anularán** las disposiciones arbitrales atacadas.

6.- Auxilio especial para estudios.

Pliego:

Artículo 23. Auxilio Especial para Estudios. ENERCA S.A. E.S.P. concederá a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva un auxilio anual para estudios de Preescolar en sus dos niveles, Primer Nivel Escuela Maternal, Segundo Nivel Jardín, Preescolar Nivel A, Nivel B, Primaria y Secundaria de los hijos de los trabajadores en la forma siguiente: un (1) SMMLV -pesos moneda legal colombiana- para cada año de vigencia de la presente Convención, por cada hijo estudiante. Igualmente concederá auxilios de estudios Preuniversitarios, por una sola vez, Universitarios o Tecnológicos para los hijos de los trabajadores así: un (1) SMMLV -pesos moneda legal colombiana- semestrales, para cada semestre durante la vigencia de la presente Convención, por cada hijo.

Para obtener este beneficio, se requiere la presentación de las constancias de matrícula del respectivo año escolar en la Oficina de Gestión Humana, las cuales se recibirán así: Preescolar en los Niveles descritos, Maternal y Jardín, Preescolar A y B, Primaria y Secundaria hasta el último día hábil del mes de febrero de cada año. Preuniversitarios, Universitarios y Tecnológicos hasta el último día hábil del mes de marzo y septiembre de cada año. Los auxilios anteriores no tienen incidencia salarial ni prestacional.

Los trabajadores que estudien Programas o Carreras Universitarias, Tecnológicas o Intermedias, solamente lo podrán hacer en horas distintas de su jornada laboral, para los Post Grados y Maestrías se pactarán por las partes los tiempos laborales autorizados y para tal efecto ENERCA S.A. E.S.P. los auxiliará con el valor de la matrícula y (1) salario mínimo de Ley para la compra de textos, quedando el trabajador comprometido a presentar la constancia de aprobación del curso. Estas constancias se presentarán en la Oficina de Gestión Humana un mes después de terminado el semestre o año lectivo, si no lo hace la Empresa descontará estos valores en un término máximo de seis (6) meses.

El número de periodos académicos de auxilios será ampliado en los siguientes casos.

1. Cancelación del semestre por la institución Educativa.
2. Accidentes y enfermedades profesionales y no profesionales debidamente constatados por la empresa promotora de salud o Administradora de Riesgos Laborales a las que se encuentre afiliado el trabajador.

Parágrafo 1. Cuando el periodo académico para las carreras universitarias, tecnológicas o intermedias sea de un (1) año, se cancelará el valor equivalente a dos (2) auxilios convencionales mencionados en el presente Artículo. Para aquellas carreras universitarias tecnológicas o intermedias que sean por periodos inferiores a un (1) semestre, se cancelará por cada matrícula el valor del auxilio convencional pactado en el presente Artículo y hasta tres (3) matrículas al año, es decir, un salario mínimo de ley para compra de textos de estudio y tres matrículas.

Laudo:

ARTÍCULO 12. AUXILIO ESPECIAL PARA ESTUDIOS. La EMPRESA concederá a los trabajadores que acrediten estudios universitarios una suma equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente por semestre cursado.

Argumentos de la Empresa

Solicita la anulación del presente artículo por:

1. Falta de competencia, pues, el Tribunal de Arbitramento en el propio laudo (página 9) reconoció su falta de competencia para decidir o adoptar decisión alguna en lo que respecta a los auxilios para estudio, por lo que resultan incomprensibles las motivaciones que llevaron al Tribunal a otorgar los derechos económicos contenidos en este artículo.

2. Decisión *extra petita*, dado que el pliego de peticiones no contempló ninguna solicitud económica en lo que respecta a un auxilio para estudios, lo que se desprende de los artículos 21 y siguientes del documento presentado por el sindicato SINTRAELECOL, así:

ARTÍCULO 21º APOYO PARA ESTUDIOS. La Empresa concederá a partir de la firma de la Convención, permisos remunerados de hasta dos horas semanales para los trabajadores que estén cursando estudios universitarios o técnicos, siempre que estos no afecten gravemente la operación. En todo caso el trabajador como su supervisor o superior podrán acordar flexibilizar las

jornadas de trabajo para cursar estudios universitarios, compensando el tiempo de trabajo durante la semana.

ARTÍCULO 22º AUXILIO PARA ESTUDIOS. La empresa y el sindicato acordarán la creación de una comisión paritaria para la creación de un fondo educativo a favor de los hijos de los trabajadores, para la realización de estudios de primaria y bachillerato. La comisión reglamentará el fondo educativo.

En tal sentido, destaca que el artículo del pliego que tiene el mismo nombre dispuesto en el laudo para este punto, ni siquiera lleva intrínseco un contenido económico, sino de creación de comisiones y fondos educativos.

Finalmente, dice que el último artículo que contiene disposiciones con relación al auxilio de estudios, hace referencia a su concesión para los hijos de los trabajadores, en los términos dispuestos en la cláusula 23 '*Auxilio Especial para Estudios*' del pliego de peticiones --y que fue transcrita en precedencia--.

Se considera

No es cierto que el Tribunal de Arbitramento hubiere reconocido su falta de competencia para pronunciarse frente a este punto del pliego de peticiones, pues, revisado el laudo en el aparte pertinente (folio 9), se observa que los artículos respecto de los cuales el cuerpo arbitral, efectivamente, declaró su falta de competencia por tratarse de asuntos «*que pretenden el reconocimiento de derechos que no se pueden conceder de forma retroactiva, o que derivarían de una negociación colectiva resultado del arreglo directo entre las partes del conflicto*», fueron los siguientes: «ARTÍCULO 21:

APOYO PARA ESTUDIOS - ARTÍCULO 22: AUXILIO PARA ESTUDIOS - ARTÍCULO 24: ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES y ARTÍCULO 31: FUNCIONES DEL COMITÉ DE COORDINACIÓN Y RECLAMOS», no así el artículo 23 bajo estudio, denominado *'AUXILIO ESPECIAL PARA ESTUDIOS'*. Lo dicho deja sin sustento alguno el primer argumento esgrimido por la sociedad recurrente.

Y en cuanto al segundo planteamiento que hace la empresa, según el cual la decisión de los árbitros resultó *extra petita*, «*dado que el pliego de peticiones no contempló ninguna solicitud económica en lo que respecta a un auxilio para estudios*», olvida la censura que los artículos controvertidos nunca fueron los identificados con los números 21 y 22, sino, cosa distinta, la cláusula 23 denominada como *'Auxilio Especial para Estudios'*, tanto en el pliego de peticiones como en el laudo arbitral, misma que tiene un innegable contenido económico, por manera que, el núcleo esencial de lo peticionado indiscutiblemente se mantuvo.

En ese sentido, el Tribunal sí tenía competencia para decidir en equidad sobre este punto, puesto que la finalidad de la normativa aplicable no es otra que mejorar las condiciones de los trabajadores.

Recuérdese que los tribunales de arbitramento integrados para resolver los conflictos colectivos de trabajo, están facultados para dirimir, principalmente, las controversias de carácter económico que las partes no

hubieran podido resolver durante la etapa de negociación colectiva. Luego, su función conlleva a que puedan pronunciarse sobre las reclamaciones de los protagonistas del diferendo, teniendo como únicos límites, además de lo que realmente sean derechos adquiridos de las partes, la equidad y el objeto para el cual se les convocó, pero sin afectar los derechos o facultades de las partes, reconocidos por la Carta Política y las leyes.

Por lo tanto, **no se anulará** la disposición arbitral.

7.- Auxilio no salarial por consumo de energía eléctrica.

Pliego:

ARTÍCULO 26. AUXILIO NO SALARIAL POR CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA. La Empresa reembolsará los pagos netos efectuados por el consumo de energía eléctrica hasta un máximo equivalente a 400 kwh/mes para el uso residencial en la vivienda permanente del Beneficiario. Este auxilio no será constitutivo de salario, ni tendrá incidencia para liquidar prestaciones sociales.

Laudo:

ARTÍCULO 13. AUXILIO POR CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA. La EMPRESA reembolsará por una sola vez al año el equivalente al valor de los trescientos (300) kwh para el uso residencial en la vivienda permanente del beneficiario. El cual será cancelado en el último mes de vigencia de cada año del Laudo Arbitral.

Argumentos de la Empresa

Solicita la anulación del artículo porque su concesión *«excede de la órbita laboral de las relaciones entre ENERCA SA ESP y el sindicato SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA PARA CASANARE, pues bien es cierto el objeto social de la empresa*

tiene que ver con la comercialización de energía, los beneficios a los trabajadores no pueden versar sobre asuntos que hacen parte de las actividades ordinarias de la empresa, pues si bien en esa órbita puede presentarse una relación entre las partes, la misma tiene el carácter de comercial, no laboral. De concederse este beneficio a los trabajadores, se pondría en riesgo la supervivencia de la empresa, quien, como se anunció anteriormente no se encuentra en su mejor momento económico y además, sus ingresos dependen única y exclusivamente del recaudo de pagos realizados por los usuarios del servicio».

Se considera

Primero, observa la Corte que esta cláusula del pliego de peticiones pretende un beneficio económico para los trabajadores a quienes se les extienda la convención colectiva de trabajo, por lo que el Tribunal de Arbitramento sí tenía competencia para estudiar su viabilidad, ello claro está, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social en el desarrollo de las relaciones obrero-patronales.

Y segundo, en relación con lo solicitado en el pliego de peticiones, no se advierte que con lo otorgado se hayan desconocido los parámetros de equidad y principios tales como los de proporcionalidad y razonabilidad, menos, cuando la empresa empleadora tiene como objeto la comercialización de energía eléctrica (Ver sentencia CSJ SL2034-2016).

Ahora, la Sala no desconoce que una es la relación laboral u obrero-patronal existente entre los trabajadores (sindicalizados o no) y su empleador; y otra, muy distinta, la relación de tipo comercial entre aquellos en calidad de clientes (usuarios del servicio) y la empresa (en tanto prestadora, en este caso, del servicio de energía eléctrica), empero, esa sola circunstancia no impide que ciertos beneficios --como el presente-- versen precisamente sobre materias que hagan parte del giro ordinario de negocios del empleador, pues resulta apenas lógico que, por ejemplo, en el caso que nos ocupa, ENERCA, quien actualmente presta los servicios de comercialización y distribución de energía eléctrica en el Departamento del Casanare --y tiene una clara injerencia en su producción y costo-- pueda beneficiar válidamente a sus colaboradores con este tipo de privilegios en los términos concedidos. Lo dicho, aunado a que no cumple la recurrente con la carga de demostrar cómo el valor del mentado auxilio pone en riesgo la *supervivencia* de la empresa.

Por tanto, **no se anulará** la disposición bajo estudio.

7.- Derecho a presentar descargos.

Pliego:

ARTÍCULO 29- DERECHO A PRESENTAR DESCARGOS. Antes de sancionar disciplinariamente a un Trabajador, la Empresa dará oportunidad a éste para ser oído. Dentro de un tiempo no mayor a quince (15) días hábiles, contados a partir del momento en que la Empresa tenga conocimiento del hecho, la Dirección de Gestión Humana comunicará por escrito al Trabajador, y dará traslado de las pruebas que esta tenga en su contra, fijando además la fecha para ser oído en descargos y señalará el lugar,

día y hora para que se presente a la diligencia asesorado por el Comité de Reclamos del Sindicato, si así lo considera el Trabajador, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. Cumplida esta diligencia, o si el Trabajador no se presentare, la Empresa dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes impondrá la sanción o notificará el despido si hubiere lugar a ello.

La Empresa se obliga a pasar copia al Sindicato de toda carta que dirija a sus afiliados sobre llamados de atención, descargos, sanciones o despidos.

Laudo:

ARTÍCULO 15. DERECHO A PRESENTAR DESCARGOS. La EMPRESA antes de proferir sanción disciplinaria, deberá comunicar formalmente al trabajador la apertura del proceso disciplinario, lo anterior, a través de la formulación del pliego de cargos, el cual deberá constar por escrito y en el que deberán constar de manera clara y precisa las conductas y faltas disciplinarias a que haya lugar, así mismo la calificación provisional acorde con el Reglamento Interno de Trabajo, con relación a la falta presuntamente cometida.

De la comunicación del pliego de cargos, así como la formulación y pruebas con las que cuente el empleador se deberá dar traslado al investigado para que éste en ejercicio del derecho de defensa pueda rendir descargos por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación del pliego, con la finalidad de controvertir las pruebas y así mismo aportar las que considere pertinentes en su favor. El trabajador podrá presentarse a la diligencia asesorado por el Comité de Reclamos del Sindicato, si así lo considera el trabajador.

Cumplida esta diligencia, o si el trabajador no se presentare la empresa dentro de los cinco (5) días hábiles subsiguientes archivará, impondrá la sanción y notificará el despido si hubiere lugar a ello.

Frente a la decisión adoptada se le garantizará al trabajador la posibilidad de controvertirla, mediante los recursos pertinentes que deberán ser presentados y sustentados dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión, ya sea el mismo funcionario que profirió la decisión o el superior jerárquico de aquel; así mismo, se informara al trabajador que podrá acudir a la jurisdicción ordinaria laboral como una instancia más.

Argumentos de la Empresa

Pretende la anulación de la cláusula arbitral, por no haber sido adoptada la decisión dando aplicación al principio de equidad, comoquiera que se desconoció la existencia de un proceso disciplinario al interior de la empresa más que acorde con las garantías del derecho al debido proceso, contenido en el procedimiento No. PR-MAA-GH-04, que no solo garantiza la formulación de cargos con el traslado de pruebas al trabajador, sino también la posibilidad de defenderse, presentar pruebas y tener una segunda instancia.

En ese orden, considera que el laudo arbitral otorga menores beneficios a los concedidos por la empresa mediante el Reglamento Interno de Trabajo, pues no se garantiza el acceso a la segunda instancia, como se desprende de la lectura del citado artículo vs. el flujograma del procedimiento actualmente establecido en la empresa.

Se considera

Para despachar desfavorablemente esta petición basta advertir que el órgano arbitral consagró un trámite detallado y garantista, para que el trabajador asuma su defensa e incluso para que el empleador, luego de valorar los diferentes elementos de persuasión, tenga la suficiente claridad sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos que se le imputan al trabajador.

Ahora bien, nótese que el procedimiento disciplinario diseñado por el Tribunal está acorde con lo explicado por la

Corte Constitucional en la sentencia CC C-593 de 2014, en la que se destacaron, entre otros aspectos: (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. En este punto, debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción deben encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo; (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente; (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (vii) la posibilidad de que el trabajador pueda controvertir mediante los recursos pertinentes todas y cada una de las decisiones, bien sea ante el superior jerárquico de aquél --que impone la sanción-- así como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria. Y sobre estos pilares, precisamente, está soportado el mencionado procedimiento.

De otra parte, el término de 5 días que tiene el empleador para dar inicio al procedimiento disciplinario no

se muestra manifiestamente inequitativo, puesto que dicho término es razonable para que la empresa recopile las pruebas pertinentes y cite al trabajador a la diligencia de descargos.

En tal sentido, **se mantendrá** el artículo estudiado.

8. Auxilio no salarial para gastos de traslado.

Pliego:

ARTÍCULO 37- AUXILIO NO SALARIAL PARA GASTOS DE TRASLADO. La Empresa reconocerá a los Trabajadores que sean trasladados en forma permanente de su lugar de trabajo a otro, dentro de su área de servicio, cinco (5) días de viáticos no salariales en los términos del artículo anterior y un auxilio no salarial equivalente a un mes de Salario Básico al momento del traslado. Igualmente, la Empresa reembolsará los gastos que se ocasionen por el trasteo de los enseres domésticos mediante la presentación de la respectiva factura pagada.

Laudo:

ARTÍCULO 17. AUXILIO PARA GASTOS DE TRASLADO. La EMPRESA reconocerá y pagará a los trabajadores que sean trasladados en forma permanente de su lugar de trabajo a otro que implique cambio de domicilio del Municipio de manera permanente, dentro de su área de servicio, cinco (5) días de viáticos pernoctados de acuerdo con el Acto General de Gerencia de ENERCA No. 885 del 31 de diciembre de 2019 y en los términos allí establecidos.

Argumentos de la Empresa

Pretende la anulación del artículo sustentado en que los viáticos han sido concebidos como una suma de dinero entregada al trabajador tendiente a proporcionarle manutención y alojamiento, debiendo estar debidamente soportados en los gastos de aquél para su entrega o pago, empero, en este caso, pretenden ser un auxilio al trabajador

ante la necesidad de trasladarse a otra sede de la empresa a prestar el servicio, situación que por sí sola deja en evidencia su inaplicación.

Advierte que la redacción del laudo también presenta vacíos normativos que dejan a la interpretación de las partes su eventual aplicación, por ejemplo, no se especifica su incidencia salarial o prestacional, las fechas de pago, la forma como deben soportarse los gastos o que se entenderá por traslado permanente, situación que hace difícil su aplicación.

Se considera

Para la Corte, la concesión de un auxilio consistente en unos viáticos para los trabajadores que sean trasladados en forma permanente de su lugar de trabajo, cuenta con una justificación clara y razonable, y es la de solventar --o cuando menos contribuir-- con los gastos de mudanza en que incurre el trabajador y su núcleo familiar durante tales eventos, propios de la dinámica laboral.

Ahora bien, la redacción de la cláusula no se exhibe ambigua o indeterminada como lo sugiere la empresa recurrente, pues, por traslado *permanente* se entiende claramente el cambio de domicilio por fuera del Municipio en que se encuentre laborando el trabajador, es decir, cuando haya cambio en la sede *habitual* del empleo, tomando como marco de referencia lo dispuesto en el acta de gerencia No. 885 del 31 de diciembre de 2019, que establece la escala de

viáticos para el personal de planta de la empresa, distinguiendo entre viáticos pernoctados y no pernoctados, a efectos de fijar su valor diario.

De esa suerte, la Sala **no** encuentra razones para **anular** la disposición arbitral cuestionada.

Sin costas, por cuanto el recurso prosperó parcialmente y no hubo réplica.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: ANULAR del laudo arbitral proferido el 15 de diciembre de 2020 por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, convocado por el Ministerio del Trabajo para resolver el conflicto colectivo suscitado entre la **EMPRESA DE ENERGÍA DE CASANARE S.A. E.S.P. – ENERCA** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA – SINTRAELECOL, SUBDIRECTIVA CASANARE**, el artículo: «8. *BONIFICACIÓN. La EMPRESA pagará a los afiliados al Sindicato a la fecha de proferirse el laudo arbitral, el equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV)*».

SEGUNDO: NO ANULAR EN LO DEMÁS el laudo impugnado.

TERCERO: Sin costas.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Ministerio del Trabajo para lo de su competencia.



GERARDO BOTERO ZULUAGA
Presidente de la Sala (E)



FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

No firma por ausencia justificada
IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR