OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Magistrado ponente

SL3510-2024

Radicación n.° 102304

Acta 40

Bogotá, D. C., treinta (30) de octubre de dos mil veinticuatro (2024).

Se autoriza para actuar en el presente proceso a la abogada Niyireth Ortigoza Mayorga, con Tarjeta Profesional n°.115.685, como apoderada de la parte opositora, SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA Y COMERCIO DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES BAJO LA MODALIDAD DE DEPÓSITO FIJO *«SINTRADUTYFREE»*, conforme al poder que precede. (archivo 010)

Decide la Sala el recurso de anulación interpuesto por **DUFRY COLOMBIA S.A.S.** contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 20 de marzo de 2024, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA Y COMERCIO DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES BAJO LA MODALIDAD DE DEPÓSITO FIJO, *«SINTRADUTYFRE»***, y **DUFRY COLOMBIA S.A.S.**

I. ANTECEDENTES

El sindicato de industria «*SINTRADUTYFREE*» presentó pliego de peticiones ante la empresa DUFRY COLOMBIA S.A.S., el 9 de junio de 2023, con 62 peticiones, y la etapa de arreglo directo se llevó a cabo desde el 21 de junio de 2023 (f. 32) y finalizó el 10 de julio de la misma anualidad, **sin acuerdo alguno,** según el acta final de la etapa de arreglo directo (f. 30).

Para resolver los 62 puntos del pliego, el Tribunal de Arbitramento fue integrado según la Resolución 5436 de 28 de diciembre de 2023 y quedó instalado el 9 de enero de 2024, como consta en el Acta No. 1. Obtuvo prórroga para decidir hasta el 22 de marzo siguiente y pruebas de cada una de las partes. Finalmente, el laudo fue proferido el 20 de marzo de 2024, el cual fue notificado a las partes el 22 de marzo del año en curso, por correo electrónico.

La Sala debe indicar que, en razón a que en el pliego de peticiones los beneficios reclamados fueron denominados de manera genérica como artículos, los cuales fueron agrupados en capítulos, sin atribuirle numeración alguna, el Tribunal les asignó el consecutivo respectivo, para lo cual obtuvo 62 cláusulas.

El 5 de abril de 2024, el Tribunal negó por improcedente la solicitud de aclaración de los artículos 3, 5, 6, 8, 9, 13, 14,

17, 18, 19, 20, 23, 26, 28, 29, 34, 35 y 37, que elevó la empresa Dufry Colombia S.A.S. el 1 de abril, con fundamento en lo previsto en el artículo 285 del CGP, providencia que fue notificada el 8 y el 12 de abril al empleador y a la organización sindical, respectivamente y, el 11 de abril siguiente, la empleadora presentó el recurso de anulación dentro del término, el cual venció el 15 de abril, conforme a lo previsto en el art. 141 del CPTSS concordante con el art. 8 de la Ley 2213 de 2022.

El Tribunal, mediante auto de 18 de abril de 2024, lo concedió y la Sala admitió el recurso de anulación el 29 de mayo siguiente y ordenó el traslado, término en el cual el sindicato allegó escrito de réplica.

II. LAUDO ARBITRAL

Como consecuencia de la falta de acuerdo sobre la totalidad de las cláusulas del pliego de peticiones, previa connotación de cada una de ellas, el Tribunal procedió a resolverlas, mediante laudo de 20 de marzo del año en curso. Para el efecto, consideró que no tenía competencia para decidir los artículos:

NEGADO POR FALTA DE COMPETENCIA		**NEGÓ POR EQUIDAD**		**CONCEDIO EN EQUIDAD**	
Arts. Pliego	**Beneficio**	**Arts. Pliego**	**Beneficio**	**Arts. Pliego**	**Arts. Laudo**
1°	Favorabilidad.	7°	Garantía de no discriminación sindical.	4° Partes contratantes.	1° Partes.
2°	Mínimo de derechos y garantías.	28°	Jornada laboral.	6°Prohibición de suscribir pactos colectivos de trabajo o documento similar que cree derechos extra legales para los trabajadores no sindicalizados	2° Derecho de asociación sindical

3°	Derechos adquiridos e irrenunciabilidad de beneficios.	36°	Prima extralegal de junio y diciembre.	9° Representantes sindicales.	3° Representantes sindicales.
5°	Campo de aplicación.	41°	Auxilio de movilización.	11° Vigencia.	4º. Vigencia.
8°	Cumplimiento órdenes emitidas por los órganos de dirección de Sintradutyfree.	42°	Auxilio de alimentación.	12° Creación del comité bilateral permanente	5º Comité bilateral permanente.
10°	Protección del derecho de asociación sindical.	43°	Intereses extralegales sobre cesantías.	13° Auxilio semestral de apoyo sindical	6° Auxilio sindical.
15°	Fuero Sindical.	44°	Auxilio de vivienda.	14° Permisos sindicales	7° Permisos sindicales remunerados
20°	Garantía de este derecho.	48°	Apoyo para educación superior de los trabajadores.	16° Bono por firma de la convención o expedición del laudo arbitral	8° Bono por expedición del laudo.
21°	Vinculación con Dufry Colombia S.A.S.	50°	Fondo rotatorio para el fomento de la educación familiar.	17°° Cuota por beneficio convencional	9°Cuota por beneficio convencional.
58°	Contratación del personal que se encargue del aseo la vigilancia y otras actividades.	51°	Seguros.	18° Dotación para Sintradutyfree	10° Entrega computador.
		57°	Bono de cumpleaños.	19° Publicación de la convención colectiva de trabajo	11° Publicación del laudo arbitral
		61°	Bonificación por garantías.	22° Traslados y rotaciones de personal	12° Rotación de personal.
		62°	Pago de comisiones.	23° Reubicación laboral.	13° Reubicación de personal.
				24° En procesos de transformación, restructuración o cambio empresarial	14° En procesos de transformación, restructuración o cambio empresarial
				25° Procedimiento para la comprobación de faltas y la aplicación de las sanciones disciplinarias	15° Procedimiento para la comprobación de faltas y la aplicación de las sanciones disciplinarias
				26° Política de prevención y erradicación de actitudes de acoso laboral	16° Política de prevención y erradicación de actitudes de acoso laboral.
				27° Derecho a informar y ser informados	17° Derecho de información.
				29° Días de descanso compensatorio	18° Días de descanso compensatorio
				30° Días adicionales de descanso familiar remunerado	19° Día de la familia.
				31° Tratamiento especial para las personas con necesidades familiares.	20° Tratamiento especial para las personas con necesidades familiares.

				32° Descanso de semana Santa y fin de año.	21° Descanso de semana Santa y fin de año.
				33° Otros permisos remunerados.	22° Permisos remunerados.
				34° Tiempo destinado para descansar durante la jornada laboral	23° Tiempo de descanso en la jornada laboral.
				35° Accidentes de trabajo.	24°Accidente de trabajo.
				37° Prima de vacaciones.	25° Prima de vacaciones.
				38° Prima de antigüedad.	26° Prima de antigüedad.
				39° Factores salariales.	27° Factor salarial.
				40° Auxilio para prepensionados	28° Auxilio para pensionados.
				45°Fondo para préstamos	29° Préstamos calamidad doméstica.
				46° Elementos de trabajo.	30° Calzado y vestido de labor.
				47° Auxilios educativos para hijos.	31° Auxilio educativo para hijos.
				49° Permisos para educación.	32° Permisos para educación.
				52° Garantías emocionales.	33° Servicios caja de compensación y auxilio de nacimiento.
				53° Servicios médicos.	34° Servicios médicos.
				54° Incapacidades médicas.	35° Incapacidades médicas.
				55° Exámenes médicos anuales	36° Exámenes médicos.
				56° Auxilio para la protección de la salud.	37° Auxilio de anteojos.
				59° Pérdida de mercancías	38° Pérdida de mercancías.
				60° Ajuste e incremento salarial	39° Incremento salarial.

Contra el citado laudo, la empresa Dufry Colombia S.A.S. presentó recurso de anulación para atacarlo parcialmente.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

El empleador pretende la anulación de los artículos del laudo: 2, 3, 5, 7, 12, 13, 16, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 27, 30, 32, 33 y 38, por falta de competencia; y 6, 8, 10, 14, 25, 28, 29, 31 y 37, por razones de «*equidad, proporcionalidad y razonabilidad».*

La recurrente explicó que respecto de cada uno de los puntos de los cuales perseguía la anulación indicaría de manera precisa y clara las razones que llevarían a su eliminación. No obstante, estimó pertinente *«a modo de contexto»* anticipar algunos elementos de juicio que facilitaría comprender por qué el laudo resultaba excesivamente gravoso y poco considerado no sólo con la situación financiera de la compañía, sino con sus propias competencias de gestión y administración empresarial, así:

1) Sobre la falta de competencia:

La recurrente consideró que la decisión arbitral promovió una invasión a la esfera administrativa del empleador, que le limitaban sus atribuciones como empleador administrativas y de *«direccionamiento empresarial».*

Sostuvo que el laudo era ajeno a la realidad del negocio, dado que pertenecía al segmento de ventas comerciales en aeropuertos, algunos bajo la categoría libre de impuestos, resultando *«alarmante»* que el colegiado le hubiese determinado la estrategia comercial, no solo dando indicaciones sobre el manejo del personal de ventas, sino estableciendo criterios de rotación de personal, promoviendo el ausentismo laboral en días que eran absolutamente estratégicos y cardinales para ella, dado que, por *«el sector y segmento»*, los días pico de trabajo eran aquellos que coincidían con las temporadas donde se presentaba un mayor flujo de pasajeros, situación que pasó por alto el Tribunal, ya que pretendió imponerle días de no trabajo para esas jornadas, sumado al hecho de que direccionó la programación de descansos compensatorios y la distribución de la jornada diaria laboral.

2) **Sobre la falta de *«equidad, proporcionalidad y razonabilidad»*:**

La recurrente afirmó que presentaba «*unas particularidades cuya valoración fue abandonada por el Tribunal*, [lo que] *genera*[ba] *una seri*[a] *amenaza a la continuidad de negocio».* Aseveró que, no desconocía que a la Corte le resultaba limitado entrar a realizar juicios sobre *«los criterios de equidad considerados por el Tribunal»*. Sin embargo, señaló que ello no implicaba que, en situaciones excepcionales y particulares, pudiera intervenir para restaurar el equilibrio perdido, pues, en este caso, el Tribunal de manera *«casi que indiferente terminó por imponer una serie de cargas que no se compadecen con el poco período de vida*

[de] *la compañía,* [y] *su grave situación económica»*, de la cual dijo que fue advertida por la Superintendencia de Sociedades, sumado a que omitió que la continuidad de su negocio se encontraba sujeta a la renovación del contrato comercial de arrendamiento existente con OPAIN, el cual finiquitaba en el año 2027.

Expuso que, a pesar de que le solicitó al Tribunal la aclaración de 18 puntos del laudo arbitral, a fin de que precisara el alcance de los mismos, por considerar que estaban *«llenos de zonas oscuras o imprecisas»*, el juez del conflicto económico optó por proferir una decisión genérica y abstracta en la que no satisfizo de manera *«mínima la carga de resolver y motivar el respectivo pronunciamiento»,* circunstancia que conllevó a que interpusiera el recurso de anulación, el cual por *«imprecisión, abstracción o indefinición»* de las cláusulas acusadas debía prosperar.

IV. RÉPLICA

La organización sindical *«SINTRADUTYFREE»,* en su escrito de oposición, requirió a esta Colegiatura, a fin de que se verificaran los términos relacionados con la notificación y oportunidad para la interposición del recurso extraordinario de anulación, al argüir que «*la empresa hizo su radicación antes de que se resolviera el auto que negó sus aclaraciones, sin que con posterioridad se hubiese ratificado su intención de recurrir parcialmente la decisión».*

Aseveró que convencido de la firmeza del laudo arbitral,

solicitó la expedición de la respectiva constancia y solo hasta ese entonces fue enterado de la solicitud de aclaración elevada por la empresa, sin que de la misma se le hubiese corrido el traslado de rigor.

Respecto a la solicitud de anulación parcial de Dufry Colombia S.A.S., **presentó réplica conjunta** a las acusaciones y, en lo concerniente a la anulación de las cláusulas acusadas por la empresa con fundamento en la falta de competencia del Tribunal, expuso que, si bien la jurisprudencia *«en algunos casos»* consideró que la regulación de algunos derechos eran de competencia exclusiva del legislador, en este caso no existía ninguna limitación legal o constitucional y, por el contrario, era deber del Tribunal establecer medidas para la efectividad y el ejercicio apropiado del derecho de asociación, a través del proceso de negociación.

Añadió que, no existían disposiciones que menoscabaran la autonomía administrativa del empleador, pues las decisiones adoptadas por el colegiado, en cuanto a los descansos remunerados de los trabajadores afiliados al sindicato, se profirieron dentro del marco legal establecido en la *«materia».*

En lo relacionado con las cláusulas acusadas por inaplicación de los principios *de «equidad, proporcionalidad y razonabilidad»,* adujo que ninguno de los argumentos expuestos por la compañía lograban respaldar sus peticiones de anulación, máxime que los derechos acusados constituían

mínimos de respaldo económico a los cuales podían acceder los trabajadores, los cuales no afectaban de manera significativa las arcas de la empresa, si se tenía en cuenta que Dufry Colombia S.A.S. hacía parte de una multinacional con respaldo económico, sumado a que la permanencia de sus actividades evidenciaba importantes ingresos y utilidades de las cuales una parte mínima cubriría los costos de mejoramiento económico de los trabajadores.

Expuso que, con motivo de la pandemia ocurrida en los años 2021 y 2022, por el Covid-19, las empresas a nivel mundial presentaron dificultades propias de sus negocios en situaciones *«extraordinarias o de fuerza mayor»,* sin que dichos efectos o consecuencias debieran ser asumidos por los trabajadores, especialmente cuando las empresas obtuvieron el respaldo de los gobiernos donde operan y, en el caso de Colombia, hubo importantes apoyos que Dufry Colombia S.A.S. olvidó mencionar, sin que, además, la sociedad se encontrara en proceso de reestructuración y/o liquidación.

Por último, destacó que la gran mayoría de los derechos cuestionados se entregarían por una sola vez y no representaban un elevado costo, si se comparaban respecto a los ingresos y ganancias de la compañía, razón por la cual se debía reafirmar que *«los criterios de equidad, proporcionalidad y razonabilidad están presentes en la*

decisión arbitral».

V. CONSIDERACIONES GENERALES

Previo a resolver el fondo del asunto, la Sala debe señalar que, por auto de 24 de julio del año que avanza, está Colegiatura requirió al secretario del tribunal de arbitramento, para que aportara, dentro del término de tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de dicho proveído, el soporte de envío del correo electrónico, por medio del cual la empresa Dufry Colombia S.A.S. interpuso del recurso de anulación contra el Laudo Arbitral de fecha 20 de marzo de 2024, que dirimió el conflicto colectivo laboral existente entre la recurrente y el Sindicato de Trabajadores de la Industria y Comercio de Establecimientos Comerciales bajo la modalidad de depósito fijo «*Sintradutyfree*», como quiera que dicha pieza no obraba en el expediente.

El 1 de agosto del año en curso, el secretario del Tribunal, en atención al requerimiento efectuado, allegó *(i)* el soporte de la notificación realizada el 8 de abril de 2024 a Dufry Colombia S.A.S. del auto por medio del cual el Tribunal de Arbitramento negó la solicitud de aclaración de algunos artículos del fallo proferido el 20 de marzo del año en curso, elevada por la empresa, y *(ii)* la constancia de envió del correo electrónico, a través del cual la empresa interpuso el recurso de anulación el 11 de abril de 2024, dentro de la oportunidad legal, de conformidad con lo previsto el art. 141 del CPTSS

concordante con el art. 8 de la Ley 2213 de 2022.

Respecto al reproche formulado por la parte opositora, consistente en que el juez del conflicto económico no le corrió traslado de la solicitud de aclaración de algunos artículos del laudo elevada por la empresa, se debe indicar que no hay disposición legal que así lo disponga, sin que se advierta vulneración alguna al debido proceso.

Ahora bien, la Corte debe reiterar que, conforme a la jurisprudencia y al artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, su competencia en este recurso extraordinario se contrae a resolver los motivos de disconformidad expresados en el recurso de anulación, con el fin de verificar la regularidad del laudo arbitral en los aspectos recurridos para establecer si el Tribunal: *(i)* extralimitó el objeto para el cual se le convocó; *(ii)* afectó derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución, la ley, o por normas convencionales a las partes del conflicto.

Además, por la naturaleza de la decisión adoptada por esta especial clase de tribunales, controlar *(iii)* si con ello se produjo la violación del principio de equidad, rector de las relaciones surgidas entre empleadores y trabajadores (artículo 1 del CST). Excepcionalmente, si hallare que no se decidieron todas las cuestiones indicadas en el decreto para el cual se le convocó, la Corte tiene competencia para *(iv)* devolver el expediente al Tribunal, a fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles plazo al efecto, sin perjuicio de que,

si lo estima conveniente, resuelva la impugnación sobre lo ya decidido por el tribunal (artículo 143 del CPTSS).

En ese orden, al resolver el recurso de anulación interpuesto contra el laudo arbitral, en atención a la naturaleza y el propósito de esa decisión en equidad que es generar enunciados de carácter obligacional o normativo para regular las futuras condiciones del trabajo, y no, 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, la Corte está limitada a anular o no anular las disposiciones adoptadas en el laudo, sin que pueda dictar preceptivas de reemplazo o reenviar al Tribunal de Arbitramento el asunto para que adopte las que la Corte crea son las procedentes.

Lo anterior, por motivo de que la anulación de la disposición del laudo agota el procedimiento arbitral. También procede lo que la jurisprudencia denomina «*modulación*» de una disposición del laudo, para privilegiar la decisión arbitral, pero atada a un entendimiento particular o específico acorde con la competencia del Tribunal, cuestión ésta que solamente es predicable de cláusulas positivas, es decir, de las que crean derechos, y 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.

Así las cosas, procede la Sala a resolver, en primer lugar, las disconformidades de la empresa de cara a los artículos del laudo: 2, 3, 5, 7, 12, 13, 16, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 27, 30, 32, 33 y 38 -por falta de competencia-, de los cuales se resolverán de manera conjunta los artículos 20, 21 y 23, por estar relacionados con el tema de turnos, descansos y jornada laboral, y, en segundo lugar, las discrepancias respecto a los artículos 6, 8, 10, 14, 25, 28, 29, 31 y 37 acusadas por razones de *«equidad, proporcionalidad y razonabilidad»*.

SOLICITUD DE ANULACIÓN ACUSANDO LA FALTA DE COMPETENCIA. *(cláusulas 2°, 3°, 5°, 7°, 12, 13°, 16°, 18°, 19°, 20°, 21°, 23°, 24°, 27°, 30°, 32°, 33° y 38°)*

1. De la promoción del derecho de asociación sindical:

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 6. PROHIBICIÓN DE SUSCRIBIR PACTOS COLECTIVOS DE TRABAJO O DOCUMENTO SIMILAR QUE CREE DERECHOS EXTRALEGALES PARA LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS. DUFRY COLOMBIA S.A.S. se compromete a no promover ni suscribir pactos colectivos de trabajo, y, en caso de llegar a existir alguno, o cualquier catálogo de derechos para trabajadores no sindicalizados, sin que importe el nombre que se le dé, a dejarlo sin efecto, para promover y garantizar el derecho fundamental de Asociación Sindical.	**ARTÍCULO. 2. DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.** DUFRY COLOMBIA S.A.S. se compromete a promover activamente el derecho de asociación sindical de todos sus trabajadores, garantizando que las condiciones laborales ofrecidas a trabajadores no sindicalizados no superen injustificadamente las negociadas colectivamente con los trabajadores sindicalizados. La empresa asegurará que cualquier pacto colectivo de trabajo o documento similar se ajuste a los principios de equidad, no discriminación y promoción de la asociación sindical, en pleno respeto a la legislación colombiana, la jurisprudencia aplicable y los tratados internacionales ratificados por Colombia, incluidos los Convenios 87 y 98 de la OIT.

Según la recurrente son incongruentes las premisas del Tribunal, en la medida en que citó varios argumentos desarrollados por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con los cuales sustentó su declaración de no competencia sobre otros artículos de contenido jurídico, indicando para ello que correspondían a prerrogativas consagradas en Convenios de la OIT, la Constitución y la ley. No obstante, en este punto particular, no sólo asumió la competencia, sino que pretendió ocultar en su decisión una invasión a su esfera administrativa.

Afirmó que, el Tribunal al determinar que estaba obligada a *«promover activamente»* el derecho de asociación sindical, configuró una orden o instrucción que desconocía «*la autonomía administrativa e independencia en el direccionamiento empresarial»* y escapa «*de la órbita prohibitiva y restrictiva natural de la Ley* (sic)*».*

Añadió que el juez en equidad omitió la dimensión individual del derecho de asociación, el cual transcendía del ámbito organizacional y reposaba en el terreno de lo personal, pues le correspondía a cada trabajador decidir libremente si deseaba o no hacer parte de una organización sindical.

La empresa consideró que el Tribunal modificó el alcance del artículo del pliego de peticiones, el cual buscaba prohibir la suscripción de pactos colectivos de trabajo, pues con el nuevo alcance dado en el laudo, el colegiado en

equidad terminó no sólo inmiscuyéndose en su actividad administrativa diaria, sino reemplazando el querer sindical, «*algo en lo que el Tribunal no podría haberse pronunciado»,* conforme lo expuesto en la sentencia CSJ SL3592-2020.

Sostuvo que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha avalado el pronunciamiento por parte de los Tribunales de Arbitramento sobre aspectos previamente regulados en la Ley, cuando su consagración no tenga incidencias prácticas y se limite a la repetición de lo ya establecido en la misma (CSJ SL3091-2023). No obstante, dijo que el laudo no se limitó a replicar la consagración normativa de un principio, sino que la modificaron en el sentido de imponerle una obligación, *«ya no de respetar»,* que es a lo que se ciñen las prohibiciones del artículo 354 CST, sino a *«promover activamente»* el derecho de asociación sindical, lo que dejó en evidencia una extralimitación a la competencia del colegiado, conforme lo expuesto en la sentencia CSJ SL 4736-2017.

VI. CONSIDERACIONES

La Sala no advierte una falta de competencia del Tribunal en la determinación adoptada en la cláusula acusada, de cara a la inclusión en el laudo del derecho a la asociación sindical.

Es así como, en sentencia CSJ SL1855-2024, que reiteró la providencia CSJ SL718-2013, la que a su vez rememoró la decisión SL61911-2014, esta Colegiatura aseveró que la falta

de inclusión en el texto del laudo de un *principio del derecho del trabajo* no es impugnable en anulación, como tampoco lo sería su expresa incorporación. Además, en esa misma providencia, se refirió que en ambos eventos su devolución o anulación carecería de efecto práctico, en tanto que el ejercicio de los derechos cuya fuente normativa es la Constitución o la ley no está supeditado a su consagración en el laudo.

En lo concerniente al reproche formulado por la recurrente, consistente en que el Tribunal modificó el alcance del artículo del pliego de peticiones, el cual buscaba prohibir la suscripción de pactos colectivos de trabajo, reemplazando el querer sindical, la Sala estima pertinente traer a colación lo expuesto en la sentencia CSJ SL3453-2022, que reiteró la providencia SL5693-2021, en la que se explicó sobre el alcance del deber de sujeción del tribunal al pliego de peticiones o principio de congruencia, lo siguiente:

> No es del todo cierto que los árbitros estén irreductiblemente obligados por el principio de congruencia, tal y cómo éste es entendido en materia procesal, ya que, como lo ha expresado la Corte reiteradamente, entre otras decisiones, en la sentencia de homologación del 24 de septiembre de 1990, la circunstancia de que el Tribunal de Arbitramento esté obligado a pronunciarse sobre las peticiones contenidas en el pliego que presenta el sindicato para obtener que se celebre una convención colectiva o se modifique la ya existente -o el presentado por los trabajadores coligados que pretenden la celebración de un pacto colectivo de trabajo- no significa que los arbitradores que lo integran estén inexorablemente obligados a conceder lo pretendido por la organización sindical o por el grupo de trabajadores, o que necesariamente deban hacerlo en los términos en que fue pedido en el pliego, por cuanto ellos, actuando como amigables componedores que son, pueden, *"según la equidad se los aconseje, inclinarse por aceptar en su integridad la petición sindical o rechazarla totalmente, como igualmente pueden conceder de manera*

> *parcial la solicitud contenida en el pliego de peticiones o, inclusive, sustituirla adoptando en cambio una fórmula que les parezca más equitativa por consultar no sólo los intereses de los trabajadores sino también los del patrono". (Gaceta Judicial, Tomo CCVI, segundo semestre 1990, pág. 360).*
>
> Sentadas las anteriores premisas sobre las facultades de los árbitros, que tienen como límite el marco de congruencia entre lo pedido y lo concedido, ha de indicarse que la solución brindada estuvo inspirada en la equidad y con la finalidad de lograr un mejoramiento en las relaciones laborales mediante la constitución de una prerrogativa que si bien, no fue la original peticionada, sí tuvo la misma finalidad y estableció más precisas medidas en su otorgamiento en cuanto a valor, periodicidad, control y necesidad a la petición inicial. En consecuencia, sus decisiones no pueden ser modificadas, salvo una manifiesta inequidad, la que no se observa en el presente caso [...]

Bajo el anterior derrotero jurisprudencial, la Sala considera que, en este caso, el Tribunal no menoscabó el postulado dispositivo de la congruencia o coherencia, toda vez que, en estricto rigor, en el ejercicio de su función, su labor estribó en adecuar la petición del sindicato al ordenamiento jurídico en aras de respetar el principio de legalidad; adecuación que no evidencia vulneración de derechos y garantías constitucionales de la recurrente, como tampoco le irroga agravio alguno.

En ese contexto, sin desconocer que los laudos arbitrales tienen como báculo la equidad, la verdad es que deben estar sometidos al principio de legalidad, y trayendo a colación lo adoctrinado por esta Corte, éste se constituye en una columna del derecho fundamental del debido proceso, conforme al cual, todo ejercicio del poder público debe realizarse acorde a la ley vigente y su jurisdicción, no a la voluntad de las personas, en este orden, dicho mandato, propende porque los jueces (léase también jueces en equidad)

tomen sus decisiones ajustándose a los lineamientos constitucionales y legales (CSJ SL3889-2020).

Es que, de haberse acogido por parte del Tribunal la cláusula del pliego de peticiones, bajo estudio, en idénticos términos a los implorados, hubiese incurrido en una extralimitación en su competencia, toda vez que no tiene facultad para prohibir al empleador la celebración de pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados o el establecimiento de beneficios extralegales (CSJ SL3205-2023).

Precisado lo anterior, y analizada la cláusula acusada Sala advierte que, en el aparte de esta que dice «*…promover activamente el derecho de asociación sindical de todos sus trabajadores*», el Tribunal sí extralimitó su competencia, al imponerle a la empresa la obligación de «***promover activamente***» el derecho de asociación sindical de todos sus trabajadores, pues lo decidido invade el principio de la autonomía sindical que garantiza a los trabajadores el derecho a formar, dirigir y definir la estructura de los sindicatos, sin injerencia o intervención del empleador, contenido en el art. 2 del C98 de la OIT, ratificado por Colombia, en concordancia con la interpretación que de él hace el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, en su compilación de decisiones y principios sobre libertad sindical, párrafo 1188, que dice «*[e]l artículo 2 del Convenio núm. 98 establece la total independencia de las organizaciones de trabajadores en el*

ejercicio de sus actividades, con respecto a los empleadores. (OIT, 2018)».

Toda vez que al imponer al empleador la obligación de promover activamente el derecho de asociación sindical puede conllevar actos de injerencia, en tanto cabe la posibilidad de que se creen organizaciones sindicales «*títeres*» o de cualquier otra práctica antisindical como lo refiere el mencionado Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, en sus párrafos bajo el título «*Formas de injerencia*», párrafos 1194 al 1214, ibídem.

Así las cosas, no solo afecta el derecho de autonomía sindical, sino que a su vez invade la autonomía administrativa y el poder de dirección empresarial, máxime que la Constitución, los Convenios 87 y 98, y la ley le imponen al empleador el deber de *garantizar* el ejercicio de la libertad sindical, lo que comprende no cometer actos de injerencia sindical ni trasgredir la autonomía de los trabajadores para su ejercicio, en los términos previstos en el art. 354 del CST.

En lo que atañe al resto del artículo, no se advierte que el Tribunal hubiese extralimitado su competencia, dado que la Corte señaló, en sentencia CSL SL713-2021, que reiteró a su vez la providencia SL4827-2020, sobre la incorporación en el instrumento colectivo sobre directrices reconocidas en el ordenamiento jurídico, lo siguiente:

> […] el hecho de que en un momento dado un colegiado decida dotar el instrumento colectivo de una serie de directrices previamente reconocidas en el ordenamiento positivo, no puede considerarse como motivo de anulación, porque en el fondo esa clase de estipulaciones en nada lesionan los derechos de alguna de las dos partes en conflicto, dado su contenido jurídico, pues como lo señaló la Corte, cualquier determinación en ese sentido resulta inane, o poca utilidad en términos económicos o de prerrogativas extralegales reportará a los contendientes.

En consecuencia, de lo expuesto, de la cláusula acusada solo **se anulará la siguiente expresión** «***promover activamente el derecho de asociación sindical de todos sus trabajadores***». No se anulará en lo demás.

2. De la representación sindical:

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 9. REPRESENTANTE SINDICALES.SINTRADUTYFREE es el único representante de los Trabajadores vinculados laboralmente, en forma directa o indirecta a DUFRY COLOMBIA S.A.S. Son representantes sindicales: La Asamblea General de Afiliados y/o de Delegados, las Asambleas Seccionales, la Junta Directiva Nacional, las Juntas Directivas de las Subdirectivas, las Comisiones Estatutarias de Reclamos, los miembros principales y suplentes de los Comités Seccionales, las Comisiones Negociadoras y las Comisiones Accidentales, designadas de conformidad con lo establecido en los Estatutos de SINTRADUTYFREE.	**ARTÍCULO. 3. REPRESENTANTES SINDICALES**. SINTRADUTYFREE es el único representante de los trabajadores afiliados al sindicato, vinculados laboralmente en forma directa a la empresa.

La empresa destacó que sobre ese punto le solicitó al Tribunal aclaración, con el fin de determinar el alcance de la expresión *«único»,* referida en la cláusula, sin que el colegiado hubiese accedido a su petición.

Consideró que la cláusula es anulable, dada su falta de *«precisión o ambigüedad»,* pues generaba un alcance abiertamente contrario a la ley y la Constitución, dado que los trabajadores y las trabajadoras contaban con la posibilidad de pertenecer a varias organizaciones sindicales, logrando en consecuencia obtener representatividad para los asuntos propios de la gestión sindical de varias organizaciones y no de una única, como pareciera haberlo concluido el laudo. Apoyó su argumentación en un aparte de la sentencia CSJ SL415-2021.

Adujo que, con la decisión adoptada, el Tribunal de Arbitramento cercenó el derecho de asociación, así como los derechos de otras organizaciones sindicales, pues estaría imponiendo el monopolio de la representatividad en una sola organización sindical, con independencia del derecho de multiafiliación del que gozaban los y las trabajadoras.

Agregó que la representación a la que se hacía referencia resultaba ambigua, en la medida en que no era preciso para qué efectos serían representantes de los trabajadores, en particular, si era únicamente en la órbita de los aspectos de derecho colectivo del trabajo, o si también se estaría buscando permear la órbita del derecho individual del trabajo, y en general, cualquier asunto sobre los cuales pudiera operar la figura de la representación, aspecto sobre lo cual, el Tribunal no podría pronunciarse.

Sostuvo que la forma genérica planteada originaba un terreno abiertamente ilegal, como sería que el Sindicato,

atendiendo a la *«representación genérica aparentemente otorgada»,* actuara en nombre y representación del trabajador en asuntos como firma de otrosíes al contrato de trabajo, entre otros, que eran propios del acuerdo de la órbita de la voluntad individual entre empleador y trabajador.

VII. CONSIDERACIONES

La Sala al estudiar una cláusula de similares contornos a la que ahora ocupa su atención, en sentencia CSJ SL1367-2024, expuso lo siguiente:

> En un criterio pacífico, esta Sala de la Corte ha sostenido que, en virtud del principio de pluralismo sindical, los trabajadores están habilitados para afiliarse a varias organizaciones sindicales, así como ser partícipes de sus propios conflictos colectivos, esto, sin ninguna obstrucción o impedimento, como lo ha respaldado el criterio sostenido por la Corte Constitucional, en sentencia CC C-797-2000.
>
> Con base en el mismo principio, y a partir de los pronunciamientos de la Corte Constitucional, en sentencias CC C-567-2000 y CC C-063-2008, que declararon la inexequibilidad de los artículos 357 y 360 del CST, es posible la existencia de dos o más organizaciones sindicales de base y de industria en una misma empresa, cada una de ellas con capacidad de representación y negociación colectiva respecto a sus propios afiliados y, más aún, la coexistencia de convenciones colectivas (CSJ SL 33998, 29 abr. 2008, CSJ SL 50795, 28 feb. 2012, CSJ SL4865-2017 y CSJ SL1899-2021).
>
> Ahora, dado que el núcleo esencial de la prerrogativa laudada se aviene a las disposiciones a las que debe sujetarse de manera excepcional, pero su redacción puede tornarse excluyente al utilizar el vocablo «único representante», la Corte anulará la expresión «único», con el fin de armonizar la cláusula demandada sin alterar la voluntad de los arbitradores y su medida de equidad y justicia, así como mantener lo dispensado a la organización sindical.
>
> Sobre lo dicho no cabe un razonamiento diferente, pues cada sindicato tiene la representación de sus afiliados y tiene el derecho a la negociación colectiva con la presentación de pliegos

> de peticiones, con lo que se reconoce la libertad sindical como valor y principio fundamental de nuestro ordenamiento jurídico, y el derecho de los sindicatos a representar a sus afiliados, sin importar si son mayoritarios o minoritarios, teniendo cada uno de ellos la legitimidad para proponer conflictos de trabajo, y que en la empresa pueden coexistir varias organizaciones sindicales, cada una con la capacidad de representar a sus afiliados, así ellos estén previamente agremiados en Sintrapub, siendo claro que los trabajadores sólo podrán beneficiarse de un instrumento colectivo que, de llegar a ocurrir, están en el deber de escoger.

Bajo el anterior derrotero jurisprudencial, se anulará la expresión *«único»* de su contenido.

Por otra parte, la empresa considera que la «*representación*», a que se hace referencia, resultaba «*ambigua*», en la medida en que no se precisó para qué efectos la organización sindical sería representante de los trabajadores.

En línea con la misma sentencia CSJ SL1367-2024, no encuentra la Sala ambigüedad alguna en el alcance de la representación, puesto que no cabe un razonamiento diferente a que cada sindicato tiene la representación de sus afiliados y tiene el derecho a la negociación colectiva con la presentación de pliegos de peticiones, con lo que se reconoce la libertad sindical como valor y principio fundamental de nuestro ordenamiento jurídico, y el derecho de los sindicatos a representar a sus afiliados, sin importar si son mayoritarios o minoritarios, teniendo cada uno de ellos la legitimidad para proponer conflictos de trabajo, y que cada una tiene la capacidad de representar a sus afiliados, siendo claro que los trabajadores sólo podrán beneficiarse de un instrumento colectivo que, de llegar a ocurrir con el de otra organización,

están en el deber de escoger. En otras palabras, la representación sindical está delimitada en los arts. 373 al 375 del CST.

Conforme lo expuesto, como ya se indicó, **solo se anulará la expresión *«único»* de su contenido**. No se anulará en lo demás.

3. Del comité bilateral permanente:

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 12. CREACIÓN DEL COMITÉ BILATERAL PERMANENTE. Para la eventual solución de diferencias en la aplicación e interpretación de la Convención Colectiva de Trabajo y para asegurar el cumplimiento y la efectividad de los derechos de los trabajadores beneficiarios de la misma, SINTRADUTYFREE y DUFRY COLOMBIA S.A.S., crean un Comité Bilateral Permanente, conformado por dos (2) representantes de cada una de las partes, cuya reglamentación y funcionamiento será determinado por el mismo Comité en un plazo máximo de un (1) mes contado a partir de la fecha en que se firme la presente Convención Colectiva de Trabajo. DUFRY COLOMBIA S.A.S., acatará las decisiones que tome el Comité Bilateral Permanente.	**ARTÍCULO 5. COMITÉ BILATERAL PERMANENTE**. Para la eventual solución de diferencias en la aplicación e interpretación del presente laudo arbitral y para asegurar el cumplimiento y la efectividad de los derechos de los trabajadores beneficiarios del mismo, SINTRADUTYFREE Y DUFRY COLOMBIA S.A.S. crean un comité bilateral permanente, conformado por dos (2) representantes de cada una de las partes, cuya reglamentación y funcionamiento será determinado por el mismo comité en un plazo máximo de un (1) mes contado a partir de (sic) expedición del laudo

La empresa solicitó la anulación de dicho artículo por falta de competencia, tras argüir que al habérsele otorgado al creado comité la atribución de actuar como instancia de solución de diferencias y la calidad de órgano que asegurara el cumplimiento laboral, estaba lejos «*de fungir como*

escenario para promover el dialogo social», dado que terminaba *«por tener competencias o atribuciones»* que suponían una limitación de su autonomía administrativa, así como de su *«independencia en el direccionamiento empresarial». En apoyo a* su premisa trajo a colación unos apartes de las sentencias CSJ SL2656-2023, SL 4089-2022 y SL817-2022.

Agregó que el Comité Bilateral Permanente ostentaría facultades que invadirían su órbita, al habérsele atribuido la función de *«asegurar el cumplimiento y la efectividad de los derechos de los trabajadores beneficiarios del mismo»*, dado que podría tener la capacidad para tomar decisiones y marcar con *«carácter vinculante»* una ruta de acción para solucionar diferencias y asegurar derechos.

Explicó que la imprecisión de la redacción del artículo acusado dificultaba *«sustancialmente»* su implementación en la práctica, dado que el Tribunal omitió pronunciarse sobre los interrogantes planteados que buscaban obtener el contexto relevante para la reglamentación de su funcionamiento, pues era impreciso el alcance de las expresiones *«solución de diferencias»*, *«interpretación»* y *«asegurar el cumplimiento y la efectividad de los derechos».*

A modo ilustrativo, indicó que la cláusula en los términos decididos generaba varios interrogantes, por ejemplo: «*¿qué acciones concretas por parte del comité implican "asegurar el cumplimiento y la efectividad de los derechos"? ¿Tomaría el comité decisiones administrativas de*

la empresa respecto de medidas que aseguren el cumplimiento de los derechos? ¿respecto de qué derechos debe garantizarse efectividad? ¿únicamente derechos laborales, o derechos sustantivos de otra naturaleza?», lo que evidenciaba que el comité no fungiría en el terreno de lo que la Corte ha admitido como aceptable, cuando se trataba de ordenar vía arbitral la generación de escenarios bilaterales que promovieran el diálogo y el *«relacionamiento empresa – sindicato».*

VIII. CONSIDERACIONES

Tal y como lo ha precisado la jurisprudencia de esta Corte, el Tribunal en equidad carece de competencia para la creación de comités que tengan como función u objetivo la cogestión, codirección o coadministración de la compañía o entidad, pues ello transgrede el principio constitucional de libertad de empresa y las facultades del empleador para organizar su empresa y dirigir las relaciones laborales. La constitución de cuerpos o comités decisorios es factible en virtud de la negociación colectiva por las mismas partes, siendo vedado al Tribunal establecerlos en virtud de su naturaleza heterocompositiva. Esta línea de pensamiento ha sido sostenida en sentencias CSJ SL2694-2022, SL817-2022 CSJ SL2066-2021 y CSJ SL2008-2021, donde se indicó:

> En lo atinente a la competencia de los tribunales de arbitramento para disponer un comité paritario laboral, esta Corporación ha sostenido que los árbitros no tienen competencia para crear comités de cogestión, codirección o coadministración de la compañía o entidad, pues ello transgrede el principio constitucional de libertad de empresa que, a su vez, implica la facultad del empleador de organizar su empresa y dirigir las relaciones laborales.

Sin variar el criterio, la Sala ha atemperado algunas de sus afirmaciones, introduciendo otros elementos nuevos en torno al tema de los llamados comités paritarios o bipartitos, considerando que estos pueden surgir como una rama del principio democrático y la armonía de las relaciones obrero-patronales, que posibilitan el diálogo entre empleadores y trabajadores, en armonía con las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Acorde con lo anterior, la Sala ha delimitado que la creación de estos comités es posible en la esfera arbitral cuando quiera que: i) versen sobre beneficios extralegales que por derecho sean de los trabajadores y ii) cuando los comités no tomen en su seno decisiones vinculantes y obligatorias para las partes, especialmente para el empleador. En efecto, en la providencia CSJ SL942-2022 y CSJ SL3491-2019 se razonó:

> Esta Sala ha sostenido que los árbitros no tienen competencia para crear comités de cogestión, codirección o coadministración de la compañía, pues ello transgrede el principio constitucional de libertad de empresa que, a su vez, implica la facultad del empresario de organizar su negocio y dirigir las relaciones laborales. Sin embargo, también ha dicho esta Corporación que, dando aplicación al principio de participación democrática y dentro de ciertos límites, **los árbitros pueden fundar comités paritarios de participación en algunos asuntos de interés de los trabajadores**. Destaca la Sala.
>
> Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL243-2018 la Corte asentó:
>
> "En hilo con lo dicho, no advierte la Sala que los comités bipartitos constituyan una restricción a la libertad de empresa y emprendimiento, con mayor razón si se tiene en cuenta que su actividad recae sobre beneficios extralegales que por derecho son de los trabajadores, de suerte que no es desatinado que estos participen en su gestión como directamente interesados".

Así, se tiene que el Tribunal en equidad es competente para crear comités paritarios bajo los dos escenarios expuestos; y de cara al *sub examine*, entiende la Sala que si bien, su primera función, es buscar la *«solución de diferencias en la aplicación e interpretación del presente laudo arbitral»,* esta atribución se acompasa con el primer criterio señalado, dado el carácter propositivo y dialógico con mirar a conjurar conflictos sobrevinientes, no ocurriendo lo mismo con la otorgada por el Tribunal en relación con «*asegurar el cumplimiento y la efectividad de los derechos de los trabajadores beneficiarios del mismo»,* pues, esto implica una injerencia en la toma de decisiones por parte del comité con carácter vinculante para las partes, redundando ello en una especie de cogestión, codirección o coadministración que conforme a la jurisprudencia arriba citada le son vedadas a los jueces en equidad.

En conclusión, si bien en principio la cláusula confutada se acompasa con el criterio de la Sala expuesto en sentencia CSJ SL938-2022, en cuanto a que nada impide que en los laudos se creen comités bipartitos *-que de plano tiene una condición paritaria en su constitución-* lo cierto es que la misma desborda dicha competencia al atribuirle al comité creado la posibilidad de adoptar decisiones vinculantes y obligatorias para las partes, especialmente para el empleador, razón por la cual habrá de anularse parcialmente lo decidido al respecto.

Conforme a lo expuesto, **se anulará de la cláusula**

arbitral acusada lo atribución referida a: «*asegurar el cumplimiento y la efectividad de los derechos de los trabajadores beneficiarios del mismo*», en lo demás, se mantendrá incólume la cláusula confutada.

4. De los permisos sindicales comisión redactora y negociadores del pliego de peticiones:

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 14. PERMISOS SINDICALES. La EMPRESA, concederá los siguientes permisos sindicales remunerados: a. Permanente para los trabajadores que integren la Junta Directiva de SINTRADUTYFREE. b. Cinco (5) días al mes para todos y cada uno de los demás integrantes de la Comisión Estatutaria de Reclamos. c. Para los designados en otras comisiones del Sindicato, como mínimo durante por lo menos dos días a la semana y cada vez que la Junta Directiva comunique una necesidad gremial que amerite la atención total del trabajador en la actividad que se le encomiende. d. Temporales para acudir a las Asambleas del Sindicato y demás reuniones gremiales que programe la organización, dentro de su plan autónomo de acción. e. Permanentes durante el período de negociación colectiva a los negociadores elegidos por la Asamblea General. f. Los demás, oportunamente pedidos por el Sindicato. Parágrafo. La EMPRESA permitirá el libre ejercicio del derecho de asociación sindical mediante la concesión, de los permisos sindicales previstos en este artículo sin ningún perjuicio económico para los trabajadores; por lo tanto, reconocerá y pagará a cada	**ARTÍCULO 7. PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS**. La empresa concederá los siguientes permisos sindicales remunerados: a. Dos (2) días al mes para los trabajadores que integran la junta directiva de SINTRADUTYFREE. **b. Tres (3) días para máximo tres (3) personas que integren la comisión redactora del pliego de peticiones elaborado por el sindicato por una única vez durante la vigencia del laudo.** **c. Para los designados por la asamblea del sindicato como negociadores en la etapa de arreglo directo, por los días que definan las partes que se desarrollará la negociación y un día adicional por cada uno de los días acordados.** d. Una bolsa de permisos remunerados por un total de quince (15) días que serán distribuidos por la junta directiva de acuerdo con las necesidades de la organización sindical, previa solicitud de esta con no menos de dos (2) días de antelación. Dichos días de permiso se remunerarán con el promedio del salario percibido por el trabajador en los cuatro (4) meses anteriores a su uso.

trabajador durante los días del permiso sindical, el valor correspondiente a los derechos salariales y prestacionales que comúnmente devenga por su actividad laboral incluidos los salarios que percibe por concepto de comisiones, recargos nocturnos o por trabajo en tiempo extra o en días de descanso obligatorio. En ningún caso habrá desmejoramiento salarial, prestacional o laboral.	

El empleador pidió la anulación parcial de los literales **b**. y **c**. del mencionado artículo, al considerar que vulneraban su autonomía administrativa e inclusive cercenaban la voluntad de las partes de un conflicto colectivo de trabajo al determinar las reglas de juego para el desarrollo del proceso de negociación.

Tras indicar que el principio de negociación libre y voluntaria se encuentra desarrollado en los Convenios 98 y 154 -artículo 5 de la Organización Internacional del Trabajo-, respecto de los cuales afirmó que propendían que fueran las *«partes quienes definan las condiciones bajo las cuales se fomente una negociación efectiva»,* adujo que al disponer el Tribunal que los negociadores del sindicato tuvieran *«permiso en determinados días durante la negociación colectiva»,* sustituía la voluntad de las partes y suponía un desconocimiento al principio de negociación *«libre y voluntaria».*

Como fundamento de su premisa, trajo a colación un parte de la sentencia CSJ SL2656-2023 y aclaró que, si bien la Corte Suprema de Justicia no se refería a los permisos

sindicales, estimó que los mismos, para el desarrollo de la etapa de arreglo directo sí corresponden a un aspecto que hacía parte del proceso de negociación colectiva, situación que limitaría las facultades de las partes *«de llegar a acuerdos distintos para desarrollar la etapa de arreglo directo».*

IX. CONSIDERACIONES

Esta Sala de la Corte, en sentencia CSJ SL18624-2016, enseñó que desde la sentencia de anulación CSJ SL, 28 oct. 2009, rad. 40534, esta Colegiatura rectificó su criterio en el sentido de indicar que el Tribunal puede imponerle al empleador la concesión de permisos remunerados a los miembros de las organizaciones sindicales, para atender las responsabilidades inherentes a la ejecución del derecho de asociación y libertad sindical, siempre y cuando la decisión resulte razonable y proporcionada. En esa línea se adoctrinó, que deberán tenerse en cuenta por parte del Tribunal de Arbitramento, varios aspectos

> […]…entre otros, advirtiendo que cada caso en particular deberá examinarse, es menester que su concesión no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento, que no sean de carácter permanente, que tengan plena justificación, que sea sólo para atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical y, que esa decisión resista un juicio de razonabilidad y proporcionalidad, así como que el permiso sea racional y equitativo.

Por consiguiente, el Tribunal sí tiene competencia para resolver sobre los permisos sindicales remunerados, bajo las condiciones antes dichas.

Ahora bien, sobre los **permisos para la elaboración del pliego de peticiones**, esta Sala de la Corte señaló que no resulta extraño a las competencias de la justicia arbitral disponer de un tiempo para que los trabajadores sindicalizados preparen el pliego de peticiones, pues esa actividad es consustancial al ejercicio de la negociación colectiva y, en tal medida, está inmersa dentro del marco de relaciones entre empresa y sindicato que puede ser materia de concertación y composición por el Tribunal (CSJ SL2467-2023).

En cuanto a los **permisos de los negociadores**, en la etapa de arreglo directo, la Corte en sentencia CSJ SL2655-2023, enseñó:

> […]en lo referente a la primera parte de la disposición arbitral, que se repite, consiste en el permiso sindical remunerado a los negociadores del pliego de peticiones, la Corte ha explicado, en armonía con el propósito de este tipo de garantías para las organizaciones sindicales, que los arbitradores tienen competencia para regular dicho aspecto, **siempre y cuando la decisión resulte razonable y proporcionada**, **y no se trate de un beneficio otorgado sin límite temporal**, con mayor razón, si este permiso en tal fase encuentra justificación en la necesidad de otorgar a los integrantes de la organización de trabajadores con esa misión específica, el tiempo necesario para llevarla a cabo, haciendo énfasis en que es indiscutible que se trata de una gestión propia a la adecuada realización de los derechos de asociación y libertad sindical, que prevé el artículo 39 constitucional. En sentencia CSJ SL17368-2015, precisó la Corte:
>
> «Bajo ese supuesto, tal beneficio resulta no solo razonado sino necesario y pertinente, **cuando se encuentra en trámite una negociación colectiva y por supuesto, mientras ella persista**, **pues lo lógico es entender que este permiso tiene justificación únicamente mientras duren las negociaciones**, esto es, durante el tiempo que requiere la comisión para estudiar o discutir el pliego de peticiones o atender el desarrollo de las conversaciones y demás actuaciones hasta que se decida el conflicto, **pues de no llegarse a un acuerdo y ser convocando el Tribunal de Arbitramento, los negociadores quedan**

despojados de su función, por cuanto será aquél el que decida lo propio». Negrillas de la Sala.

En línea con la citada jurisprudencia, se tiene que la competencia del Tribunal para resolver sobre estos tipos específicos de permisos sindicales está igualmente orientada por regla general de que debe haber coherencia con lo reclamado por el sindicato y la respuesta ofrecida por el juez en equidad. Adicionalmente que la decisión debe ser razonable y proporcionada, y que no se trate de un beneficio otorgado sin límite temporal, y, en especial, cuando corresponden a los negociadores, se concedan por el tiempo que dure la negociación, pues de no llegarse a un acuerdo y ser convocando el Tribunal, los negociadores quedan despojados de su función, por cuanto será aquél el que decida lo propio.

En el caso concreto, en la redacción del laudo arbitral, se aprecia que estos permisos remunerados se encuentran muy bien delimitados en el tiempo, con una finalidad específica como la **preparación del pliego de peticiones y la atención de la etapa de arreglo directo**, sin que sea pertinente, en este caso, tener en cuenta, lo expuesto en el precedente jurisprudencial CSJ SL2656-2023, traído a colación por la recurrente, en la medida en que aquel hace referencia a los «*permisos de carácter general*», que no es el caso bajo estudio.

En consecuencia, **no se anularán los literales b y c del artículo acusado**, se mantendrá incólume en lo demás.

5. De las decisiones arbitrales relacionadas con el *ius variandi*:

5.1. Rotación de personal, promociones o ascensos:

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 22. TRASLADOS Y ROTACIONES DE PERSONAL. La Empresa no trasladará los trabajadores de sus puestos de trabajo, salvo que el traslado signifique, en criterio del trabajador y del Sindicato, mejoramiento en sus condiciones laborales, así como en sus salarios y prestaciones sociales. En consecuencia, no habría cambios intempestivos de servicios, horarios, áreas, almacenes, secciones o bodegas de trabajo, hasta que no se agote el siguiente debido proceso: La Empresa le informará al trabajador, con una antelación de un mes, la necesidad que sustenta el traslado o la rotación; si el trabajador no está de acuerdo con la medida o si esta afecta sus condiciones de vida personales, sociales y familiares, interpondrá dentro de los cinco días hábiles siguientes una solicitud de reconsideración a fin de que sus condiciones de trabajo se mantengan. Al resolver el recurso, la Empresa motivará su decisión y demostrará que es insuperable la necesidad que motiva el cambio; en caso contrario, las condiciones de trabajo se mantienen En todo caso, la Empresa procurará de manera periódica y en condiciones de igualdad rotar el personal asignado a las tiendas, de tal manera que las comisiones que devenguen, sean percibidas por los trabajadores bajo criterios de no discriminación salarial. La Empresa erradicará cualquier forma de discriminación laboral; por lo tanto, las promociones, ascensos o cambios de puestos, se harán de manera equitativa entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.	**ARTÍCULO 12. ROTACIÓN DE PERSONAL**. La empresa procurará, de manera periódica y en condiciones de igualdad, rotar el personal asignado a las tiendas, de tal manera que las comisiones que devenguen sean percibidas por los trabajadores bajo criterios de no discriminación salarial. La empresa erradicará cualquier forma de discriminación laboral; por lo tanto, las promociones, ascensos o cambios de puestos, se harán de manera equitativa entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

La empresa expuso que dicho artículo, si bien pretende recalcar la no discriminación y la igualdad entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, lo cierto era que la rotación de personal asignado a tiendas y la distribución de las comisiones eran aspectos propios de su autonomía administrativa, de tal manera que la cláusula traspasaba la órbita de la réplica normativa y, por el contrario, lo transformaba en una instrucción administrativa, lo que configuraba una injerencia en la autonomía empresarial, dado que la empresa tenía la potestad de definir su estrategia comercial, así como la organización administrativa, lo cual incluye el que haya o no rotación de tiendas.

Aseveró que el Tribunal se *«entrometió»* en algo que es propio de la esfera de las partes del contrato de trabajo, como es la definición del esquema de remuneración y compensación, pues implícitamente dio por hecho el reconocimiento de comisiones, ignorando que ello se determina, en el presente caso, de acuerdo con la política de remuneración del empleador en conexión con las definiciones contractuales sobre este mismo punto. Para el efecto, se apoyó en las sentencias CSJ SL1944-2021 y SL2995-2023.

Expuso, además, que el Tribunal de Arbitramento debió declarar su incompetencia para pronunciarse sobre dicha petición. Sin embargo, prefirió extralimitar sus funciones, en la medida en que, si bien no desconoció que las rotaciones y distribución de comisiones las fijaba el empleador, sí impuso

la *«obligación de que esto ocurra periódicamente, siendo que el empleador tiene la facultad de no rotar el personal y establecer el esquema de incentivos».*

X. CONSIDERACIONES

Referente a la decisión arbitral sobre fijación de *rotación de personal,* estima la Sala que se traducen en una limitación a las facultades reconocidas al empleador por la ley y la Constitución, para la gestión y organización de la empresa, enmarcadas dentro del poder subordinante, y que le impediría la planeación de su actividad de conformidad con las necesidades del servicio. Por lo tanto, se trata de campos no susceptibles de regulación por el Tribunal, sino reservados a las partes quienes podrían disponer sobre el punto en la convención colectiva.

De antaño esta Sala de la Corte, en sentencia CSJ SL 27 jun. 2002. rad 19097, ha sido enfática en señalar que al Tribunal le está vedado decidir sobre el proceso o sistema de ascensos, promociones y vacantes, al tratarse de una potestad exclusiva del empleador, en la medida que constituye uno de los pilares de la dirección laboral empresarial.

Este criterio ha sido reiterado en sentencias CSJ SL1367-2024, SL2615-2020 y SL 5188-2020, al señalar:

> Lo que definitivamente no es aceptable, es que el Tribunal de Arbitramento imponga en el Laudo a una de las partes en conflicto, en este caso el empleador, una obligación que a todas

> luces riñe con la libertad que la Constitución y la Ley le reconocen, para que ordene su actividad y organice a sus subordinados, de la forma que mejor estime conveniente. Con meridiana claridad, así lo sostuvo la Corte en sentencia CSJ SL15499-2015, 11 nov. 2015, rad. 69914:
> Frente a la petición 8, sin duda, la asignación de funciones, traslados y promociones a los trabajadores constituye una potestad exclusiva del empleador, que no puede ser tergiversada por el Tribunal de Arbitramento. La Corte ha dicho, en este punto, que el empleador es libre de definir las condiciones y términos de administración de su actividad económica, pues es lo que está más acorde con la iniciativa privada y la libertad de empresa garantizada en la Constitución Política, de manera que **es de su resorte autónomo determinar la forma de selección y administración del personal**, así como las funciones a desempeñar por cada trabajador y la posibilidad de que se efectúen traslados y promociones (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 35927 y CJS, SL718-2013). Resalto de la Sala

Así las cosas, de cara al inciso segundo del artículo 12, sobre rotación de personal, es evidente que el juez del conflicto económico carecía de facultades para imponerle al empleador que realice, de *«manera periódica»*, *«promociones, ascensos o cambios de puesto»,* en procura de predicar el derecho a la igualdad y la no discriminación laboral, dado que con la inclusión de este artículo, se invaden y restringen las facultades que por constitución y ley le son otorgadas al empleador y que son inherentes las atribuciones de dirección, organización, conducción y manejo empresarial (CSJ SL2995-2023, SL3254-2022, CSJ SL2008-2021, CSJ SL2488-2019, CSJ SL 2034-2016).

Para la Corte, no se puede afirmar de manera general y abstracta que se afecta el derecho a la igualdad o que se incurre en tratos discriminatorios, si la empresa no realiza rotaciones en los puestos de trabajo periódicamente de los trabajadores sindicalizados, como lo impuso el Tribunal con la justificación de garantizar la igualdad y la no

discriminación.

El ejercicio de poder de dirección y gestión de los negocios de la empresa, derivado del poder de subordinación (art. 23, b., CST), está orientado por distintos factores objetivos relacionados con el respectivo negocio económico o actividad empresarial que le sirven de sustento en sus decisiones administrativas para cumplir los fines u objetivos propuestos, sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador. Por otra parte, si un trabajador considera que sufre un trato discriminatorio, bien puede ejercitar los mecanismos legales para obtener protección contra cualquier discriminación laboral.

Por tanto, no se requiere ahondar en mayores elucubraciones para **disponer la anulación de la respectiva cláusula**.

5.2 De la reubicación laboral por recomendaciones médicas.

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 23. REUBICACIÓN LABORAL. La Empresa reubicará a los trabajadores que, por sus condiciones de salud reciban recomendaciones médicas de su E.P.S o A.R.L o cualquier otro órgano público o privado encargado de velar por la salud ocupacional y laboral, de tal forma que se garantice su bienestar y calidad de vida personal y laboral. En todo caso, el trabajador reubicado conservará todos sus derechos salariales y prestacionales y demás condiciones favorables y dignas de trabajo.	**ARTÍCULO 13. REUBICACIÓN LABORAL**. La empresa reubicará a los trabajadores que por sus condiciones de salud reciban recomendaciones médicas de su EPS, ARL o cualquier otra autoridad encargada de velar por la seguridad y salud en el trabajo, de tal forma que se garantice su bienestar y calidad de vida personal y laboral. En todo caso, el trabajador reubicado conservará todos sus derechos salariales, prestacionales y

	demás condiciones favorables y dignas de trabajo.

La empresa sostuvo que la jurisprudencia de esta Corte ha sido clara en señalar que no le es viable al Tribunal de Arbitramento imponer obligaciones que son propias de su autonomía administrativa, concretamente, sobre las medidas de prevención y atención de trabajadores con condiciones de salud, pues dicho aspecto se encontraba contemplado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo *«SG – SST»,* de manera que imponer la reubicación, sin *«precisar - de hecho- que la recomendación debe contener tal determinación»,* implicaba una extralimitación de la competencia. Máxime que lo ordenado por el Tribunal suponía la carga de generar una reubicación por el hecho de que el trabajador recibiera una recomendación médica, «*sin si quiera limitar que la indicación del médico tratante este en dirección de generar un cambio en el puesto de trabajo».*

Para el efecto, se apoyó en la sentencia CSJ SL 1944-2021 e indicó que la determinación del Tribunal contravenía los pronunciamientos jurisprudenciales, en tanto obligaba al empleador a realizar reubicaciones laborales a los trabajadores cuando indistintamente contaran con recomendaciones médicas. Aunado a que excedía las limitaciones legales de competencia, y vulneraba su autonomía administrativa.

XI. CONSIDERACIONES

La cláusula bajo estudio contiene la simple reproducción del deber legal que tiene el empleador de reubicar al trabajador en un cargo que le permita desarrollar funciones de acuerdo a su capacidad laboral o su estado de salud cuando, debido a restricciones o recomendaciones médicas, a ello haya lugar, sin desmejorar sus condiciones salariales, deberes que se encuentran dispuestos en nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 17 del Decreto 2177 de 1989, por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, que consagra un deber de reincorporación de trabajadores públicos y privados, de ser necesario con otras funciones o a otros cargos acordes con su *«tipo de limitación»*, así como los artículos 4 y 8 de la Ley 776 de 2002, que prevén la obligación para el empleador de reincorporar y reubicar al servidor al término de los periodos de incapacidad temporal o incapacidad permanente, en el caso de accidentes de trabajo o enfermedades laborales (CSJ SL1370-2024).

Vale recordar que la reinstalación y la reubicación laboral constituyen un pilar irreductible para lograr la materialización del derecho mínimo fundamental a la estabilidad laboral contenido en el artículo 53 de la Constitución Política, de ahí que su presencia o ausencia en un instrumento colectivo no desdibuja la obligatoriedad de su acatamiento en el curso de las relaciones de trabajo (CSJ1950-2021 y SL4478-2020).

Sumado a lo anterior, la empresa parte de una premisa equivocada al afirmar que lo ordenado por el Tribunal suponía la carga de generar una reubicación por el hecho de que el trabajador recibiera una recomendación médica, «*sin si quiera limitar que la indicación del médico tratante este en dirección de generar un cambio en el puesto de trabajo»,* pues, contrario a lo sostenido por la recurrente, de la lectura desprevenida de la cláusula acusada se observa que allí se consignó que la empresa *«reubicará a los trabajadores que por sus condiciones de salud reciban recomendaciones médicas de su EPS, ARL o cualquier otra autoridad encargada de velar por la seguridad y salud en el trabajo»,* de ahí que se entienda que las recomendaciones médicas son las emitidas por los médicos tratantes con ese fin.

Conforme lo expuesto, no se anulará el artículo del laudo acusado.

5.3. Política de prevención y erradicación del acoso laboral:

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 26. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE ACTITUDES DE ACOSO LABORAL. DUFRY COLOMBIA S.A.S. realizará las actividades, gestiones o trámites que sean recomendados por SINTRADUTYFREE, con el fin de erradicar cualquier modalidad de acoso laboral que pueda afectar a los afiliados a la Organización Sindical; igualmente se compromete a	**ARTÍCULO 16. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE ACTITUDES DE ACOSO LABORAL. DUFRY COLOMBIA S.A.S.** realizará las actividades, gestiones o trámites que sean recomendados por SINTRADUTYFREE, con el fin de erradicar cualquier modalidad de acoso laboral que pueda afectar a los afiliados de la organización sindical; igualmente se compromete a

establecer una política concreta para la prevención, tratamiento y sanción del "acoso laboral", de acuerdo con el texto que al respecto proponga SINTRADUTYFREE.	establecer una política concreta para la prevención, tratamiento y sanción del “acoso laboral”, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, o aquella que la modifique o sustituya, y el Convenio 190 de la OIT y demás normas que se dicten sobre la materia.

La recurrente solicitó la anulación del mencionado artículo, al considerar que el Tribunal se extralimitó en sus facultades, toda vez que le ordenó acatar las gestiones o trámites que fueran definidos por la organización sindical, desplazándola de su competencia no sólo a ella sino a los órganos, como es el comité de convivencia laboral definidos por la Ley 1010 de 2006.

Manifestó que la definición adoptada en el laudo suponía una limitación de su autonomía administrativa, vulnerando el artículo 458 CST, y desconociendo lo expuesto por esta Sala de la Corte en la sentencia CSJ SL2656-2023.

Precisó que, si bien este artículo particular no contemplaba la creación de un comité, sí la sometía a acatar una recomendación del Sindicato, sobre el cumplimiento de una obligación legal, constituyéndose como un mecanismo de coadministración con ella.

En conclusión, señaló que la redacción del artículo no se limitaba a la réplica de una obligación normativa, sino que modificaba el alcance de la aplicación de la norma y le imponía *«una obligación no contemplada de elaborar un documento política, por un lado, y comprome*t[ía] *su autonomía administrativa emitiendo la orden de acatar las*

recomendaciones de la Organización Sindical»; circunstancia que se encontraba por fuera de la competencia del Tribunal de Arbitramento, según la jurisprudencia de esta Corte. Para el efecto, mencionó las sentencias CSJ SL 4736-2017 y SL 3091-2023

XII. CONSIDERACIONES

La Sala, en sentencia CSJ SL4089-2022, que rememoró la providencia SL4102-2020, al estudiar la solicitud de devolución del laudo, elevada por el sindicato, a fin de que el colegiado en equidad se pronunciara sobre la petición del pliego relacionada con la *«COMISIÓN DE CONCILIACIÓN, MANEJO, PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL»*, señaló:

> [...] esta cláusula dispone la creación de una comisión que intervendrá en la toma de decisiones que corresponden al empleador en lo que atañe a las quejas presentadas por concepto de acoso laboral, aspectos que están previstos en la regulación laboral (artículo 57 del CST y Ley 1010 de 2006) y tienen asignadas consecuencias y mecanismos de protección.
>
> Frente a similar disposición se pronunció la Sala en sentencia CSJ SL4102-2020. De suerte que la decisión del tribunal está fundada y no se abre paso la devolución.

Teniendo en cuenta lo expuesto en el anterior aparte jurisprudencial, la Sala debe resaltar que, si bien el artículo bajo estudio no dispone la creación de una comisión que intervenga en la toma de decisiones que corresponden al empleador en lo que atañe a las quejas presentadas por concepto de acoso laboral, aludiendo la cláusula acusada solo a la realización por parte de la empresa de «*actividades, gestiones o trámites que sean recomendados por*

SINTRADUTYFREE, con el fin de erradicar cualquier modalidad de acoso laboral», no se advierte que el contenido de la misma implique injerencia alguna de la organización sindical frente a la autonomía administrativa alegada por el empleador, comoquiera que los aspectos relacionados con la figura jurídica de acoso laboral, están regulados legalmente, en el artículo 57 del CST y la Ley 1010 de 2006.

Conforme lo expuesto **no se anulará** la cláusula acusada.

5.4. Descanso compensatorio por domingos y festivos:

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 29. DÍAS DE DESCANSO COMPENSATORIO. Por cada domingo o festivo trabajado, la Empresa reconocerá un (1) día de descanso compensatorio y su pago se realizará con un recargo del 100%. Los días de descanso serán plenamente disfrutados por los trabajadores; en ningún caso, en estas jornadas, los trabajadores serán programados para la realización de tareas laborales como la realización de inventarios.	**ARTÍCULO 18. DÍAS DE DESCANSO COMPENSATORIO**. Para cada domingo o festivo trabajado, la empresa reconocerá un (1) día de descanso compensatorio. Los días de descanso serán plenamente disfrutados por los trabajadores; en ningún caso, en estas jornadas, los trabajadores serán programados para la realización de tareas laborales.

La empresa señaló que, con esta decisión, el Tribunal le impuso, como fórmula de compensación del trabajo dominical o festivo, el reconocimiento de un descanso compensatorio, desconociendo con ello lo preceptuado en los artículos 179, 180 y 181 del CST, en tanto omitió la diferencia entre trabajo dominical habitual u ocasional, así

como el hecho de que en tratándose de trabajo dominical ocasional le correspondía al trabajador definir si prefería el descanso compensatorio remunerado o una retribución en dinero. Para el efecto, transcribió el primer inciso del artículo 180 del CST.

Sostuvo que si lo que pretendió el Tribunal fue generar el reconocimiento de un descanso compensatorio superior a las condiciones de remuneración establecidas para el trabajo dominical o festivo contenidas en las normas legales precitadas, era claro que dicha imposición suponía un claro traumatismo en su capacidad organizativa y de administración, pues frente al escenario de un trabajo dominical, se estaría en la práctica reduciendo la jornada ordinaria de trabajo *«dos días normalmente laborables»*, el que corresponde a la compensación legal y el ordenado adicionalmente por el Tribunal, lo que supondría una reducción de 33,3% del tiempo disponible de trabajo en la semana siguiente. Para sustentar su premisa citó unos apartes de las sentencias CSJ SL2656-2023 y SL1944-2021.

Agregó que la *«disposición y distribución»* de un día de descanso compensatorio por domingo o festivo laborado, correspondía a un aspecto de distribución y fijación de la jornada laboral, que correspondía a su autonomía administrativa y, por ende, escapaba del ámbito de competencia del Tribunal de Arbitramento.

Consideró que el laudo modificó el alcance de los artículos 180 y 181 del CST, toda vez que, si correspondía al compensatorio legal, la disposición le impediría al trabajador

ejercer su facultad de elegir el descanso compensatorio o el pago del recargo, y, por otro lado, en caso de tratarse de un nuevo descanso compensatorio, estaría limitando su esfera administrativa al imponer un día de descanso adicional. Esto, sin contar también la afectación que supondría para el trabajador el verse obligado a descansar sin que ello implicara remuneración alguna, pues el tribunal calla sobre la condición de remuneración -o no- de dicho tiempo de no trabajo.

XIII. CONSIDERACIONES

En principio, habrá de decirse que la norma laudatoria, en lo que respecta a su primer inciso, es una mera reproducción de la Ley que consagra el derecho al trabajador de un descanso compensatorio por haber laborado, excepcional o habitualmente, en un día de descanso obligatorio *-Arts. 180 y 181 del C.S.T.-*, no obstante, la mejora de la previsión legal adoptada por el Tribunal de Arbitramento viene a recaer en que, sin diferenciar, si el trabajo realizado en día de descanso obligatorio se realiza excepcional o habitualmente siempre el trabajador tendrá derecho al descanso compensatorio, sin perjuicio de lo previsto en el Art. 179 ibídem, beneficio que sin lugar a dudas puede ser dispensado por el juez en equidad.

Por tanto, no le asiste razón a la recurrente cuando sostiene que se deduce de la norma arbitral la concesión de doble derecho a descanso compensatorio por trabajar en día de descanso obligatorio, pues, como se señaló en el párrafo

precedente la norma arbitral lo que consagra es el derecho al descanso compensatorio, independientemente de las razones que funden su necesidad y que, en todo caso, el trabajo en día dominicales o festivos será remunerado conforme a la ley.

Conforme a lo expuesto, **no se anulará** la cláusula confutada.

5.5. El día de la familia:

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 30. DÍAS ADICIONALES DE DESCANSO FAMILIAR REMUNERADO. El disfrute del "día de la familia" se establecerá de mutuo acuerdo entre cada trabajador afiliado al sindicato y DUFRY COLOMBIA S.A.S. La fecha para su disfrute no podrá ser impuesta de manera unilateral por parte de la empresa, sino que obedecerá a las necesidades, los planes, la conveniencia y los intereses de cada trabajador, individualmente considerado. Junto con el "día de la familia", DUFRY COLOMBIA S.A.S., otorgará tres días adicionales de descanso remunerado a cada trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva de Trabajo.	**ARTÍCULO 19. DÍA DE LA FAMILIA**. El disfrute del "día de la familia" se establecerá de mutuo acuerdo entre cada trabajador afiliado al sindicato y DUFRY COLOMBIA S.A.S. La fecha para su disfrute no podrá ser impuesta de manera unilateral por parte de la empresa, sino que obedecerá a las necesidades, los planes, la conveniencia y los intereses de cada trabajador, individualmente considerado.

La recurrente expone que no era clara la fuente a que se hace referencia en relación con el denominado *«día de la familia»*, pues no existía disposición *«legal, contractual ni convencional»* que hiciera referencia a una institución con dicha descripción. Adujo que, si lo que pretendía el colegiado era generar un desarrollo de la *«jornada familiar»*, a que hacía

referencia la Ley 1857 de 2017, advirtió que dicha disposición normativa dejó de estar vigente, conforme lo preceptuado en el artículo 6 de la Ley 2101 de 2021.

Indicó que el artículo 3 -de la Ley 2101 de 2021-

> contempla una implementación gradual de la exoneración a que se hace referencia, pero sólo en relación con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, más no respecto de lo señalado en la Ley 1857 de 2017, sobre la denominada jornada familiar, aspecto lógico considerando las particularidades en que se implementaba y desarrollaba la obligación mencionada en la Ley de 2017.

En gracia a discusión, refirió que, si se estableciera que «*la exoneración de la jornada familiar e*[ra] *opcional*» y, por tanto, que lo pretendido por el Tribunal era instruir la forma de su cumplimiento, lo decidido en el laudo era totalmente ajeno al espíritu que dio origen al artículo 3 de la Ley 1857, pues la norma nunca habla de un «*día»,* sino que se refería a una jornada, entendida ésta como la obligación de gestionar un espacio, propiciado por el empleador, en el que el trabajador pudiera compartir con su familia.

Añadió que, conceder un tiempo para que el trabajador, «*a su manera»,* utilizara el espacio con su familia, era una medida excepcional, pues el parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 expresamente señalaba que «*si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio con sus familias sin afectar los días de descanso […]*», estableciendo, entre otras, la obligación de convenir el tiempo de compensación de las horas no laboradas.

Explicó que, en primera medida, el empleador debía garantizar el espacio por sus propios medios o a través de la caja de compensación familiar, y, subsidiariamente, podía conceder un día al trabajador, aspecto que continuaría siendo una facultad discrecional suya, propia de su autonomía administrativa, en la que no participa la voluntad del trabajador, circunstancia que encontraba soporte con lo supuesto que en sentencia CSJ SL1944-2021.

Por otra parte, la empresa señaló que la decisión del colegiado vulneró *«la limitación del artículo 458 C.S.T., al modificar una disposición legal a tal punto, de generar afectaciones a la facultad legal y constitucional del empleador».*

Refirió que, si lo que buscaba el Tribunal era conceder una jornada adicional a la familiar semestral, ello, también se encontraba por fuera de la órbita de su competencia, conforme el criterio de la jurisprudencia de esta Corte, según el cual conceder días de descanso adicionales a los legales vulneraba su autonomía administrativa, ya que tal determinación se limitaría a la voluntad bilateral de las partes, o unilateral del empleador. Para el efecto, aludió a la sentencia CSJ SL 2656-2023.

Por último, aseveró que el Tribunal de Arbitramento no solo excedió su competencia pronunciándose sobre un artículo que se encontraba regulado en la ley, sino que modificó de tal manera el cumplimiento de dicha obligación

normativa, que terminó transgrediendo el sentido finalista de la norma.

XIV. CONSIDERACIONES

Resulta pertinente recordar que, en principio, el Tribunal tiene competencia para resolver en equidad sobre todos y cada uno de los aspectos que integran el decreto de su convocatoria, los que, a su vez, se identifican con todas aquellas exigencias económicas y profesionales del pliego de peticiones que no hubieran sido materia de autocomposición, durante la etapa de arreglo directo (CSJ SL2615-2020, CSJ SL3116-2020 y CSJ SL3349-2020, entre muchas otras).

Asimismo, que, a pesar de ello, existen algunas materias ajenas a esa competencia arbitral, por interferir en debates jurídicos extraños por completo al conflicto económico; por suponer la construcción de normas que invaden los derechos y facultades reconocidos exclusivamente a las partes; o por implicar la afectación de disposiciones de orden público imperativas, no sometidas a la negociación o que, cuando menos, deberían ser sujeto de autocomposición (CSJ SL4785-2020).

Esta Corporación ha determinado que la función del Tribunal en equidad no es la de reproducir contenidos legales de forma pura y simple, pues la finalidad de la negociación colectiva es superar el mínimo de beneficios establecidos legalmente. Sin embargo, también ha dicho que, en el marco del recurso de anulación, al examinar la competencia

arbitral, el hecho de que el colegiado copie algún contenido legal no autoriza la anulación de la respectiva disposición (CSJ SL3848-2020).

Por otra parte, esta Colegiatura se ha pronunciado positivamente en relación con la inserción de normas legales en cláusulas convencionales que posteriormente fueron derogadas (CSJ SL1899-2021, que rememoró la providencia CSJ SL, 25 oct. 2011, rad. 40551, reiterada a su vez en la sentencia SL 6 mar. 2012, rad. 43851).

En atención a los argumentos de la empresa, la Sala debe señalar que, efectivamente el artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, que adicionó *«un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009»*, dispuso:

> Artículo 5A. Los empleadores **podrán adecuar los horarios laborales** para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.
>
> El trabajador y el empleador **podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo** para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.
>
> PARÁGRAFO. Los empleadores **deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral** en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, **esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario**. Destaca la Sala.

Igualmente, la citada ley implementó el *«día nacional de la familia»* el que también denominó el *«Día sin redes»* e impuso a la Autoridad Nacional de Televisión que destine espacios institucionales para desarrollar campañas pedagógicas que realcen el valor de la familia como núcleo fundamental de la sociedad y la importancia del diálogo presencial e intergeneracional entre los miembros de la familia. Esos espacios serán durante los 15 días antes a la celebración de este día.

Ahora bien, la anterior preceptiva debe ser armonizada con el artículo 6 de la Ley 2101 de 2021, que prevé la exoneración para el *«empleador de dar aplicación al parágrafo del artículo 3° de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990»,* como consecuencia de la disminución de la jornada laboral de que trata dicha ley.

Al ser revisada detenidamente la cláusula acusada, la Corte advierte que, si bien el Tribunal, por razones de equidad, pudo tener la intención de mantener la vigencia de lo preceptuado en el art. 3 de la Ley 1857 de 2017, interpretando que era un día para que el trabajador estuviera en familia, y no, un espacio de tiempo o jornada colectiva con ese fin, en el sentido de establecer **un día** para el disfrute de cada trabajador con su familia, lo cierto es que, conforme a la jurisprudencia arriba citada, el Tribunal excedió los límites de su competencia, dado que, en la práctica dispuso de un día laborable para actividad distinta a la prestación del servicio, esto es, le impuso al empleador obligaciones en

menoscabo de su autonomía administrativa, para lo cual, se itera, no tiene competencia, máxime que no solo establece un día para actividad distinta al trabajo, sino que determinó que la fecha de su disfrute no podía ser impuesta de manera unilateral ni colectiva por la empresa, pues la prestación debe atender a las *«necesidades, los planes, la convivencia y los intereses de cada trabajador individualmente considerado».*

En efecto, la Sala estima que con la determinación adoptada por el tribunal en equidad se invaden y restringen las facultades que por la Constitución y la ley le son otorgadas al empleador y que son inherentes las atribuciones de dirección, organización, conducción y manejo empresarial (CSJ SL2995-2023, SL3254-2022, CSJ SL2008-2021, CSJ SL2488-2019, CSJ SL 2034-2016).

Al punto en cuestión, la Corte en sentencia SL2593-2023, consideró:

> [...] los árbitros no pueden imponer al empleador obligaciones que menoscaben su autonomía administrativa, toda vez que las modificaciones de aspectos relacionados con la implementación de descansos remunerados en días especiales no pueden regularse a través de decisiones arbitrales, como quiera que fue la Ley 1857 de 2017, la que estableció directamente la facultad de empleador para: i) adecuar los horarios laborales, con miras a facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia; ii) propiciar que el trabajador atienda los deberes de protección y acompañamiento de su núcleo familiar; y iii) facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que los trabajadores compartan con sus familias.

Conforme lo expuesto**, se anulará** el artículo acusado.

5.6. Turnos especiales por necesidades familiares:

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 31. TRATAMIENTO ESPECIAL PARA LAS PERSONAS CON NECESIDADES FAMILIARES. Las personas que ostenten la condición de padres o madres, hijos o hijas cabeza de hogar, serán especialmente consideradas para el manejo de sus turnos y jornadas de trabajo con el fin de que puedan atender de manera armónica sus deberes laborales y sus necesidades familiares.	**ARTÍCULO 20. -TRATAMIENTO ESPECIAL PARA LAS PERSONAS CON NECESIDADES FAMILIARES**. Las personas que ostentan la condición de padres o madres, hijos o hijas cabeza de hogar, serán especialmente consideradas para el manejo de sus **turnos y jornadas de trabajo** con el fin de que puedan atender de manera armónica sus deberes laborales y sus necesidades familiares. En aquellos casos en que por circunstancias como las que aquí se describen se llegaren a alterar los turnos de trabajo, la empresa suplirá el turno correspondiente y el trabajador deberá presentar las certificaciones que respalden la situación.

La empresa recurrente solicitó la anulación de la cláusula confutada al considerar que constituía una clara intromisión de las decisiones administrativas de la empares sobre la distribución de la jornada laboral, turnos de trabajo y otorgamiento de permisos.

Luego de citar un aparte de la sentencia CSJ SL1944-2021, aseveró que la decisión del Tribunal, consiste en emitirle una orden sobre el manejo de los turnos de trabajo, obligándola a *«suplir el turno correspondiente»*, cuando al trabajador con las condiciones allí descritas, presente una situación familiar, era ambigua en la medida que el juez del conflicto económico omitió resolver la solicitud de aclaración

sobre qué aspectos podía considerar que llegaren a alterar los turnos de trabajo.

5.7. Descanso Semana Santa, navidad y fin de año:

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 32. DESCANSO DE SEMANA SANTA Y FIN DE AÑO. Los beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrán derecho a disfrutar, en cada uno de los casos que se describen a continuación, cinco días de descanso remunerado con motivo de la "Semana Santa" y las festividades de diciembre (navidad y fin de año). Su programación y disfrute, será acordado con el jefe inmediato y se tendrá que otorgar en las citadas épocas o a más tardar, dentro del mes siguiente, a elección del trabajador.	**ARTÍCULO 21. DESCANSO DE SEMANA SANTA Y FIN DE AÑO.** Los beneficiarios del presente laudo arbitral tendrán derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado durante los días jueves, viernes, sábado o domingo de semana santa. Para las festividades de fin de año se concederá un día de descanso remunerado de navidad o año nuevo, el 24 o 31 de diciembre, sin perjuicio de los turnos programados para los días 25 de diciembre y 1 de enero. Estos días de descanso serán previamente acordados con el jefe inmediato del trabajador con el fin de que no se altere la prestación del servicio y se garantice su disfrute por parte de todos los afiliados en condiciones de igualdad.

La empresa expuso que, ha sido reiterada la jurisprudencia de esta Corte según la cual está por fuera de la competencia del tribunal en equidad establecer días adicionales de descanso. Para el efecto, memoró varios apartes de la sentencia CSJ SL 2656 de 2023, de la que dijo fue *«clara en señalar que conceder días de descanso especiales, […], solo p[*odían] *ser otorgados por la voluntad bilateral, o unilateral del empleador, y* […] *reconoce el grave*

perjuicio económico que ocasiona al empleador este tipo de medidas».

Adujo que, determinar unas jornadas para el descanso, cuando inicialmente estaban previstas para el desarrollo de labores, significaría inmiscuirse en su libre disposición para determinar la jornada laboral. Para el efecto, hizo alusión a la sentencia CSJ SL 1944 de 2021.

Por otra parte, consideró que los motivos expuestos por el Tribunal de Arbitramento, atinentes a los criterios de equidad no se ceñían únicamente a proyecciones matemáticas, sino que la decisión debía tomarse «*en el marco de la justicia social y atendiendo el contexto»,* para lo cual destacó que la compañía pertenecía al segmento de ventas comerciales en aeropuertos, algunos bajo la categoría de *«"free shop"»* o libres de impuestos.

Añadió que imponer como días de descanso obligatorio unas jornadas específicas sin consultar las necesidades operativas o realidades del negocio, le generaba un impacto en su estrategia y direccionamiento organizacional*, «pues los días en que se estaría obligado al no trabajo son estratégicos y cardinales en la estrategia de la compañía»*, pues, teniendo en cuenta el sector y segmento, *«los días pico de trabajo coincid*[ían] *con las temporadas donde hay mayor flujo de pasajeros, algo que pas*[ó] *por alto el* [T]*ribunal»*, dado que impuso *«días de paro»,* sumado al hecho de que se dirigiría la programación de descansos compensatorios y la distribución de la jornada diaria laboral.

Conforme lo anterior, consideró que no solo era anulable por falta de competencia, sino también por la desproporción y desequilibrio económico que le generaba un día de descanso adicional.

5.8. Tiempo de descanso en la jornada laboral:

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 34°. TIEMPO DESTINADO PARA DESCANSAR DURANTE LA JORNADA LABORAL. DUFRY COLOMBIA S.A.S. concederá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una franja de treinta (30) minutos, en la mañana y treinta (30) minutos en la tarde para descansar durante la jornada laboral, en un espacio destinado por la Empresa para este fin, debidamente dotado del mobiliario y alejado del sitio de trabajo, de tal manera que se garantice el descanso y la recuperación de fuerzas. Este tiempo es adicional y distinto al que los trabajadores tienen en la actualidad para el consumo de alimentos. Así mismo, dotará el lugar de dispensadores de agua fría y caliente, así como de papeletas de café, aromática, panela, azúcar y demás insumos para el consumo, en condiciones plenas de higiene y amplia disponibilidad.	**ARTÍCULO 23. TIEMPO DE DESCANSO EN LA JORNADA LABORAL.** DUFRY COLOMBIA S.A.S. concederá a los trabajadores beneficiarios del presente laudo, una franja de treinta (30) minutos, en la mañana y treinta (30) minutos en la tarde para descansar durante la jornada laboral, en un espacio destinado por la empresa para este fin, debidamente dotado del mobiliario y alejado del sitio de trabajo, de tal manera que se garantice el descanso y la recuperación de fuerzas. Asimismo, el espacio destinado por la empresa para este fin se dotará de dispensadores de agua fría y caliente, así como de papeletas de café, aromática, panela y azúcar, en condiciones de higiene y disponibilidad.

La recurrente, nuevamente, trajo a colación la sentencia CSJ SL1944-2021 e indicó que determinar franjas de 30 minutos de descanso era una disposición que transgredía su autonomía empresarial, al imponerle la distribución de los

horarios de trabajo y descanso. Lo que conllevaba a la vulneración del artículo 458 CST, pues le emitía no solo una instrucción, sino una orden sobre distribuir las jornadas de trabajo y descanso.

Adicionalmente, sostuvo que se escapaba de su gestión, el condicionar el lugar donde el trabajador tomaría su descanso, *«lo cual olvida el Tribunal al indicar que se debe de disponer de un lugar "alejado del sitio de trabajo", expresión de por más ambigua y abstracta».*

XV. CONSIDERACIONES

Respecto a los turnos de trabajo por condiciones especiales, decidido en el artículo 20 del laudo acusado, resulta oportuno recordar que, ha sido criterio reiterado de la Sala que ese asunto se escapa de las facultades del Tribunal. Es así como, en la sentencia CSJ SL3181-2023, esta Colegiatura consideró lo siguiente:

> De vetusta es doctrina de la Corte que el tema de los **turnos** escapa de las facultades de los árbitros, toda vez que desconoce el poder subordinante del empleador, en virtud del cual es a éste a quien compete su direccionamiento y administración y, como tal, la fijación de los turnos y la jornada laboral de sus colaboradores en uso del **ius variandi**, con los límites que respecto de éstos aspectos del contrato de trabajo marcan la ley y la jurisprudencia y, obviamente, las estipulaciones que se pacten en el contrato de trabajo, la convención colectiva de trabajo o cualquiera otro acto jurídico de tal naturaleza, que permita superar los derechos mínimos de los trabajadores. Dicho en breve: el empleador debe disponer de autonomía en el establecimiento de la jornada y de los turnos de trabajo, para que pueda adelantar un adecuado ejercicio de su objeto social. (Destaca la Sala)

De igual forma, en la sentencia CSJ SL 1370-2024, que reiteró la providencia SL1062-2023, señaló:

> En la reciente Sentencia CSJ SL4315-2022 esta Sala recordó que el artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo instituye que la jornada de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal y que pese a que este es un tema esencialmente negociable y, por ende, es admisible traerla a la contratación colectiva; sin embargo, son los protagonistas sociales, en ejercicio de la autocomposición, los que pueden acordarla, mas no a través de un tribunal de arbitramento en desarrollo de la heterocomposición, toda vez que, dada la materia y su naturaleza, escapa a su facultad y, por esta circunstancia, no le es dable establecerla, **así los árbitros se limiten a reproducir la legal,** se insiste, por carecer de competencia, no es viable pronunciarse al respecto. (Destaca la Sala).
>
> De igual forma la mencionada sentencia memoró la CSJ SL5117-2020, donde la Sala recordó su doctrina referente a que dentro de las competencias de la justicia arbitral no está la de establecer o modificar las jornadas de trabajo, ni determinar o alterar turnos de trabajo o periodos de descanso obligatorio que corresponden a potestades exclusivas del empleador, propias de su poder de gestión, planeación y organización de sus actividades y esquemas de producción, de acuerdo con sus particulares necesidades. (Destaca la Sala).

Si bien, ha sido pacifica la jurisprudencia de la Sala, en señalar que el tribunal en equidad no es competente para resolver temas relacionados con turnos, toda vez con ello desconocería el poder subordinante del empleador, en virtud del cual es a éste a quien compete su direccionamiento y administración, analizada la cláusula **20** confutada no se advierte que lo decidido por los jueces en equidad, haya afectado facultades del empleador derivadas del **ius variandi**, como quiera que de su lectura se entiende que aquellos trabajadores que ostentan la condición de padres o madres, hijos o hijas cabeza de hogar, serán especialmente consideradas al momento de fijarles los turnos o las jornadas laborales, con el fin de que puedan atender de manera

armónica sus deberes laborales y sus necesidades familiares, lo que en manera alguna implica la modificación de los mismos, dado que dichas situaciones, las cuales son excepcionales y no permanentes, deberán ser informadas de manera previa al empleador a la programación de turnos o a las jornadas laborales, para lo cual el trabajador deberá presentar las certificaciones que respalden la situación respectiva.

. De ahí que, la Sala considera que el Tribunal no transgredió el ámbito de su competencia, en la medida en que no desconoció la jurisprudencia de esta Corporación, respecto al mencionado tema, motivo por el cual **no se anulará la cláusula 20 del laudo confutada.**

Ahora, respecto a la cláusula 21 del laudo, debe señalar la Sala que el Tribunal no tenía competencia para pronunciarse sobre los descansos remunerados por los días 24 y 31 de diciembre, puesto que, es de recordar el pronunciamiento CSJ SL4259-2020, reiterado en las sentencias CSJ SL1944-2021 y SL1836-2024, sobre este específico punto, a saber:

> Igualmente, la empresa cuestiona al laudo conceder «permisos», que en verdad serían descansos remunerados, por fiestas religiosas de navidad, fin de año y año nuevo, específicamente los días 24 y 31 de diciembre y 2 de enero de cada anualidad.
>
> En este aparte del artículo segundo del laudo arbitral sí encuentra la Corte toda razón a la impugnante, pues bastante ha dicho que está vedado al Tribunal establecer tal clase de días no laborales, dado que ese es asunto que compete exclusivamente a la ley. En similar sentido se pronunció la Corte en la ya citada sentencia CSJ SL2615-2020:

> Asiste la razón a la recurrente cuando afirmó que los árbitros no podían imponer al empleador obligaciones en menoscabo de su autonomía administrativa, pues «[…] tal y como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia en reiterada jurisprudencia, las modificaciones de aspectos relacionados con jornada laboral, descansos, manejo de turnos de trabajo, vacaciones y otros aspectos […] no pueden regularse a través de decisiones arbitrales», pues es la ley (artículo 1º Ley 59 de 1983) la que determina los días que sean de obligatorio descanso remunerado por el trabajador, como los que tiene especial remuneración.
>
> […]
>
> En ese orden, es pertinente rememorar lo que expuso la Sala en la sentencia de anulación del 4 de septiembre de 2007, radicación 32093, cuando se dijo:
>
> "Ciertamente, como se pregona en el laudo, los arbitradores no tienen la facultad de imponer al empleador descansos remunerados distintos a los días dominicales o festivos de carácter civil o religioso que prevé el ordenamiento jurídico existente, pues su regulación es de competencia exclusiva, bien del legislador, ora de la voluntad exclusiva del empleador, o de un acuerdo amigable entre las partes. Así lo precisó la Sala en la sentencia de anulación de 17 de febrero de 2005, radicación 25760". En esas condiciones, la cláusula se anulará.

En ese mismo sentido, en sentencia CSJ SL17769-2016, la Sala se pronunció al estudiar la competencia del Tribunal sobre la concesión de *«DESCANSOS REMUNERADOS EN SEMANA SANTA».*

Como quiera que el Colegiado en equidad no debe ordenar días de descanso remunerado como obligatorios o que los trabajadores no presten servicios en día que les corresponde hacerlo y se le remunere como si hubiere prestado el servicio, toda vez que dicha prerrogativa hace parte de la subordinación ejercida por el empleador, la Sala concluye que el Tribunal se extralimitó al decidir **el artículo 21** del laudo. Como quiera que la recurrente, de este último

artículo, a su vez pregona la anulación de la cláusula por inequidad, la Sala se releva de hacer pronunciamiento alguno, dado que la misma se anulará por falta de competencia.

De cara a lo decidido por el Tribunal en el art. 23 del laudo se debe indicar que esta Sala, en la sentencia en precedencia referida CSJ SL1370-2024, que reiteró la SL1062-2023, la que a su vez rememoró la SL4315-2022, al resolver sobre la solicitud de devolución del laudo al Tribunal, a fin de que se pronunciara sobre una cláusula de similares contornos a la que ocupa la atención de la Corte, en la que la organización sindical pretendió que se concediera dentro de la jornada laboral 30 minutos para alimentos, con fundamento en el art. 158 del CST sostuvo que la jornada de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal y que pese a que este es un tema esencialmente negociable y, por ende, es admisible traerla a la contratación colectiva, solo los protagonistas sociales, en ejercicio de la autocomposición, son los que pueden acordarla, mas no a través de un tribunal de arbitramento, toda vez que, dada la materia y su naturaleza, escapa a su facultad y, por esta circunstancia, no le es dable establecerla, así los árbitros se limiten a reproducir la legal, se insiste, por carecer de competencia, no es viable pronunciarse al respecto. Máxime que

> dentro de las competencias de la justicia arbitral no está la de *establecer* o modificar las jornadas de trabajo, ni determinar o alterar turnos de trabajo o periodos de descanso obligatorio que corresponden a potestades exclusivas del empleador, propias de su poder de gestión, planeación y organización de sus actividades y esquemas de producción, de acuerdo con sus particulares

necesidades. (CSJ SL5117-2020)

Conforme lo anterior, el Tribunal, tampoco, tenía competencia para resolver sobre el tiempo de descanso dentro de la jornada laboral, en un sitio alejado del trabajo y con refrigerio, como lo decidió.

Conforme a lo expuesto, **no se anulará el artículo 20.** Sin embargo, **se anularán los artículos 21 y 23 del laudo,** por falta de competencia del Tribunal.

6. Definición de accidente de trabajo:

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 35. ACCIDENTES DE TRABAJO. La Empresa acepta como accidente de trabajo el que ocurriere al trabajador durante el transporte, tanto de ida como de regreso al lugar de sus labores. Esta garantía se extiende hasta dos horas antes del ingreso a su trabajo y dos horas después de la salida del trabajo.	**ARTÍCULO 24. ACCIDENTE DE TRABAJO**. La empresa reconocerá como accidente de trabajo el que ocurra al trabajador durante el transporte suministrado por la empresa tanto de ida como de regreso.

La empresa solicitó la anulación de este artículo, al argüir que correspondía a una disposición regulada expresamente en el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, lo que escapaba de la competencia del Tribunal de Arbitramento. Aunado a que el colegiado no era una autoridad legalmente autorizada para determinar qué circunstancias debían considerarse o no como accidentes de trabajo.

Agregó que el reconocimiento de las prestaciones económicas y asistenciales correspondían a las entidades del Sistema de Seguridad Social, óptica bajo la cual era a la ARL,

en ese caso, la que determinaba si reconocía un suceso como accidente de trabajo o como de origen común. Añadió que esa disposición sometía a la compañía a *«la dificultad de controvertir el dictamen de los expertos y legalmente encargados de establecer la naturaleza de un accidente, por buscar garantizar el cumplimiento de una imposición del Laudo Arbitral».*

XVI. CONSIDERACIONES

Esta Sala de la Corte respecto a la competencia del colegiado en equidad frente a cláusulas que modifiquen o complementen la definición legal de los accidentes de trabajo, en sentencia CSJ SL4785-2020, señaló:

> […] **no es competencia** de los árbitros la calificación de un determinado siniestro como accidente de trabajo, por comportar una situación netamente jurídica, en cuanto es la ley la que define los supuestos para que se configure el accidente de origen laboral; y la respectiva calificación sobre el origen del hecho deben hacerla de conformidad con esas pautas, las respectivas juntas calificadores o las autoridades judiciales al dirimir las controversias.
>
> Como lo señaló la Corte en sentencia CSJ SL, 13 may. 2008, rad. 34622, «el origen del infortunio, incidirá necesariamente en la determinación de la entidad llamada a cubrir las distintas prestaciones que ampara el sistema; produciendo de ese modo, efectos el laudo arbitral frente a terceros que no han intervenido en el conflicto». (CSJ SL4039-2017). (Destaca la Sala).

Conforme lo expuesto, **se anulará** el artículo acusado**.**

7. Factor salarial de la prima de vacaciones.

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO

ARTÍCULO 39. FACTORES SALARIALES. Las PRIMAS EXTRALEGALES DE JUNIO y DICIEMBRE, DE SERVICIOS Y VACACIONES, constituyen factor salarial para todos los efectos.	**ARTÍCULO 27. FACTOR SALARIAL**. La prima extralegal de vacaciones constituye factor salarial para todos los efectos.

La recurrente, con fundamento en las sentencias CSJ SL4233-2022 y SL2995-2023, manifestó que la decisión del Tribunal desbordó su competencia, como quiera que la jurisprudencia de esta Sala de la Corte ha sido específica en señalar que el Tribunal no tiene competencia para atribuirle la naturaleza salarial o no de un pago.

Añadió que, el artículo citado desconocía el criterio jurisprudencial sobre la competencia del Tribunal de Arbitramento, pues le atribuye a la prima de vacaciones el carácter de factor salarial.

XVII. **CONSIDERACIONES**

El tribunal en equidad no tiene competencia para determinar cuáles de los pagos que hace el empleador a sus trabajadores tienen carácter salarial y cuáles no, pues ese es un asunto reservado a la ley o a la voluntad de las partes cuando las normas permiten que éstas celebren acuerdos en ese sentido (CSJ SL14500-2017).

Sobre la restricción que tienen los tribunales de arbitramento para asignarle a un determinado beneficio carácter salarial, o quitarle esa condición, se ha pronunciado la Corte en varias oportunidades, entre ellas, en la sentencia CSJ SL, 22 jul. 2009, rad. 36926, donde adoctrinó:

> La definición de cuáles de las sumas que recibe el trabajador son constitutivas o no de salario, es un asunto de estricta regulación legal, o, en su defecto, de un acuerdo entre las partes, en los eventos que se permita un pacto de esa naturaleza, con sujeción a lo que prevé el ordenamiento jurídico, sin que aquí se adviertan las medicinas condiciones previstas por el artículo 141 del C.S.T. De ahí que los árbitros no puedan imponerlo.

Ese mismo criterio se ha mantenido en numerosas decisiones, para lo cual pueden consultarse las sentencias de anulación CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 48406, CSJ SL, 12 dic. 2012, rad. 55340, CSJ SL721-2018, CSJ SL3325-2018, CSJ SL388-2019, CSJ SL 4354-2019, CSJ SL5188-2020, CSJ SL4233-2022, CSJ SL1063-2023 y SL590-2024.

Con fundamento en lo anterior, sin que resulten indispensables más consideraciones, **se dispondrá la anulación** de artículo acusado.

8. Calzado y vestido de labor.

PLIEGO DE PETICIONES	**DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO**
ARTÍCULO 46. ELEMENTOS DE TRABAJO. Semestralmente, DUFRY COLOMBIA S.A.S. pondrá a disposición de sus trabajadores, para la realización de sus labores, como elementos de trabajo, vestidos y calzado acordes con su actividad, con los más altos estándares de calidad, dentro de los cuales se incluirán como mínimo, cinco camisas, cinco pantalones, cuatro pares de zapatos, cinco sacos y delantales. Estos elementos, serán adquiridos de acuerdo con la selección y recomendación que al respecto haga el Comité Bilateral que se crea con esta Convención y serán entregados al	**ARTÍCULO 30. CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.** DUFRY COLOMBIA S.A.S. entregará a sus trabajadores la prestación social consistente en el calzado y vestido de labor según los términos definidos legalmente, con los más altos estándares de calidad. En cada entrega se incluirán como mínimo dos camisas, dos pantalones, dos sacos, dos pares de zapatos y una corbata.

trabajador cada vez que se requiera su cambio por el deterioro normal de uso.	

La empresa sostuvo que la mencionada disposición correspondía a una *«prestación social de dotación»* regulada en el artículo 230 del CST. y, por ello, se escapaba de la competencia del Tribunal, ya que no sólo reguló en contravía de la ley, sino que no consultó los factores de necesidad que pudieran justificar la intromisión en definir el tipo de prenda y cantidades que debían entregarse por el concepto legal de dotación.

Destacó que, el propio Tribunal tituló el otorgamiento como *«calzado y vestido de labor»,* con lo cual le invadió la esfera administrativa al detallar las condiciones y características de la indumentaria de labor que se facilitaría, excediendo sus facultades, pues de *«su inspiración y sin razón alguna, termin*[ó] *por indicar, por ejemplo, que prendas como sacos, o la corbata hac*[ían] *parte de las prendas laborales»*, sin consultar el manual de marca o presentación personal, aspecto muy importante en compañías de ventas con atención directa al público.

Por último, cuestionó el poco cuidado que tuvo el Tribunal *«al ordenar prendas sin si quiera considerar un enfoque de género, como el hecho de hablar obligatoriamente de corbatas como parte de la indumentaria».*

XVIII. CONSIDERACIONES

Debe la Sala decir es que, es criterio pacífico de esta Corte que no escapa a las facultades del juez del conflicto económico la previsión del laudo que dispone ampliar el beneficio de calzado y uniforme establecidos en los artículos 7 y siguientes de la Ley 11 de 1984, pues precisamente es de la esencia misma del conflicto colectivo que los trabajadores obtengan prerrogativas que superen el mínimo de derechos establecidos en la ley laboral (CSJ SL2084-2021, SL4039-2017 y SL8693-2014).

Ahora, tampoco le asiste la razón a la empresa, al sostener que, por el hecho de estar regulado en la ley el beneficio referido, el Tribunal carecía de competencia para resolver, por cuanto en forma reiterada y pacífica esta Corte ha precisado que *«la incorporación, repetición o consignación en el laudo de disposiciones ya previstas en la Constitución o en la ley laboral o de seguridad social no escapa a la competencia de los árbitros»* (CSJ SL3183-2023 y SL3848-2022), pues ninguna incidencia negativa reporta para las relaciones laborales, máxime que lo pretendido y concedido supera los mínimos en ellas regulado por el legislador, en beneficio del trabajador.

En lo relacionado con la extralimitación de las facultades del Tribunal que acusa la recurrente, en tanto que, sin consultar *«el manual de marca o presentación personal» y «sin razón alguna»*, determinó que prendas como *«sacos, o la corbata»* hacían parte de las prendas laborales, la Sala encuentra que la empresa, mediante documento visible a folio 69 del expediente digital, al atender el requerimiento

del Tribunal, consistente en que «*Precisar*[a] *cómo se realiza*[ba] *el suministro de calzado y vestido de labor en la empresa, especificando a qué trabajadores se otorga, en qué cantidad y con qué periodicidad»,* respondió que *« DUFRY COLOMBIA S.A.S realiza la entrega de calzado y vestuario de conformidad con los parámetros legales establecidos en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, así como Elementos de Protección Personal "EPPS adecuados para la naturaleza de la labor que ejecuta cada uno de los cargos de la empresa. Esto incluyen camisas, pantalones,* ***blazer****, calzado y* ***corbatas****».*

Conforme lo anterior, no le asiste la razón a la recurrente, al indicar que el Tribunal excedió sus facultades, al determinar que *«prendas como sacos, o la corbata hac*[ían] *parte de las prendas laborales»*, reprochándole que no consultó *«el manual de marca o presentación personal,* […]», pues, contrario a su afirmación, la Sala encuentra que el beneficio concedido se ajustó a lo informado por la empresa, en el que aseveró que dentro de los elementos entregados se encontraban como prendas *«blazer»* y *«corbatas».* Debiéndose entender, en este caso, que el vocablo «*saco»* es equiparable al de *«blazer»,* aludido por la empresa.

Ahora, en cuanto a la *«corbata»* que tuvo el Tribunal como prenda de vestido de labor en el artículo acusado, debe señalarse que, si bien la misma no fue relacionada en el artículo 46 del pliego de peticiones, lo que se advierte es que en equidad el colegiado del conflicto económico la incluyó, conforme a la respuesta allegada por la empresa, en la que

informó que suministraba *«corbatas»* como elemento integrante del vestido de labor y negó la solicitud del sindicato respecto a los *«delantales»* pedidos para la realización de sus labores.

De lo anterior, se evidencia que, contrario a lo afirmado por la empresa, el Tribunal no se extralimitó al conceder el beneficio consagrado en el artículo 30 del laudo, pues para ello tuvo en cuenta los parámetros que informó la empresa.

Ahora, la Corte no estima que el colegiado en equidad haya trasgredido el principio de consonancia, al haber reemplazado los delantales como prenda de labor por las corbatas, como quiera que en sentencia CSJ SL2303-2024, que reiteró la providencia SL3127-2023, sobre la concesión de beneficios no solicitados, señaló lo siguiente:

> […] Es oportuno señalar que el arbitraje laboral está sujeto al principio de congruencia, el cual se predica entre el cotejo de la resolución arbitral y las aspiraciones del pliego de peticiones que no fueron objeto de acuerdo por vía de autocomposición (CSJ SL, 1 jun. 2005, rad. 25583, reiterada en CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501, CSJ SL17739- 2015, CSJ SL7078-2016, CSJ SL12506-2016, CSJ SL4206-2017, CSJ SL6476-2017, CSJ SL8827-2017 y CSJ SL2008-2021).
>
> Precisamente, en la primera decisión se indicó:
>
> (…) el arbitramento debe respetar el principio de congruencia (C. de P.C. art. 672-8 y 9) en su triple implicación: a) Absteniéndose de resolver en puntos no sujetos a su decisión, b) Considerándose imposibilitado para conceder ultra petita, es decir más de lo pedido; y C) Decidiendo todos los puntos planteados> (Sentencia de la Sala Plena Laboral del 19 de julio de 1982. Gaceta Judicial No. 2410).

Lo anterior no significa que el Tribunal de Arbitramento no deba decidir un punto del pliego de forma diferente a como

fue propuesto por el sindicato, solo que tiene la obligación de hacerlo en el marco o límite de lo pedido, pues lo contrario vulneraría el principio de congruencia y los límites de las facultades ultra y extra petita (CSJ SL10918-2016, SL1971-2019, SL3056-2020 y SL2303-2024), encontrándose en el caso bajo estudio, que el colegiado en **equidad** sustituyó los *«delantales»* por las *«corbatas»* como prendas de labor a cargo del empleador, las cuales, como ya se mencionó, sí hacen parte de los elementos que conforman el código de vestuario de la empresa, como lo indicó la aquí recurrente.

En cuanto a lo decidido por el Tribunal, relacionado con que el calzado y vestido de labor sea entregado con *«los más altos estándares de calidad»*, la Sala no advierte que se haya extralimitado en su competencia y haya invadido la esfera «*administrativa»*, toda vez que, en esos términos, fue solicitado por el sindicato en el pliego de peticiones, siendo el mismo concedido como resultado de la esencia misma del conflicto colectivo.

Por último, respecto al poco cuidado que le endilgó la empresa al Tribunal, en tanto, en su criterio, ordenó *«prendas sin si quiera considerar un enfoque de género, como el hecho de hablar obligatoriamente de corbatas como parte de la indumentaria»,* es menester señalar que el colegiado arbitral tampoco se extralimitó en su competencia, pues, a pesar de que éste le requirió a la empresa que «*Precisar*[a] *cómo se realiza*[ba] *el suministro de calzado y vestido de labor en la empresa, especificando a qué trabajadores se otorga*[ba]», la aquí recurrente al contestar no especificó qué suministraba

a cada trabajador, respondiendo de manera general, que *«realiza la entrega de calzado y vestuario de conformidad con los parámetros legales establecidos en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, así como Elementos de Protección Personal "EPPS adecuados para la naturaleza de la labor que ejecuta cada uno de los cargos de la empresa. Esto incluyen camisas, pantalones, blazer, calzado y corbatas».*

De ahí que la empresa no puede endilgarle al Tribunal una falta de cuidado en la decisión que adoptó, echando de menos un argumento bajo el «*enfoque de género»,* pues la omisión fue de la aquí recurrente, quien no especificó si a las y los trabajadores les suministraba corbatas.

En todo caso, debe entenderse que la entrega de las corbatas como elemento integrante del vestido de labor, debe realizarse bajo los parámetros habituales que la empresa los viene entregando.

Conforme lo expuesto, no se anulará la cláusula acusada.

9. Permisos para educación a los trabajadores.

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
Artículo 49. PERMISOS PARA EDUCACIÓN. Se otorgarán los permisos remunerados que los trabajadores sindicalizados requieran, para atender sus clases y compromisos estudiantiles, mediante la	**ARTÍCULO 32. PERMISOS PARA EDUCACIÓN**. Se otorgarán los permisos a los trabajadores sindicalizados para atender sus clases y compromisos estudiantiles,

modificación de turnos y/o ajuste de horarios y jornadas.	previa solicitud elevada al empleador con no menos de un (1) mes de antelación y siempre que medie acuerdo entre las partes para el uso del mismo.

La empresa trajo de nuevo a colación la sentencia CSJ SL1944-2021 e indicó que imponerle la obligación de conceder espacios en la jornada laboral para que los trabajadores los dedicaran a actividades de índole distinta a la laboral, era un aspecto que estaba sujeto a la autocomposición o a la voluntad unilateral del empleador, y no, por disposición del Tribunal de Arbitramento.

Precisó que, si bien al final de la cláusula se hizo un esfuerzo en establecer que, para el otorgamiento del permiso debía mediar acuerdo entre las partes, en todo caso, era inadmisible que el Tribunal, alejado de la operatividad y entendimiento administrativo, así como del direccionamiento empresarial, se entrometiera «*en asuntos que resulta*[ban] *al conflicto de intereses y las competencias legalmente establecidas y que marcan el margen de actuación de los árbitros*».

XIX. CONSIDERACIONES

La Corte debe destacar que el tribunal en equidad tiene competencia para resolver sobre peticiones relacionadas con permisos para estudios de los trabajadores, toda vez que se trata de una mejora o superación de los mínimos legales cuya finalidad legítima es la de permitir una mayor formación de

quien presta su fuerza laboral, lo cual deja rendimientos no solo para el asalariado, sino también en la empresa, en tanto permite una mejor preparación y capacitación para el empleo. En esa medida, resultaría válido que el Tribunal de Arbitramento, en el presente asunto, se pronunciara de fondo sobre la aspiración de la organización sindical (SL3206-2023).

La Sala estima que el beneficio otorgado no afecta las facultades del empleador, pues permite su valoración y decisión conforme a las necesidades de la empresa, al exigir un *«acuerdo»* de ambas para el uso del permiso. Lo anterior máxime que, como lo ha indicado la Sala, los trabajadores afiliados al sindicato pretenden la mejora de sus condiciones socio- económicas con la superación de los derechos legales, tal como sucede en este caso con la garantía de estudio que no se encuentra dentro de la legislación laboral (CSJ SL3206-2023).

En consecuencia, **no se anulará** el artículo del laudo acusado.

10. Servicios caja de compensación y auxilio de nacimiento.

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
Artículo 52. GARANTÍAS EMOCIONALES. La Empresa reconoce como parte del principio de la "Dignidad Humana" que los trabajadores y sus familias tienen derecho a la "felicidad laboral"; en consecuencia, se establecen planes y programas que la materialicen, así:	**ARTÍCULO 33. SERVICIOS CAJA DE COMPENSACIÓN Y AUXILIO DE NACIMIENTO**. La empresa reconocerá los siguientes beneficios: **1. La empresa acordará con la caja de compensación familiar,**

1. Se acordarán con las cajas de compensación familiar o con entidades prestadoras de servicios de esparcimiento y recreación, programas especiales a los cuales puedan acceder los trabajadores y sus familias, durante los días de descanso remunerado legales y extralegales, como cinemas, teatros, restaurantes, clubes, y demás entidades que ofrezcan eventos especiales. El valor de estos servicios, será asumido por DUFRY COLOMBIA S.A.S. 2. Adicionalmente, otorgará a cada uno de los hijos de los trabajadores afiliados a SINTRADUTYFREE regalos navideños y bono de navidad equivalente al 20% de un salario mínimo legal mensual. 3. Por nacimiento o adopción de un hijo, previa presentación del registro civil, se entregará un auxilio equivalente a un (l) SMMLV. 4. Con las madres o padres, hijos o hijas cabeza de familia o de hogar, se acordarán jornadas especiales de trabajo, con el fin de que puedan atender las necesidades excepcionales de sus hijos y demás integrantes de su grupo familiar. 5. En asuntos de fuerza mayor o caso fortuito, en los cuales el trabajador deba atender en forma personal necesidades especiales, se otorgarán los permisos remunerados necesarios para su atención. 6.Para la atención de citas médicas del trabajador y demás necesidades de este orden, se otorgarán los permisos remunerados necesarios y suficientes. 7. A petición del trabajador, DUFRY COLOMBIA S.A.S. programará para él, un horario flexible y permisos remunerados especiales a quienes tengan hijos o familiares que demuestren que son dependientes del trabajador con enfermedades catastróficas, graves o huérfanas, para atender tratamiento, cuidado y atención, previa presentación de soportes médicos y necesidades particulares. 8. DUFRY COLOMBIA S.A.S. incentivará el uso de bicicletas para asistir al trabajo,	**servicios de esparcimiento, recreación y programas especiales a los cuales puedan acceder los trabajadores y sus familias, durante los días de descanso remunerado legales y extralegales, tales como cinemas, teatros y restaurantes.** (Se resalta la parte acusada) 2. Por nacimiento o adopción de un hijo, previa presentación del registro civil, se entregará un auxilio equivalente al veinte por ciento (20%) de un salario mínimo legal mensual vigente.

concediéndole al trabajador que demuestre su uso, durante por lo menos 20 días laborables, un día de permiso remunerado mensual. 9. En atención a los criterios definidos en la sentencia C-930 de 2009, DUFRY COLOMBIA S.A.S. garantizará a los beneficiarios de la presente convención colectiva un auxilio por calamidad, equivalente hasta diez (10) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, sin perjuicio de los permisos que aquí se regulan. 10. Los teléfonos celulares de uso personal y los documentos de identificación personal podrán ser portados por los trabajadores durante su jornada laboral y en su sitio de trabajo.	

La empresa solicitó la anulación parcial del artículo en mención, únicamente en el numeral primero, al considerar que el Tribunal de Arbitramento excedió sus facultades y le transgredió su autonomía administrativa, al emitir la orden de acordar con la caja de compensación familiar programas especiales sin consultar los direccionamientos o estrategias que en materia de gestión del bienestar ya tuviese establecido ella.

Añadió que dicha cláusula la obligaba a alcanzar un acuerdo, aspecto que no solo dependía de su voluntad, sino de la disposición de un tercero como era la caja de compensación familiar, lo que derivó en la vulneración de su autonomía empresarial, también sujeta al cumplimiento de la disposición a la celebración de un acuerdo con un proveedor.

XX. CONSIDERACIONES

Es de recordar que el colegiado en equidad no puede trasgredir el principio constitucional de la **libertad empresarial**, la cual implica, entre otros aspectos, su facultad de organizar su negocio y su libertad económica. De igual manera, la CSJ SL3248-2022, anotó:

> Al respecto, en sentencia CSJ SL1944-2021, se señaló:
>
> La actividad económica a que hace alusión el precepto constitucional es pluricomprensiva y cobija por igual a la empresa como a las formas no organizadas de producción. En la jurisprudencia se considera que la libertad económica es «[…] una facultad que tiene toda persona de realizar actividades de carácter económico, según sus preferencias o habilidades, con miras a crear, mantener o incrementar un patrimonio» (CC T-425-1992) y tiene una doble manifestación: la libertad de empresa y la libertad de competencia y, a su vez, la primera de las mencionadas comprende otras dos: la libertad de establecerse y la de ejercer una profesión u oficio.
>
> Importa igualmente considerar que una garantía ínsita de la actividad económica libre, es la de libertad contractual, en la medida en que ella es la típica expresión jurídica de un sistema de mercado (social de mercado) como el que está consagrado a nivel constitucional, con las limitaciones que más adelante se mencionarán.
>
> […]
>
> […] brota con nitidez que, con fundamento constitucional, el empresario goza del poder de dirección y organización de su empresa, el cual, conforme se ha explicado, si bien tiene asiento en la garantía del ejercicio libre de su actividad económica, también encuentra límites en «[…] la dignidad humana, los derechos fundamentales del trabajador, los postulados constitucionales, los tratados internacionales que regulen las relaciones laborales que hagan parte del bloque de constitucionalidad en virtud de los artículos 93 y 94 de la Constitución Nacional» (CC C-768-2008).
>
> Poderes de dirección y organización empresarial, que se ha sostenido, encuentran su génesis en el artículo 333 de la Constitución Política, que dispone:

La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.

La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades.

La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.

La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación. (Negrillas de la Sala)

Lo cual, conforme se indicó en sentencia CSJ SL1944-2021, significa que nuestra Constitución consagra un sistema económico que responde a la premisa de la libertad de mercado, pero en un marco de un Estado Social de Derecho, es decir, en un sistema de economía social de mercado, que así mismo debe propender por el respeto a la dignidad humana, los derechos fundamentales del trabajador, los postulados constitucionales y los tratados internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad (CC C-768-2008)

Así las cosas, lo anterior implica, que con fundamento en las normas constitucionales aplicables a la libertad empresarial, que conllevan la libertad contractual y la negociación colectiva; en el conflicto laboral se habilita a las partes para llegar a acuerdos frente a la referida materia, pero la situación es sustancialmente diferente cuando resulta fallida la etapa de arreglo directo y, los árbitros deben decidir sobre el pliego de peticiones objeto de negociación, por cuanto en ese estadio, aquellos aún están limitados por la Constitución y la ley, quien les veda pronunciarse sobre ciertos temas, que se itera, son del resorte exclusivo de las partes en ejercicio de la autocomposición.

Ahora, si bien es cierto, con base en todo lo anterior, en la jurisprudencia de Corte Constitucional, como de esta Corporación, se ha admitido y extendido las facultades que tienen los componedores en el fallo arbitral, para resolver frente al tema que ocupa la atención de la Sala, bajo el marco constitucional de ser un Estado Social de Derecho, con el fin de amparar otros valores fundamentales consagrados en favor de los trabajadores, en la Constitución y los tratados internaciones que regulan las relaciones laborales que hacen parte del boque de constitucionalidad, tal atribución tiene sus límites, en tanto no invada la libertad económica y empresarial, o cuando quiera

> que involucre temáticas que son propias del resorte exclusivo de las partes en la autocomposición.

Por otra parte, es pertinente desatacar que, la Sala se ha pronunciado sobre la posibilidad que tiene el tribunal en equidad de resolver sobre cualquier asunto que objetivamente favorezca la situación de los trabajadores, aun cuando encuentre regulación legal, siempre y cuando lo reclamado contribuya a mejorar la situación de los trabajadores y no desconozca derechos de las partes ni facultades de administración del empleador (CSJ SL607-2024 y SL3325-2018).

Por tanto, el colegiado en equidad está investido de la facultad de crear beneficios extralegales en aras de superar los pisos mínimos legales y mejorar la situación de los trabajadores, en principio.

Sin embargo, para resolver la acusación que plantea la parte recurrente de cara al numeral 1°. acusado del artículo 33 del laudo, la Sala observa que el art. 23 de la Ley 181 de 1995 refiere a que:

> [...] [l]as cajas deberán desarrollar programas de fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la participación comunitaria para los trabajadores de las empresas afiliadas. Para los fines de la presente Ley, las cajas de compensación familiar darán prioridad a la celebración de convenios con el Instituto Colombiano del Deporte - Coldeportes, y con los entes deportivos departamentales y municipales».

De tal suerte, que las cajas de compensación no están facultadas para contratar beneficios especiales para los

trabajadores de determinada empresa, pues deben prestarlos de forma general para todos sus afiliados con igualdad de oportunidades, además que vincular a esas cajas con el laudo es contrario a la regla de que la negociación colectiva solo debe tener efectos inter partes.

Adicionalmente, con esta decisión, el Tribunal se extralimitó al invadir la autonomía empresarial de la recurrente que se deriva del derecho a la libertad de empresa que conlleva a su vez el de la libertad contractual.

Conforme lo expuesto, la Sala concluye que el Tribunal no tenía competencia para decidir el **numeral 1°. acusado del Art. 33 del laudo, por tanto, este se anulará y se mantendrá incólume en lo demás.**

11. Pérdida de mercancías

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 59. PÉRDIDA DE MERCANCÍAS. Los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en ningún momento y por ningún motivo asumirán de su propio pecunio, salarios y/o prestaciones sociales legales o extralegales las pérdidas de la empresa, derivadas de los daños, el deterioro y/o el hurto de los productos que se comercialicen en las tiendas de la compañía. Los descuadres en caja, en ningún caso serán trasladados a los trabajadores; todos ellos, serán asumidos por la Compañía.	**ARTÍCULO 38. PÉRDIDA DE MERCANCÍAS**. Los trabajadores beneficiarios del presente laudo en ningún momento y por ningún motivo asumirán de su propio pecunio, salarios o prestaciones sociales legales o extralegales, las pérdidas de la empresa, derivadas de los daños, el deterioro y/o el hurto de los productos que se comercializan en las tiendas de la compañía. Los descuadres en caja en ningún caso serán trasladados a los trabajadores; todos ellos, serán asumidos por la compañía.

La recurrente expuso que la cláusula acusada atentaba contra su autonomía empresarial, según el criterio fijado en las sentencias CSJ SL2655-2023, SL4233-2022 y SL1944-2021, al limitar los mecanismos legítimos para poder mitigar, por ejemplo, los daños que se pudieran acarrear por pérdida de mercancías imputables a la culpa o dolo del trabajador.

Agregó que lo decidido por el colegiado invalidaba la misma voluntad del trabajador, al impedirle acudir a un mecanismo voluntario para subsanar los daños que por culpa o dolo pudiera causarle, como los contemplados en materia de descuentos establecidos en los artículos 59, numeral 1, y 149, numeral 1, del CST, que permitían el descuento previamente autorizado, *«situación que pareciera invalidarse cuando lo dictaminado por el Tribunal establece una prohibición absoluta al indicar que en ningún momento y por ningún motivo».*

Sostuvo que lo decidido por el Tribunal configuraba una clara extralimitación a la competencia determinada en el laudo, en la medida en que profirió una decisión con *«atribuciones propias de un juez ordinario laboral».*

XXI. CONSIDERACIONES

Respecto a la cláusula confutada, la Corte considera que el Tribunal no tenía competencia para resolver sobre el punto 59 del pliego de peticiones denominado *«Pérdida de mercancías»*, toda vez que tal reclamación vulnera la facultad del empleador de decidir sobre la forma de gestionar sus

negocios e irrumpe en la autonomía empresarial, pues tal y como lo precisara esta Corte, en la sentencia memorada en precedencia CSJ SL1944-2021, reiterada en la SL2856-2023, la Constitución consagra un sistema económico que responde a la premisa de la libertad de mercado, en el marco de un Estado Social de Derecho.

Lo anterior implica que, con fundamento en la norma constitucional aplicable a la libertad empresarial –art. 333 CP-, que conllevan la libertad contractual –arts. 26, 38 y 58 CP-y la negociación colectiva -art. 39 CP-, en el conflicto laboral se habilita a las partes para llegar a acuerdos frente a la referida materia, pero la situación es sustancialmente diferente cuando resulta fallida la etapa de arreglo directo y el Tribunal debe decidir sobre el pliego de peticiones objeto de negociación, por cuanto, en ese estadio, aquel continúa limitado por la Constitución y la ley, quien les veda pronunciarse sobre ciertos temas que, se itera, son del resorte exclusivo de las partes en ejercicio de la autocomposición.

Si bien es cierto, en la jurisprudencia de esta Corporación se ha admitido y extendido las facultades que tiene el juez del conflicto económico en el fallo arbitral para resolver frente al tema que ocupa la atención de la Sala, bajo el marco constitucional de ser un Estado Social de Derecho -art. 1 CP-, con el fin de amparar otros valores fundamentales consagrados en favor de los trabajadores, en la Constitución y los tratados internaciones que regulan las relaciones laborales que hacen parte del bloque de constitucionalidad-

arts. 53 y 93 CP-, tal atribución tiene sus límites, en tanto no invada la libertad económica y empresarial -art. 333 CP-, o cuando quiera que involucre temáticas que son propias del resorte exclusivo de las partes en la autocomposición (CSJ SL2856-2023).

Así las cosas, reitera la Sala que el tribunal en equidad carecía de competencia para imponer al empleador, por vía arbitral, la exoneración pecuniaria frente a las posibles pérdidas, averías de mercancías o faltantes de caja, por cuanto con ello, resulta claro, se invade la esfera de su libertad empresarial en el manejo y dirección de su negocio. Además, le restringe al empleador la potestad de dar aplicación a los descuentos, con orden suscrita por el trabajador, que son autorizados en los art. 59, nl. 1 y el art. 149 nl. 1 del CST.

Conforme lo anterior, **se anulará** el artículo 38 del laudo, por falta de competencia.

SOLICITUD DE ANULACIÓN INVOCANDO RAZONES DE *«EQUIDAD, PROPORCIONALIDAD Y RAZONABILIDAD»*
(cláusulas 6°, 8°, 10°, 14°, 25°, 28°, 29°, 31° y 37°)

La recurrente, previo a realizar el pronunciamiento respectivo sobre cada punto de los cuales pretende la anulación por razones de *«equidad, proporcionalidad, razonabilidad y ambigüedad»*, consideró pertinente hacer unas «*aclaraciones preliminares*», con el fin de contextualizar su situación financiera *-ventas retail- con operaciones, únicamente, en el aeropuerto el Dorado de la ciudad de*

Bogotá», sobre los siguientes aspectos: *i)* «*Reseña histórica financiera*»; *ii) «Margen de utilidades»*; *iii) «Deterioro Patrimonial»* y *iv) «Limitación en el tiempo del contrato de arrendamiento comercial»*, de los cuales dijo que, en su oportunidad, los puso de presente al Tribunal de Arbitramento.

En lo concerniente a la *«Reseña histórica financiera»* afirmó que: *i)* Dufry Colombia fue constituida en Colombia, con el propósito de operar las 11 tiendas concesionadas en el Aeropuerto Internacional El Dorado, que el año 2017, calenda en la que se creó la compañía, se caracterizó por «*una inversión que implicaba mantener una estructura de costos fijos sin generar ingresos proporcionales, por cuanto el enfoque era adaptarse al formato Retail y al mercado colombiano»; ii)* en el 2018, se inició la etapa comercial con un número de pasajeros inferior a las expectativas de negocio, no se obtuvo una utilidad de la ventas realizadas y se mantuvo la carga de gastos operativos fijos; *iii)* en el 2020, por disposiciones legales, se suspendió el ingreso al territorio colombiano de pasajeros del exterior por vía aérea, se ordenó el aislamiento preventivo obligatorio, así como la suspensión del transporte doméstico por vía aérea hasta septiembre de 2020, circunstancias por las cuales no solo se vio en la necesidad de deshacerse de los productos perecederos relacionados en el inventario, sino de acudir a la estrategia comercial de *«venta a promoción»* de los productos que se encontraban en temporada.

Aseveró que, a pesar de lo anterior, realizó un esfuerzo por mantener la continuidad de los empleos y continuó con una estructura de costos fija, tanto en gastos de personal como operacionales; *iv)* en el 2021, experimentó un deterioro patrimonial de $175.482.398.900,oo; *v)* en el 2022, el deterioro patrimonial ascendió a $196.625.741.417,oo; *vi)* para el 2023, la empresa recibió un requerimiento de seguimiento financiero, por parte de la Superintendencia de Sociedades, por la situación presentada de pérdidas netas consecutivas, deterioro patrimonial y obligaciones vencidas; y *vii)* que para el año 2027, tiene pactada la finalización del contrato de arrendamiento suscrito con OPAÍN y que la no renovación del mismo *«podría suponer la finalización de la operación comercial de la compañía por agotamiento de su propósito y plan de negocio»*. Agregó que, la renovación dependerá de la voluntad de las partes y las condiciones que se llegaran a ofertar y aprobar.

Respecto del *«Margen de utilidades»* neto indicó que se mantuvo, desde su creación, en números negativos, situación que derivó en un requerimiento por parte de la Superintendencia de Sociedades en el mes de abril de 2023 y que el comportamiento financiero se podía verificar en los Estados Financieros obrantes en el expediente, sin que haya experimentado ganancias financieras.

La recurrente explicó que, en el año 2022, la Superintendencia de Sociedades la requirió, por su «*preocupación»,* en 3 principales enfoques: *i)* deterioro

patrimonial; *ii)* pérdidas netas consecutivas; y *iii)* obligaciones vencidas significativas.

Expuso que, la grave situación financiera de la compañía debió ser considerada por el Tribunal, a fin de emitir una decisión en equidad y, por el contrario, le generó una serie de concesiones económicas de alto impacto, que suponían la generación de provisiones inexistentes e incluso hasta la puesta de recursos para el reconocimiento de préstamos en favor de los trabajadores, lo cual, desde luego, implicaría la disposición de unos recursos que en realidad no existen en la operación.

Añadió que se encuentra realizando esfuerzos de alto impacto para mantener su continuidad en el mercado colombiano, resultándole altamente *«inquietante la indiferencia»* del Tribunal.

En lo que atañe al *«Deterioro Patrimonial»*, para demostrar su configuración, insertó los siguientes cuadros:

Indicador	Dimension	Formula	2.017	2.018	2.019	2.020	2.021	2.022
Posicion Patrimonial Negativa	Deterioro Patrimonial	Patrimonio Total <$0	10.362.383.196	34.567.224.029	30.480.531.062	93.570.961.230	16.963.682.579	20.143.342.517
			- 100.000.000	10.262.383.196	34.467.224.029	64.947.755.091	158.518.716.321	175.482.398.900
		Deterioro Patrimonial	**10.262.383.196**	**44.829.607.225**	**64.947.755.091**	**158.518.716.321**	**175.482.398.900**	**195.625.741.417**

Dos periodos consecutivos de cierre con utilidad	Deterioro Patrimonial	Resultado ejercicio <0 y Resultado del ejercicio anterior < 0	Deterioro Patrimonial	Deterioro Patrimonial	Deterioro Patrimonial	Deterioro Patrimonial	Deterioro Patrimonial	Deterioro Patrimonial

Con soporte en la anterior estadística financiera, aseveró que debía hacer un *«especial esfuerzo»* para

mantenerse vigente en el mercado colombiano y que cualquier aspecto que repercutiera en un incremento de los costos laborales –costos operacionales- resultaba amenazante para la continuidad del negocio y ponía en riesgo su estabilidad financiera en el mediano y largo plazo.

Respecto a la *«Limitación en el tiempo del contrato de arrendamiento comercial»*, señaló que, como lo documentó en la exposición que hizo, en el trámite de la audiencia llevada a cabo el 29 de enero de 2024, realiza sus operaciones exclusivamente en el Aeropuerto Internacional El Dorado, razón por la cual su presencia física dependía del contrato de arrendamiento comercial suscrito con OPAIN, en el que se acordó una vigencia de diez (10) años, *«de 2017 hasta enero de 2027»*, y que su renovación dependía de la apertura de un proceso de selección, en el que se adjudica el contrato a la empresa con mayor sostenibilidad financiera.

Añadió que la vigencia del mencionado contrato *«no resultaba menor»* y, por el contrario, era un asunto que el Tribunal valoró de una manera desafortunada, en tanto creó fórmulas como tablas indemnizatorias adicionales a las legales, qué podría resultar una circunstancia aleatoria e incierta, en este caso particular, dado que era algo que estaba en el marco de las posibilidades por los efectos que tendría una eventual finalización del contrato de arrendamiento en el mes de enero de 2027.

XXII. CONSIDERACIONES

La recurrente considera que el Tribunal no tuvo en cuenta la situación financiera por la que atraviesa en «*las operaciones exclusivamente en el aeropuerto El Dorado de la ciudad de Bogotá»,* lo que conllevó, en su criterio, a que no se emitiera el fallo en equidad.

Revisado el expediente digital, concretamente las actas de las sesiones llevadas a cabo por el Tribunal, la Corte advierte que, el 9 de enero de 2024, a fin emitir el correspondiente fallo, le solicitó a la empresa, entre otros documentos: *i)* los Estados financieros (balances y P y G) de la sociedad de los años 2021 y 2022, y el avance del informe de estados financieros de 2023; *ii)* copia de los acuerdos colectivos (pactos o convenciones colectivas, laudos, política de beneficios extralegales) existentes en esa sociedad; *iii)* la denuncia de la convención colectiva presentada por parte de la empresa, en caso que la hubiera; *iv)* la certificación del total de trabajadores de la compañía y del número total de sindicalizados; *v)* la caracterización de los empleos de los trabajadores afiliados al sindicato, atinente a los tipos de contrato de trabajo, rangos salariales y número de trabajadores en cada empleo y *vi)* los demás documentos que considerara relevantes para resolver el conflicto colectivo. Documentación que, efectivamente, fue allegada al expediente.

Que en la sesión celebrada el 29 de enero del año en curso, el colegiado en equidad escuchó, de manera separada, a los representantes tanto de la organización sindical como de la empleadora, y estos últimos realizaron una exposición

de las condiciones de la empresa y de su situación financiera; diligencia en la cual, además, los integrantes del Tribunal en equidad plantearon sus inquietudes a los representantes de la aquí recurrente, realizaron algunas preguntas y le requirieron a la empresa que allegara, entre otros documentos, la relación de los incrementos salariales realizados a los trabajadores desde el año 2018 hasta el 2024 y la política de comisiones de los diferentes cargos y tiendas. Documentación que fue allegada al expediente.

Posteriormente, en las sesiones llevadas a cabo los días 5, 19 y 26 de febrero y 4 y 7 de marzo de 2024, el Tribunal discutió la totalidad de los puntos del pliego y, el 20 de marzo del año en curso, profirió el respectivo laudo arbitral, en el cual dejó constancia que, para proferir la decisión, tuvo en cuenta, entre otros aspectos, las intervenciones de las partes, los documentos probatorios aportados por éstas y, además, que ponderaron el pliego de peticiones presentado por la organización sindical SINTRADUTYFREE a DUFRY COLOMBIA S.A.S. con la realidad económica y financiera de la Empresa, y la cantidad de trabajadores afiliados a la organización sindical, que para ese momento ascendían a 9 trabajadores (f. 696), con el fin de tomar decisiones equitativas para las partes.

Del anterior recuento, se advierte que el Tribunal sí tuvo en cuenta el estado financiero de la recurrente y, con base en la información que reposa en el expediente, estudió y ordenó el reconocimiento de los diferentes beneficios de naturaleza económica.

Así las cosas, no observa la Corte que el Tribunal en equidad al decidir las cláusulas acusadas, las cuales se analizaran a continuación, haya actuado de manera caprichosa ni que aparezca en el expediente una razón ostensible que permita calificar su resolución como manifiestamente inequitativa, máxime que, conforme la información obrante en el expediente, se advierte que, a la fecha de la emisión del laudo, conforme los argumentos expuestos por el Tribunal, eran **9** los **trabajadores afiliados a la organización sindical**, **de un total de 231 trabajadores** (f. 253), por lo que su impacto económico no es de tal punto que ponga en riesgo la permanencia de la sociedad, como lo quiere hacer ver la empresa recurrente.

Importa recordar la doctrina mayoritaria de la Corte sobre la inequidad manifiesta y las condiciones que debe cumplir quien la invoca frente a un fallo arbitral. Es así como en sentencia CSJ SL1332-2023, reiterada en la SL1855-2024, la Sala adoctrinó:

> La alegación de falta de equidad en estos conflictos ha insistido la Corte, no involucra exclusivamente contenidos aritméticos, pues también comprende otra serie de factores que dependen de determinadas circunstancias, necesidades, méritos o condiciones de las partes, lo que implica una serie de valoraciones que deben ser ponderadas por el Tribunal de Arbitramento al tomar su decisión (CSJ SL3349-2020). Así, es nutrido el criterio delimitado por la Corporación en relación con los requisitos para censurar el criterio de equidad del laudo, por su faceta negativa: la inequidad manifiesta, para lo cual basta memorar el contenido de las sentencias CSJ SL1944-2021, CSJ SL2360-2022 CSJ SL1794-2022, CSJ SL2192-2022, que fue reiterado en la sentencia CSJ SL2881-2022, en los siguientes términos:
>
> Por ello, la Sala no accede a anular una cláusula concedida

por un Tribunal de Arbitramento, porque simplemente y al mero juicio del impugnante luzca inequitativa; la exigencia es muchísimo mayor y la construcción jurisprudencial y para ello ha elaborado el concepto de inequidad manifiesta, es decir, protuberante, como aquella que se sale de cualquier parámetro de racionalidad y proporcionalidad. En este punto se dijo en la sentencia CSJ SL1944-2021, memorando la CSJ SL3349-2020:

Considera la Sala que la equidad, en materia del trabajo, es ante todo una expresión de justicia social que no es mensurable matemáticamente, pues ese dar a cada quien lo que merece según sus méritos o condiciones, se entrelaza necesariamente con las necesidades consideradas en cada caso en particular, que no siempre responden a un raciocinio estrictamente numérico, sino que implica una serie de valoraciones, de suyo subjetivas, como lo señala la impugnación, que tratan de objetivarse con miras a tomar la mejor decisión posible en un momento y en unas circunstancias determinadas.

Nótese que por mayor esfuerzo que haga un Tribunal de Arbitramento al motivar las razones por las cuales ha tomado una u otra decisión, nunca los operadores jurídicos externos tendrán el panorama completo para determinar con un grado que siquiera se aproxime a la certeza si lo decidido es equitativo o no, pues siempre carecerán de los elementos de juicio completos que usó el Colegiado para llegar a una u otra solución. En esas condiciones, la visión externa siempre será parcial e incluso parcializada, a partir de la óptica de intereses que se use para observar el resultado final.

Es por ello que, con miras a una posible anulación, la exigencia que ha decantado la jurisprudencia en estos casos, no es que una decisión sea inequitativa o no, sino que debe ser de tal magnitud dicha inequidad, que no quede otro remedio que calificarla de manifiesta, es decir, que tiene tal claridad, tal grado de evidencia, que no se requiere mayor elucubración para llegar a esa conclusión.

[…]

[…] la equidad es un concepto de difícil dilucidación, tiene métricas, pero no desde la óptica jurídica, sino más bien desde sus perspectivas económicas, sociológicas y antropológicas. Su mensura en sentido positivo es de difícil demostración, en tanto, en sentido negativo resulta más comprensible y por ello es que se habla de «inequidad» y del grado superlativo «manifiesta», para conjugar el concepto de «inequidad manifiesta». Con razón afirmó la Corte Constitucional en la ya citada sentencia SU-837-2002:

> Si bien definir exactamente qué sea la equidad resulta difícil, como se anotó en el apartado 5.3, no cabe predicar lo mismo de la inequidad manifiesta. En relación con las decisiones de los árbitros, la inequidad manifiesta puede ser reconocida en forma objetiva, en cuyo caso la decisión que la comporta debe ser excluida del ordenamiento jurídico, en virtud de la constitucionalización del concepto de equidad y de la sujeción de los árbitros a la Constitución. La interpretación de la ley – artículos 458 CST y 143 CPT – de conformidad con la Constitución permite determinar cuándo se configura una inequidad manifiesta.
>
> La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha venido depurando una doctrina sobre lo que constituye "inequidad manifiesta". La Corte Constitucional es respetuosa de dicho desarrollo jurisprudencial puesto que ha sido construido por el órgano constitucional competente para controlar la equidad del contenido de los laudos arbitrales. De él se desprende que para concluir sobre la nulidad de un laudo arbitral el contenido de la decisión ha de ser extremadamente perjudicial y desequilibrado. En otros términos, no es menester verificar que el contenido del laudo sea equitativo, puesto que ello invadiría la órbita de los árbitros, sustituiría su criterio por el del juez y desconocería su amplia discrecionalidad. Para que un laudo sea declarado nulo por la Corte Suprema de Justicia no basta que sus resultados, es decir, el impacto que pueda derivarse del cumplimiento del laudo, no sean equitativos o que sean simplemente inequitativos. Deben serlo "manifiestamente", esto es, que la inequidad sea fácilmente perceptible por ser protuberante. Si bien puede existir debate sobre lo que en concreto signifique "manifiestamente inequitativo", lo cierto es que ello es determinable, a partir de criterios objetivos.

Igualmente, es importante señalar que, en forma reiterada, esta Corte ha considerado que el colegiado en equidad está facultado, acorde a los parámetros de equidad, proporcionalidad y razonabilidad, para establecer beneficios a favor de los trabajadores, a pesar de la difícil situación económica o financiera de la empresa, lo que no es manifiestamente inequitativo, especialmente si los problemas que la aquejan son estructurales y tienen que ver con el diseño del negocio, su administración o financiación,

y no con los costos laborales (CSJ SL1076-2017, reiterada en providencias SL4809-2020 y SL610-2022).

Asimismo, en sentencia CSJ SL1076-2017, rememorada en la providencia SL752-2024, la Sala consideró que la crisis financiera que eventualmente enfrente una empresa, en modo alguno 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.

Lo anterior, en la medida que la causa eficiente de su problema financiero no proviene de las obligaciones que adquiere a través del instrumento colectivo, sino de las falencias estructurales y transversales en el desarrollo de su objeto social, circunstancias que, por obvias razones, no pueden ser imputables a los trabajadores, al punto de convertirlas en una situación de desventaja frente a sus logros laborales.

Ahora bien, bajo la anterior línea jurisprudencial, la Sala entra a analizar los artículos acusados por razones de *«equidad, proporcionalidad y razonabilidad»,* así:

12. Auxilio Sindical

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 13. AUXILIO SEMESTRAL DE APOYO SINDICAL. Se crea un auxilio sindical semestral para el	**ARTÍCULO 6. AUXILIO SINDICAL**. Se crea un auxilio sindical anual para el

financiamiento de las Asambleas de trabajadores y otras actividades diseñadas y planeadas por el sindicato, equivalente a veinte salarios mínimos legales mensuales vigentes (20 SMLMV), que se pagarán en marzo y septiembre de cada año.	financiamiento de las asambleas de trabajadores y otras actividades diseñadas y planeadas por el sindicato, equivalente a doce millones de pesos ($12.000.000), pagadero dentro de los treinta (30) días siguientes a la expedición del laudo arbitral.

La recurrente mencionó que, al momento en que el Tribunal se encontraba sesionando los afiliados no eran más de 9 personas afiliadas a la organización sindical. Que, en esa medida, si bien era claro que, para el correcto y debido ejercicio del derecho a la libertad sindical, los sindicatos debían contar con fuentes de financiamiento que le permitieran ejecutar a cabalidad sus funciones, un auxilio sindical por la suma de doce millones de pesos m/cte ($12.000.000) resultaba, a todas luces, desproporcionado y manifiestamente inequitativo *«para con el nivel de representatividad con el que cuenta la Organización Sindical en la empresa DUFRY COLOMBIA S.A.S»*.

Aseveró que lo anterior cobraba más relevancia si se tenía en cuenta que el Tribunal terminó por dar *«a su decisión una vigencia de sólo un año, lo que en la práctica termina suponiendo el reconocimiento del mencionado auxilio para dicho periodo».*

Consideró que dicha disposición generaba una obligación que implicaba asumir un pasivo real inmediato, en una suma que *«no era menor»*, teniendo en cuenta su deterioro patrimonial, lo que suponía una limitación considerable en los recursos disponibles en caja, viéndose

«seguramente» obligada a tener que acudir a fuentes de financiamiento externas, lo que generaría una presión, *«de desequilibrio al aumentarse el pasivo para poder atender lo decidido por el Tribunal».*

XXIII. CONSIDERACIONES

La jurisprudencia de esta Corte ha enseñado, de vieja data, que la existencia de los sindicatos y la permanencia de éstos es una necesidad transcendente dentro de la organización democrática de un Estado, y es el resultado del derecho de asociación, pues son el motor del esfuerzo para mejorar las condiciones económicas de los trabajadores a través de convenciones colectivas de trabajo y de laudos. Sin ellos, se rompería el equilibrio social en las relaciones entre trabajadores y empleadores. No hay duda alguna que uno de los modos más importantes para contribuir a la subsistencia de los sindicatos es la creación de las cuotas sindicales que deben dar quienes se benefician con las funciones y ejecutorias de estas asociaciones, y los auxilios económicos sindicales a cargo del empleador por pacto convencional o disposición arbitral (CSJ SL, 29 oct. 1988, Radicación 9120, reiterada en la sentencia SL1368-2024).

A lo anterior, se debe agregar la doctrina de esta Corte referente a que:

> [N]o estando permitido que los Sindicatos realicen actividades lucrativas, por así prohibirlo expresamente el artículo 355 del Código Sustantivo del Trabajo, se prevé como fuente de financiación legal la de las cuotas sindicales, en los términos de su artículo 400; sin embargo y ante el hecho evidente de que tales

> organizaciones, especialmente las minoritarias, carecen de fuentes de financiación, no aparece irrazonable que, parte de ellas, puedan ser objeto de negociación y de estipulación vía convención o laudo, tal como ocurrió en el presente asunto» (sentencias CSL SL1368-2024 y SL22224-2017).

Conforme lo anterior, para la Corte no se muestra desproporcionada la decisión del Tribunal de conceder el auxilio sindical a «*SINTRADUTYFREE*», en la suma de doce millones de pesos ($12.000.000), dado que este tipo de ayudas del empleador se encuentran dirigidas a apoyar el funcionamiento de la colectividad sindical, es decir, su organización, capacitación y desarrollo general de actividades gremiales, máxime que el Tribunal, atendiendo criterios de equidad, resolvió disminuir el valor de veinte (20) SMLMV semestrales solicitado por la organización sindical y otorgar en equidad un monto que se considera razonable por toda la vigencia del presente laudo, que es de un (1) año. Esto con el fin de permitir que el sindicato tenga una fuente de financiación adicional que le permita desarrollar cabalmente sus funciones, pero que no afecte de manera excesiva el equilibrio financiero de la empresa.

Conforme lo anterior, **no se anulará** el artículo cuestionado.

13. Bono por expedición del laudo

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 16. BONO POR FIRMA DE LA CONVENCIÓN O EXPEDICIÓN DEL LAUDO ARBITRAL. DUFRY COLOMBIA S.A.S. pagará a cada uno de los trabajadores beneficiarios de esta	**ARTÍCULO 8. BONO POR EXPEDICIÓN DEL LAUDO.** DUFRY COLOMBIA S.A.S., pagará a cada uno de los trabajadores beneficiarios del presente laudo

Convención Colectiva de Trabajo, por una sola vez, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la firma de la Convención, la suma equivalente a dos (2) Salarios Promedio Mensuales, devengados por cada trabajador beneficiario de este acuerdo. El valor de este bono se triplica, si el conflicto se extiende a la decisión de un tribunal de Arbitramento y su pago se hará, al día siguiente de notificársele al sindicato el contenido del laudo arbitral.	arbitral, por una sola vez, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a su expedición, la suma equivalente a un (1) salario promedio mensual percibido por el trabajador dentro de los últimos cuatro (4) meses.

La recurrente señaló que conceder un bono por valor de un (1) salario promedio mensual por la expedición del laudo, incentivaba al trabajador a no lograr el acuerdo con la empresa y desincentiva el diálogo social, otorgando un reconocimiento por la solución del conflicto por parte de un tercero.

Sostuvo que, el artículo respectivo del pliego de peticiones planteó que la bonificación se reconocería frente a la celebración de un acuerdo colectivo; no obstante, dijo que «*termina por perseguir que se triplique su aspiración si el acuerdo no se logra*», lo que «*ocultamente*» tenía implícito un incentivo al no acuerdo y, con ello, la «*desestructuración*» del diálogo social como mecanismo primario para la celebración de acuerdos colectivos.

Adicionalmente, aseveró que se encontraba en una situación de deterioro patrimonial significativo que incluso «*levanto* (sic) *el interés de observancia por parte de la Superintendencia de Sociedades*» y que la definición de un bono por expedición del laudo, en los montos ordenados, suponía la generación automática de un pasivo considerable

«pues serían (sic) *un determinado número de meses de salario considerando la totalidad de trabajadores beneficiarios del lado, lo cual no se encuentra provisionado, ni tampoco se cuenta con recursos disponibles para atenderlo»*, lo que supondría una limitación de los recursos *«en caja y activos, y si* (sic) *un aumento de pasivos».*

Añadió que, le insistió al Tribunal que el cumplimiento de las obligaciones le generarían un pasivo inmediato, dado que tendría que acudir a fuentes de endeudamiento, toda vez que las cargas ordenadas en las cláusulas estaban sujetas a una condición futura, que eventualmente podían *«compadecerse con un programa de recuperación económica»*, sino que supondrían una atención inmediata que sólo se lograría incrementando el endeudamiento, lo que aumentaría el deterioro patrimonial y con ello pondría en riesgo la continuidad del negocio.

Destacó que, *«a instancias del Tribunal de* (sic) *allego* (sic) *un detallado de los salarios promedio de los trabajadores vinculados al sindicato»* y que, para el momento de la entrega de la información, la cuantía estimada de lo ordenado por el Tribunal ascendía a la suma de $44.078.505,oo, valor que generaría un *«altísimo impacto»*, si se tenía en cuenta *«el deterioro patrimonial, y el comportamiento del pasivo»*, lo que demostraba que la compañía no contaba con *«excedentes de ejercicios para atender estas cargas»*, que resultaban inmediatas, reiterando que tendría que acudir a fuentes de financiamiento, lo que agravaría su situación patrimonial, dado que se aumentaría el pasivo y, con ello, las razones de

preocupación que activaron la intervención de la Superintendencia de Sociedades.

A continuación, anexó un cuadro en el que relacionó el cargo y el salario promedio devengado, entiende la Sala, por 13 trabajadores sindicalizados, así:

Nombre	Cargo	Salario promedio
AMADO CEDIEL ANGELA PATRICIA	Vendedor	$3.771.327
ROMAN OSPINA MONICA ANDREA	Vendedor	$3.215.766
RODRIGUEZ SANCHEZ JESSICA ALEJANDRA	Vendedor	$3.278.041
DIAZ CAMARGO MARIA GREGORIA	Vendedor	$2.798.506
SIERRA MELO ANGELLY BRILLYD	Vendedor	$3.612.886
BARRERA GOMEZ LILIANA FERNANDA	Vendedor	$3.394.233
ROMERO RAMIREZ YANETH	Vendedor	$3.465.844
QUIROGA CARDONA JOHAN STIVEN	Aux de logística	$1.913.955
JAIMES GONZALEZ RUTH YESENIA	Vendedor	$3.790.065
HERNANDEZ BARRIOS JESSICA ALEJANDRA	Vendedor	$3.743.203
MAYORGA COTO NATHALY	Vendedor	$3.441.695
FANDIÑO BELTRAN DANIELA	Vendedor	$3.830.592
MERCADO NAIZIR KAREN LORENA	Vendedor	$3.822.392

Argumentó, además, que era *«excesivamente inequitativo»* que se le impusiera un pasivo inmediato, pese a que el Tribunal tuvo conocimiento pleno *«de la ausencia de recursos disponibles y del deterioro patrimonial».*

A renglón seguido, refirió que, *«entendiendo que la Corte también ha indicado que se debe hacer una valoración*

individual sobre la desproporción», era claro que, considerando la vigencia del laudo de un año y analizados en conjunto los datos financieros de la compañía y el margen de utilidad en el año 2023, que se ubicó en *«el menos trece por ciento (-13%)»*, el Tribunal con su determinación estaría incrementando en un 8,33% el costo anual de cada trabajador afiliado, concluyendo que era *«irrazonable, y de manera conexa desproporcionado e inequitativo conceder un pago, que no incentiva el diálogo y la solución pacífica, que se reconoce por única vez».*

Arguyó que el *«Bono por Expedición del Laudo»* aparentemente generaba una obligación indefinida en el tiempo, pues la ambigüedad de su redacción no permitía determinar si el mismo debía ser cancelado a aquellos trabajadores que se encontraban afiliados al inicio del conflicto, o con corte al día de expedición del Laudo Arbitral, el 22 de marzo de 2024, o si el mismo era aplicable a todos los trabajadores que llegaren a afiliarse, en cualquier momento, durante la vigencia del Laudo Arbitral o que en sus prorrogas futuras se beneficiarían del mismo.

Destacó que, lo expuesto fue objeto de solicitud de aclaración en los términos del artículo 285 CGP, ante el Tribunal. Sin embargo, el Tribunal omitió resolver.

Sostuvo que la cláusula arbitral, de manera genérica, estableció como condición de causación de la bonificación el que se *«pagará a cada uno de los trabajadores beneficiarios del presente laudo»* y estableció una fecha de pago, empero

no se indicó que esa data fuera *«igualmente condición de causación o habilitación para el reconocimiento, habilitando discusiones futuras como sería que un futuro afiliado y que como tal se beneficia del laudo pretenda el reconocimiento»*, lo que supondría que el Tribunal adoptó una decisión que tendría *«incluso»* impacto para un periodo posterior al otorgado como de vigencia del laudo.

La recurrente aseguró que lo anterior le generaría una imposibilidad de provisionar el gasto destinado a este pago, pues no era claro a qué trabajadores debía cancelarlo.

Por último, a manera de *«inventario»*, dijo que, para acompañar el juicio de la Corte, que lo concedido por el Tribunal por los conceptos de *«auxilio sindical y bonificación por laudo»*, a la fecha de expedición del laudo supondría un pasivo nuevo de $56.078.505,oo, lo que incrementaría *«en un 8,33% promedio el costo mensual de un afiliado, situación que no se compadec*[ía] con *la realidad de una compañía en perdida* (sic) *patrimonial prolongada.* […]*».*

Por lo expuesto, la recurrente reiteró la anulación de la cláusula citada, por *«inequidad manifiesta y ambigüedad e indeterminación».*

XXIV. CONSIDERACIONES

Para resolver sobre este punto, basta indicar que esta Colegiatura ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse al respecto. En efecto, en la sentencia CSJ SL5020-2021, que

reiteró la providencia SL1917-2019, enseñó que el Tribunal no está facultado para reconocer una bonificación por firma cuando de manera expresa en el pliego de peticiones se supedita su reconocimiento a la celebración de la convención; es decir, cuando las partes ponen fin al conflicto con la firma del acuerdo colectivo, y solo podrían hacer extensivo ese beneficio por la emisión de laudo, cuando en sus exigencias también se haya previsto para el evento en que el conflicto se solucionara a través de un tribunal de arbitramento, aspecto último que es lo que aquí acontece, tal y como se desprende de lo que se plasmó en el pliego.

El Tribunal, para despachar favorablemente el artículo 16 del pliego de peticiones, expuso que la Corte Suprema de Justicia ha referido la posibilidad que tiene el colegiado en equidad de conceder este tipo de peticiones, siempre y cuando se haya mencionado expresamente en el pliego que el beneficio se causa también en caso de que el conflicto sea resuelto por un tribunal arbitral, para lo cual citó un aparte de la sentencia CSJ SL5020 de 2021 y, seguidamente, dijo:

> […] atendiendo criterios de equidad, [se] resolvió disminuir el valor solicitado por la organización sindical y otorgar en equidad un monto que se considera razonable. Esto con el fin de no afectar de manera excesiva el equilibrio financiero de la empresa y de resaltar la importancia de que las partes lleguen a acuerdos en la etapa de arreglo directo mediante los mecanismos autocompositivos definidos por la legislación laboral.

Analizados los artículos 16 del pliego de peticiones y 8 del laudo, encuentra la Sala que, el colegiado en equidad estaba facultado para decidir el beneficio que denominó

«BONO POR EXPEDICIÓN DEL LAUDO», como quiera que dicha exigencia estaba prevista en la referida cláusula del pliego de peticiones, conforme el precedente jurisprudencial traído a colación.

En efecto, el Tribunal concedió en equidad el beneficio deprecado, disminuyendo el valor solicitado por la organización sindical en el pliego de peticiones de dos (2) salarios promedio mensuales devengados por cada trabajador beneficiario a un (1) salario promedio mensual percibido por el trabajador en los últimos cuatro (4) meses, sin que ello, para Sala, resulte inequitativo ni desproporcionado, máxime que como ya se mencionó el Tribunal sí tuvo en cuenta la situación financiera de la empresa, al momento de conceder el mencionado beneficio.

Por otra parte, respecto a la ambigüedad alegada, pues en criterio de la recurrente su redacción no permite determinar si el beneficio debe ser cancelado a aquellos trabajadores que se encontraban afiliados al inicio del conflicto, o con corte al día de expedición del laudo arbitral, la Sala debe señalar que el mismo será exigible por los trabajadores que se encuentren afiliados a la organización sindical, por una sola vez, durante la vigencia del laudo, que es de un (1) año, una vez culmine el trámite del recurso de anulación que ahora ocupa la atención de la Sala.

Sin más consideraciones, **no se anulará** este artículo.

14. Entrega computador organización sindical.

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 18. DOTACIÓN PARA SINTRADUTYFREE. La Empresa, dotará al sindicato de los elementos necesarios para su funcionamiento. Para el efecto, asignará una oficina para manejo exclusivo de la organización sindical, en un lugar de fácil acceso para los trabajadores, dentro de la jornada laboral, con toda la dotación necesaria para su funcionamiento, en cuanto a computadores, internet, escritorios, y todo el mobiliario necesario. Igualmente pagará el consumo mensual de los servicios públicos de telefonía, energía, agua, gas y televisión.	**ARTÍCULO 10. ENTREGA COMPUTADOR**. La empresa entregará al sindicato un computador portátil nuevo, dentro de los treinta (30) días siguientes a la expedición del presente laudo arbitral.

La recurrente señaló que la anulación hacía referencia a una desproporción por duplicidad.

Añadió que, el Tribunal al ordenar el reconocimiento de apoyos en especie adicionales al sindicato, como era el caso de un computador nuevo, generaba una incertidumbre sobre la destinación del auxilio sindical, pues este era precisamente para apoyar, en la medida de las posibilidades del empleador, los gastos razonables de funcionamiento de la organización sindical.

XXV. CONSIDERACIONES

La Sala en sentencia CSJ SL17769-2016, que reiteró la providencia CSJ SL, 5 ago. 2004, rad. 24443, explicó lo siguiente:

> […] los arbitradores tienen la expresa facultad para dictar su fallo en equidad, por lo que se ha admitido que sólo en casos excepcionalísimos al estudiar el recurso de anulación es posible enfrentar su criterio de equidad con el de la Corte y por tal razón ha sido aceptada la posibilidad de anular un laudo cuya inequidad resulte manifiesta. Mas, esa potestad debe manejarse con la mayor mesura, de tal suerte que sólo puede acudirse a ella cuando exista una prueba suficiente que permita concluir la 'manifiesta inequidad', porque a los jueces laborales, y desde luego a la Corte Suprema de Justicia, no se les faculta para fallar con fundamento en su íntima convicción, aunque se les libera de la tarifa legal de pruebas.

En aplicación de la anterior línea jurisprudencial, no encuentra la Corte que la decisión del Tribunal en torno a la entrega de un computador a la organización sindical, resulte abiertamente inequitativa, toda vez que el Tribunal en equidad decidió modificar la petición 18 del pliego de peticiones, al considerar que no era viable otorgarle una oficina al sindicato en las condiciones allí estipuladas, teniendo en cuenta el espacio físico en que la empresa desarrolla su objeto social (Aeropuerto Internacional El Dorado). Sin embargo, en aplicación del mencionado principio de equidad, le concedió a la organización una herramienta con la que puede desarrollar efectivamente sus funciones y no generar traumatismos administrativos o financieros a la compañía, otorgándole un computador portátil con el que se consideró era posible avanzar en la finalidad por la cual se elevó la petición.

Conforme lo expuesto, **no se anulará** el artículo acusado.

15. En procesos de transformación, de restructuración o cambio empresarial.

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 24. EN PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN, RESTRUCTURACIÓN O CAMBIO EMPRESARIAL. En caso de venta, reestructuración, transformación, fusión, cambio o acogimiento por parte de DUFRY COLOMBIA S.A.S. de cualquier figura de restructuración o modificación que implique supresión de cargos, los ocupados por los afiliados a SINTRADUTYFREE, serán reubicados, previa capacitación para el desarrollo de las funciones que realizará, sin que haya desmejoramiento de sus condiciones de trabajo. Solamente por voluntad del trabajador, que decida retirarse de la Compañía con motivo de alguna de estas situaciones, se entiende que dicha desvinculación ocurre sin justa causa con el pago de todas indemnizaciones legales a que haya lugar, incrementadas en un ciento por ciento (100%).	**ARTÍCULO 14. EN PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN, RESTRUCTURACIÓN O CAMBIO EMPRESARIAL**. Cuando en un proceso de transformación, restructuración o cambio empresarial, la empresa termine sin justa causa el contrato de trabajo de algún trabajador, se causarán las indemnizaciones de ley a que haya lugar incrementadas en un cincuenta por ciento (50%).

La recurrente adujo que, para el análisis de la cláusula acusada, debía tenerse en cuenta que la continuidad del negocio operacional se encontraba condicionada, no sólo al hecho de poder superar las graves situaciones de alteración económicas que *«han tenido a la empresa en una pérdida patrimonial consistente en el tiempo»*, sino también a la renovación del contrato de arrendamiento por parte de OPAIN, respecto de los espacios físicos en el Aeropuerto Internacional El Dorado donde opera la empresa.

Aseguró que la vigencia del contrato de arrendamiento no resultaba *«menor»* y, por el contrario, era un asunto que el Tribunal valoró de manera *«desafortunada»*, pues la terminación de los contratos de trabajo sin justa causa, para la situación concreta y particular, no parecía una

circunstancia aleatoria y por lo tanto incierta, pues en el caso particular era algo que estaba en el marco de las posibilidades por los efectos que tendría una eventual finalización del contrato de arrendamiento en el año 2027.

Con soporte en lo anterior, dijo que no resultaba razonable ni proporcional que una empresa en las condiciones de pérdida patrimonial, que se *«han ampliamente probado»* debiera aumentar sus *«provisiones indemnizatorias en un 50%»*, por cuenta de una situación que el Tribunal pareciera concebir como extraña, *«pero que en el fondo sab*[ía] *que p*[odía] *resultar normal, como e*[ra] *la terminación de los contratos de trabajo».*

Indicó que, a pesar de la vocación de temporalidad que tenía el contrato de arrendamiento con OPAIN, uso de los contratos a término indefinido, lo cual en principio se acudía como un mecanismo de confianza y protección al trabajador, pero que ahora se tornaba extremadamente oneroso frente a disposiciones como las ordenadas por el Tribunal.

Después de aludir a la cita que hizo el Tribunal en la parte motiva del laudo, de las sentencias CSJ SL1944-2021 y SL3349- 2020, concernientes al significado de equidad en materia del trabajo, indicó que, examinado su contexto financiero, y el momento de mercado en el que se encontraba, *«no e*[ra] *razonable ni proporcional dificultar la posibilidad de realizar una reestructuración empresarial con miras a la recuperación financiera».*

Adicionó que, los términos *«transformación»* y *«cambio»* empresarial, eran figuras jurídicas que no se encontraban definidas en la normatividad del derecho civil y comercial, de manera tal que era *«indeterminado cuales* [eran]*, a juicio del Tribunal de Arbitramento, las decisiones administrativas que se enmarcarían en los términos de transformación o cambio empresarial».*

Acotó que, no era claro *«si el Tribunal pretend*[ió] *atribuir la obligación a cualquier clase de terminación de contrato sin justa causa, o si podría ser aplicable, por ejemplo, en caso de insolvencia empresarial en los términos de la Ley 1116 de 2006».*

Después de referir un aparte de la sentencia CSJ SL 2690-2020, afirmó que el artículo redactado por el Tribunal de Arbitramento resultó o todas *«luce inequitativo y ambiguo, generando el fundamento suficiente para disponer su anulación».*

XXVI. CONSIDERACIONES

Respecto de la *«ambigüedad e indeterminación»* de la cláusula arbitral acusada por la recurrente, se debe indicar que esta Corporación ha resaltado que la labor de los tribunales de arbitramento al resolver sobre los pliegos de peticiones se traduce en la creación de contenidos normativos de derecho positivo, que tienden a mejorar el esquema de derechos y garantías laborales de los trabajadores.

Por esa razón, al tratarse de normas de derecho sustancial, la Sala ha subrayado que es normal que se generen dudas interpretativas, vacíos o ambigüedades en torno al contenido y alcances de las específicas disposiciones del laudo arbitral, como sucede con cualquier otra norma de derecho del trabajo.

En dicha medida, esta colegiatura ha precisado que las dudas interpretativas generadas respecto de las decisiones arbitrales no son motivo para disponer su anulación, pues, entre otras cosas, esas inquietudes pueden ser solventadas por las mismas partes, a través de variados mecanismos inscritos en la misma filosofía de la negociación colectiva. (CSJ SL1971-2024 y SL590-2024).

No obstante, la referida regla general tiene su excepción en los casos en los que, según lo tiene dicho la Sala, «[…] *la indeterminación o ambigüedad es absoluta o grave, de manera que no promueva la paz laboral sino genera más conflictividad como lo reseña la sentencia CSJ SL2656-2023* […]» (CSJ SL590-2024), supuestos en los cuales se ha autorizado la anulación.

En este caso, para la Corte no existe alguna indeterminación absoluta o grave en el texto del artículo 14 del laudo arbitral, como lo reclama la empresa recurrente, al exponer que es indeterminado establecer cuales *«decisiones administrativas* […] *se enmarcarían en los términos de transformación o cambio empresarial»*, en la medida en que de

la lectura integral de la cláusula se entiende que dichos vocablos hacen referencia a «*transformación, restructuración o cambio empresarial*» que diera lugar a la terminación del contrato de trabajo con el pago de una indemnización, por no constituir este motivo una justa causa. Es decir, no afecta a los despidos por otro motivo.

Por esto, no tiene razón la censura en cuanto a la ambigüedad que plantea la recurrente, respecto de la obligatoriedad en el reconocimiento de la indemnización *«a cualquier clase de terminación de contrato sin justa causa, o si podría ser aplicable, por ejemplo, en caso de insolvencia empresarial en los términos de la Ley 1116 de 2006».* Puesto que esos eventos no corresponden a una *«transformación, restructuración o cambio empresarial»*

Por otra parte, ha sido criterio pacífico de la Corte, que para cuestionar una decisión del Tribunal sustentada en el costo económico de una prestación, debe ser de tal envergadura que el asumirla haga inviable la continuidad operacional de la empresa, claro está, bajo parámetros ciertos, reales y verificables, además de demostrar en qué forma el laudo incide desfavorablemente en la continuidad de las actividades económicas a fin de establecer que la estipulación arbitral se distanció manifiestamente de la regla de la equidad. Al respecto la Sala en sentencia CSJ SL444-2021, que rememora la CSJ SL4598-2019, enseñó que:

> Así, quien acude al recurso extraordinario con fundamento en esta causal de anulación, tiene la carga argumentativa de demostrarle a la Corte que la decisión de los árbitros no solo es

> inequitativa, sino también que esa inequidad es manifiesta u ostensible.
>
> Para estos fines **no valen las afirmaciones inespecíficas, especulativas** o el planteo de una visión paralela de lo que podría ser cuantitativa o cualitativamente más justo; contrario a ello, es menester probar que la decisión es incompatible con criterios elementales de equidad, en desarrollo de lo cual el impugnante debe acreditar el costo real, cierto y actual de las prestaciones del laudo, la situación financiera concreta de la empresa y de qué manera el laudo incide desfavorablemente en la producción o en la continuidad de las actividades económicas. (Resalto fuera del texto)

Bajo el anterior derrotero jurisprudencial, la Corte advierte una deficiencia argumentativa de cara a la *«eventual finalización del contrato de arrendamiento en el año 2027»* con OPAIN, dado que es un hecho futuro e incierto, máxime si se tiene en cuenta que la vigencia del laudo que fijó el Tribunal es de un año.

Por otra parte, es necesario recordar que, en lo relacionado con la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, la Corte ha señalado que el tribunal en equidad dentro del ámbito de su competencia puede disponer una mejora de esa prerrogativa, pues precisamente, la superación de los mínimos legales hace parte de las finalidades de la negociación colectiva, y no se trata de un tema reservado al legislador o a las partes.

Al punto, esta Corporación en sentencia CSJ SL2681-2020 que rememoró la providencia SL9150-2015, precisó:

> De lo anterior se desprende que los árbitros tienen competencia para incrementar los montos de la indemnización por despido frente a los previstos por el legislador para tal efecto, y que el

> ejercicio de esa competencia no constituye, per se, una inequidad.

En esa misma providencia, la Corte recordó lo enseñado en sentencia CSJ SL1604-2019, en cuanto a que el solo hecho de mejorarse la tabla indemnizatoria de orden legal, no puede tildarse que la misma sea inequitativa, máxime cuando ello tiene relación directa con la potestad del empleador de finiquitar el vínculo contractual; y en esa medida, de no hacer uso de tal facultad, no habría lugar a efectuar erogación alguna por ese concepto, por lo que en últimas el costo de esta prerrogativa extralegal pende del arbitrio de la empresa.

Así la cosas, se encuentra que lo decidido por el Tribunal se acompasa con el criterio de esta Colegiatura, en tanto argumentaron los árbitros que la concesión del valor de la indemnización, era una petición de contenido netamente económico que pretendió la modificación de una norma existente para brindar garantías más amplias a los trabajadores en caso de un despido sin justa causa motivado en las situaciones descritas y que, en ese caso, el incremento era un monto razonable, que no causaba traumatismos al equilibrio de la empresa, dado que su causación derivaba de una situación eventual que podía llegar a materializarse o no.

Por lo demás, el incremento de la tabla indemnizatoria legal, decretado por los arbitradores, no luce abiertamente inequitativo, pues la cuantía es razonable teniendo en cuenta el número de afiliados, al momento de que se emitió el laudo,

a saber 9 trabajadores sindicalizados, aún en la situación financiera de la entidad.

Por lo anterior, **no se anulará** el artículo acusado.

16. Prima de vacaciones

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTICULO 37. PRIMA DE VACACIONES. Junto con las vacaciones, la Empresa le cancelará a todos y cada uno de los beneficiarios de esta convención, una PRIMA DE VACACIONES equivalente a medio salario básico mensual devengado por el trabajador. Esta prima se cancelará junto con el salario que se pague al momento de comenzar el disfrute de las vacaciones.	**ARTÍCULO 25. PRIMA DE VACACIONES**. Junto con las vacaciones, la empresa le cancelará a todos y cada uno de los beneficiarios del presente laudo, una prima de vacaciones equivalente a medio salario básico mensual devengado por el trabajador. Esta prima se cancelará junto con el salario que se pague al momento de comenzar el disfrute de las vacaciones.

La empresa solicitó la anulación de la cláusula por razones de inequidad manifiesta. Luego de traer a colación el significado *«finalista»* del concepto de *«prima»*, con soporte en la información proporcionada y los estados financieros aportados al Tribunal de Arbitramento, desde su constitución en el año 2017, sostuvo que no ha experimentado ganancias en la operación, lo que razonable y equitativamente desvirtuaba la posibilidad de otorgar una prima.

A continuación, arguyó que el Tribunal no *precisó «que se el reconocimiento vacaciones que se causen en el futuro»* (sic), sino que hizo referencia a vacaciones que se lleguen a

disfrutar, lo que *«automáticamente»* generaba un pasivo de todas las vacaciones ya causadas, pero aún no disfrutadas, situación que, reiteró, produciría un aumento en el deterioro patrimonial, pues debería verse reflejado en el estado la provisión en relación con las vacaciones ya causadas, pero no disfrutadas.

Advirtió que la norma arbitral no indicaba el periodo de vacaciones por el cual se causaría el reconocimiento de la prima ordenada y, para el efecto, preguntó si *«¿con indiferencia de los días de disfrute, sea uno, dos o treinta, se tendr*[ía] *derecho al 50% del salario a modo de prima?».*

A continuación, expuso:

> En todo caso, y tratando de poner claridad que el propio tribunal se negó a dar, supongamos que el 50% corresponde al disfrute de un periodo completo anual de 15 días de vacaciones, esto quiere decir que medio salario básico del trabajador equivaldría en realidad a 15 días, lo que en la práctica podría suponer el reconocimiento doblado del descanso, y porcentualmente un incremento del 4,16% (La provisión mensual de medio salario) del costo mensual del trabajador. Manteniendo el seguimiento del acumulado de los nuevos valores, supondría que 8,33% que representa el impacto de la bonificación por laudo, más el 4,16% que representa el impacto por esta prima, para el año de vigencia del laudo, el trabajador tendría un costo adicional del 12,495%, situación que en nada se acompasa y compadece con la grave situación de pérdida patrimonial en la que se encuentra la empresa. Lo anterior sin contar con los costos prestacionales legales.

Además, refirió que, atendiendo no solo la proyección aritmética, sino a la filosofía propia de los criterios de equidad, era claro que, dada su situación financiera, no era viable incrementar el costo anual del trabajador en un

porcentaje como el reflejado, que sumado a los demás beneficios representaba una carga económica palpable en la estructura de costos, lo que generaría una mayor amenaza a la continuidad del negocio.

XXVII. CONSIDERACIONES

Para la Corte, la empresa pasa por alto con su reproche que la finalidad genuina del derecho a la negociación colectiva justamente es el mejoramiento de los derechos legales o extralegales existentes o la creación de beneficios, lo cual no puede tildarse en sí mismo de inequitativos, pues justamente el Tribunal está llamado a resolver frente al pliego de peticiones de acuerdo con las circunstancias económicas y financieras de la empresa, a fin de mejorar la situación de los trabajadores siempre y cuando no se ponga en riesgo la estabilidad económica de la compañía y la fuente de empleo.

Bien vale la pena traer a colación lo asentado por esta Corporación en sentencia CSJ SL2615-2020, reiterada en la CSJ SL2585-2023, en cuanto a que resulta claro que el artículo 458 del CST señala que el juez en equidad debe decidir sobre los puntos respecto de los cuales *«no se haya producido acuerdo entre las partes»*, y así resolver el conflicto colectivo en el marco de las precisas atribuciones que les ha conferido la ley, bajo el amparo del principio de equidad que, en manera alguna puede entenderse como arbitrariedad o capricho.

Se debe resaltar que, no le es dable a la Corte entrar a revisar los parámetros adoptados por el Tribunal de

Arbitramento para resolver los puntos de controversia sometidos a su consideración, ni mucho menos desmeritar las fórmulas usadas para adoptar la decisión, a su juicio equitativa, que pondere o modere las peticiones conforme a los diálogos desarrollados por las partes en la fallida etapa de autocomposición del conflicto. Por lo tanto, tampoco será prospera la anulación formulada bajo el prurito de que el Tribunal aplicó una regla de equidad que no satisface los anhelos de la recurrente. Al respecto, la Sala ha señalado lo siguiente:

> [...] las fórmulas construidas por los árbitros, para reflejar la salida más equilibrada y justa del conflicto colectivo, no pueden ser sujeto de un juicio de legalidad por esta Sala, para, por ejemplo, tergiversarlas, modificarlas o sencillamente imponer otra medida de justicia diferente. Ello con la salvedad de que se advierta una vulneración de derechos o facultades exclusivas de las partes, consagrados en la Constitución o la ley, se excedan los límites de la competencia de la justicia arbitral o se prohíje una solución manifiestamente inequitativa, que no puede ser meramente especulativa, sino que debe estar debidamente soportada en el proceso. (CSJ SL14391-2015 y SL1062-2023)

Así las cosas, al efectuar la Corte una confrontación entre lo pedido por el sindicato y lo otorgado por el Tribunal de Arbitramento, halla razonable y ajustado a criterios de equidad y proporcionalidad la decisión controvertida, máxime si se tiene en cuenta que el tribunal en equidad negó el beneficio solicitado en el artículo 36 del pliego de peticiones, en el que el sindicato solicitó como beneficio el reconocimiento de una prima extralegal de junio y diciembre.

Ahora, en lo concerniente al reparo que formula la recurrente, consistente en que el Tribunal no precisó en la cláusula si el beneficio otorgado se aplicaba a las «*vacaciones*

que se causen en el futuro» o a las ya causadas, ni la forma de reconocimiento por el tiempo laborado, es menester señalar que de su lectura se entiende de manera **razonable** que el beneficio lo concedió sobre las vacaciones que entren a disfrutar los trabajadores sindicalizados, partir de la vigencia del laudo, que es de un (1) año, y se cancelará el equivalente a medio salario básico mensual devengado al trabajador que haya prestado sus servicios a la empresa durante un (1) año y de manera proporcional por el tiempo laborado, junto con el salario que se pague al momento de comenzar el disfrute de las vacaciones.

Respecto a los cálculos porcentuales efectuados por la empresa, se debe señalar que los mismos no son pertinentes, pues ellos aluden al costo que implica el valor concesión del beneficio, sin que la Sala advierta que la prerrogativa extralegal otorgada por el tribunal en equidad se evidencie desproporcionada, pues la misma de concedió en la suma de medio salario básico mensual devengado por el trabajador.

Debe destacarse que con el beneficio otorgado se está solventando una situación que mejora las condiciones laborales de los trabajadores, que es precisamente la función del colegiado en equidad, siempre que no se desborde los límites fijados por las partes ni transgreda sus derechos o facultades, o riña con el ordenamiento jurídico (SL573-2023).

En consecuencia, **no se anulará** el citado artículo del laudo arbitral.

17. Auxilio para pre pensionados.

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 40. AUXILIO PARA PREPENSIONADOS. DUFRY COLOMBIA S.A.S. reconocerá un auxilio equivalente a doce (12) meses de salario al trabajador a quien se le reconozca su derecho a la pensión de vejez o invalidez, el cual se cancelará con la liquidación definitiva de prestaciones sociales. Se calculará con base en el mismo salario que se aplique para la liquidación de la cesantía definitiva.	**ARTÍCULO 28. AUXILIO PARA PENSIONADOS.** DUFRY COLOMBIA S.A.S. reconocerá un auxilio equivalente a seis (6) meses de salario básico al trabajador a quien se le reconozca su derecho a la pensión de vejez o invalidez, el cual se cancelará con la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

La recurrente señaló que si lo que pretendió el Tribunal fue generar un derecho que *«acompañe o se cause»* por la condición de pensionado, bajo la apariencia de una bonificación, al amparo de lo dispuesto en parágrafo 2° del Acto Legislativo 01 de 2005, no era posible establecer, en convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones o derechos pensiónales diferentes a los establecidos en las *«leyes del Sistema General de Pensiones»,* motivo por el cual llamaba la atención de la Corte, dado que permitir la creación de bonificaciones cuya sola condición era el hecho de pensionarse, generaba no solo el desconocimiento del contenido restrictivo sino la finalidad de la norma constitucional, «*que precisamente lo que buscaba e*[ra] *generar una reserva legal a la hora de definir las condiciones y derechos a las que se t*[enía] *acceso por la condición de pensionado.*

Destacó que, si el Tribunal lo que pretendió fue crear una bonificación de retiro, la forma como se redactó la

cláusula quedó en un nivel de generalidad que, precisamente era el que habilita su cuestionamiento por proporcionalidad, pues bastaba con preguntarse *«¿cuál debe ser la causal de retiro?»*, *«¿Debe tener alguna antigüedad el trabajador al servicio de la empresa?»*, *«Podría acceder a dicha bonificación un trabajador despedido con justa causa por razones de incumplimiento disciplinario por el sólo hecho de haberse pensionado de manera previa al despido?»*, *«¿Podría acceder a dicha bonificación un trabajador con escasos meses de antigüedad al servicio de la empresa, pero que en ese corto periodo cumple requisitos pensionales, y por lo tanto, tendría derecho a una bonificación de retiro incluso mayor que la indemnización por despido a la que podría acceder alguien que varios años de antigüedad?».*

Finalmente, recalcó que, sobre las dudas que despertó la decisión arbitral, solicitó la aclaración al Tribunal, de lo cual no tuvo respuesta, más allá de la formula genérica como el cuerpo colegiado en su providencia, notificada *«el 8 de abril»*, por medio de la cual decidió la improcedencia de la solicitud.

XXVIII. CONSIDERACIONES

En torno a esta clase de cláusulas ha dicho la Corte que no tocan ninguna de las materias del sistema integral de seguridad social en pensiones de la Ley 100 de 1993, ya que no imponen una carga sobre las pensiones sino una ayuda económica para los trabajadores que se desvinculen de la empresa pensionados, luego ese beneficio puede

considerarse como complementario de las prestaciones que otorga el sistema pensional, por cuanto no contempla ninguno que se le equipare, de tal suerte que es uno de aquellos que puede ser establecido a través de la contratación colectiva (sentencia de anulación CSJ SL de 4 de sep. 2007, rad. 32741 reiterada en la SL12506-2016. rad. 62865 y SL2887-2018).

Por otro lado, la ampliación del beneficio al reconocimiento de la pensión no debe considerarse discriminatoria, pues, ello deviene como una consecuencia lógica de la negociación colectiva que tiende a mejorar las condiciones de los trabajadores sindicalizados.

Respecto a la crítica de la cláusula acusada, consistente en que el Tribunal lo que pretendió fue crear una bonificación de retiro, debe señalarse que de su simple lectura encuentra la Corte que el beneficio se concedió a aquellos trabajadores que cumplan los requisitos para el reconocimiento pensional en vigencia del laudo, sin limitarlo al tiempo de servicio a la empresa, debiéndose resaltar que no todos los trabajadores sindicalizados cumplirán los requisitos legales y les será otorgada dicha prestación al mismo tiempo.

Conforme lo expuesto, **no se anulará** esta cláusula.

18. Préstamos calamidad doméstica

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO

ARTÍCULO 45. FONDO PARA PRÉSTAMOS. Se creará un fondo para préstamos a los afiliados a SINTRADUTYFREE, a partir de la firma de esta convención colectiva de trabajo, con una suma inicial de QUINIENTOS SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES, con el fin de qué los beneficiarios disfruten de préstamos de libre inversión o calamidad. Este fondo será administrado por una comisión designada por las partes con dos integrantes de cada una de ellas, la cual establecerá su propio reglamento, que debe ser expedido dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de su creación convencional. Las únicas condiciones que se exigirán para la concesión de estos créditos, son antigüedad mínima de tres años y capacidad de endeudamiento.	**ARTÍCULO 29. PRÉSTAMOS CALAMIDAD DOMÉSTICA**. La empresa concederá a los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral que así lo necesiten, préstamos sin intereses por concepto de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, hasta por un monto de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) pagaderos en hasta 36 meses.

En principio, la recurrente funda su solicitud de nulidad en una *«inequidad manifiesta»* afirmando que si bien esta Sala de la Corte ha avalado la posibilidad de que los árbitros tengan competencia para crear *«un cupo o fondo de préstamos para calamidad doméstica»,* no comparte y, por tanto, reprocha que el Tribunal de Arbitramento haya concedido el otorgamiento de préstamos al trabajador: *i)* sin consultar la situación económica de la empresa y, *ii)* la concesión de los citados préstamos sin el pago de interés, aspecto este último que considera no es de competencia del tribunal, apoyando su aserto en la sentencia CSJ SL, 19 mar. 2004, rad. 20151 que trascribe alguno de sus apartes.

Con fundamento en lo anterior, señaló que era admisible la creación de un *«cupo o fondo de préstamos»* para calamidad doméstica. Sin embargo, reprochó el hecho que se le estaba obligado a conceder préstamos, sin consultar «*su*

capacidad de contar con los recursos para ello», sumado al hecho que los préstamos se impusieron *«sin […] corrección monetaria alguna».*

Expuso que, en el presente caso, estaba ampliamente probado, que se encontraba en una situación deterioro patrimonial significativo, siendo sus pasivos mayores que sus activos. Para el efecto, formuló el siguiente cuestionamiento *«¿de dónde resultarían los fondos para que la empresa pudiera atender la orden impuesta de generar prestamos, sin si quiera contar con excedentes de utilidad o partidas presupuestales para ello?».*

Agregó que, en el caso particular, el Tribunal con su determinación la obligaría a endeudarse para disponer unos recursos que, en la práctica, no tiene para realizar préstamos a los trabajadores, actividad que es propia de una entidad financiera, pero no es una empresa destinada a una actividad comercial.

Aseguró que la decisión adoptada por el colegiado en equidad le agravaría aún más su situación, teniendo en cuenta que el préstamo debía otorgarse sin ningún tipo de interés, lo que supondría un mayor impacto, debido a que tendría que asumir los intereses de los endeudamientos a los que tendría que acudir para satisfacer lo ordenado.

Por otra parte, acusó la cláusula de *«ambigua e indeterminada»*, conforme lo expuesto en la sentencia CSJ SL 2690-2020, al indicar que la disposición atacada le

imposibilitaba para determinar el otorgamiento del crédito, pues no aclaró si el trabajador debía contar con capacidad de endeudamiento y la posibilidad de realizar los pagos de la cuota por medio de descuentos, por cuanto eran comunes los casos en los que el trabajador contaba con embargos *«del cincuenta por ciento (50%) del salario por concepto de alimentos o por deudas con cooperativas legalmente autorizadas, que tienen prelación sobre los descuentos autorizados»*, circunstancias que dificultaría la concesión del crédito y la obtención del consecuente descuento mensual, *«aunque se amplíe en el mayor número de cuotas posible».*

Añadió que también era ambiguo e indeterminado el concepto de *«calamidad»* otorgado por el tribunal de arbitramento y, para el efecto, planteó los siguientes interrogantes: *«¿qué podría considerarse una calamidad?», «¿En cualquier caso que el trabajador considere que se está ante una calamidad existe la obligación de otorgar el préstamo?»*

XXIX. CONSIDERACIONES

Como bien lo señala la recurrente, la Sala concibe viable que el Tribunal decida favorablemente sobre la creación de un fondo de calamidad doméstica, dado que dicho beneficio tiene una teleología dirigida a prestar ayuda y colaboración al trabajador que ha sufrido una contingencia familiar o personal (CSJ SL, 13 may. 2008, rad. 34622, SL5264-2021 y SL620-2022).

Al examinar la expresión «*calamidad doméstica,* inserta en el artículo 29° del laudo, se advierte que su sentido es enunciativo, más no indeterminado, pues no es equiparable, en modo alguno, a las vaguedades, ambigüedades y demás defectos del lenguaje que convocan la utilización de métodos de interpretación normativa a efectos de alcanzar su cabal y genuino sentido, o a vacíos o lagunas que pudieran ser superados con los métodos propios a la integración normativa que permita dirimir cualquier controversia respecto de su aplicación.

Sin perjuicio de que su contenido establezca unas circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se admite la calamidad, tales como la enfermedad del trabajador o de familiar hasta primer grado de consanguinidad, el daño de vivienda a causa de incendio, inundación, sismo, o por accidentes que afecten notoriamente el presupuesto familiar del trabajador, puede haber otros sucesos que también sea posible calificar como calamidad. De ahí que corresponde a las partes sopesar las circunstancias y particularidades de la situación concreta a fin de determinar si la misma puede enmarcarse en la expresión aludida (CSJ SL4545-2021).

Frente al punto de la inequidad manifiesta, porque en criterio del empleador, el Tribunal no analizó la situación económica y financiera de la empresa, la cual refleja crisis en el sector, se reitera lo expuesto en puntos anteriores, en el sentido de que la sola circunstancia de pasar por dicho estado no es razón suficiente para que, mediante el estudio

de las circunstancias particulares del caso, el Tribunal decida conceder auxilios a los trabajadores.

Ahora bien, la Sala advierte que el colegiado en equidad no tiene competencia para disponer el no cobro de intereses para los préstamos que el laudo decida conceder a cargo del empleador. En ese mismo sentido, la Corte se pronunció en la sentencia CSJ SL1367-2024:

> …la Sala ha establecido que en algunas especificidades tales como el pago del crédito, incluso su condonación, o la exoneración de intereses es una facultad que radica en manos del empleador o se puede establecer como fruto de la autocomposición con los trabajadores, pues esa gratuidad sí puede erigirse como opción inequitativa al ir en perjuicio de la capitalización y sostenimiento de los recursos necesarios para el funcionamiento del fondo de vivienda y mejoras. Al efecto, la Sala ha dicho en sentencias CSJ SL4259-2020 y CSJ SL282-2021 y CSJ SL1063-2023, lo siguiente:
>
> "Pero en lo atinente a la generación de intereses […] De manera que es a las partes, con las limitaciones legales sobre generación de réditos en el campo del derecho laboral, a quienes corresponde delinear este aspecto del préstamo, atendiendo las especiales circunstancias en las que éste se otorga y velando que la naturaleza del fondo rotatorio, no se desvirtúe, es decir, que no pierda su carácter solidario y no se descapitalice, para que pueda seguir cumpliendo con la finalidad para la cual es creado, con lo que, los intereses generados por los préstamos concedidos, pueden ser una fuente permanente de ingresos para el mismo.
>
> De consiguiente, **se anulará únicamente la expresión *«los cuales no tendrán intereses»*, contenida en el parágrafo del artículo 9.° del Laudo Arbitral,** en tanto la imposición o exoneración de estos no es de competencia de los árbitros, sino que debe ser consensuado por los protagonistas sociales. En lo demás, la cláusula arbitral queda incólume". Negrillas de la sentencia citada.

Sobre este punto, en sentencia CSJ SL4259-2020, reiterada en providencia SL282-2021, se dijo:

> Pero en lo atinente a la generación de intereses sí asiste razón a la empresa recurrente, por ser un tema que escapa a la órbita de decisión de los árbitros y que se puede constituir en un elemento de inequidad de los préstamos. De manera que es a las partes, con las limitaciones legales sobre generación de réditos en el campo del derecho laboral, a quienes corresponde delinear este aspecto del préstamo, atendiendo las especiales circunstancias en las que éste se otorga y velando que la naturaleza del fondo rotatorio, no se desvirtúe, es decir, que no pierda su carácter solidario y no se descapitalice, para que pueda seguir cumpliendo con la finalidad para la cual es creado, con lo que, los intereses generados por los préstamos concedidos, pueden ser una fuente permanente de ingresos para el mismo.
>
> Por lo dicho, no se anulará la cláusula atacada, salvo en cuanto tiene que ver con el no cobro de intereses, que sí se anulará.

En consonancia con las posturas pacíficas de la Sala, no se anulará totalmente la cláusula, como lo pidió la censura, sino únicamente la expresión «*sin intereses*», por ser la parte en la que recae la incompetencia del juez colegiado. Así, **se anulará la expresión *«sin intereses»*.**

19. Auxilio Educativo para hijos.

PLIEGO DE PETICIONES	**DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO**
ARTÍCULO 47. AUXILIOS EDUCATIVOS PARA HIJOS. Las partes acuerdan que, a partir de la vigencia de esta convención, la empresa le pagará a cada beneficiario de la misma y por cada hijo que estudie, un salario mínimo legal mensual vigente, en enero de cada año, con el fin de apoyar este derecho familiar.	**ARTÍCULO 31. AUXILIO EDUCATIVO PARA HIJOS**. A partir de la vigencia del presente laudo, la empresa le pagará a cada beneficiario del mismo en enero de cada año, un auxilio equivalente al veinte por ciento (20%) de un salario mínimo legal mensual vigente, hasta por dos hijos del trabajador que se encuentren cursando la primaria y secundaria.

La recurrente solicitó la anulación del artículo citado, invocando los «*criterios de razonabilidad, proporcionalidad y equidad en el Laudo*», al considerar que la empresa DUFRY

COLOMBIA S.A.S. tenía un «*importante deterioro patrimonial y balance negativo de ingresos y gastos».*

Acotó que, si bien el reconocimiento de la educación para los hijos era importante para el mejoramiento de las prerrogativas de los trabajadores, no era razonable que los mismos fueran reconocidos en el actual momento financiero, máxime que en el laudo no *«obraba»* consideración alguna *«que si quiera»* permitiera ver el juicio realizado por el Tribunal.

Manifestó que no era justificable que el Tribunal mencionara que tuvo en cuenta *«factores de equidad y razonabilidad»*, cuando la información sobre los hijos de los trabajadores no fue tenida en cuenta en el trámite arbitral, ni hizo parte de la argumentación que precedió el otorgamiento del beneficio, razón por la cual sostiene que no se profirió un falló en equidad, emitiendo en ese caso una decisión arbitraria.

A modo informativo, expuso:

> […] a la fecha presentarse el pliego, se advirtió al sindicato que exista una tasa importante de trabajadores con hijos, por ejemplo, para ese entonces 9 de los 13 afiliados, tenían hijos, lo que supondría que en esa sola masa el 69% tenía hijos, lo que hace que estemos en presencia, estadísticamente, no de un beneficio de impacto aislado, sino realmente generalizado, lo que no se compadece con la situación gravosa de la empresa.

Por lo anterior, la empresa consideró que la cláusula acusada debía ser anulada dada la incongruencia del Tribunal entre la parte motiva y la resolutiva del laudo

arbitral, pues si se tomaban decisiones en el marco de la justicia social, sin apego a las proyecciones aritméticas, pero analizando el contexto, la información sobre hijos de trabajadores era una información altamente relevante para decidir sobre este asunto.

XXX. CONSIDERACIONES

Para la Sala, la decisión del Tribunal no resulta irrazonable o desproporcionada, más aún cuando, como se memoró en los antecedentes, el Tribunal sí tuvo en cuenta la realidad económica de la empresa.

Al respecto, conviene reiterar que los artículos 53 y 54 de la Constitución Política establecen el derecho a la formación de los trabajadores, a cargo de los empleadores, y esta Corporación en su jurisprudencia ha sostenido que los beneficios encaminados a garantizar la educación del trabajador y de los miembros de su familia son instrumentos que mejoran su calidad de vida, están relacionados con las condiciones de trabajo y pueden ser materia de la negociación colectiva (CSJ SL5264-2021, SL659-2022, SL915-2023 y SL1630-2024).

No sobra mencionar que la acreditación de la inequidad de esta clase de disposiciones es de cargo de la parte recurrente cuando quiera que el laudo arbitral, se entiende, parte de la capacidad de la empresa para cubrirlo y, de otra parte, tal clase de auxilios al trabajador contribuyen a mejorar las condiciones de trabajo, lográndose así un grado

de justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores, dentro del espíritu de coordinación económica y equilibrio social que persiguen las normas del trabajo.

Respecto al argumento planteado por la recurrente, consistente en que el Tribunal no tuvo en cuenta la información sobre hijos de trabajadores, que, en su criterio, era altamente relevante para decidir sobre este asunto y que, por tanto, la decisión devenía en incongruente, se debe indicar que el colegiado en equidad sí sopesó esa información, en tanto limitó su pago del beneficio a 2 hijos del trabajador y solo a aquellos que estén cursando primaria o secundaria.

Conforme lo expuesto, **no se anulará** el artículo acusado.

20. Auxilio de anteojos

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN ARBITRAL CONTENIDA EN EL ORDINAL TERCERO
ARTÍCULO 56. AUXILIOS PARA LA PROTECCIÓN DE LA SALUD. DUFRY COLOMBIA S.A.S., a partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo asumirá a favor de los trabajadores beneficiarios de la misma los siguientes auxilios, que no se encuentran cubiertos por la póliza de medicina prepagada para: • Anteojos: equivalente al 50% de un salario mínimo legal mensual vigente por una sola vez durante cada año de vigencia de la presente convención colectiva. • Lentes de contacto: un valor equivalente al 50% de un salario mínimo legal mensual vigente durante cada año	**ARTÍCULO 37. AUXILIO DE ANTEOJOS.** DUFRY COLOMBIA S.A.S. reconocerá a los trabajadores beneficiarios del presente laudo por única vez durante su período de vigencia, un auxilio de anteojos equivalente al 50% del costo de los mismos, sin que dicho valor pueda llegar a ser mayor a trescientos mil pesos ($300.000).

de vigencia de la presente convención. Este (sic) auxilio no es compatible con el auxilio para anteojos del literal anterior. • Cirugía ocular: el equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes para el trabajador que haya recibido orden médica en tal sentido. • Servicio de Ortodoncia: la suma equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.	

La recurrente expuso que de vieja data que Sala de la Corte ha insistido en relación con la generación de auxilios o beneficios al amparo del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, que los mismos no pueden pretender ocultar una intención de remuneración, sino que deben obedecer realmente a prerrogativas que pretendieran atender una necesidad preexistente asociada con el auxilio que se pretendiera otorgar.

Con soporte en un aparte de la sentencia CSJ SL5159-2018, denotó que esta Corporación ha señalado que los auxilios o beneficios deben estar realmente destinados a atender una necesidad preexistente y sobre los cuales haya una intención de ayuda, incluso ha llegado a cuestionar el hecho que se hiciera el reconocimiento de auxilios en dinero sin que se pudiera *«cuidar o corroborar»* el uso acorde con la destinación específica que se pretendía.

Adujo que, con la redacción de la cláusula dada por el Tribunal, se estaba *«generando»* el reconocimiento de una suma de dinero que no estaba justificada en causa alguna,

asociada a la intención que se pretendía ayudar o apoyar, sin que, además, se precisara, por ejemplo, si se trataba de anteojos formulados al trabajador, circunstancia que habilitaría escenarios carentes de razonabilidad, como un auxilio para la compra de lentes que no atendieran a una condición médica, o sin que se cuidara el destinatario o usuario de los mismos.

La empresa explicó que la forma como se resolvió la petición del pliego generaba una *«falta de razonabilidad»,* pues bastaría que el trabajador *«present*[ara] *cuánto e*[ra] *el valor de los anteojos, sin precisarse para quien o sin contar con prescripción médica»*, para que se obligara al empleador al reconocimiento de un pago en dinero que no necesariamente se condicionaba a una destinación específica en relación de lo que se pretendía auxiliar.

Adujo que, al ordenarse este tipo de auxilios de forma general y ambigua, como lo hizo el Tribunal, se incurría en lo que precisamente la Corte ha corregido, como es el reconocimiento de auxilios o beneficios que no están asociados a una necesidad previamente comprobada, o como seguramente podría suceder en este caso, a que se hiciera un pago en dinero que finalmente fuera destinado por el trabajador para cualquier uso.

Resaltó que, sobre las dudas que despertó la decisión arbitral se solicitó su aclaración al Tribunal, la cual fue resuelta de manera desfavorable.

XXXI. CONSIDERACIONES

El Tribunal para despachar favorablemente el beneficio acusado consideró que lo solicitado perseguía una finalidad atendible, que era razonable, y que no causaba traumatismos al equilibrio de la empresa, máxime que se definió un monto *«máximo»* para el pago del único auxilio que fue concedido, en tanto los demás fueron negados, por decisión unánime; sumado a que el ejercicio sucesivo de la negociación colectiva era la oportunidad para ir creciendo en conquistas sindicales.

La Corte al efectuar una confrontación entre lo pedido por el sindicato y lo otorgado por el tribunal en equidad encuentra razonable y ajustado a criterios de equidad y proporcionalidad lo decidido por los árbitros, en la medida en que de los beneficios pretendidos en el artículo 56 del pliego de peticiones, solo concedió el auxilio de anteojos en el equivalente al 50 % del costo de los mismos, sin que dicho valor pudiera llegar a ser mayor a trescientos mil pesos ($300.000,oo), por única vez durante la vigencia del laudo, y no, como fue solicitado, en la suma del 50% de un salario mínimo legal mensual vigente, y no concedió los demás, atinentes a: *i)* «Lentes de contacto», en el equivalente al 50% de un salario mínimo legal mensual vigente; *ii) «Cirugía ocular»,* en la suma de Tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes y *iii) «Servicio de Ortodoncia»*, por dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, para lo cual tuvo en cuenta la situación financiera de la empresa.

Ahora, respecto al reproche formulado por la recurrente, consistente en que la cláusula resulta *«general y ambigua»,* pues se generaba el reconocimiento de una suma de dinero que no está justificada en causa alguna, la Sala entiende que el beneficio otorgado a los trabajadores está claramente definido, en tanto se encuentra destinado a la compra de lentes formulados, según la prescripción médica emitida por el profesional tratante, el cual será pagado por una sola vez, durante la vigencia del laudo, que es de un (1) año.

Conforme lo expuesto, **no se anulará** el artículo cuestionado.

Sin costas, dado que prosperó parcialmente el recurso.

XXXII. 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: ANULAR del Laudo Arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 20 de marzo de 2024, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la organización sindical **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA Y COMERCIO DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES BAJO LA MODALIDAD DE DEPÓSITO**

FIJO, «***SINTRADUTYFRE***» y la empresa **DUFRY COLOMBIA S.A.S.**, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta decisión, las siguientes disposiciones:

i) Los artículos 12. «*ROTACIÓN DE PERSONAL*»; 19. «*DÍA DE LA FAMILIA*»; 21. «*DESCANSO DE SEMANA SANTA Y FIN DE AÑO*»; 23. «*TIEMPO DE DESCANSO EN LA JORNADA LABORAL*»; *24.* «*ACCIDENTE DE TRABAJO*»; 27. «*FACTOR SALARIAL*»; y 38. «*PÉRDIDA DE MERCANCÍAS*».

ii) Las expresiones «*promover activamente el derecho de asociación sindical de todos sus trabajadores*», «*único*», «*asegurar el cumplimiento y la efectividad de los derechos de los trabajadores beneficiarios del mismo*», y «*sin intereses*», contenidas en los artículos 2, 3, 5 y 29, sobre «*DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL*», «*REPRESENTANTES SINDICALES*» ,. «*COMITÉ BILATERAL PERMANENTE*» y «*PRÉSTAMOS CALAMIDAD DOMÉSTICA*». En lo demás las citadas disposiciones arbitrales permanecerán incólumes de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

iii) El numeral 1. del artículo 33 «*SERVICIOS DE CAJA DE COMPENSACIÓN Y AUXILIO DE NACIMIENTO*».

SEGUNDO: **NO ANULAR** las demás disposiciones controvertidas, de acuerdo con lo expresado en la parte motiva.

TERCERO: Sin costas, como se dijo en la parte considerativa.

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

Firmado electrónicamente por:



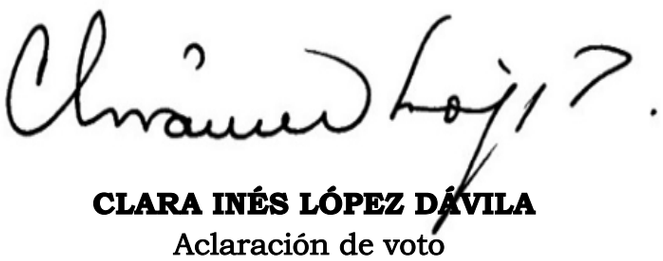
MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala
Aclaración de voto



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: C78D012704F2BDC2EA9724FD86AFE6A8CDA34A9616A433AA893E6EE075155D3E

Documento generado en 2024-12-19