LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

SL3057-2024

Radicación n.° 95348

Acta 32

Bogotá, D. C., cuatro (4) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de anulación interpuesto por **PRODENVASES S.A.S.** contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 21 de junio de 2022, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la mentada empresa y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL METAL, METALMECÁNICA, METALÚRGICA, SIDERÚRGICA Y AFINES, "SINALTRAMETAL", SUBDIRECTIVA BARRANQUILLA**.

I. ANTECEDENTES

De la documentación remitida por el Tribunal de Arbitramento se infiere que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la industria del metal, metalmecánica, metalúrgica, siderúrgica y afines -SINALTRAMETAL- subdirección Barranquilla, formuló un pliego de **22** artículos,

en los cuales se incluyen **21** artículos y un título denominado Garantías de Negociación, el que a su vez contiene los acápites Permisos y Viáticos, Sitio de Negociación, Información a los Trabajadores y Prohibición de Despido a la empresa Prodenvases S.A.S., sin que se hubiese alcanzado entre éstos solución alguna en la etapa de arreglo directo y razón por la cual el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, ante petición de la agremiación sindical aprobada previamente en asamblea general de sus afiliados, mediante Resolución No. 1439 de 6 de mayo de 2022, ordenó la constitución de un tribunal de arbitramento para que dirimiera el conflicto colectivo de trabajo así generado e irresoluto.

El Tribunal de Arbitramento quedó debidamente integrado e instalado el 23 de mayo de 2022, obtuvo la prórroga solicitada para pronunciarse hasta el 22 de julio de 2022, pasando luego a proferir el laudo cuya anulación se pretende por la empresa, mediante el recurso sobre el que aquí se decide.

De otro lado, esta Corporación, mediante providencia CSJ SL 5584-2022 rechazó el recurso extraordinario de anulación interpuesto SINALTRAMETAL, por falta de legitimación adjetiva de quien en nombre de la organización sindical interpuso el recurso, previo a requerir al presidente del sindicato para que acreditara el título de abogado, sin que vencido el término concedido se allegara documento alguno.

II. LAUDO ARBITRAL

El Tribunal de Arbitramento, una vez señaló un capítulo de antecedentes del caso y aspectos jurídicos generales, arguyó que su actuación se dio en equidad, imparcialidad, legalidad y justicia, buscando conseguir el equilibrio económico y social entre empleador y trabajadores; además, que el laudo se profería en equidad, proporcionalidad y razonabilidad, con los límites jurídicos que le asisten a los árbitros, teniéndose en cuenta lo expuesto por la empresa y la organización sindical, como también los documentos aportados por las partes.

Así las cosas, enunció el contenido y decisión de las cláusulas estudiadas, las cuales se encuentran enumeradas de la siguiente forma:

i. Los beneficios concedidos a la organización sindical, veintiuno (21) en total, cuya denominación es la siguiente:

1) ARTÍCULO 1 del pliego denominado “ARTÍCULO SEGUNDO INDEMNIZACIÓN”
2) ARTÍCULO 2 del pliego denominado “ARTÍCULO SEXTO - SALARIO”
3) ARTÍCULO 3 del pliego denominado “ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO AGUINALDO PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES”
4) ARTÍCULO 4 del pliego denominado “ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO”
5) ARTÍCULO 5 del pliego denominado “ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO AUXILIO PARA CONSULTAS MÉDICAS Y/O DROGAS”
6) ARTÍCULO 6 del pliego denominado “ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO – AUXILIO PARA HOSPITALIZACIÓN Y CIRUGÍA”
7) ARTÍCULO 7 del pliego denominado “ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO – AUXILIO POR LENTES Y MONTURAS”

8) ARTÍCULO 8 del pliego denominado “ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO – AUXILIO DE MARTENIDAD”
9) ARTÍCULO 9 del pliego denominado “ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO – AUXILIO PARA EDUCACIÓN”
10) ARTÍCULO 10 del pliego denominado “ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO – BECAS”
11) ARTÍCULO 11 del pliego denominado “ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO – AUXILIO DE TRANSPORTE”
12) ARTÍCULO 12 del pliego denominado “ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO – AUXILIO POR MATRIMONIO”
13) ARTÍCULO 13 del pliego denominado “ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO – AUXILIO POR PENSIÓN DE INVALIDEZ, VEJEZ Y JUBILACIÓN”
14) ARTÍCULO 14 del pliego denominado “ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO – AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR”
15) ARTÍCULO 15 del pliego denominado “ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO – AUXILIO POR MUERTE DE PARIENTES”
16) ARTÍCULO 16 del pliego denominado “ARTÍCULO TRIGÉSIMO – PRÉSTAMOS PARA CALAMIDAD Y ASISTENCIA SOCIAL”
17) ARTÍCULO 17 del pliego denominado “ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO – PRÉSTAMOS PARA EL MEJORAMIENTO DEL NIVEL DE VIDA DE LOS TRABAJADORES”
18) ARTÍCULO 18 del pliego denominado “ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO – FONDO PARA RECREACIÓN Y DEPORTES”

20) ARTÍCULO 20 del pliego denominado “ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO – TIEMPO DE VIGENCIA Y CAMPO DE APLICACIÓN”

21) ARTÍCULO 21 del pliego denominado “ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO QUINTO – AUXILIO AL SINDICATO”

22) GARANTÍAS DE NEGOCIACIÓN
-PERMISOS Y VIÁTICOS
-INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES
-SITIOS DE NEGOCIACIÓN
-PROHIBICIÓN DE DESPIDOS

ii. Y, finalmente, la petición denegada:

19) ARTÍCULO 19 del pliego de peticiones denominado ARTÍCULO TREGÉSIMO OCTAVO – BONIFICACIÓN POR FIRMA

NO SE CONCEDE

Frente al pronunciamiento del Tribunal, el sindicato SINALTRAMETAL solicitó aclaración, corrección y adición del laudo; así, pidió aclaración del artículo trigésimo octavo –BONIFICACIÓN POR FIRMA- por cuanto la decisión con la expresión: «NO SE CONCEDE», omitió totalmente el texto completo del pliego de peticiones, el cual trascribe fielmente.

De igual manera, solicitó la corrección del artículo décimo noveno -AUXILIO DE MATERNIDAD – y del artículo vigésimo séptimo – AUXILIO POR PENSIÓN DE INVALIDEZ, VEJEZ Y JUBILACIÓN - por cuanto el valor concedido en el laudo, para ambos casos, correspondiente al primer año, fue menor al que aparece en la convención colectiva vigente 2022-2024.

Por último, solicitó a los árbitros la adición del laudo para que veintiséis (26) artículos (ART. 1 ESTABILIDAD; ART. 3 REINTEGRO; ART. 4 DETENCIÓN PREVENTIVA; ART. 5 SANCIONES DISCIPLINARIAS; ART. 7 TRABAJOS EN DOMINGOS, DÍAS FERIADOS; ART. 8 FALTANTES EN PAGO; ART. 9 INGRESO DE NUEVOS TRABAJADORES; ART. 10 AGUINALDO; ART. 12 PRIMA DE VACACIONES; ART. 13 PRIMA DE SERVICIOS; ART. 14. PRIMA DE ANTIGÜEDAD; ART. 20. AUXILIOS EN LOS CASOS DE INCAPACIDAD DE LA EPS; ART. 24 TURNOS PARA ESTUDIO; ART. 33. PERMISOS REMUNERADOS; ART. 34. SERVICIOS DE RESTAURANTE; 35. UNIFORMES ZAPATOS; ART. 36. SERVICIOS TELEFÓNICOS; ART. 37.

PARQUEADERO PARA MOTOS; ART. 40. FOLLETOS; ART. 41. NO REPRESALIAS; ART. 42. RECONOCIMIENTO Y REPRESENTACIÓN DE LOS SINDICATOS; ART. 43. PERMISOS SINDICALES; ART. 44. CARTELERA SINDICAL; ART. 46. DESCUENTOS ESPECIALES; ART. 47. PASAJES Y VIÁTICOS; ART. 48. NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL; y cuatro (4) anexos (Anexo No. 1 REGLAMENTACIÓN FONDO ROTARORIO DE VIVIENDA; Anexo No. 2 REGLAMENTACIÓN FONDO DE PRÉSTAMO DE CALAMIDAD Y ASISTENCIA SOCIAL; Anexo No. 3 REGLAMENTACIÓN AUXILIOS PARA CONSULTAS MÉDICAS Y DROGAS, HOSPITALIZACIÓN Y CIRUGÍA; Anexo No. 4 numerales 4.1, 4.2 y 4.3 REGLAMENTACIÓN PARA ASISTIR A CONSULTAS DE LA EPS), fueran incluidos en la decisión arbitral, «*toda vez que en la denuncia del pliego presentada ante el Ministerio de Trabajo se manifiesta expresamente que los artículos no denunciados del Laudo Arbitral continúan vigentes*».

De otro lado, la empresa PRODENVASES S.A.S. solicitó corrección del laudo, en cuanto a las diferencias de las cifras económicas que resultan entre las contempladas por el laudo y las consagradas en la convención colectiva de SINTRAIME – PROVENVASE 2022-2024, específicamente, respecto de los artículos: 14 - AUXILIO POR LENTES Y MONTURAS; 19 - AUXILIO DE MATERNIDAD; y, 27 - AUXILIO POR PENSIÓN DE INVALIDEZ, VEJEZ Y JUBILACIÓN.

Las solicitudes mencionadas en precedencia fueron despachadas por el Tribunal arbitral a través de acta de

aclaración, corrección y adición del laudo de 1 de julio de 2022, en los siguientes términos:

PRIMERO: No se accede a la solicitud de aclaración propuesta por SINALTRAMETAL - SUBDIRECTIVA BARRANQUILLA, respecto a la inclusión del texto del Artículo TRIGÉSIMO OCTAVO denominado BONIFICACIÓN POR FIRMA el cual no fue concedido, de conformidad con las consideraciones precedentes.

SEGUNDO: Se accede a la solicitud de corrección de las cifras numéricas propuesta por SINALTRAMETAL - SUBDIRECTIVA BARRANQUILLA y PRODENVASES S.A.S., respecto de los ARTÍCULOS DÉCIMO OCTAVO - AUXILIO POR LENTES Y MONTURAS; DÉCIMO NOVENO: AUXILIO DE MATERNIDAD y VIGÉSIMO SÉPTIMO: AUXILIO POR PENSIÓN DE INVALIDEZ, VEJEZ Y JUBILACIÓN, los cuales quedan así:

ARTÍCULO 7 DEL PLIEGO DE PETICIONES DENOMINADO:

"ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO - AUXILIO POR LENTES Y MONTURAS.

Cuando a un trabajador le sean ordenados y/o recetados anteojos por la EPS o la IPS, con la presentación de la fórmula, la empresa le dará un auxilio para la compra de la montura de trescientos noventa y nueve mil setecientos cincuenta y cuatro pesos ($399.754) para el primer año y de cuatrocientos veintisiete mil setecientos treinta y siete pesos ($427.737) para el segundo año de vigencia de la convención. Igualmente dará un auxilio para la compra de lentes de cuatrocientos once mil setecientos noventa y nueve pesos ($411.799) para el primer año y de cuatrocientos cuarenta mil seiscientos veinticinco pesos ($440.625) para el segundo año. Si hay cambio de formulación en los lentes también ordenada por la EPS o la IPS y hasta por una vez al año, la empresa reconocerá el valor del auxilio para lentes definido en este artículo.

Cuando por un accidente de trabajo, se presente la rotura o pérdida de los lentes, la empresa concede este mismo auxilio de lentes.

En caso de rotura de la montura la Empresa le dará un auxilio para la compra de esta de trescientos noventa y nueve mil setecientos cincuenta y cuatro pesos ($399.754) para el primer año y cuatrocientos veintisiete mil setecientos treinta y siete pesos ($427.737) para el segundo año de vigencia de la convención. En cualquiera de los casos de este artículo deberá comprobarse el gasto dentro de los quince días siguientes."

ARTÍCULO 8 DEL PLIEGO DE PETICIONES DENOMINADO:

“ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO - AUXILIO DE MATERNIDAD.

La Empresa reconocerá al trabajador a partir de su ingreso, un auxilio de seiscientos sesenta mil quinientos doce pesos ($660.512) para el primer año y setecientos trece mil trescientos cincuenta y tres pesos ($713.353) para el segundo año de vigencia de la convención por el nacimiento de cada hijo legítimo o natural reconocido, vivo o muerto y también se reconocerá cuando su esposa legítima o compañera permanente, que esté afiliada a la EPS, tenga un aborto no provocado y debidamente certificado por el ISS o la EPS.”

ARTÍCULO 13 DEL PLIEGO DE PETICIONES DENOMINADO:

“ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO - AUXILIO POR PENSIÓN DE INVALIDEZ, VEJEZ Y JUBILACIÓN.

La Empresa concederá un auxilio por la suma de cinco millones novecientos ochenta y dos mil quinientos cincuenta y seis pesos ($5.982.556) para el primer año y seis millones quinientos veinte mil novecientos ochenta y seis pesos ($6.520.986) para el segundo año para aquellos trabajadores que estando a su servicio sean pensionados por invalidez, por vejez o que entren a gozar de su pensión de jubilación. Dicho pago se hará en el momento de su desvinculación, por una sola vez”.

TERCERO: No se accede a la solicitud de adición al Laudo Arbitral propuesta por SINALTRAMETAL - SUBDIRECTIVA BARRANQUILLA, de conformidad con las consideraciones precedentes.

CUARTO: Se le reconoce personería jurídica al Dr. DANIEL MAURICIO GOMEZ JARAMILLO, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.037.587.154 y portador de la T. P. No. 322.838 del C. S. de la J. en calidad de apoderado sustituto del doctor HUMBERTO JAIRO JARAMILLO VALLEJO, como apoderado de PRODENVASES S.A.S.

QUINTO: Se concede el Recurso de Anulación presentado por PRODENVASES S.A.S. Por Secretaría y para los fines pertinentes, remítase el expediente a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, una vez quede ejecutoriada la presente providencia.

SEXTO: Notifíquese a PRODENVASES S.A.S., a SINALTRAMETAL -SUBDIRECTIVA BARRANQUILLA y al MINISTERIO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Por Secretaría remítanse los oficios correspondientes.

SÉPTIMO: La presente decisión resuelve las solicitudes de aclaración, corrección y adición del Laudo Arbitral hechas por las

partes, por lo que esta se entiende incorporada al texto inicial del Laudo Arbitral proferido el 21 de junio de 2022.

OCTAVO: Contra la decisión aquí contenida procede el recurso de Anulación, el cual deberá interponerse ante este Tribunal de Arbitramento Obligatorio por la parte interesada dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de la presente providencia.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

En términos generales, plantea la anulación total del laudo arbitral, pues, a su juicio, carece de motivación y desconoce lo dispuesto en el Decreto 089 de 2014; y solicita, de manera específica, la anulación tanto de la cláusula especial de indemnización como la de permisos sindicales.

En cuanto al primer tema que plantea, ausencia de motivación del laudo, cita una sentencia de la Sala de 14 de noviembre de 1995, sin indicar número de radicación, y manifiesta que todo fallo proferido en equidad debe estar acompañado de las razones con las que adopta la decisión; así mismo, realiza un amplio discurso respecto a la equidad en los laudos arbitrales, para informar que los mismos, por delimitación de su competencia, se encuentran sometidos a la ley y a la Constitución Política, estándoles prohibido decidir *contra legem*, debiendo ser aquella jurídicamente aceptable, situación que no sucedió en este asunto.

Respecto al segundo, afirma que el Decreto 089 de 2014 regula la unidad de negociación y de convención, con el objeto de *«conocer (sic) la representación sindical, con una sola vigencia, pero de nuevo antes que dictar un laudo que tiene efectos de*

convención duplicando prestaciones, aquí era decidir (sic) una ausencia de conflicto, ya que en la empresa existen convención 2022-2024 con un ámbito de aplicación que también comprende a los afiliados de Sinaltrametal, Organización que no es una espontánea asociación sindical sino que constituye un abuso del derecho para obtener fueros de estabilidad y dinero para un sindicato que no representa trabajadores, en razón a que no existe actividad de Empresa en la ciudad de Barranquilla».

IV. RÉPLICA

De conformidad con lo señalado en el informe de secretaría de 18 de enero de 2023, en el término del traslado no hubo ningún pronunciamiento adicional.

V. CONSIDERACIONES

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

Además, por la naturaleza de la decisión adoptada por esta especial clase de Tribunales, que es en equidad, *(v)* si con ello se produjo la violación de tan trascendental principio rector de las relaciones surgidas entre empleadores y trabajadores (artículo 1.º del CST).

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

Lo anterior traduce que la Corte al resolver el recurso de anulación interpuesto contra el laudo arbitral, en atención a esa misma naturaleza y a su particular propósito que es el de generar enunciados de carácter obligacional o normativo para regular las futuras condiciones del trabajo, y no el de dirimir controversias jurídicas sobre los alcances, interpretación o posible integración de sus enunciados normativos, tarea que sabido es corresponde de ordinario a los jueces del trabajo como jueces que son en derecho, está limitada a anular o no anular las disposiciones adoptadas en el laudo, sin que, por ende, pueda dictar preceptivas de reemplazo o pueda reenviar al tribunal de arbitramento el asunto para que adopte las que la Corte crea son las que proceden, pues la anulación de la disposición del laudo agota el procedimiento arbitral, salvo que, en lo que se ha dado en

llamar por la jurisprudencia «*modulación*» de una disposición del laudo, que permite su subsistencia pero atada a un entendimiento particular o específico para impedir la total pérdida de sus efectos, cuestión ésta que solamente es predicable de cláusulas positivas, es decir, de las que crean derechos, no de aquellas en que se niega una de las peticiones del pliego que dio origen al conflicto, pues ello traduciría que la Corte asumiera el rol de árbitro del laudo.

Con dicha introducción, viene al caso advertir que los árbitros al resolver el asunto del epígrafe, dispusieron crear un cuerpo normativo con las disposiciones que consideraron necesario incluir para regular las relaciones laborales entre empresa, trabajadores y sindicato, consignando las razones para tal proceder, de manera que los **21** puntos del pliego de peticiones y el título denominado Garantías de Negociación, quedaron integrados en el laudo y solo se negó **1**, distinguidos por la titulación y numeración impartida en particular que ya se dijo.

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

I. La solicitud de anulación total del Laudo.

a) Ausencia de motivación.

Se considera

Para dar respuesta a esta petición formulada por la empresa, es preciso recordar que, las decisiones arbitrales que se profieren con ocasión de un conflicto económico o de intereses, encuentran fundamento en el criterio de equidad, en tanto su finalidad se traduce en otorgar mejores beneficios a los trabajadores sindicalizados, tomando en consideración la situación económica y financiera de la empresa.

Lo dicho significa que, según lo ha adoctrinado esta Corte, las decisiones de los árbitros no requieren de argumentos iguales o similares a los que se dan en tratándose de sentencias judiciales, sino una evaluación objetiva de las circunstancias fácticas, las posiciones de las partes y la naturaleza del conflicto, todo, conforme a las reglas de la persuasión racional y al recto sentido de justicia (CSJ SL 750-2024, CSJ SL4302-2022, CSJ SL2893-2017, CSJ SL2283-2014, CSJ SL, 4 nov. 2004, rad. 24604). De allí que cuando el artículo 136 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, preceptúa que el laudo *«deberá acomodarse en lo posible a las sentencias que dicten los jueces en los procesos del trabajo»*, tal cual alocución únicamente implica que deben ajustarse a una estructura lógica similar, pues en su motivación debe estar nutrida de conceptos que escapan al mundo jurídico o normativo y que las más de las veces tienen como referentes la necesidad, la conveniencia y la constitucionalidad de los intereses, en marcos de conocimiento económico, social, profesional, gremial y de

otras naturalezas que deben sopesar los árbitros a la hora de adoptar sus decisiones.

Así lo ha dicho esta Sala, por ejemplo, en la sentencia CSJ SL 5093-2020, en la cual se asentó:

> […]1º) No son pocas las ocasiones en las que la Sala 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 (sentencia de anulación CSJ SL. 21 ago. 203, rad. 22214), como tampoco que se constituye en un motivo de devolución.
>
> Esta Corporación en sentencias CSJ SL12121-2017, CSJ SL15705-2015, CSJ SL, 3 ago. y 7 sep. 2016, rads. 70386 y 74793, respectivamente, rememoró que bastan los razonamientos breves en las decisiones arbitrales sin que ello signifique que el laudo esté desprovisto de motivación, dado que, al tratarse precisamente de una providencia 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, la Corte ha adoctrinado que las motivaciones sucintas, sobrias o sencillas se entienden cubiertas por una presunción de sustento en la equidad y que el hecho de que la argumentación no sea lo suficientemente prolija, no constituye causa para anular el laudo arbitral. (sentencias CSJ SL, 12 jun. 2001, rad. 16545; CSJ SL, 5 ago. 2004, rad. 24443; CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 48406; CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 53118; CSJ SL3258-2019; entre otras).
>
> Aunado a ello, la Sala ha sostenido que el propósito del recurso de anulación no es el de revisar la medida de justicia adoptada por los árbitros, para dirimir definitivamente el conflicto colectivo, ejerciendo un juicio de legalidad sobre las decisiones o sobre sus fundamentos, que, se repite, se construyen sobre raciocinios íntimos, fundados en la equidad y respaldados por las condiciones particulares de cada caso. Por lo mismo, no es posible acometer una revisión jurídica de la motivación, para decir que es ilegal, engañosa, contraevidente, ambigua y

> abstracta o que estuvo afectada por una falta de apreciación o errónea estimación de pruebas, salvo lo que concierne a la manifiesta inequidad de la decisión, la afectación de derechos y garantías fundamentales de las partes o la superación de las competencias del Tribunal (sentencia CSJ SL3258-2019).

En atención a lo anterior, no asiste razón a la empresa cuando reprocha al fallo arbitral no estar debidamente motivado y, en tal medida, no se encuentra fundamento para anular la decisión cuestionada, pues, como al comienzo se indicó, la decisión arbitral, en su conjunto, fue tomada por el Tribunal de arbitramento, una vez señaló un capítulo de antecedentes del caso y aspectos jurídicos generales, arguyó que su actuación se dio en equidad, imparcialidad, legalidad y justicia, buscando conseguir el equilibrio económico y social entre empleador y trabajadores; además, indicó que el laudo se profería en equidad, proporcionalidad y razonabilidad, con los límites jurídicos que le asisten a los árbitros, teniéndose en cuenta lo expuesto por la empresa y la organización sindical, como también los documentos aportados por las partes.

Por lo dicho, **no se accede a anular** el laudo en su sentido genérico.

b) Desconocimiento del Decreto 089 de 2014.

La inconformidad de la recurrente se sustenta en la ausencia de conflicto colectivo al interior de la empresa, en atención a que en el año 2022 se suscribió una convención colectiva de trabajo que aplica a trabajadores afiliados a Sinaltrametal, situación que denuncia, lleva a desconocer el

Decreto 089 de 2014, en tanto reconoce la representación sindical con una sola vigencia.

Se considera

A ese respecto debe resaltar esta Corporación que después de la declaratoria de inexequibilidad de los artículos 357 y 376 del Código Sustantivo del Trabajo, para efectos de la negociación colectiva, se entiende que con independencia de si se tiene la condición de mayoritaria, cada organización sindical tiene su propia representatividad, y en tal medida, válidamente puede adelantar un conflicto colectivo hasta su culminación, lo que posibilita la existencia de varias convenciones colectivas de trabajo al interior de una misma empresa, tal como lo ha dicho esta Sala, entre otras muchas, en la sentencia CSJ SL 2181-2022.

Además, contrario a lo sostenido por la recurrente, el Decreto 089 de 2014 implementó un mecanismo de unidad de negociación concentrada, de racionalidad y economía en el procedimiento, con el objeto de que *«los diferentes pliegos de peticiones estén expresados y representados respectivamente, en la mesa de negociación y en la comisión negociadora»*, y en su artículo 1°, dispuso la posibilidad de que las organizaciones sindicales comparezcan con un solo pliego de peticiones, e integren conjuntamente la comisión negociadora, si así lo estiman pertinente, ello en ejercicio del principio de la autonomía sindical.

De allí que no sea correcto afirmar que la existencia de una convención colectiva de trabajo al interior de la empresa traduzca que no pueda existir conflicto colectivo distinto al que suscite la agremiación Sinaltrametal, suscriptora de la convención colectiva vigente como único instrumento colectivo en la empresa, pues el citado Decreto no desconoce el derecho de los trabajadores de crear organizaciones sindicales y de afiliarse a ellas, así como el de presentar pliegos de peticiones, lo que sucede es que su normativa lo que apoya es la concentración de negociación, razón por la cual, en su artículo 2 insta para que en las convenciones colectivas de trabajo y en los laudos arbitrales se articulen, en forma progresiva, las fechas de vigencia de los diversos instrumentos colectivos vigentes, para lograr la unidad de pliegos, convención o laudo, situación que en nada comporta, como lo percibe y alega la recurrente, la inexistencia de un conflicto como el suscitado en este caso.

En suma, la aludida normativa establece la *posibilidad* de que a la negociación colectiva comparezca un número plural de sindicatos, pero el verbo rector utilizado en manera alguna admite que de allí se concluya que tal comportamiento sea obligatorio, imperativo y delimitado para dichas organizaciones.

De lo dicho, resulta claro que el Decreto 089 de 2014 no impone la negociación conjunta por parte de las organizaciones sindicales existentes al interior de una empresa, si no que señala el deber de articular *la fecha de vigencia* de los pronunciamientos, sin que sea obligatorio,

para facilitar, en lo posible, una negociación conjunta futura (CSJ SL4775-2019).

Por último, con relación al cuestionamiento señalado por la empresa, según el cual la organización sindical condiciona su existencia únicamente para obtener fueros de estabilidad laboral, lo que a su juicio constituye un abuso del derecho, basta con indicar que a Sinaltrametal, subdirectiva de Barranquilla, en ejercicio de las facultades y funciones establecidas en los artículos 373 y 374 del CST, le asiste el derecho a la negociación colectiva y, por tanto, a presentar pliego de peticiones, celebrar convenciones colectivas y al amparo de sus directivos con la garantía del fuero sindical, por lo que no se puede configurar con ello un abuso del derecho.

Es decir, tampoco hubo trasgresión del Decreto 089 de 2014, en los términos en que lo plantea la empresa recurrente y, por tanto, **no se atenderá la solicitud de anular** la totalidad del laudo arbitral.

Ahora, como en el escrito contentivo del recurso de la empresa se hace alusión a la anulación de unas cláusulas particulares, éstas pasan a examinarse a continuación.

II. Solicitud de anulación de cláusulas particulares.

Pliego:

ARTÍCULO SEGUNDO - INDEMNIZACIÓN.

Para los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo vinculados a la empresa PRODENVASES S.A.S, en caso de terminarse el contrato de trabajo sin justa causa legal, la empresa les pagará la indemnización por finalización del contrato de la siguiente manera:

Para aquellos trabajadores que hubieren prestado sus servicios continuos a la Empresa por más de dos (2) meses y hasta un (1) año, ochenta y tres (83) días de salario en total.

Para aquellos trabajadores que hayan prestado sus servicios continuos por más de un (1) año y hasta cinco (5) años, ochenta y dos (82) días por el primer año, más treinta y siete (37) días por cada año adicional o proporcionalmente por fracción de año.

Para aquellos trabajadores que hayan prestado servicios continuos a la Empresa por más de cinco (5) años y hasta diez (10) años, ochenta y dos (82) días por el primer año más cincuenta y seis (56) días por cada año adicional o proporcionalmente por fracción de año.

Para aquellos trabajadores que hayan prestado servicios continuos a la Empresa por más de diez (10) años y hasta quince (15) años, ochenta y dos (82) días por el primer año y cincuenta y ocho (58) días por cada año adicional o proporcionalmente por fracción de año.

Para aquellos trabajadores que hayan prestado servicios continuos a la Empresa por más de quince (15) años, ochenta y dos (82) días por el primer año y sesenta (60) días por cada año adicional o proporcionalmente por fracción de año.

Se aclara expresamente que estas indemnizaciones comprenden lo concedido por la ley. Además no son acumulables sino totales según el número de años servidos y proporcionalmente por fracción de año.

Laudo:

ARTÍCULO SEGUNDO – INDEMNIZACIÓN

Para los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo vinculados a la empresa PRODENVASES S.A.S, en caso de terminarse el contrato de trabajo sin justa causa legal, la empresa les pagará la indemnización por finalización del contrato de la siguiente manera:

Para aquellos trabajadores que hubieren prestado sus servicios continuos a la Empresa por más de dos (2) meses y hasta un (1) año, ochenta y tres (83) días de salario en total.

Para aquellos trabajadores que hayan prestado sus servicios continuos por más de un (1) año y hasta cinco (5) años, ochenta y dos (82) días por el primer año, más treinta y siete (37) días por cada año adicional o proporcionalmente por fracción de año.

Para aquellos trabajadores que hayan prestado servicios continuos a la Empresa por más de cinco (5) años y hasta diez (10) años, ochenta y dos (82) días por el primer año más cincuenta y seis (56) días por cada año adicional o proporcionalmente por fracción de año.

Para aquellos trabajadores que hayan prestado servicios continuos a la Empresa por más de diez (10) años y hasta quince (15) años, ochenta y dos (82) días por el primer año y cincuenta y ocho (58) días por cada año adicional o proporcionalmente por fracción de año.

Para aquellos trabajadores que hayan prestado servicios continuos a la Empresa por más de quince (15) años, ochenta y dos (82) días por el primer año y sesenta (60) días por cada año adicional o proporcionalmente por fracción de año.

Se aclara expresamente que estas indemnizaciones comprenden lo concedido por la ley. Además no son acumulables sino totales según el número de años servidos y proporcionalmente por fracción de año".

Argumentos de la Empresa

Afirma que el fallo cuestionado se limitó a copiar las prestaciones reconocidas con anterioridad, duplicándolas en algunos aspectos, tales como fondos, auxilios y permisos sindicales, para una organización que solo cuenta con 6 afiliados en Barranquilla.

Advierte que no se solucionó un diferendo, por el contrario, se duplicaron permisos y se extendió la tabla indemnizatoria, tema que fue objeto de regulación desde la fusión de empresas y que aplica a todos los trabajadores

vinculados con Prodenvases S.A.S., *«pero como fue decidido por los señores Árbitros, eventualmente puede traer como consecuencia que las personas de Barranquilla y de Medellín que venían en Crown se adhieran a esta convención para tener esa indemnización»,* y para reforzar su argumento, memora que en el año 2001 se realizó la unión de Crown Litometal y Prodenvases, dando lugar a Prodenvases Crown S.A., y que al unificar convenciones se pactaron prestaciones según la empresa de origen y destinatarios, entre ellas, la relativa a la indemnización; que en los términos en los que se concedió esa prerrogativa se decidió más allá de lo pedido y no debatido, ya que se extendieron esos beneficios de indemnización a los afiliados a dicho sindicato.

De otro lado, plantea su inconformidad respecto de los permisos sindicales, porque estos se encontraban regulados en la convención colectiva suscrita con Sintraime, que agrupa 75 trabajadores de un total de 231, y que en el fallo arbitral se reconoció la misma prestación pero para una organización creada con la única finalidad de generar estabilidad en los fueros. Dice lo siguiente:

> *5. […] el decreto 2351 de 1965 artículo 25, regula el trámite de cierre de la empresa, lo que se produce en 2014, y con ello que los permisos en los términos concedidos no sea equitativo, ya que lo que se configuró fue una simulación y fraude al derecho de asociación sindical y a la negociación colectiva, cuando existe en la empresa convención colectiva de trabajo vigente.*
>
> *6. Es desproporcionado y sin equidad de creación de derecho, repetir un texto de convención anterior, para una empresa que se cierra en la ciudad de Barranquilla y aquí las prestaciones de auxilio de transporte, fondo para recreación y deportes, entre otros.*

7. Cuando la empresa se cierra en el 2014 y a quienes se les terminó el contrato, por no tener fuero sindical o de estabilidad de convención, se les indemnizó con la tabla legal, estas personas afiliadas a Sinaltrametal, por tener uno de estos fueros y su contrato va a finalizar cuando el juez autorice la terminación del contrato, previo un proceso especial, según este laudo se prohíbe el despido de algún trabajador por el término de 180 días, no hay equidad, dado que dicha disposición no hace parte siquiera de la convención colectiva vigente, ni contiene motivación en el laudo arbitral lo cual resulta ser una exigencia perentoria para producir el efecto que persigue.

Se considera

La recurrente parte de la premisa del cierre de la empresa en la ciudad de Barranquilla y, con ese sustento, concluye que los permisos concedidos no son equitativos en la medida en que se configuró una simulación y fraude al derecho de asociación sindical y a la negociación colectiva, por existir una convención colectiva de trabajo vigente y, además, es desproporcionado repetir un acuerdo convencional.

En lo referente a la indemnización por despido, sostiene que las personas afiliadas a Sinaltrametal, por tener fuero sindical, se beneficiarían de la tabla indemnizatoria ordenada en el laudo, lo que conllevaría un enriquecimiento sin causa que nace de una asociación simulada con abuso y fraude al derecho.

Para la Sala, los árbitros no se equivocaron cuando decidieron el conflicto económico suscitado entre las partes, pues, como la misma recurrente lo predica, lo único que se autorizó fue el cierre de la planta de producción en la ciudad de Barranquilla, lo que no impedía adelantar la negociación

colectiva con el sindicato válidamente constituido, con personería jurídica vigente, que representa a los trabajadores, algunos de los cuales reconoce la misma impugnante siguen a su servicio, por consiguiente, bien podía la agremiación promover conflictos colectivos de trabajo, como el que aquí se estudia.

No puede olvidarse que los derechos de asociación y negociación colectiva, consagrados en los artículos 39 y 53 de la Constitución Política, como en los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, establecen entre las finalidades del sindicato, la relativa a la promoción de las mejores condiciones laborales de sus afiliados, quienes bien pueden hacerse acreedores de aquellas a través de la negociación colectiva, que termina o con una convención colectiva o con un laudo arbitral.

Particularmente, en relación con la indemnización por despido, no se observa que los árbitros hubieran decidido más allá de lo pedido y debatido, pues dicho tópico se insertó en el pliego de peticiones (folio 150) y, para decidirlo, según se desprende de su motivación (fl. 30 - Acta de 005 de 7 de junio de 2022), se acordó por la mayoría de éstos adoptar la tabla consagrada en la convención colectiva de trabajo suscrita entre Prodenvases S.A.S. y Sintraime, la cual es idéntica a la solicitada por Sinaltrametal en el pliego de peticiones, «*apelando al principio de igualdad y la equidad, al considerar que existe una discriminación a los trabajadores vinculados con posterioridad a la fecha establecida en el*

artículo denunciado», situación que no comporta una duplicidad de beneficios en la medida que los trabajadores sólo pueden beneficiarse de una convención colectiva de trabajo.

Con relación a los permisos sindicales, distintos a los de la negociación colectiva, que lo serán hacía el futuro, es obvio, no se requiere pronunciamiento alguno, ya que los mismos no fueron denunciados por la organización sindical en el pliego de peticiones y, por tanto, no fueron tema de decisión por parte del Tribunal, misma razón por la cual los árbitros negaron al sindicato la posterior petición de adicionarlo, entre otras cosas, por esa específica solicitud (fl. 260 – Tomo 2).

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

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 el laudo arbitral proferido el 21 de junio de 2022 por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, convocado por el Ministerio del Trabajo para resolver el conflicto colectivo suscitado entre la empresa **PRODENVASES S.A.S.** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL METAL,**

METALMECÁNICA, METALÚRGICA, SIDERÚRGICA Y AFINES, "SINALTRAMETAL", SUBDIRECTIVA BARRANQUILLA.

SEGUNDO. Sin costas

TERCERO: Enviar al Ministerio del Trabajo, para los efectos respectivos.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.

Firmado electrónicamente por:



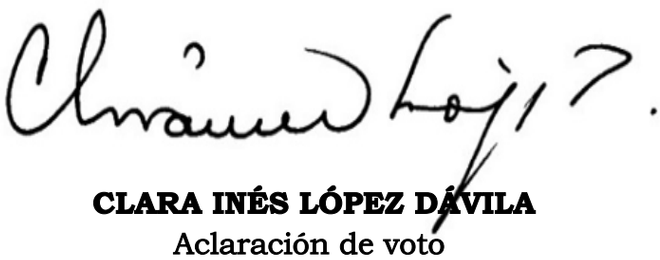
MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



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: 4E05A7B2310C7361B4818CF9770CEFCA240125601A759C9F4BB759968409FBED
Documento generado en 2024-11-22