IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrados ponentes

SL3467-2024
Radicación n.° 97013
Acta 32

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

La Sala decide los recursos de anulación que la **ASOCIACIÓN Y UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE DE COLOMBIA -AUSTTC-** y la empresa **TRANSPORTES SAFERBO S.A.** interpusieron contra el laudo arbitral que el Tribunal de Arbitramento profirió el 20 de diciembre de 2022, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre los recurrentes.

I. ANTECEDENTES

La organización sindical presentó pliego de peticiones el 4 de agosto de 2021 (archivo PDF f.º 32 a 56), lo que dio origen a un proceso de negociación colectiva.

Según quedó plasmado en el acta de 19 de septiembre de 2021 no se logró un acuerdo total en la etapa de arreglo

directo (archivo PDF f.º 138); por tanto, se constituyó e integró el Tribunal de arbitramento obligatorio (Resoluciones n.° 2736 del 13 de julio de 2022 y 4061 del 13 de octubre de 2022 del Ministerio del Trabajo), que se instaló el 28 de octubre de 2022 (archivo PDF f.º 10) y el término para decidir se prorrogó hasta el 22 de diciembre de 2022; sin embargo, el laudo se profirió el 20 de ese mismo mes y año (archivo PDF f.º 232 a 243).

La organización sindical solicitó la aclaración o complementación del laudo, pero el Tribunal lo negó el 27 de diciembre de 2022 (archivo PDF f.º 255 a 261).

Ahora, para emitir el laudo los árbitros señalaron que su decisión se fundamentaría en criterios de equidad, proporcionalidad y razonabilidad, lo que supone valorar las circunstancias particulares de las partes involucradas en el conflicto.

En ese orden, señalaron que para el año 2022 la situación financiera de la empresa se veía afectada por *«distintos factores»*; sin embargo, destacaron que pese a ello, aquella reconoce a sus trabajadores algunos beneficios extralegales de forma unilateral y voluntaria.

En cuanto al sindicato, indicó que la empresa tiene un total de 1426 trabajadores, de los cuales 50 pertenecen a tal organización; que es el primer pliego de peticiones que presenta, y que todos sus afiliados devengan un salario mínimo legal mensual vigente.

Así, advirtieron que esos serían los presupuestos que guiarían su decisión de establecer prestaciones y beneficios en favor de los trabajadores, a fin de que no resulte afectado el derecho constitucional y legal a la *«contratación colectiva, pero evitando cargas severas que puedan comprometer el futuro de la compañía a corto y mediano plazo».*

El laudo fue notificado a las partes el 20 de diciembre de 2022 y, en la oportunidad correspondiente, el sindicato solicitó la aclaración o adición; sin embargo, el Tribunal negó tal petición, decisión que notificó a las partes el 29 de ese mismo mes y año. El laudo fue objeto de recurso de anulación el 30 de diciembre de 2022 y el 3 de enero de 2023 por parte de la empresa y el sindicato, respectivamente (f.° 265 a 277 y 283 a 292), esto es, en el término de ley, motivo por el cual el Tribunal los concedió y la Corte avocó su conocimiento.

Al conceder el traslado de ley, únicamente el sindicato presentó réplica.

Por metodología, la Sala abordará: (i) algunas consideraciones preliminares; y, luego, se pronunciará acerca del (ii) recurso del sindicato y, posteriormente, (iii) el de la empresa.

II. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

En los términos de los artículos 458 del Código Sustantivo del Trabajo y 143 del Código Procesal del Trabajo,

esta Corporación en sede del recurso extraordinario de anulación tiene competencia para (i) anular o no el laudo o alguna de sus disposiciones; (ii) devolver el expediente a los árbitros, y (iii) excepcionalmente, modular un precepto arbitral.

Respecto a la devolución del expediente, la Sala ha señalado que es pertinente cuando se constata que los árbitros se abstuvieron de resolver de fondo una petición del pliego, a pesar de ser competentes. En consecuencia, si emitieron una decisión de mérito respecto a un punto del pliego, bien sea negándolo o concediéndolo, total o parcialmente, no hay lugar al reenvío del expediente (SL3491-2019, SL3116-2020 y SL5117-2020).

En cuanto a la modulación, esta Corporación ha dicho que tiene lugar cuando se requiere modificar, aclarar o interpretar determinados aspectos o frases de un precepto del laudo, con la finalidad de despojarlo de elementos distorsivos que afectan su legalidad e integridad. La modulación o condicionamiento del laudo debe ser respetuosa de la voluntad o intención de los árbitros y del contenido esencial de la norma (CSJ SL17703-2015, CSJ SL8157-2016, CSJ 2809-2020 y CSJ SL416-2022).

III. RECURSO DE ANULACIÓN AUSTTC

La organización sindical pretende la *«devolución»* o *«modulación»* del laudo en lo que respecta a las peticiones del pliego 5.ª -procedimiento para comprobación de faltas, formas de

aplicación de las sanciones disciplinarias y terminación del contrato de trabajo por justa causa por la empresa-, 22 -trabajo en días 24, 31 diciembre y sábado santo-, 28 inciso 2.° -espacio en el Intranet-, 34 -bonificación por la firma de la convención o expedición del laudo arbitral-, 37 -periodo de vacaciones- y 54 -derecho a la igualdad-, incluidas en el acápite de *«peticiones negadas»* de la parte resolutiva del laudo.

Igualmente, solicita que se anule la expresión *«no constitutiva de salario»* contenida en las cláusulas 4.ª -prima de antigüedad- y 16 -auxilio de rodamiento- del laudo, por extralimitación de la competencia de los árbitros.

La Sala dividirá el estudio del recurso del sindicato así: (1) peticiones del pliego negadas por falta de competencia; (2) solicitudes con pronunciamiento parcial, y (3) cláusulas del laudo acusadas por extralimitación de competencia de los árbitros.

Para el efecto, la Sala iniciará con la transcripción de la petición del pliego, verificará la decisión adoptada por el Tribunal, el reparo del recurrente y concluirá con la decisión que corresponda.

(1) PETICIONES DEL PLIEGO NEGADAS POR FALTA DE COMPETENCIA

1.1. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

1.1.1. Texto del pliego de peticiones

PETICIÓN N°. 5: PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS, FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA POR LA EMPRESA.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria a un trabajador, la empresa garantizará a sus trabajadores el debido proceso, respetándose en todo momento los derechos de defensa, inmediatez, contradicción y controversia de las pruebas, publicidad, imparcialidad, legalidad, cosa juzgada, presunción de inocencia, doble instancia; derechos constitucionales que deben estar presentes en todo proceso disciplinario.

Inicio de procesos disciplinarios o para terminarle el contrato de trabajo. La apertura del proceso disciplinario o de terminación del contrato de trabajo por justa causa se realizará por la comisión de faltas, prohibiciones u omisión de obligaciones que se encuentren tipificadas en el presente Reglamento, manual de funciones e instrucción de cargo, contrato de trabajo o el Código Sustantivo del Trabajo, respetando con ello el principio de legalidad. Una vez el empleador tenga conocimiento de la falta disciplinaria o de la causal que pueda conllevar la terminación del contrato de trabajo por justa causa, deberá citar dentro de los dos días al trabajador a descargos.

COMUNICACIÓN FORMAL DE LA APERTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO o de TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: El proceso debe ser comunicado al trabajador que presuntamente realizó la comisión de faltas disciplinarias o la causal de terminación del contrato de trabajo por justa causa. Esta comunicación se surte mediante la citación a la diligencia de descargos.

CITACIÓN A LA DILIGENCIA DE DESCARGOS: La citación a la diligencia de descargos deberá realizarse de manera escrita; por medio de la citación, se informa al trabajador de la apertura del proceso disciplinario o de la terminación del contrato de trabajo y por ello se debe señalar de manera expresa el motivo de la citación, indicando al trabajador la presunta falta (o faltas) que

se le imputan, en forma precisa y concreta; así como las normas que se consideren violadas o infringidas por el trabajador así como la eventual sanción o causal de despido; de igual forma se le darán a conocer y entregarán al trabajador el informe que conlleva el proceso, las pruebas que fundamentan los cargos formulados y la apertura del proceso disciplinario.

En la comunicación se indicará la fecha, hora y lugar en que debe rendir los descargos.

En la citación a descargos se debe informar y solicitar al trabajador las pruebas que considere pertinentes y conducentes para esclarecer los hechos, para que las mismas sean aportadas en la diligencia de descargos.

El trabajador podrá asistir acompañado hasta por dos (2) compañeros de trabajo o del sindicato, para que le ayuden en su defensa y estos acompañantes tendrán voz en la diligencia.

La citación a la diligencia de descargos será notificada en un término no inferior a dos días entre la entrega de la citación y el desarrollo de la diligencia de descargos.

DESCARGOS: Para la diligencia de descargos llegado el día y la hora señalados en la citación, El representante de la empresa, quien realiza y guía la diligencia de descargos debe tomar por escrito las declaraciones del trabajador, porque las mismas van a ser evaluadas y estudiadas posteriormente para la toma de decisiones.

Respetando el principio de presunción de inocencia y el principio de imparcialidad procesal, la persona encargada por el empleador para realizar la audiencia de descargos debe ser una guía en la diligencia, que debe ser imparcial en todo momento y no podrá opinar o dar sus versiones sobre los hechos.

Los descargos deben realizarse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al envío de la citación de descargos.

El trabajador puede solicitar en la diligencia de descargos se le conceda un tiempo prudencial para allegar pruebas que considere pertinentes y conducentes para esclarecer los hechos. Para todos sus efectos la empresa concederá un término máximo de tres (3) días hábiles, contados a partir de la finalización de la diligencia de descargos, llegado el día de la entrega de las pruebas por parte del trabajador, se fijará fecha para continuar con la diligencia de descargos e introducir las pruebas aportadas.

En todo caso las decisiones deberán ser tomadas de manera razonable, congruente y proporcional a la falta cometida en un término de dos (2) días hábiles.

La empresa una vez tome la decisión, de acuerdo a los descargos realizados deberá notificar al trabajador siguiendo el principio de la inmediatez procesal. Si se decide archivar el proceso, también se le informará al trabajador.

Los trabajadores objeto de un proceso disciplinario o de terminación del contrato de trabajo por justa causa podrán cuestionar la decisión mediante recurso de apelación ante el superior jerárquico de quien impuso la sanción disciplinaria en un término improrrogable de tres (3) días hábiles.

La empresa garantizará a los trabajadores los siguientes derechos que son ineludibles en el proceso disciplinario o de terminación del contrato de trabajo por justa causa:

1. El principio de la inmediatez debe aplicarse entre el momento que el empleador conoció de la posible falta cometida y la decisión del empleador de citar a un empleado a descargos y a la vez, tomar la respectiva decisión.

2. Existencia de prueba idónea que corrobore la falta que se pretende aclarar.

3. La sanción impuesta sea proporcional, congruente, legal, tipificada a la falta cometida.
4. La empresa, respetará las garantías mínimas que consagra el derecho a un debido proceso; entre ellos está: derecho a la defensa, derecho de publicidad y contradicción de la prueba, inmediatez, presunción de inocencia, cosa juzgada, imparcialidad, legalidad.

5. Los descargos serán realizados utilizando terminología general, aplicando los principios constitucionales de presunción de inocencia e imparcialidad.

6. Se dará publicidad a las pruebas con las que cuenta el empleador y las cuales serán utilizadas para sancionar al empleador, respecto a ellas el trabajador tendrá derecho a oponerse y controvertir las mismas; asimismo, se podrán presentar por el trabajador sus pruebas, las mismas sean valoradas probatoriamente, respetándose así el derecho a la defensa que le asiste.

7. Se respetará el derecho que le asiste al trabajador de ser acompañado por testigos.

Las sanciones disciplinarias prescribirán o perderán su efecto, pasados seis (6) meses luego de su imposición.

1.1.2. Decisión del Tribunal

El Tribunal negó la petición *«por inconveniencia, teniendo en cuenta que se trata de un asunto regulado en el reglamento interno de trabajo de la empresa».*

1.1.3. Argumentos del recurrente

Afirma que, contrario a lo expuesto por el Tribunal, en el reglamento interno de trabajo no están regulados todos los aspectos solicitados en la petición del pliego, toda vez que no establece: (i) el traslado de las pruebas cuando el trabajador es citado a descargos; (ii) un término para tomar la decisión de fondo, y (iii) los recursos procedentes para controvertir la decisión tomada, aspectos que considera necesarios para el ejercicio de sus derechos al debido proceso, defensa y contradicción.

Refiere que aunque los árbitros negaron tal solicitud por *«inconveniencia»*, en últimas declararon su falta de competencia a pesar que deben decidir conforme lo señalaron, entre otras, las sentencias CSJ SL610-2022 y CSJ SL3384-2022, máxime cuando la solicitud estuvo dirigida a superar los mínimos *«establecidos por la jurisprudencia sobre el procedimiento para imponer una sanción disciplinaria como la terminación del contrato de trabajo por justa causa».*

Por lo anterior, solicita la devolución del fallo o su modulación.

1.1.4. Consideraciones de la Corte

Debe aclararse que a pesar de que el Tribunal negó la petición del pliego, la Corte advierte que en realidad declaró su falta de competencia para resolverla, tal como lo plantea la organización sindical, dado que al establecer la *«inconveniencia»* de decidir sobre el trámite disciplinario en mención, los árbitros entendieron que no les era dable pronunciarse acerca de aspectos que, según afirmaron, ya están regulados por la empresa; sin embargo, tal determinación desconoce la facultad que aquellos tienen de regular el proceso disciplinario en la compañía.

En efecto, la jurisprudencia de esta Sala ha establecido con fundamento en el artículo 106 del Código Sustantivo del Trabajo que la implementación de aquel procedimiento *«no es un tema de manejo privativo del empleador»* (CSJ SL, 14 jun. 2008, rad. 35927, reiterada, entre otras, en CSJ SL3269-2014, CSJ SL8896-2015, CSJ SL5688-2018 y CSJ SL388-2019) y, por esa razón, los árbitros están facultados para decidir sobre el particular, siempre que no se desconozcan las facultades o derechos que la ley y la constitución les reconoce a los interlocutores sociales (CSJ SL3690-2017).

De ahí que el hecho que el procedimiento disciplinario esté regulado en el reglamento interno de la empresa no significa que un pronunciamiento de fondo al respecto por parte de los árbitros implique, por sí mismo, la intromisión de estos en una facultad del empleador, pues en ese escenario es perfectamente posible que los árbitros resuelvan

en equidad sobre aquellos aspectos que no están contemplados en aquel reglamento o que, estándolo, se pretendan mejorar por parte de la organización sindical, que es justamente el fin esencial de la negociación colectiva.

Además, al analizar los argumentos del recurso extraordinario, la Sala advierte que, en efecto, lo pretendido por los trabajadores en el pliego incluye tres temas, esto es: (i) el traslado de las pruebas al trabajador al momento en que es citado a descargos, (ii) el término que la empresa tiene para decidir de fondo del procedimiento disciplinario y (iii) la falta de disposición expresa de los recursos que proceden contra tal decisión, puntos que no fueron regulados por la empresa en el reglamento interno de trabajo, como se detalla a continuación:

> ARTICULO 69 del Reglamento Interno. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Compañía deberá oír al trabajador inculpado directamente.
>
> Para que la Compañía pueda aplicar una sanción disciplinaria a alguno de sus trabajadores, debe seguir el siguiente procedimiento conforme a lo indicado en la Sentencia C – 593 de 2014:
> 1. Cuando un trabajador cometa una falta, la Compañía hará apertura del proceso disciplinario a través de citación por escrito al trabajador. En la citación se informará sobre el lugar, fecha, posibilidad de asistir con un acompañante, los hechos que motivan el proceso disciplinario y la posibilidad de poder presentar sus descargos y pruebas en la diligencia.
>
> 2. En la diligencia, se le informará al trabajador sobre los cargos que se le imputan, así como también las faltas disciplinarias a que estas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas, las cuales deben estar consagradas en este reglamento.
>
> 3. Durante la diligencia, se le dará al trabajador la oportunidad de presentar sus descargos y de igual manera, se trasladarán a

> este todas las pruebas con que cuenta la Compañía y que están relacionadas con los cargos que se le imputan al trabajador.
>
> 4. Las pruebas presentadas por la Compañía deberán ser controvertidas por el trabajador en la misma diligencia.
>
> 5. El trabajador tendrá a su vez la oportunidad de allegar las pruebas que considere necesarias para sustentar sus descargos.
>
> 6. La Compañía, en un lapso razonable, atendiendo las circunstancias específicas de cada caso, comunicará al trabajador por escrito la imposición o no de una sanción disciplinaria, con base en la escala de faltas y sanciones que se encuentran establecidas en este reglamento, políticas, contrato de trabajo y demás documentos que maneje la Compañía.
>
> 7. La sanción disciplinaria que se imponga debe ser proporcional a los hechos que la motivaron.
>
> 8. Recursos u objeciones frente a la sanción disciplinaria, serán indicados en la misma resolución que tome la decisión.
>
> ARTÍCULO 70. Las sanciones disciplinarias serán impuestas por la DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA.
>
> PARÁGRAFO: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaría impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

Como puede advertirse, la solicitud de la organización sindical recae sobre aspectos no regulados en la empresa y que implican mejoras al procedimiento disciplinario, esenciales para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos al debido proceso, defensa y contradicción de los trabajadores, aspiraciones respecto a las cuales el Tribunal estaba facultado para pronunciarse, dado que no comprometen las facultades del empleador y se enmarcan dentro de la finalidad genuina de un proceso de negociación colectiva (CSJ SL16952-2016 y CSJ SL4302-2022).

Por lo anterior, se devolverá el expediente a los árbitros para que resuelvan acerca del aparte pertinente de esta súplica.

1.2. PERMISO REMUNERADO

1.2.1. Texto del pliego de peticiones

PETICIÓN N°. 22: TRABAJO EN DÍAS 24, 31 DE DICIEMBRE Y SÁBADO SANTO.

La empresa TRANSPORTES SAFERBO S.A concederá permiso remunerado durante los días Sábado Santo, 24 y 31 de diciembre de cada año.

1.2.2. Decisión del Tribunal

Los árbitros negaron la petición *«por incompetencia, por considerar que no se puede retirar la calidad de día hábil al que por mandato legal lo tiene, tal como lo ha sostenido la CSJ (sic) en las sentencias SL1448-2022, SL2087-2021 y SL2615-2020. Adicionalmente, teniendo en cuenta la naturaleza del servicio prestado por la empresa».*

1.2.3. Argumentos del recurrente

El sindicato refiere que el Tribunal sí tenía competencia para decidir y conceder la petición solicitada por tratarse de un beneficio que supera los mínimos legales, cuya naturaleza es semejante a un *«permiso sindical o un permiso por calamidad doméstica que se concede en horas hábiles y días*

hábiles de trabajo, donde se exonera a los trabajadores de su obligación contractual de prestar el servicio».

Agrega que en los términos en que está redactada la solicitud, es el empleador quien decide si concede o no el permiso, de modo que *«no hay injerencia en la fijación de la jornada laboral que será fijada por el empleador ni intrusión en los días de descanso determinados por la ley»*, porque lo requerido no es un descanso sino un permiso.

Por tanto, solicita la devolución del fallo.

1.2.4. Consideraciones de la Corte

La jurisprudencia mayoritaria de esta Sala ha precisado que los árbitros no tienen competencia para establecer modificaciones respecto a la jornada laboral, descansos, manejo de turnos de trabajo, vacaciones, entre otros, dado que es la legislación laboral -artículo 1º Ley 51 de 1983- la que determina los días de descanso remunerado obligatorio para el trabajador, así como los que tienen una remuneración superior. Precisamente, en sentencia CSJ SL17769-2016, reiterada en CSJ SL1448-2022, la Corte puntualizó:

> (…) Atinente a la competencia de los tribunales de arbitramento para instituir días festivos, esta Corte en sentencia de anulación CSJ SL8693-2014 del 26 feb. 2014, rad. 59713, reiteró lo dicho en fallo de homologación del 12 de junio de 1989, rad. 3183, de la siguiente manera:
>
> La Sala, invariablemente ha sostenido que los árbitros no pueden imponer al patrono la obligación de establecer días festivos remunerados a sus trabajadores pues los mismos se hallan consagrados en el artículo 1º de la Ley 51 de 1983, no estando a

> la voluntad de los árbitros la implantación de ellos, porque de hacerlo estarían limitando el derecho que el empleador tiene de exigir a los trabajadores la prestación de los servicios personales pactados, por lo que no le es dable a los Tribunales de Arbitramento ampliar las excepciones y, menos, ordenar que se remunere a los trabajadores que no han prestado servicios en días que corresponde conforme a la ley.
>
> Situación diferente sería el caso de que el empleador por mera liberalidad o mediante acuerdo con los trabajadores, dispusiera el no trabajo total o parcial en determinados días, sin que pueda una decisión arbitral, convertir en festivos una obligación que se repite solamente en la ley o en los convenios puede imponerse a las partes. No hay más que decir para anular este precepto. En suma, como lo alega la recurrente, el Tribunal de Arbitramento no tiene competencia ni facultad para establecer días festivos y, por este camino, imponer el recargo en la remuneración por trabajo efectuado en estos días, dado que se trata de un aspecto delimitado por la Ley.

En ese contexto, contrario a lo expuesto por la organización sindical, conforme a la jurisprudencia mayoritaria, el Tribunal de arbitramento no estaba facultado para decidir sobre los permisos remunerados en los días solicitados.

Por tanto, no se accederá a la devolución pretendida.

1.3. VACACIONES

1.3.1. Texto del Pliego de peticiones

PETICIÓN N°. 37: PERIODO DE VACACIONES

> La empresa TRANSPORTES SAFERBO S.A, reconocerá a sus trabajadores el periodo de vacaciones estipulado en las normas colombianas cada año y pagará el salario de sus vacaciones el día que se inicie el disfrute de las mismas con su respetiva prima de vacaciones, no se podrá acumular vacaciones después de la firma de la convención colectiva de trabajo o expedición del laudo arbitral.

1.3.2. Decisión del Tribunal

Aunque el sindicato controvierte la decisión adoptada respecto a la petición n.° 37, es oportuno destacar que los árbitros resolvieron tal solicitud conjuntamente con la petición n.° 16 del pliego, que establecía:

> **PRIMA DE VACACIONES**.
>
> La empresa TRANSPORTES SAFERBO S.A pagará a cada uno de sus trabajadores, una prima de vacaciones equivalente a TREINTA (30) días de salario promedio del trabajador que devengue al momento de hacer uso de estas, por cada período de vacaciones cumplidas en el momento de hacer uso de ellas, o cuando no pudiéndoselas conceder en tiempo se le cancelen en dinero.

Así, los árbitros resolvieron las peticiones 37 y 16 en los siguientes términos:

> **ARTÍCULO 5. PRIMA DE VACACIONES**
>
> La empresa reconocerá a los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral una prima de vacaciones equivalente a 5 días de salario ordinario, pagadera al momento de salir a disfrutar las mismas.

Para adoptar tal determinación, señalaron que *«por unanimidad se decidió acceder parcialmente a ellas, en la forma prevista en la parte resolutiva del presente Laudo Arbitral, reconociendo una prima de vacaciones a los beneficiarios del mismo. Lo demás solicitado en las peticiones se niega por incompetencia, por afectar facultades administrativas de la empresa».*

1.3.3. Argumentos del recurrente

Afirma que los árbitros tienen competencia para pronunciarse sobre la petición n.° 37, *«en especial cuando se pagará el descanso obligatorio de las vacaciones»*, pues si bien el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo regula la fecha y época de las vacaciones, no establece el plazo que tiene el empleador para pagarlas cuando inician, aspecto que no interviene en las facultades del empleador.

Por tanto, solicita la devolución del laudo.

1.3.4. Consideraciones de la Corte

Si bien el Tribunal negó la petición del pliego relativa a establecer un momento específico para el pago de las vacaciones, se tiene que realmente declaró su falta de competencia para decidir, pues de otra forma no tendría sentido que refiriera que una decisión al respecto afectaría las facultades administrativas de la empresa.

Claro lo anterior, es preciso señalar que, a juicio de la Sala, la petición es de todo el interés del sindicato, toda vez pretendió el pago de las vacaciones a partir del inicio de su disfrute, a fin de no esperar su eventual pago hasta la culminación del periodo vacacional.

Ello es plenamente coherente con el vacío normativo que existe en el artículo 187 del Código Sustantivo del

Trabajo, en tanto no especifica un momento determinado para el pago de las vacaciones.

De ahí que la Corte no advierta ningún impedimento para que los árbitros se pronuncien al respecto, pues es claro que con ello los trabajadores pretendían obtener una mejora en sus condiciones laborales, que es precisamente el fin esencial de la negociación colectiva.

En efecto, la función del convenio colectivo y, de su sucedáneo, el laudo arbitral, es mejorar los beneficios mínimos consagrados en la legislación laboral, ya sea creando nuevos derechos o bien sea incrementando los existentes (CSJ SL3325-2018 y CSJ SL777-2024, entre muchos otros),

Además, si bien la jurisprudencia de la Sala ha establecido de forma reiterada que la programación de vacaciones es una potestad que la ley le atribuye al empleador, razón por la cual los árbitros no tienen competencia para regular tal aspecto (CSJ SL626-2024, entre otros), esto es diferente a lo analizado, pues no implica una intromisión en las facultades administrativas del empleador, precisamente porque para ello la empresa cuenta con un término para avisar su disfrute y, por esa vía, adoptar las medidas que estime pertinentes a efectos de no generar traumatismos al interior de la misma.

Por tanto, se devolverá parcialmente el laudo, en cuanto a este punto.

1.4. IGUALDAD

1.4.1. Texto del Pliego de peticiones

PETICIÓN N°. 54: DERECHO A LA IGUALDAD

La empresa a fin de mantener el principio de igualdad, extenderá a todos los trabajadores afiliados al sindicato todo beneficio que quede expresamente consignado dentro de la CONVENCIÓN COLECTIVA, LAUDO ARBITRAL, PACTO COLECTIVO, PLAN DE BENEFICIOS u otro régimen, en consecuencia, cualquier auxilio o prerrogativa adicional que la empresa conceda a cualquier título a los trabajadores no sindicalizados y sindicalizados de otra organización sindical, se hará efectivo a todos los afiliados de Asociación Unión Sindical de Trabajadores del transporte de Colombia AUSTTC siempre y cuando les sea más favorable que lo determinado en la Convención Colectiva de Trabajo o Laudo Arbitral que rija las relaciones entre la Asociación Unión Sindical de Trabajadores del transporte y Transportes Saferbo S.A

1.4.2. Decisión del Tribunal

El Tribunal negó tal petición por *«incompetencia, ya que se trata de un asunto de carácter constitucional y legal».*

1.4.3. Argumentos del recurrente

Afirma que los árbitros sí tienen competencia para resolver aquella petición, para lo cual transcribe la sentencia CSJ SL3116-2020.

Por lo anterior, solicitó la devolución del laudo.

1.4.4. Consideraciones de la Corte

Aunque el Tribunal negó la petición del pliego, nótese que en realidad declaró su falta de competencia para resolverla por considerar que es un asunto previsto en la Constitución y la ley.

Tal argumento no es de recibo para la Sala, toda vez que la solicitud del sindicato recayó sobre la aplicación automática de los beneficios otorgados a los trabajadores no sindicalizados y a quienes forman parte de una organización sindical distinta a la que está en conflicto, asunto que claramente no está contemplado en el ordenamiento jurídico y, por esa razón, resulta lógico el interés del sindicato en que tal aspecto se incluya expresamente en el laudo, a fin de fortalecer los derechos y garantías de los trabajadores sindicalizados.

Así, es claro que el Tribunal estaba facultado para pronunciarse sobre tal aspiración conforme lo expuso esta Corporación en la sentencia que refiere la recurrente -CSJ SL3116-2020-, en la cual la Corte replanteó su criterio sobre el particular en el sentido de establecer que los árbitros están facultados para decidir sobre aquellas peticiones que buscan que los beneficios empresariales concedidos a los trabajadores no sindicalizados y que superen lo previsto en el laudo arbitral se extiendan a los trabajadores sindicalizados. En efecto, en aquella providencia, reiterada entre otras, en CSJ SL2600-2021, la Corte precisó:

(…) Bajo el entendido de que el sindicato solicita que los beneficios empresariales concedidos a los trabajadores no sindicalizados y que superen lo previsto en el laudo arbitral, se extiendan a los trabajadores sindicalizados, se analizará esta petición.

En sentencias CSJ SL, 26 feb., rad. 9735, CSJ SL, 10 abr. 2003, rad. 20837 y CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 49867 esta Sala de la Corte sostuvo que los árbitros no pueden disponer «*que se les reconozca a los trabajadores sindicalizados cualquier garantía social, económica y normativa que supere lo suscrito convencionalmente y que reconozca a otros trabajadores no sindicalizados*>, *porque, además, ello conduciría a reconocer al sindicato una capacidad especial de negociación en un escenario en que no se le confiere legalmente*». Sin embargo, un nuevo examen de ese criterio jurisprudencial obliga a la Corte a replantearlo por las siguientes razones:

En los últimos desarrollos jurisprudenciales este Tribunal de Casación sostiene que los árbitros gozan de amplias facultades para componer los conflictos laborales y, en general, pronunciarse de fondo sobre todas aquellas materias que sean de interés de los trabajadores, independientemente de si poseen o no un contenido económico.

En este sentido, en la sentencia CSJ SL3325-2018, la Sala adoctrinó que la función de los árbitros *«no se agota en la fijación de cláusulas de contenido monetario»*, pues también involucra el análisis de todas aquellas peticiones *«que fortalezcan los derechos, garantías y acciones tuitivas de los trabajadores o reequilibren su posición».*

En este orden, bien pueden los árbitros pronunciarse frente a aquellas peticiones orientadas a dar garantías a los sindicatos frente a eventuales actuaciones que puedan debilitar su vocación de representación y capacidad de negociación, pues, como se señaló, el arbitramento es un instrumento útil para reequilibrar la posición de los interlocutores sociales.
Por lo demás, este tipo de previsiones no solo son de competencia de los árbitros, en tanto engloban un conflicto de interés, sino que están en plena conformidad con el principio de libertad sindical. En torno al punto, el Comité de Libertad Sindical ha insistido en que los pactos colectivos o los beneficios empresariales concedidos a los trabajadores no sindicalizados, que sean superiores a los previstos en convenciones colectivas de trabajo, transgreden el derecho de asociación y de negociación colectiva previstos en los Convenios 87 y 98 de la OIT porque estimulan la deserción sindical y menoscaban la capacidad negociadora de los sindicatos.

En efecto, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que «cuando en un proceso de negociación con el sindicato, la

empresa ofrece simultáneamente mejoras en las condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados a través de convenios individuales existe un peligro serio de que se menoscabe la capacidad negociadora del sindicato y que se produzcan situaciones discriminatorias que favorezcan al personal no sindicalizado; además, ello puede promover la desafiliación de trabajadores sindicalizados» . Asimismo, ha dicho que «la celebración de pactos colectivos con los trabajadores que no están sindicalizados o que se desafilian de las organizaciones sindicales y que ofrecen mayores ventajas que las convenciones colectivas, no fomentan la negociación colectiva de conformidad con lo dispuesto por el artículo 4 del Convenio núm. 98» .

Por tanto, este tipo de pretensiones en las cuales los sindicatos procuran que, en caso de que la empresa conceda mejores beneficios a los trabajadores no sindicalizados, automáticamente se les extiendan a los sindicalizados, es un punto de claro interés para la organización sindical, ya que busca preservar su existencia y su capacidad para cumplir su propósito útil de mejorar la situación los trabajadores a través de la negociación colectiva.

Por lo expuesto, se devolverá este punto del laudo.

1.5. CARTELERA SINDICAL

1.5.1. Texto del Pliego de peticiones

PETICIÓN N°. 28 INCISO 2.°

(…)

De igual forma la empresa concederá a la organización sindical un espacio en su intranet corporativa, con el fin de que pueda publicar en éste información que interese a sus afiliados y que verse sobre asuntos de interés sindical, observando siempre las normas de respeto que deben mantener las partes en sus relaciones.

1.5.2. Decisión del Tribunal

«Por mayoría se decidió negar el espacio en la INTRANET por tratarse de un espacio propio del empleador».

1.5.3. Argumentos del recurrente

Manifiesta que el Tribunal desconoce los derechos fundamentales a la información y a la libre expresión de la organización sindical, toda vez que la solicitud del pliego está dirigida a establecer un espacio para comunicar a los trabajadores *«sobre la visión del sindicato»*, lo que no afecta la propiedad y facultades del empleador, de modo que el argumento expuesto por los árbitros no es válido para negar tal beneficio. En apoyo, transcribe la sentencia CSJ SL3491-2019.

Por tanto, requiere la devolución o modulación de la decisión.

1.5.4. Consideraciones de la Corte

A pesar que el Tribunal *«decidió negar»* la petición del pliego, la Corte advierte que, en realidad, el argumento que refirió para arribar a tal determinación se traduce en la declaratoria de falta de competencia para resolverla, en tanto consideró que no estaba facultado para adoptar una decisión que afecte la propiedad del empleador, razonamiento que, a juicio de la Corte, es equivocado.

Lo anterior, debido a que, entre otras, en sentencia CSJ SL3491-2019, reiterada en CSJ SL2940-2021, la Corte estableció que los árbitros pueden pronunciarse acerca de peticiones relativas a habilitar canales de comunicación

digitales apropiados a las nuevas formas de organización del trabajo, a través de los cuales los colectivos de trabajadores puedan difundir sus programas, proyectos y contenidos inherentes a su actividad. En efecto, en las citadas providencias se expresó:

> […] el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha subrayado que *«la libertad de opinión y expresión constituye una de las libertades civiles básicas, esenciales para la normal expresión de los derechos sindicales»*, como también que *«la prohibición de la colocación de carteles en los que se expresen los puntos de vista de una organización sindical es una restricción inaceptable del ejercicio de las actividades sindicales»*.
>
> Ahora bien, aunque la Corte se ha referido a instalaciones y espacios físicos al interior de la empresa, estas mismas consideraciones soportan la posibilidad de que los árbitros se pronuncien sobre la justicia de otorgar a las organizaciones sindicales un espacio en la intranet, al que puedan acceder los trabajadores a fin de dar a conocer la información de interés de los trabajadores relacionada con los temas propuestos en el numeral 47 del pliego de peticiones.
>
> La Corte no puede pasar por alto que lo que antes eran las instalaciones físicas o infraestructura industrial, hoy, en pleno Siglo XXI, ha sido substituido por soportes virtuales. El peso del sector servicios, las transformaciones en la organización del trabajo y las revoluciones tecnológicas, son notorias en el entorno empresarial, al punto que hoy existen empresas digitales, desprovistas de la infraestructura de la industria tradicional, y otras avanzan hacia este proceso de digitalización de la producción.

En ese contexto, es claro que el Tribunal estaba facultado para pronunciarse sobre tal aspiración, motivo por el cual se devolverá este punto del laudo.

(2) PETICIONES DEL PLIEGO CON PRONUNCIAMIENTO PARCIAL

2.1. BONIFICACIÓN POR LA FIRMA DE LA

CONVENCIÓN O EXPEDICIÓN DEL LAUDO ARBITRAL

2.1.1. Texto del Pliego de peticiones

PETICIÓN N°. 34: BONIFICACIÓN POR LA FIRMA DE LA CONVENCIÓN O EXPEDICIÓN DEL LAUDO ARBITRAL.

La empresa pagará a cada uno de los afiliados del sindicato el equivalente a quinientos mil pesos ($500.000) pesos, como bonificación por firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo o por la expedición del laudo arbitral, los cuales se entregarán en la semana siguiente a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, o la expedición del laudo arbitral.

2.1.2. Decisión del Tribunal

El Tribunal negó la solicitud debido a que *«tiene como finalidad el reconocimiento a los trabajadores de un acuerdo con la empresa en la etapa de la autocomposición, materia ya superada en el caso concreto».*

2.1.3. Argumentos del recurrente

Afirma que los árbitros no analizaron la petición en debida forma, toda vez que su reconocimiento tuvo la finalidad de conceder un beneficio económico por la culminación del conflicto, indistintamente si lo fue a través de autocomposición o heterocomposición.

Por tanto, requiere la devolución o modulación de la decisión.

2.1.4. Consideraciones de la Corte

Al analizar la decisión del Tribunal la Corte advierte que el sindicato tiene razón en el reparo que plantea, debido a que en el pliego solicitó el reconocimiento de la bonificación con independencia de que el conflicto entre las partes terminara con la suscripción de la convención colectiva de trabajo -autocomposición- o la expedición del laudo arbitral -heterocomposición-; sin embargo, el Tribunal entendió que el beneficio solicitado se enmarcó exclusivamente en el primer escenario descrito, pese a que también se requirió en caso de una eventual resolución del conflicto a través de laudo arbitral.

Así, conforme el inciso 2.º del artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, lo procedente en este caso es devolver este punto del laudo a efectos que los jueces arbitrales resuelvan de fondo y completamente la petición del pliego.

Por tanto, se devolverá parcialmente el laudo, en cuanto a este punto.

(3) CLÁUSULAS DEL LAUDO ACUSADAS POR EXTRALIMITACIÓN DE LA COMPETENCIA DE LOS ÁRBITROS.

3.1. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

3.1.1. Texto del Pliego de peticiones

PETICIÓN N.° 14: PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La empresa TRANSPORTES SAFERBO S.A dará una vez al año, el 10 de diciembre, una prima de antigüedad, de acuerdo con los siguientes porcentajes, sobre el salario promedio de los últimos seis meses del trabajador, así:

De 1 a 4 años, el 32.5 %
De 5 a 9 años, el 42.5% del salario básico mensual
De 10 a 14 años, el 52.5% del salario básico mensual.
De 15 a 19 años, el 62.5% del salario básico mensual.
De 20 a 24 años, el 72.5% del salario básico mensual.
De 25 años en adelante, el 82.5% del salario básico mensual.

3.1.2. Decisión del Tribunal

ARTÍCULO 4. PRIMA DE ANTIGUEDAD

La empresa reconocerá a los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral una prima de antigüedad, **no constitutiva de salario** y pagadera a más tardar en la nómina siguiente al cumplimiento del respectivo quinquenio, de la siguiente manera:

• Por 5 años de servicios continuos, 5 días de salario ordinario.

• Por 10 años de servicios continuos, 10 días de salario ordinario.

• Por 15 años de servicios continuos, 15 días de salario ordinario.

• Por 20 años de servicios continuos, 20 días de salario ordinario.

• Por 25 o más años de servicios continuos, por quinquenios, 25 días de salario ordinario (negrilla fuera del texto).

3.2. AUXILIO POR RODAMIENTO DE VEHÍCULOS MENSAJERÍA

3.2.1. Texto del Pliego de peticiones

PETICIÓN N°. 36: AUXILIO POR RODAMIENTO DE VEHÍCULOS MENSAJERÍA.

La empresa TRANSPORTES SAFERBO S.A, otorgará un auxilio por rodamiento a los trabajadores de mensajería que utilicen su vehículo propio en las labores de la empresa equivalentes a setecientos mil pesos ($700.000) (...) mensuales.

3.2.2. Decisión del Tribunal

ARTÍCULO 16 AUXILIO POR RODAMIENTO

La empresa continuará otorgando un auxilio de rodamiento, **no constitutivo de salario**, a los trabajadores destinatarios del presente laudo que sean beneficiarios del mismo de acuerdo con los parámetros establecidos al interior de la compañía, en el equivalente a un tercio (1/3) del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por mes, o proporcional, de ser el caso (negrilla fuera del texto).

3.2.3. Argumentos del recurrente

Manifiesta que los árbitros extralimitaron su competencia al restarle naturaleza salarial a aquellos beneficios, toda vez que no tienen la facultad de fijar *«pautas jurídicas»* para imponer o desconocer el carácter salarial de un ingreso retributivo del servicio, pues son los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo los que establecen tal aspecto. En apoyo, cita la sentencia CSJ SL, 5 ago. 2004, rad. 24443.

Por tanto, solicita la anulación de las expresiones *«no constitutiva de salario».*

3.2.4. Consideraciones de la Corte

La jurisprudencia mayoritaria de la Corte ha establecido de manera reiterada que los árbitros carecen de competencia para determinar si un beneficio posee o no carácter salarial, dado que la definición de lo que es o no es salario está en la ley, la cual faculta a las *«partes»* para acordar expresamente el establecimiento de pagos no constitutivos de salario conforme lo previsto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo (CSJ SL, 7 feb. 2002, rad. 18241, CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 48406, CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 53118, CSJ SL, 10 abr. 2013, rad. 57730 y CSJ SL2809-2020).

Conforme lo anterior, se advierte que el Tribunal no tenía competencia para decidir acerca de la no incidencia salarial de la prima de antigüedad y el auxilio de rodamiento, pues, se insiste, es la ley y las circunstancias fácticas reales las que determinan si un determinado pago es salario o no (CSJ SL1798-2018), y solo las partes podían, eventualmente y de común acuerdo, restarle tal efecto sin que el Tribunal pudiera sustituirlos en dicha decisión, tal como acertadamente lo plantea la organización sindical.

Por lo anterior, se anulará la expresión *«no constitutiva de salario»* contenida en los artículos 4 y 16 del laudo.

IV. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA EMPRESA

La empresa pretende la *«anulación»* de las cláusulas 4ª -prima de antigüedad-, 5ª -prima de vacaciones- y 20 -unidades movidas-, por ser *«inequitativas»*.

Para resolver lo pertinente, la Sala referirá el texto del pliego de peticiones, la decisión adoptada por el Tribunal, los argumentos de la recurrente, la postura del sindicato opositor y, por último, adoptará la decisión a que haya lugar.

1. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

1.1. Texto del pliego de peticiones y lo decidido en el laudo arbitral

Corresponde a la petición 14 del pliego, decidido en el artículo 4.° del laudo arbitral -transcritas en los numerales 3.1.1. y 3.1.2. del acápite del recurso del sindicato.

1.2. Argumentos de la recurrente

Aduce que la cláusula es inequitativa, toda vez que no es acorde con *«la realidad de una empresa de más de 40 años con problemas económicos y un número de trabajadores mayor a 1400 personas»*.

Agrega que también desconoce el principio de igualdad, toda vez que los beneficiarios del laudo obtendrían una prestación desproporcionada respecto a sus compañeros que

no son favorecidos con el mismo y a los profesionales afiliados al otro sindicato de la empresa, aunado al impacto económico que este tendría en la compañía.

Por tanto, solicita la anulación de la cláusula.

1.3. Réplica del sindicato

Señala que la empresa no cumple con la carga de demostrar con suficiencia que la decisión es contraria a los postulados de equidad, proporcionalidad y razonabilidad, pues no señala concretamente cuál es el costo real, cierto y actual del beneficio concedido, la situación financiera de la empresa y la incidencia de la prestación en la actividad económica.

Afirma que no basta con señalar que una decisión es inequitativa, sino que es necesario demostrar suficientemente la *«protuberante inequidad».*

1.4. Consideraciones de la Corte

La jurisprudencia mayoritaria de la Sala ha establecido que en el recurso extraordinario de anulación la censura tiene la carga argumentativa de demostrarle a la Corte que la decisión adoptada por los árbitros no solo es inequitativa, sino también que esa inequidad es manifiesta u ostensible, lo cual implica reflexionar sobre el costo real, cierto y actual de la prestación del laudo que se acusa, la situación financiera de la empresa y de qué manera aquella incide

desfavorablemente en la continuidad de las actividades económicas (CSJ SL938-2022).

En este punto la empresa no cumple con tales exigencias, pues solo refiere de forma genérica los problemas financieros que atraviesa, lo que es insuficiente para abordar el estudio de fondo del asunto.

Al respecto, la Corte ha insistido en que la acusación de una cláusula por este motivo de anulación no puede referirse simplemente a una abstracta, incierta y genérica crisis de la economía, la condición económica de la empresa o el valor de las concesiones, sino que, por el contrario, es indispensable el aporte de argumentos y pruebas suficientes y específicas de la inequidad manifiesta de la norma arbitral, producto de una confrontación entre la incidencia económica cierta del laudo y la situación real del ente empresarial (CSJ SL2712-2019 y CSJ SL4827-2020).

Además, tal como lo ha señalado reiteradamente esta Sala, la crisis financiera que eventualmente enfrente una empresa no constituye una razón concluyente para anular un beneficio económico obtenido en ejercicio del derecho legítimo que la Constitución y la ley les otorga a los trabajadores de procurar mejoras constantes en sus condiciones laborales a través del conflicto colectivo (CSJ SL1076-2017, CSJ SL3056-2020 y CSJ SL4542-2021).

Tampoco tiene razón la censura al señalar que la decisión del Tribunal es inequitativa por otorgar un beneficio

superior respecto a los trabajadores no sindicalizados de la compañía, pues la jurisprudencia de esta Sala ha establecido que en ese escenario la situación jurídica de ambos grupos de trabajadores es diferente y, por esa razón, la aplicación de mejores beneficios a los sindicalizados no constituye un trato desproporcionado o discriminatorio, como tampoco transgrede el principio constitucional de igualdad. Precisamente, en la sentencia CSJ SL5887-2016, reiterada en CSJ SL1076-2017, la Corte señaló:

> A juicio de la Sala, tal circunstancia no constituye un trato discriminatorio infundado, debido a que los trabajadores afiliados al sindicato no se encuentran en la misma situación jurídica de quienes no están sindicalizados. La ley laboral autoriza a los primeros a promover conflictos colectivos y adelantar negociaciones orientadas a la suscripción de convenciones colectivas para mejorar sus contratos de trabajo. De forma que, si en uso de esta posibilidad de negociación y suscripción de acuerdos colectivos, un trabajador sindicalizado obtiene un valor agregado en sus condiciones de empleo a diferencia de otros trabajadores no asociados, ello no es ilegítimo; por el contrario, el Derecho lo permite y, más aún, lo promueve en el marco de la política de estímulo a la libre asociación sindical, concertación laboral y trabajo decente.

Igualmente, es importante destacar que el hecho de que se concedan beneficios distintos o superiores a los que tienen otros trabajadores de la empresa en virtud de otros instrumentos colectivos tampoco constituye un trato inequitativo como lo plantea la recurrente, porque el propósito de la negociación colectiva es lograr una mejora de las condiciones de los trabajadores, *«de manera que el hecho de que la justicia arbitral establezca un estándar superior de derechos y garantías no es contrario al ordenamiento jurídico, sino que precisamente materializa y da plena efectividad a los fines de la negociación colectiva»* (CSJ SL340-2023).

Por lo anterior, no se accederá a la anulación solicitada.

2. PRIMA DE VACACIONES

2.1. Texto del pliego de peticiones y lo decidido en el laudo arbitral

Corresponde a la petición 16 del pliego, decidida en el artículo 5.° del laudo arbitral -transcritas en los numerales 1.3.1 y 1.3.2 del acápite del recurso del sindicato.

2.2. Argumentos de la recurrente

Aduce que la decisión es ambigua, toda vez que para adoptar la misma los árbitros debieron tener en cuenta su finalidad, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, así como sus efectos, *«pues la ambigüedad, oscuridad o indeterminación pueden llevar a desconocer postulados legales y a romper las condiciones de trabajo»*, conforme lo establecido en la sentencia CSJ SL10179-2015.

Adicionalmente, reitera el criterio de equidad señalado por esta Sala en sentencia *«CSJ, Cas. Laboral, Sent. de homologación mar. 28/69)».*

Por tanto, solicita la anulación de la cláusula.

2.3. Réplica del sindicato

Afirma que la decisión es clara en cuanto a las condiciones de reconocimiento y causación del beneficio, de modo que si la empresa consideró que ello no era así debió solicitar su adición, aclaración o corrección.

2.4. Consideraciones de la Corte

La recurrente refiere que la cláusula del Tribunal es ambigua y, a su vez, parece controvertir el juicio de equidad de la misma; sin embargo, nótese que no plantea argumentos concretos para ello, dado que no explica en qué consiste la indeterminación que alega o las circunstancias que debió tener en cuenta el Tribunal para resolver la petición, como tampoco aduce un solo reparo tendiente a controvertir y probar la manifiesta inequidad en que pudieron incurrir los árbitros al concederla.

La Corte advierte que los argumentos corresponden a reparos genéricos y abstractos que no pueden extraerse de oficio dado el carácter dispositivo de este recurso. En efecto, recuérdese que el presente mecanismo es extraordinario, lo que implica que el impugnante tiene el deber de formular su impugnación de forma concreta y plantear argumentos convincentes y pertinentes para combatir las razones de los árbitros, dado que la Corte no puede establecer de oficio esa carga argumentativa. Sobre este punto, en sentencia CSJ SL1689-2020, reiterada en CSJ SL4345-2022 la Corte indicó:

Memórese que, en razón de la naturaleza jurídica del recurso de anulación, es deber del impugnante concretar y sustentar los puntos cuya anulación pretende, pues la Corte **no puede actuar oficiosamente y suponer las objeciones concretas de la parte interesada** a partir de afirmaciones abstractas, vagas e imprecisas (CSJ SL11979-2017).

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

Por lo anterior, no se accederá a la anulación requerida.

3. UNIDADES MOVIDAS

3.1. Texto del pliego de peticiones

Petición n°. 43

Unidades movidas

La empresa TRANSPORTES SAFERBO S.A, pagara (sic) como viene haciendo las unidades movidas en un valor de sesenta pesos ($60) y al primero de enero de cada año de vigencia este valor se incrementará en el porcentaje que se incremente el salario mínimo mensual legal vigente

3.2. Decisión del Tribunal

ARTÍCULO 20. UNIDADES MOVIDAS

La empresa continuará reconociendo a los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral el pago de las unidades movidas a razón de COP $40 por unidad, de acuerdo con los parámetros con que lo viene haciendo actualmente.

> Este valor se incrementará a partir del 1 de enero de 2024 en el mismo porcentaje en que se incremente el salario de los trabajadores beneficiarios del presente laudo.

3.3. Argumentos de la recurrente

Aduce que el pago de las unidades movidas no es una suma fija, sino que corresponde a un valor que depende de la distancia, el volumen, el tiempo y otros factores que hacen que dicho pago no sea fijo sino variable, que puede ser inferior o superior a $40, dado que los envíos no son iguales y dependen de diversos factores.

Por esa razón, considera que la determinación adoptada por el Tribunal es inequitativa y desproporcionada conforme lo expuso esta Sala en sentencia CSJ SL1944-2021, pues «*implica un alza desmedida a como se encuentra regulado y acordado de manera individual con cada uno de los trabajadores que tienen derecho a él*».

Adicionalmente, afirma que la decisión en comento afecta a los demás trabajadores que están en similares condiciones y que incluso cuentan con valores superiores dependiendo de las modalidades y sitios donde prestan su servicio.

Aduce a manera de ejemplo que el «*resultado real de la ciudad de Medellín, en donde el incremento ordenado por el Tribunal, con cifras reales, arrojaría un aumento del 63% de lo pagado efectivamente en el año 2022, pues la empresa*

reconoció y pagó por este concepto la suma de $ 277.991.573, suma que, al hacer un simple ejercicio matemático, tomando el mismo número de cajas, arrojaría un valor de $453.693.755».

En ese contexto, insiste en que no se puede establecer un valor fijo porque esto depende de diferentes factores objetivos, aspecto que considera relevante para las finanzas de la empresa, dado que lleva tres años de pérdidas, lo que se agrava con la realidad económica del país por el incremento del salario mínimo en un 16% y el IPC del 12%.

Agrega que la decisión de los árbitros es inviable por su impacto económico, lo que afecta considerablemente su operación y competitividad.

Por último, aduce que el asunto bajo análisis hace parte de las facultades legales de la empresa y solo las partes pueden llegar a un consenso al respecto, motivo por el cual los árbitros no tenían competencia para emitir un pronunciamiento al respecto. En respaldo, citó las sentencias CSJ SL3266-2016 y CSJ SL7078-2016.

Por tanto, solicita la anulación de la cláusula o, en subsidio, su modulación.

3.4. Réplica sindicato

Manifiesta que la empresa realiza afirmaciones *«especulativas»*, toda vez que no demuestra el costo real, cierto y actual del beneficio concedido en comparación con la

situación financiera concreta de la empresa y la forma en que el laudo incide desfavorablemente en la continuidad de las actividades económicas de la misma.

Agrega que la cláusula no afecta las finanzas de la compañía porque el beneficio solo se concedió a los 50 trabajadores afiliados al sindicato de los 1426 que tiene la empresa, quien actualmente reconoce tal beneficio a los empleados, de modo que lo que hicieron los árbitros fue establecer una mejora bajo el principio de equidad.

3.5. Consideraciones de la Corte

La jurisprudencia de la Corte ha insistido en que la finalidad de la justicia arbitral es superar los estándares mínimos legales de protección del trabajo (CSJ SL3491-2019, CSJ SL5887-2016, CSJ SL4785-2020 y CSJ SL3241-2021), de modo que, por regla general, los árbitros no extralimitan sus facultades al conceder prestaciones adicionales a las establecidas legal o convencionalmente, a menos que comprometan el núcleo mínimo o esencial de las libertades empresariales que les asisten a los empleadores.

En el asunto analizado, es claro que el Tribunal tiene competencia para decidir sobre la petición de pago de *«unidades movidas»,* toda vez que corresponde a una acreencia extralegal que pretende justamente el reconocimiento de un valor superior al que la empresa concede a sus trabajadores, cuyo contenido económico puede hacer parte del conflicto colectivo de interés, sin que ello

implique una indebida intromisión en la dirección de los negocios de la empresa como lo afirma la recurrente.

Claro lo anterior, es importante recordar que los árbitros están obligados a decidir en equidad, labor que implica consultar las condiciones particulares de cada caso, la realidad económica de las partes, el estado de las relaciones laborales, entre muchos otros factores, de modo que tienda a lograr la paz laboral dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, de conformidad con las previsiones del artículo 1.º del Código Sustantivo del Trabajo (CSJ SL713-2021 y CSJ SL3241-2021).

En tal perspectiva, se insiste que quien alega la manifiesta inequidad debe acreditarla (CSJ SL20031-2017), lo que implica, como ya se indicó, que cuando se acusa una cláusula por inequidad no puede referirse simplemente a una abstracta, incierta y genérica crisis de la economía, la condición económica de la empresa o el valor de las concesiones; por el contrario, debe demostrarse que las cláusulas ponen en grave riesgo la estabilidad de la empresa, de forma tal que, en el preciso contexto en el que deben ser aplicadas, serían sumamente inequitativas (CSJ SL2712-2019 y CSJ SL4827-2020).

En el asunto que se examina, la Corte advierte que la recurrente no cumple con la referida carga argumentativa y demostrativa en torno a la manifiesta inequidad que a su juicio incurrieron los árbitros.

En efecto, la empresa refiere que el valor a pagar por unidades movidas no puede realizarse sobre una suma fija como lo hizo el Tribunal, porque todos los envíos «*no son iguales*», pues dependen de diversos factores como la distancia, el volumen de la caja, el tiempo, la ubicación geográfica, entre otros. Por esa razón, considera que la decisión adoptada implica un alza desmedida.

Para demostrarlo, a manera de ejemplo la empresa relaciona un cuadro con el que pretende acreditar que el beneficio en mención para el año 2023 tendría un incremento del 63% en la ciudad de Medellín y, por esa vía, parece sugerir que ocurriría un aumento de similares proporciones en toda su operación; sin embargo, la información contenida en aquel documento no permite establecer con certeza que ese sea el costo real del beneficio.

Lo anterior, porque además de que la proyección está basada en una zona territorial específica, nótese que para ello se tomó el total de unidades movidas en ese lugar en el año 2022, sin que se discriminara alguna de las variables mencionadas anteriormente que es justamente lo que define el valor final de cada unidad movida según lo aduce la recurrente. Además, el cálculo se basa indistintamente en un promedio de 117 empleados que prestan sus servicios en ese territorio, pese a que los trabajadores afiliados al sindicato a nivel nacional ascienden a 50 de los 1426 que tiene la empresa, como se detalla a continuación:

Medellín												
Concepto	**enero**	**febrero**	**marzo**	**abril**	**mayo**	**junio**	**julio**	**Agosto**	**septiembre**	**Octubre**	**Noviembre**	**Total general**
P036 CAJAS MOVIDAS PAQUETEO	$ 19.618.192	$ 19.618.192	$ 22.988.869	$ 18.679.674	$ 20.819.380	$ 24.521.327	$ 20.247.545	$ 6.435.349	$ 7.167.397	$ 7.662.784	$ 8.147.830	$ 175.906.539
P037 CAJAS MOVIDAS ADICINALES				$ 64.653			$ 136.000	$ 17.819.056	$ 21.717.837	$ 20.426.224	$ 21.301.873	$ 81.465.643
P059 CAJAS MOVIDAS MENSAJERIA	$ 3.401.771	$ 3.401.771	$ 3.842.028	$ 2.278.100	$ 2.139.222	$ 1.964.146	$ 2.099.626	$ 326.797	$ 489.868	$ 289.965	$ 386.097	$ 20.619.391
Total general	**$ 23.019.963**	**$ 23.019.963**	**$ 26.830.897**	**$ 21.022.427**	**$ 22.958.602**	**$ 26.485.473**	**$ 22.483.171**	**$ 24.581.202**	**$ 29.375.102**	**$ 28.378.973**	**$ 29.835.800**	**$ 277.991.573**
Unidades Recogidas	100.670	106.658	120.899	114.174	120.681	122.070	125.197	136.915	138.825	135.373	137.710	1.359.172
Unidades entregadas	74.231	66.374	69.262	63.822	67.543	67.333	73.494	77.166	83.403	89.971	90.921	823.520
Total unidades movidas	174.901	173.032	190.161	177.996	188.224	189.403	198.691	214.081	222.228	225.344	228.631	2.182.692
% Participación Recogidas	58%	62%	64%	64%	64%	64%	63%	64%	62%	60%	60%	62%
% Participación Entregas	42%	38%	36%	36%	36%	36%	37%	36%	38%	40%	40%	38%
Numero de empleados	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	117	
Promedio x Empleado	$ 196.752	$ 196.752	$ 229.324	$ 179.679	$ 196.227	$ 226.372	$ 192.164	$ 210.096	$ 251.069	$ 242.555	$ 255.007	
Promedio x Empleado nuevo valor	$ 321.107	$ 321.107	$ 374.266	$ 293.243	$ 320.251	$ 369.448	$ 313.619	$ 342.885	$ 409.755	$ 395.860	$ 416.182	
Total	**$ 37.569.533**	**$ 37.569.533**	**$ 43.789.135**	**$ 34.309.471**	**$ 37.469.389**	**$ 43.225.388**	**$ 36.693.466**	**$ 40.117.539**	**$ 47.941.382**	**$ 46.315.659**	**$ 48.693.261**	**$ 453.693.755**
% Variación											**63%**	

Como puede advertirse, en ese ejercicio argumentativo la censura no menciona las variables que inciden en el monto de las unidades movidas, en qué condiciones accedieron los trabajadores a dicho beneficio si se tiene en cuenta que con cada uno de estos se establecieron unas reglas individuales y, sobre todo, en qué escenarios el valor final de esas unidades resultó inferior o superior a los $40 que establecieron los árbitros.

De hecho, para la Corte no es coherente que la empresa refiera de forma categórica que la decisión tomada implica un alza desmedida y, a la par, afirme que el monto final de las unidades movidas que actualmente reconoce eventualmente es superior a lo decidido por el Tribunal, lo que, en todo caso, se insiste, no está acreditado en el plenario.

Sobre este punto, es importante señalar que aunque la recurrente refirió que «*adjunta a este recurso el ejercicio realizado en todas las ciudades en las que la empresa reconoce el concepto de cajas movidas*», la Corte no advierte que se hubiesen suministrado tales documentos al plenario.

Así, la censura no podía simplemente relacionar unos valores abstractos y genéricos, sino demostrar con precisión el valor real que reconoce a sus empleados y confrontarlo con el porcentaje concedido por el Tribunal y la situación de la empresa, a efectos de que la Corte pudiera establecer el impacto que la cláusula tendría en sus finanzas y si, eventualmente, ello pondría en grave riesgo la estabilidad de la empresa como lo indica la censura.

Recuérdese que la acusación de una cláusula por este motivo de anulación no puede referirse simplemente a una abstracta, incierta y genérica crisis de la economía como el incremento del salario mínimo mensual legal vigente o del IPC, la condición económica de la empresa o el valor de las concesiones como lo aduce la recurrente, sino que, por el contrario, se insiste, es indispensable el aporte de argumentos y pruebas suficientes y específicas de la supuesta inequidad manifiesta de la norma arbitral, producto de una confrontación entre la incidencia económica cierta del laudo y la situación real del ente empresarial (CSJ SL2712-2019 y CSJ SL4827-2020), lo que no ocurre en este caso.

Además, se reitera, la crisis financiera que eventualmente enfrente una empresa, por sí sola, no

constituye una razón concluyente para anular un beneficio económico obtenido a través del conflicto colectivo, cuyo objetivo es justamente conceder mejores beneficios a los que tienen otros trabajadores de la empresa, lo que tampoco constituye un trato inequitativo como lo sugiere la recurrente.

Por tanto, no se accederá a la anulación pretendida, como tampoco a la solicitud de modulación, dado que la recurrente no planteó ningún argumento tendiente a demostrar la falta de claridad de la cláusula, aspecto que la Sala no puede extraer de oficio dado el carácter dispositivo de este recurso.

Conclusión

En suma, la Corte devolverá el laudo a efectos de que el Tribunal se pronuncie sobre las solicitudes 5, 28 inciso 2.° y 54 del pliego de peticiones, y parcialmente respecto a las peticiones 34 y 37.

Asimismo, anulará la expresión *«no constitutiva de salario»* contenida en los artículos 4 y 16 del laudo arbitral.

Sin costas en el recurso extraordinario de anulación interpuesto por el sindicato, puesto que tuvo éxito parcial y no fue materia de oposición.

Las costas en el recurso extraordinario de anulación presentado por la empresa estarán a cargo de esta y en favor

de la organización sindical, por cuanto hubo réplica. Como agencias en derecho se fija la suma de $11.800.000, que se incluirán en la liquidación que practique conforme lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

V. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: DEVOLVER el laudo a efectos de que el Tribunal se pronuncie sobre las solicitudes 5, 28 inciso 2.° y 54 del pliego de peticiones, y parcialmente respecto a las peticiones 34 y 37, en virtud de lo expuesto en la parte considerativa de este proveído.

SEGUNDO: ANULAR la expresión *«no constitutiva de salario»* contenida en las cláusulas 4ª y 16 del laudo arbitral, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

TERCER: NO ANULAR, **DEVOLVER O MODULAR** las demás disposiciones del laudo arbitral.

CUARTO: Costas como se indicó en la parte considerativa.

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

Firmado electrónicamente por:



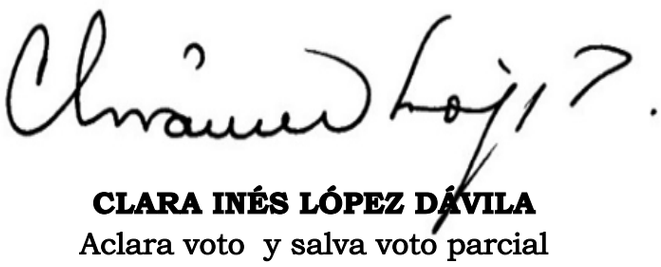
MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala
Aclaro voto parcial y salvo voto parcial



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Aclaración parcial de voto



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaración de voto



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Aclara voto y salva voto parcial



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: 52BBFF400ECA3FA12335A253C8FD8504411B5187EEC713AB8D0038C980957E17
Documento generado en 2024-12-18