



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral



**JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**  
**Magistrado ponente**

**SL891-2017**  
**Radicación 69721**

**Acta 02.**

Bogotá, D. C., veinticinco (25) de enero de dos mil diecisiete (2017).

Decide la Corte el recurso de **ANULACIÓN** formulado por el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CONCRETOS ARGOS S.A. – SINALTRACONCREARGOS**, contra el laudo arbitral proferido el 30 de octubre de 2014 por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio que dirimió el

conflicto colectivo económico de trabajo, suscitado entre la recurrente y la sociedad **CONCRETOS ARGOS S.A.**

## **I. ANTECEDENTES**

El Sindicato Nacional de Trabajadores de Concretos Argos – SINALTRACONCREARGOS – presentó, el 3 de enero de 2013, pliego de peticiones a la empresa CONCRETOS ARGOS S.A., contentivo de 38 puntos; durante la etapa de arreglo directo las partes no llegaron a ningún acuerdo, razón por la cual, el Ministerio del Trabajo, con resolución 000132 del 15 de enero de 2014, ordenó la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento para que estudiara y decidiera el conflicto colectivo de trabajo existente; lo integró con resolución 02051 del 22 de mayo de ese mismo año, y finalmente, con resolución 3604 del 22 de agosto de 2014 designó el tercer árbitro.

El Tribunal se instaló el 2 de octubre de 2014 (folio 5 a 6), y señaló que sesionaría desde esa fecha, hasta el día 16 del mismo mes y año. Durante el trámite procesal recibió las intervenciones, en primer lugar, de los representantes de la Empresa Argos S.A., y luego, del presidente del Sindicato SINALTRACONCREARGOS, diligencia que se llevó a cabo el 7 de octubre de esa anualidad.

Con acta número 003 del 14 de octubre de 2014 (folios 19 a 21), se realizaron las intervenciones de los árbitros, y decidieron prorrogar el Tribunal de Arbitramento

Obligatorio hasta el 30 de octubre de 2014, ordenando notificar esa decisión a las partes, vía e – mail.

## **II. EL LAUDO ARBITRAL**

El Tribunal decidió el conflicto colectivo sometido a su conocimiento el 30 de octubre de 2014, y resolvió los 38 puntos contenidos en el pliego de peticiones.

Para proferir su decisión se sustentó en las intervenciones de las partes; los documentos allegados por las mismas; la normatividad vigente en materia laboral, y por analogía, lo dispuesto en otras áreas del derecho; los criterios jurisprudenciales; la competencia de los árbitros; los principios de equidad, igualdad, proporcionalidad y razonabilidad.

Advirtió sobre la existencia de dos organizaciones sindicales al interior de la empresa, esto es, SUTIMAC y SINALTRACONCREARGOS, y que el primer sindicato, para el mes de julio de 2014, agrupaba 248 afiliados, mientras que el segundo contaba con 159, de los cuales, 84 presentaban una multifiliación, y a efectos de proferir una determinación, tomó como punto de partida, el principio de igualdad, equidad y proporcionalidad.

A continuación señaló:

*Teniendo en cuenta las circunstancias antes planteadas y para efectos de tomar una decisión basada en la Equidad, le corresponde al Tribunal tomar como punto de referencia el*

*Principio de Igualdad, de tal forma que no se vayan a presentar situaciones discriminatorias en ningún sentido, y en caso de afectar el Principio de Igualdad, sea solo atendidos a criterios objetivos y racionales que lo justifiquen.*

[...]

*Los principios de Igualdad y Equidad fueron importantes al momento de conceder los puntos del pliego de peticiones que coinciden en la Convención Colectiva vigente en la empresa, los cuales se otorgaran (sic) en similares condiciones que la Convención, excepto en los casos que se exija aplicar las reglas de proporcionalidad en consideración a los supuestos fácticos de la cláusula a resolver. Siendo esta la mejor forma de llegar a la Equidad e Igualdad.*

[...]

*Ahora bien, en lo que respecta a la Proporcionalidad, debemos indicar que se hizo una regla de tres, entre el número de los trabajadores afiliados a Sutimac, doscientos cuarenta y ocho (248), la cuantía del respectivo beneficio que tiene este sindicato y sus trabajadores, en relación al número de los trabajadores afiliados a Sinaltraconcreargos que no se benefician de otra Convención, al estar afiliados al sindicato mayoritario. El resultado es setenta y cinco (75), así: en total son ciento cincuenta y nueve (159) y son ochenta y cuatro (84) multifiliados. Entonces para sacar la proporción correcta se debe restar al número de afiliados a Sutimac.*

*No hacer la resta antes propuesta implicaría que los multifiliados o el sindicato que cuenta con multifiliación reciba beneficios injustificados, dobles o que afecten la Equidad e igualdad, incluso podría configurarse un abuso del derecho, al poder aprovecharse los sindicatos de la doble afiliación para duplicar sus beneficios, verbi gratia, un sindicato acuerda una Convención Colectiva, luego sus afiliados crean otro sindicato y presentan Pliego de Peticiones pretendiendo que le creen otro fondo con igual monto o doblado. Sin la resta que se propone, la solución en el caso planteado sería duplicar injustificadamente el beneficio, lo (sic) cual no consideramos equitativo ni que respete la igualdad y efectiva Proporcionalidad. Además, ningún trabajador se puede beneficiar de dos convenciones o simultáneamente de una Convención y Laudo.*

[...]

*Con respecto a los permisos sindicales, arrojó como resultado de Proporcionalidad que a Sinaltraconcreargos le correspondían*

*setenta y dos (72) permisos sindicales para el período 2013 (31 días) y 2014 (31 días), en proporción a los ciento veinte (120) días de permisos que se le reconocen a Sutimac en ese mismo período (60 días 2013 y 60 días 2014). Al respecto, encontramos en el expediente que la empresa acordó que para el año 2014 se le reconocería a Sinaltraconcreargos cincuenta (50) días de permisos sindicales y que ya se habían otorgado veintidós (22) en el 2013, es decir, que en total el sindicato tiene garantizado u otorgado lo que le correspondería por concepto de permisos sindicales, por lo que no le es dado a este Tribunal otorgar más permisos en equidad.*

*En lo que se refiere al auxilio sindical, este Tribunal está llamado a reconocer once (11) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLV) al sindicato por el 2013, y once (11) SMLV por el 2014, en relación y proporcionalidad a los treinta y cinco (35) SMLV que se reconocieron a Sutimac, en el 2013 y en el 2014. En consecuencia, se resolverá reconocer veintidós (22) SMLV como auxilio sindical único, sumatoria de los años 2013 y 2014. Adicionalmente, a futuro se dispondrá que el sindicato tendrá un auxilio de once (11) SMLV pagadero en enero de cada año, con similares condiciones a lo establecido en la Convención Colectiva celebrada por el sindicato mayoritario.*

*En lo que respecta al fondo de fomento de vivienda, este Tribunal reconocerá trescientos dos (302) SMLV, en relación y proporcionalidad a los mil (1000) SMLV que se reconocen a Sutimac por el mismo beneficio. Este beneficio se reconocerá a los afiliados a Sinaltraconcreargos, en la forma y con iguales reglas a las dispuestas en la Convención Colectiva celebrada por el sindicato mayoritario, tal como se dispondrá en la parte resolutive de este Tribunal.*

Por otro lado, se percató que el Decreto 089 de 2014 se encontraba vigente, para, en lo concerniente a la vigencia del laudo, no otorgarle una superior al acuerdo colectivo que rige los contratos del sindicato mayoritario.

Con sustento en lo anterior, concedió lo siguiente: la cláusula primera; la cláusula segunda, que integró junto con las cláusulas tercera, décima primera, décima segunda y décima tercera; la cláusula cuarta; la cláusula décima; la

cláusula vigésima segunda, que integró con las cláusulas vigésima tercera, y vigésima cuarta; la cláusula vigésima sexta; la cláusula vigésima séptima; la cláusula vigésima novena; la cláusula trigésima segunda; la cláusula trigésima tercera; la cláusula trigésima quinta; la cláusula trigésima sexta y la cláusula trigésima octava. Negó los demás, ya por tratarse de asuntos normativos o jurídicos (cláusulas 5, 6, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 30 y 37), o por razones de equidad e igualdad (cláusulas 31 y 34). Respecto a la cláusula vigésima octava, no existió pronunciamiento, en la medida que no se encontró en el pliego de peticiones.

De lo anterior, se transcriben las cláusulas segunda, décima, la trigésimo tercera, en lo que tiene que ver con el auxilio de alimentación, y la trigésima quinta, pues guardan relación con la impugnación formulada por la organización sindical.

Así, se tiene lo siguiente:

**CLÁUSULA SEGUNDA. Garantías, Beneficios, auxilios y Permisos Sindicales.** *A la ejecutoria de este Laudo, se reconocerá al Sindicato un auxilio equivalente a veintidós (22) salarios mínimos legales vigentes como compensación de los auxilios sindicales no recibidos en los años 2013 y 2014, tal como se indicó en las consideraciones Del Laudo. Para el futuro, el Sindicato tendrá un auxilio por un valor equivalente a once (11) salarios mínimos legales vigentes, para el funcionamiento de la organización sindical. Esta suma se pagará en el mes de enero de cada año de vigencia.*

*Parágrafo: en consideración a que al sindicato les otorgará (sic) setenta y dos (72) días de permisos sindicales a la fecha: veintidós (22) en el año 2013 y cincuenta (50) días en el año 2014, permisos que cubren a cabalidad las reglas de Proporcionalidad e Igualdad, no se otorgarán más permisos*

*sindicales en el 2014. No obstante, se deja sentado que corresponde al sindicato treinta y seis (36) permisos sindicales por año, para el efecto de que este laudo se prorrogue por cualquier causa.*

[...]

**CLÁUSULA DÉCIMA: Vigencia.** *El presente Laudo tendrá una vigencia hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2014.*

[...]

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCERA: Auxilios.**

**Auxilio de Alimentación:** *A quienes en su sede de trabajo no cuentan con este servicio, la compañía les entregará bonos de alimentación, no constitutivos de salario, en cuantía de \$120.000 mensuales. Este valor se pagará de manera proporcional a los días efectivamente laborados en el mes y se reajustarán en enero de cada año con base en el porcentaje de variación del IPC promedio nacional de los doce meses anteriores.*

[...]

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: Fomento de vivienda.**

**Objetivo:** *Solución de vivienda a la población trabajadora beneficiaria del Laudo mediante adquisición, construcción, mejora y liberación de gravámenes - con entidades vigiladas por el Estado -.*

▪ **Monto del fondo y tasas de interés.**

*Los préstamos de vivienda para los trabajadores serán sin intereses.*

*El monto del fondo rotatorio para vivienda será de 302 SMLV.*

[...].

Notificada la decisión, el sindicato solicitó su aclaración, la cual fue resuelta en forma negativa el 11 de noviembre de 2014.

### III. RECURSO DE ANULACIÓN

Por intermedio de apoderado judicial, solicita el recurrente la anulación total del laudo arbitral, para lo cual,

formula tres acusaciones (folio 103 a 116), que titula de la siguiente manera: **«CAUSAL 1ª. HABERSE FALLADO EN CONCIENCIA O EN EQUIDAD, DEBIENDO SER EN DERECHO, SIEMPRE QUE ESTA CIRCUNSTANCIA APAREZCA MANIFIESTA EN EL LAUDO»; «CAUSAL 2ª CONTENER EL LAUDO DISPOSICIONES CONTRADICTORIAS, ERRORES ARITMÉTICOS O ERRORES POR OMISIÓN O CAMBIO DE PALABRAS O ALTERACIÓN DE ESTAS, SIEMPRE QUE ESTÉN COMPRENDIDAS EN LA PARTE RESOLUTIVA O INFLUYAN EN ELLA Y HUBIERAN SIDO ALEGADOS OPORTUNAMENTE ANTE EL TRIBUNAL ARBITRAL»; «CAUSAL 3ª HABER RECAÍDO EL LAUDO SOBRE ASPECTOS NO SUJETOS A LA DECISIÓN DE LOS ÁRBITROS, HABER CONCEDIDO MAS DE LO PEDIDO O NO HABER DECIDIDO SOBRE CUESTIONES SUJETAS A ARBITRAMENTO».**

En la primera causal, el impugnante le imputa al Tribunal el haber decidido la cuestión sometida a su conocimiento, con sustento en la equidad, pues, según afirma, el fallo debió ser en derecho, y no tener como argumentos principales fuentes auxiliares; advierte que los árbitros se extralimitaron al fundar su decisión en lo dispuesto en el Decreto 089 del 20 de enero de 2014, en tanto que el pliego de peticiones se presentó el 3 de enero de 2013, y en consecuencia, se infringieron disposiciones legales que impedían que el sustento legal del laudo fuera ese decreto.

En la segunda, dice que aplicar el Decreto 089 citado, va en contra del principio de la irretroactividad de la ley laboral, en la medida que el pliego de peticiones se presentó el 3 de enero de 2013, esto es, un año antes de su vigencia;



además, reprocha que se hubiera tomado como referente la convención colectiva vigente entre SUTIMAC y CONCRETOS ARGOS S.A., sin que se hubieran adoptado las mismas disposiciones que rigen para esa organización, en virtud del principio de igualdad, ya que, el auxilio de alimentación, en el acuerdo colectivo del sindicato atrás mencionado es de \$132.000, mientras que en el laudo se asignó por este concepto, bajo parámetros de equidad, la suma de \$120.000.

Frente a los errores aritméticos, precisó que el Tribunal, en desarrollo del principio de equidad, utilizó una regla de tres para conceder los puntos del pliego de peticiones, y concedió por permisos sindicales solo 36, y al realizar las operaciones matemáticas respectivas, debieron ser 36,28, yerro que también se encuentra en el auxilio de vivienda, en tanto el rubro a asignar era de 302.419, y no de 302; por último, increpa a los árbitros el haber tomado como factor, lo aprobado en la convención colectiva de SUTIMAC y no lo solicitado en el pliego de peticiones.

En el tercero, la inconformidad se centra en que no existió un pronunciamiento respecto al término de vigencia de la convención colectiva de trabajo, en tanto se limitó a alinearlo con el de SUTIMAC, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2014, e informa que la convención colectiva de trabajo es de naturaleza contractual, y la forma como se decidió *«atacó uno de los elementos de la esencia de la convención como lo es plazo. En lógica formal, no se entiende que solo se dé a un laudo arbitral una vigencia de dos (2) meses»*; que otro yerro en que

se incurrió en el laudo, fue el de tener a SUTIMAC como sindicato mayoritario, pues en la documentación anexada por el representante de la empresa CONCRETOS ARGOS S.A., se dejó constancia de la existencia de 1551 trabajadores, de los cuales, 248 se encuentran afiliados a esa organización sindical.

Posteriormente, el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES CONCRETOS ARGOS – SINALTRACONCREARGOS-, presentó una solicitud respetuosa «**por extralimitación de funciones y falta de competencia para decidir de los honorables árbitros**» (negrillas del texto), donde expone que en el acta 003 del 14 de octubre de 2014, los árbitros tomaron la decisión de prorrogar el término para fallar, y por lo tanto, excedieron sus facultades legales, ya que, de manera autónoma no podían adoptar esa determinación, la cual es privativa de las partes o del Ministerio del Trabajo. Por lo anterior, requiere tener en cuenta esas situaciones, al momento de valorar la validez del Laudo proferido el 30 de octubre de 2014.

#### **IV. LA OPOSICIÓN**

Concretos Argos S.A., a fin de que el laudo arbitral quede en firme, señala, en virtud del artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, que los árbitros se encuentran facultados para decidir en equidad, cuando se trate de conflictos, cuyo objeto es el de crear una norma jurídica. Advierte que el Tribunal actuó conforme a los artículos 452 a 461 del Código Sustantivo del Trabajo, sin

que extralimitara su funciones, en tanto *«dio una aplicación igualitaria y proporcional al caso en estudio en el sentido de que en la empresa Concretos Argos S.A. coexistieran Convención y laudo arbitral con efectos en un ámbito de aplicación y plazo de ser contrato colectivo»*.

Adicionalmente, advirtió que aun cuando el sindicato impugnó la decisión arbitral, éste le informó, así como al Ministerio de Trabajo, que había denunciado el laudo arbitral, y que el 2 de enero de 2015 notificó la presentación del pliego de peticiones.

## **V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Procede la Sala a pronunciarse respecto a los cargos que se formularon en el recurso, en el orden en el que fueron formulados.

### **1. HABERSE FALLADO EN CONCIENCIA O EN EQUIDAD, DEBIENDO SER EN DERECHO, SIEMPRE QUE ESTA CIRCUNSTANCIA APAREZCA MANIFIESTA EN EL LAUDO.**

Advierte esta Corporación que las razones con las que el impugnante busca la anulación del laudo, no tienen vocación de prosperidad, en la medida que, tanto jurisprudencial, como doctrinariamente, se han identificado, en materia laboral, dos conflictos a saber, uno de carácter jurídico y otro económico.

El primero de los mencionados, tiene por sujetos al trabajador y al empleador, en tanto implica prestaciones directas; de allí, que el conflicto que pueda presentarse en la relación individual, tenga por objeto el amparo de un interés concreto, definido en una norma existente. Así, de presentarse alguna diferencia, sin que se solucione por las partes, corresponde al juez laboral conocer de los mismos, por disponerlo de esa manera el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001, según el cual, la jurisdicción ordinaria laboral conoce de «1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo», y finaliza con una sentencia, que solo tiene efectos entre las partes, y que se profiere en derecho.

Además, en el conflicto jurídico las partes, si así lo desean y con las formalidades de ley, se encuentran facultadas para someter sus diferencias a un tribunal de arbitramento, evento en el cual, los árbitros, al igual que un juez laboral, a quien reemplazan, fallan en derecho, con aplicación de una norma preexistente.

En el segundo, uno de los sujetos es un grupo de trabajadores que actúa como representante de una unidad definida de intereses, y el otro un empleador, o grupo de empleadores, cuyo contenido se dirige a establecer una serie de compromisos y de medios con el objeto de fijar las condiciones de trabajo, y se origina por la presentación de un pliego de peticiones que finaliza en una convención

colectiva de trabajo o un pacto colectivo, y en ciertos eventos, en un laudo arbitral, por manera que en esta clase de conflictos, no se pretende aplicar normas preexistentes, sino de crearlas, y están en juego intereses abstractos de categoría, o de la profesión o actividad; de tal forma que se encuentran principalmente intereses económicos por satisfacer, en la medida que se pretende modificar el derecho vigente o crear uno nuevo.

Adicionalmente, en esta clase de conflictos, se prevé la huelga, como un mecanismo de presión para lograr la solución al diferendo presentado entre las partes, y además, se cuenta con otras herramientas, de carácter extrajudicial para superar las diferencias existentes, como lo es, la negociación directa, donde no interviene un tercero, o con su intervención, en tratándose del arbitramento.

En el evento en que las diferencias de las partes sean sometidas a un tribunal de arbitramento, éstos proceden *«a decidir los puntos de los que no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación»*, conforme lo prevé el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual, adoptan su decisión en equidad, ya que escapa a las formulaciones de los jueces en derecho, en tanto están llamados a decidir en conciencia, pues su decisión conforma un nuevo estado para las partes.

Sobre el particular, esta Sala en sentencia CSJ SL, 11 dic 2007. RAD. 33357, dijo:

*Esta Sala ha explicado la diferencia entre los conflictos jurídicos y los económicos en los siguientes términos:*

*“Como bien lo han reiterado de tiempo atrás la doctrina y la jurisprudencia, el conflicto jurídico se refiere a la interpretación, o aplicación de una norma preestablecida en la ley, en la convención colectiva, en el pacto colectivo, en el laudo arbitral, en el reglamento interno de trabajo, en el contrato individual o en cualquiera otra fuente formal de derecho.*

*“En el conflicto económico o de intereses se buscan nuevas o mejores condiciones de trabajo a las existentes, por cuanto normalmente se considera que ha variado la situación económica y social anterior. Este conflicto es ajeno a la jurisdicción del trabajo por cuanto los jueces deben limitarse a aplicar la ley preexistente.*

*“Estos lineamientos de carácter doctrinal encuentran su consagración legal en el artículo segundo del Código Procesal del Trabajo (Decreto 2158 de 1948), cuando dispone expresamente que de los conflictos jurídicos originados directa o indirectamente en un contrato de trabajo conoce la justicia laboral y en cambio, por expresa prohibición del artículo tercero del mismo Código, no tienen competencia para conocer de los conflictos económicos que se continuarán adelantando directamente por los patronos y trabajadores hasta llegar a un acuerdo final*

*a través de la convención colectiva de trabajo y, en casos especiales dirimidos por los tribunales de arbitramento obligatorio.*

*“Esos tribunales por mandato legal (art. 458 C.S del T.) deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en la etapa de arreglo directo y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes, o las convenciones colectivas vigentes” (Sentencia de homologación de la Sección Segunda del 9 de febrero de 1994. Radicación 6628).*

Y en cuanto a la facultad de los árbitros para decidir un conflicto de intereses con sustento en la equidad, en la sentencia CSJ SL 2283 - 2014, se razonó de la siguiente manera:

*A lo anterior cabe agregar que, de cualquier forma, las decisiones que adopta un Tribunal de Arbitramento, para definir un conflicto laboral colectivo, se deben acompañar de <razones en equidad>, que por su naturaleza son diferentes a las <razones en derecho>. Por ello mismo, la Corte ha sostenido con insistencia que la carga de argumentación que soporta un fallo arbitral no debe ser jurídicamente calificada, como sucede con las determinaciones jurídicas propias de la labor jurisdiccional ordinaria, en la medida en que la equidad se informa a partir de las circunstancias particulares de cada caso, de los intereses de las partes y de la razonabilidad y proporcionalidad de cada medida, entre muchos otros aspectos, que son apercibidos de manera personal por cada uno de los árbitros y que pueden ser*

*expresados y concretizados de diferentes maneras. (Ver CSJ SL 4 Nov 2004, Rad. 24604.)*

Teniendo en cuenta lo anterior, el Tribunal no cometió los dislates señalados en el recurso, cuando decidió el conflicto sometido a su conocimiento, con sujeción al principio de la equidad.

En lo que respecta a la aplicación del Decreto 089 del 20 de enero de 2014, suficiente es con señalar que aun cuando el pliego de peticiones se presentó el 3 de enero de 2013, dicho instrumento, para la época en que se constituyó el tribunal de arbitramento, y al momento en que se emitió el laudo arbitral, ya se encontraba vigente (20 de enero de 2014), por tanto, y por tratarse de normas sociales de orden público, producen efecto general inmediato, siendo aplicable al conflicto económico suscitado entre las partes, pues, a favor del sindicato, no se encontraba una situación definida.

Por lo discurrido, los argumentos del recurrente no tienen la virtualidad de anular el laudo arbitral.

**2. CONTENER EL LAUDO DISPOSICIONES CONTRADICTORIAS, ERRORES ARITMÉTICOS O ERRORES POR OMISIÓN O CAMBIO DE PALABRAS O ALTERACIÓN DE ESTAS, SIEMPRE QUE ESTÉN COMPRENDIDAS EN LA PARTE RESOLUTIVA O INFLUYAN EN ELLA Y HUBIERAN SIDO ALEGADOS OPORTUNAMENTE ANTE EL TRIBUNAL ARBITRAL.**



En lo tocante al Decreto 089 del 20 de enero de 2014, son suficientes las consideraciones vertidas en la acusación anterior, para no acceder a lo solicitado por el recurrente.

Frente a la inconformidad de haber tomado como referente la Convención Colectiva vigente entre SUTIMAC y CONCRETOS ARGOS S.A., sin que se hubieran adoptado las mismas determinaciones que rigen para esa organización sindical, en virtud del principio de igualdad, precisa esta Corporación, que en innumerables oportunidades se ha pronunciado al respecto, para sostener que los árbitros, al momento de adoptar una decisión, deben respetar dicho principio.

Sin embargo, esa circunstancia no significa que en el laudo, deban concederse las mismas prerrogativas que se encuentran estatuidas a favor de otras organizaciones sindicales, por cuanto, después de realizar un examen sobre el pliego de peticiones y de lo consagrado en los convenios colectivos vigentes, debe propender por establecer si existe un problema de igualdad, y a partir de allí, adoptar una decisión que no involucre tratos discriminatorios, para lo cual, debe sustentarse en criterios objetivos.

En sentencia CSJ SL 18572 2016, al respecto se anotó:

*En cuanto a la igualdad, supuestamente desconocida si se toma en cuenta lo acordado con el otro sindicato, si bien ha dicho la Sala que los consensos alcanzados con otras organizaciones de*

*trabajadores pueden servir de referente al Tribunal para resolver, dejar de lado dicho parámetro no siempre traduce una afrenta al derecho a la igualdad. Recientemente, en sentencia CSJ SL10212-2016, discurrió así la Sala:*

*Esta Corporación tiene dicho que los árbitros deben tomar en consideración, cuando sea necesario, lo estatuido en otras convenciones o pactos colectivos, vigentes en el respectivo ámbito laboral.*

*Por ejemplo en sentencia de anulación CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 50995, la Corte sostuvo que los beneficios contenidos en una convención colectiva de trabajo que rigen en determinada empresa, pueden servirle de referencia o de parámetro a los árbitros en trance de solucionar un conflicto colectivo suscitado entre esa misma empresa y otro sindicato que en ella también funcione.*

*Sin embargo, la Sala en dicha providencia también sostuvo que «al tomar tal referencia los árbitros han de efectuar un juicio de igualdad, o sea, decidir teniendo en cuenta la prescripción fundamental contenida en el principio de igualdad y no discriminación. Ello no necesariamente significa que deban adoptar en el laudo exactamente las disposiciones de otros estatutos colectivos, sino que, luego de un examen cuidadoso de las peticiones consignadas en el respectivo pliego sometidas a su arbitrio, y de lo preceptuado sobre la materia en otros estatutos colectivos vigentes en el respectivo contexto laboral, diluciden si existe en juego un problema de igualdad –a la luz de los principios fundamentales ya señalados- y decidan –dentro de las posibilidades fácticas concretas, esto es, en forma ponderada-, de modo que en el laudo no se entronicen tratos discriminatorios, vale decir, tratamientos diferentes que no obedezcan a criterios objetivos. En otros términos, los tratos diferentes que se consagren en el laudo han de ser –se itera, mirando las características concretas- objetivos y debidamente justificados».*

*En el asunto bajo examen se observa que la decisión atacada no fue adoptada de manera caprichosa, sino que fue fruto de un ponderado estudio no solo del principio de igualdad, sino que se soportó en sentencias tanto de la Corte Constitucional, como de esta Sala.*

*Nótese que los árbitros de una forma juiciosa analizaron las particularidades que hacen diferente a la planta de Tuta con las demás; luego la decisión no es discriminatoria, en la medida en que tuvieron como báculo motivos razonables, objetivos y legítimos para explicar que los trabajadores que allí prestan sus servicios se encuentran en un contexto laboral diferente a los otros, lo que descarta una decisión arbitraria e injusta.*

*Sobre el principio de igualdad y no discriminación en la*

*contratación y los estatutos colectivos y su incidencia en el recurso de anulación, ver sentencia de anulación CSJ SL del 4 de dic. 2012, rad. 55501.*

*Igualmente debe memorarse no solamente que si los árbitros no acogen en su integridad las decisiones de otros estatutos colectivos, ello no implica necesaria y rigurosamente que el laudo sea inequitativo, como lo pretende hacer ver el recurrente, sino también que no existe ninguna norma constitucional o legal, y menos una contenida en una convención colectiva, que le imponga a los arbitradores el deber inexorable de acceder a lo pretendido por el sindicato o por los trabajadores que buscando mejorar sus condiciones generales de trabajo generan el conflicto colectivo.*

En cuanto al auxilio de alimentación, no se observa un trato discriminatorio respecto al sindicato SUTIMAC, en la medida que en la convención colectiva que suscribió con la empresa CONCRETOS ARGOS S.A., se acordó en la cláusula 15, un reconocimiento de unos bonos de alimentación, no constitutivos de salario, por un valor de \$120.000, disposición que se repitió en la cláusula trigésima tercera del laudo arbitral, así:

***Auxilio de alimentación:*** *A quienes en su sede de trabajo no cuenten con este servicio, la compañía les entregará bonos de alimentación, no constitutivos de salario, en cuantía de \$120.000 mensuales. Este valor se pagará de manera proporcional a los días efectivamente laborados en el mes y se reajustará en enero de cada año con base en el porcentaje de variación del IPC promedio nacional de los doce meses anteriores.*

Respecto de los errores aritméticos en cuanto a los permisos sindicales y el auxilio de vivienda, no era esta la oportunidad para reprochar los supuestos yerros en los que se incurrió, en la medida en que se contaba con remedios que pudieron ser utilizados por el sindicato ante el mismo

tribunal de arbitramento, verbigracia la solicitud de corrección, sin que repose prueba de ello en el expediente, y en la solicitud de aclaración, nada se dice sobre las deficiencias en los cálculos efectuados por los árbitros para decidir, conforme lo dispusieron en el laudo arbitral.

Finalmente, para la Sala no es de recibo que se reproche al tribunal el tener como parámetro lo signado en la convención colectiva suscrita con SUTIMAC, y no lo preceptuado en el pliego de peticiones, en tanto, contrario a lo afirmado en el recurso, el tribunal se remitió a los consensos logrados con esa organización, pero como un referente para resolver el conflicto suscitado entre las partes; se acudió al principio de igualdad, con la finalidad de conjurar situaciones discriminatorias, y en caso de afectarlo, el mismo debía ser sopesado bajo criterios objetivos y de razonabilidad, tal como sucedió con los mecanismos que adoptó.

### **3. HABER RECAÍDO EL LAUDO SOBRE ASPECTOS NO SUJETOS A LA DECISIÓN DE LOS ÁRBITROS, HABER CONCEDIDO MÁS DE LO PEDIDO O NO HABER DECIDIDO SOBRE CUESTIONES SUJETAS A ARBITRAMENTO.**

No asiste razón a los reparos que realiza el impugnante a la decisión que el Tribunal, sobre la vigencia del Laudo dispuso, pues en el recurso se aceptó que el mismo sería de 2 meses, e iría hasta el 31 de diciembre de

2014. En tal medida, los árbitros sí se pronunciaron al respecto.

Y es que aun cuando en el laudo arbitral, tan solo se dijo que iría hasta el 31 de diciembre de 2014, por regla general, y dada la finalidad de la convención colectiva, a la que se asemeja, por cuanto fija las condiciones de los contratos de trabajo, las cláusulas dispuestas por los árbitros rigen a partir de su expedición, que lo fue el 30 de octubre de 2014.

Además, conforme al numeral 2º del artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, corresponde al tribunal de arbitramento establecer el tiempo durante el cual el laudo tendrá efecto y vigencia, eso sí, sin exceder el término legal, que es de 2 años.

En este asunto, se sometió la vigencia del laudo arbitral, a lo dispuesto en la convención colectiva de trabajo suscrita entre SUTIMAC y la Empresa ARGOS S.A., ello, en virtud a lo dispuesto en el Decreto 089 de 2014, término, que en todo caso, se encuentra dentro de los límites legales.

Respecto al reproche relativo a tener por mayoritario al sindicato SUTIMAC, precisa la Corte que con independencia de esa situación, ambas organizaciones sindicales tienen su propia capacidad de negociación.

Es así como en sentencia CSJ SL 8693 – 2014, al respecto se dijo:

*1.1. Para desestimar esta pretensión, alusiva a la coexistencia de sindicatos en una misma empresa y desde luego, con la supervivencia de varias convenciones colectivas de trabajo y la consecuente hipótesis de que los trabajadores puedan beneficiarse de más de un convenio colectivo de trabajo, todo ello después de la declaratoria de inexecutable de los artículos 357 y 376 del CST, modificado el primero por el 26 del D.L. 2351 de 1965, es pertinente recordar que para la negociación colectiva, y con independencia de si tiene o no la condición de mayoritaria, cada organización sindical tiene su propia representatividad, circunstancia que permite afirmar que también pueden adelantar válidamente un conflicto colectivo de trabajo hasta su culminación, y así mismo, que sea posible la existencia de más de una convención colectiva de trabajo en una empresa, lo que significa que ahora nada impide que otra asociación sindical promueva un conflicto colectivo de trabajo, el cual debe o puede culminar en la suscripción de otra convención colectiva, o en casos como el presente, con la expedición de un laudo arbitral.*

*Ahora bien, cuando en una empresa coexistan varias convenciones colectivas de trabajo, los trabajadores sólo pueden beneficiarse de una de ellas, la que más convenga a sus intereses, sin que se pueda perder de vista que frente a la suscripción de diversas convenciones por parte no solo de sindicatos minoritarios sino de cualquier organización sindical, cada afiliado en principio será beneficiario de la convención que suscriba el sindicato al cual pertenezca, tal como quedó fijado en la sentencia de anulación con radicación No. 33988 del 29 de abril de 2008, con lo cual también se descarta la preocupación del recurrente frente a la posibilidad de que los trabajadores promotores del presente conflicto puedan resultar beneficiarios de más de una convención colectiva de trabajo.*

*Por manera que no pueden ser de recibo los argumentos expuestos por el apoderado judicial de la empresa en punto a la inconveniencia de que coexista el laudo arbitral con la convención colectiva, ni en cuanto a la posibilidad de que los trabajadores terminen beneficiándose doblemente de las mismas prerrogativas.*

Adicionalmente, la alegación formulada por el impugnante, no tiene la vocación de anular el laudo arbitral proferido el 30 de octubre de 2014, en la medida que la competencia de la Corte, en tratándose del recurso de anulación, se centra en el examen de la regularidad del fallo, y de encontrar que no existió extralimitación en las

atribuciones y facultades atribuidas a los árbitros, procede otorgarle fuerza de sentencia; por el contrario, si encuentra que la decisión del tribunal afecta derechos constitucionales, legales o convencionales, procederá su anulación, sucediendo lo mismo, en los eventos de inequidad manifiesta, situaciones que de cara al recurso, no se presentan en este asunto.

Frente a la solicitud respetuosa **«por extralimitación de funciones y falta de competencia para decidir de los honorables árbitros»**, debe precisarse que la misma es extemporánea en la medida que no hizo parte del recurso y fue radicado con posterioridad al vencimiento del término para recurrir. Por lo tanto, la Corte no puede pronunciarse al respecto.

Frente a la obligación de concretar los motivos de inconformidad en el recurso de anulación, la Corte, en sentencia CSJ SL 8157 -2016, asentó:

*De manera preliminar al estudio de los motivos de anulación, conviene recordar 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.*

En cuanto a la advertencia de la empresa, relativa a la denuncia del fallo del Tribunal, debe señalarse que dichos argumentos escapan por completo a la competencia que tendría la Corte, en tanto, no podría pronunciarse al respecto.

Por lo anterior, no se anulará el Laudo Arbitral.

## **VI. 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:**

**NO ANULAR** el laudo arbitral proferido el 30 de octubre de 2014, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CONCRETOS ARGOS S.A. - SINALTRACONCREARGOS** y la sociedad **CONCRETOS ARGOS S.A..**

Cópiese, notifíquese, publíquese y remítase al Ministerio de Trabajo para lo de su competencia.



**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

Presidente de la Sala

**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

**FERNANDO CASTILLO CADENA**

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**

**JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**