



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

SL3070-2024

Radicación n.º 99296

Acta 33

Bogotá D. C., once (11) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024).

Resuelve la Corte los recursos de anulación interpuestos por la **ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES DEL GREMIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA Y SIMILAR «ANASTRIVISEP»**, y por la empresa **SECURITY AND PROTECTION LTDA** contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 11 de mayo de 2023, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre las recurrentes.

I. ANTECEDENTES

De la documentación remitida por el Tribunal de Arbitramento se infiere que la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores del Gremio de Vigilancia y Seguridad Privada y Similar «*Anastrivisep*», de primer grado y de gremio, formuló un pliego de **33** puntos (Recurso Extraordinario Anulacin_Cuaderno Recurso de Anulacion_Cuaderno_2023070813580 f.º114-122) a Security and Protection Ltda., sin que se hubiese alcanzado entre éstos solución total en la etapa de arreglo directo, 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, por Resolución n.º 548 de 23 de febrero de 2023 (Recurso Extraordinario Anulacin_Cuaderno Recurso de Anulacion_Cuaderno_2023070813580 f.º1-3), ordenó la constitución de un tribunal de arbitramento para que dirimiera el conflicto colectivo de trabajo así generado e irresoluto.

II. LAUDO ARBITRAL

El respectivo Laudo Arbitral fue proferido el 11 de mayo de 2023 (Recurso Extraordinario Anulacin_Cuaderno Recurso de Anulacion_Cuaderno_2023070813580 f.º188-207).

El tribunal de arbitramento, una vez señaló el capítulo

de antecedentes, así como los términos y prórrogas para proferir el laudo, estableció el marco jurídico que regula el trámite del conflicto colectivo y procedió a estudiar cada uno de los puntos del pliego de peticiones. Declaró su falta de competencia y se abstuvo de pronunciarse sobre los artículos atinentes a: «*reconocimiento interinstitucional*», «*objetivo*», «*garantías sindicales*», «*permisos de carácter personal*», «*asesoría jurídica*», «*permisos para madres o padres cabeza de hogar*», «*sistema de pago*», «*seguro de vida e invalidez*», «*garantía a los derechos humanos*», «*protección a la salud*», «*vacaciones*», «*derecho de asociación*», «*auxilio de transporte*», y «*suministro de calzado y de labor*».

Indicó que las razones de equidad tenidas en cuenta para tomar su decisión sobre el restante articulado se sustentaban, entre otros aspectos, en que los estados financieros de la empresa permitían evidenciar que no es posible crear cargas onerosas o de difícil cubrimiento y sostenimiento para la empresa, además de la situación de la economía nacional, el alza en los índices de inflación y el impacto negativo en la economía local, que reduce las fuentes de empleo y afecta de manera directa a las empresas y al mantenimiento de la operación empresarial.

Negó por razones de equidad los artículos del pliego sobre «*aumento salarial*», «*auxilio de maternidad*», «*auxilio de defunción*», «*protección al debido proceso*», «*prima vacacional*», «*prima extralegal semestral y de navidad*», «*bonificación por quinquenios*», «*auxilio de educación*» y la «*compilación*».

peticiones, así como que declare la nulidad de los puntos sustentados y relacionados a lo largo del recurso, que lo fueron: «*auxilio sindical*», «*permisos sindicales remunerados*», «*permiso remunerado por cumpleaños*», «*asesoría jurídica*», «*aumento salarial*», «*permisos para madres o padres cabezas de hogar*», «*auxilio por muerte del trabajador*», «*auxilio de maternidad*», «*auxilio de defunción*», «*protección al debido proceso*», «*garantía de los derechos humanos*», «*protección a la salud*», «*vacaciones*», «*prima de vacaciones*», «*prima extralegal de navidad*», «*bonificaciones y quinquenios*», «*derecho de asociación*», «*auxilio de educación*» y «*publicidad*».

Manifiesta que la autonomía de la voluntad es el poder que tienen las personas para que, en el ámbito de libertad que les confiere el ordenamiento jurídico, puedan darse normas para sí mismas con el fin de regular sus intereses en el campo de las relaciones económicas-sociales con la consiguiente responsabilidad que se deriva de sus actuaciones. Para ello invocó la aplicación del artículo 8.º de la Ley 153 de 1887.

Precisa que el derecho de asociación sindical es un derecho fundamental y constituye una modalidad del derecho de libre asociación, que consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia del Estado o de los empleadores, que los identifica y une en defensa de los intereses comunes de profesión y oficio.

Por otra parte, expone que las partes son autónomas para tomar sus propias decisiones en beneficio de las personas que, como en el caso, son materia de especial trato emanado del Estado colombiano, por ello, el Tribunal debía conceder las prebendas que en últimas negó. Alude a la aplicación del artículo 1495 del Código Civil, en lo referente a la definición de contrato o convención, para sostener que existen acuerdo de voluntades intrínsecas entre las partes inmersas en el conflicto laboral.

En particular, respecto de algunos puntos, como la *«protección al debido proceso»*, señala que como organización sindical pretende es que sus asociados tengan una garantía que contrarreste las decisiones del empresario y se sujete a la legalidad y no, simplemente, a un reglamento interno que se torna desequilibrado en perjuicio del disciplinado.

Se duele de la negativa del Tribunal para reconocer la denominada *«protección a la salud»*, pues debía dar aplicación al Reglamento Sanitario Internacional como respuesta de salud pública a los riesgos sanitarios y evitar las interferencias innecesarias en el tráfico y el comercio internacional.

Sobre el *«auxilio de educación»* señala que el fin del arbitraje es reconocer la capacitación del núcleo familiar para mejorar su calidad de vida, como garantía de un mejor servicio que enruta y engrandece la dignidad del hombre, asociado y en familia, y que de una u otra forma la empresa

también se beneficia en su estatus frente a sus competidores, siendo ejemplo a seguir por la competencia.

Por último, solicita que el Tribunal se pronuncie sobre la «publicidad de la convención», ya que la actuación de los árbitros debe conocerse por quien tiene derecho a oponerse a ellas, sin violarse ni restringirse el derecho de defensa, lo que significa que los actos jurisdiccionales solo son oponibles al afectado.

IV. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA EMPRESA

Interpone el recurso con el fin de que la Corte *«estudie, analice, modifique y decida sobre los artículos 1 y 2 contenidos en la parte resolutive del Laudo Arbitral...»* (Recurso Extraordinario Anulacin_Cuaderno Recurso de Anulacion_Cuaderno_2023070813580 f.º 228 a 231).

Solicita la modificación de la vigencia del laudo, porque deberá iniciar desde su ejecutoria, no desde la expedición de la providencia, puesto que no está en firme, siendo la mentada ejecutoria la fecha desde la que surte efectos jurídicos para las partes.

Refiere que el sector de seguridad y vigilancia, donde está la compañía, ha pasado por períodos críticos originados en la disminución de ingresos y el cierre de varias empresas, lo que la ha obligado a solicitar préstamos bancarios para seguir pagando oportunamente y completa los salarios y prestaciones legales.

V. RÉPLICAS DEL SINDICATO Y DE LA EMPRESA

Según informe de la Secretaría de la Sala, en el término del traslado no se aportó escrito alguno de oposición por parte de la organización sindical ni de la empresa Security And Protection Ltda (Recurso Extraordinario Anulacin_Cuaderno Corte_Ingreso A despacho Para Sentencia_2023094833068.pdf).

VI. CONSIDERACIONES

Atendidos los múltiples motivos de las impugnaciones propuestas tanto por el sindicato como por la empresa, tal cual ya 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.º 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 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 dichos 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 llamar 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 **33** puntos del pliego de peticiones, éste quedó reducido a **9** artículos.

Por razones metodológicas, dado que la asociación sindical solicita la devolución y/o anulación de algunas cláusulas del laudo arbitral, se estudiará primero esta reclamación para, posteriormente, atender la elevada por la empresa, que se concentra en otro tipo de solicitudes.

1. RECURSO INTERPUESTO POR LA ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES DEL GREMIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA Y SIMILAR «ANASTRIVISEP»

Por razones metodológicas, dado que el sindicato solicitó la anulación de unas cláusulas determinadas del laudo arbitral con argumentos que tienen idéntico

basamento, se decidirán en tres grupos, clasificados por la aplicación del principio de la autonomía de la voluntad, la garantía del derecho de asociación y las reglas sobre la exigibilidad de los contratos y convenciones en materia laboral y, finalmente, la Corte se ocupará de los pedimentos concretos e independientes.

En cada uno de los bloques se transcribirán: *i)* los pedimentos insertos en el pliego de peticiones, *ii)* la decisión adoptada por el Tribunal frente a las referidas peticiones, *iii)* los argumentos con los que el sindicato sustenta la anulación o devolución y, finalmente, *iv)* la respuesta de la Sala.

1.1. Cláusulas sobre las cuales el sindicato solicita la aplicación del principio de la autonomía de la voluntad

1.1.1. Pliego

ARTICULO QUINTO. AUXILIO SINDICAL. La empresa reconocerá al sindicato mensualmente (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, este pago lo efectuará dentro de los primeros 10 días de cada mes.

Parágrafo 1: la empresa reconocerá al sindicato un auxilio para el primer año de vigencia de la presente convención equivalente a (10) salarios mínimos legales vigentes y de igual proporción para el segundo año de vigencia.

ARTICULO OCTAVO. SUMINISTRO TIEMPO POR CUMPLIR AÑOS. la empresa otorgara a sus trabajadores (as), permiso remunerado el día de sus cumpleaños, liquidado con salario promedio que este devengando al momento de cumplirlos.

ARTICULO DECIMO PRIMERO. AUMENTO SALARIAL. La empresa incrementará los salarios básicos que estén devengando mensualmente sus trabajadores (as), el mismo porcentaje que incremente el salario mínimo legal mensual el Gobierno Nacional, más 15 puntos porcentuales, de igual forma por los años que prevale[z]ca la convención colectiva.

1.1.2. Laudo

ARTICULO 2: AUXILIO SINDICAL: La EMPRESA reconocerá un auxilio equivalente a dos (2) smlmv, por una única vez en vigencia del laudo arbitral, los cuales deberán ser cancelados dentro de los diez (10) días siguientes a la expedición del Laudo Arbitral en la cuenta bancaria que designe la tesorería del Sindicato.

ARTICULO 4: SUMINISTRO TIEMPO POR CUMPLIR AÑOS: La empresa reconocerá al trabajador un beneficio por cumpleaños, equivalente a medio día de salario base, el cual será cancelado dentro de la nómina del mes que el trabajador cumpla años.

Con relación al artículo 11 –Aumento salarial-, los árbitros lo negaron unánimemente, con los siguientes argumentos:

[L]a petición, no será concedida teniendo en cuenta que los estados financieros de la empresa si bien no presentan un estado grave de iliquidez o incapacidad económica, lo cierto es que no permiten crear cargas onerosas o de difícil cubrimiento y sostenimiento para la empresa, lo cual es agravado por la situación que atraviesa la economía nacional, reflejada en los índices de inflación que se encuentran al alza y que impactaran negativamente en la economía local reduciendo las fuentes de empleo y afectando de manera directa a las empresas, inclusive pudiéndose presentar un estado de recesión.

[...]

Adicionalmente, considera el Tribunal que no resulta equitativo incrementar el salario mensual de los trabajadores, más aún, cuando de acuerdo con las declaraciones rendidas por las partes, se encuentra que la empresa, en efecto incrementó los salarios de sus trabajadores sindicalizados de acuerdo con el porcentaje establecido por el Gobierno Nacional para el salario mínimo mensual vigente, que para esta anualidad equivale a un 16%, a pesar [de] que la base salarial de dichos trabajadores, es

superior al SMMLV.

1.1.3. Argumentos de la organización sindical

La petición general del sindicato estriba en que la Corte devuelva el laudo arbitral para que resuelva sobre los puntos del pliego de peticiones que no fueron concedidos, y anule los puntos que fueron objeto de negación. Como alegaciones comunes, expone que la autonomía de la voluntad es el poder que tienen las personas para que, con su manifestación de voluntad, en el ámbito de la libertad que les confiere el ordenamiento jurídico, puedan darse normas para sí mismas con el fin de regular sus intereses en el campo de las relaciones económico-sociales, con la consiguiente responsabilidad que se deriva de sus actuaciones.

Cita la ley 153 de 1887, en su artículo 8.º, *«Cuando no hay ley exactamente aplicable al caso controvertido, se aplicarán las leyes que regulen casos o materias semejantes, y en su defecto, la doctrina constitucional y las reglas generales de derecho»*.

Para cada punto aduce argumentos específicos, los cuales se estudiarán, así:

Asevera que el artículo 5.º del pliego debe ser adicionado, toda vez que el secretario del tribunal debe ser pagado por la organización sindical, montos que por regla general ascienden a un promedio de \$8.000.000.00, de

acuerdo con el porcentaje legal que aplica el Ministerio del Trabajo.

Y que *el suministro tiempo por cumplir años* debe ser concedido totalmente, pues su finalidad es mejorar la calidad de vida del trabajador con un justo salario sobre el decretado por el gobierno, como quiera que las relaciones laborales son recíprocas, además de resultar justo que en un día tan especial el trabajador comparta con su familia.

Afirma que el Tribunal debería pronunciarse sobre el artículo 11, *«aumento salarial»*, toda vez que las partes son autónomas para crear diferendos en el salario, con lo que se persigue mejorar la calidad de vida del trabajador y, por ello, se acuden ante el tribunal de arbitramento con la intención de crear cláusulas y acuerdos que se conviertan en ley para las partes.

1.1.4. Se considera

En el ámbito laboral, la doctrina y la jurisprudencia distinguen entre el arbitraje común (civil o comercial) y el laboral, bajo el entendido de que en el primero se privilegia la autonomía de la voluntad de las partes, entretanto, el arbitramento en los conflictos colectivos de trabajo conlleva la aplicación de un imperativo legal obligatorio, con un procedimiento legalmente establecido (art. 452 CST), que se desliga de la voluntad de las partes.

Es una de las razones para colegirse que las decisiones arbitrales de estos tribunales se pronuncian en equidad, ya que implican que las partes queden sustituidas por árbitros para fijar nuevas condiciones de trabajo, y sus efectos son asimilables a los de las convenciones colectivas de trabajo, por lo que su naturaleza jurídica es la de actos-regla.

Y es que cuando el arbitramento es voluntario las partes pueden o no admitir la propuesta de solución del conflicto de los árbitros, *contrario sensu*, cuando la ley reviste al arbitramento laboral de obligatorio, el laudo se reviste de carácter normativo, pues define condiciones objetivas de trabajo, dado que las partes no pudieron definir las por sí mismas, por lo que no puede predicarse analogía respecto del arbitramento común.

En suma: como quiera que en el caso el Ministerio de Trabajo acogió la constitución de un «*Tribunal de arbitramento obligatorio*» como fórmula de solución del conflicto colectivo de intereses, tornándose el criterio de equidad en piedra angular para la fijación del elenco regulador demarcado previamente sobre las relaciones jurídicas individuales existentes o las que se celebren o lleguen a celebrarse durante su vigencia, trascendiendo la autonomía de la voluntad de las partes, el argumento propuesto no tiene asidero, como tampoco tiene cabida la aplicación de las reglas de analogía previstas en el artículo 8.º de la Ley 153 de 1887.

Por otra parte, de cara a las decisiones concretas

impugnadas, salta a la vista la improcedencia de su impugnación, en la medida en que la anulación de los cánones arbitrales concedidos conllevaría la pérdida de los beneficios en ellos otorgados, es decir, decidir la impugnación en el sentido pretendido por el sindicato produciría un efecto negativo a los intereses de los trabajadores beneficiados con lo dispuesto en el laudo.

Para el caso, los árbitros concedieron el auxilio sindical y el beneficio por cumpleaños, siendo tasadas dichas prebendas en ejercicio de la equidad, pues no era imperativo que ello tradujera una reproducción fiel de lo solicitado en el pliego, siendo dado al colegiado restringir, modificar o variar el *petitum*, bien fuera en el monto, plazo o periodicidad, teniendo como límite el que no se cayera en lo desproporcionado o arbitrario.

Además, la tasación de los honorarios de los árbitros o del secretario del tribunal no es comparable con los auxilios deprecados por el tribunal, pues los gastos que implica el procedimiento arbitral no tienen relación proporcional con el quantum del conflicto o de las aspiraciones sindicales.

El hecho de que los árbitros hayan adoptado una fórmula inferior a la de la solicitud sindical, no hace que luzca desproporcionada, caprichosa o arbitraria, de tal manera que su concesión resulte tan desfigurada que, definitivamente, desdibuje lo pedido o se aleje de ello, tornándola en irreconocible (CSJ SL2615-2020).

Ahora bien, si la Sala llegase a anular las disposiciones en controversia –como lo sería en caso de accederse a la petición–, la decisión devendría en perjudicial a los intereses de la organización sindical y de los trabajadores beneficiarios, porque se quedarían sin la prebenda concedida, como ya se ha explicado, máxime, cuando ya no habría posibilidad jurídica de reestablecerlas.

Por último, en cuanto a la negativa del aumento salarial por los árbitros, basta con señalar que cuando dicho colegiado aduce razones de equidad para negarlo, la Corte no puede anular o devolver esa disposición del laudo, pues su negativa es más que comprensible, que lo fue el hecho de que la empresa unilateralmente incrementara los salarios de sus trabajadores de acuerdo con el porcentaje establecido por el Gobierno Nacional para el salario mínimo mensual.

Por ello, la impugnación no prospera y, en consecuencia, **no se anulará ni devolverá el laudo arbitral respecto de los artículos 5.º 8.º y 11 del pliego de peticiones.**

1.2. Cláusulas sobre las cuales el sindicato invoca la garantía del derecho de asociación y las reglas sobre la exigibilidad de los contratos y convenciones en materia laboral

1.2.1. Pliego

ARTICULO DECIMO SEGUNDO. PERMISOS PARA MADRES O PADRES CABEZA DE HOGAR: La empresa reconocerá el pago por incapacidad de los hijos de sus trabajadores (as) como si fuera incapacidad del mismo, a fin de proteger los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes a la protección social, el beneficiario (a) deberá presentar (sic) a la empresa la documentación en donde se verifique el respectivo acompañamiento y la fuente de empleo la tomara de base para realizar el respectivo reconocimiento del pago respectivo.

ARTICULO DECIMO QUINTO. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR. _ La empresa reconocerá a los hijos, hijas, menores de 18 años con discapacidad que se encuentren bajo su tutela, esposa, esposo, compañero o compañera permanente, 2 Salario mensual promedio vigente que devengue el trabajador (a) al momento de su deceso por un periodo de 6 meses, lo (sic) beneficiarios deberán aportar la documentación pertinente para acreditar su vínculo. Por la vigencia de la presente.

ARTICULO DECIMO SEXTO. AUXILIO DE MATERNIDAD. _ En caso de hijo, hijas de los trabajadores (as) la empresa reconocerá por cada hijo, hija s salarios mínimos legales vigentes por una sola vez, para el primer año de vigencia y para los siguientes años de vigencia 3 salarios mínimos legales vigentes por una sola vez. Los beneficiarios deberán aportar el registro civil de nacimiento del recién nacido dentro de los primeros 30 días de nacimiento de lo contrario se da por entendido el repudio del beneficio.

ARTICULO DECIMO SÉPTIMO. AUXILIO DE DEFUNCIÓN. La empresa reconocerá a los trabajadores y trabajadoras, por fallecimiento de su padre o madre, suegra, suegro, hija, hijo, esposa, esposo, compañero o compañera permanente, 5 salarios mínimos legales vigentes para el primer año de vigencia y 7 salarios mínimos legales vigentes para los años siguientes a la vigencia del presente.

ARTICULO VIGÉSIMO PRIMERO. VACACIONES. La empresa, comunicara al trabajador (a) el disfrute de sus vacaciones con 15 días de antelación a la fecha programada para el inicio de estas, las que serán liquidadas y canceladas con base en los salarios promedios devengados por el trabajador durante el año vigente a la fecha que se concedan. Y no habrá lugar a la acumulación de periodos vacacionales mayores a dos periodos.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. PRIMA VACACIONAL. La empresa reconocerá a los trabajadores (as), una prima vacacional extralegal de (25) días de salario promedio mensual

devengado por el trabajador al momento que salga a disfrútalas (Sic) para el primer año de vigencia de esta convención colectiva y para el segundo año (30) días del salario promedio mensual devengado por el trabajador. Y si por algún caso, el trabajador que tenga derecho a su periodo o periodos vacacionales fuere sancionado disciplinariamente o incapacitado, no implica afectación alguna. El trabajador que tenga derecho fuere despedido o se retirara de la empresa voluntariamente también se le pagaran estas primas.

ARTICULO VIGÉSIMO TERCERO. PRIMA EXTRALEGAL SEMESTRAL Y DE NAVIDAD. La empresa pagara a cada uno de sus trabajadores (as), en el mes de Junio una prima extralegal para el primer año de vigencia de la convención colectiva veinte (20) días y para el segundo año de vigencia veinticinco (25) días y como prima extralegal de navidad pagara en el mes de diciembre veinte (20) días para el primer año de vigencia de la convención colectiva y para el segundo año de vigencia veinticinco (25) días, las sanciones disciplinarlas no implican afectación alguna para el pago de estas primas. Si por algún caso el trabajador que tenga derecho fuere despedido o se retirara de la empresa voluntariamente también se le pagaran estas primas.

PARÁGRAFO: la empresa pagara a sus trabajadores una prima extralegal de semana santa, para el primer año de vigencia de la presente convención colectiva diez (10) días y para el segundo año de vigencia el mismo monto.

ARTICULO VIGÉSIMO CUARTO. BONIFICACIÓN POR QUINQUENIOS. La empresa pagara a sus trabajadores (as), quinquenios así:

- a. Al cumplir cinco años continuos al servicio de la empresa un salario promedio mensual devengado por el trabajador a la fecha.
- b. Al cumplir diez años continuos al servicio de la empresa dos salarios promedio mensual devengados por el trabajador a la fecha.
- c. Al cumplir quince años continuos al servicio de la empresa tres salarios promedio mensual devengados por el trabajador a la fecha.
- d. Al cumplir veinte años continuos al servicio de la empresa cuatro salarios promedio mensual devengados por el trabajador a la fecha y sucesivamente a posterioridad en ciclos de cinco años cumplidos.

1.2.2. Laudo

PERMISOS PARA MADRES O PADRES CABEZA DE HOGAR.

Por ser la Ley y la jurisprudencia la que regula el tema referente a calamidad doméstica, así como también a las obligaciones frente al reconocimiento y pago de prestaciones económicas del Sistema de Salud, mismas que se encuentren asignadas a los entes a quienes por Ley corresponde asumir el riesgo, en desarrollo del conflicto colectivo las partes han de atenerse a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, que en tratándose del régimen contributivo lo es de conformidad con lo preceptuado en la Ley 100 de 1993 y demás normas reglamentarias; por lo tanto, este Tribunal por unanimidad se declara no competente por considerarlo un punto de derecho.

ARTICULO 6: AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR.

La empresa reconocerá, en un solo pago, y al beneficiario que acredite su calidad en el orden legal, el equivalente a medio salario base devengado a la fecha del fallecimiento del causante. El beneficiario está en la obligación de acreditar con el documento idóneo el fallecimiento del trabajador para recibir el auxilio.

AUXILIO DE MATERNIDAD

El Tribunal frente a esta petición considera que de la lectura del artículo contenido en el pliego de peticiones, constituye un conflicto económico el cual faculta a este cuerpo colegiado para definirlo, no obstante, unánimemente considera el Tribunal que la petición no será concedida en equidad, teniendo en cuenta que los estados financieros de la empresa si bien no presentan un estado grave de iliquidez o incapacidad económica, lo cierto es que no permiten crear cargas onerosas o de difícil cubrimiento y sostenimiento para la empresa, lo cual es agravado por la situación que atraviesa la economía nacional, reflejada en los índices de inflación que se encuentran al alza y que impactaran negativamente en la economía local reduciendo las fuentes de empleo y afectando de manera directa a las empresas, inclusive pudiéndose presentar un estado de recesión. Es así, que el reconocimiento del auxilio en los términos reclamados representa un impacto económico para la empresa que coloca en riesgo su estabilidad y el mantenimiento de su operación, razón por la cual la petición es negada en equidad.

AUXILIO DE DEFUNCIÓN

El Tribunal frente a esta petición considera que de la lectura del artículo contenido en el pliego de peticiones, constituye un conflicto económico el cual faculta a este cuerpo colegiado para

definirlo, no obstante, unánimemente considera el Tribunal que la petición no será concedida en equidad, atendiendo que lo solicitado pretende trasladar una responsabilidad y obligación de un tercero ajeno a la relación laboral a la empresa, lo cual hace inviable su reconocimiento, razón por la cual la petición es negada en equidad.

VACACIONES

El Tribunal considera que por ser la ley la que regula lo referente a las obligaciones laborales a cargo del empleador, entre las que se encuentra la de reconocer y otorgar los períodos de vacaciones a sus trabajadores, las partes han de atenerse a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, razón por la cual, por unanimidad considera el Tribunal que no es competente para definir este punto.

PRIMA VACACIONAL.

PRIMA EXTRALEGAL SEMESTRAL Y DE NAVIDAD.

BONIFICACION POR QUINQUENIOS. (Negativa común e idéntica)

El Tribunal frente a esta petición considera que de la lectura del artículo contenido en el pliego de peticiones, constituye un conflicto económico el cual faculta a este cuerpo colegiado para definirlo, no obstante, unánimemente considera el Tribunal que la petición no será concedida en equidad, teniendo en cuenta que los estados financieros de la empresa si bien no presentan un estado grave de iliquidez o incapacidad económica, lo cierto es que no permiten crear cargas onerosas o de difícil cubrimiento y sostenimiento para la empresa, lo cual es agravado por la situación que atraviesa la economía nacional, reflejada en los índices de inflación que se encuentran al alza y que impactaran negativamente en la economía local reduciendo las fuentes de empleo y afectando de manera directa a las empresas, inclusive pudiéndose presentar un estado de recesión. Es así, que el reconocimiento del auxilio en los términos reclamados representa un impacto económico para la empresa que coloca en riesgo su estabilidad y el mantenimiento de su operación.

1.2.3. Argumentos de la organización sindical

Promueve la devolución de los artículos 12, 15, 16, 17, 21, 22, 23 y 24 del pliego de peticiones y, entiende la Sala, la pretensión incluye la anulación del artículo 6.º del

ordinal cuarto del laudo, denominado «*auxilio por muerte del trabajador*».

Al respecto, recuerda que el derecho de asociación sindical es un derecho fundamental y es una modalidad del derecho de libre asociación, consistente en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes, sin autorización previa de carácter administrativo, la injerencia del Estado o, incluso, de los empleadores.

Por otra parte, expone que las partes son autónomas en tomar decisiones en beneficio de personas de especial trato, estando por ello obligado el Tribunal de conceder las prebendas que en últimas negó.

Invoca la aplicación del artículo 1495 del Código Civil en lo referente a la definición de contrato o convención, para sostener que existen acuerdos de voluntades intrínsecas entre las partes inmersas en el conflicto laboral.

En forma particular, impugna la negativa de las siguientes peticiones, con base en los argumentos que se reseñan:

De cara al auxilio por la muerte del trabajador (artículo 15 del pliego), expone que la petición persigue «*humanizar la pérdida de un ser querido de naturaleza especial, el cual es estandarte de suministrar el mínimo vital y móvil de sus hijos, compañera o cónyuge que, de verse beneficiado, con un*

[aliciente] económico en parte ayuda a reponerse de una pérdida irremediable de su ser querido».

En relación con el auxilio de maternidad (artículo 16) manifiesta que el objetivo del sindicato era *«la armonía y equilibrio social del empresario frente al trabajador, que de una u otra forma el empresario se lucra del trabajo directo del obrero que, contrario sensu, es fuente de fortalecer sus arcas económicas».*

En lo referente al auxilio de defunción (artículo 17), afirma que la aspiración debe concederse, por cuanto *«...la muerte es un hecho natural y divino, que se sale de la órbita del ser, siendo un caso de fuerza mayor inevitable para el hombre, razón que da lugar a tener un razonable apoyo no solamente moral sino de índole económico, y mal sería verlo desde la óptica de carga de un tercero por ser un asunto ajeno al hombre».*

Finalmente, respecto de los artículos 21, 22, 23 y 24 del pliego de peticiones --vacaciones, prima de vacaciones, prima extralegal de navidad, bonificaciones y quinquenios, respectivamente-- sostiene que *«la armonía del trabajo sea de beneficio empresa y trabajador, en su calidad de vida el cual constituye ineludiblemente sentido de pertenencia de partes en aras de un mejor servicio de altísima calidad. No sobra recabar que gracias al trabajador la empresa acrecienta su patrimonio en su beneficio engrandeciendo su*

poder adquisitivo».

1.2.4. Se considera

Sea lo primero señalar, en relación con las varias denuncias planteadas por la organización sindical que dice afectan el derecho de asociación, que su resolución escapa a la competencia de la Corte según el numeral 2.º del literal A. del artículo 15 del CPTSS.

En efecto, en sentencias CSJ SL5227-2018, CSJ SL4434-2019 y CSJ SL2998-2023, esta Sala de la Corte memoró que el mandato derivado de los artículos 39 de la Constitución Política de 1991 y 354 del CST impone el deber, para cualquier persona, incluido el empleador, de respetar el derecho de asociación de los trabajadores, so pena de recibir sanciones de carácter económico y penal, sanciones que, se itera, escapan de la esfera de competencia de esta Sala.

Igualmente, escapan de la competencia del tribunal de arbitramento y de esta Corte en el recurso extraordinario de anulación de laudos que desatan conflictos económicos, por implicar controversias jurídicas que emanan, de manera directa o indirecta, del contrato de trabajo (núm. 1º art 2º CPTSS), y cuya resolución sólo es dable por los cauces de los procedimientos del CPTSS frente al juez del trabajo.

En lo que toca con la aplicación del artículo 1495 del Código Civil al diferendo, importa recordar que, como lo ha

sostenido la jurisprudencia (CSJ SL2055-2022), la convención colectiva de trabajo es una suerte de contrato constitucionalizado, por ello, la materialización de atribuciones que la Carta concede a las organizaciones sindicales y a los empleadores (arts. 38, 39 y 55 C.P.), consiste en fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo. Así lo señaló, por ejemplo, la sentencia CC C-1050-2001:

El legislador define la convención colectiva de trabajo como "la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia" (art. 467 del C.S.T.).

Por su parte, la Corte se ha referido en varias oportunidades a la finalidad de las convenciones colectivas del trabajo, así:

"La finalidad de la convención colectiva de trabajo, según la norma transcrita, es la de "fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo", lo cual revela el carácter normativo que la doctrina y la jurisprudencia le reconocen.

El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. Las cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el patrono frente a la generalidad de los trabajadores, vgr., las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, prestaciones sociales, el régimen disciplinario, o las que establecen servicios comunes para todos los trabajadores en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional.

Se distingue igualmente en la convención colectiva, por la doctrina y la jurisprudencia, el denominado elemento obligatorio o aspecto obligacional, que está conformado por

aquellas cláusulas que señalan deberes u obligaciones recíprocos de las partes, destinadas a asegurar la efectividad de las normas convencionales, como son, por ejemplo, las cláusulas que establecen las comisiones o tribunales de conciliación y arbitraje, las que fijan sanciones por la violación de las estipulaciones que constituyen la parte normativa [5], o las que establecen mecanismos para garantizar la libertad sindical.

Finalmente se destacan en la convención, las regulaciones de orden económico, que atañen a las cargas económicas que para la empresa representan las diferentes estipulaciones de la convención, frente a los trabajadores en particular o ante la organización sindical."

En cuanto a los límites de la convención colectiva de trabajo es claro que ella no puede menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (art. 53 inc. final C.P.). La ley - con sujeción a los principios fundamentales que debe contener el Estatuto del Trabajo - regula lo concerniente a su ejercicio, en especial, a la forma en que debe celebrarse, a quiénes se aplica, a su extensión a otros trabajadores por ley o acto gubernamental, a su plazo, revisión, denuncia y prórroga automática (arts. 467 y ss. C.S.T.) (Subrayas de la Sala)

La doctrina y la jurisprudencia han considerado que la convención colectiva de trabajo es, en su conjunto, un acto-regla que crea derechos objetivos, por tanto, es fuente formal de derecho en cuanto contiene preceptos jurídicamente obligatorios para empleadores y trabajadores, cuyo contenido, alcance y fuerza normativa han sido explicados por la jurisprudencia de la Sala (CSJ SL16811-2017).

La convención colectiva del trabajo es el fruto del consenso entre empleador y trabajadores a través de la organización sindical que los representa, luego de un proceso de negociación y con valor normativo para las partes idéntico al de la ley; que se adhiere o integra a los contratos individuales de trabajo, con la capacidad de

modificar las condiciones en que éste se desarrolla, sobre el supuesto de superar los derechos mínimos consagrados en las normas legales.

Los tribunales obligatorios en materia laboral fueron establecidos por el legislador como mecanismos de solución de naturaleza coactiva indirecta, que implican la intervención de un órgano decisorio, la integración consensuada y la resolución heterónoma¹.

El arbitramento obligatorio es característico en el Derecho del Trabajo colombiano como mecanismo de resolución de conflictos de naturaleza económica o *jurisgénicos*, que son aquellos que persiguen la creación de beneficios laborales y garantías no contempladas previamente en la legislación laboral, o su mejoría, si es que ya estaban previstos en ésta, pero que, por la fuerza de la equidad que le inspira como principio rector basilar, bien puede resultar muy cercano a lo trazado en el pliego de peticiones, con rasgos distintos o, incluso, negado, pues el tribunal de arbitramento actúa con autonomía, dentro del marco de su competencia, del citado principio y de los límites constitucionales y legales laborales que concurren a la congruencia de su construcción.

Esa la razón para que la mejora en las condiciones laborales pretendida por los trabajadores deba examinarse por los árbitros a la luz de las particularidades

¹ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo. Aele. Lima. 1997. p 146.

económicas y financieras de la empresa, con el objetivo de no afectar su actividad económica y el empleo, resguardando el equilibrio social que demanda la justicia en las relaciones laborales que en adelante regulará.

Ahora bien, los argumentos expuestos por la asociación sindical respecto de los puntos del pliego denominados «*permisos para madres o padres cabeza de hogar*», «*auxilio de maternidad*», «*auxilio de defunción*», «*vacaciones*», «*prima vacacional*», «*prima extralegal semestral y de navidad*» y «*bonificación por quinquenios*», no tiene el alcance querido en la impugnación, por la simple razón de que el tribunal de arbitramento los negó aduciendo razones de equidad, aun cuando para ello no hubiere sido en su motivación exhaustivo y minucioso, por lo que su estudio escapa al juicio de legalidad y regularidad acometido por la Corte, dado que no le es permitido hacer juicios de valoración en tal sentido, por ser esta Corporación un juez en derecho (CSJ SL 1062-2023 y CSJ SL2995-2023).

De suerte que las razones expuestas por la organización sindical sobre las peticiones cuestionadas, con el argumento de que concederse se brindaría un mayor grado de protección a los trabajadores, se humanizarían las relaciones jurídico laborales, redundarían en el aumento de la armonía y el equilibrio social, se realzaría el apoyo moral y se mejoraría el servicio a la empresa, escapan a la competencia de la Corte pues supondría sopesar la medida de justicia o el criterio de equidad adoptado por los árbitros, por cuanto, ya se ha dicho, esta Corporación ejerce

exclusivamente un juicio de constitucionalidad y legalidad sobre las decisiones o sobre sus fundamentos que, se repite, se construyen sobre raciocinios íntimos, fundados en la equidad y respaldados en las condiciones particulares del caso, máxime que en este caso, como se anotó en los antecedentes del laudo, sí se explicaron las razones concretas que dieron origen a la decisiones, y se hizo explícita la intención de informar el criterio arbitral en la equidad, de donde **no procede la anulación o devolución de los preceptos denunciados**, en los términos solicitados.

Ahora bien, de cara a la cláusula denominada «*permisos para madres o padres cabeza de hogar*», por virtud de la súplica en favor de terceros – el valor de las incapacidades de los hijos de los trabajadores – debe recordarse que los árbitros carecen de competencia para vincular de cualquier modo a terceros no intervinientes en el conflicto colectivo, bien sea para atribuir obligaciones a cargo del empleador, ora que sean los propios terceros los que las deban satisfacer. En esta situación, la Corte ha sostenido que la decisión solo puede involucrar a los partícipes de conflicto de intereses, aunque en el *petitum* se hubiesen pretendido tales compromisos con terceros, pues no es dable olvidar que estos no son sus trabajadores. Luego, entonces, la extensión de los beneficios de la convención colectiva a terceros no puede ser regulado por el laudo arbitral, pues ello pertenece al ámbito de la voluntad de las partes (CSJ SL2615-2020, CSJ SL4102-2020 y CSJ SL4089-2022).

Finalmente, y en relación con los reparos dirigidos por la recurrente hacia la forma en la cual los árbitros concedieron el «*auxilio por muerte del trabajador*», se recuerda que la competencia de esta Sala de la Corte no estriba en la revisión jurídica de la motivación, salvo lo que concierne a la manifiesta inequidad de la decisión, la afectación de derechos y garantías fundamentales de las partes o la superación de las competencias del Tribunal, lo cual no ocurre en este caso, en tanto que los árbitros negaron las cláusulas impugnadas. (CSJ SL3258-2019, CSJ SL 4315-2022 y CSJ SL2995-2023).

Por lo antedicho, no se anulará ni se devolverá el laudo, respecto de los artículos 12, 15, 16, 17, 21, 22, 23 y 24 del pliego de peticiones.

1.3. Cláusulas sobre las cuales el sindicato formula reparos concretos e independientes respecto de algunos puntos particulares del pliego omitidos por los árbitros

La Corte analizará las inconformidades de la empresa para lo cual, abordará: *i)* los puntos correspondientes del pliego de peticiones, *ii)* los artículos del laudo, *iii)* los argumentos del recurso y, por último, *iv)* las consideraciones para resolver.

1.3.1. Permisos sindicales remunerados

1.3.1.1. Pliego

ARTICULO SEXTO. PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS. La empresa concederá permisos sindicales remunerados con salario promedio que este devengando al momento de otorgarlo, a sus trabajadores (as) que sean asignados (as) por nuestra organización, a asistir a los eventos convocados por los órganos de dirección: capacitaciones, reuniones de asociados, asambleas nacionales, regiones y seccionales, cursos, congresos, foros y demás actividades inherentes a la causa sindical, regional, nacionales e internacionales.

PARÁGRAFO: La empresa les concederá descanso especial remunerado con salario promedio a disfrutarlo en una de estas fechas 24, 25, 31, de diciembre y 1 de enero, para los trabajadores (as) que por programación tengan que labrar en este periodo del 1 de diciembre al 15 de enero del nuevo año, nombrará los respectivos relevos oportunamente.

1.3.1.2. Laudo

ARTICULO 3: PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS. EL EMPLEADOR concederá 40 horas de permiso remunerado al año las cuales deberán ser distribuidas por el sindicato a sus miembros, para desempeñar labores sindicales, asistir a Seminarios, Cursos, Talleres de formación, etc.

Las horas no serán acumulables por su no utilización. El sindicato deberá solicitar a la empresa con tres (3) días hábiles de antelación la concesión de este permiso, acreditando, en todo caso, la realización y asistencia del trabajador(es) al evento.

1.3.1.3. Argumentos de la organización sindical

Manifiesta que los permisos sindicales deben ser «cristalinos», porque nuestro ordenamiento jurídico laboral señala que las jornadas de trabajo deben ser en días, meses y años, según lo dispuesto en el núm. 6.º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

1.3.1.4. Se considera

En lo que tiene que ver con los permisos sindicales el criterio de la Sala gravita en que su otorgamiento obedece a una facultad de los árbitros, siempre que su concesión se muestre proporcional, razonable y equitativa.

Tanto la necesidad de reconocimiento del permiso sindical como su razonabilidad 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 es lógico que a los directivos sindicales se les dé la oportunidad de reunirse para 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 tal sentido, la jurisprudencia de esta Corporación, como en igual sentido la ha anunciado la Corte Constitucional, 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).

Así, esta garantía cumple para el caso, precisamente, con los requisitos indicados por esta Sala de la Corte para su procedencia, en aras de guardar ese equilibrio que ha de existir entre la actividad empresarial y la gestión sindical, cuales son, en su orden:

i) no afectar el desarrollo normal de las actividades de la empresa, toda vez que la concesión se ajustó a un total de 40 horas anuales, volumen que no mengua en lo más mínimo la gestión del empleador, además, que el proyecto no se ocupó de establecer una métrica entre el número de trabajadores de la empresa y el afiliado sindical, cuya ausencia incida en la alteración de las actividades ordinarias o cotidianas del empleador,

ii) no son permanentes, puesto que no comprenden la totalidad del horario laboral del afiliado sindical que potencialmente se ve beneficiado de la disposición arbitral,

iii) están justificados en la existencia dinámica de la organización sindical, pues ésta no puede ser un ente anquilosado que solo se cristaliza en un grupo de trabajadores de la misma empresa con un interés común, sino que el campo de acción sindical es muy amplio, conforme a las funciones consagradas en el artículo 373 del CST,

iv) se utilizarán para atender las responsabilidades que se desprenden del derecho de asociación y libertad sindical, que se enlistan en la norma y que consisten en el

desempeño de labores sindicales, la asistencia a seminarios, cursos, talleres de formación, etc., todas ellas inherentes al quehacer sindical, y que no se tornan ajenos a sus objetivos y finalidades, y

v) la decisión es razonable y proporcional, toda vez que los árbitros y ponderaron el ejercicio del derecho de asociación sindical, a efectos de permitir la mejora en las relaciones laborales entre los miembros del sindicato y la empresa.

Los permisos remunerados que fijaron los árbitros tienen una estrecha relación con el ejercicio del derecho de asociación y libertad sindical, a pesar de que en la justificación hayan aludido a la aplicación del numeral 6º del artículo 57 del CST, y su constitucionalidad condicionada a las luces de la sentencia CC C-930-2009, situación que puede tornarse desatinada, pero que en manera alguna mengua el parámetro de equidad que refleja la decisión.

En ese contexto, la concesión del permiso dista de ser una decisión contraria a la equidad, la razonabilidad y la proporcionalidad, siendo que, además, la asociación sindical en su reproche lo que construye es un argumento sucinto sobre la aplicación de la norma sustancial citada, pero no edifica una verdadera impugnación de la omisión que atribuye al tribunal de dejar de lado el juicio de necesidad del permiso, que pudiera ameritar la devolución del laudo para que resolviera sobre la súplica sindical.

De todas maneras, debe quedar claro que la solicitud de los permisos sindicales está inspirada en los principios de *i)* autonomía sindical, éste reconocido en el artículo 3.º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, según el cual las organizaciones de trabajadores son libres de redactar sus estatutos y reglamentos, organizar sus programas y actividades y formular su programa de acción (CSJ SL938-2022); y *ii)* buena fe, consagrado para el orden jurídico patrio en los artículos 83 de la Constitución Política y 55 del CST, en la medida en que debe presidir la ejecución del contrato de trabajo, pues, a no dudarlo, es un principio cardinal que gobierna la relación laboral, individual y colectiva, en aras de que se ejecute de manera respetuosa y armónica.

Por otra parte, también ha sostenido pacíficamente la Corte que por solicitud del sindicato no es viable anular cláusulas del laudo que confieren beneficios a dicha organización, así no colmen sus expectativas, porque ello iría en contra de sus propios intereses, como quiera que esta Corporación no puede, ya se explicó, dictar una decisión de reemplazo sustituyendo así la voluntad de los árbitros.

Recapitulando, la decisión arbitral bajo escrutinio no se exhibe inequitativa, injustificada, desproporcionada o irrazonable e, itérese, la recurrente no acredita omisión del tribunal en la decisión puntual, así como tampoco puede anularse la cláusula, pues en esa hipótesis el sindicato se

sustraería por sí mismo de la prebenda alcanzada, sin que, por otra parte, pueda haber una decisión de reemplazo.

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

1.3.2. Asesoría Jurídica

1.3.2.1. Pliego

ARTICULO NOVENO. ASESORÍA JURÍDICA. _ Cuando cualquier trabajador (a), por causa directa y en defensa con ocasión del trabajo y protección de la propiedad, bienes o personas puestas bajo su custodia sea afectado o sindicado en procesos penales o policivos, la empresa sufragara los gastos del abogado que de común acuerdo asigne la empresa y el sindicato, hasta el sobreseimiento definitivo y se le pagara el sueldo en caso de ser detenido y reinstalara en sus labores siempre y cuando el proceso prospere a favor del trabajador o de la empresa.

1.3.2.2. Laudo

El Tribunal considera que no es competente para definir el punto, teniendo en cuenta la naturaleza de la petición y el objeto social de la empresa, objeto que se encuentra definido en la prestación de un servicio de vigilancia y en tal virtud, atendiendo lo dispuesto en la Ley 1920 de 2018 y el Decreto 1588 de 2021, se considera lo pretendido como un conflicto jurídico, el cual escapa de la órbita de competencia de este tribunal.

1.3.2.3. Argumentos de la organización sindical

Indica que el funcionamiento interno de la compañía se rige por normas expresas, por lo que la petición debe interpretarse conforme al artículo 1.º del Decreto 356 de 1994.

1.3.2.4. Se considera

La Corte ha venido reconociendo que las facultades de los árbitros no se agotan en las cláusulas cuyo contenido es estrictamente monetario, sino que, al compás de ese entendimiento que amplifica la noción de conflicto económico a conflicto de intereses, es viable una decisión de fondo sobre peticiones con un contenido como el que aquí se estudia.

Así, el Tribunal de Arbitramento debe resolver aquellas peticiones sobre las cuales tenga competencia y evitar soslayarlas con el argumento de que están reguladas en la ley, pues, en esencia, los árbitros tienen una función *jurisgénica*, es decir, creadora de derecho, pues su decisión recae sobre prerrogativas dirigidas a mejorar o complementar derechos que se encuentran consagrados en la legislación que, se insiste, revisten un carácter más allá de lo simplemente monetario.

En relación con este tipo de disposiciones, dijo la Corte en sentencia CSJ SL3116-2020:

No obstante, esa orientación fue recogida por la Sala a partir de la sentencia CSJ SL3491-2019, en la que, además de que se hizo hincapié en que los árbitros no pueden negar su competencia para decidir respecto de ciertos puntos del pliego de peticiones por el simple hecho de que estén contenidos en la ley, pues precisamente la finalidad de la negociación colectiva es superar esos contenidos legales mínimos, se estableció que asuntos como la fusión y disolución de un sindicato y la cesión

de los derechos convencionales a una nueva organización no es un aspecto reglado legalmente, a la vez que refleja un conflicto de intereses que deben solucionar los árbitros:

Enseñó la Corte en esa oportunidad:

En sentencia CSJ SL3325-2018 la Corte explicó que el conflicto colectivo es por esencia de interés y no necesariamente económico. Esto significa que la competencia de los árbitros no se agota en la fijación de cláusulas de contenido monetario, sino también en aquellas indirectamente económicas que fortalezcan los derechos, garantías y acciones tuitivas de los trabajadores o reequilibren su posición.

En armonía con lo anterior, esta Corporación ha sostenido que los árbitros deben proveer sobre todos los puntos respecto de los cuales tengan competencia y, en tal sentido, evitar desestimar las peticiones bajo el ligero argumento de estar contenidas en la ley. Bien puede ocurrir que un derecho a pesar tener fuente legal, sea objeto de pronunciamiento por parte de un tribunal de arbitramento cuando la petición del sindicato se encamine a mejorarlo o complementarlo. De hecho, si la función de la negociación colectiva es superar los pisos mínimos legales, a través de la creación de un derecho ex novo o la complementación de lo que ya existe (CSJ SL5887-2016), el argumento de que un asunto «está en la ley» cae al vacío por su propio peso.

Para más claridad, esto expresó la Corte en aquella oportunidad:

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

Usualmente estos conflictos suelen ser conocidos como «económicos» debido a que un alto porcentaje de los temas discutidos tienen un impacto en los costos de mano de obra o representan un mejoramiento monetario de los trabajadores, empero, no siempre es así, dado que a la par de los beneficios y auxilios traducibles en cifras, también existen otro tipo de pretensiones que solo indirectamente podrían tener un efecto económico. Tal es el caso de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, formación profesional, diálogo, medidas de no represalias, procedimientos sancionatorios, etc.

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

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

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

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

En este caso, la petición 46 del Sintraenfi va más allá de lo legal, pues en situaciones tales como su disolución, le permitirá ceder los derechos convencionales al nuevo sindicato, aspecto que no está previsto en la ley. Por otro lado, en la citada petición se prevé una suerte de extensión del fuero sindical en casos de fusión o disolución de la agremiación, siempre y cuando los empleados titulares de esa protección no puedan incorporarse a los cargos directivos del nuevo colectivo, hipótesis que tampoco está regulada en la ley y que sin duda plantea un conflicto de interés que deben resolver los árbitros según un juicio de equidad.

En este asunto, en puridad de verdad, el fin pretendido por la asociación sindical es un asunto que no está contemplado en la ley, pues si bien es cierto que el funcionamiento de las empresas de vigilancia y seguridad privada requieren pólizas y garantías, al tenor del artículo 18 del Decreto Ley 356 de 1994, y por virtud del contrato de seguro pueden adquirirse servicios jurídicos de acompañamiento, lo cierto es que por vía de la negociación colectiva, más allá del pedimento de un acompañamiento jurídico, se solicita que la empresa se obligue a sufragar los gastos del abogado que de común acuerdo asignen la empresa y el sindicato hasta el sobreseimiento definitivo; a pagar al trabajador el sueldo en caso de ser detenido; y a reinstalarlo en sus labores, siempre y cuando el proceso prospere a favor del trabajador o de la empresa, aspectos no regulados por la ley que, por antonomasia, son susceptibles de pronunciamiento por los árbitros.

Por lo explicado en precedencia, **la petición novena «asesoría jurídica», se devolverá al Tribunal para que haga un pronunciamiento de fondo, positivo o negativo, de acuerdo con su criterio.**

1.3.3. Protección al debido proceso

1.3.3.1. Pliego

ARTICULO DÉCIMO OCTAVO. PROTECCIÓN AL DEBIDO PROCESO. La empresa con el fin de garantizar a sus trabajadores (as), el debido proceso, no podrá sancionar,

despedir a ningún trabajador (a) sino por justa causa plenamente comprobada, sin antes de realizar el siguiente procedimiento.

1. La empresa una vez tenga el informe de posibles hechos contra algún trabajador (a) le correrá traslado del mismo, pruebas documentales y posibles testimoniales al sindicato, en termino extrajudicial de tres días hábiles contados a partir del día siguiente a los posibles hechos, citara a las partes para realizar audiencia de descargos, concede permiso remunerado a sus trabajadores (as) que asistan al evento Incluyendo el implicado (a) les reconocerá el salario promedio Que estén devengando al momento de producirse la citación.

2. El trabajador (a) requerido será acompañado y asesorado por dos miembros del sindicato que delegue, Igualmente lo hará la empresa, en esta audiencia de descargos las partes presentan las pruebas que estimen conveniente, serán valoradas, abra lugar a le controversia de las mismas.

3. Terminada la audiencia la empresa se orientarán por el Imperativo de establecer con objetividad la verdad y la justicia, contara con un término extra judicial de 3 días hábiles para resolver el caso en primera Instancia, contra este procede el recurso de reposición y en subsidio el de apelación ante el Gerente General de la empresa, quien contara con tres días hábiles para decidir de fondo y plano.

4. No procederá efecto alguno la sanción, despido o cualquier otra actuación que se imponga contra el trabajador afectado, pretermitiendo este trámite, en caso de sanción o despido se tendrá por inexistente y el trabajador (a) será reintegrado a sus labores que venía desempeñando al momento de su sanción o despido y a pagarle los salarios dejados de percibir, Incluyendo el lucro cesante y daño emergente conforme lo establece el Código Procesal del Trabajo, Código general del proceso, con ultra actividad de la norma vigente.

Parágrafo: Queda entendido que la persona que se desempeñe como auxiliar digitador (mecnógrafo (a) o digitador (a) en el proceso, solo se limitará a su asignación, sin intervenir en pro o en contra de alguna de las partes, el cual será pago y asignado por la empresa. De todo lo actuado se levantará acta y firmaran los que en el evento Intervinieron, quienes tendrán el derecho de su respectiva copla.

1.3.3.2. Laudo

El Tribunal frente a esta petición considera que si bien podría

ser objeto de su competencia, se ha de tener en cuenta que revisado el Reglamento Interno de Trabajo, encuentra el Tribunal unánimemente, que la empresa ya tiene establecido un procedimiento para la comprobación de faltas y aplicación de las sanciones disciplinarias, el cual se encuentra expresamente reglamentado en el artículo 49 de la norma interna empresarial, verificándose incluso, mayores garantías a las pretendidas por la Organización Sindical, así como también que el citado artículo 49 del RIT acoge todos y cada uno de los presupuestos contenidos en la sentencia C-593/14:

[...]

Analizado el texto transcrito, concluye el tribunal que no se hace necesario un pronunciamiento al respecto y por lo tanto, la petición se niega en equidad.

1.3.3.3. Argumentos de la organización sindical

La impugnación literalmente dice:

Se debe tomar como fuente de derecho la sentencia CC C-593-2014, la Corte Constitucional decantó los criterios mínimos de debido proceso disciplinario en el ámbito laboral privado, pero con ello generó un gran debate e inseguridad jurídica por la cual, los particulares se convirtieron en jueces y partes. Para aplicar las normas internas o despedir, se vieron avocados a entender principios de derecho ajenos a la sana crítica, obligados a aplicar un procedimiento reglado, más bien propio de la disciplina del servidor público, convirtiendo las áreas recursos humanos en pequeños juzgados con expedientes disciplinarios, abogados y decisiones que emulan sentencias.

Con esto la organización sindical pretende que el asociado inmerso en una decisión por parte del empresario, se sujete a legalidad conforme a la ley de orden público, no simplemente a un reglamento interno caprichoso en franca inclinación de adversidad al disciplinado.

1.3.3.4. Se considera

De antaño esta Corte ha sostenido que los tribunales de arbitramento tienen la facultad de pronunciarse sobre los procesos disciplinarios, de conformidad con lo previsto en el artículo 458 del CST, como instancia previa a la imposición de una sanción o para dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, con lo cual cae dentro de la órbita de competencia arbitral, tal como lo asentaron las sentencias CSJ SL1829-2021, CSJ SL316-2022 y CSJ SL1367-2024, así:

Tal como como se recordó en la sentencia CSJ SL3063-2019, los árbitros sí están investidos de facultades para establecer un procedimiento disciplinario previo a la imposición de sanciones, e incluso a la terminación de la relación laboral con justa causa, en tanto ello garantiza el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción y la estabilidad en el empleo, postulados todos de orden constitucional.

En dicha providencia también se rememoró que, desde antaño, tal y como lo dejó sentado en la sentencia de homologación del 18 de mayo de 1988, Gaceta Judicial V. 194 – 2433, reiterada en la CSJ SL 35927, 15 jul. 2008 y, recientemente, en la CSJ SL3269-2014, la Sala adoctrinó:

Respecto a la implantación de un proceso disciplinario, para la Compañía que pertenece al sector privado, debe decirse que no constituye una extralimitación de los árbitros, dado que no implica una restricción a la potestad que tienen los empleadores de sancionar las faltas disciplinarias de sus servidores o de poner fin a sus contratos de trabajo con justa causa, como tampoco de terminar sin justificación su vinculación laboral, con la obligación de pagar la indemnización correspondiente. En rigor la disposición sólo persigue que frente a la eventual imposición de sanciones o de la determinación del despido motivada, en un hecho atribuible al inculpado, los trabajadores tengan la oportunidad de ejercer su defensa, lo cual está acorde con los postulados de la buena fe y la protección debida por los empleadores a sus trabajadores, principios que son pilar fundamental del derecho del trabajo. Medida que además no perjudica al empleador, dado que por el contrario puede ser útil para tomar los correctivos que realmente correspondan, después de efectuar un examen sopesado de la situación, que le permite incluso evitar perjuicios de orden económico derivados del despido que a la postre resulte injustificado.

Y, en sentencia CSJ SL, 12 dic. 2012, rad. 55340, puntualizó:

En cuanto a la petición contenida en el art. 10 tendiente a obtener un «Procedimiento para aplicar sanciones y despido por justa causa», considera la Sala que respecto de ella no puede existir ningún impedimento legal para que los arbitradores se pronuncien, puesto que expresamente el art. 106 del C.S. del T. establece que si bien al patrono corresponde elaborar el reglamento interno de trabajo sin intervención alguna, puede disponerse en contrario (subraya la Sala). Y también de modo expreso el art. 108 ibídem manda que en dicho reglamento estén contenidas disposiciones normativas sobre la (ord. 16). De aplicar los artículos 106 y 108 ordinal 16 del C. S. del T. resulta claro que sí es procedente que mediante fallo arbitral se estatuyan disposiciones normativas como las que busca Sinterban con el pliego de peticiones.

Observa la Corte que el cuerpo arbitral consagró un trámite detallado, garantista, para que el trabajador asuma su defensa e incluso para que el empleador, luego de valorar los diferentes elementos de persuasión, tenga suficiente claridad de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos que se le imputan al trabajador, sin que ello, de ninguna manera, restrinja su facultad de imponer las sanciones pertinentes y terminar el contrato de trabajo con justa causa, cuando se encuentre demostrada la falta que así lo permita.

De suerte que, se itera, la forma como quedó redactado este artículo cumple con la finalidad que esta Corte ha sostenido en cuanto a que sólo persigue que, frente a la eventual imposición de sanciones o terminación de la relación laboral, en un hecho atribuible al inculpado, los trabajadores tengan la oportunidad de ejercer su defensa, lo cual está acorde con los postulados de la buena fe y la protección debida por los empleadores a sus trabajadores, principios que son pilar fundamental del derecho del trabajo. Medida que además no perjudica al empleador, dado que por el contrario puede ser útil para tomar los correctivos que realmente correspondan, después de efectuar un examen sopesado de la situación, que le permite incluso evitar perjuicios de orden económico derivados de la determinación que a la postre resulte injustificado. Sin que el término de 10 días hábiles que tiene el empleador para dar inicio al procedimiento disciplinario se muestre 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.

Ahora bien, ante la comisión de una falta, puede que no exista certeza sobre quién es el autor de la conducta, caso en el cual son necesarias auditorías, investigaciones y pesquisas adelantadas internamente y, algunas veces, por entidades

externas; de ahí que sea razonable que el término de ejercicio de las acciones disciplinarias se cuente desde que se tiene conocimiento. Pero sucede que, en otros casos, el empleador sabe con certeza las condiciones de tiempo, modo y lugar de la presunta falta, por ejemplo, cuando se sorprende al funcionario en el momento de comisión de la conducta o cuando hay confesión, supuestos en los cuales el mencionado término se cuenta desde la ocurrencia de los hechos (sentencia CSJ SL3063-2019).

Este criterio ha sido desarrollado en similares términos por la Corte Constitucional, precisamente, en la sentencia CC C-593-2014, providencia en la cual señaló que estas potestades sancionatorias en cabeza del empleador deben estar precedidas de la prueba suficiente y plena de los hechos que se imputan. Así lo ha expresado dicha Corporación:

En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (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. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del 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 (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la

posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria

Puestas en esa dimensión las cosas, se exhibe claro que el Tribunal sí tenía competencia para pronunciarse sobre procedimientos disciplinarios y por ello adoptó una decisión de fondo y unánime, en este caso, negando la implementación de un procedimiento disciplinario, porque: *i)* en el reglamento interno de trabajo la empresa ya tenía establecido uno que preveía la comprobación de faltas y la aplicación de sanciones disciplinarias (artículo 49); *ii)* dicho trámite revestía mayores garantías que las pretendidas por la organización sindical; y *iii)* el RIT acogía todos y cada uno de los presupuestos contenidos en la sentencia CC C-593-2014.

Las razones vertidas en el laudo, no solo para esta petición sino para todas las que hicieron parte del pliego donde no se llegó a ningún acuerdo en la etapa de arreglo directo, contuvieron motivaciones específicas y concretas, haciéndose alusiones sucintas con el fin de respaldar la posición unánime, según el caso. La sustentación de los árbitros satisfizo los parámetros arriba anotados, por lo que su extensión no constituye causal para considerar que la decisión arbitral estuvo desprovista de motivación, por ende, susceptible de devolución al Tribunal.

De modo que, como hubo una decisión de fondo, de carácter negativo en este caso, no hay objeto material sobre el cual recaiga un pronunciamiento en la sede

extraordinaria (CSJ SL2062-2021), de consiguiente, **no se devolverá el laudo.**

1.3.4. Garantía a los derechos humanos

1.3.4.1. Pliego

ARTICULO DÉCIMO NOVENO. GARANTÍA A LOS DERECHOS HUMANOS. La empresa, no someterá a laborar a sus trabajadores en sitios ubicados a la potestad e inclemencia de la naturaleza. Suministraran dotación de seguridad industrial acorde al puesto de trabajo asignado.

1.3.4.2. Laudo

El Tribunal considera que, por ser los tratados internacionales de Derechos Humanos, la Constitución y la ley la que regula lo referente a la garantía de los derechos humanos a cargo de todas las personas, incluyendo a los empleadores, las partes han de atenerse a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, razón por la cual, por unanimidad considera el Tribunal que el conflicto que se desprende de la petición es de naturaleza jurídica, razón por la cual, escapa de la órbita de competencia de este tribunal para su definición.

1.3.4.3. Argumentos de la organización sindical

Indica que debe tenerse en cuenta el artículo 93 de la Constitución Política que, además, incluye todos los convenios y tratados en la materia, siendo de obligatorio cumplimiento y aplicación.

1.3.4.4. Se considera

El argumento escueto construido por la organización

sindical para sustentar su solicitud lleva a recordar que la anulación es un recurso extraordinario y que, como tal, quien impetra tal medio de impugnación tiene la obligación de demostrar los defectos que dice denunciar acerca de la decisión arbitral y, para ello, debe respaldar con suficiencia los motivos de inconformidad que, para el caso particular de la manifestación de incompetencia por parte del colegiado arbitral, conllevaría señalar a la Corte, por qué el tribunal sí tenía atribución para estudiar de fondo los puntos insolutos del pliego en los cuales manifestó tal circunstancia.

Nótese que la organización sindical se contrae a señalar que el Tribunal debió tener en cuenta el artículo 93 superior, sin esgrimir argumentos jurídicos o fácticos que permitan concluir que los árbitros se encontraban revestidos de las atribuciones necesarias para pronunciarse de fondo sobre el punto puesto ahora en entredicho.

Así lo memoró la sentencia CSJ SL2611-2021, reiterada en CSJ SL2656-2023:

Esta Corte, en sentencia CSJ SL8157-2016, recordó que a partir de la entrada en vigencia de la L. 712/2001, el antes denominado recurso de homologación pasó a ser un recurso extraordinario orientado a la anulación de los laudos arbitrales, lo que significa que su nueva caracterización presupone dos cosas: (i) la necesidad de concretar los motivos de anulación; y (ii) el carácter dispositivo de su argumentación, en cuya virtud se deben aportar las razones de la solicitud de anulación y la Corte debe ceñirse a las causales invocadas (anulación del laudo arbitral; devolución del expediente al tribunal de arbitramento; modulación o condicionamiento del laudo arbitral).

Ahora bien, si se revisan las razones que llevaron al Tribunal a declarar su incompetencia para resolver lo atinente al cumplimiento de los tratados internacionales sobre Derechos Humanos, la Constitución y la ley, la conclusión a la que se arriba es idéntica a la anterior, en la medida en que cualquier motivo de impugnación propuesto frente a este tipo de decisiones arbitrales, bien para que se anulen o se devuelvan al Tribunal para su decisión de fondo, resulta inane, toda vez que el ejercicio de los derechos cuya fuente normativa es la Constitución o la ley no está supeditado a su consagración en el laudo, pues ya se haya en aquellos instrumentos jurídicos que deben ser de plena observancia en las relaciones jurídicas de los trabajadores con su empleador.

Basta lo dicho para determinar que **no es factible pronunciarse sobre el punto, en el cual el Tribunal se declaró incompetente.**

1.3.5. Protección a la salud

1.3.5.1. Pliego

ARTICULO VIGÉSIMO. PROTECCIÓN A LA SALUD. La empresa asignara a sus trabajadores (as) en sitio de trabajo que se ajuste a lo requerido por el médico tratante de la seguridad social, de la ARL, EPS, que dictamine afectación a la salud por restricciones médicas, este será reubicado y asignado en puestos dignos acorde a su limitación, sin desmejoramiento salarial, pues se le reconocerá el salario promedio que venía devengando antes de ocurrir la afectación a la salud.

1.3.5.2. Laudo

El Tribunal considera que por ser la ley la que regula lo referente a las obligaciones laborales a cargo del empleador, entre las que se encuentra la de procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud, las partes han de atenerse a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, razón por la cual, por unanimidad considera el Tribunal que no es competente para definir este punto.

1.3.5.3. Argumentos de la organización sindical

Asevera que además del artículo 83 de la Constitución Política, debe darse aplicación al Reglamento Sanitario Internacional (RSI), como instrumento legalmente vinculante que contempla medidas para prevenir la propagación internacional de enfermedades infecciosas y, en su sentir, constituye un marco jurídico que, entre otros aspectos, define las capacidades nacionales básicas para el manejo de los eventos agudos de salud pública de importancia potencial o real, la prevención, propagación y protección internacional de enfermedades, mandatos que dan lugar a que el Gobierno Nacional lo implemente.

1.3.5.4. Se considera

Salta a la vista que el impugnante refiere en su recurso un argumento que no guarda relación con el querer primigenio que en su pliego de peticiones incluyó y, desde luego, con la decisión que adoptó el Tribunal de arbitramento, como a continuación pasa a explicarse:

El artículo vigésimo del pliego de peticiones se dirigió a que el empresario asignara a sus trabajadores un sitio de trabajo ajustado a los requerimientos de los médicos tratantes del sistema de seguridad social (ARL o EPS); a que se tuvieran en cuenta las restricciones médicas; y que fuera reubicados el trabajador, de ser necesario, en un puesto digno, acorde a sus limitaciones, sin que su salario se viera desmejorado, es decir, que fuera el promedio que venía devengando antes de que ocurriera la afectación de su salud.

El Tribunal observó que las peticiones correspondían a súplicas normativas que se limitaban al planteo genérico de un asunto ya estaba suficientemente garantizado en la ley, que guardaba relación con principios generales relativos a la dignidad, la autonomía individual, la independencia de las personas, el respeto por la diferencia, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad.

De esa suerte, la Corte encuentra que la razón está del lado de los árbitros, pues la reubicación del trabajador en caso de enfermedad se constituye en una de las obligaciones del empleador, contemplada ésta en el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, que señala el consecuente deber de efectuar los movimientos de personal que sean necesarios para una plena reinstalación, cuyo desacato se considera despido injusto.

Estos compromisos legales del empleador fueron

refrendados en los artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989, que desarrolló la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre readaptación profesional –que hace parte de la legislación interna–, así como en el artículo 8.º de la Ley 776 de 2002, al establecerse en esa normativa la obligación de reubicación laboral en los cargos que se desempeñaban, o asignar funciones acordes con el tipo de limitación, o trasladar al trabajador a cargos que tengan similar remuneración a la que se traía, siempre y cuando la incapacidad diagnosticada no impida al trabajador el cumplimiento de las nuevas funciones, ni suponga un riesgo para su integridad personal.

La Sala ha sostenido que la incorporación expresa o la no inclusión en el laudo arbitral de una regla o situación jurídica que está prevista en la ley –como sería para el caso el derecho a la reincorporación– ninguna incidencia práctica reporta para las relaciones laborales, por cuanto traducen meras repeticiones frente a lo que ya aparece regulado en nuestro ordenamiento jurídico (CSJ SL3325-2018, CSJ SL5117-2020, CSJ SL1950-2021, entre otras).

Como lo otorgado en el laudo, además, no difiere sustancialmente con lo dispuesto en la ley, no emerge anulable lo allí previsto, en tanto que la Sala ha considerado *inane* el efecto que con ello se produciría normativamente (CSJ SL2694-2022).

No obstante, como el reparo de la organización sindical

alude al desconocimiento de un elenco normativo ajeno al punto objeto de la decisión arbitral, que lo fue la inobservancia del denominado Reglamento Sanitario Internacional (RSI), en especial, del manejo de los riesgos para la salud pública, importa decir que el citado reglamento fue objeto de implementación en Colombia a través del Plan Nacional Intersectorial para la Implementación del RSI – PNI-RSI 2008–2012; y que se centró en siete líneas estratégicas de acción, a saber: *i)* impulso y fortalecimiento de acuerdos internacionales relacionados con el cumplimiento al mandato del RSI (2005); *ii)* fortalecimiento de la integración intersectorial como elemento esencial para dar cumplimiento al mandato del RSI (2005); *iii)* fortalecimiento y desarrollo de las capacidades básicas nacionales para detectar y responder a eventos de importancia nacional; *iv)* fortalecimiento de la seguridad sanitaria en los viajes y transportes; *v)* implementación de medidas de salud pública; *vi)* fortalecimiento de la red de alerta y respuesta desde el nivel local hasta el nivel internacional mediante la operación del Centro Nacional de Enlace y sus puntos focales territoriales; y *vii)* mantenimiento de sólidas y específicas capacidades para responder a enfermedades y riesgos conocidos.

Nótese que el aludido RSI² señaló un derrotero a los Estados Miembros de la Organización Mundial de la Salud, en aras de prevenir la propagación internacional de enfermedades, proteger a la población contra la

² <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/246186/9789243580494-spa.pdf?sequence=1>

propagación, controlarla y darle una respuesta de salud pública proporcionada y restringida a los riesgos para la salud de la humanidad, finalidades donde los Estados Nacionales son los responsables de la adopción de políticas públicas en salud.

Sin embargo, estos deberes solo son extensivos en el ámbito local y empresarial en la forma establecida por el Gobierno Nacional, que en la legislación colombiana fueron materializados en las normas del trabajo atinentes a la estandarización de los niveles mínimos de seguridad y salud que deben reunir las condiciones de trabajo, deberes que también emanan del artículo 7.º de la Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y del artículo 1.º de la Ley 1562 de 2012, último que estableció que el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Además, el Gobierno Nacional emitió el Decreto 1433 de 2014, normativa que fue compilada en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, por el cual se dictaron disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y su regulación desarrolló los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012, que son calificados en la Resolución Ministerial 0312 de 2019, acto administrativo éste que define criterios responsables y elementos de verificación de obligatorio

cumplimiento para empleadores y contratantes, entre los que se encuentran las medidas de vigilancia de la salud en el trabajo y, por sobre todo, de vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo, pilares que comprenden la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la requerida prevención. Con la vigilancia se debe lograr el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo, el ausentismo laboral por enfermedad, así como también la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia igualmente comprenderá tanto la de la salud de los trabajadores, como la del medio ambiente en el trabajo.

Sin duda, dichos ejes temáticos fueron incluidos en el elenco normativo referenciado, como parte de la ejecución de la política pública de salud y de las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001), que se han convertido en un modelo ampliamente utilizado para elaborar normas nacionales.

Las anteriores razones llevan a concluir que si bien, hay una incongruencia argumentativa y temática entre la petición emanada del pliego y el recurso presentado contra la negativa de los árbitros, lo cierto es que, en últimas, la aspiración del sindicato refiere al cumplimiento de la normativa sobre reincorporación al trabajo y seguridad y salud en el trabajo bajo la perspectiva señalada en precedencia, por lo que no tiene sentido la anulación

solicitada ni la devolución de la disposición, tal como lo ha destacado la propia Corte, entre otras, en la sentencia CSJ SL341-2023.

Por ende, **la Corte no devolverá el laudo arbitral en cuanto al artículo referente a la «protección a la salud».**

1.3.6. Auxilio de educación

1.3.6.1. Pliego

ARTICULO VIGÉSIMO SEXTO. AUXILIO DE EDUCACIÓN.

La empresa reconocerá a sus trabajadores (as), un auxilio educativo, para ellos (as). Hijos (as), esposa (o), compañera (o) permanente, quienes adelanten estudios de primaria un salario mínimo legal vigente, secundaria un salario mínimo legal vigente, universitarios (técnicos, tecnológicos, profesionales o similares) el 90% del valor del semestre respectivo. Este auxilio se hará efectivo bilateralmente con la previa presentación del comprobante del respectivo semestre por parte del beneficiario (as) y así sucesivamente hasta culminar su carrera.

Parágrafo 1: cuando el trabajador (a) fallezca al servicio de la empresa esta becara la esposa (o), compañera (o) permanente, hijas (os), que estén cursando estudios universitarios el 100% hasta la culminación de su carrera.

Parágrafo 2: cuando el trabajador (a) Inicie sus estudios, la empresa le asignara turnos laborales flexibles que permitan el buen desarrollo y terminación de sus estudios. Por ninguna causa la empresa obstaculizara la superación académica del trabajador (as) o trabajadores (as).

1.3.6.2. Laudo

El Tribunal frente a esta petición considera que de la lectura del artículo contenido en el pliego de peticiones, constituye un conflicto económico el cual faculta a este cuerpo colegiado para definirlo, no obstante, unánimemente considera el Tribunal que la petición no será concedida en equidad, atendiendo que lo

solicitado pretende trasladar una responsabilidad y obligación de un tercero ajeno a la relación laboral a la empresa, lo cual hace inviable su reconocimiento. Adicionalmente, el reconocimiento del auxilio en los términos reclamados, representa un impacto económico para la empresa que coloca en riesgo su estabilidad y el mantenimiento de su operación.

1.3.6.3. Argumentos de la organización sindical

Asevera que, en aplicación al artículo 67 de la Constitución Política, con el punto del pliego se procuró la capacitación del núcleo familiar, con el fin de que sus componentes desarrollen capacidades para mejorar su calidad de vida, engrandezca la dignidad humana y contribuya al beneficio de la empresa frente a sus competidores.

1.3.6.4. Se considera

En lo que respecta a esta particular impugnación basta decir que el Tribunal efectivamente adoptó una decisión de fondo, negando el auxilio de educación, por cuanto su eventual reconocimiento, en los términos reclamados, representaba un impacto económico para la empresa, que colocaba en riesgo su estabilidad y el mantenimiento de su operación.

Como se ha señalado con anterioridad, las razones vertidas en el laudo contienen motivaciones específicas y concretas, haciéndose alusiones sucintas sobre las razones que respaldaban la posición del tribunal. Así, como la

sustentación esgrimida por los árbitros satisfizo los parámetros arriba anotados, de consiguiente, tal circunstancia no constituye causal para la devolución de la decisión.

En suma, como hubo una decisión de fondo, de carácter negativo, no hay objeto material sobre el cual recaiga un pronunciamiento en esta sede extraordinaria (CSJ SL2062-2021).

Sin más, por las razones anotadas, **no se devolverá el laudo para el pronunciamiento sobre la petición n.º 26 «auxilio de educación».**

1.3.7. Publicación

1.3.7.1. Pliego

ARTICULO VIGÉSIMO NOVENO. PUBLICACIÓN. la empresa editara un folleto con el texto de la convención en un tiraje igual a la cantidad de sus trabajadores (as) activos a la fecha de la firma de la presente convención colectiva.

1.3.7.2. Laudo

ARTICULO 9: PUBLICACIÓN.

La empresa imprimirá un folleto con el texto del laudo arbitral en un tiraje correspondiente a diez (10) ejemplares.

1.3.7.3. Argumentos de la organización sindical

Aduce que, en concordancia con el artículo 29 de la Constitución Política y el desarrollo jurisprudencial del principio de publicidad, resulta pertinente dar a conocer el sindicato a los trabajadores de la empresa y el mejor medio para hacerlo será a través de un tiraje de por lo menos 500 ejemplares del laudo.

1.3.7.4. Se considera

Amén de que la Corte no puede anular o devolver la disposición del laudo, pues se concedió la petición, aun cuando no a satisfacción del querer de la organización sindical, suficiente para desestimar la acusación, lo cierto es que esa decisión arbitral deviene proporcionada, en cuanto que no resulta pertinente establecer una confrontación entre el número de folletos ordenados por el laudo con el número de afiliados a la agremiación sindical, sino, para este caso, de la posibilidad de la organización sindical de divulgar la compilación normativa de sus beneficios para acometer la publicidad de la decisión arbitral, lo que puede tener hacer por múltiples caminos materiales e inmateriales conforme a las nuevas tecnologías. Por otro lado, el beneficio fue concedido por una única vez durante el período de vigencia del laudo, lo que no resulta ostensible, ni evidentemente inequitativo.

En consecuencia, los reparos planteados por el sindicato recurrente se desestimarán y **no se devolverá la cláusula censurada.**

Sin condena en costas, porque el recurso prosperó parcialmente y no hubo réplica.

2. RECURSO INTERPUESTO POR LA EMPRESA SECURITY AND PROTECTION LTDA.

La Corte analizará las inconformidades de la empresa y, para su estudio, abordará: *i)* los puntos correspondientes del pliego de peticiones; *ii)* los artículos del laudo, *iii)* los argumentos del recurso; y *iv)* las consideraciones para resolver.

2.1. Vigencia

2.1.1. Pliego

ARTICULO TERCERO. VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN.

La presente convención colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años y se aplicara, a todos los trabajadores (as) que resultaren beneficiados de esta, de conformidad al C.S.T. y demás leyes reglamentadas., al servicio de la empresa, a quienes les descontara el uno por ciento (1%) mensual de sus salarios, con destino a la tesorería del sindicato. Igualmente, descontará las cuotas extraordinarias y multas que ordene el Sindicato.

Parágrafo: La empresa se compromete a retener los primeros 15 días de cada incremento salarial de los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo una sola vez al año, con destino a la tesorería del sindicato.

2.1.2. Laudo

ARTICULO 1: VIGENCIA La vigencia de este laudo regirá desde la fecha de su expedición y por dos (2) años.

2.1.3. Argumentos de la empresa

Sostiene que para la aplicación del laudo arbitral y sus efectos la vigencia deberá iniciar desde su ejecutoria, no desde la expedición de la decisión, toda vez que aún no se encuentra en firme y cuando quede ejecutoriada surtirá efectos vinculantes para las partes.

Indica que, según el principio de publicidad, las leyes comienzan a regir con posterioridad a su promulgación, pero no de manera inmediata, por virtud de que el legislador puede determinar una fecha distinta, momento a partir del cual se torna obligatoria y surte efectos. En defensa de estos argumentos, cita la sentencia CC C-084-1996.

2.1.4. Se considera

De antaño esta Corte ha sostenido que, de conformidad con el art. 471, num. 1 del CST, el laudo tiene el carácter, fuerza y talante de convención colectiva y, por tanto, rige a partir de su expedición. Así lo ha sostenido la Sala en innúmeras providencias, entre ellas, la CSJ SL3349-2020 y CSJ SL583-2021:

Asiste la razón al recurrente en el sentido de que la vigencia del Laudo no debió condicionarse a su ejecutoria, pues la Sala ha determinado en numerosas ocasiones, que por regla general rige a futuro desde el momento de su expedición, en la medida en que por disposición del numeral 1 del artículo 461 del CST éste tiene el talante de convención colectiva. Así lo asentó la Corte

en sentencia CSJ SL1980-2020, 03 jun. 2020, rad. 85770:

Ha sido criterio reiterado de la Sala, que el término de vigencia del laudo asimilado a la Convención Colectiva de Trabajo, pueden fijarlo los componedores en uno distinto al propuesto por las partes, sin exceder el límite temporal establecido por la Ley, es decir, dos años contados a partir de su firma, o lo que es lo mismo, desde su expedición; luego no es viable condicionar la regulación de las relaciones laborales mediante este instrumento, a partir de su ejecutoria, asimilándolo a una decisión judicial, o introducir un parámetro diferente, como sería el caso de la fecha de presentación del pliego de peticiones.

En providencia SL4458-2018, la Corte precisó:

De acuerdo con el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, la decisión arbitral, en su naturaleza y efectos normativos, se asimila a la convención colectiva de trabajo. Laudo y convención colectiva son fuentes formales del derecho, de las cuales emanan normas jurídicas reguladoras de las condiciones de empleo y de trabajo.

Dado esta similitud, la Sala ha entendido que así como la vigencia de la convención inicia con su suscripción por los interlocutores sociales (art. 476 CST), el laudo igualmente, debe comenzar a regir a partir de su firma o, lo que es lo mismo, de su expedición.

En efecto, en sentencia CSJ SL, 15 may. 2007, rad. 31381, la Sala expuso «que por regla general el laudo arbitral tiene efectos hacia el futuro, esto es, a partir de la fecha de su expedición, por cuanto la convención colectiva denunciada rige hasta cuando se firme una nueva o se expida un nuevo laudo que haga sus veces conforme a lo dispuesto en el numeral 2º del artículo 14 del Decreto 616 de 1954 que subrogó el artículo 479 del C. S. del T».

También en la sentencia CSJ SL, 4 sept. 2007, rad. 32741 precisó que «la fecha de inicio de la vigencia del laudo arbitral no es de elección de los árbitros, sino la que resulta de la expedición del fallo» y, en reciente decisión CSJ SL15705-2015, reiterada en CSJ SL11486-2016, tras descartar la equiparación de laudo y sentencia judicial, recordó que por «regla general [el laudo] produce efectos hacia el futuro desde el momento de su promulgación, con fuerza y talante de convención colectiva».

Contrario a lo aducido por la empresa recurrente, los árbitros obraron de conformidad con el núm. 1.º del art.

461 del CST, al señalar que el laudo rige a partir de su expedición y no desde su ejecutoria, (CSJ SL940-2022, CSJ SL1448-2022 y CSJ SL3478-2022). Por lo antedicho, la Sala **no anulará el artículo 1.º del ordinal segundo del laudo arbitral.**

2.2. Riesgo financiero en el sector de la seguridad y vigilancia

Como quiera que las razones expuestas por el recurrente en relación con el riesgo financiero en el sector de la seguridad y vigilancia persiguen la anulación total del laudo, se analizarán únicamente los argumentos de la empresa recurrente, para luego exponer las razones de la decisión de la Sala.

2.2.1. Argumentos de la empresa

Señala que el Tribunal no tuvo en cuenta que el sector de seguridad y vigilancia en el cual se encuentra la compañía Security and Protection Ltda, ha pasado por períodos muy críticos provocados por la disminución de ingresos, y varias empresas han clausurado actividades, con el consecuente despido de sus trabajadores, con lo que se desprovee a sus familias de su único sustento económico.

Resalta que la empresa recurrente se ha mantenido en el sector económico con dificultad, y se ha visto abocada a

solicitar préstamos bancarios para cumplir de manera oportuna y completa el pago de salarios y prestaciones legales.

2.2.2. Se considera

Entiende la Sala que el recurso de la empresa se dirige a la anulación del laudo por razones de manifiesta inequidad, en virtud de la onerosidad excesiva de las prebendas concedidas, razón por la cual se analizará por dicho sendero.

La línea de pensamiento delineada por la Corte ha admitido que en esta sede extraordinaria es posible el análisis de las cláusulas arbitrales, enfrentando el criterio de equidad expuesto por el Tribunal con el de la Sala, pudiendo anularse solamente cuando dicha inequidad resulte manifiesta, esto es, que aquella resulte fácilmente perceptible por ser protuberante, esto es, que escapa de cualquier parámetro de racionalidad y proporcionalidad. Por ello se dijo en las sentencias CSJ SL3506-2022, CSJ SL1794-2022 y CSJ SL1944-2021:

Considera la Sala que la equidad, en materia del trabajo, es ante todo una expresión de justicia social que no es mensurable matemáticamente, pues ese dar a cada quien lo que merece según sus méritos o condiciones, se entrelaza necesariamente con las necesidades consideradas en cada caso en particular, que no siempre responden a un raciocinio estrictamente numérico, sino que implica una serie de valoraciones, de suyo subjetivas, como lo señala la impugnación, que tratan de objetivarse con miras a tomar la mejor decisión posible en un momento y en unas circunstancias determinadas.

Nótese que por mayor esfuerzo que haga un Tribunal de Arbitramento al motivar las razones por las cuales ha tomado una u otra decisión, nunca los operadores jurídicos externos tendrán el panorama completo para determinar con un grado que siquiera se aproxime a la certeza si lo decidido es equitativo o no, pues siempre carecerán de los elementos de juicio completos que usó el Colegiado para llegar a una u otra solución. En esas condiciones, la visión externa siempre será parcial e incluso parcializada, a partir de la óptica de intereses que se use para observar el resultado final.

Es por ello que, con miras a una posible anulación, la exigencia que ha decantado la jurisprudencia en estos casos, no es que una decisión sea inequitativa o no, sino que debe ser de tal magnitud dicha inequidad, que no quede otro remedio que calificarla de manifiesta, es decir, que tiene tal claridad, tal grado de evidencia, que no se requiere mayor elucubración para llegar a esa conclusión.

[...]

[...] la equidad es un concepto de difícil dilucidación, tiene métricas, pero no desde la óptica jurídica, sino más bien desde sus perspectivas económicas, sociológicas y antropológicas. Su mensura en sentido positivo es de difícil demostración, en tanto, en sentido negativo resulta más comprensible y por ello es que se habla de «inequidad» y del grado superlativo «manifiesta», para conjugar el concepto de «inequidad manifiesta». Con razón afirmó la Corte Constitucional en la ya citada sentencia SU-837-2002:

Si bien definir exactamente qué sea la equidad resulta difícil, como se anotó en el apartado 5.3, no cabe predicar lo mismo de la inequidad manifiesta. En relación con las decisiones de los árbitros, la inequidad manifiesta puede ser reconocida en forma objetiva, en cuyo caso la decisión que la comporta debe ser excluida del ordenamiento jurídico, en virtud de la constitucionalización del concepto de equidad y de la sujeción de los árbitros a la Constitución. La interpretación de la ley – artículos 458 CST y 143 CPT – de conformidad con la Constitución permite determinar cuándo se configura una inequidad manifiesta.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha venido depurando una doctrina sobre lo que constituye “inequidad manifiesta”. La Corte Constitucional es respetuosa de dicho desarrollo jurisprudencial puesto que ha sido construido por el órgano constitucional competente para controlar la equidad del contenido de los laudos arbitrales. De él se desprende que para concluir sobre la nulidad de un laudo arbitral el contenido de la decisión ha de ser extremadamente

perjudicial y desequilibrado. En otros términos, no es menester verificar que el contenido del laudo sea equitativo, puesto que ello invadiría la órbita de los árbitros, sustituiría su criterio por el del juez y desconocería su amplia discrecionalidad. Para que un laudo sea declarado nulo por la Corte Suprema de Justicia no basta que sus resultados, es decir, el impacto que pueda derivarse del cumplimiento del laudo, no sean equitativos o que sean simplemente inequitativos. Deben serlo “manifiestamente”, esto es, que la inequidad sea fácilmente perceptible por ser protuberante. Si bien puede existir debate sobre lo que en concreto signifique “manifiestamente inequitativo”, lo cierto es que ello es determinable, a partir de criterios objetivos.

En ese orden, si la decisión arbitral adolece de una irregularidad mayor como la que acaba de explicarse, solo de forma excepcionalísima tiene control por parte del órgano judicial en la actividad que le compete al verificar la regularidad del laudo y, más aún, se exige del impugnante que pruebe de forma estricta y suficiente la «*manifiesta inequidad*», porque a los jueces del trabajo les está vedado decidir con fundamento sólo en su íntima convicción (CSJ SL817-2022).

Esta Sala de la Corte ha edificado el criterio según el cual, en sede del recurso extraordinario de anulación, y con el fin de restar eficacia a un laudo o a una serie de cláusulas, al recurrente no le basta con presentar alegaciones genéricas o abstractas, mediante las cuales se alegue simplemente que la decisión de los árbitros es inequitativa. Tiene, entonces, la carga de argumentar y demostrar con suficiencia y claridad que la decisión de los árbitros es contraria a los postulados de equidad, proporcionalidad y razonabilidad, y debe indicar en concreto cuál es el costo real, cierto y actual de los

beneficios extralegales del laudo arbitral, la situación financiera de la empresa y la incidencia de las prestaciones en la actividad económica.

Al respecto, esta Sala, en la sentencia CSJ SL2547-2023 que memoran las CSJ SL2576-2019 y CSJ SL5295-2018, señaló:

De igual forma, la jurisprudencia del trabajo tiene asentado que, en sede del recurso extraordinario de anulación, la recurrente tiene la carga de demostrar con suficiencia que la decisión arbitral es contraria a los postulados de equidad, proporcionalidad y razonabilidad, con lo cual debe indicar en concreto cuál es el costo real, cierto y actual de los beneficios extralegales del laudo arbitral, la situación financiera de la empresa y la incidencia de las prestaciones en la actividad económica.

De esta manera, no basta presentar alegaciones genéricas o abstractas, mediante las cuales se discrepe simplemente de la decisión del cuerpo arbitral es inequitativa, por cuanto es necesario aportar pruebas suficientes que demuestren la manifiesta y protuberante inequidad, confrontando así la incidencia económica del laudo y la situación financiera de la empresa, no bastando indicar los montos de dinero que le adeudan como empresario.

Al respecto, esta Sala, en la sentencia CSJ SL2576-2019 al rememorar la CSJ SL5295-2018, sostuvo:

[...] En este punto, cabe recordar que en el recurso extraordinario de anulación, el recurrente tiene la carga argumentativa de demostrarle a la Corte que la decisión construida por los árbitros no solo es inequitativa, sino también que esa inequidad es manifiesta u ostensible. Esto implica reflexionar sobre el costo real, cierto y actual de las prestaciones del laudo, la situación financiera de la empresa y de qué manera el laudo incide desfavorablemente en la producción o en la continuidad de las actividades económicas.

Por ello, a lo largo de su jurisprudencia, la Corte ha insistido en que las afirmaciones genéricas, conjeturales o especulativas no son eficaces para derruir una cláusula arbitral. Es necesario el aporte de argumentos y pruebas suficientes y específicas de la inequidad manifiesta de la norma arbitral, producto de una

confrontación entre la incidencia económica cierta del laudo y la situación real del ente empresarial. Este ejercicio no lo realizó la empresa recurrente, pues se limitó a alegar una supuesta inequidad.

Con la anterior introducción en este aspecto de la impugnación empresarial, se abordará el estudio correspondiente.

Lo primero que advierte la Sala es que la afirmación de la impugnante, relativa a que la empresa *«...se ha mantenido en el medio, pero con dificultades económicas obligada para continuar con su personal, viéndose obligada a solicitar préstamos bancarios para continuar pagando de manera oportuna y completa sus salarios y prestaciones legales»*, no cuenta con respaldo probatorio, por cuanto está desprovista esa afirmación de cifras discriminadas y concretas del impacto real de los préstamos en los estados financieros de la empresa o de la incidencia negativa de los gastos de personal en el ejercicio fiscal de la compañía; singularidades que, si bien no constituyen un parámetro con un grado de certidumbre ostensible para medir el impacto económico de lo reconocido en el laudo, pueden aunar elementos de buen juicio para los árbitros al momento de tomar una u otra decisión sobre los pedimentos del pliego.

En este caso, para invocar la manifiesta inequidad debía acreditarse, esto es, explicarse concretamente por qué las ocho cláusulas determinadas ponen en grave riesgo la estabilidad de la empresa, de forma tal que en el preciso

contexto en el que debe ser aplicada resulte manifiestamente inequitativa (CSJ SL4827-2020, CSJ SL2008-2021 y CSJ SL1367-2024), confrontando así la incidencia económica del laudo con la situación financiera de la empresa.

Por ende, los argumentos de la empresa recurrente no explican con detalle las razones que impedirían su reconocimiento en el laudo arbitral y conllevarían al inminente y grave riesgo de sus finanzas; y no le basta con confeccionar algunas alusiones genéricas para concluir que los problemas financieros son evidentes.

Así las cosas, **no se accederá a la solicitud de anulación deprecada.**

Sin costas por cuanto, a pesar de que el recurso no prosperó, no hubo réplica.

VII. 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: DEVOLVER el Laudo Arbitral impugnado al Tribunal de Arbitramento Obligatorio, para que dentro de los cinco (5) días siguientes a su instalación, haga un

pronunciamiento de fondo, positivo o negativo, sobre la petición 9º «*asesoría jurídica*», de acuerdo con su criterio.

SEGUNDO: NO ANULAR NI DEVOLVER las demás cláusulas del Laudo Arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el once (11) de mayo de dos mil veintitrés (2023), con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la **ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES DEL GREMIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA Y SIMILAR «ANASTRIVISEP»**, y la empresa **SECURITY AND PROTECTION LTDA.**

Costas, como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Tribunal de Arbitramento para lo de su competencia.