**CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA**

**Magistrados ponentes**

**SL3042-2024**

**Radicación n.° 91089**

**Acta 25**

Bogotá D.C., diecisiete (17) de julio de dos mil veinticuatro (2024).

La Corte decide el recurso de anulación interpuesto por el apoderado de **SEGUREX LATAM S.A.S.**, contra el laudo arbitral proferido el 26 de julio de 2021, complementado el 11 de agosto del mismo año, dentro del conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES METALÚRGICOS**, **MECÁNICOS**, **METALMECÁNICOS**, **SIDERÚRGICOS**, **MINEROS DEL MATERIAL ELÉCTRICO Y ELECTRÓNICO - SINTRAMETAL- SECCIONAL BOGOTÁ** y la sociedad recurrente.

## I. ANTECEDENTES

Sintrametal Seccional Bogotá presentó pliego de peticiones ante la empresa Segurex Latam S.A.S., que dio origen a un proceso de negociación colectiva. Una vez

agotada la etapa de arreglo directo, sin que las partes hubieran llegado a algún acuerdo, el Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución n.° 1255 de 2021, constituyó e integró un Tribunal de Arbitramento Obligatorio, con el fin de que resolviera definitivamente el diferendo colectivo suscitado entre las partes.

Luego de instalado el Tribunal de Arbitramento el 24 de junio de 2021 y prorrogado el término para fallar, previa autorización de las partes, el 26 de julio de 2021 se profirió el laudo arbitral, el cual fue complementado el 11 de agosto siguiente.

Contra esta decisión, el apoderado de la empresa interpuso recurso de anulación.

## II. EL LAUDO ARBITRAL

Para los fines que interesan a la definición del recurso extraordinario de anulación, el Tribunal de Arbitramento se fundamentó en las siguientes motivaciones generales:

> El art. 458 del C.S.T. faculta a los árbitros para decidir el conflicto en cuanto no fue resuelto total o parcialmente por las partes dentro de la etapa de arreglo directo. En tal sentido, la Corporación arbitral acata sus lineamientos en cuanto regula su competencia al establecer que el fallo que se dicte no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Política, las Leyes o normas convencionales vigentes, teniendo como límite el pliego de peticiones.
>
> Además, siendo la equidad, la razonabilidad y la proporcionalidad el marco regulador de la decisión del Tribunal se analizaron las peticiones, las pruebas y los informes suministrados por las partes, en búsqueda del equilibrio justo

> entre los postulados del derecho del trabajo y las circunstancias objetivas, sociales y económicas que rodean el conflicto.
>
> En desarrollo de las audiencias previamente convocadas a la Empresa y a la Organización sindical, se estableció de acuerdo con la versión rendida por las partes y las pruebas aportadas al plenario que la empresa cuenta con 220 trabajadores de los cuales solamente diecinueve (19) son afiliados a la organización sindical de "SINTRAMETAL- SECCIONAL BOGOTÁ", beneficiarios de una convención colectiva de trabajo. Asimismo, se estableció la existencia de un pacto colectivo vigente hasta el año dos mil veintitrés (2023) y un laudo arbitral cuya titularidad recae en la organización sindical denominada "SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SCHLAGE LOCK COLOMBIA S.A. SINTRASCHLAGE.
>
> Con fundamento en las anteriores consideraciones, colige el Tribunal que le asisten plenas facultades para resolver el pliego de peticiones puesto a su consideración [...]

Bajo estos presupuestos, el Tribunal de arbitramento analizó cada punto del pliego de peticiones, al estimar que tenía competencia para ello.

## III. RECURSO DE ANULACIÓN

Fue interpuesto por el apoderado de la empresa y concedido por el Tribunal de Arbitramento. Esta Sala avocó el conocimiento del asunto y ordenó correr traslado a la organización sindical, sin que presentara escrito de oposición.

En la fundamentación del recurso extraordinario, la empresa recurrente aduce, en términos generales, que la ley y la jurisprudencia han desarrollado las causales para interponer el recurso de anulación, así como se ha fijado la competencia para conocerlo por parte de esta Corte, en el entendido de que puede *i)* anular el laudo cuando el tribunal

hubiere extralimitado el objeto para el cual fue convocado o cuando afecte derechos o facultades de las partes o se presente una manifiesta inequidad; *ii)* devolver el expediente al Tribunal de arbitramento si dejó de pronunciarse; *iii)* modular el laudo para conservar la esencia de la decisión arbitral y eliminar elementos de ilegalidad o inequidad.

Sostiene que en el caso del laudo proferido para resolver el conflicto colectivo entre Sintrametal y Segurex Latam S.A.S. procede la anulación y/o modulación tal como se impugna en las cláusulas respectivas.

## IV. CONSIDERACIONES GENERALES

De acuerdo con lo previsto en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y en la sentencia CSJ SL17703-2015, reiterada en múltiples decisiones posteriores como en las providencias CSJ SL4345-2022 y CSJ SL4274-2022, la función de esta Corporación, en sede del recurso extraordinario de anulación, se restringe a: (i) verificar la regularidad del laudo arbitral proferido con ocasión de un conflicto colectivo de intereses; (ii) corroborar que el Tribunal de Arbitramento no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado; (iii) examinar que la decisión no haya vulnerado derechos o facultades constitucionales, legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes; (iv) analizar que no contenga cláusulas abiertamente inequitativas para alguna de aquellas y (v) devolver a los Tribunal de

arbitramento el expediente en el evento que no hayan decidido temas o aspectos sobre los cuales tienen competencia.

Asimismo, la jurisprudencia ha destacado que la Corte en ningún evento puede dictar una decisión de reemplazo para sustituir de fondo lo definido por el juez en equidad en los conflictos colectivos, pues la legislación colombiana del trabajo ha previsto que estos deben fallarse, precisamente, en equidad, criterio que resulta totalmente extraño y ajeno a las decisiones en derecho que emite esta Corporación, por lo que, en consecuencia, en sede del recurso extraordinario de anulación, no pueden concederse o negarse de manera directa los aspectos propuestos en el pliego de peticiones, puesto que ello corresponde decidirlo al juez en equidad, como juez natural del conflicto.

Bajo el anterior marco, la Corte se pronunciará sobre cada uno de los puntos objeto de inconformidad por la sociedad recurrente en el recurso de anulación, en los siguientes términos:

**i) Estudios y fiesta navideña. Falta de uso de remedios procesales**

El pliego de peticiones presentado a la empresa solicitaba lo siguiente:

ARTÍCULO 17 DEL LAUDO PERMISOS REMUNERADOS:

[…]

6. ESTUDIOS. La empresa concederá permiso remunerado de treinta (30) minutos antes del vencimiento de la jornada ordinaria de trabajo, a todos aquellos trabajadores que estén realizando estudios en colegios, universidades y otros.

CLÁUSULA 18. 1. FIESTA NAVIDEÑA:

La empresa en el mes diciembre de cada año, hará un agasajo para la entrega de los regalos de Navidad para los hijos de los trabajadores con una edad máxima de quince (15) años, así como la entrega de la ancheta de navidad, en las condiciones y fecha establecidas por la empresa.

El laudo arbitral dispuso lo siguiente:

ARTÍCULO VIGÉSIMO. ESTUDIOS. La empresa SEGUREX LATAM S.A.S. concederá permiso remunerado de treinta (30) minutos antes del vencimiento de la jornada ordinaria de trabajo, a todos aquellos trabajadores que estén realizando estudios en colegios, universidades, entidad o programa de formación.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. FIESTA NAVIDEÑA. La empresa SEGUREX LATAM S.A.S. hará en el mes de diciembre de cada año un agasajo para los hijos de los trabajadores hasta los quince (15) años de edad, así como la entrega de la ancheta de navidad.

**•Argumentos de la recurrente**

La empresa sostiene que en las consideraciones del laudo se negaron estas peticiones, pero que en la parte resolutiva se concedieron, razón más que suficiente para que proceda su anulación por parte de la Corte.

Señala que, en todo caso, el juez arbitral no es competente para resolver temas que afecten la jornada laboral como lo implica la cláusula de estudios, pues ello coarta la libertad de dirección y organización de la empresa

y limita el *ius variandi*, que le permite al empleador modificar la jornada en razón a las necesidades de su operación.

Precisa que, aunque el beneficio en mención pareciera ser un permiso, en la práctica es un asunto permanente para los trabajadores que estudien sin regulación e implica una reducción de la jornada de trabajo y un cambio en las normas y parámetros legales sobre las cuales no tiene competencia el Tribunal de arbitramento.

**•Consideraciones de la Sala**

Frente a lo alegado por la empresa recurrente, debe señalarse que la Corte no puede anular el laudo arbitral cuando la parte ha dejado de utilizar los remedios que le brinda la ley procesal para eventos en que la providencia contenga conceptos o frases que ofrezcan verdadero motivo de duda, siempre y cuando estén contenidas en la parte resolutiva de la decisión o influyan en ella, tal como lo establece el artículo 285 del Código General del Proceso.

Ello es así, por cuanto si bien es cierto en el laudo quedó en las consideraciones que se negaban las cláusulas de estudios y fiesta navideña, el Tribunal dispuso en la parte resolutiva concederlos en los términos previstos en los artículos vigésimo y vigésimo primero, de manera que ante esta inconsistencia en la decisión era deber de la empresa solicitar la aclaración del laudo sobre estos puntos y no lo hizo. Cabe destacar que la recurrente sí pidió aclaración y/o

adición de las cláusulas 12 y 18, la cual fue debidamente resuelta por el Tribunal de arbitramento.

De esta manera, la falta de uso de los remedios procesales pertinentes no puede ser alegado ahora en sede de anulación para dejar sin efectos jurídicos el laudo arbitral, pues sería validar la incuria de la parte en menoscabo del debido proceso y las formalidades de los juicios de arbitramento, que deben seguirse en estricto rigor.

Ahora bien, en cuanto a los demás argumentos frente a la cláusula de estudio, la Corte no encuentra que ésta afecte la jornada laboral ni las potestades del empleador para fijarla, pues solo se trata de treinta (30) minutos de permiso remunerado antes de la finalización de la jornada de trabajo para quienes estén estudiando en colegios, universidades y otras entidades cuyas finalidades son facilitar el traslado del sitio de trabajo a las instituciones educativas, permitir la llegada puntual a éstas y brindar algún receso físico y mental necesario entre la jornada de trabajo y el comienzo de las horas de estudio, objetivos razonables y protectores para los empleados que deseen y puedan acceder a los estudios, los cuales sin duda contribuyen al mejoramiento de sus capacidades y habilidades y que redundan, en últimas, en el proceso productivo de la empresa.

En consecuencia, **no se anularán** las cláusulas de estudios y de fiesta navideña.

**ii) Permisos sindicales**

El pliego de peticiones pretendía lo siguiente:

CLÁUSULA 8. ARTÍCULO VIGÉSIMO DE LA CONVENCIÓN Y ARTÍCULO SÉPTIMO DEL LAUDO. PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS SE ADICIONA LITERAL D, PARÁGRAFOS 1 Y 2 Y NUMERAL 2.

a. La empresa concederá permiso hasta por ciento cincuenta (150) horas mensuales, no acumulables de mes a mes para integrantes del SINDICATO designados por la SINTRAMETAL SUBDIRECTIVA BOGOTÁ, quien por escrito solicitará dicho permiso con antelación de un (1) día.

b. La empresa concederá veinticuatro (24) semanas al año a los delegados que nombre SINTRAMETAL SUBDIRECTIVA BOGOTÁ para que asistan a cursos sindicales o cooperativos dictados por la Federación o Confederación, pudiendo hacer uso de este permiso tres (3) trabajadores por curso, SINTRAMETALSUBDIRECTIVA BOGOTÁ podrá distribuir estas semanas en la forma que considere conveniente.

c. La empresa auxiliará a los trabajadores afiliados a SINTRAMETAL con la suma semanal equivalente al seis por ciento (6.0%) del salario mínimo legal mensual vigente por trabajador asistente a cada curso.

PARÁGRAFO 1

En caso que las horas estipuladas se agotarán, la empresa concederá las horas adicionales mencionadas en el ART. 57 del Código Sustantivo del Trabajo “obligaciones especiales del patrono: numeral 6, “…conceder al trabajador las licencias necesarias para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización”, en caso que el sindicato las llegara a necesitar.

PARÁGRAFO 2

La Empresa auxiliará a los trabajadores afiliados a SINTRAMETAL con el transporte aéreo o terrestre dentro del país y con viáticos por la suma diaria equivalente al veinte por ciento (20.0%) del SMMLV, hasta un máximo de cuatro (4) trabajadores y una vez por año, a quienes deban asistir a dichos congresos.

Por su parte, el laudo arbitral dispuso lo siguiente:

> ARTÍCULO 10. PERMISOS. La Empresa SEGUREX LATAM S.A.S. concederá siete (07) días mensuales remunerados de permiso sindical no acumulables para todas las actividades sindicales. Para conceder el permiso se deberá avisar a la Empresa con una anticipación mínima de tres (3) días hábiles a la fecha en que se utilizará con aviso escrito firmado por el presidente o el secretario de la organización sindical.

**•Argumentos de la recurrente**

Aduce que en Segurex Latam S.A.S. se respeta el derecho de asociación sindical, al punto de que allí coexisten dos sindicatos a los que están afiliados los mismos trabajadores e independientemente de ello, se otorgan permisos sindicales a cada organización. Dice que este tipo de garantías corresponden a una figura del derecho laboral colectivo que garantiza la libertad sindical, para facilitar que los trabajadores sindicalizados obtengan condiciones especiales que permitan la prestación del servicio y el ejercicio del rol sindical.

Alega que la concesión de permisos sindicales genera para la operación de la empresa una gran complejidad en la programación de los turnos de trabajo, puesto que se hace necesario reemplazar a aquellos trabajadores que se ausenten en uso de estos, lo cual afecta la prestación del servicio si la ausencia es excesiva. En apoyo, se remite a las sentencias CSJ SL, 17 oct. 2008, rad. 36147, CSJ SL, 24 nov. 2015, rad. 17654, CC T-740-2009, a partir de las cuales subraya que el otorgamiento de estos beneficios debe revisarse en cada caso particular para que no se afecte el normal funcionamiento de la empresa y desde que sean razonables y proporcionales.

Concluye que conceder 7 días de permisos para un sindicato de 19 afiliados, como lo encontró acreditado el Tribunal de Arbitramento, siendo minoría frente al total de 220 trabajadores, no es congruente con los criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, máxime que Sintrametal ya contaba con 4 días mensuales de permisos sindicales concedidos en el laudo anterior y no se justifica el aumento en casi el 50% cuando no se ha incrementado el número de afiliados, de manera que solicita a la Corte que anule la cláusula o la module.

**•Consideraciones de la Sala**

La Corte ha señalado que el Tribunal de arbitramento tiene competencia para conceder permisos sindicales, cuya finalidad sea atender las diferentes actividades de las organizaciones gremiales, dentro del marco del ejercicio de la libertad sindical, siempre y cuando no interfieran en el normal funcionamiento de la empresa, no sean permanentes y consulten los principios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad.

En la sentencia CSJ SL621-2024, se dijo:

> Frente al tema, la Sala ha decantado su posición determinando que los permisos sindicales remunerados, constituye una garantía para los trabajadores y que los árbitros son competentes para concederlos bajo los criterios de racionalidad y proporcionalidad, ya que, la concesión de estos permisos no puede afectar el normal funcionamiento de la empresa; tampoco constituir un beneficio de carácter permanente; deben estar debidamente justificado; plenamente determinados y, deben

resistir el juicio de equidad.

La Corte ha sostenido, que los permisos sindicales remunerados, tiene como objeto la atención de las responsabilidades inherentes al ejercicio del derecho de asociación y libertad sindical, razón por la cual, los árbitros tienen la facultad para pronunciarse sobre el otorgamiento, siempre que resulten razonables y proporcionados.

[…]

Así las cosas, en atención a los referidos parámetros, la Corte considera, que no le asiste razón al recurrente al afirmar que los árbitros desbordaron su competencia al resolver lo peticionado respecto de los permisos remunerados solicitados por el sindicato. Menos aún, si se tiene en cuenta que los otorgados por los árbitros en el presente asunto, lucen equitativos y proporcionados, y sin que se demostrara por la empresa que, ellos afecten la normal operación de la empresa.

A la luz de estas directrices jurisprudenciales y al examinar la cláusula concreta de permisos sindicales, la Corte encuentra que la empresa no demuestra, siendo su deber hacerlo en sede de anulación, cómo el permiso remunerado de 7 días mensuales para todas las actividades sindicales afecta la prestación del servicio, ni se encuentra acreditado con el recurso que son excesivos o que son desproporcionados, de modo que no está probado el perjuicio para el funcionamiento de la empresa.

Además, no puede alegar la recurrente que conceder estos permisos sindicales de siete (7) días al mes le implican una gran complejidad en la programación de turnos, pues como lo ha sostenido la jurisprudencia de la Corte, estas garantías buscan la protección de la libertad sindical como un derecho humano ampliamente reconocido por los tratados internacionales y que no puede verse menoscabada por razones administrativas o de gestión u organización

interna de la empresa, a la cual le asiste la obligación de garantizar estos permisos si fueron logrados en el proceso de negociación colectiva.

Finalmente, argumentar que deben anularse los permisos por cuanto solo cubren a 19 afiliados en comparación con 220 del total no es atendible, dado que el número de vinculados con el que cuenta la organización sindical no implica que ésta no pueda lograr los beneficios laborales que mejor estime convenientes para sus asociados, a través del proceso de la negociación colectiva, pues la Corte ya ha precisado que los sindicatos así sean minoritarios tienen la representación de sus afiliados y la potestad de negociación y, además, a futuro pueden lograr nuevas vinculaciones de trabajadores que se beneficien de los acuerdos celebrados con el empleador.

Como quiera que el ataque de la empresa solo se limitó a estos argumentos y manifestó de manera simple y genérica que se module sin argumentar nada al respecto, la Sala se exonera del estudio de esta petición, pues era de su carga la justificación correspondiente que le permitiera al juez de anulación proceder a su examen.

En consecuencia, **no se anula** la cláusula impugnada.

**iii) Primas e indemnizaciones**

El pliego de peticiones estipulaba que:

CLÁUSULA 3.

ARTÍCULO SÉPTIMO DE LA CONVENCIÓN Y ARTÍCULO PRIMERO DEL LAUDO. PRIMAS Y AUXILIOS EXTRALEGALES. SE ADICIONAN EN EL NUMERAL 1, LOS LITERALES B, C Y D. PRIMAS, SE ADICIONAN LOS NUMERALES 2, 3, 4, 5 Y 6 DE AUXILIOS, Y LOS NUMERALES 7 Y 8 DE BONIFICACIÓN Y PARÁGRAFOS 1 Y 2.

PRIMAS

**a.** EXTRALEGAL DE NAVIDAD. La empresa reconocerá y pagará una PRIMA EXTRALEGAL DE NAVIDAD, consistente en veintisiete (27) días de salario básico a todos y cada uno de los trabajadores beneficiarios de la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, que estén laborando en el mes de diciembre de cada año, la cual será pagada en los primeros veinte (20) días del mismo mes.

**b.** EXTRALEGAL DE JUNIO. La empresa reconocerá y pagará en el mes de junio de cada año, una PRIMA EXTRALEGAL a todos y cada uno de los trabajadores beneficiarios de la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, consistente en veintisiete (27) días de salario básico, la cual será pagada en los primeros veinte (20) días del mes de junio. Esta prima será pagada proporcionalmente a los trabajadores.

**c. PRIMA DE VACACIONES.** La empresa reconocerá y pagará a sus trabajadores una PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES de veinte (20) días de salario básico pagaderos al momento del inicio del periodo vacacional, con el salario que esté devengando el trabajador en el momento de entrar a disfrutarlas. Las vacaciones serán colectivas en el mes de diciembre.

**PARÁGRAFO:** Para los literales a, b, c queda entendido que pasado el periodo de prueba de sesenta (60) días en caso de retiro voluntario o despido, estas primas se pagarán proporcionalmente.

**d. Prima de antigüedad.** La empresa reconocerá y pagará a sus trabajadores beneficiarios con la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO una PRIMA EXTRALEGAL DE ANTIGÜEDAD de acuerdo con la siguiente tabla: (Énfasis del texto original)

| | |
|---|---|
| De uno (1) a cinco (5) años | Quince (15) días de salario del trabajador del S.M.L.M.V. |
| De cinco (5) años y un día a diez (10) años | Treinta y cinco (35) días de salario del trabajador. |
| De diez (10) años y un día a quince (15) años. | Cincuenta y cinco (55) días de salario del trabajador. |

| | |
|---|---|
| De veinte (20) años y un día a veinticinco (25) años. | Setenta y cinco (75) días de salario del trabajador |
| De veinticinco (25) años y un día a treinta (30) años | Noventa y cinco (95) días de salario del trabajador |
| De treinta (30) años en adelante | Ciento (115) días de salario del trabajador. |

PARÁGRAFO 1. En caso de terminación del contrato por cualquier causa, la empresa pagará proporcionalmente la prima de antigüedad. El pago de esta prima lo cancelará al trabajador junto con la liquidación.
PARÁGRAGO 2. La empresa otorgará préstamos teniendo como garantía la prima de servicios de acuerdo al monto causado.

[…]

CLAÚSULA 10.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO DE LA CONVENCIÓN Y ARTÍCULO 9 DEL LAUDO. ESTABILIDAD LABORAL SE ADICIONAN LOS NUMERALES 2, 3, 4, 5, 6 Y 7.

(…)

6. DESPIDOS SIN JUSTA CAUSA- INDEMNIZACIONES.

La empresa en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa o si ésta da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador, por alguna justa causa consignada en la ley, la empresa pagará una indemnización adicional a la legal, consistente en un cincuenta (50%) más del valor de la misma.

Frente a estas peticiones, el laudo estableció:

ARTÍCULO SEGUNDO. PRIMA DE JUNIO. La empresa SEGUREX LATAM S.A.S. cancelará a los trabajadores beneficiarios del presente LAUDO durante su vigencia una prima extralegal de junio, equivalente a dos (02) días de salario básico, pagadera con la primera quincena del mes de junio.

La Doctora MARÍA CATALINA ROMERO RAMOS salvó el voto.

ARTÍCULO TERCERO. PRIMA DE VACACIONES. La empresa SEGUREX LATAM S.A.S. cancelará a los trabajadores beneficiarios del presente laudo durante su vigencia una prima extralegal de vacaciones, equivalente a dos (02) días del salario

básico, pagadera al momento de entrar a disfrutar el trabajador de su periodo de vacaciones.

La Doctora MARÍA CATALINA ROMERO RAMOS salvó el voto.

[…]

ARTÍCULO NOVENO. -INDEMNIZACIONES-

La Empresa SEGUREZ LATAM S.A.S. incrementará a los trabajadores beneficiarios del presente LAUDO en los eventos de terminación unilateral del contrato de trabajo, cinco (5) días adicionales a la tabla de indemnización establecida legalmente.

La Doctora MARÍA CATALINA ROMERO RAMOS salvó el voto.

**•Argumentos de la recurrente**

Aduce que, según la sentencia CSJ SL3349-2020, quien acude a la inequidad manifiesta como causal de anulación tiene la carga argumentativa de demostrarle a la Corte que la decisión del Tribunal de arbitramento no solo es inequitativa, sino que la inequidad es manifiesta u ostensible. Puntualiza que el laudo es abiertamente inequitativo y, por tanto, procede su anulación parcial.

Precisa que la compañía afronta una serie de retos comerciales y operacionales que condujeron a varias pérdidas acumuladas. Dice que en el 2019 se dio un cambio societario que nacionalizó la compañía, por lo cual se dejó de contar con el capital extranjero y que, con posterioridad a la pandemia, la empresa quedó afectada de manera significativa, pues estuvo cerrada durante más de tres meses y no suspendió ni terminó los contratos de los trabajadores.

Afirma que las materias primas principales utilizadas por la empresa han sido drásticamente afectadas por situaciones inflacionarias a nivel mundial y que no obstante haber tomado medidas de incremento de precios, éstas son insuficientes para mitigar la situación. Sostiene que también ha tenido que asumir el costo del ausentismo laboral y del paro nacional, por lo que su flujo de caja se encuentra comprometido.

Precisa que en el laudo brilla por su ausencia un análisis particular de la compañía, razón por la cual *«existe inequidad manifiesta, dado que está completamente comprobado (sic) la situación de la empresa, y como los nuevos beneficios la van a afectar en el corto, mediano plazo»*, de suerte que, teniendo en cuenta lo anterior, no se hubiese concedido dos primas nuevas y una tabla indemnizatoria adicional a los beneficios ya existentes.

Explica que, al incluir dos días adicionales de prima para junio y dos días adicionales de vacaciones, se incrementa el costo de los beneficios extralegales en 60 millones de pesos anuales aproximadamente, cifra que no es acorde al desempeño financiero del negocio. Señala que la Corte Constitucional delineó los criterios elementales de la equidad en la sentencia CC SU-837-2002 a la cual se remite.

Refiere aspectos sobre la tasa de desempleo en el país, por lo que este tipo de decisiones como el laudo impugnado afecta a las empresas aumentando los despidos. Indica que es necesario salvaguardar el empleo y mantener la viabilidad

de la empresa para superar la crisis y que ello no procede cuando las cargas impuestas son absolutamente desproporcionadas.

Dice que tal como lo señala la Corte Constitucional, la equidad busca evitar consecuencias injustas de una decisión y, por tanto, la resolución de un conflicto colectivo, mediante laudo arbitral, debe ser equitativa y justa para ambas partes de donde el otorgamiento de los beneficios debe ser acorde a la razonabilidad y proporcionalidad.

Asimismo, asevera que respecto de estas cláusulas se presenta inequidad frente a los demás trabajadores, dado que la empresa tiene 220 empleados de los cuales *«29»* son afiliados a Sintrametal y de manera simultánea a Sintraschlage y 170 se benefician del pacto colectivo del trabajo. Menciona que el laudo omite la situación de la población no sindicalizada, pues brinda una serie de beneficios que son manifiestamente inequitativos frente a aquélla y pasa por alto que la empresa ha mantenido siempre la equidad entre empleados afiliados y no afiliados al sindicato. Concluye que la empresa cuenta con dos sindicatos, Sintrametal y Sintraschlage a los que están vinculados los trabajadores sindicalizados, lo cual, si bien es legal, se conoce como *«carrusel sindical»*.

De otra parte, sostiene que el Tribunal de arbitramento no determinó la naturaleza salarial o no de las primas de vacaciones y junio, lo que puede impactar negativamente las finanzas de la empresa, pues si la tienen se elevarán los

costos económicos. Por ello, el Tribunal omitió pronunciarse respecto de la naturaleza no salarial de esos beneficios extralegales.

Refiere que, bajo el entendido de que el laudo se resuelve en equidad, es importante que se lleve a cabo una modulación, que de no hacerse impondría una carga excesiva a la empresa al elevar los costos laborales, dado que las primas no son retribución directa del servicio a la luz del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo. Sugiere que de no indicarse la naturaleza no salarial se generarán a futuro diferencias de interpretación entre las partes intervinientes en el conflicto, lo que llevaría a romper con la paz laboral.

**•Consideraciones de la Sala**

La Corte debe resaltar que para desvirtuar el criterio de equidad adoptado por el Tribunal en el laudo no basta con presentar alegaciones genéricas o abstractas, mediante las cuales se alegue simplemente que la decisión del juez en equidad es inequitativa o que afecta la situación económica o financiera de la empresa. Ello, en la medida en que quien recurre en anulación tiene la carga de argumentar y demostrar con suficiencia y claridad que la decisión del Tribunal es contraria a los postulados de equidad, proporcionalidad y razonabilidad y debe indicar en concreto el costo real, cierto y actual de los beneficios extralegales del laudo arbitral; la situación financiera de la empresa y la incidencia de las prestaciones en la actividad económica. Así

se expuso de manera detallada en la sentencia CSJ SL1367-2024.

De acuerdo con lo anterior y al observar los argumentos presentados por la empresa, no puede dejar de subrayarse que la recurrente solo trae aspectos genéricos y abstractos, tales como que, existen varias pérdidas acumuladas en la empresa; se presentó un cambio societario que nacionalizó la compañía; se dejó de tener capital extranjero y después de la pandemia la sociedad quedó afectada sustancialmente sin suspender ni terminar los contratos; las materias primas han estado afectadas por la inflación a nivel mundial; ha tenido que asumir las consecuencias del ausentismo laboral y del paro nacional y el aumento de la tasa de desempleo se verá involucrado con el laudo. Cuestionamientos que no logran desvirtuar la medida de equidad que tuvo el juez en equidad para conceder las primas de junio y de vacaciones y la cláusula de indemnizaciones.

A juicio de la Corte, no puede aducirse como lo hace la empresa que el laudo es inequitativo, dado que solo se beneficiarían 19 afiliados a Sintrametal cuando la empresa tiene 220 trabajadores de los cuales 170 acceden al pacto colectivo. Ello, por cuanto se repite, la Corte ha sentado que el número de vinculados con el que cuenta la organización sindical no implica que ésta no pueda lograr los beneficios laborales que mejor estime convenientes para sus asociados, a través del proceso de la negociación colectiva y, además, a futuro pueden lograr nuevas vinculaciones de trabajadores

que se beneficien de los acuerdos celebrados con el empleador.

En similar sentido, no afecta el laudo a la población no sindicalizada que se beneficia del pacto colectivo en la empresa, pues como bien se sabe la legislación laboral permite la libertad de afiliación sindical a fin de que los trabajadores que lo estimen pertinente y conveniente puedan formar parte de un sindicato, en aras de obtener mejores beneficios a los contemplados en la ley y ello de ninguna manera menoscaba la situación de quienes deciden no vincularse, ni menos afecta su derecho a la igualdad constitucional.

Tampoco tiene asidero la pretensión de anular las primas y la cláusula de indemnización, en el entendido de que los trabajadores sindicalizados están afiliados de manera simultánea a Sintrametal y Sintraschlage, dado que el derecho a la libertad sindical, amparado ampliamente por el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo y por la Constitución Política de 1991 permite que los asalariados formen parte de los sindicatos que estimen convenientes, sin discriminación alguna, de donde puede haber multiplicidad de afiliación, solo que por principio de favorabilidad podrán acceder a la aplicación de una sola convención o laudo arbitral, según les convenga a su situación particular.

Por último, en cuanto a que en el laudo no se fijó de manera expresa que las primas de junio y vacaciones no

tendrían carácter salarial, la Sala debe memorar que el Tribunal de arbitramento no puede establecer la incidencia salarial o no de un beneficio laboral, pues ello corresponde al resorte exclusivo de la ley y las partes en la contratación laboral.

En efecto, en la sentencia CSJ SL729-2024 se sostuvo:

> En lo que atañe en particular con el artículo 11 del pliego de peticiones, basta con señalar que la Corte ha adoctrinado que los árbitros carecen de competencia para pronunciarse sobre el carácter salarial de ciertos pagos, tal como se asentó en sentencia CSJ SL4259-2020:
>
> A manera de ejemplo, los **árbitros** no pueden imprimir carácter salarial a ciertos pagos en el mundo del trabajo por ser asunto del resorte exclusivo de la ley, por ende, bien hicieron los árbitros al sustraerse a tomar decisiones como la indicada.
>
> En efecto, en sentencia CSJ SL2809-2020, 22 jul. 2020, rad. 85204, así se pronunció la Corte sobre este aspecto:
>
> Esta Sala, por mayoría, ha considerado que los árbitros carecen de competencia para determinar si un beneficio posee o no carácter salarial, en tanto que la definición de lo que es salario y lo que no lo es está en la ley. Adicionalmente, el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo solo difiere a las «partes» el poder de acordar expresamente el establecimiento de pagos no constitutivos de salario.

Al no ser procedente que el juez en equidad se pronunciara sobre el carácter salarial de las primas de junio y vacaciones, es totalmente inocuo que esta Corporación proceda a efectuar alguna determinación en tal sentido.

Por lo expuesto, **no se anulan** las cláusulas segunda, tercera y novena.

Sin costas dado que no se presentó oposición.

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

**RESUELVE**

**PRIMERO: NO ANULAR** las cláusulas impugnadas por la sociedad recurrente por los motivos expuestos en la presente providencia.

**SEGUNDO:** Sin costas.

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

**Firmado electrónicamente por:**



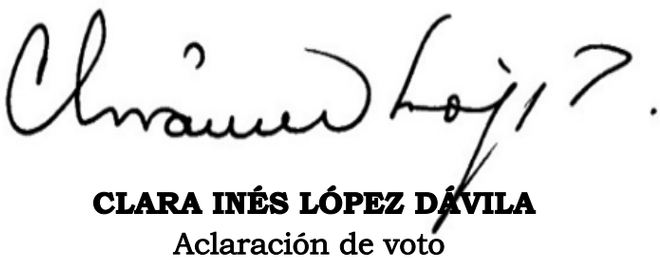
**MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO**
Presidenta de la Sala



**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**



**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**
Aclaración de voto



**CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA**
Aclaración de voto



**OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR**

**Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999**

**Código de verificación: 31EA6F5C8E43643DA473DACF48FD563D3AD5D7779D1324C43F1BFE191142DD8A**
**Documento generado en 2024-11-19**