



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral



FERNANDO CASTILLO CADENA

Magistrado ponente

SL17551-2016

Radicación n.º 74793

Acta 33

Bogotá D. C, siete (7) de septiembre de dos mil dieciséis (2016).

La Corte decide el recurso de anulación interpuesto por el apoderado de la empresa **SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.**, contra el Laudo Arbitral proferido el 8 de abril de 2016, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE**

LAS COMUNICACIONES AFINES Y DEL TRANSPORTE – SINTRACOMUNICACIONES- y la recurrente.

I. ANTECEDENTES

El Ministerio del Trabajo mediante Resoluciones número 00163 del 23 de enero y 04294 del 23 de octubre, ambas de 2015, convocó e integró un tribunal de arbitramento obligatorio para que dirimiera el conflicto colectivo suscitado entre la empresa **SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES AFINES Y DEL TRANSPORTE –SINTRACOMUNICACIONES-**, el que funcionó debidamente.

II. LAUDO ARBITRAL

El respectivo laudo arbitral fue emitido el 8 de abril de 2016.

Sostuvo el tribunal que: (i) la competencia para resolver el conflicto encuentra venero en los artículos 452 a 461 del Código Sustantivo del Trabajo; (ii) la decisión tendrá en consideración no afectar derechos y facultades de las partes reconocidos en la Constitución Política, leyes y normas convencionales; (iii) observaran el principio de equidad, que *«será el espíritu que regirá las decisiones a adoptar»*, las pruebas que obran en el expediente, así como la jurisprudencia; (iv) se *«ocuparon de la revisión y análisis de los estados financieros de la empresa, resaltando entre los distintos*

aspectos tratados y discutidos, que los resultados económicos si bien no son altos, son representativos con una utilidad neta de \$11.549.115.000,00 para el año 2015, sin pasar por alto el endeudamiento por \$46.369.000.000,00 que inciden en los resultados y aún se encuentra pendiente de cancelación»; se tuvieron en cuenta los costos que reflejan los estados financieros «en cuando (sic) los gastos de administración y, en concreto, en sueldos y salarios del personal».

En lo que interesa a la impugnación, y dado que lo que busca la recurrente es la anulación del laudo arbitral, el tribunal de arbitramento, dispuso:

El presente Laudo Arbitral tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir de su expedición.

Teniendo presente que las partes alcanzaron algunos acuerdos como se dejó transcrito antes, que otros fueron excluidos por competencia, el Tribunal entra a resolver sobre los puntos restantes.

*El artículo Octavo del petitorio se aprueba con el siguiente texto.
"Para que la junta directiva nacional del sindicato realice su reunión mensual, el empleador concederá permiso remunerado de un (1) día por mes a sus miembros".*

Los artículos Décimo y Undécimo del petitorio se unifican y se conceden con el siguiente texto:

"El empleador concederá permiso remunerado así:

- a) Para que los trabajadores designados por la junta directiva del sindicato asistan a la asamblea nacional y,*
- b) Para que dos (2) trabajadores designados por la junta directiva participen semestralmente en cursos de capacitación*

sindical hasta por ocho (8) días. Parágrafo. La designación deberá ser notificada al empleador con una semana de antelación".

El artículo Vigésimo Cuarto del petitorio se aprueba con el siguiente contenido.

"A partir de la vigencia del Lauro Arbitral el empleador le reconocerá a sus trabajadores una prima semestral convencional de diez (10) días de sueldo básico en junio y de diez (10) días de sueldo básico en diciembre de cada año.

Parágrafo. Las primas de junio y diciembre se cancelarán junto con las primas legales".

El artículo Vigésimo Quinto del petitorio por razones de equidad no se concede.

El artículo Vigésimo Sexto del petitorio se concede con el siguiente alcance. "El empleador pagará a sus trabajadores por cada periodo vacacional una prima de diez (10) días de sueldo básico mensual. Parágrafo: La prima será reconocida proporcional al tiempo laborado".

El artículo Quincuagésimo Primero del petitorio del cual solo se resolvió estudiar el literal a) del citado artículo que fuera analizado como de la competencia del Organismo Arbitral, previas las valoraciones propias de equidad tenidas en cuenta, se decide no concederlo.

El artículo Vigésimo Octavo del petitorio quedará así:

"Para el primer año de vigencia del Laudo Arbitral la empresa le reconocerá a los trabajadores que se benefician del mismo, una bonificación no salarial de \$300.000.00 que será cancelada dentro de los 30 días siguientes a la vigencia del presente Laudo. Para el segundo año de vigencia del Laudo, la empresa

aumentará los sueldos con el porcentaje de incremento que determine el Gobierno más un (1) punto.

El artículo Trigésimo Cuarto del petitorio (segunda parte relacionada con el auxilio de cafetería) y Trigésimo Quinto (auxilio de alimentación para quienes laboren dos o más horas extras), se decide, por razones de equidad, no concederlos.

El artículo Trigésimo Octavo del petitorio se reconoce con el siguiente alcance:

El empleador reconocerá y pagará a los trabajadores que se beneficien del presente Laudo Arbitral un auxilio escolar por cada hijo que se encuentre adelantando estudios así:

- a. - Para primaria la suma de \$300.000.00 pesos anuales.*
- b. - Para secundaria la suma de \$500.000.00 anuales.*
- C- Para universitarios y/o carreras intermedias la suma de \$800.000.00 pesos anuales.*

Parágrafo I. Para que estos auxilios sean reconocidos el trabajador deberá acreditarle al empleador haber realizado el pago correspondiente con el comprobante y/o recibo respectivo.

Parágrafo II. En los casos en donde la acreditación del pago la hiciere el cónyuge y/o compañero(a) del trabajador, será éste el beneficiario(a) del auxilio.

Parágrafo III. Si el hijo pierde el año y/o no lo aprueba, perderá el derecho a recibirlo el año siguiente.

Parágrafo IV. Los beneficios tendrán un límite de hasta los veinticinco (25) años de edad.

Los artículos Cuadragésimo y Cuadragésimo Primero del petitorio valorados debidamente por el Tribunal, por equidad, no se conceden.

El artículo Cuadragésimo Tercero del petitorio se concede en los siguientes términos:

"El empleador destinará, en forma rotatoria y por los dos (2) años de vigencia del presente Laudo Arbitral, la suma de doscientos (\$200 000.000) millones por año como capital del fondo de préstamos de vivienda. Parágrafo I. El aporte de capital del primer año deberá estar disponible dentro de los dos (2) meses siguientes a la expedición del Laudo y, de igual manera, para el segundo año, dentro de los dos (2) meses siguientes al inicio de la segunda vigencia.

Parágrafo II. El fondo deberá ser reglamentado por el empleador dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición del Laudo y, para tal efecto, oirá las sugerencias que hicieren los trabajadores a través del sindicato. (Plazos, antigüedad del trabajador, garantías, requisitos, etc.)

Parágrafo III. El capital del Fondo será destinado exclusivamente para conceder préstamos a los trabajadores que se beneficien del Laudo en la adquisición de vivienda, liberación de gravámenes hipotecarios o mejoras de viviendas en cuantías de \$20millones para adquisición de vivienda o liberación de gravámenes hipotecarios y, en cuantía de \$10millones para mejoras de vivienda.

Parágrafo IV. Los préstamos tendrán un intereses que no podrán ser superiores al tres (3%) anual".

El artículo Cuadragésimo Séptimo del petitorio se concede así:

El empleador pagará al trabajador que se beneficie del Laudo Arbitral y se encuentre realizando carreras profesionales, tecnológicas o técnicas y/o especializaciones, un auxilio de formación equivalente al 15% del valor total de la matrícula anual mientras se encuentre adelantando estudios, no pierda o interrumpa sus estudios y acredite haber pagado su matrícula.

Los artículos Décimo Octavo y Vigésimo Primero del petitorio fueron negados por decisión mayoritaria.

El artículo Décimo Segundo del petitorio fue aprobado para ser concedido por decisión mayoritaria, quedando de la manera siguiente: "El empleador reconocerá al sindicato para su funcionamiento un auxilio de \$5'000.000.00 anuales que deberán ser cancelados dentro de los treinta (30) días siguientes a la expedición del Laudo Arbitral.

El recurso extraordinario no fue replicado por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE COLOMBIA AFINES Y DEL TRANSPORTE –SINTRACOMUNICACIONES- (fl. 6, cuaderno de la Corte).

III. RECURSO DE ANULACIÓN

El recurso de anulación tiene por objeto:

1º) Como petición principal

La anulación del laudo arbitral, por la violación del derecho al debido proceso y de defensa, consagrados en el artículo 29 de la Constitución Política.

-Argumentos del recurrente

Aduce que el Tribunal, en el acápite V que denominó «PUNTOS A RESOLVER», indicó que «Previo al estudio de las pretensiones, los señores árbitros se ocuparon de la revisión y análisis

de los estados financieros de la empresa, resaltando entre los distintos aspectos tratados y discutidos, que los resultados económicos si bien no son altos, son representativos con una utilidad neta de \$11.549'115.000.00 para el año 2015, sin pasar por alto el endeudamiento por \$43.369'000.000.00 que incide en los resultados y aún se encuentra pendiente de cancelación. Se tuvieron en cuenta los costos que reflejan los estados financieros en cuando [SIC] los gastos de administración y, en concreto, en sueldos y salarios del personal», lo que traduce que apreció los documentos aludidos, pero, en realidad, «se abstuvo de realizar un estudio, si quiera mínimo, de ellos frente a las peticiones; simplemente, después de relacionarlos, resolvió, sin señalar el porqué de su decisión. El análisis que se echa de menos, era indispensable, en tratándose de asuntos o beneficios económicos que afectan ostensiblemente el patrimonio económico de la Empresa, amén de la necesidad de conocerlo para contar con la posibilidad de refutarlos».

Aduce que esta Corporación tiene asentado que pese a que los arbitradores cuentan con total autonomía para tomar sus decisiones, *«están en el deber de motivarlas con fundamentos aunque sean mínimos, con el objeto de que la parte desfavorecida cuente con la posibilidad de debatirlos».* En apoyo copia pasajes de la sentencia CSJ SL del 10 de abr. 2003, rad.20837.

Agrega que en ese contexto el laudo arbitral debe contener una parte *«motiva y otra considerativa»*, que si bien no deben ser extensas, por lo menos, *«deben acomodarse a las exigencias de las sentencias judiciales».*

Concluye que como el tribunal de arbitramento *«desconoció tanto la Jurisprudencia como la Ley aplicables al punto, es*

evidente que quebrantó el debido proceso, por lo que el laudo debe anularse».

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Esta Sala en sentencia de anulación CSJ SL15705-2015, 7 de oct. 2015, rad. 71314, reiterada en fallo del pasado 3 de agosto, rad. 70386, rememoró que si los árbitros no plasman en su providencia razonamientos matemáticos, de inflación u otros por el estilo, no significa que el laudo esté desprovisto de motivación, dado que al tratarse precisamente de una decisión en equidad, su fundamentación es distinta a la que se requiere para las sentencias que resuelven conflictos jurídicos. En efecto, mientras que en estas se exige una argumentación estrictamente jurídica, fáctica y probatoria, el laudo en equidad se estructura a partir del sentido común, las reglas de la persuasión racional, la apreciación objetiva de los hechos probados, las posiciones de las partes y la naturaleza del conflicto.

En la misma dirección, en providencia de anulación CSJ SL8693-2014, del 26 de feb. 2014, rad. 59713, enseñó:

1.2. También intenta la nulidad del laudo con el argumento de que éste no fue lo suficientemente motivado.

Para responder a la inquietud del recurrente, empieza la Sala por recordar que conforme a la jurisprudencia laboral de esta Corte, las decisiones de un tribunal de arbitramento obligatorio como

instrumento de solución de los conflictos colectivos económicos, se toman con base en criterios de equidad mas no jurídicos o legales, lo que quiere decir que a los árbitros no se les puede exigir la motivación jurídica de su fallos, precisamente porque los mismos se producen en equidad como ya se anotó, deber que sí lo tienen aquellos que resuelven conflictos jurídicos quienes deben observar el cumplimiento de las normas citadas por el impugnante en relación con la motivación de las sentencias judiciales.

La ausencia de motivación per se no puede ser causa de anulación del laudo arbitral en tanto el ordenamiento jurídico no lo exige, sin embargo ello no quiere decir que nada tengan que decir frente a las decisiones, pues lo más razonable es que lo hagan.

En la sentencia de homologación del 13 de julio de 1994 radicación 6928, y que reitera la Sala, esto se dijo:

Por otro lado, es lo cierto que ninguno de los artículos del Código Sustantivo de Trabajo que regulan la institución del arbitramento establece como obligación del tribunal de arbitramento la de motivar su decisión, la cual se sabe se produce basándose no en criterios jurídicos o legales sino de equidad. Esto significa que desde el punto de vista estrictamente legal no existe norma que obligue a los arbitradores a fundamentar su laudo, y, por lo mismo, si bien lo más razonable es que así lo hagan y esa es la costumbre seguida por los tribunales que al efecto se constituyen, no podría la Corte anular una decisión arbitral con el argumento de que al dictarse no se expresó en la motivación una razón suficiente en orden a explicar a las partes en conflicto la determinación adoptada. Es necesario distinguir entre el laudo que soluciona un conflicto jurídico, y que por asimilarse a una sentencia judicial debe dictarse con observancia de lo dispuesto en el artículo 136 del Código Procesal del Trabajo, y el laudo que

pone fin al conflicto colectivo económico que por mandato del artículo 461 del Código Sustantivo de Trabajo «tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.»

Ese criterio, pacífico por demás, ha sido expuesto entre otras, en la sentencia de anulación del 4 de noviembre de 2004, radicación 24604, en la que se textualmente se dijo:

Ciertamente el Laudo Arbitral no contiene una parte motiva, sino tan solo las decisiones que finalmente adoptaron los árbitros. Pero la verdad es que no existe disposición alguna para que las providencias arbitrales en materia económica tengan las mismas características formales de una sentencia proferida por la jurisdicción ordinaria del trabajo, máxime cuando el fundamento de dichas decisiones es la equidad y no el derecho con el que los jueces ordinarios deciden las controversias sometidas a su consideración. De todas maneras, no puede olvidarse que la función de los árbitros que deben solucionar un conflicto económico es no descuidar la regularidad del laudo y procurar que sus decisiones no afecten los derechos reconocidos a las partes en la Constitución, la ley o la convención colectiva, aspectos que también son de incumbencia de la Corte en tanto actúa como juez de anulación con sujeción al nuevo marco legal que regula dicho recurso, cuyos alcances ya han sido precisados por la Corporación en anteriores oportunidades.

Al respecto, en sentencia de casación del 27 de enero de 1961, dijo la Corte:

«Si el laudo no sigue escrupulosamente la forma de la sentencia, la omisión no alcanza a configurar un defecto que justifique su devolución al Tribunal de Arbitramento para el solo fin de que repita el fallo con observancia de la formalidad pretermitida. Si es verdad que el extinguido Tribunal Supremo del Trabajo estimó imperativo el uso de la ritualidad en referencia, la Sala rectifica

ese concepto, a su juicio sin asidero legal suficiente. La forma procesal, en cuanto sea de la esencia del acto, debe ser atendida por el juez, como lo debe ser por el árbitro, so pena de nulidad. No es de esta clase la que se examina, sino simplemente autorizada, cuya omisión, por lo mismo, es irrelevante».

Pero a pesar de lo anterior, es necesario precisar que lo atrás dicho responde a las orientaciones actuales de la Sala, para lo cual basta remitirse a la sentencia del 21 de agosto de 2003, radicación 22214, en la que expresó:

No son pocas las ocasiones en las que la Corte se ha pronunciado sobre la motivación de los laudos para concluir que si bien las decisiones de los tribunales de arbitramento deben ser lo más explícitas y claras que sea posible para brindar a las partes un punto de apoyo para controvertirlas, el que así no suceda, no conlleva a que la Corte pueda anularlas, ya que su función, se insiste, es la de velar por la regularidad del fallo, en las condiciones ya vistas.

En tal sentido se ha dicho:

...Considera la Corte que cuando un tribunal de arbitramento aduce razones de equidad para conceder o negar una petición contenida en el pliego presentado por un sindicato o por los trabajadores, lo ideal es que exprese con claridad los motivos que lo llevan a tomar la decisión; pero que ello deba ser así no tiene como necesaria consecuencia que la Corte quede habilitada para anular un laudo por el hecho de que los arbitradores se hayan limitado a aludir a los principios de equidad o porque simplemente no los haya invocado, como en el sub examine.

Indiscutiblemente si los árbitros hubiesen sido más explícitos en la motivación del fallo, con seguridad la decisión se habría mostrado mejor fundada y más convincente; empero, se insiste, que los motivos invocados como sustento de la decisión se hayan expresado brevemente o como en el sub lite, o no se hayan expresado, no es razón suficiente para que la Corte --en ejercicio

de su facultad legal de verificar la regularidad del laudo y cuidar de que no se afecten derechos y facultades de las partes reconocidas en la Constitución Política, las leyes y las normas convencionales vigentes-- concluya que el tribunal de arbitramento obligatorio extralimitó el objeto para el cual se le convocó, o que efectivamente afectó derechos y facultades de los trabajadores afiliados al sindicato, porque es inherente a la misma decisión que ésta se tome acudiendo a tales principios, esto es, en equidad...

...Así las cosas, se torna indispensable distinguir entre el laudo que soluciona un conflicto jurídico, el que por asimilarse a una sentencia judicial debe dictarse con observancia de lo dispuesto en el artículo 136 citado, y el que pone fin al conflicto colectivo económico que por mandato del artículo 461 del CST, tiene el carácter de convención colectiva, en cuanto a las condiciones de trabajo, sobre el que no es previsible someterlo a las exigencias del referido artículo 136, entre otras, a las motivaciones jurídicas exigidas por el artículo 304 del Código de Procedimiento Civil, modificado por el artículo 1, numeral 134 del D.E. 2282 de 1989, para las decisiones judiciales.

No obstante, y a pesar de que esta clase de laudos debería ser lo suficientemente motivado, lo cierto es que ningún artículo del Código Sustantivo del Trabajo prevé la obligación de motivarlos y por ende, no podría la Corte con este argumento anular una decisión de esta naturaleza.

...En consecuencia, no es de recibo para la Corte, que un laudo arbitral proferido para la solución de un conflicto económico, deba ser sustentado en los términos establecidos para las sentencias judiciales, so pena de nulidad.”. (Radicación No. 16545).

También tiene adoctrinado esta Corporación que para dar por establecido que el análisis a que llegan los árbitros es erróneo, y por lo tanto son inequitativas las decisiones

que se apoyaron en ese examen, sería necesario un estudio de carácter técnico que no cabe dentro del recurso de anulación en el cual se confronta el fallo arbitral con la constitución, la ley o las convenciones colectivas vigentes, y se anulan aquellos fallos arbitrales que afectan los derechos o facultades de las partes consignados en esas normas. Dentro de esta confrontación es posible que surja con claridad y evidencia que se ha roto el equilibrio social entre empleadores y trabajadores en forma tal que ponga en peligro la estabilidad económica de la empresa o la subsistencia de los trabajadores, además de que podría implicar la violación de normas constitucionales o legales (sentencia CSJ SL del 5 de oct. 1982, rad. 8929). Pero en el asunto bajo escrutinio no se observa, *prima facie*, este último aspecto y, por ende, la Sala no halla razones legales ni de hecho para dejar sin efecto las disposiciones arbitrales que imponen obligaciones de carácter económico, toda vez que las mismas no fueron adoptadas a espaldas de la realidad financiera de la sociedad recurrente.

Lo precedente por cuanto, bien se aprecia que el organismo arbitral fue enfático en advertir, entre otras cosas, que la decisión tendría en consideración: (i) no afectar derechos y facultades de las partes reconocidos en la Constitución Política, leyes y normas convencionales; (ii) el principio de equidad, que «*será el espíritu que regirá las decisiones a adoptar*»; (iii) las pruebas que obran en el expediente; (iv) la jurisprudencia; (iv) la «*la revisión y análisis de los estados financieros de la empresa, resaltando entre los distintos aspectos tratados y discutidos, que los resultados económicos si bien*

no son altos, son representativos con una utilidad neta de \$11.549.115.000,00 para el año 2015, sin pasar por alto el endeudamiento por \$46.369.000.000,00 que inciden en los resultados y aún se encuentra pendiente de cancelación»; y (v) los costos que reflejan los estados financieros «en cuando (sic) los gastos de administración y, en concreto, en sueldos y salarios del personal».

Igualmente, conviene sobremanera poner de resalto que los árbitros, puesta la mirada en los «*estados financieros*, concedieron unas prebendas consagradas en el pliego de peticiones y negaron otras, lo que apunta a inferir, sin hesitación alguna, que efectivamente estudiaron y analizaron el material persuasivo allegado por los protagonistas sociales durante el trámite arbitral y la real dimensión de la situación económica de la impugnante.

De suerte que el tribunal explicó palmariamente en el laudo arbitral las razones concretas que dieron origen a sus decisiones, e hizo explícita su intención de informar su criterio a partir de la equidad y la jurisprudencia.

Consecuencia de lo dicho, no se anulará en su integridad el laudo arbitral en los términos solicitados por el recurrente como pretensión principal.

2º) Petición subsidiaria

De acuerdo con el esquema propuesto por la organización sindical, los reproches gravitan sobre lo siguiente:

2.1 PRIMA SEMESTRAL CONVENCIONAL:

El pliego de peticiones estableció:

«A partir del primero (1º) de julio de 2014, EL EMPLEADOR pagará a sus trabajadores una prima semestral convencional consistente en veinticinco (25) días de salario básico mensual, pagadera junto con la prima legal de servicios en junio y cuarenta y cinco (45) días de salario básico mensual pagadera con la prima legal de diciembre. Parágrafo: esta Prima se cancelara (sic) en forma proporcional al trabajador que por cualquier motivo quede desvinculado de EL EMPLEADOR»

El laudo dispuso:

«El artículo vigésimo cuarto del petitorio se aprueba con el siguiente contenido:

A partir de la vigencia del Laudo Arbitral el empleador le (sic) reconocerá a sus trabajadores una prima semestral convencional de diez (10) días de sueldo básico en junio y de diez (10) días de sueldo básico en diciembre de cada año.

Parágrafo. Las primas de junio y diciembre se cancelarán junto con las primas legales».

2.2. PRIMA DE VACACIONES:

En el pliego de peticiones se consagró:

«EL EMPLEADOR pagará a sus trabajadores por cada periodo vacacional una prima equivalente a veinte (20) días de salario promedio del trabajador. Parágrafo: Esta prima se cancelara (sic)

en forma proporcional al trabajador que por cualquier motivo quede desvinculado de EL EMPLEADOR».

Ordenó el laudo:

«El artículo Vigésimo Sexto del petitorio se concede con el siguiente alcance:

El empleador pagará a sus trabajadores por cada periodo vacacional una prima de diez (10) días de sueldo básico mensual.

Parágrafo: la prima será reconocida proporcional al tiempo laborado».

-Argumentos del recurrente

Aduce que sin duda alguna el artículo 24, primas semestrales, además de ser desproporcionado e inequitativo, es confuso en la *«medida que establece un beneficio para los trabajadores sin prever que muchos de ellos podrían ingresar a laborar en la empresa en cualquier día de los meses de mayo o junio, noviembre o diciembre, lo que significaría que por el solo hecho de trabajar un único día en el semestre respectivo, ya tendrían derecho a la aludida prima, quebrantándose de este modo principios como la equidad y la proporcionalidad que deben acompañar toda decisión arbitral, como reiteradamente lo ha adocinado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia».*

Añade que la ambigüedad en las cláusulas convencionales ha sido objeto de reproche por parte de esta Corporación, por ejemplo en fallo CSJ SL del 1º de jul. 2015, rad. 64048, del que reproduce apartes, posición

jurisprudencial que resulta perfectamente aplicable a los artículos cuestionados, lo que impone su anulación.

En su sentir, los arbitradores actuaron desproporcionadamente y con inequidad manifiesta, dado que habiendo leído los estados financieros de la Empresa, *«no tuvieron en cuenta que aun cuando en ellos aparecen unas utilidades netas de \$11.549'115.000.00 para el año 2015, también registran una deuda acumulada por el orden de \$46.369'000.000.00., que inexorablemente debe cubrir la Empresa en el futuro próximo, tanto por concepto de capital como de intereses, más aún cuando tan solo estos últimos se encuentran por el orden de \$3.254'927.059.00 anuales, como claramente lo informa el Director de Análisis Financiero de la Empresa, en documento que allegó al suscrito y que se adjunta a este petitorio. En el mismo documento se informa cuál es el costo actual que implica el reconocimiento de las primas estudiadas para los trabajadores sindicalizados, y cuál sería eventualmente para los que tiene contratados la Compañía».*

Afirma que podría decirse que los beneficios económicos otorgados por los árbitros sólo serían aplicables a los 32 trabajadores actualmente sindicalizados, *«pero ello no traduce que en un futuro muy próximo no llegue a aplicarse a los demás trabajadores de la Empresa, que superan los 2000. La decisión de los árbitros, por lo tanto, surge inequitativa, pues si se llegara a aplicar a tal número de trabajadores, no sólo acabaría con los recursos de la Empresa, sino que conduciría a su liquidación o cierre, afectando por consiguiente la estabilidad laboral de quienes le prestan sus servicios».*

Por último asevera que tampoco puede dejarse de lado que el Tribunal, al otorgar estas primas, *«impone una doble sanción, pues estas se liquidarían sobre el salario básico, el cual, acorde con el artículo vigésimo octavo, fue aumentado por los arbitradores con un punto porcentual sobre el incremento que haga el Gobierno Nacional»*.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Sobre las cláusulas ambiguas, la Sala en sentencia SL5887 – 2016 rad. 72030 adoctrinó:

En cuanto a la excesiva indeterminación y oscuridad de las cláusulas como factor de anulación, esta Corporación ha admitido, por una parte, la posibilidad de excluir del ordenamiento convencional las disposiciones que sean extremadamente indeterminadas, confusas o insuperablemente oscuras (CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 49867; CSJ SL SL8693-2014, CSJ SL8869-2015), y por otra ha dicho que la interpretación de las normas convencionales corresponde «en primer lugar a las partes generadoras de las mismas y, en su defecto, al juez ordinario laboral» (CSJ SL8694-2014; CSJ SL10179-2015).

Estas dos ideas a simple vista parecen irreconciliables, pues es difícil concebir una norma que adolezca de algún grado de indeterminación, que por medio de la interpretación jurídica no pueda ser determinada. Como también es difícil concebir una disposición oscura que a través de un ejercicio hermenéutico no pueda ser clarificada. Lo anterior y por sobre todo, si se tiene de presente que la indeterminación o

vaguedad semántica es una característica potencial de toda norma jurídica.

Sin embargo, si se las mira con mayor detenimiento, no existe tal disociación o contraposición entre estas dos reflexiones. Ello debido a que la anulabilidad de las cláusulas arbitrales, la ha reservado la Corte de forma excepcional y para aquellos casos en que la oscuridad presente en la disposición es insuperable, o su indeterminación es excesiva, de modo tal que su puesta en marcha pueda constituir un factor de conflictividad en la empresa o rayar con la equidad en las relaciones de trabajo.

Al respecto, esta Corte en sentencia CSJ SL13016-2015 señaló:

El hecho de que un determinado texto convencional pueda generar distintas interpretaciones, no conlleva necesariamente a su anulación, porque precisamente una de las características de los enunciados normativos es su vocación para generar dudas razonables en los intérpretes, bien sea por razón de los distintos significados que pueda atribuírsele (ambigüedad), su complejidad, indeterminación o relaciones de implicación, o también por la multiplicidad de los métodos interpretativos y presupuestos teóricos empleados en su lectura. Ante situaciones como estas, son las partes o el juez laboral los llamados a imprimirle el sentido a las normas de conformidad con la Constitución y la ley.

Sin embargo, cuando una determinada disposición sea insalvablemente oscura o extremadamente indeterminada, confusa o equivoca, puede llegar a invalidarse para evitar situaciones indeseables en la empresa, que puedan afectar la armonía y las relaciones con sus empleados, tal y como en

algunas oportunidades lo ha hecho esta Sala (CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 49867; CSJ SL SL8693-2014, CSJ SL8869-2015).

En este orden de ideas, no es cualquier rastro de inexactitud o equivocidad de las normas convencionales la que conduce a su anulación, sino aquella que se exhibe como insaneable, pues si, en efecto, el texto convencional admite, de acuerdo con los métodos de interpretación y análisis del lenguaje, acepciones o significados enteramente compatibles con el orden jurídico y la equidad, no hay lugar a su exclusión, sino más bien, a su interpretación por las partes y los jueces.

En lo atinente a la prima de servicios, la Corte observa que lo pretendido por la organización sindical fue mejorar o modificar un derecho que está consagrado en el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, luego una intelección racional de la cláusula permite entender que el beneficio otorgado por los arbitradores, en cuanto a su reconocimiento y pago, debe realizarse en iguales condiciones a las establecidas en la ley, por ejemplo que se cancele en forma proporcional al tiempo servicio durante el semestre calendario respectivo.

Es tradicional el criterio de esta Corporación según el cual las decisiones de los árbitros deben interpretarse de buena fe y con la racionalidad propia de la intelección de los contratos (CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 48395 y SL 15499-2015, del 11 de nov. 2015, rad. 69914), para la Sala no existen razones para acceder a la petición en cuanto a anular las disposiciones en estudio, por razones de ambigüedad.

No se puede pasar por alto que si la recurrente estima que estas cláusulas carecen de claridad o son imprecisas, debió echar mano del remedio procesal de la aclaración ante el tribunal de arbitramento, solicitud que brilla por su ausencia.

Tampoco se exhibe manifiestamente inequitativa estas disposiciones pues como se extrae del acta 3 (fls. 377 a 380) *«son 30 los trabajadores afiliados al sindicato»* y de acuerdo con la empresa *«tienen un total de 2085 empleados directos con contratos de obra o labor e interadministrativos a término fijo y 2782 en misión y que en planta hay 170 con contrato a término indefinido, aclarando que los contratos interadministrativos y misionales son de la parte operativa»*, por lo que la proporción de trabajadores afiliados a la organización sindical, su incidencia económico no es de tal punto que ponga en riesgo la permanencia de la sociedad recurrente, como lo quiere hacer ver esta.

2.3 INCREMENTO SALARIAL

El sindicato pidió:

«INCREMENTO SALARIAL: Con vigencia a primero (1º) de julio de 2014, EL EMPLEADOR incrementará los salarios de los trabajadores en un quince por ciento (15%) sobre el salario devengado a treinta (30) de junio de 2014».

El laudo dispuso:

«El artículo vigésimo octavo del petitorio quedará así: Para el primer año de vigencia del laudo Arbitral la empresa le reconocerá a los trabajadores que se beneficien del mismo, una bonificación no salarial de \$ 300.000.00 que será cancelada dentro de los 30 días siguientes a la vigencia del presente Laudo. Para el segundo año de vigencia del Laudo, la empresa aumentará los sueldos con el porcentaje de incremento que determine el gobierno más un (1) punto».

-Argumentos del recurrente

El recurrente dice que no explican los arbitradores la razón para decretar esta bonificación de \$300.000.00 a cada uno de los trabajadores por el primer año de vigencia del mismo, y tampoco el otorgamiento de un punto sobre el incremento del porcentaje que determine el Gobierno, pues se *«ignora a qué sueldos se refiere, pero si se tratara del salario mínimo legal, tales árbitros están partiendo de la base de que el que fijará el Gobierno será inequitativo y desproporcionado, por lo que ellos, previamente, sin estudio alguno, tratan de equilibrarlo».*

Considera que la anterior postura viola el artículo 56 de la Constitución Política, toda vez que en su *«desarrollo se dio vida a la Ley 278 de 1996 que creó la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, con funciones, entre otras, en su literal d) numeral 2, de "fijar de manera concertada el salario mínimo de carácter general teniendo en cuenta que se debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y sus familias". No podían lo arbitradores aumentar un punto por encima del porcentaje que fije el Gobierno Nacional para el salario mínimo, pues, estaban partiendo del sustento de que el que se va a surtir en los dos años venideros de vigencia del laudo, no cumpliría las expectativas de calidad de vida digna para el trabajador y su familia, por lo que, al así*

decretarlo, extralimitaron sus funciones y de paso, profirieron una decisión que afecta la Constitución Política y la Ley».

Estima que cuando en una empresa no hay escala salarial y los árbitros determinan indiscriminadamente el salario, *«sin tener en cuenta que unos devengan más que otros, la afectación económica resulta bastante seria desproporcionada, dado que, como se explicó en el capítulo relacionado con las primas semestral convencional, y de vacaciones, frente a un eventual crecimiento exponencial de beneficiarios de la convención, el capital y el patrimonio de la empresa no alcanzarían para cumplir con este mandato convencional, porque de hacerlo implicaría una bancarrota demasiado próxima».*

Aunado a lo anterior, dice que el tribunal de arbitramento soslayó que la Empresa, además del endeudamiento bancario explicado *«tiene otros gastos permanentes y necesarios no sólo para mantener su operación, sino para garantizar que podrá continuar siendo competitiva en un mercado globalizado y cada vez más complejo, tales como los costos laborales que para el año 2014 ascendieron a \$2.222'449.000 y para el año 2015 a \$2.961180.000; y los pasivos estimados, que de \$11.806777.000 en el 2014 pasaron a \$15.097'.509.000 en el 2015, entre otros, como dan cuenta los estados financieros que en documento fueron entregados al Tribunal».*

Pone de presente que cualquier desbalance en los costos que debe asumir la Empresa, impactan su operación y, tanto, *«el precio de los servicios con los que compite en el mercado, poniendo en riesgo no sólo la continuidad del negocio, sino la preservación del empleo del personal que ocupa de manera permanente u ocasional».*

Enfatiza que los documentos como los estados financieros suministrados por la Empresa, muestran la improcedencia del aumento salarial decretado por el tribunal de arbitramento, por ser desproporcionado e inequitativo en forma manifiesta, principio éste que cuando se desconoce, como aquí ocurrió, habilita a la Corte para anularlo. En apoyo de su discurso copia pasajes de la sentencia CSJ SL del 30 de jun. 1999, rad.12963.

VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La Corte tiene adoctrinado que la sola circunstancia de estar una empresa en crisis económica no puede ser enarbolada como razón justificativa para excluir todo aumento salarial, pues esto iría contra la finalidad de la negociación colectiva que es la mejora de los mínimos legales reconocidos a los trabajadores, debiendo en todo caso mediar un juicio de proporcionalidad y razonabilidad respecto del incremento (sentencia de anulación CSJ SL12443-2015, 15 de sep.2015, rad. 69341).

También ha enseñado que los árbitros para determinar el incremento salarial puede acudir a parámetros como lo son las posibilidades financieras y económicas de la organización, el impacto de la medida, los resultados, los índices inflacionarios, la equivalencia del valor del trabajo, entre otros (sentencia de anulación CSJ SL5887-2016, 27 abr. 2016, rad. 72030).

De manera que el reajuste salarial para el segundo año de *«vigencia con el porcentaje de incremento que determine el Gobierno más un (1) punto»*, no es excesivo, porque tal parámetro, como lo ha dicho la Corporación, constituye un claro factor de referencia, conforme a lo estatuido en el artículo 53 de la Constitución Política.

Ahora bien, en lo atinente a la bonificación no salarial de \$300.000,00 de la cláusula atacada, no atina la censura al sostener que el Tribunal no justificó su decisión, pues basta leer el siguiente aparte del acta No. 6 (fl. 388) para arribar a una conclusión diferente. Expuso el colegiado que *« antes de entrar a resolver este artículo que versa sobre el aumento de sueldos, adicionalmente a las consideraciones generales que se fueron haciendo sobre cada uno de los puntos, en éste (sic) caso se impone advertir que la empresa no ha dejado de hacer el ajuste mínimo legal de los sueldos de sus trabajadores como lo dejara acreditado al seno del organismo arbitral, realidad que por demás tiene enorme significación al momento de resolver, razones que llevaron a los árbitros a conceder para el primer año de vigencia una bonificación no salarial y (...) para el segundo año de vigencia con el incremento que determine el Gobierno más un punto»*.

Y no se exhibe arbitraria la decisión dado que dicha bonificación se reconoce por una sola vez, no tiene incidencia hacia el futuro, y no es constitutiva de salario. Prebenda que equivale a \$25.000 mensuales, por el primer año de vigencia del laudo, se itera, sin naturaleza salarial, lo que no luce exorbitante.

En torno a una cláusula de similares contornos, esta Sala, mediante sentencia de anulación CSL SL9144-2015, 8 de jul. 2015, rad. 67700, razonó:

1. De la bonificación única sin carácter salarial:

(...)

En el pre transcrito pasaje del acta no.5, visible a fl. 56, se aprecia por la Sala que el tribunal motivó el reconocimiento de la bonificación puesta en entre dicho por la apoderada de la empresa en que, a falta de acuerdo entre las partes negociadoras sobre el punto, le competía a ese cuerpo colegiado tomar una determinación, con base en razones de equidad y justicia, por lo que, a cambio de un incremento salarial retrospectivo, es decir un aumento mensual desde una fecha anterior a la del laudo (27/06/2014), o sea a partir del 1° de abril de 2013 como fue solicitado el reajuste salarial del 10% en el pliego de peticiones (fl.15), de forma unánime, decidió reconocer la referida bonificación por una sola vez y sin carácter salarial.

De acuerdo con los argumentos de ataque al punto objeto de estudio expuestos por la censura, la discrepancia radica en que, a juicio de la recurrente, esta bonificación compensatoria de un no aumento del salario por el tiempo anterior a la vigencia del laudo es ilegal por ser retroactiva y comprender un lapso por fuera de la negociación, ya que el pliego de peticiones fue presentado el 18 de marzo de 2013.

Sin embargo, conforme a lo atrás visto, no fue que el tribunal con la referida bonificación concedida por una sola vez y sin carácter salarial reconociera un aumento retroactivo respecto de un tiempo más allá de la fecha de presentación del pliego como lo alega el recurrente, dado que, según los términos en que fue reconocida, esta se ha de pagar, por una sola vez, «dentro de los treinta (30) días siguientes a la expedición del presente Laudo Arbitral.»

Así las cosas, bien se puede considerar que esta bonificación equivalente a \$2.350.000, sin carácter salarial, compensa el aumento de la remuneración laboral de los trabajadores por los 15 meses que transcurrieron desde el 1° de abril de 2013 (como fue solicitado en el pliego presentado el 18 de marzo de 2013) hasta el 30 de junio de 2014 (data de la decisión arbitral), si se observa que el laudo objeto de estudio, igualmente, dispuso un verdadero incremento salarial, pero a partir del 1° de julio de ese año.

Por tanto, desde esta perspectiva que acoge la Sala, la bonificación representa un ingreso mensual, sin incidencia prestacional alguna, retrospectivo y dentro del tiempo comprendido en la negociación, por el valor nominal de \$156.667.

Es criterio pacífico de la Sala que los incrementos salariales sí pueden ser retrospectivos, por tanto, también lo puede ser una bonificación reconocida por una sola vez, sin incidencia prestacional, cuando es otorgada con la finalidad de corregir el desequilibrio económico que eventualmente puedan sufrir los trabajadores con la prolongación de la solución del conflicto colectivo, en el caso de que las partes no lleguen a un arreglo directo y sea necesaria su definición por un tribunal de arbitramento (sentencia de 6 de mayo de 2002, rad. 18380), como sucedió en el sublite.

(...)

Conforme a lo anterior, no resulta ilegal que, junto con los aumentos ordenados a partir del 1° de julio de 2014 y 1° de julio de 2015, es decir hacia el futuro, el órgano colegiado temporal también haya dispuesto, mediante el pago de una suma única no salarial, compensar la devaluación del salario por el tiempo anterior a estos aumentos, cursado dentro del proceso de la negociación colectiva.

Surge entonces de lo expuesto que no hay méritos para anular la mencionada cláusula arbitral.

2.4 AUXILIO EDUCATIVO PARA LOS HIJOS y AUXILIO EDUCATIVO PARA TRABAJADORES

El pliego consagró:

«Trigésimo octavo: EL EMPLEADOR reconocerá y pagará a todos y cada uno de sus trabajadores (as) un Auxilio Escolar por cada hijo que se encuentre adelantando estudios así: a) PREESCOLAR Y PRIMARIA: la suma de quinientos mil pesos (\$500.000) al año. b) La suma de ochocientos mil pesos (\$800.000) al año. c) UNIVERSITARIOS O CARRERAS INTERMEDIAS: la suma de un millón de pesos (\$1.000.000) por semestre. d) EDUCACIÓN ESPECIAL: La suma de un millón de pesos (\$1.000.000) al año».

Cuadragésimo séptimo: EL EMPLEADOR pagará a todo trabajador que se encuentre realizando Especializaciones, Master, Carreras profesionales, tecnológicas o técnicas, recibirá como auxilio de formación el equivalente al 40% del valor total de la matrícula por cada semestre que dure el programa».

Los árbitros dispusieron:

«El artículo trigésimo octavo del petitorio se reconoce con el siguiente alcance: El empleador reconocerá y pagará a los trabajadores que se benefician del presente Laudo Arbitral un auxilio escolar por cada hijo que se encuentre adelantando estudios así:

- a. - Para primaria la suma de \$300.000.00 pesos anuales.*
- b. - Para secundaria la suma de \$500.000. 00 anuales.*

c- Para universitarios y/o carreras intermedias la suma de \$800.000.00 pesos anuales.

Parágrafo I. Para que estos auxilios sean reconocidos el trabajador deberá acreditarle al empleador haber realizado el pago correspondiente con el comprobante y/o recibo respectivo.

Parágrafo II. En los casos en donde la acreditación del pago la hiciere el cónyuge y/o compañero (a) del trabajador, será este el beneficiario (a) del auxilio.

Parágrafo III. Si el hijo pierde el año y/o no lo aprueba, perderá el derecho a recibirlo el año siguiente.

Parágrafo IV. Los beneficios tendrán un límite de hasta los veinticinco (25) años de edad».

*«El artículo Cuadragésimo séptimo del petitorio se concederá así:
El empleador pagará al trabajador que se beneficie del Laudo Arbitral y se encuentre realizando carreras profesionales, tecnológicas o técnicas y/o especializaciones, un auxilio de formación equivalente al 15% del valor total de la matrícula anual mientras se encuentre adelantando estudios, no pierda o interrumpa sus estudios y acredite haber pagado su matrícula».*

-Argumentos del recurrente

Explica que los beneficios para los hijos incrementan en grado sumo los gastos en contra de la empresa y surgen desmesurados, «en la medida en que así se diga que está dirigido a los hijos de los trabajadores que se benefician del laudo, a futuro, como insistentemente se ha explicado, ante la posibilidad de crecimiento exponencial de los beneficiarios de la convención, conllevaría un beneficio, casi que ilimitado, puesto que, como se corrobora en el cuadro que se anexa a este escrito, de los trabajadores vinculados mediante contrato a término indefinido que suman 143, tienen 135 hijos en primaria con un gasto proyectado de \$41.700.000.00; en secundaria

126 hijos para un costo proyectado de \$64.500.000.00, y 2 en universidad con un costo de \$2.400.000.00 y un monto total de \$108.600.000.00; y de los 1734 trabajadores vinculados por contrato a término fijo, tienen 1181 hijos en primaria para un costo proyectado de \$433.200.000, 372 hijos en secundaria, con un valor proyectado de \$230.000.000.00, 77 hijos en universidad por valor de \$92.000.000.00 para un costo total de \$755.200.000.00».

Paso seguido, destaca que en el parágrafo segundo precisa el laudo que en el caso de que el pago lo hiciera el «cónyuge y/o compañero (a) del trabajador, será éste el beneficiario del auxilio, lo cual evidencia la extralimitación de sus funciones, por cuanto dispuso del patrimonio de la empresa en beneficio de terceros que no tienen nada que ver en la relación trabajador -empleador. Amén de que con notorio perjuicio a la Entidad no limitaron el auxilio, como ya se dijo, sino, contrariamente, lo extralimitaron, previendo inclusive que el trabajador tuviera cónyuge y/o compañero(a), con la carga educacional en contra de la empresa, todo ello sin avizorar que la calidad de compañero o compañera la determina es el Juez».

Anota que fijaron un límite de edad de 25 años, lo que implica que un hijo estudiante puede permanecer hasta dicha edad cursando sólo primaria, o sólo secundaria, «y más de lo reglado para carreras técnicas o universitarias, pues el derecho se pierde solo por el año siguiente, más no para los subsiguientes cuando no se aprueba el año. Explico: hipotéticamente puede suceder que no apruebe el año lectivo 2015, perdiendo el auxilio en el 2016, pero no en el 2017, año en el que lo puede retomar; si no aprobara este año, no tendría derecho en el 2018, pero sí en el 2019, y así sucesivamente, con lo cual gravaron indefinidamente en materia económica a la empresa».

Apunta que con relación al auxilio educativo para los trabajadores consagrado en el artículo 47, los árbitros desbordaron el límite de sus funciones, pues además de no tener en cuenta la carga onerosa y económica para la empresa, generada por los beneficios a los hijos, concedieron este otro auxilio, *«indiscriminadamente, esto es, sin reparar que, para que este beneficio pudiera considerarse equitativo y justo para las partes del Laudo, los estudios deberían como mínimo guardar relación con las actividades desarrolladas por la empresa o, mejor aún, con las funciones propias del cargo que desempeñan los trabajadores»*.

Refiere que es innegable que la decisión arbitral contiene en *«grado sumo una inequidad manifiesta, que muestra sin equivocación el desborde de los arbitradores, pues por concepto educativo resultan otorgados dos beneficios, que aun cuando pudieran ser viables por tener destinación diferente, en este caso surgen improcedentes, dado que los estados financieros de la empresa realmente no permiten su cubrimiento»*.

VII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

El recurrente reprocha el reconocimiento que hizo el Tribunal del beneficio de auxilios educativos, porque hacen más gravosa su delicada situación financiera.

Tiene asentado la Sala que el campo de acción de los árbitros en el conflicto colectivo de trabajo que es de naturaleza económica, está delimitado por los puntos del pliego de peticiones que no fueron objeto de arreglo directo por las partes, y dentro de ese marco deben propugnar por

una solución justa guiada por criterios de equidad, y la intervención de la Corte en sede de anulación, se justifica cuando la decisión del tribunal de arbitramento sea manifiestamente inequitativa, desconozca derechos mínimos de los trabajadores o garantías constitucionales o legales de las partes.

Igualmente ha puesto de presente que es cierto que las cargas económicas que en sede arbitral se impongan a la empresa no pueden desconocer su realidad financiera, y deben buscar el equilibrio entre las justas aspiraciones de los trabajadores expresadas en el pliego de peticiones y las posibilidades presupuestales del empleador, de tal manera que los beneficios reconocidos sean sostenibles y no comprometan la existencia misma de la fuente de empleo.

Descendiendo al asunto en estudio, la Sala, debe reiterar que los arbitradores no desconocieron la situación económica de la compañía y analizadas los montos del auxilio educativo no se observa que resulten desproporcionadas o manifiestamente inequitativas, aún bajo los argumentos expuestos por el empleador de la situación financiera que atraviesa.

En lo concerniente al tope de los 25 años para acceder al auxilio, resulta loable en la medida que pone un límite para acceder al beneficio, luego más que ser considerada como una cláusula que permite el abuso del derecho, lo restringe.

Ahora, la Corte no comparte los argumentos expuestos por la recurrente referentes al impacto económico que traería al cubrir este beneficio para los hijos de todos los trabajadores, bajo el supuesto que se afilien a la organización sindical, pues, como lo ha dicho esta Corte, la determinación de los efectos económicos del laudo en una empresa, debe realizarse sobre factores reales, ciertos y actuales, más no sobre factores inciertos, hipotéticos o conjeturales.

No se olvide que en la actualidad, de acuerdo con el acta 3 (fls. 377 a 380) *«son 30 los trabajadores afiliados al sindicato»* y de conformidad con la empresa *«tienen un total de 2085 empleados directos con contratos de obra o labor e interadministrativos a término fijo y 2782 en misión y que en planta hay 170 con contrato a término indefinido, aclarando que los contratos interadministrativos y misionales son de la parte operativa»*.

Luego, el costo real y actual de la empresa no puede cuantificarse sobre la totalidad de los colaboradores.

Por último, el beneficio es para los hijos de los trabajadores y no para los(as) cónyuges o compañeros(as), como parece entenderlo el recurrente. El tribunal dispuso que, previa comprobación del auxilio, podía ser reclamado por aquellos, pero no como beneficiarios sino como unos meros intermediarios en la cancelación de los mismos.

En consecuencia, no se anula en este aspecto el Laudo Arbitral impugnado.

2.5. CAPITAL DEL FONDO DE PRÉSTAMO DE VIVIENDA

El pliego de peticiones consignó:

«EL EMPLEADOR, destinará en forma rotatoria la suma total de QUINIENTOS MILLONES DE PESOS (\$500.000.000), para el año 2014 el fondo, la reglamentación que se adopte y contara con la participación de dos (2) delegados de la organización sindical, con destino a préstamos para adquisición de Vivienda, liberación de gravámenes hipotecarios o mejora de ella, de los trabajadores (as) afiliados a EL SINDICATO, con un tiempo mínimo de servicios a EL EMPLEADOR de un (1) año continuo; suma que se distribuirá así: a) DOSCIENTOS CINCUENTA MILLONES DE PESOS, (\$250.000.000) para el mes de septiembre de 2014. b) DOSCIENTOS CINCUENTA MILLONES DE PESOS, (\$250.000.000) para el mes de mayo de 2015. Parágrafo primero: El tope máximo de cada préstamo será: a) Para ADQUISICIÓN O LIBERACIÓN DE GRAVÁMENES HIPOTECARIOS la suma de veinte millones de pesos (\$20.000.000). b) Para MEJORAS la suma de diez millones de pesos (\$10.000.000). Parágrafo Segundo: este préstamo no causara (sic) interés alguno durante su vigencia. Parágrafo tercero: Los recursos destinados para vivienda serán administrados por EL EMPLEADOR y los descuentos se realizarán a través de nómina. Parágrafo cuarto: Se designa al CÓMITE LABORAL para que sea el responsable de estudiar y aprobar las solicitudes correspondientes».

El Laudo quedó así:

«El artículo cuadragésimo Tercero del petitorio se concede en los siguientes términos: El empleador destinará, en forma rotatoria

y por los dos (2) años de vigencia del presente laudo Arbitral, la suma de doscientos (\$200.000.000) millones por año como capital del fondo de préstamos de vivienda. Parágrafo I. El aporte de capital del primer año deberá estar disponible dentro de los dos (2) meses siguientes a la expedición del Laudo y, de igual manera, para el segundo año, dentro de los dos (2) meses siguientes al inicio de la segunda vigencia.

Parágrafo II. El fondo deberá ser reglamentado por el empleador dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición del Laudo y, para tal efecto, oirá las sugerencias que hicieren los trabajadores a través del sindicato. (Plazos, antigüedad del trabajador, garantías, requisitos, etc.) Parágrafo III. El capital del fondo será destinado exclusivamente para conceder préstamos a los trabajadores que se benefician del Laudo en la adquisición de vivienda, liberación de gravámenes hipotecarios o mejoras de viviendas en cuantías de \$20 millones para adquisición de vivienda o liberación de gravámenes hipotecarios y, en cuantía de \$10 millones para mejoras de vivienda.

Parágrafo IV. Los préstamos tendrán un Intereses que no podrán ser superiores al tres (3%) anual».

Dice que también aquí los árbitros desbordaron su competencia, pues no les era «propio disponer que la empresa cree un Fondo de Vivienda, dado que esta clase de beneficios no puede ser impuesta por el Tribunal, sino por concertación de las partes, puesto que su creación implica una logística y operatividad que innegablemente conlleva la creación de nuevos cargos y disposición de oficinas, que por consiguiente, transformarán de la empresa y desviarán de su recurso humano a asuntos ajenos a su objeto social, a sabiendas de que el mercado financiero ofrece mecanismos mucho más eficientes y expeditos para obtener esta clase de financiación, aspectos estos que no fueron previstos por los árbitros».

Puntualiza que la extralimitación de funciones del Tribunal se pone de manifiesto aún más cuando ordena no sólo el aporte exorbitante de \$200.000.000 por año, sin fijar un límite, progresión que definitivamente desconoce el aprovisionamiento económico con el que toda empresa debe contar; y no sólo ello, sino que ordena su pago dentro de los dos meses siguientes a la expedición del laudo, ignorando las obligaciones económicas que tiene la Empresa.

Seguidamente expresa que en el mismo orden, inconsultamente, el Tribunal releva o reemplaza al Banco de la República, quien es el que regula las tasas de interés al que deben someterse las entidades crediticias para la financiación de vivienda. De esta forma, no podía indicar que los préstamos tendrían intereses que no superaran el 3% anual, porque ellos no podían imaginar siquiera cuál va a ser la tasa inflacionaria anual que sufra el país.

En un momento dado, *«podría ser favorable, pero en otro no, y en este último caso, una inflación desbordada, y con tasas de interés al 3% anual (0.25 mensual aprox.), indudablemente que arrasaría con cualquier posibilidad rentística de la empresa»*.

Por último, agrega que Servicios Postales Nacionales es una empresa en crecimiento que actualmente *«cuenta con los servicios de personal en misión que en la medida de sus necesidades y de sus límites económicos, ha venido incorporando a su planta de personal, con miras a erradicar la contratación a través de terceros»*.

VIII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

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

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

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

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

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

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

3. CONCLUSIÓN

El tribunal de arbitramento: (i) explicó palmariamente en el laudo arbitral las razones concretas que dieron origen a sus decisiones; (ii) hizo explícita su intención de informar su criterio a partir de la equidad y la jurisprudencia; y (iii) examinaron en concreto el estado económico y financiero de la sociedad recurrente, por lo que no se evidencia una razón lógica para aceptar que, en el análisis de lo otorgado,

desatendieron aquella realidad. En consonancia, solo se anulará el parágrafo IV del artículo Cuadragésimo Tercero en cuanto dispuso que *«Los préstamos tendrán un Intereses que no podrán ser superiores al tres (3%)»*, por las razones explicadas. Los restantes preceptos del laudo permanecen incólume.

IX. 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:

ANULAR el parágrafo IV del artículo Cuadragésimo Tercero del Laudo Arbitral proferido el 8 de abril de 2016, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES AFINES Y DEL TRANSPORTE –SINTRACOMUNICACIONES-** y la empresa **SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A.**, en cuanto dispuso que *«Los préstamos tendrán un Intereses que no podrán ser superiores al tres (3%)»*. No se anula en lo demás.

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

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

Presidente de Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS