LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Magistrado ponente

SL729-2024
Radicación n.° 91833
Acta 09

Bogotá D. C., veinte (20) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

La Corte resuelve el recurso de anulación interpuesto por la **ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA DE SEGUROS, REASEGUROS, FILIALES Y DEL SECTOR FINANCIERO, «ASDECOS»,** contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 20 de abril de 2021, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre **LA PREVISORA S.A.** y la **ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA DE SEGUROS, REASEGUROS, FILIALES Y DEL SECTOR FINANCIERO «ASDECOS»**.

I. ANTECEDENTES

De la documentación remitida por el tribunal de arbitramento se infiere que la Asociación de Empleados de la Compañía de Seguros, Reaseguros y Filiales del Sector

Financiero y Afines «ASDECOS», de primer grado y de industria, formuló un pliego de peticiones de **84** artículos y un artículo transitorio especial a la sociedad La Previsora S.A., junto con una petición transitoria previa para acordar el lugar de negociación, los permisos remunerados de los negociadores y los viáticos y tiquetes aéreos para cada negociador; sin que se hubiese alcanzado acuerdo en la etapa de arreglo directo, razón por la cual, el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, ante petición de la agremiación sindical, aprobada previamente en asamblea general de sus afiliados, mediante Resolución 0355 de 17 de febrero de 2021, ordenó la constitución de un tribunal de arbitramento para que dirimiera el conflicto colectivo de trabajo así generado e irresoluto.

El tribunal de arbitramento quedó debidamente integrado e instalado el 1.° de marzo de 2021; obtuvo la prórroga solicitada a las partes hasta el 30 de abril de 2021, pasando luego a proferir el laudo y su aclaración cuya anulación se pretende por parte de la organización sindical, mediante el recurso sobre el que aquí se decide.

II. LAUDO ARBITRAL

El respectivo Laudo Arbitral fue proferido el 20 de abril del año 2021.

El Tribunal manifestó en el capítulo de consideraciones

que sus decisiones estaban precedidas por la normatividad vigente, los criterios jurisprudenciales, los principios de equidad, igualdad y agregó que la convención colectiva de trabajo vigente con la organización sindical SINTRAPREVI fue tomada como criterio de equidad, teniendo en cuenta que, históricamente, SINTRAPREVI y ASDECOS habían participado de manera conjunta en la suscripción del acuerdo convencional con la PREVISORA S.A., por lo cual los trabajadores afiliados a ASDECOS gozaban de los beneficios y garantías de los trabajadores afiliados a SINTRAPREVI, pues de los 308 trabajadores afiliados a ASDECOS, 295 se encontraban afiliados a SINTRAPREVI, sin que existiera en La Previsora S.A. pacto colectivo de trabajo suscrito con los trabajadores no sindicalizados, por lo cual estimó que debía mantenerse un equilibrio entre los trabajadores afiliados a las dos organizaciones, para que gozaran de los mismos beneficios atendiendo al principio de igualdad.

Luego, procedió a estudiar cada punto del pliego, concediendo algunos, negando otros y manifestando carecer de competencia para los restantes, como a continuación se señala.

(i) Determinó carecer de competencia para la petición previa transitoria y, además, para las peticiones: *1-. Partes contratantes; 2-. Representación; 3-. Campo de aplicación; 4-. Del régimen contractual de trabajo; 5-. Contrato a término indefinido; 10-. Indemnización por falta de pago; 11-. Naturaleza jurídica de los beneficios convencionales: 12-. Política de personal; 15-. Comité*

disciplinario; 16-. Clasificación de cargos; 17-. Horas extras; 20-. Del bienestar social; 21-. De la caja de compensación familiar; 24-. Principios de favorabilidad y normas de aplicación supletoria; 25-. Seguridad y salud en el trabajo; 26-. Jornada y horario laboral; 27-. Periodo de lactancia y protección a la maternidad; 28.- reunión cierre logros del año y fortalecimiento de la cultura organizacional; 29-. Libertad sindical; 30-. Cuota sindical; 31-. Fuero sindical convencional; 32-. Fuero sindical; 35-. Apoyo temporal a la labor sindical; 38-. Auxilio de deportes; 39-. Paz y salvo; 53-. Valor proporcional para liquidaciones; 54-. Intereses sobre cesantías; 57-. Apoyo de la compañía al fondo de empleados; 83-. De los reglamentos; y, el artículo transitorio especial.

(ii) Decidió negar las peticiones identificadas así: *7-. Día de la familia; 14-. Comité de deportes y cultura; 34-. Permisos para redacción del pliego y negociadores; 37-. Del apoyo de la compañía al bienestar social de los trabajadores a través de la organización sindical; 46-. Bonificación por nivelación; 52-. Compensación en dinero de las vacaciones y de los días adicionales de las vacaciones; 56-. Apoyo a la compañía al fondo mutuo de inversión; 61-. Auxilio de semana santa.*

Finalmente, (iii) concedió los restantes puntos en cuarenta y seis (46) artículos numerados.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

En lo que interesa al recurso, sostiene el sindicato que cuando se comparan los beneficios económicos reconocidos en el laudo arbitral con los consagrados en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre SINTRAPREVI y La Previsora S.A., se hallan diferencias que lucen contrarias a los principios de equidad, igualdad, progresividad y razonabilidad.

Por tanto, pretende que las peticiones se otorguen conforme fueron solicitadas en el pliego de peticiones o, en su defecto, como se encuentran consagradas en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre SINTRAPREVI y La Previsora S.A., para lo cual acusa varios artículos (11, 33, 34, 37, 48, 50, 53, 54, 55, 56, 62, 63, 64, 65, 67, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77 y 83) que la Sala agrupará en cuanto a la falta de competencia, la inequidad y los que fueron negados.

Vencido el término del traslado, el recurso presentado fue replicado por La Previsora S.A.

IV. CONSIDERACIONES

Atendidos los motivos de la impugnación propuesta por la organización sindical, tal cual ya se verá cuando se aborde el capítulo correspondiente, importa a la Corte recordar que de conformidad con la jurisprudencia y el artículo 143 del

Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, su competencia en este recurso extraordinario está restringida a verificar la regularidad del laudo arbitral en los aspectos recurridos para establecer si el Tribunal al dictarlo: *(i)* extralimitó el objeto para el cual se le convocó; *(ii)* afectó derechos o facultades reconocidos por la Constitución a las partes del conflicto; *(iii)* afectó derechos o facultades reconocidos a las mismas por las leyes; *(iv)* o por normas convencionales.

Además, por la naturaleza de la decisión adoptada por esta especial clase de Tribunales, que es en equidad, *(v)* si con ello se produjo la violación de tan trascendental principio rector de las relaciones surgidas entre empleadores y trabajadores (artículo 1.º del CST). Excepcionalmente, compete a la Corte, cuando hallare que no se decidieron todas las cuestiones indicadas en el decreto para el cual se le convocó, *(vi)* devolver el expediente a los árbitros, a fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles plazo al efecto, sin perjuicio de que disponga, si lo estima conveniente, la resolución de lo ya restantemente recurrido (artículo 143 del CPTSS).

Lo anterior traduce que la Corte al resolver el recurso de anulación interpuesto contra el laudo arbitral, en atención a esa misma naturaleza y a su particular propósito que es el de generar enunciados de carácter obligacional o normativo para regular las futuras condiciones del trabajo, y no el de dirimir controversias jurídicas sobre los alcances, interpretación o posible integración de sus enunciados

normativos, tarea que sabido es corresponde de ordinario a los jueces del trabajo como jueces que son en derecho, está limitada a anular o no anular las disposiciones adoptadas en el laudo, sin que, por ende, pueda dictar preceptivas de reemplazo o pueda reenviar al tribunal de arbitramento el asunto para que adopte las que la Corte crea son las que proceden, pues la anulación de la disposición del laudo agota el procedimiento arbitral, salvo que, en lo que ha dado en llamar por la jurisprudencia «*modulación*» de una disposición del laudo, que permite su subsistencia pero atada a un entendimiento particular o específico para impedir la total pérdida de sus efectos, cuestión ésta que solamente es predicable de cláusulas positivas, es decir, de las que crean derechos no de aquellas en que se niega una de las peticiones del pliego que dio origen al conflicto, pues ello traduciría que la Corte asumiera el rol de árbitro del laudo.

Con dicha introducción viene al caso advertir que los árbitros, al resolver el asunto del epígrafe, dispusieron crear un cuerpo normativo con las disposiciones que consideraron necesario incluir para regular las relaciones laborales entre empresa, trabajadores y sindicato, desestimando previamente las que consideraron no deberían hacer parte de dicho estatuto y no sin antes consignar las razones para tal proceder, de manera que al final de los **84** puntos del pliego de peticiones del laudo, al resolverlos éste quedó reducido a **46** artículos.

Procede la Sala a estudiar las inconformidades del sindicato recurrente, sobre algunos artículos respecto de los

cuales requiere que sean concedidos conforme se solicitó en el pliego de peticiones o, en su defecto, como se encuentran consagrados en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre SINTRAPREVI y La Previsora S.A. Para tal propósito, la Sala las congregará en tres grupos de acuerdo con su unidad temática, para así pronunciarse como corresponda.

1. CLÁUSULAS RESPECTO DE LAS CUALES EL TRIBUNAL SE DECLARÓ INCOMPETENTE

1.1. Naturaleza Salarial de los beneficios convencionales

Pliego:

ARTÍCULO 11 – NATURALEZA JURÍDICA DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las prestaciones contempladas en ésta serán tenidas en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, es decir que tendrán carácter salarial.

Laudo:

El Tribunal de Arbitramento CARECE DE COMPETENCIA para decidir sobre el presente punto del Pliego de Peticiones. Los ingresos base de liquidación de las prestaciones sociales se encuentran expresamente definidas en la ley.

De cualquier forma, este punto estaría llamado a NEGARSE, debido a que el Tribunal carece de elementos de juicio suficientes como para determinar en equidad su necesidad y aplicabilidad.

Argumentos del sindicato

En relación con la solicitud para que las prestaciones allí consagradas tengan carácter salarial, arguye que no se encuentra justificada la incompetencia señalada por el Tribunal de Arbitramento, «*pues resulta ajustado a lo*

presupuestado legalmente, toda vez que no existe una prohibición en la que se limite estas prestaciones de carácter no salarial de conformidad con el artículo 127 del C.S.T.»

Réplica

Sostiene la replicante que la decisión del Tribunal de considerar que no es competente para determinar el carácter salarial de los pagos que realiza el empleador es acertada, conforme *«lo ha establecido ampliamente la Corte Suprema de Justicia, entre muchas otras, en sentencia SL5188-2020»*

1.2. Valor proporcional para liquidación de primas

Pliego:

ARTÍCULO 53 – VALOR PROPORCIONAL PARA LIQUIDACIONES: Por valor proporcional para la liquidación de la prima semestral y de la prima de servicios, se entiende el valor de la prestación-factor dividido por seis (6), y para la liquidación de bonificación de antigüedad, de la prima de vacaciones y de los días adicionales de vacaciones, se entiende el valor de la prestación-factor dividido por doce (12).

Laudo:

El Tribunal de Arbitramento CARECE DE COMPETENCIA para decidir sobre el presente punto del Pliego de Peticiones. Por tratarse de aspectos netamente normativos ajenos a la potestad de la Árbitros. La Corte Suprema en Sentencia SL4827-2020, entre otras, indicó que:

"El citado artículo del pliego contiene una extensión de los días de vacaciones y una forma de llevar a cabo su liquidación con la inclusión de factores salariales, por lo que pareciera que las razones que dio el colegiado, en realidad sólo se hubiera pronunciado a la primera parte de la petición sindical; en todo caso, luego de haber reseñado la aspiración de los trabajadores y haberla resuelto en forma conjunta, puede decirse que cobijó con su conclusión la falta de competencia toda la disposición, lo cual es acertado únicamente con respecto a la forma de

liquidación, dado que en ese aspecto los componedores no pueden intervenir por tratarse de una regulación legal de orden público, y que sólo por la vía de la autocomposición las partes en conflicto pueden llegar a acuerdo sobre el tema, pero en los demás, esto es, al ampliación de días de vacaciones, inclusive, que el día sábado no se compute como día hábil, es una aspiración sindical que intenta superar el mínimo legal, y por ello, los árbitros se encuentran plenamente facultados para intervenir"

De cualquier forma, este punto estaría llamado a NEGARSE, debido a que el Tribunal carece de elementos de juicio suficientes como para determinar en equidad su necesidad y aplicabilidad.

Argumentos del sindicato

Pretende que la aludida petición se otorgue «*como lo pedimos o en su defecto como lo tienen actualmente con SINTRAPREVI*».

Réplica

Manifiesta que el sindicato se limita a solicitar que la petición se otorgue conforme se indicó en el pliego de peticiones o como se encuentra consagrada en la convención con SINTRAPREVI, pero sin señalar lo que se pretende con el recurso de anulación.

1.3 Reglamentos

Pliego:

ARTÍCULO 83 – DE LOS REGLAMENTOS: Todos los reglamentos que sean necesarios para la aplicación práctica de la presente Convención Colectiva de Trabajo, serán revisados por LA COMPAÑÍA y los Trabajadores que EL SINDICATO designe. Las PARTES, deberán reunirse y llegar a los acuerdos respectivos dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la presente Convención colectiva de Trabajo.

Laudo:

El Tribunal de Arbitramento CARECE DE COMPETENCIA para decidir sobre el presente punto del Pliego de Peticiones, por tratarse de aspectos netamente normativos y que implicarían una indebida intromisión en la potestad de manejo y dirección del empleador.

De cualquier forma, este punto estaría llamado a NEGARSE, debido a que el Tribunal carece de elementos de juicio suficientes como para determinar en equidad su necesidad y aplicabilidad.

Argumentos del sindicato

Arguye que la inconformidad radica en que el contenido de la cláusula se refiere a un aspecto que «*hoy en día se encuentra en la convención de SINTRAPREVI. Se debe solicitar como está en la convención con SINTRAPREVI*»

Réplica

Considera que la conformación de un comité donde el recurrente tenga derecho a participar en la modificación de los reglamentos en general, *«sería una clara creación de un comité de cogestión, codirección y coadministración de la organización»*, a excepción del derecho a participar en la modificación del reglamento interno de trabajo, como quedó establecido por el Tribunal al resolver la petición 23.

1.4. Se considera

En primer término, es pertinente resaltar el desacierto del Tribunal al disponer su incompetencia respecto de las peticiones 11, 53 y 83, y a la vez indicar que «*De cualquier forma, este punto estaría llamado a NEGARSE»,* pues no tiene

sentido negar las peticiones, si previo a ello se está indicando no ser competente para conocer de fondo; por ende, la Sala estudiará la incompetencia declarada, dado que el ataque del sindicato versa precisamente sobre tal circunstancia y no respecto de la negativa.

Examinadas en forma individual las cláusulas sobre las que recaen las inconformidades del sindicato, de entrada se advierte que la organización sindical recurrente faltó a su obligación de demostrar los defectos que dice denunciar acerca de la decisión arbitral y, para ello, debe respaldar con suficiencia los motivos de inconformidad, que para el caso particular de la manifestación de incompetencia por parte del colegiado arbitral, conlleva señalarle a la Corte fehacientemente por qué el tribunal sí tenía atribución para estudiar de fondo los puntos insolutos del pliego en los cuales manifestó tal circunstancia.

En lo que atañe en particular con el artículo 11 del pliego de peticiones, basta con señalar que la Corte ha adoctrinado que los árbitros carecen de competencia para pronunciarse sobre el carácter salarial de ciertos pagos, tal como se asentó en sentencia CSJ SL4259-2020:

> A manera de ejemplo, los árbitros no pueden imprimir carácter salarial a ciertos pagos en el mundo del trabajo por ser asunto del resorte exclusivo de la ley, por ende, bien hicieron los árbitros al sustraerse a tomar decisiones como la indicada.
>
> En efecto, en sentencia CSJ SL2809-2020, 22 jul. 2020, rad. 85204, así se pronunció la Corte sobre este aspecto:
>
> Esta Sala, por mayoría, ha considerado que los árbitros carecen de competencia para determinar si un beneficio posee o no

> carácter salarial, en tanto que la definición de lo que es salario y lo que no lo es está en la ley. Adicionalmente, el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo solo difiere a las «partes» el poder de acordar expresamente el establecimiento de pagos no constitutivos de salario.

Conforme a lo anterior, no le asiste razón al sindicato al sostener que los árbitros sí tienen competencia para resolver sobre el punto, por lo cual **no será objeto de anulación ni de devolución.**

Respecto de los artículos 53 y 83 del pliego, se itera, el sindicato recurrente no formuló en absoluto argumentos que sostengan la tesis de que el Tribunal sí gozaba de la atribución para decidir de fondo, pues sus esfuerzos se limitaron a señalar la necesidad de la concesión de lo suplicado en los términos del pliego o, en su defecto, como se consagró en la convención colectiva de trabajo suscrita con SINTRAPREVI.

En ese orden, el ejercicio argumentativo que incumbía a la organización sindical consistía en demostrar que el Tribunal de arbitramento era competente para conocer del fondo de las peticiones y, por ello, su despliegue persuasivo debía focalizarse en la capacidad o habilitación legal del colegiado para emitir un pronunciamiento en relación con las solicitudes 53 y 83 del pliego, no en insistir en el otorgamiento como fue solicitado en el pliego o en el baremo comparativo respecto de los beneficios que se otorgan en la

convención colectiva suscrita con SINTRAPREVI.

Entonces, la falta de competencia de los árbitros para imponer el carácter salarial a ciertos pagos en las relaciones laborales, y la ausencia de sustentación y argumentación por parte de la organización sindical, según se ha explicado, tiene como consecuencia que **las peticiones 53 y 83 del pliego no se devolverán al tribunal.**

2. LAS CLÁUSULAS ACUSADAS POR INEQUIDAD MANIFIESTA

2.1. Permisos Sindicales

Pliego:

ARTÍCULO 33 – PERMISOS PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN SINDICAL: LA COMPAÑÍA, concederá permisos remunerados a cada uno de los afiliados a EL SINDICATO integrantes de los órganos de gobierno de este, de la siguiente manera:

PERMISOS SINDICALES	DÍAS DE PERMISO	PERIODICIDAD
Comités Ejecutivos de Federaciones y Confederaciones	4	Mensual
Convención Nacional de Delegados	4	Semestral
Asamblea Delegados Seccionales	4	Semestral
Junta Directiva Nacionales	4	Mensual
Juntas Directivas Seccionales	4	Mensual
Comités Seccionales	4	Mensual
Asamblea General por Empresa	4	Semestral
Trabajo Sindical	10	Mensual
Asesorías, Investigaciones y Procesos Disciplinarios	5	A necesidad
Capacitaciones	4	Mensual

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando la actividad se desarrolle fuera del domicilio habitual de trabajo, LA COMPAÑÍA otorgará a cada Trabajador un (1) día de permiso remunerado antes de la actividad y un (1) día de permiso remunerado después de la actividad incluidos fines de semana.

PARÁGRAFO SEGUNDO: LA COMPAÑÍA, proporcionará los pasajes aéreos de ida y regreso, hospedaje, gastos de desplazamiento y manutención a cada Trabajador de acuerdo con la categoría correspondiente a Gerente de Casa Matriz y LA COMPAÑÍA deberá confirmar y girar los recursos a más tardar un día calendario anterior a la fecha de inicio del permiso.

PARÁGRAFO TERCERO: Cuando EL SINDICATO lo solicite, LA COMPAÑÍA facilitará en el hotel donde se realizará la actividad, salón de reuniones para el número de asistentes junto con el servicio de sonido y audiovisuales.

PARÁGRAFO CUARTO: Para la concesión de estos permisos, EL SINDICATO formulará la solicitud por escrito, con antelación de cinco (5) días calendario a la Gerencia de Talento Humano o quien haga sus veces. En caso de no recibir pronunciamiento respecto al permiso en un término de dos (2) días calendario, se entiende que el permiso es autorizado y no podrá posterior a esta fecha negarlo.

PARÁGRAFO QUINTO: Los permisos no utilizados serán acumulables.

PARÁGRAFO SEXTO: LA COMPAÑÍA, pagará a EL SINDICATO en el mes de enero de cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) para la realización de Convenciones y Asambleas de EL SINDICATO. En caso de no realizarse la actividad antes del último bimestre del año, los recursos se utilizarán para actividades de bienestar.

PARÁGRAFO SÉPTIMO: LA COMPAÑÍA, pagará a EL SINDICATO en el mes de enero de cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) para la realización de Juntas y Comisiones de EL SINDICATO. En caso de no realizarse la actividad antes del último bimestre del año, los recursos se utilizarán para actividades de bienestar.

Laudo:

(Art. 33 del Pliego) ARTÍCULO OCTAVO- PERMISOS PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN SINDICAL: LA COMPAÑIA concederá permisos remunerados a los afiliados a ASDECOS en los siguientes casos:

Para asistir a las sesiones de la Asamblea Nacional de Delegados de ASDECOS, de carácter ordinario o extraordinario, un permiso a los trabajadores elegidos como delegados por dos (2) días,

previa solicitud escrita, al Gerente de Gestión Humana y Recursos Físicos, presentada con diez (10) días de antelación como mínimo. Cuando las asambleas se realicen fuera del lugar de trabajo del delegado, LA COMPAÑÍA les otorgará un permiso remunerado por un (1) día adicional.

Para asistir a las sesiones ordinarias o extraordinarias del Comité Ejecutivo Nacional de ASDECOS, dos (2) días de permiso al mes a todos los integrantes de este y a los de la Comisión Estatutaria de Reclamos de ASDECOS, a elección de ASDECOS previo acuerdo con la COMPAÑÍA. Cuando el comité se realice fuera del lugar de trabajo, LA COMPAÑÍA otorgará un (1) permiso remunerado por un (1) día adicional.

Para el desempeño de las funciones sindicales que se hayan de verificar durante las horas de trabajo se concederán tres (3) permisos de dos (2) días a la semana, para los miembros del Comité Ejecutivo Nacional o de la comisión estatutaria de reclamos, que su Comité Ejecutivo Nacional designe.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando este permiso sea utilizado para viajar fuera de la sede laboral del trabajador, el permiso será de dos (2) días, y en este caso, ASDECOS suministrará los pasajes de ida y regreso y LA COMPAÑÍA reconocerá los viáticos al trabajador de acuerdo con la categoría correspondiente a Gerente. El permiso por viaje a que se ha aludido, sólo se podrá solicitar por una (1) vez al mes para cada uno de dichos trabajadores, salvo durante el periodo de creación o cambio de las Juntas Directivas Nacionales Seccionales de ASDECOS en las sucursales de LA COMPAÑÍA, caso en el cual podrá solicitarlo más de una (1) vez al mes.

PARÁGRAFO SEGUNDO; Para la concesión de estos permisos, ASDECOS formulará la solicitud por escrito, con la debida antelación, a la Gerencia de Gestión Humana y de Recursos Físicos, la cual los otorgará siempre y cuando no afecte el normal funcionamiento de LA COMPAÑÍA.

PARÁGRAFO TERCERO: Los permisos no utilizados no son acumulables.

PARÁGRAFO CUARTO: Estos permisos no son acumulables con los permisos sindicales establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo de LA COMPAÑÍA.

Argumentos del sindicato

Manifiesta que el laudo no atendió los criterios de

igualdad, equidad y razonabilidad, pues los permisos otorgados fueron reducidos frente a lo solicitado en el pliego de peticiones y los consagrados en la convención de SINTRAPREVI, dado que *« no se otorgan permisos para la Junta Directiva Nacional, ni para la Junta Directiva Seccional, como a las demás instancias de Gobierno del Sindicato, pretendiendo el Tribunal igualar el orden jerárquico del sindicato ASDECOS con el de SINTRAPREVI, cuando difieren el uno del otro»;* en consecuencia, solicita "*la aplicación de permisos conforme en el pliego de peticiones presentado por ASDECOS*».

Réplica

Expone que el Tribunal otorgó el beneficio en equidad y proporcional «*en atención a la diferencia comparativa de trabajadores afiliados entre el sindicato SINTRAPREVI (el cual tiene ya una Convención Colectiva suscrita y vigente con la empresa) y el sindicato recurrente ASDECOS*»; así mismo, considera que no es posible que la Corte anule la decisión arbitral para devolver el expediente al Tribunal y obligarlo a fallar como lo solicita el sindicato.

2.2. Bonificación por antigüedad

Pliego:

ARTÍCULO 48 – BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD: LA COMPAÑÍA pagará a sus Trabajadores, por cada año una bonificación por antigüedad de acuerdo con la siguiente escala:

TIEMPO DE SERVICIO	DÍAS DE BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD
DE 1 AÑO	75

DE 1 AÑO Y 1 DÍA A 5 AÑOS	100
DE 5 AÑOS Y 1 DÍA A 10 AÑOS	130
DE 10 AÑOS Y 1 DÍA A 15 AÑOS	160
DE 15 AÑOS Y 1 DÍA A 20 AÑOS	190
DE 20 AÑOS Y 1 DÍA A 25 AÑOS	250

PARÁGRAFO: Para los Trabajadores que cumplan 25 años y 1 día de servicio, cada dos (2) años en adelante se aplicará doscientos (250) días como bonificación de antigüedad.

Laudo:

(Art. 48 del Pliego) ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD: LA COMPAÑIA pagará a los trabajadores vinculados con anterioridad al 1º de enero de 2007 una bonificación de antigüedad de acuerdo con la siguiente tabla, la cual se reconocerá teniendo en cuenta la antigüedad acumulada al 1º de enero de 2007:

I) Para los trabajadores que completen cinco (5) arios de servicios, el valor de veinte (20) días de salario.
m) Para los trabajadores que completen diez (10) años de servicio, el valor de cuarenta (40) días de salario.
n) Para los trabajadores que completen quince (15) años de servicio, el valor de sesenta (60) días de salario.
o) Para los trabajadores que completen veinte (20) años de servicio, el valor de cien (100) días de salario.
P) Para los trabajadores que completen veintidós y medio (22. 5) años de servicio, el valor de cien (100) días de salario.
q) Para los trabajadores que completen veinticinco (25) años de servicio, el valor de ciento veinticinco (125) días de Salario.
r) Para los trabajadores que completen veintisiete y medio (27. 5) años de servicio, el valor de ciento veinticinco (125) días de salario.
s) Para los trabajadores que completen treinta (30) años de servicio, el valor de ciento veinticinco (125) días de salario.
t) Para los trabajadores que completen treinta y dos y medio (32. 5) años de servicio, el valor de ciento veinticinco (125) días de salario.
u) Para los trabajadores que completen treinta y cinco (35) años de servicio, el valor de ciento veinticinco (125) días de salario.
v) Para los trabajadores que se retiren de LA COMPAÑIA con más de treinta y dos y medio (32.5) años de servicios, y menos de treinta y cinco (35), el valor proporcional a su tiempo de servicios, teniendo en consideración lo dispuesto en el literal anterior.

El monto de esta bonificación será el que se obtenga teniendo en cuenta exclusivamente los factores que se enumeran a continuación:

- Salario básico
- Subsidio mensual para el almuerzo
- Subsidio mensual para el transporte
- Valor proporcional de las horas extras
- Valor proporcional de las primas semestrales
- Valor proporcional de la prima de vacaciones
- Valor proporcional de la bonificación especial de Navidad.
- Valor proporcional de la participación de utilidades.

Este reconocimiento no se considera salario para ninguno de los efectos legales y convencionales, por cuanto es una bonificación especial que se paga por una sola vez cuando se cumple el período correspondiente de servicio, no obstante, lo cual se contabiliza para efectos de cesantía.

PARÁGRAFO PRIMERO: A partir del 1° de enero de 2007, quedará congelada la bonificación de antigüedad de que trata esta cláusula, la cual se seguirá cancelando en los quinquenios o dos años y medio subsiguientes, en el mismo rango y con los mismos días en que quedó cada trabajador al 1° de enero de 2007.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para los trabajadores vinculados con posterioridad al 1° de enero de 2007 se les reconocerá y pagará por bonificación de antigüedad el rango establecido en el literal a) de esta cláusula, cuando adquieran el derecho respectivo y por los quinquenios subsiguientes.

PARAGRAFO SEGUNDO: Los trabajadores que durante los años dos mil catorce (2014) y dos mil quince (2015), cumplieron treinta y dos y medio (32.5) años de servicio y que efectuaron la respectiva solicitud de reconocimiento a LA COMPAÑIA tendrán derecho a la Bonificación de Antigüedad, de conformidad con el literal i de la presente clausula. Dicha bonificación será reconocida con las condiciones que le hubiere correspondido de acuerdo al parágrafo primero de esta cláusula y el salario devengado por el trabajador a la fecha en que cumplió los requisitos para la misma.

PARÁGRAFO TERCERO: Para los trabajadores vinculados con posterioridad al 1° de enero de 2007, se reconocerá una prima de antigüedad equivalente a veinte días de salario por cada quinquenio de antigüedad.

Argumentos del sindicato

Previo a indicar que el artículo contiene varios errores que generaran confusiones, aduce que el Tribunal al otorgar

la bonificación por antigüedad se extralimitó en sus funciones, lo que crea tratos desiguales e inequitativos para los afiliados de ASDECOS con relación a la convención de SINTRAPREVI, desconociendo con ello los derechos adquiridos en virtud del tiempo de vinculación, razón por la cual solicita que «*sean eliminados del referido artículo los parágrafos primero y segundo establecidos en el laudo arbitral del 29 de abril de 2021*».

Réplica

Destaca que el Tribunal reconoció los beneficios en los valores adecuados que venían siendo otorgados por la convención de SINTRAPREVI, por lo cual no se están desconociendo derechos adquiridos, ya que el Tribunal tiene competencia para «*reglamentar y establecer reglas válidas y objetivas de modulación, cálculo, liquidación, causación, reconocimiento y pago de los beneficios extralegales que otorga a través del Laudo Arbitral*».

En cuanto a los posibles errores que aduce el sindicato pueden generar confusiones, sostiene que ha debido plantearlos dentro del término legal, a través de «*una solicitud de aclaración ante el Tribunal sobre el punto atacado. Cabe resaltar que el texto otorgado por el Tribunal, aun cuando pueda que no sea del agrado de la organización sindical, es claro en los mecanismos de causación, liquidación y pago del beneficio de antigüedad para los trabajadores, por lo que ciertamente no se trata de una cláusula ambigua o indeterminada sujeta de anulación por parte de la Corte*».

2.3. Días adicionales de vacaciones

Pliego

ARTÍCULO 50 – DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES: Cuando los Trabajadores disfruten de las vacaciones que determina la Ley, LA COMPAÑÍA en adición a las vacaciones legales, le reconocerá por cada período los días que se señalan a continuación, de acuerdo con la siguiente tabla:

TIEMPO DE SERVICIO	DÍAS ADICIONALES
DE 1 AÑO	5
DE 1 AÑO Y 1 DÍA A 5 AÑOS	10
DE 5 AÑOS Y 1 DÍA A 10 AÑOS	15
DE 10 AÑOS Y 1 DÍA A 15 AÑOS	20
DE 15 AÑOS Y 1 DÍA A 20 AÑOS	25
DE 20 AÑOS Y 1 DÍA A 25 AÑOS	30
DE 25 AÑOS Y 1 DÍA EN ADELANTE	35

PARÁGRAFO PRIMERO: Los días adicionales podrán tomarse a opción del Trabajador de la siguiente forma:

La totalidad en tiempo al momento de disfrute de las vacaciones.
La totalidad en dinero al momento de disfrute de las vacaciones.
Parte en tiempo y parte en dinero al momento de disfrute de las vacaciones.
La totalidad o parte en tiempo en cualquier época, previa autorización del jefe inmediato y sin que otra política interna pueda limitar la fecha en que el Trabajador desee tomar los días.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En caso de que el Trabajador acumule vacaciones, los días adicionales se le reconocerán de acuerdo con lo establecido por esta cláusula para cada uno de los años de servicios cuyas vacaciones va a disfrutar.

Laudo

(Art. 50 del Pliego) ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. - DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES: De los Días adicionales de vacaciones: Cuando los trabajadores disfruten de las vacaciones que determina la Ley, LA COMPAÑIA en adición a las vacaciones

legales, les reconocerá por cada período, los días que se señalan a continuación, de acuerdo con la siguiente tabla:

1) Trabajadores con un (1) año de servicio, ningún día adicional.
2) Trabajadores con dos (2) años continuos de servicios y menos de cinco (5), cinco (5) días hábiles.
3) Trabajadores con cinco (5) años continuos de servicios y menos de diez (10) ocho (8) días hábiles.
4) Trabajadores con diez (10) años continuos de servicios y menos de quince (15), diez (10) días hábiles.
5) Trabajadores con quince (15) años continuos de servicios y menos de veinte (20), doce (12) días hábiles.
6) Trabajadores con veinte (20) años o más de servicios continuos, diecisiete (17) días hábiles.

Para liquidar esta prestación se tendrán en cuenta exclusivamente los factores que se enumeran a continuación:

- Salario básico devengado en la fecha en que se entre a disfrutar de las vacaciones.
- Subsidio mensual para el almuerzo
- Subsidio mensual para el transporte
- Gastos de representación fijos mensuales
- Valor proporcional de las horas extras
- Valor proporcional de las primas semestrales
- Valor proporcional bonificación especial de Navidad.
- Valor proporcional prima de vacaciones.
- Valor proporcional de la participación de utilidades.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los días adicionales podrán tomarse a opción del trabajador así:

1) La totalidad en tiempo al momento de disfrute de las vacaciones.
2) La totalidad en dinero al momento de disfrute de las vacaciones.
3) Parte en tiempo y parte en dinero al momento de disfrute de las vacaciones.
4) La totalidad o parte en tiempo en cualquier época, previa autorización del jefe inmediato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En el caso del trabajador que acumule vacaciones, los días adicionales se le reconocerán de acuerdo con lo establecido por esta cláusula para cada uno de los años de servicios cuyas vacaciones va a disfrutar.

PARÁGRAFO TERCERO: A partir del 1°. de enero de 2007, quedarán congelados los días adiciona/es de vacaciones de que trata esta cláusula, la cual se seguirá cancelando en los años subsiguientes, en el mismo rango en que quedó cada trabajador al momento de dicha congelación. Sin embargo, a los trabajadores nuevos o con menos de dos (2) años de servicio para

el 1º de enero de 2007, se les reconocerán y pagarán los cinco (5) días adiciona/es de vacaciones de que trata el numeral dos (2) de esta cláusula, cuando adquieran el derecho respectivo y en los años subsiguientes.

2.4. **Auxilio para educación preescolar, primaria y secundaria**

Pliego

ARTÍCULO 62 – AUXILIO PARA EDUCACIÓN PREESCOLAR, PRIMARIA Y SECUNDARIA.

LA COMPAÑÍA otorgará a sus Trabajadores, auxilios destinados al pago de los costos de educación preescolar, primaria y secundaria en un establecimiento aprobado legalmente, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Tendrá derecho el Trabajador que se encuentre con contrato directo con LA COMPAÑÍA

La cuantía del auxilio, será equivalente a cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) por cada uno de los años de vigencia de la Convención, para el Trabajador y para cada uno de sus hijos que realicen este tipo de estudios.

Este auxilio se otorgará a los Trabajadores, que mediante documento de la entidad competente demuestre que tiene la guarda o custodia de hermanos, sobrinos o nietos menores de edad.

Laudo

(Art. 62 del Pliego) ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO - CRÉDITO PARA EDUCACIÓN PREESCOLAR, PRIMARIA Y SECUNDARIA CONDONABLE POR ASISTENCIA O APROBACIÓN DE LOS ESTUDIOS: LA COMPAÑÍA otorgará préstamos a sus trabajadores, destinados al pago de los costos de educación preescolar, primaria y secundaria en un establecimiento aprobado legalmente, de acuerdo con las condiciones establecidas a continuación:

a) El trabajador que no esté vinculado por contrato a término indefinido, deberá tener mínimo un (1) año al servicio de LA COMPAÑÍA.

b) La cuantía del préstamo será de tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes por año durante la vigencia del presente laudo, con destino a los estudios el trabajador y/o cada uno de sus hijos, que realicen este tipo de estudios.

c) El trabajador, mediante una carta pagaré hará su solicitud a la Gerencia de Talento Humano, en la cual autorice a LA COMPAÑÍA a descontar de su sueldo mensual y/o de sus primas semestrales las sumas correspondientes al crédito otorgado.

Cuando se trate de solicitudes de préstamos para estudiantes a quienes se les haya otorgado préstamo el año anterior, se deberá anexar fotocopia de las notas de dicho año o certificación del colegio.

Asimismo, en esta carta pagaré el trabajador registrará la siguiente información:

1) Nombres y apellidos del estudiante;
2) Fecha de nacimiento;
3) Curso a realizar;
4) Nombre, dirección y teléfono del plantel educativo

d) El plazo para hacer la solicitud de este crédito será desde el primero 1°. de noviembre hasta el treinta (30) de marzo de cada año, para los estudiantes de calendario, y desde el primero de julio hasta el treinta (30) de octubre de cada año, para los de calendario "B". Se exceptúan de este literal los créditos para los hijos de los funcionarios que se encuentren en educación preescolar.

e) El crédito quedará condonado cuando el trabajador demuestre con certificación de la institución educativa:

Que el estudiante asistió durante el año de educación

2) Que el estudiante aprobó el año de educación secundaria.

f) El trabajador debe presentar a la Gerencia de Talento Humano, dentro de los setenta y cinco (75) días comunes siguientes a la finalización del año lectivo, una certificación expedida por el establecimiento educativo en donde consten las notas académicas o la asistencia del estudiante a clases durante el año, si se trata de educación preescolar o primaria, o la aprobación o desaprobación del curso si se trata de educación secundaria.

g) El trabajador estará obligado a reembolsar el crédito por no condonación:

A) En su totalidad, cuando se presente uno cualquiera de los siguientes eventos:

1. La no culminación del curso por el estudiante; excepto por quebrantos de salud o por el cierre del establecimiento educativo;
2. La falsedad en la información suministrada por el trabajador en la solicitud del crédito o para la condonación del mismo;
3. Cuando el trabajador sea desvinculado de la Compañía por justa causa;
esto se aplica al préstamo del año lectivo que se esté cursando;
4. Cuando el trabajador se retire voluntariamente de LA COMPAÑÍA antes de haber transcurrido la mitad del año lectivo.
5. Cuando el trabajador no dé cumplimiento a la obligación contenida en el literal f).

B) Parcialmente, en la suma equivalente al 20% del valor total del préstamo concedido:

1. Cuando el trabajador se retire voluntariamente después de haber transcurrido la mitad del año lectivo.

h) No habrá lugar al reembolso del préstamo, cuando el estudiante deba ser retirado del establecimiento educativo por motivos de salud debidamente comprobados; cuando ocurra la muerte del estudiante o del trabajador; o cuando el trabajador sea trasladado a una ciudad diferente a la sede donde está prestando sus servicios habituales.

i) Se entenderá por educación preescolar los siguientes niveles de aprendizaje: Sala cuna, Guardería, Párvulos, Jardín infantil, Prekínder, kínder, Prejardín, Jardín, Nivel A, Nivel B, Transición y los demás que sean creados. Para este tipo de educación no se requerirá demostrar la aprobación legal del establecimiento, bastará acreditar su existencia.

j) LA COMPAÑIA se reserva el derecho de comprobar las informaciones suministradas por el trabajador sobre matrículas, asistencia y rendimiento académico.

PARÁGRAFO PRIMERO: En cumplimiento del artículo 9o. de la Ley 4o. de 1976, lo dispuesto en esta Cláusula se aplicará también para educación secundaria de los hijos de los pensionados de LA COMPAÑIA.

Así mismo se aplicará para educación secundaria de los hijos de las personas pensionadas o que se pensionen al servicio de LA COMPAÑÍA y hayan trabajado durante veinte (20) años o más al servicio de la misma.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Reajuste: En el caso de los préstamos concedidos antes del 31 de diciembre de cada año y que correspondan a estudios a realizar durante el año lectivo siguiente, se efectuará el reajuste correspondiente para completar la cuantía del préstamo aprobado.

2.5. Auxilio para educación especial

Pliego

ARTÍCULO 63 – AUXILIO PARA EDUCACIÓN ESPECIAL.

LA COMPAÑÍA otorgará a sus Trabajadores, para estudios de rehabilitación o de educación especial de cada uno de sus hijos biológicos o adoptados que se encuentren en condición de discapacidad, auxilio equivalente a seis (6) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Para recibir este auxilio, el Trabajador deberá dirigir dentro del mes siguiente a la fecha de matrícula o de iniciación de la rehabilitación o educación especial, solicitud a la Gerencia de Talento Humano o quien haga sus veces, con los siguientes documentos:

Certificación médica sobre el estado de salud del hijo discapacitado.

Certificación expedida por la institución educativa o de rehabilitación o por el profesional especializado, que acredite la realización de los estudios.

Copia del registro civil de nacimiento del hijo, salvo que este documento haya sido aportado por el Trabajador en ocasión anterior.

PARÁGRAFO: En cumplimiento del Artículo 9º de la Ley 4a de 1976, lo dispuesto en este Artículo se aplicará también a los hijos de los pensionados de LA COMPAÑÍA. Así mismo, se aplicará para los hijos de las personas pensionadas o que se pensionen al servicio de LA COMPAÑÍA y hayan trabajado durante veinte (20) años o más al servicio de esta.

Laudo

(Art. 63 del Pliego) ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO - CRÉDITO EDUCATIVO ESPECIAL CONDONABLE POR ASISTENCIA: Para estudios de rehabilitación o educación especial de hijos discapacitados del trabajador, LA COMPAÍA otorgará al trabajador un crédito por una suma de seis (6) salarios mínimos

mensuales legales vigentes durante cada año de vigencia del laudo, para cada uno de dichos hijos.

Para recibir este crédito, el trabajador deberá dirigir, dentro del mes siguiente a la fecha de matrícula o de iniciación de la rehabilitación o educación especial, solicitud a la Gerencia de Talento Humano, con los siguientes documentos:

1) Certificación médica sobre el estado de salud del hijo discapacitado.

2) Certificación expedida por la institución educativa o de rehabilitación o por el profesional especializado, que acredite la realización de los estudios.

3) Copia del registro civil de nacimiento del hijo, salvo que este documento haya sido aportado por el trabajador en ocasión anterior.

4) Carta pagaré suscrita por el trabajador para descontar de su sueldo mensual y/o primas semestrales, el valor del préstamo en los siguientes eventos:

a) En caso de incumplir la obligación contemplada en el parágrafo primero de esta Cláusula.

b) Cuando el estudiante se retire del curso, excepto por quebrantos de salud, por muerte del estudiante o por traslado del trabajador a una ciudad diferente a la sede donde está prestando sus servicios.

c) La adulteración o falsificación de documentos relacionados con las condiciones que se requieren para recibir el préstamo o para tener derecho a la condonación del mismo.

d) Cuando el trabajador sea despedido de LA COMPAÑÍA por justa causa.

El préstamo se otorgará dentro de los quince (15) días comunes siguientes al recibo de la solicitud completa, y previa comprobación de que el trabajador está a paz y salvo por otro préstamo anterior de esta naturaleza.

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajador está en la obligación de entregar a la Gerencia de Talento Humano, dentro de los treinta (30) días siguientes a la finalización del año de educación o rehabilitación, una certificación de asistencia expedida por el establecimiento educativo o profesional especializado, con la cual se producirá la condonación del crédito. Si el trabajador incumple la obligación, se entenderá que debe reembolsar a LA COMPAÑÍA, la totalidad del préstamo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En cumplimiento del Artículo 9° de la Ley 4a de 1976, lo dispuesto en esta cláusula se aplicará también para la educación especial de los hijos de los pensionados de LA COMPAÑÍA.

Asimismo, se aplicará para educación especial de los hijos de las personas pensionadas o que se pensionen al servicio de LA COMPAÑÍA y hayan trabajado durante veinte (20) años o más al servicio de la misma.

PARÁGRAFO TERCERO. Reajuste: En el caso de los préstamos concedidos antes del 31 de diciembre de cada año y que correspondan a estudios a realizar durante el año lectivo siguiente, se efectuará el reajuste correspondiente para completar la cuantía del préstamo aprobado.

2.6. Becas y auxilios para estudios superiores

Pliego

ARTÍCULO 64 – BECAS Y AUXILIOS PARA ESTUDIOS SUPERIORES.

LA COMPAÑÍA otorgará para sus Trabajadores y cada uno de los miembros de su unidad familiar, con destino al pago de matrícula de estudios superiores en entidades aprobadas oficialmente, las alternativas económicas que se establecen a continuación y las cuales son excluyentes entre sí:

PARÁGRAFO PRIMERO: Se entiende por estudios superiores, carreras de formación intermedia profesional, estudios en idioma extranjero, estudios de formación tecnológica, estudios de formación universitaria y los estudios de formación avanzada de postgrado, maestría, especialización, doctorado y PHD entre otros, dentro y fuera del País.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las Becas y Auxilios, se extienden a cubrir cualquiera de las alternativas establecidas por la institución educativa como opción de grado, siempre que sea requisito indispensable para optar por el título del estudio. En este caso, el Trabajador deberá presentar certificación en la cual se indique la opción de grado a tomar la cual podrá realizarse dentro o fuera del País.

PARÁGRAFO TERCERO: Por unidad familiar se entiende la conformada por el Trabajador, su cónyuge o compañero(a) permanente y sus hijos biológicos y adoptados. Así mismo, aquellos familiares del Trabajador como hermanos, sobrinos o

nietos menores de edad, donde el Trabajador demuestre mediante documento de la entidad competente que tiene la guarda de dichos familiares.

PARÁGRAFO CUARTO: En cumplimiento del Artículo 9º de la Ley 4a de 1976, lo dispuesto en este Artículo se aplicará también a los hijos de los pensionados de LA COMPAÑÍA. Así mismo, se aplicará para los hijos de las personas pensionadas o que se pensionen al servicio de LA COMPAÑÍA y hayan trabajado durante veinte (20) años o más al servicio de esta.

Laudo

(Art. 64 del Pliego) ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO - CRÉDITO PARA EDUCACION SUPERIOR CONDONABLE POR APROBACIÓN DE LOS ESTUDIOS: LA COMPAÑIA otorgará a sus trabajadores préstamos destinados al pago de matrícula de estudios superiores en entidades aprobadas oficialmente, realizados por dos (2) personas por unidad familiar. Para efectos de la presente cláusula, se entiende por estudios superiores, las carreras de formación intermedia profesional, los estudios de formación universitaria, los estudios de formación tecnológica, los estudios de formación profesional militar o de policía y los estudios de formación avanzada o de post-grado. Por unidad familiar se entiende la conformada por el trabajador o su cónyuge o compañero (a) permanente y sus hijos.

Requisito

Para tener derecho a préstamo de educación superior, el trabajador debe llevar como mínimo un (1) año al servicio de LA COMPAÑIA.

Opción de Grado

LA COMPAÑÍA otorgará a los trabajadores y su unidad familiar a quienes haya concedido préstamo para estudios superiores, préstamos para opción de grado, por una sola vez, cuando esta sea requisito indispensable para optar el título de estudio financiado.

Cuando la opción de grado sea tesis, el beneficiario del crédito deberá presentar presupuesto de costos y el respectivo plan de tesis, indicando el término dentro del cual será elaborada y presentada.

Para la obtención de un préstamo para opción de grado bajo la modalidad de módulos, créditos, preparatorios u otra opción aprobada o descrita en el pensum, el estudiante deberá presentar certificación de la institución educativa en la que conste la existencia de dicha opción.

Cuantía máxima del préstamo y garantía de pago.

1. Para Pregrado

La cuantía del préstamo que LA COMPAÑÍA puede conceder en cada una de las modalidades enunciadas en la presente cláusula, será el equivalente a tres puntos cinco (3.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, por cada periodo, de acuerdo con cada modalidad establecida por la institución educativa, para cada uno de los beneficiarios del crédito educativo.

Si el valor de la matrícula presentada por el Trabajador es inferior a tres puntos cinco (3. 5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, el valor del crédito será de tres puntos veinticinco (3. 25) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Para los trabajadores que ingresen a LA COMPAÑIA con posterioridad al 1° de enero de 2020, este beneficio será reconocido bajo las mismas condiciones indicadas en los párrafos anteriores, pero se mantendrá sólo para hijos que sean menores o iguales a 28 años de edad.

2. Para Posgrado

A partir de la vigencia del presente Laudo, para los créditos de formación avanzada o de post grado enunciadas en la presente cláusula, la cuantía del préstamo será equivalente a cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes por cada semestre.

Si el valor de la matrícula presentada por el Trabajador es inferior a cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, el valor del crédito será de cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Para los trabajadores que ingresen a LA COMPAÑIA con posterioridad al 1° de enero de 2020, este beneficio será reconocido bajo las mismas condiciones indicadas en los párrafos anteriores, pero se mantendrá sólo para hijos que sean menores o iguales a 28 años de edad.

3. Para Opción de grado

A partir de la vigencia del presente laudo, para las opciones de grado enunciadas en la presente cláusula, la cuantía del préstamo será de dos puntos cinco (2. 5) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el grupo familiar que se le haya concedido préstamo educativo.

Si el valor de la opción de grado y/o matrícula presentada por el Trabajador es inferior a dos puntos cinco (2.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, el valor del crédito será uno punto

cinco (1.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes para el grupo familiar que se le haya concedido préstamo educativo.

Para los trabajadores que ingresen a LA COMPAÑÍA con posterioridad al 1° de enero de 2020, este beneficio será reconocido bajo las mismas condiciones indicadas en los párrafos anteriores, pero se mantendrá sólo para hijos que sean menores o iguales a 28 años de edad.

En el caso de tesis laureada, el préstamo se condonará en su totalidad.

El beneficiario deberá presentar la calificación de la tesis dentro de los treinta (30) días siguientes al concepto del examinador.

Los préstamos se otorgarán de acuerdo con las condiciones establecidas a continuación:

a) El trabajador mediante una carta pagaré hará su solicitud a la Gerencia de Talento Humano, en la cual autorice a LA COMPAÑÍA a descontar de su sueldo mensual y/o de sus primas semestrales la suma reembolsable en el caso de que ocurran los eventos señalados en el literal d) parte A numerales 1, 2, 5 y 6, y para descontar de su liquidación final de prestaciones sociales, la suma equivalente a la totalidad del préstamo o al porcentaje del 50% en los eventos de que trata el literal d) parte A numerales 3 y 4; y literal d) parte B.

Cuando se trate de solicitudes de préstamos para estudiantes a quienes se les haya otorgado préstamo el semestre anterior, se deberá anexar fotocopia de las notas de dicho semestre o certificación de la institución educativa.

Así mismo, en esta carta pagaré el trabajador registrará la siguiente información:

1. Nombres y apellidos del estudiante;
2. Fecha de nacimiento;
3. Curso a realizar;
4. Nombre, dirección y teléfono de la institución educativa.

b) El crédito quedará condonado cuando el trabajador demuestre con certificación de la institución educativa que el estudiante aprobó el respectivo período académico.

c) El trabajador debe presentar a la Gerencia de Talento Humano, dentro de los setenta y cinco (75) días siguientes a la finalización del período académico, una certificación expedida por la institución educativa, en donde consten las notas académicas o la aprobación o desaprobación del semestre.

d) El trabajador estará obligado a reembolsar el crédito:

A) En su totalidad, cuando se presente uno cualquiera de los siguientes eventos:

1. La no culminación del curso por el estudiante; excepto por quebrantos de salud o por el cierre del establecimiento educativo;
2. La falsedad en la información suministrada por el trabajador en la solicitud del crédito o para la condonación del mismo.
3. Cuando el trabajador sea desvinculado de LA COMPAÑIA por justa causa;

esto se aplica al préstamo del período académico que se está cursando;

4. Cuando el trabajador se retire voluntariamente de LA COMPAÑIA antes de haber transcurrido la mitad del período académico;
5. Cuando el trabajador no dé cumplimiento a la obligación contenida en el literal c);
6. Cuando el estudiante no apruebe el respectivo período académico.

B) Parcialmente, en la suma equivalente al 50% del valor total del préstamo concedido, cuando el trabajador se retire voluntariamente después de haber transcurrido la mitad del período académico.

e) No habrá lugar a reembolso del préstamo, cuando el estudiante deba ser retirado de la institución educativa por motivos de salud debidamente comprobados; cuando ocurra la muerte del estudiante o del trabajador; o cuando el trabajador sea trasladado a una ciudad diferente a la sede donde está prestando sus servicios habituales.

f) LA COMPAÑÍA se reserva el derecho de comprobar las informaciones suministradas por el trabajador sobre matrículas, asistencia y rendimiento académico.

PARÁGRAFO PRIMERO: En cumplimiento del artículo 9o. de la Ley 4a. de 1976, lo dispuesto en esta Cláusula se aplicará también para estudios superiores de los hijos de los pensionados de LA COMPAÑÍA.

Así mismo se aplicará para estudios superiores de los hijos de las personas pensionadas o que se pensionen al servicio de LA COMPAÑÍA y hayan trabajado durante veinte (20) años o más al servicio de la misma.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Reajuste: En el caso de los préstamos concedidos antes del 31 de diciembre de cada año y que correspondan a estudios a realizar durante el año lectivo siguiente, se efectuará el reajuste correspondiente para completar la cuantía del préstamo aprobado.

2.7. Educación continua

Pliego

ARTÍCULO 65 – EDUCACIÓN CONTINUA.

LA COMPAÑÍA en procura de mayor idoneidad de sus Trabajadores, pagará el cien por ciento (100%) de los programas de educación continua que desee tomar el Trabajador incluido el material de estudio, hasta una sola vez por año y podrá realizarse dentro o fuera del País.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para efectos del presente Artículo, se entiende como educación continua cualquier actividad académica organizada y ubicada fuera de la estructura del sistema formal educativo, que tiene como propósito actualizar conocimientos y adquirir nuevas destrezas y habilidades que permitan una mejor adaptación al cambio y un desempeño eficiente en el entorno laboral. Dentro de este concepto se incluyen cursos, diplomados, seminarios, talleres, mesa redonda, coloquios, congresos, foros, jornadas, simposios, conferencias, convenciones, programas y otros similares en metodología y duración.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El programa de educación continua solicitado por el Trabajador, deberá estar relacionado con las actividades consignadas en el descriptivo de su cargo y los conocimientos técnicos y habilidades que apliquen de acuerdo a su perfil para el adecuado desarrollo de sus actividades laborales.

Laudo:

(Art. 65 del Pliego) ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO - CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES: LA COMPAÑIA en procura de mayor idoneidad del personal a su servicio, pagará los cursos de capacitación y especialización que realicen sus empleados incluyendo el material de estudio, de acuerdo con el reglamento establecido en esta Convención.

Argumentos del Sindicato, comunes a los artículos 50, 54, 62, 63, 64 y 65

Sostiene que los artículos impugnados contienen una

limitante entre lo reconocido por el laudo arbitral y lo consagrado en la convención colectiva suscrita con SINTRAPREVI, «*lo que conllevaría a una desafiliación frente a los beneficios de uno y otro sindicato, que atenta abiertamente al principio de progresividad y no regresividad de derechos*».

En cuanto al artículo 63, el sindicato refiere que «*se debe incluir que a partir de la convención de Sintraprevi 2020, se incluyó la restricción al derecho de crédito condonable para educación superior para hijos hasta los 28 años de edad, restricción que nunca había estado, la cual claramente viola los principios de progresividad de los derechos convencionales*».

Por último, solicita que *«para los artículos 62 a 65 se otorguen de acuerdo con el pliego de peticiones presentado por ASDECOS».*

Réplica

Advierte que el sindicato alega la existencia de una limitante entre lo reconocido por el Tribunal frente a lo consagrado en la convención de SINTRAPREVI, pero sin realizar el mínimo esfuerzo para argumentar en qué consiste su inconformidad.

En cuanto al artículo 63 aduce que no se explica cómo el sindicato hizo referencia a una convención colectiva de trabajo suscrita con SINTRAPREVI en 2020, como que se incluyó una restricción al acceso para el beneficio de los hijos

hasta los 28 años, puesto que no debería atacar algo que se acordó en una convención suscrita con una organización sindical diferente, en lugar de referirse al crédito educativo especial condonable por asistencia, que es a lo que se hizo referencia en el mencionado artículo «*y NO al crédito condonable para educación superior para hijos; (iii) el beneficio otorgado por el Tribunal sobre el artículo 63 del pliego de peticiones NO contiene limitación alguna sobre la edad del hijo hasta los 28 años*».

Con relación a la solicitud para que los artículos del 62 al 65 se otorguen en los mismos términos del pliego de peticiones, expone que «*No es viable anular un beneficio otorgado por el Tribunal para devolverlo a este y que fallen de la manera en que aspira la organización sindical, ni tampoco es viable que la Corte modifique la decisión del Tribunal para ajustarla a los deseos del recurrente*».

2.8. Seguro de hospitalización y cirugía

Pliego:

ARTÍCULO 67 – DEL SEGURO DE HOSPITALIZACIÓN Y CIRUGÍA

LA COMPAÑÍA contratará y pagará el cien por ciento (100%) de una póliza de seguros de salud (hospitalarios, cirugía y amparo de maternidad), mejorando los planes de la misma, entendiéndose incluidos en ella el Trabajador, su cónyuge o compañero(a) permanente, sus padres y los hijos biológicos o adoptados o que sean inválidos dependientes económicamente del Trabajador o del cónyuge o compañero(a) permanente, hasta un máximo de edad de veintisiete (27) años, más trescientos sesenta y cuatro (364) días.

El deducible y el excedente del valor del servicio, estarán a cargo del interesado. El Trabajador o el Pensionado los pagará directamente a la institución médica. En caso de que LA

COMPAÑÍA acepte asumir estos valores, el Trabajador o el Pensionado deberán reembolsarle de contado o mediante descuentos periódicos de su sueldo o pensión a LA COMPAÑÍA, para lo cual deberá otorgar la correspondiente autorización con anterioridad al pago de la respectiva cuenta.

PARÁGRAFO PRIMERO: Esta póliza deberá contratarse en unidad dentro de la totalidad del programa de seguros de LA COMPAÑÍA, en caso de no ser posible por las condiciones del mercado y se deba contratar la póliza de manera independiente, esta deberá ser contratada sin intermediario o cualquier otro mecanismo que genere gastos adicionales por la gestión o administración de la cuenta.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando los padres del Trabajador no se encuentren amparados por la póliza, debido a su edad, LA COMPAÑÍA pagará el valor de los servicios que en las mismas circunstancias cubriría la póliza.

PARÁGRAFO TERCERO: Para la inclusión del cónyuge o compañero(a) permanente, el Trabajador deberá acreditar convivencia mínima de doce (12) meses a la fecha de solicitud, la cual podrá demostrar mediante declaración extra juicio.

PARÁGRAFO CUARTO: Con la finalidad de dar cumplimiento al Artículo 7 de la Ley 4 de 1976, queda establecido que la póliza de que trata este Artículo, cubrirá también a los pensionados de LA COMPAÑÍA y a los familiares que dependan económicamente de ellos, de acuerdo con la Ley, en las mismas condiciones establecidas para los Trabajadores. Así mismo, las personas pensionadas o que se pensionen al servicio de LA COMPAÑÍA y hayan trabajado durante veinte (20) años o más al servicio de la misma, tendrán derecho al beneficio de esta Cláusula, el cual no se extenderá a otros miembros de su familia.

Laudo:

(Art. 67 del Pliego) ARTÍCULO TRIGÉSIMO - SEGURO DE HOSPITALIZACIÓN Y CIRUGÍA: LA COMPAÑÍA contratará y pagará el cien por ciento (100%) de una póliza de seguros de salud (hospitalarios, cirugía y amparo de maternidad), mejorando los planes de la misma, entendiéndose incluidos en ella el trabajador y los siguientes familiares suyos: los padres, los hijos hasta un máximo de veintisiete.

Argumentos del sindicato

Respecto al artículo 67 del pliego de peticiones manifiesta que «*De este punto solo se solicita incluir el parágrafo segundo*», el cual reproduce textualmente.

Réplica

Arguye que el recurrente se limita a mencionar las diferencias entre lo reconocido en el laudo arbitral y lo solicitado en el pliego de peticiones, sin que esto se pueda considerar como «*un indicador ni causal suficiente para anularlo, mucho menos para modificar el artículo o devolver el expediente, máxime cuando, se reitera, esto no es posible hacerlo en sede de anulación cuando la petición ha sido concedida por el Tribunal*».

2.9. Auxilio odontológico

Pliego:

ARTÍCULO 72 – AUXILIO ODONTOLÓGICO

LA COMPAÑÍA concederá a sus Trabajadores, por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, auxilio para servicios odontológicos por valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) a la fecha en que el auxilio sea solicitado por el Trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para acceder y legalizar este auxilio, el Trabajador únicamente deberá presentar solicitud y cotización de los servicios.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este auxilio debe ser pagado al Trabajador, dentro de ocho (8) días calendario siguientes al recibo de la solicitud.

Laudo:

(Art. 72 del Pliego) ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO - AUXILIO ODONTOLÓGICO: LA COMPAÑIA adoptará con destino a los servicios odontológicos especializados, una bolsa representada por la suma de cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes, para cada año de vigencia del presente laudo con el fin de reconocer auxilios por este concepto a los trabajadores de acuerdo a lo que se indica a continuación.

Para aquellos funcionarios que requieran algún tipo de tratamiento odontológico especializado, LA COMPAÑÍA les reconocerá anualmente un (1) auxilio no salarial por un valor de un (1) SMMLV, el cual deberá ser solicitado a la Gerencia de Talento Humano, adjuntando la correspondiente factura expedida por la empresa odontológica o cuenta de cobro debidamente expedida por el odontólogo profesional, legalmente autorizado para prestar dichos servicios profesionales, en la cual conste el valor del tratamiento o servicio odontológico, junto con la copia del RUT.

Cuando los funcionarios soliciten el pago del auxilio, con la simple cotización del tratamiento o servicio odontológico, estos deberán legalizar el reconocimiento del auxilio, remitiendo a LA COMPAÑIA, en un término no superior a un (1) mes contado a partir de la fecha del desembolso, la factura expedida por la empresa odontológica o cuenta de cobro expedida por el odontólogo profesional legalmente autorizado para prestar dichos servicios, en la cual conste el valor del tratamiento o servicio odontológico, en donde se especifique que el tratamiento fue pagado, junto con la copia del RUT. En este evento, el funcionario deberá solicitar el auxilio por escrito, autorizando a LA COMPAÑÍA para descontar de su salario y prestaciones sociales el valor correspondiente al auxilio, cuando el funcionario no cumpla con la obligación de entregar dentro del término aquí establecido, la factura o cuenta de cobro correspondiente.

El desembolso se realizará por parte de LA COMPAÑÍA al funcionario, en un término de 5 días comunes, contados a partir de la fecha de recibo de la solicitud, debidamente soportada con los documentos aquí indicados.

Este Auxilio se otorga bajo la condición de no ser constitutivo de salario ni base prestacional para ningún efecto.

Argumentos del sindicato

Al respecto señala que el laudo no consagró dicho beneficio conforme se solicitó en el pliego de peticiones, *«por*

cuanto se limitó a crear una bolsa de solo cien salarios mínimos por cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, que puede agotarse o entorpecer el principio de igualdad»; agrega, además, que respecto de la gravedad de los tratamientos odontológicos «*no es el empleador quien debe determinar o no la gravedad de un caso particular*».

Réplica

Aduce que el Tribunal, acudiendo a criterios de equidad, concedió el beneficio del auxilio odontológico en los mismos términos y los mismos montos en los que la empresa los pactó con la organización sindical SINTRAPREVI, sin embargo, el sindicato se limitó a «*manifestar las diferencias entre lo solicitado en el pliego de peticiones y lo otorgado en el Laudo Arbitral*», razón por la cual, «*no es procedente que, en sede de anulación, se anule un artículo concedido por el Tribunal para luego devolver el expediente, ni que la Corte lo modifique en contravención de los límites de su competencia*».

2.10. Préstamos para reparaciones locativas

Pliego

ARTÍCULO 73 – PRESTAMOS PARA REPARACIONES LOCATIVAS

LA COMPAÑÍA, hará préstamos a sus Trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo y a término indefinido, para adelantar reparaciones locativas hasta por veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV). El límite de tiempo para pago del préstamo será hasta de cinco (5) años y sin intereses, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Garantía: Estos préstamos estarán garantizados con un pagaré suscrito por el Trabajador obligado, en el cual se debe indicar el plazo en el que desee cancelar el préstamo, la forma de pago y la autorización a LA COMPAÑÍA para realizar los correspondientes descuentos de su sueldo y/o de sus primas; así mismo, debe contener autorización para que en caso que el Trabajador se desvincule de LA COMPAÑÍA, se descuente la totalidad de la deuda pendiente en el momento del retiro, con cargo a la liquidación final de prestaciones sociales.

Trámite: El Trabajador que desee obtener el préstamo, debe presentar la solicitud aportando la siguiente documentación a la Gerencia de Talento Humano o Gerencia de Sucursal respectiva:

El formulario de solicitud debidamente diligenciado.
El pagaré debidamente diligenciado.
Certificado expedido por la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos, en el cual conste que el inmueble objeto de las reparaciones es de propiedad del Trabajador, o de su cónyuge o compañero(a) permanente, o de sus padres si el Trabajador habita con ellos. No se requerirá la presentación de este certificado en el evento de que el inmueble materia de las reparaciones se encuentre hipotecado a favor de LA COMPAÑÍA.
Presupuesto de mano de obra y materiales elaborado por un constructor o un maestro de obra. Los materiales deberán estar cotizados por proveedores autorizados.

PARÁGRAFO PRIMERO: La Gerencia de Talento Humano o quien haga sus veces, evaluará las solicitudes en orden de acuerdo a la presentación de las mismas, verificando el cumplimiento de los requisitos y la capacidad de endeudamiento del Trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: LA COMPAÑÍA, debe girar el préstamo al Trabajador dentro de los quince (15) días calendario contados a partir de la fecha de la solicitud.

PARÁGRAFO TERCERO: La Gerencia de Talento Humano o quien haga sus veces, deberá confirmar al Trabajador por escrito, la aprobación o no del préstamo indicando las razones, en un término no mayor a cinco (5) días calendario contados a partir de la fecha de la solicitud.

PARÁGRAFO CUARTO: LA COMPAÑÍA devolverá la solicitud y la totalidad de documentos al Trabajador, cuando no cumpla los requisitos o no cuente con capacidad de endeudamiento, en un término no mayor a ocho (8) días calendario contados a partir de la fecha de la solicitud.

Otorgamiento de nuevos préstamos: Se podrá conceder un nuevo préstamo, siempre y cuando el Trabajado haya cancelado en su totalidad el anterior.

Reajuste del préstamo: El Trabajador, que haya sido beneficiario de un préstamo en cuantía inferior al límite señalado en el presente Artículo, podrá solicitar reajuste del préstamo por una sola vez y bajo las siguientes condiciones:

Que el Trabajador, ya hubiere cancelado por lo menos el cincuenta por ciento (50%) del préstamo.

Cumplir nuevamente con los requisitos señalados en el numeral 2 del presente Artículo. Contar con capacidad de endeudamiento.

Laudo

(Art. 73 del Pliego) ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO - PRÉSTAMOS PARA REPARACIONES LOCATIVAS: LA COMPAÑÍA hará préstamos a sus trabajadores vinculados a término indefinido y con una antigüedad igual o superior a un (1) año, para reparaciones locativas, hasta por una suma equivalente a veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes, para su pago en un término no mayor de siete (7) años y con un interés del siete por ciento (7%) anual.

Los préstamos otorgados hasta el 31 de diciembre de 2015, continuarán con el interés del siete por ciento (7%) anual.

Los préstamos otorgados entre el 1 de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2019, continuarán con el interés del siete punto cinco por ciento (7. 5%) anual. Los préstamos se otorgarán de acuerdo con las siguientes condiciones:

a) Garantía:

Estos préstamos estarán garantizados con un pagaré suscrito por el trabajador obligado, en el cual se debe indicar el plazo en el que desee cancelar el préstamo sin exceder de siete (7) años, la forma de pago y la autorización a LA COMPAÑÍA para realizar los correspondientes descuentos de su sueldo y/o de sus primas, así mismo debe contener la autorización para que en caso de que se desvincule de LA COMPAÑÍA se le descuente la totalidad de la deuda pendiente, en el momento del retiro de su liquidación final de prestaciones sociales.

El pagaré deberá estar firmado también por dos (2) codeudores solidarios, de reconocida solvencia económica. En caso de que los codeudores sean funcionarios de LA COMPAÑÍA, se deberá analizar su capacidad de endeudamiento. Si el trabajador hubiere constituido hipoteca abierta en favor de LA COMPAÑÍA y

ésta alcanzare a cubrir el valor de este crédito, estará exonerado de presentar los dos (2) codeudores.

b) Trámite:

El trabajador que desee obtener un préstamo debe presentar la solicitud aportando la siguiente documentación, a la Gerencia de Talento Humano o Gerencia de Sucursal respectiva:

1. El formulario de solicitud debidamente diligenciado.

2. Certificado expedido por la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos, en el cual conste que el inmueble objeto de las reparaciones es de propiedad del trabajador, o de su cónyuge, o de sus padres si el trabajador habita con ellos. No se requerirá la presentación de este certificado en el evento de que el inmueble materia de las reparaciones se encuentre hipotecado a favor de LA COMPAÑÍA.

3. Presupuesto de mano de obra y materiales elaborado por un constructor o un maestro de obra. Los materiales deberán estar cotizados por proveedores autorizados.

4. El pagaré debidamente diligenciado.

La Gerencia de Talento Humano evaluará las solicitudes en orden de acuerdo a la capacidad de endeudamiento del trabajador Y concederá el préstamo dentro del término de quince (15) días contados a partir de la fecha de la solicitud.

La Gerencia de Talento Humano devolverá la solicitud cuando ésta no cumpla los requisitos o cuando el trabajador no tenga capacidad de endeudamiento.

c) Control:

Efectuadas las reparaciones, el trabajador deberá presentar a la Gerencia de Talento Humano, las facturas y/o contratos que acrediten los gastos realizados, legalización que deberá efectuar en un término no superior a noventa (90) días contados a partir del desembolso. LA COMPAÑIA podrá en cualquier momento y por medio del funcionario que designe para ello, verificar la realización de las reparaciones que dieron origen al correspondiente préstamo.

d) Otorgamiento de nuevos préstamos:

Se podrá conceder un nuevo préstamo si se ha cancelado en su totalidad el anterior, con el cumplimiento de los requisitos exigidos.

e) Reajuste del préstamo:

> El trabajador que haya sido beneficiario de un préstamo en cuantía inferior al límite señalado en el presente laudo y ya hubiere cancelado por lo menos las dos terceras (213) partes del préstamo, podrá solicitar, por una sola vez, un reajuste del préstamo, sin exceder el límite, mediante el cumplimiento de los requisitos mencionados en los numerales dos (2) y tres (3) del literal b) de esta Cláusula.
>
> El trámite para la concesión del reajuste será el mismo del préstamo inicial.
>
> En el nuevo pagaré se indicarán el plazo, el cual será el señalado por el trabajador en su solicitud, sin que pueda exceder de siete (7) años, y la tasa de interés la cual será fijada de manera igual a lo establecido para esta clase de préstamos en el presente laudo arbitral.

Argumentos del sindicato

Manifiesta que el beneficio concedido en el literal C del instrumento arbitral exige para la legalización de los gastos presentar las facturas y/o contratos en un término no superior a 90 días, lo que, a su juicio, «*desborda las facultades legales del vínculo entre las partes, ya que basta con el pago del valor del contrato y sus condiciones pactadas*».

Réplica

Asevera que la organización sindical «*intenta inducir a la Sala en error, haciendo parecer el literal C otorgado por el Tribunal como una reglamentación desproporcionada*», no obstante, destaca que la redacción de la cláusula corresponde a la reglamentación tomada de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con SINTRAPREVI, por lo cual *«(i) no puede ser entendida bajo ningún concepto como una decisión inequitativa o desproporcionada, y (ii) la decisión*

entra dentro de los ámbitos de competencia del tribunal de arbitramento, pues bajo criterios de equidad e igualdad los árbitros tienen la potestad de establecer la reglamentación de otorgamiento, liquidación y causación de un beneficio».

2.11. Fondo rotatorio para préstamos de vivienda

Pliego:

ARTÍCULO 74 – FONDO ROTATORIO PARA PRESTAMOS DE VIVIENDA.

LA COMPAÑÍA, constituirá un fondo rotatorio de vivienda destinado al otorgamiento de créditos hipotecarios de primera y segundas oportunidades a sus Trabajadores, para la adquisición, construcción, adición o ampliación de vivienda y para la liberación de gravámenes hipotecarios por parte de sus Trabajadores.

El fondo, mantendrá y manejará en cuentas separadas los recursos destinados a los préstamos de primera y segundas oportunidades.

Los recursos de dichas cuentas estarán conformados por:

Los saldos, que a primero (1) de enero de cada año de vigencia de la Convención, se encuentren pendientes de recaudo.

Los saldos, que a treinta y uno (31) de diciembre del año inmediatamente anterior, estén disponibles para el otorgamiento del préstamo.

Las sumas en que anualmente se incrementen cada una de las cuentas, de acuerdo con lo establecido en el presente Artículo.

Los intereses que a partir del primero (1) de enero de 1995 hayan generado las operaciones de crédito y los saldos en caja, liquidados éstos últimos, a la tasa promedio de interés en cada cuenta.

PARÁGRAFO: Por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA COMPAÑÍA girará con cargo al fondo rotatorio para préstamos de vivienda la suma de dos mil (2.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) para préstamos de primera oportunidad, y dos mil (2.000)

salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) para préstamos de segundas oportunidades.

Laudo:

(Art. 74 del Pliego) ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO - PRÉSTAMOS DE VIVIENDA: LA COMPAÑIA otorgará créditos hipotecarios de primera y segunda oportunidad, para la adquisición, construcción, adición o ampliación de vivienda, para la liberación de gravámenes hipotecarios, por parte de los trabajadores.

LA COMPAÑIA otorgará estos créditos a sus trabajadores cuando lo soliciten así: Para primera oportunidad, cuando el trabajador cumpla dos (2) años de servicio y para segunda oportunidad, cuando el trabajador haya cancelado el préstamo de primera oportunidad.

Argumentos del sindicato

Expone que el Tribunal no consagró dicho beneficio como fue solicitado en el pliego de peticiones, y *«tampoco mencionó como se conformarían los recursos de las cuentas separadas y destinadas a los préstamos de primera y segunda oportunidad».*

Réplica

Advierte que el sindicato se limitó a indicar que lo concedido por el laudo arbitral no se ajustó a lo solicitado en el pliego de peticiones, a pesar de que «*esto no es un indicador ni causal suficiente para anularlo, mucho menos para modificar el artículo o devolver el expediente, máxime cuando, se reitera, esto no es posible hacerlo en sede de anulación cuando la petición ha sido concedida por el tribunal*».

Adicionalmente, menciona que el sindicato advierte que en el laudo no se explicó cómo se conformarían los recursos de las cuentas para préstamos de primera y segundas oportunidades, sin embargo, «*omite el hecho de que las decisiones del tribunal de arbitramento sobre los artículos 75, 76 y 77 se encargan, precisamente, de establecer con máxima claridad y profundidad las reglamentaciones para el otorgamiento de dichos préstamos de primera y segundas oportunidades. En este sentido, es más que claro que el artículo atacado no adolece de yerro alguno*».

2.12. Normas comunes a los préstamos de primera oportunidad y rotativos de segunda oportunidad

Pliego:

ARTÍCULO 75 – NORMAS COMUNES A LOS PRÉSTAMOS DE PRIMERA OPORTUNIDAD Y ROTATIVOS DE SEGUNDA OPORTUNIDAD.

Las siguientes disposiciones se aplican tanto a los préstamos de primera oportunidad como a los rotativos de segunda oportunidad:

De la cuantía: La cuantía de cada préstamo, será hasta del noventa por ciento (90%) del valor de avalúo comercial de la vivienda, sin que esa cuantía sea mayor del total de setenta (70) salarios del Trabajador ni exceda del monto límite establecido para cada tipo de préstamo.

Del plazo: El plazo para la cancelación de préstamos de primera oportunidad, no podrá exceder de veinte (20) años y las cuotas de amortización quincenal no podrán exceder de cuatrocientas ochenta (480). El plazo para la cancelación de préstamos de segundas oportunidades, no podrá exceder de quince (15) años y las cuotas de amortización quincenal no podrán exceder de trescientas sesenta (360).

De las cuotas de amortización: La cuantía del préstamo al Trabajador depende de su capacidad para cancelar las cuotas, pudiéndose amortizar bajo cualquiera de las siguientes formas:

Mediante la fijación de cuotas uniformes a lo largo del plazo establecido para la cancelación del préstamo, pagaderas mensualmente en modalidades vencidas, hasta llegar al monto anual de amortización previamente determinado

Mediante la fijación de cuotas uniformes mensuales y pagos especiales con las primas semestrales de junio y diciembre, hasta llegar al monto anual de amortización previamente determinado.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las cuotas comprenderán abono a capital e intereses.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ninguna de las cuotas, podrá exceder del treinta por ciento (30%) del ingreso mensual del Trabajador.

PARÁGRAFO TERCERO: Para los efectos de este Artículo, se entiende por ingreso mensual del Trabajador: el salario básico mensual (asignación básica mensual), más los gastos de representación, más los subsidios mensuales para almuerzo y transporte, más el veinte por ciento (20%) de las primas de junio y diciembre.

PARÁGRAFO CUARTO: En caso que la forma de pago establecida haya sido la consagrada en el literal (b) numeral (3) del presente Artículo, y el Trabajador pierda su calidad de tal en LA COMPAÑÍA, el Trabajador podrá solicitar por escrito a la Gerencia de Talento Humano o quien haga sus veces, que se adopte la forma de pago contemplada en el literal (a) numeral (3) del presente Artículo y por lo tanto, se hagan las reliquidaciones de su cuenta y del valor de las cuotas a que haya lugar, además de las modificaciones del pagaré, si fuera necesario. En el evento de que estas operaciones causen impuestos o gastos, éstos correrán por cuenta del interesado.

Del abono anual de las cesantías: El Trabajador, se compromete a abonar el valor de su liquidación parcial de cesantía anual a 31 de diciembre para amortiguar la deuda. Las cesantías se abonarán a la parte del préstamo con mayor interés, y una vez cancelada esa parte, se abonarán a la parte restante de la deuda.

De los seguros: El Trabajador que haya recibido un préstamo hipotecario, debe tomar y mantener a favor de LA COMPAÑÍA un seguro de incendio y terremoto por el valor de la respectiva construcción y uno de vida al menos por el valor de la obligación.

Otorgamiento de los préstamos y de la reglamentación: Los préstamos se otorgarán de acuerdo con las disponibilidades de cada una de las cuentas y de conformidad con la reglamentación de que trata el Artículo (24) de la presente Convención colectiva de Trabajo.

Laudo:

(Art. 75 del Pliego) ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO - NORMAS COMUNES A LOS PRÉSTAMOS DE PRIMERA Y SEGUNDA OPORTUNIDAD: Las siguientes disposiciones se aplican tanto a los préstamos de primera oportunidad como a los de segunda oportunidad:

a) De la cuantía La cuantía de cada préstamo será hasta del noventa por ciento (90%) del valor de avalúo comercial de la vivienda, sin que esa cuantía exceda del monto límite establecido para cada tipo de préstamo.

b) Del plazo. El plazo para la cancelación de préstamos de primera oportunidad otorgados hasta el 31 de diciembre de 2015 no podrá exceder de veinte (20) años y las cuotas de amortización quincenal no podrán exceder de cuatrocientos ochenta (480).

El plazo para la cancelación de préstamos de segunda oportunidad otorgados hasta el 31 de diciembre de 2015 no podrá exceder de quince (15) años y /as cuotas de amortización quincenal no podrán exceder de trescientos sesenta (360).

El plazo para la cancelación de préstamos de primera oportunidad otorgados a partir del 1º de enero de 2016 no podrá exceder de veinte (20) años y /as cuotas de amortización mensual no podrán exceder de doscientos cuarenta (240).

El plazo para la cancelación de préstamos de segunda oportunidad otorgados a partir del primero (1) de enero de 2016, no podrá exceder de quince (15) años y las cuotas de amortización mensual no podrán exceder de ciento ochenta (180).

c) De las cuotas de amortización. La cuantía del préstamo al trabajador depende de su capacidad para cancelar las cuotas.

El préstamo se podrá amortizar en la siguiente forma:

1. Mediante la fijación de cuotas uniformes a lo largo del plazo establecido para la cancelación del préstamo, pagaderas quincenalmente, en modalidades vencidas, hasta llegar al monto anual de amortización previamente determinado, o

2. Mediante la fijación de cuotas uniformes quincenal y pagos especiales con las primas semestrales de junio y diciembre hasta llegar al monto anual de amortización previamente determinado.

3. Para los préstamos otorgados a partir del primero (1) de enero de 2016, mediante la fijación de cuotas uniformes a lo largo del

plazo establecido para la cancelación del préstamo, pagaderas mensualmente, en modalidades vencidas, hasta llegar al monto anual de amortización previamente determinado.

4. Para los préstamos otorgados a partir del primero (1) de enero de 2016, mediante la fijación de cuotas uniformes mensuales y pagos especiales con las primas semestrales de junio y diciembre hasta llegar al monto anual de amortización previamente determinado.

Las cuotas comprenderán abono a capital e intereses.

Ninguna de esas cuotas podrá exceder del treinta por ciento (30%) del ingreso mensual del trabajador.

Para los efectos de esta cláusula, se entienden por ingreso mensual del trabajador: el salario básico mensual (asignación básica mensual), más los gastos de representación, más los subsidios mensuales para almuerzo y transporte, más una doceava parte de las primas de junio y diciembre.

La forma de pago contemplada en los numerales dos (2) o cuatro (4) se hará siempre y cuando el trabajador opte por ella, mediante carta dirigida a la Vicepresidencia Jurídica después de la concesión del préstamo y no tenga comprometidas totalmente sus primas semestrales de junio y diciembre con otra clase de préstamos.

En caso de que la forma de pago establecida haya sido la consagrada en los numerales dos (2) o cuatro (4) y el trabajador pierda su calidad de tal en LA COMPAÑÍA, podrá solicitar por escrito que se adopte la forma de pago contemplada en los numerales uno (1) o tres (3) y por lo tanto se hagan las reliquidaciones de su cuenta y del valor de las cuotas, a que haya lugar y las modificaciones de la escritura y (;}I pagaré, si fuera necesario. En el evento de que estas operaciones causen impuestos o gastos, éstos correrán por cuenta del interesado.

Del abono anual de las cesantías.

El favorecido con un préstamo hipotecario se compromete a abonar el valor de su liquidación parcial de cesantía anual a 31 de diciembre para amortiguar la deuda. Las cesantías se abonarán a la parte del préstamo con mayor interés, y una vez cancelada esa parte, se abonarán a la parte restante de la deuda.

e) De los seguros. El trabajador que haya recibido un préstamo hipotecario debe tomar y mantener a favor de LA COMPAÑÍA un seguro de daños materiales de los bienes inmuebles hipotecados, por el valor de la respectiva construcción y uno de vida deudores al menos por el valor de la obligación, con las coberturas indicadas en la cláusula sesenta y ocho para cada póliza.

Otorgamiento de los préstamos y de la reglamentación:

Los préstamos se otorgarán de conformidad con la reglamentación que LA EMPRESA tenga establecida para tales efectos.

2.13. Préstamos de primera oportunidad

Pliego:

ARTÍCULO 76 – PRÉSTAMOS DE PRIMERA OPORTUNIDAD.

Estos préstamos estarán sujetos además de las normas comunes contempladas en el Artículo (75), a las siguientes condiciones:

1. De los beneficiarios: Tendrán derecho a préstamo con recursos de este fondo, por una sola vez, los Trabajadores con más de un (1) año de servicio a LA COMPAÑÍA. Los Trabajadores a los cuales el Comité de Vivienda les haya aprobado crédito hipotecario de primera oportunidad, y se desvinculen de LA COMPAÑÍA por cualquier causa, siempre y cuando tengan aprobada la Promesa de Compraventa o contrato de Fiducia por parte de la Vicepresidencia Jurídica e Indemnizaciones o quien haga sus veces, de lo contrario perderán el derecho al préstamo de vivienda.

2. De la cuantía: El valor del préstamo individual de primera oportunidad para adquisición, construcción, adición o ampliación de vivienda o liberación de gravámenes hipotecarios será hasta de doscientos cincuenta (250) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) al momento de la adjudicación, excepto en los casos de liberación de gravámenes hipotecarios, que será por el valor de la hipoteca hasta el máximo estipulado.

3. De los intereses: Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de enero de 2020, LA COMPAÑÍA cobrará intereses del tres (3%) por ciento efectivos anuales sobre el valor total del préstamo. Para los Trabajadores que posean préstamos de vivienda vigentes a la fecha de firma de la presente Convención colectiva de Trabajo, LA COMPAÑÍA deberá realizar de manera automática el reajuste de intereses sobre los saldos de capital para las cuotas futuras, bajo las condiciones pactadas en el presente numeral.

4. De las garantías: Los préstamos se garantizarán con hipoteca de primero o segundo grado a juicio de LA COMPAÑÍA.

PARÁGRAFO: Cuando LA COMPAÑÍA otorgue préstamos para adición o ampliación de vivienda hasta por el equivalente a nueve (9) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), lo hará bajo la modalidad de préstamos para reparaciones locativas de que trata el Artículo (73).

Laudo:

(Art. 76 del Pliego) ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO - DE LOS PRÉSTAMOS DE PRIMERA OPORTUNIDAD: Estos préstamos estarán sujetos además de las normas comunes contempladas en el presente laudo arbitral a las siguientes condiciones:

a) De los beneficiarios LA COMPAÑÍA concederá un préstamo para vivienda, por una sola vez, al trabajador que haya cumplido dos (2) años de servicio, sí así lo solícita.

Aquellos funcionarios a los cuales LA COMPAÑÍA les haya aprobado crédito hipotecario de primera oportunidad y se desvinculen de LA COMPAÑÍA por cualquier causa sin tener aprobada la Promesa de Compraventa o contrato de Fiducia por parte de la Vicepresidencia Jurídica, perderán el derecho al préstamo de vivienda.

b) De la cuantía. El valor del préstamo individual de primera oportunidad para adquisición, construcción, adición o ampliación de vivienda o liberación de gravámenes hipotecarios será el equivalente hasta ciento sesenta (160) salarios mínimos mensuales legales vigentes al momento de la adjudicación, excepto en el caso de liberación de gravámenes hipotecarios, que será por el valor de la hipoteca hasta el máximo estipulado.

c) De los intereses. Para estos préstamos hipotecarios, LA COMPAÑÍA cobrará los siguientes intereses pagaderos mensualmente.

1) Para la suma equivalente a cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes en los préstamos otorgados a partir de la vigencia de este laudo, cinco por ciento (5%) anual.

2) Para el segundo monto excedente del monto anterior y que corresponda a cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigente en los préstamos otorgados a partir de la vigencia de este laudo, el once por ciento (11%) anual.

3) Para el excedente de los dos montos anteriores hasta el valor del crédito, el quince por ciento (15%) anual.

Los intereses pactados se elevarán en un uno por ciento (1%) en caso del retiro del trabajador, únicamente para los capitales con intereses del cinco por ciento (5%) anual.

PARÁGRAFO PRIMERO. A partir de la vigencia del presente laudo, para los créditos existentes de los funcionarios vinculados de LA COMPAÑÍA, aplicará esta rebaja de intereses sobre /os saldos de capital para las cuotas futuras, sin que estos sean reliquidados.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de febrero de 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2013, LA COMPAÑÍA cobrará un interés pagadero mensualmente igual a los siete puntos cinco por ciento efectivo anual (7. 5%) sobre el valor total del crédito. Los intereses pactados se incrementarán en un punto porcentual en caso de retiro del trabajador.

PARÁGRAFO TERCERO. Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de enero de 2014 y hasta el 31 de diciembre de 2015, LA COMPAÑÍA cobrará intereses del siete por ciento efectivo anual (7%) sobre el valor total del crédito. Los intereses pactados se incrementarán en un punto porcentual en caso de retiro del trabajador.

PARÁGRAFO CUARTO. Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de enero de 2016 LA COMPAÑÍA cobrará un interés pagadero mensualmente igual a los siete puntos cinco por ciento efectivo anual (7. 5%) sobre el valor total del crédito. Los intereses pactados se incrementarán en un punto porcentual en caso de retiro del trabajador.

PARÁGRAFO QUINTO. Para los préstamos hipotecarías, otorgados a partir del primero de enero de 2020, LA COMPAÑÍA cobrará un interés pagadero mensualmente igual al siete por ciento efectivo anual (7%) sobre el valor total del crédito. Los intereses pactados se incrementarán en un punto porcentual en caso de retiro del trabajador.

d) De las garantías. Estos préstamos se garantizarán con hipoteca de primero o segundo grado a juicio de LA COMPAÑÍA.

Cuando LA COMPAÑÍA otorgue préstamos para adición o ampliación de vivienda hasta por el equivalente a veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes, lo hará bajo la modalidad de los préstamos para reparaciones locativas de que trata la cláusula sesenta y dos (62), respaldados con pagaré personal.

2.14. Préstamos rotativos de segunda

oportunidad

Pliego

ARTÍCULO 77 – PRÉSTAMOS ROTATIVOS DE SEGUNDA OPORTUNIDAD.

Estos préstamos estarán sujetos además de las normas comunes contempladas en el Artículo (75), a las siguientes condiciones:

De los beneficiarios: Tendrán derecho a préstamos rotativos con recursos de este fondo, los Trabajadores que no adeuden suma alguna a LA COMPAÑÍA por concepto de préstamo hipotecario. Los Trabajadores a los cuales el Comité de Vivienda les haya aprobado crédito hipotecario rotativos de segunda oportunidad, y se desvinculen de LA COMPAÑÍA por cualquier causa, siempre y cuando tengan aprobada la Promesa de Compraventa o contrato de Fiducia por parte de la Vicepresidencia Jurídica e Indemnizaciones o quien haga sus veces, de lo contrario perderán el derecho al préstamo de vivienda.

De la cuantía: El valor del préstamo individual rotativo de segunda oportunidad para adquisición, adición, o ampliación de vivienda o liberación de gravámenes hipotecarios será hasta de doscientos (200) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) al momento de la adjudicación, excepto en los casos de liberación de gravámenes hipotecarios, que será por el valor de la hipoteca hasta el máximo estipulado

De los intereses: Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de enero de 2020, LA COMPAÑÍA cobrará intereses del tres (3%) por ciento efectivos anuales sobre el valor total del préstamo. Para los Trabajadores que posean préstamos de vivienda vigentes a la fecha de firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA COMPAÑÍA deberá realizar de manera automática el reajuste de intereses sobre los saldos de capital para las cuotas futuras, bajo las condiciones pactadas en el presente numeral.

De las garantías: Estos préstamos se garantizarán, con hipoteca de primero o segundo grado a juicio de LA COMPAÑÍA.

PARÁGRAFO: Cuando LA COMPAÑÍA otorgue préstamos para adición o ampliación de vivienda hasta por el equivalente a nueve (9) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), lo hará bajo la modalidad de préstamos para reparaciones locativas de que trata el Artículo (73).

Laudo

(Art. 77 del Pliego) ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO - DE LOS PRÉSTAMOS DE SEGUNDA OPORTUNIDAD: Estos préstamos estarán sujetos, además de las normas comunes contempladas en la cláusula sesenta y cuatro a las siguientes condiciones:

a) De los beneficiarios. LA COMPAÑÍA concederá un préstamo para vivienda, por una sola vez, al trabajador que lo solicite, cuando haya cancelado en su totalidad el préstamo de primera oportunidad.

Aquellos funcionarios a los cuales LA COMPAÑÍA les haya aprobado crédito hipotecario de segunda oportunidad, y se desvinculen de LA COMPAÑÍA por cualquier causa sin tener aprobada la Promesa de Compraventa o contrato de Fiducia por parte de la Vicepresidencia Jurídica, perderán el derecho al préstamo de vivienda.

b) De la cuantía. El valor del préstamo individual de segunda oportunidad para adquisición, adición, o ampliación de vivienda o liberación de gravámenes hipotecarios será el equivalente hasta cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes al momento de la adjudicación.

c) De los intereses. Para estos préstamos hipotecarios, LA COMPANIA cobrará los siguientes intereses pagaderos mensualmente.

1) Para la suma equivalente a veintidós y medio (22. 5) salarios mínimos mensuales legales vigentes en los préstamos otorgados a partir de la vigencia este laudo, el ocho por ciento (8%) anual.

2) Para el segundo monto excedente del anterior y que corresponda a veintidós puntos cinco (22.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes en los préstamos otorgados a partir de la vigencia de este laudo, el doce por ciento (12%) anual.

3) Para el excedente de los dos montos anteriores hasta el valor del crédito, el dieciséis por ciento (16%) efectivo anual.

En caso de retiro del trabajador, los intereses estipulados al ocho por ciento (8%) anual, se elevarán en un tres por ciento (3%) anual.

PARÁGRAFO PRIMERO. A partir de la vigencia del presente Laudo, para los créditos existentes de los funcionarios vinculados de LA COMPAÑIA, aplicará esta rebaja de intereses sobre los saldos de capital para las cuotas futuras, sin que estos sean reliquidados.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de febrero de 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2013, LA COMPAÑÍA cobrará un interés pagadero mensualmente igual a los ocho puntos cinco por ciento efectivo anual (8. 5%) sobre el valor total del crédito. Los intereses pactados se incrementarán en un punto porcentual en caso de retiro del trabajador.

PARÁGRAFO TERCERO. Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de enero de 2014 y hasta el 31 de diciembre de 2015, LA COMPAÑÍA cobrará intereses del siete por ciento efectivo anual (7%) sobre el valor total del crédito. Los intereses pactados se incrementarán en un punto porcentual en caso de retiro del trabajador.

PARÁGRAFO CUARTO. Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de enero de 2016, LA COMPAÑÍA cobrará intereses del siete punto cinco por ciento efectivo anual (7. 5%) sobre el valor total del crédito. Los intereses pactados se incrementarán en un punto porcentual en caso de retiro del trabajador.

PARÁGRAFO QUINTO. Para los préstamos hipotecarios, otorgados a partir del primero de enero de 2020, LA COMPAÑIA cobrará un interés pagadero mensualmente igual al siete por ciento efectivo anual (7%) sobre el valor total del crédito. Los intereses pactados se incrementarán en un punto porcentual en caso de retiro del trabajador.

d) De las garantías. Estos préstamos se garantizarán con hipoteca de primero o segundo grado a juicio de LA COMPAÑÍA.

Cuando LA COMPAÑÍA otorgue préstamos para adición o ampliación de vivienda hasta por el equivalente a veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes, lo hará bajo la modalidad de los préstamos para reparaciones locativas de que trata la cláusula sesenta y dos (62), respaldados con pagaré personal.

Argumentos del sindicato

En relación con el artículo 75, el recurrente centra su inconformidad en el argumento de que *«las condiciones de préstamos y no representan el espíritu del Pliego de Peticiones formulado, ha de primar en equidad el punto propuesto por el aludido pliego»*.

Respecto a esas condiciones, considera que en la forma en que fueron resueltas las peticiones 76 y 77, resultan «*leoninas*»*”,* dado que *«son claramente inequitativas, y no representan el espíritu del Pliego de Peticiones formulado, ha de primar en equidad el punto propuesto por el aludido pliego»,* en consecuencia, solicita que se concedan en los términos descritos en el pliego de peticiones.

Réplica

En cuanto a los artículos 75, 76 y 77 del pliego de peticiones, manifiesta que el sindicato limita su cuestionamiento a las diferencias entre lo concedido por el Laudo Arbitral y lo solicitado en el pliego de peticiones, pues considera que los beneficios son inequitativos, ya que lo pedido tenía un «*espíritu*» distinto, por ello considera que lo señalado por la organización sindical «*no es un indicador ni causal suficiente para anular los mencionados artículos, mucho menos para modificarlos o devolver el expediente, máxime cuando, se reitera, esto no es posible hacerlo en sede de anulación cuando la petición ha sido concedida por el Tribunal*».

2.15. Se considera

Se recuerda que la anulación procede, según el artículo 458 del CST, cuando los árbitros en el laudo afectan derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución, por las leyes o por normas convencionales vigentes, lo cual

incluye la verificación de una inequidad manifiesta, siempre que los motivos de dicha anulación sean invocados por el afectado, en virtud del carácter dispositivo que tiene el recurso extraordinario, a partir de la modificación que en él se introdujo con la Ley 712 de 2001 (CSJ SL3478-2022).

Pese a la confusa presentación que hace la organización sindical respecto de lo que pretende que la Corte haga con el clausulado demandado que, dicho sea de paso, se torna desordenada y alterada por las correcciones que se hacen en las notas al margen del escrito, entiende la Corte que para este amplio grupo de cláusulas, la aspiración se encamina a obtener su anulación, con el único fin de que las peticiones se concedan como fueron solicitadas o, en su defecto, como fueron otorgadas en la convención colectiva de trabajo suscrita con un sindicato diferente.

Sobre las cláusulas que atañen a permisos sindicales (art. 33), auxilio educativo (arts. 50, 62, 63, 64 y 65), auxilio odontológico (art. 72) y préstamos de vivienda (arts. 67, 74, 75, 76 y 77), se exhibe en el fondo un argumento de inequidad, en la medida en que lo otorgado no coincide con lo peticionado ni con lo otorgado en la convención suscrita con SINTRAPREVI; y traslucen el anhelo de un pronunciamiento de la Corte, que de suyo no es posible, porque, ya se dijo desde los primeros párrafos de los considerandos, esta Corporación no está habilitada para emitir pronunciamientos de reemplazo en sede de anulación, en tanto el fallo del tribunal de arbitramento es en equidad y el de la Corte, en derecho. Así lo adoctrinó la Sala en

sentencia CSJ SL4089-2022:

> La Corte no puede dictar pronunciamiento de reemplazo en el recurso de anulación
>
> Cuando la Sala anula la decisión de los árbitros, no puede dictar el pronunciamiento de reemplazo, por cuanto los conflictos intereses se resuelven en equidad, no en derecho. En ese orden de ideas, la competencia de la Corporación se agota con la anulación, total o parcial del laudo, de suerte que no goza de la atribución de sustituir a los árbitros y, en tránsito por esa vía, la de adoptar la decisión que reemplace a la anulada. Ello significa que las relaciones contractuales de trabajadores y empleador se regirán por la convención colectiva o el pacto colectivo o laudo arbitral vigente, o por las normas legales en vigor (sentencia CSJ SL, de 27 de oct. 2009, rad. 41497).
>
> Esta Corporación, en fallo CSJ SL12303-2016, explicó:
>
> Dentro del marco de sus competencias, la Corte no está autorizada para reemplazar la decisión arbitral por otra que considere más ajustada a la equidad o más conveniente, como lo pide el recurrente. La Sala ha señalado al respecto:
>
> […]
>
> 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, casos en los cuales, vale decir, la decisión de la Corte tampoco puede ser la imposición de su propia medida de justicia, sino la anulación, o solo excepcionalmente, la modulación de las decisiones arbitrales.» (CSJ SL14391-2015).

La interpretación que pretende el sindicato conllevaría a la conclusión de que el pliego de peticiones es un marco inflexible del cual no puede apartarse el Tribunal, por lo que siguiendo ese argumento, cualquier modificación, variación o modulación que efectúen los árbitros queda por fuera del

ámbito de su competencia, lo que, vale decir, hace nugatoria la actividad principal del arbitraje de intereses que consiste, precisamente, en sopesar las condiciones y el contexto de un conflicto colectivo determinado, para adoptar una decisión cuyo eje fundamental es la equidad. Por ello se ha dicho que *«los árbitros gozan de cierta flexibilidad a la hora de resolver las peticiones del pliego, por lo que las resoluciones a las que lleguen no tienen que ser un calco o reproducción de lo solicitado en el pliego»* (CSJ SL1332-2023).

En cuanto a la igualdad supuestamente desconocida si no se toma en cuenta lo acordado con el otro sindicato, la Sala ha sostenido que los consensos alcanzados con otras organizaciones de trabajadores, pueden servir de referente al Tribunal para resolver el conflicto vigente, pero no le son obligatorios, por ende, resulta válido que: *i*) adopte parcialmente o modifique lo previsto en otros instrumentos colectivos; *ii)* incremente los beneficios preexistentes en otras normas colectivas; u *iii)* opte por construir una nueva norma, prescindiendo de acudir a los otros parámetros normativos, eso sí, considerando las circunstancias de cada caso, sin que ello se traduzca en una afrenta al derecho a la igualdad sindical. En sentencia CSJ SL3127-2023, discurrió así la Sala:

> En numerosas oportunidades la Corte ha señalado que si bien los árbitros pueden tomar en consideración lo dispuesto en otras convenciones colectivas preexistentes en la empresa, «la remisión a esos acuerdos es potestativa mas no obligatoria» (CSJ SL4089-2022). En ese sentido, pueden servir de referente o parámetro, bien sea para acoger su contenido total o parcialmente, adoptarlo con modificaciones o incluso prescindir totalmente de ellos (CSJ SL3491-2019, CSJ SL4478-2020 y CSJ SL4348-2022), sin que

esto implique un tratamiento discriminatorio, como lo considera la censura.

En este punto debe tenerse presente que en Colombia se admite la pluralidad sindical. Así, es comprensible que la concurrencia de múltiples organizaciones sindicales con distintos grados de representatividad sindical en una misma compañía, propicie la existencia de derechos y beneficios diversos según el contexto de cada negociación.

Ahora, el que todas las organizaciones sindicales en una empresa tengan los mismos derechos y privilegios, dependerá de que en el marco de su autonomía sindical decidan negociar las prerrogativas que interesan a sus trabajadores afiliados a través de negociaciones colectivas autónomas o bien con unidad de negociación en conjunto con varios sindicatos, tal y como lo permite el Decreto 089 de 2014 (CSJ SL3258-2019).

Sobre este particular, es importante destacar que el Comité de Libertad Sindical ha señalado que «El hecho de reconocer la posibilidad de un pluralismo sindical no impediría que se concedieran ciertos derechos y ventajas a las organizaciones más representativas (CLS, 2018, párr. 540).

Además, no debe olvidarse que son los propios trabajadores quienes con base en criterios objetivos y en un marco de política de estímulo a la libre asociación sindical, deciden afiliarse al sindicato -o sindicatos- que mejor los representa conforme a sus intereses y escogen la convención que más interactúa con estos, en cuyo caso se les aplicará íntegramente (CSJ SL4865-2017, CSJ SL4458-2018 y CSJ SL3491-2019).

Por otra parte, también ha sostenido pacíficamente la Corte que, por solicitud del sindicato, no es viable anular cláusulas del laudo que confieren beneficios a dicha organización, así no colmen sus expectativas, porque ello iría en contra de sus propios intereses como de los intereses de sus afiliados, máxime, cuando quiera que esta Corporación no puede, ya se explicó, dictar una decisión de reemplazo sustituyendo la voluntad de los árbitros. En efecto, en sentencia CSJ SL342-2023, manifestó la Sala:

Ahora, el argumento del sindicato involucra una contradicción

> que debe hacerse visible, pues su solicitud se dirigió a una anulación del laudo por extralimitación de facultades de los árbitros que, de prosperar, dejaría sin incremento salarial a los trabajadores, llevando al traste a la aspiración sindical inicial que, en menor medida a la suplicada, fue finalmente acogida por el Tribunal de Arbitramento (CSJ SL 30 abr. 2003 rad. 21309; CSJ SL 5693-2014 y CSJ SL3944-2019).

En ese sentido, la solicitud del sindicato para que se anulen los parágrafos 1 y 2 del artículo 17 del laudo arbitral, que estableció algunos parámetros para el reconocimiento de la bonificación por antigüedad contenida en el artículo 48 del pliego de peticiones, como también respecto del trámite para legalizar los préstamos de las reparaciones locativas contenido en el artículo 73 del pliego de peticiones, resulta inviable, pues, de salir avante, se dejarían de reconocer los beneficios en los términos allí consagrados en perjuicio de los afiliados de la organización sindical.

En la misma dirección, como las pretensiones del sindicato no son claras y no pide la anulación ni la devolución ni la modulación de las cláusulas demandadas, de por sí es razón suficiente para desestimar los pedimentos; no empece, es preciso resaltar, a riesgo de fatigar, que la devolución procede cuando hay declaratoria de incompetencia o inhibición del colegiado arbitral, hipótesis que no es predicable cuando quiera que existe pronunciamiento positivo de fondo y que, excepcionalmente, tiene la Corte competencia para modular el laudo cuando hay una decisión positiva de los árbitros que amerite ser saneada para preservar su vigencia, y como tal, ser aclarada ante posibles falencias en su redacción, que vistas en esa forma convierten la norma arbitral en inequitativa o contraria al

ordenamiento jurídico, pero jamás puede utilizarse para suplantar la voluntad de los componedores y crear con ello una nueva prerrogativa que se sume a los intereses de las partes (CSJ SL4608-2020).

En síntesis, **los artículos 8, 17, 19, 25, 26, 27, 28, 30, 35, 36, 38, 39 y 40 de la parte resolutiva del laudo, que corresponden a los artículos 33, 48, 50, 62, 63, 64, 65, 67, 72, 73, 74, 75, 76 y 77 del pliego de peticiones no se anularán ni se devolverán ni se modularán.**

3. CLÁUSULAS QUE FUERON NEGADAS Y QUE EL SINDICATO SOLICITA SEAN RECONOCIDAS

3.1. Permisos para redacción de pliego y negociadores

Pliego

ARTÍCULO 34 – PERMISOS PARA REDACCIÓN DE PLIEGO Y NEGOCIADORES.

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA COMPAÑÍA otorgará los siguientes permisos:

Para la redacción de pliegos de peticiones, a cada uno de los Trabajadores elegidos como miembros de la Comisión Redactora del mismo, permiso permanente remunerado por quince (15) días.

Para la negociación de los Pliegos de Peticiones, a cada uno de los Trabajadores elegidos como miembros de la Comisión Negociadora, permiso permanente remunerado de veinte (20) días en la etapa de arreglo directo y/o prórroga. Así mismo, tres (3) días anteriores de la presentación del pliego a LA COMPAÑÍA, y tres (3) días posteriores una vez finalice la Etapa de Arreglo Directo y/o prórroga.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando la actividad se desarrolle fuera del domicilio habitual de trabajo, LA COMPAÑÍA otorgará a cada Trabajador un (1) día de permiso remunerado antes de la actividad y un (1) día de permiso remunerado después de la

actividad incluidos fines de semana.

PARÁGRAFO SEGUNDO: LA COMPAÑÍA, proporcionará los pasajes aéreos de ida y regreso, hospedaje, gastos de desplazamiento y manutención a cada Trabajador de acuerdo con la categoría correspondiente a Gerente de Casa Matriz y LA COMPAÑÍA deberá confirmar y girar los recursos a más tardar un día calendario anterior a la fecha de inicio del permiso.

PARÁGRAFO TERCERO: Cuando EL SINDICATO lo solicite, LA COMPAÑÍA facilitará en el hotel donde se realizará la actividad, salón de reuniones para el número de asistentes junto con el servicio de sonido y audiovisuales.

PARÁGRAFO CUARTO: Para la concesión de estos permisos, EL SINDICATO formulará la solicitud por escrito, con antelación de cinco (5) días calendario a la Gerencia de Talento Humano o quien haga sus veces. En caso de no recibir pronunciamiento respecto al permiso en un término de dos (2) días calendario, se entiende que el permiso es autorizado y no podrá posterior a esta fecha negarlo.

Laudo:

ARTÍCULO 34 Y SUS PARÁGRAFOS 1,2,3 y 4 – Permisos para la redacción del Pliego y Negociadores. En consideración a criterios de equidad, así como teniendo en cuenta que estas solicitudes hacen parte del acuerdo de condiciones y garantías iniciales de la negociación colectiva que corresponde a las partes definir de manera directa y acorde con las circunstancias del momento, la presente petición SE NIEGA.

Argumentos del sindicato

Asevera que se omitió conceder los permisos para la redacción del pliego y negociadores, pese a que *«La Compañía concedió a SINTRAPREVI, el mencionado permiso»*, por lo cual solicita *«reconocer conforme a lo dispuesto Convencionalmente»*.

Réplica

Manifiesta que la negativa de la petición por parte del Tribunal *«no puede en ningún momento entenderse como una*

ausencia de las garantías asociadas al proceso de negociación colectiva. Simplemente y como es normal en las dinámicas colectivas, corresponderá a las partes acordar lo que resulte procedente según las necesidades y posibilidades de ambos. Valga la pena indicar que la decisión arbitral no supone una desprotección de desventaja respecto del sindicato recurrente».

3.2. Del apoyo de la compañía al bienestar social de los trabajadores a través de la organización sindical

Pliego:

ARTÍCULO 37 – DEL APOYO DE LA COMPAÑÍA AL BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

LA COMPAÑÍA, apoyará el bienestar social de los Trabajadores a través de EL SINDICATO mediante el aporte de trescientos (300) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) por cada año de vigencia de la convención. LA COMPAÑÍA girará dicha suma directamente a EL SINDICATO, dentro del mes siguiente a la fecha de inicio de cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Laudo:

Sobre el Artículo Treinta y Siete - Del Apoyo de la Compañía al Bienestar Social de los Trabajadores a través de la Organización Sindical:

Por votación mayoritaria, la presente petición SE NIEGA, en consideración a criterios de equidad, en términos de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad. Igualmente se advierte que no se desprende de la intervención del sindicato, ninguna consideración que permita tener claridad sobre la finalidad o destinación del apoyo, tratándose en consecuencia de una petición abstracta, no sustentada y de por más desproporcionada.

Como argumento complementario, se indica que la solicitud presentada por la organización sindical lleva consigo inherentemente una solicitud de auxilio en favor de los trabajadores afiliados a ASDECOS, aun cuando solicitara su

pago a través de la organización sindical.

En este sentido se resalta:

-Todos los trabajadores de la compañía, como consecuencia de la condición de sindicato mayoritario, ya se benefician de un beneficio similar reconocido en la convención colectiva de trabajo vigente con SINTRAPREVI.

-La alta tasa de multiafiliación que se presenta de trabajadores afiliados a ASDECOS que están igualmente afiliados a la organización sindical SINTRAPREVI - y que por ende ya se ven beneficiados de este tipo de auxilio a través de su respectiva convención colectiva vigente.

-De concederse el punto, los trabajadores multiafiliados o no, terminarían por recibir de dos fuentes distintas un mismo beneficio.

Al respecto, cabe traer a colación lo expuesto de vieja data por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, Sentencia del 29 de abril de 2008, Radicado 33988:

"(...) debe reiterar la Corte que los trabajadores no pueden recibir duplicidad o multiplicidad de beneficios, sino sólo aquellos de la convención que libremente escojan y que mejor les convenga a sus intereses económicos, pues la amplitud que hoy les ofrece la legislación positiva no puede convertirse en una carga excesiva para los empleadores, destacando que de acuerdo al artículo 1° del C. S. del T, la finalidad del estatuto sustantivo laboral es el de lograr “la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, entro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (…)” (Negrillas fuera de texto)

Por todo lo anterior, el tribunal por votación mayoritaria NIEGA la presente petición. EI Dr. CESAR AUGUSTO LUQUE FANDIÑO presentó salvamento de voto sobre esta decisión, el cual sustentará en memorial aparte.

Argumentos del sindicato

Manifiesta que el Tribunal incurrió en un trato desigual e inequitativo al estimar que de otorgarse esta petición, *«conllevaría a una doble remuneración»*, creando un trato desigual, tal como quedó registrado en el salvamento de voto

del doctor César Augusto Luque Fandiño, puesto que, *«una vez exista convención y laudo, cada trabajador de la empresa deberá escoger a cual acogerse de conformidad con el artículo 21 del C.S.T., razón por la cual ante su desconocimiento llevaría a encontrarnos frente a tratos desiguales ante SINTRAPREVI a quienes sí les reconocieron este apoyo en convención colectiva».*

Réplica

Aduce la oposición que la decisión del Tribunal de negar la petición se encuentra soportada en que *«la finalidad del beneficio otorgado a SINTRAPREVI por Convención Colectiva, que era la misma finalidad del beneficio solicitado por ASDECOS en su pliego de peticiones, era la de beneficiar directamente a los afiliados de la organización sindical. En este sentido, el tribunal por decisión mayoritaria se abstiene de otorgar esta petición, para evitar incurrir en un doble beneficio para los trabajadores multiafiliados a través de un auxilio para los trabajadores que aparentaba ser una petición de auxilio para la organización sindical».*

3.3. Fondo mutuo de inversión

Pliego:

ARTÍCULO 55 – FONDO MUTUO DE INVERSIÓN: LA COMPAÑÍA, creará dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo un Fondo Mutuo de Inversión, bajo las siguientes condiciones:

El aporte legal voluntario del Trabajador afiliado al Fondo Mutuo de Inversión podrá ser hasta el equivalente al diez por ciento (10%) de su salario básico mensual.

El mínimo del aporte legal voluntario del Trabajador será de cinco

mil pesos ($5.000) mensuales.

La contribución de LA COMPAÑÍA será el equivalente al setenta por ciento (70%) del aporte legal voluntario del Trabajador.

El aporte del Trabajador y la contribución de LA COMPAÑÍA, deberán ser girados por LA COMPAÑÍA al Fondo Mutuo de Inversión mensualmente.

El Trabajador, afiliado al Fondo Mutuo de Inversión que se pensione, podrá continuar haciendo sus aportes al mismo y LA COMPAÑÍA, hará la contribución que corresponda según el aporte legal voluntario de dicha persona.

Laudo:

(Art. 55 del Pliego) ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO - FONDO MUTUO DE INVERSION FIMPREVI: El aporte legal voluntario del trabajador afiliado al Fondo Mutuo de Inversión de los trabajadores de La Previsora S.A, Compañía de Seguros, "FIMPREVI" podrá ser hasta el equivalente al diez por ciento (10%) de su asignación básica mensual.

- El mínimo del aporte legal voluntario del trabajador será de un mil pesos ($1.000) mensuales.

- La contribución no salarial de la empresa será el equivalente al setenta por ciento (70%) del aporte legal voluntario del trabajador.

- El aporte del trabajador y la contribución de la empresa deberán ser girados por LA COMPAÑÍA a FIMPREVI mensualmente.

- El trabajador, afiliado a FIMPREVI, que se pensione, podrá continuar haciendo sus aportes al Fondo y LA COMPAÑIA hará la contribución que corresponda según el aporte legal voluntario de dicha persona.

Argumentos del sindicato

Pide que lo solicitado se otorgue «*como lo pedimos o en su defecto como lo tienen actualmente con SINTRAPREVI*».

Réplica

Aduce que el sindicato se limita a solicitar que se conceda el beneficio en los términos del pliego de peticiones o como se encuentra consagrado en la convención colectiva de trabajo de SINTRAPREVI, pero sin precisar lo que se pretende con el recurso de anulación.

Pliego

ARTÍCULO 56 – APOYO DE LA COMPAÑÍA AL FONDO MUTUO DE INVERSIÓN:

LA COMPAÑÍA dotará al Fondo Mutuo de Inversión, de un lugar apropiado para el funcionamiento de sus oficinas y le suministrará los muebles y enseres necesarios.

LA COMPAÑÍA aportará al Fondo Mutuo de Inversión, una suma equivalente a cincuenta (50) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), por cada año de vigencia de la presente Convención colectiva de Trabajo, la cual será cancelada dentro del mes siguiente al día del inicio del respectivo período. **LA COMPAÑÍA,** asumirá el costo de los servicios de Revisoría Fiscal del Fondo Mutuo de Inversión.

Laudo:

Sobre el Artículo Cincuenta y Seis - Apoyo de la Compañía al Fondo Mutuo de inversión:

En consideración a criterios de equidad, igualdad y razonabilidad, la presente petición SE NIEGA.

Argumentos del sindicato

Pide que lo solicitado se otorgue «*como lo pedimos o en su defecto como lo tienen actualmente con SINTRAPREVI*».

Réplica

Arguye que el sindicato solicita que se conceda el beneficio conforme al pliego de peticiones o como se

encuentra contemplado en la convención colectiva de SINTRAPREVI, pero sin precisar lo que se pretende con el recurso de anulación.

3.4. Auxilio de semana santa

Pliego:

ARTÍCULO 71 – AUXILIO DE SEMANA SANTA.

LA COMPAÑÍA pagará a sus Trabajadores, auxilio por valor de cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), el cual deberá ser girado al Trabajador ocho (8) días calendario previo al Jueves Santo.

Laudo:
Sobre el Artículo Sesenta y Uno - Auxilio de Semana Santa:

En consideración a criterios de equidad, igualdad y razonabilidad, la presente petición SE NIEGA.

Argumentos del sindicato

Pide que lo solicitado se otorgue «*como lo pedimos o en su defecto como lo tienen actualmente con SINTRAPREVI*».

Réplica

Arguye que el sindicato solicita que se conceda el beneficio conforme al pliego de peticiones o como se encuentra contemplado en la convención colectiva de SINTRAPREVI, pero sin precisar lo que se pretende con el recurso de anulación.

3.5. Se considera

Observa la Sala que la petición 55, relativa al Fondo Mutuo de Inversión FIMPREVI, fue concedida, por lo que se torna incoherente con la impugnación presentada, luego, entonces, la Sala se releva de pronunciarse sobre la decisión del Tribunal, al no haber sido negada por los árbitros, tal y como se afirma en el ataque.

De otra parte, como se puede apreciar, las peticiones 34, 37, 56 y 71 fueron efectivamente *negadas* por el Tribunal, sin que tal determinación comporte una inhibición y, como se explicó al principio del acápite de considerandos, la devolución sólo procede cuando el colegiado arbitral se inhibió de tomar una decisión, estando obligado a ello por ser el tema de estudio objeto de su competencia.

Salta a la vista que las peticiones de la agremiación sindical negadas en el laudo y ahora cuestionadas en el recurso no pueden llegar a feliz término, habida cuenta de que su anulación no tiene por reverso que la Corte dicte una sentencia de reemplazo acogiendo las solicitudes, dado que su competencia está limitada a anular o dejar vigentes las disposiciones del laudo, desde su óptica como juez de derecho, no pudiendo, en consecuencia, adoptar decisiones en equidad como son las que corresponden al tribunal de arbitramento en asuntos de esta naturaleza.

Y tampoco habría lugar a devolver el laudo en lo que fuere anulado para que el tribunal de arbitramento dicte uno nuevo sobre los puntos negados, pues, como al comienzo de

esta providencia se indicó, la devolución del laudo arbitral solo procede cuando quiera que la Corte *«hallare que no se decidieron algunas de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria»*, y en este caso no hay duda alguna que los puntos del pliego que competía resolver lo fueron, solo que, éstos en particular, a disgusto de la agremiación sindical recurrente, por las variadas razones que sucinta pero suficientemente se indicaron en el laudo y que para la Corte se tornaron en intocables (CSJ SL4259-2020).

Dijo la Corte al respecto en la sentencia CSJ SL4089-2022:

> En el mismo sentido, mediante sentencia CSJ SL8157-2016, reiterada, entre otras, en las providencias CSJ SL7779-2017 y CSJ SL 3325-2018, la Sala adoctrinó:
>
> En estas condiciones, de entrada, se advierte la improcedencia de la petición del sindicato, pues debido a las competencias regladas de esta Sala, no es posible anular las decisiones desestimatorias del laudo y a continuación dictar fallos de reemplazo o remitir el expediente al tribunal.

En la misma línea argumentativa, revisadas las razones dadas por el Tribunal para respaldar la decisión negativa en relación con las peticiones del pliego en comento, ninguna de ellas conduce a que se trate de una verdadera inhibición enmascarada, porque el pronunciamiento adverso en cada caso tiene que ver, como lo expreso el Colegiado, con la equidad o la conveniencia y no con la competencia.

Por tanto, como hubo un pronunciamiento de fondo sobre esos apartados de la petición del pliego, no es procedente pretender su reestudio a través de este medio de

impugnación extraordinario, pues, se reitera, la Corte no puede modificar, sustituir ni suplantar la función de decidir en equidad que tienen los árbitros.

En ese orden, **las peticiones 34, 37, 56 y 71 del pliego, no se devolverán al Tribunal, así como tampoco la petición 55 del pliego,** pero esta última por las razones antes esgrimidas.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del Sindicato, al haber existido réplica. Se fijan como agencias en derecho la suma de cinco millones novecientos mil pesos ($5.900.000,00) m/cte., que se incluirán en la liquidación que se practique conforme a lo preceptuado en el artículo 366 del CGP.

V. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO. PRIMERO: NO ANULAR, NI DEVOLVER, NI MODULAR, el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el veinte (20) de abril de dos mil veintiuno (2021), con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la **PREVISORA S.A.** y la **ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE**

COMPAÑÍA DE SEGUROS, REASEGUROS, FILIALES Y DEL SECTOR FINANCIERO "ASDECOS".

Costa, como se indicó en la parte motiva

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

Firmado electrónicamente por:



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclara voto y salva voto parcial

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: 54E8964F48C3242D222D3D2F34D3DA71C0770D9446BE59BB5A1FCC140FACD3D5
Documento generado en 2024-04-11

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Magistrado ponente

ACLARACIÓN DE VOTO
Radicación nº 91833

Con el acostumbrado respeto por la decisión que adoptó la Sala y, tal como lo expresé en la sesión en la que se debatió el asunto, me permito aclarar el voto respecto de las consideraciones generales, en cuanto refirió que la competencia de la Corte en el recurso extraordinario de revisión también comprende, la de analizar que el laudo no contenga cláusulas abiertamente inequitativas, así como la posibilidad de *«modulación»* de una disposición del laudo, toda vez que, a mi juicio, (i) la manifiesta inequidad no constituye causal de anulación y, (ii) en sede de este recurso extraordinario, la Corte no tiene la facultad para modular las determinaciones que, en equidad, adoptan los tribunales de arbitramento.

En ese orden de ideas, la Sala no debió estudiar las disposiciones acusadas por inequidad manifiesta por parte de la organización sindical correspondiente a las siguientes cláusulas del pliego de peticiones: artículo 33 (Laudo – artículo 8) permisos para el ejercicio de la función sindical,

artículo 48 (Laudo – artículo 17) bonificación por antigüedad, artículo 50 (Laudo – artículo 19) días adicionales de vacaciones, artículo 62 (Laudo – artículo 25) crédito para educación preescolar, primaria y secundaria condonable por asistencia o aprobación de los estudios, artículo 63 (Laudo – artículo 26) crédito educativo especial condonable por asistencia, artículo 64 (Laudo – artículo 27) crédito para educación superior condonable por aprobación de los estudios, artículo 65 (Laudo – artículo 28) capacitación de los trabajadores, artículo 67 (Laudo – artículo 30) seguro de hospitalización y cirugía, artículo 72 (Laudo – artículo 35) auxilio odontológico, artículo 73 (Laudo – artículo 36) préstamos para reparaciones locativas, artículo 74 (Laudo – artículo 37) préstamos de vivienda, artículo 75 (Laudo – artículo 38) normas comunes a los préstamos de primera y segunda oportunidad, artículo 76 (Laudo – artículo 39) de los préstamos de primera oportunidad y artículo 77 (Laudo – artículo 40) de los préstamos de segunda oportunidad, por las razones que pasan a exponerse.

1. Manifiesta inequidad como causal de anulación

La mayoría de la Sala considera que, en el trámite del recurso de anulación, su competencia se extiende a: «*i) verificar la regularidad del laudo arbitral, proferido con ocasión de un conflicto colectivo de intereses; ii) corroborar que el Tribunal de Arbitramento no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado; iii) examinar que la decisión no haya vulnerado derechos o facultades constitucionales,*

legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes; iv) analizar que no contenga cláusulas abiertamente inequitativas para alguna de éstas; y v) devolver a los árbitros el expediente en el evento que no hayan decidido temas o aspectos sobre los cuales tienen competencia», (CSJ SL17703-2015 reiterada en SL5227-2018). No obstante, en mi criterio, el campo de acción que, en estos asuntos, la ley le otorga a la Corte no consulta tal amplitud.

En efecto, conforme a los artículos 458 del Código Sustantivo del Trabajo y 143 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la función de esta Corporación se restringe a: (i) examinar que la decisión no vulnere derechos o facultades constitucionales, legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes, (ii) corroborar que el Tribunal de arbitramento no extralimite el objeto para el cual fue convocado y decida todos los puntos respecto de los cuales debía pronunciarse por tener competencia para ello.

Por tanto, considero que no es viable que la Corte analice las cláusulas del laudo arbitral bajo la acusación de ser *abiertamente inequitativas*, toda vez que ni la normativa procesal ni la sustancial laboral contemplan tal motivo de anulación; luego, dicha postura carece de justificación legal, sin que sea pertinente que el juez elabore una interpretación extensiva al respecto, pues, por tratarse de un medio de impugnación extraordinario, el mismo es rogado, dispositivo, taxativo y debe limitarse a las causales específicamente autorizadas por el legislador.

Además, los jueces laborales unipersonales y colegiados tienen competencia para resolver conflictos jurídicos; esto es, los relativos a la interpretación y aplicación de normas preexistentes. Sus decisiones son en derecho y, por mandato del artículo 3º del código adjetivo en cita, no conocen de conflictos económicos cuyo fin es la creación o modificación de beneficios laborales.

Así, a diferencia de los jueces arbitrales, quienes edifican su decisión en criterios de razonabilidad y proporcionalidad, las providencias que emiten los jueces laborales deben sustentarse en argumentos jurídicos y conforme a los supuestos fácticos y el acervo probatorio que las partes pongan a su disposición y los medios de convicción que, eventualmente, decreten de oficio, por considerarlos pertinentes, conducentes y necesarios para esclarecer el asunto.

Al respecto, esta Sala ha reiterado que, *«mientras en las sentencias ordinarias se exige una argumentación estrictamente jurídica, fáctica y probatoria, el laudo en equidad se estructura a partir del sentido común, las reglas de la persuasión racional, la apreciación objetiva de los hechos probados, las posiciones de las partes y la naturaleza del conflicto»*, (CSJ SL1062-2023).

En tal sentido, cuando la Corte examina la eventual *inequidad* de un beneficio del laudo arbitral, desconoce su obligación de interpretar y aplicar normas preexistentes. En

su lugar, realiza juicios de valor acerca de la equidad o inequidad de un beneficio conforme al estudio de los diferentes aspectos económicos y financieros que permean el conflicto, circunstancia aquella que, como se expuso, le está vedado por ley.

En otros términos, cuando la Sala se ocupa de verificar que el contenido del laudo sea equitativo, invade la órbita de los árbitros al sustituir el criterio de estos por el del juez y desconoce la amplia discrecionalidad que aquellos tienen de fallar con fundamento en razonamientos de proporcionalidad y razonabilidad.

Considero, además, que el análisis de la inequidad manifiesta de una cláusula arbitral implica el desconocimiento del derecho a la igualdad de las partes, en tanto pone a las organizaciones sindicales en una situación de desventaja frente a sus empleadores.

Lo anterior, por cuanto, en la práctica, únicamente estos últimos podrán acudir a esa causal jurisprudencial para solicitar la anulación de una prerrogativa, que, de ser viable, les significará una ganancia.

No obstante, la situación de los sindicatos es distinta. En efecto, recuérdese que, en el trámite del recurso de anulación, la Sala no tiene competencia para devolver el laudo a los árbitros cuando *niegan* una petición, ni tampoco decidir en lugar de ellos; de ahí que si el juez de la heterocomposición niega o concede parcialmente un

beneficio y la organización sindical acude en anulación por considerar que tal decisión es inequitativa, la Corte no podrá devolver el asunto al Tribunal para obtener de él un nuevo pronunciamiento que consulte los intereses del sindicato y, menos aún, suplir el examen de lo pretendido y adoptar cualquier determinación en su remplazo.

Por último, considero que el abstenerse de estudiar las cláusulas atacadas por «*inequidad manifiesta*» constituye un método suasorio para que el diálogo social fluya y las diferencias o conflictos que se susciten sean resueltos directamente por sus actores, todo, en consonancia con los mecanismos destinados a facilitar la negociación colectiva, entre ellos la revisión de las cláusulas de la convención o del laudo que se consideren onerosas; postura que coincide con el criterio que el Comité de Libertad Sindical ha referido en sus recomendaciones, por ejemplo, en el párrafo 1326 señaló:

> Si bien ciertas reglas y prácticas pueden facilitar el desarrollo de la negociación colectiva y contribuir a promoverla, y si algunas medidas pueden facilitar a las partes el acceso a ciertas informaciones, por ejemplo, sobre la situación económica de su unidad de negociación, sobre los salarios y condiciones de trabajo en unidades vecinas y sobre la situación económica general, todas las legislaciones por las que se instituyen organismos y procedimientos de mediación y conciliación destinados a facilitar la negociación entre copartícipes sociales deben salvaguardar la autonomía de las partes implicadas en la negociación. Por todo lo anterior, en lugar de conferir a las autoridades públicas poderes de asistencia activa, e incluso de intervención, que les permitan hacer prevalecer su punto de vista, es más conveniente tratar de convencer a las partes

> implicadas en la negociación que por su propia voluntad deben tener en cuenta las razones capitales relacionadas con las políticas económicas y sociales de interés general que el gobierno ha mencionado (resaltado fuera del texto original).

En conclusión, a mi juicio la inequidad de una cláusula no constituye causal de anulabilidad de los laudos arbitrales por no estar contemplada en la ley y, en consecuencia, cuando las partes acudan a tales argumentos, los mismos deben rechazarse.

2. Facultad de la Corte para modular las determinaciones de los tribunales de arbitramento.

De tiempo atrás la mayoría de la Sala ha considerado que, al resolver un recurso extraordinario de anulación, puede adoptar alguna(s) de estas resoluciones: (i) anular, (ii) no anular, (iii) devolver el expediente a los árbitros, o (iv) excepcionalmente modular la decisión arbitral (CSJ SL8157-2016, CSJ SL3491-2019 y CSJ SL5506-2021).

Ahora, en cuanto a esta última posibilidad -modulación- la Sala ha establecido que la misma procede cuando es necesario interpretar o aclarar diferentes aspectos o frases del laudo, a fin de eliminar posibles elementos distorsivos que puedan afectar su legalidad e integridad, de manera tal que logre mantenerse la voluntad de los árbitros, así como el contenido esencial del beneficio que se cuestiona

a (CSJ SL17703-2015, CSJ SL8157- 2016, CSJ 2809-2020, CSJ SL416-2022 y 2789-2022).

Al respecto, considero que la modulación de una cláusula arbitral no es una posibilidad técnica en el marco del recurso de anulación.

En primer lugar, reitero, el diálogo social constituye la herramienta idónea y apropiada para sortear las complejidades derivadas de la interpretación o aplicación de las normas colectivas. En tal sentido, en mi criterio, de existir alguna frase o palabra en el laudo que ofrezca duda acerca de su real sentido, son los actores sociales quienes, en principio, pueden convenir su alcance, en uso de su autonomía colectiva y en una cultura de diálogo y cooperación, más no a través del litigio, vía recurso de anulación.

De igual modo, en caso de que ello no sea posible y entre las partes no exista acuerdo, es el juez ordinario del trabajo el competente para definir la interpretación de la norma, a través de los métodos y principios de la hermenéutica jurídica que sirven de guía en la interpretación de las normas laborales para lograr soluciones justas y equilibradas.

En segundo lugar, si de lo que se trata es de una expresión que no sea clara o implique errores en palabras frases o conceptos del laudo, es deber de las partes acudir al remedio procesal de que trata el artículo 285 del Código General del Proceso, pero ante el misma Colegiado que lo

profirió, sin que, a mi juicio, la Sala pueda abrogarse tal función al resolver el recurso extraordinario de anulación, a través de la figura de la modulación.

Conforme a lo discurrido, aclaro el voto.

Fecha ut supra

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Magistrada
Aclaración de voto

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: 8D4F089509F939B1223B9433580BFE1160F95F018F9BCE1DB1DCD0FFE52B6A4A
Documento generado en 2024-04-19

ACLARACIÓN Y SALVAMENTO DE VOTO PARCIAL

Empresa: La Previsora S.A.
Sindicato: Asociación de Empleados de la Compañía de Seguros, Reaseguros, Filiales y del Sector Financiero -ASDECOS-.
Radicación: 91833
Magistrado Ponente: Luis Benedicto Herrera Díaz

Tal como lo expresé en la sesión en la que se debatió el asunto, manifiesto que salvo el voto parcialmente en cuanto al artículo 11 -naturaleza jurídica de los beneficios convencionales-, respecto del cual el Tribunal indicó que carece de competencia para decidir.

Al respecto, se tiene que la Corte le da la razón a los árbitros, pues aduce que en efecto no están facultados para pronunciarse sobre el carácter salarial de ciertos pagos.

Sin embargo, discrepo de tal determinación pues, como lo he expuesto en oportunidades anteriores, los árbitros sí son competentes para otorgarle connotación salarial a los beneficios del laudo, así como clarificar cuáles no tienen ese carácter siempre que el ejercicio de esa facultad no tenga el efecto de privar de incidencia salarial a los pagos que retribuyan el servicio prestado por los trabajadores.

En efecto, al emitir las decisiones en equidad los árbitros pueden examinar y sopesar las peticiones y argumentos de las partes y, sobre esa base, construir las fórmulas normativas que más se ajusten a las circunstancias particulares del conflicto.

Justamente por esa razón pueden asignar incidencia salarial a unos auxilios o beneficios y precisar cuáles no lo tienen. Tal ejercicio de sopesar, mediar y atribuir incidencia salarial a unos conceptos y

no a otros, es una clara expresión del principio de equidad y de moderación propio de la justicia arbitral.

Desde luego que ello solo tendrá un límite cuando transgreda el principio de la primacía de la realidad salarial del cual se desprende un derecho subjetivo de los trabajadores a que sean reputados como salarios todos los emolumentos que retribuyan sus servicios. En otros términos, los árbitros pueden asignar efecto salarial a unos conceptos y a otros no, siempre que no se contradiga la realidad de las cosas frente a lo que por esencia es salario, y es en ese sentido que considero que la Sala dar respuesta al asunto.

Por otra parte, advierto que aclaro el voto en cuanto a las cláusulas 8 -permisos para el ejercicio de la función sindical-, 17 -bonificación por antigüedad-, 19 - días adicionales de vacaciones-, 25 - crédito para educación preescolar, primaria y secundaria condonable por asistencia o aprobación de los estudios-, 26 -crédito educativo especial condonable por asistencia-, 27 -crédito para educación superior condonable por aprobación de los estudios-, 28 -capacitación de los trabajadores-, 30 -seguro de hospitalización y cirugía-, 35 -auxilio odontológico-, 36 -préstamos para reparaciones locativas-, 37 -préstamos de vivienda-, 38 -normas comunes a los préstamos de primera y segunda oportunidad-, 39 -de los préstamos de primera oportunidad- y 40 -de los préstamos de segunda oportunidad-, que el sindicato solicita anular por *«inequidad».*

Igualmente, aclaro el voto respecto a las consideraciones que realiza la Sala, en las cuales aduce que la Corte está habilitada para analizar la *«inequidad»* de las cláusulas.

Lo anterior, porque como lo he expuesto en múltiples oportunidades, la inequidad manifiesta no es una causal de anulación que pueda estudiar la Corte.

Ello, en síntesis, porque una vez negada o concedida la cláusula, la Corte no tiene competencia para examinar el criterio de equidad de

los árbitros y de este modo determinar si lo laudado es *manifiestamente inequitativo* o *desproporcionado*.

Conforme los artículos 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y 458 del Código Sustantivo del Trabajo, en sede de anulación la Corte únicamente puede verificar la regularidad del laudo, esto es, si el Tribunal extralimitó el objeto para el que fue convocado o afectó los derechos fundamentales o facultades que les asisten a los interlocutores sociales.

En este sentido, únicamente los árbitros tienen competencia para decidir el conflicto en equidad, sin embargo, es un contrasentido admitir que una cláusula del laudo puede atacarse por inequidad manifiesta, pues ello implicaría involucrar el criterio de equidad de la Corte. Por esa razón, considero que la alusión que hizo la Sala mayoritaria respecto a la posibilidad de valorar la *«inequidad»* de las cláusulas no era necesaria.

Para explicar este criterio, transcribo las consideraciones que lo han soportado:

> (...) la «inequidad» no constituye una causal de anulación. En efecto, pese a que la jurisprudencia de la Sala ha adoctrinado que las partes pueden recurrir en anulación cuando consideren que la cláusula laudada es manifiestamente inequitativa (CSJ SL, 23 nov. 1988, rad. 3041; CSJ SL, 14 nov. 1995, rad. 8324; CSJ SL, 6 oct. 1997, rad. 10263; CSJ SL, 26 feb. 2004, rad. 23265; SL14391-2015, SL1076-2017, entre muchas otras), en mi criterio, ello no es jurídicamente admisible, pues no existe norma alguna que contemple tal motivo o causal; además, que se aparta del entendimiento, alcance, finalidad y sentido de los procedimientos arbitrales.
>
> Para sustentar lo anterior, he señalado que el recurso de anulación está en el catálogo de los medios de impugnación extraordinarios, lo que implica que la competencia que tienen los jueces al resolverlo es rogada, dispositiva y taxativa; y deben sujetarse a las estrictas y precisas causales o motivos que contempla la ley para acudir a él. Bajo esa perspectiva, no es dable crear otras causales de procedencia en este tipo de recursos, pues ello lesiona el principio de legalidad.
>
> Además, adviértase que de la legislación sustancial laboral y procesal únicamente se extraen dos causales o motivos de anulación, ambas relacionadas con aspectos competenciales. La primera está contemplada en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, que estipula que el laudo «no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por

las normas convencionales vigentes», como cuando la decisión interfiere indebidamente en el núcleo esencial del derecho constitucional de empresa, o atenta contra los referentes basilares del derecho fundamental a la negociación colectiva, por ejemplo al resolver puntos que fueron concertados directamente por las partes, tal y como expresamente lo prohíbe dicho precepto. Y la segunda, está en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, según el cual el laudo es anulable cuando el Tribunal se extralimite en el objeto para el cual fue convocado, esto es cuando decide más de lo pedido o por fuera de lo pedido, o no desata todos los puntos sobre los cuales debía pronunciarse teniendo competencia para ello.

Nótese entonces que la «inequidad manifiesta» no está expresamente establecida en el estatuto sustancial o procesal laboral ni puede inferirse de alguna manera de las normas que regulan este recurso extraordinario, por lo que carece de toda justificación legal tenerla como motivo válido de anulación.

Y llama la atención el hecho que el legislador únicamente haya establecido dos motivos de anulación estrictamente relativos a la competencia de los árbitros, excluyendo totalmente cualquier otra facultad que expresamente permita calificar, valorar o interpretar el juicio de equidad que emplean los árbitros para dirimir un conflicto colectivo de trabajo, que es lo que a mi juicio efectúa la Corte cuando se pronuncia sobre el carácter manifiestamente inequitativo de una cláusula del laudo.

En efecto, cuando la Sala aborda el análisis de este tipo de alegaciones no hace otra cosa que emitir un pronunciamiento de fondo en relación con las estimaciones que en equidad dictaron los árbitros, actuación que, reitero, es ajena a las precisas y extraordinarias facultades competenciales del juez de anulación.

Por otra parte, estas valoraciones y calificaciones que a menudo hace la Sala cuando en el recurso de anulación se alega que las decisiones de los árbitros son ostensiblemente inequitativas, se oponen a un criterio que también es inveterado en la Corte, relativo a que son únicamente aquellos quienes pueden decidir en equidad. En efecto, si un juez determina si una decisión es o no inequitativa, está haciendo, sin duda alguna, un juicio de equidad, pues califica, valora o interpreta la decisión, de allí que tal requisito adicional se enfrente a una contradicción lógica con el propio criterio jurisprudencial en vigor.

Ahora, los precisos motivos de anulación permiten entender que el arbitramento está diseñado y concebido para tramitarse en una sola instancia a fin que a través del laudo arbitral el conflicto termine de manera definitiva, sin más cortapisas y trámites que lo alarguen y desdibujen el carácter expedito que debería caracterizar a todo proceso de negociación colectiva. De allí que su principal objetivo sea la salvaguarda del debido proceso de las partes y cualquier otro cuestionamiento que salga de este marco competencial y aluda a calificar, interpretar o valorar la decisión de fondo de los árbitros, deba rechazarse.

En otros términos, el recurso de anulación persigue que se garantice la regularidad del laudo, como textualmente lo señala el artículo 143 mencionado. Así, no está establecido para provocar una resolución de fondo ni juzgar el juicio de equidad que realizan los árbitros.

Lo anterior implica entender que la revisión en anulación debe ser extraordinaria y excepcional, y únicamente concierne a ejercer un control posterior respecto a la competencia de los árbitros en los términos explicados.

Asimismo, al revisar otras disposiciones que regulan el arbitraje en Colombia, como las que resuelven asuntos civiles, comerciales o contenciosos con entidades públicas, destaco que de las causales de anulación que enlista el artículo 41 de la Ley 1563 de 2012, todas ellas hacen referencia a cuestiones procedimentales. De hecho, este compendio legal en su artículo 42 dejó en claro que la autoridad judicial encargada de resolver el recurso extraordinario «no se pronunciará sobre el fondo de la controversia, ni calificará o modificará los criterios, motivaciones, valoraciones probatorias o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral al adoptar el laudo». Tal exigencia normativa, por su rotunda claridad, no merece mayor interpretación: el juez de anulación no puede calificar ni modificar el criterio de los árbitros.

Sobre este punto, el Consejo de Estado ha señalado reiteradamente que por vía del recurso de anulación no es dable, bajo ninguna circunstancia, emprender el estudio del caso como si fuese una segunda instancia ni para calificar las motivaciones, valoraciones o interpretaciones que realicen los árbitros, pues la finalidad esencial de este medio de impugnación únicamente radica en garantizar el debido proceso de las partes (CE, Sección Tercera, 19 jun. 2019, rad. 11001-03-26-000-2018-00109-00 -61809-). Precisamente en esta decisión indicó:

> "En reiterada jurisprudencia, el Consejo de Estado se ha referido al carácter excepcional, extraordinario y restrictivo del recurso de anulación contra un laudo arbitral. Lo anterior, bajo el entendido de que este recurso no puede, bajo circunstancia alguna, convertirse en la vía de entrada para el estudio del caso en una segunda instancia. La finalidad esencial del recurso de anulación consiste en la protección del derecho al debido proceso en cabeza de las partes, por lo cual el juez está instituido para analizar los vicios procedimentales (errores in procedendo) del laudo, mas no la decisión de fondo (errores in iudicando) del mismo. De hecho, según el inciso final del artículo 42 del Estatuto Arbitral, relativo al trámite del recurso de anulación, la autoridad competente para conocer de este recurso no está facultada para pronunciarse sobre el fondo de la controversia, ni para calificar o modificar "los criterios, motivaciones, valoraciones probatorias o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral al adoptar el laudo".

De modo que cuando la Sala juzga las valoraciones de equidad que hacen los árbitros y califica o determina si es protuberante o manifiestamente inequitativa, sin duda están habitando en un terreno ajeno al objetivo de este recurso extraordinario. Lo anterior porque, reitero, el arbitraje laboral está concebido como el mecanismo a través del cual los interlocutores sociales terminen de forma definitiva sus diferencias cuando les ha resultado imposible resolverlas por sí mismas, al paso que el recurso de anulación es una garantía que se erige como una salvaguarda de procedimiento que permite verificar que las reglas de competencia se han cumplido con rigor.

Debo señalar adicionalmente que la interpretación que le ha otorgado la jurisprudencia al requisito de inequidad manifiesta genera problemas procesales de constitucionalidad, pues el sindicato está

situado en una posición desigual en relación con el empleador. Adviértase que las normas que regulan el recurso de anulación no prevén la posibilidad de devolver el expediente cuando los árbitros niegan una petición del pliego. Por consiguiente, de ocurrir una inequidad protuberante al momento de negar una pretensión del pliego, los sindicatos no pueden acudir ante la Corte para que estudie si esta circunstancia se presentó y ordene la devolución del expediente a los árbitros para que reexaminen el punto. En cambio, si una decisión del laudo adolece de este defecto sustancial, los empleadores sí pueden pedir su anulación.

Lo anterior significa que la Corte únicamente puede juzgar las valoraciones que en equidad realizaron los árbitros cuando el afectado es el empleador, pero no cuando la decisión injusta o protuberante inequitativa afecta al sindicato, de modo que este está en clara desventaja. Así, la jurisprudencia vigente compromete seriamente el derecho a la igualdad real en el proceso arbitral, en detrimento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución Política, en armonía con el artículo 4.° del Código General del Proceso.

En esta perspectiva, la Sala debió rechazar los reparos que el sindicato fundó en una supuesta inequidad y no abordar su estudio, por lo que al respecto salvo mi voto.

Asimismo, en cuanto a las alusiones que la Sala hizo respecto a la inequidad manifiesta son inanes, pues en últimas, tal como lo expliqué, de nada serviría elucidar si lo que negó o concedió el Tribunal fue inequitativo, dado que inevitablemente deberá mantenerse la cláusula ante la imposibilidad de dictar una decisión de reemplazo, de ahí la evidente desventaja del sindicato en la configuración de esta causal de anulación.

Dejo así sustentado mi aclaración y salvamento de voto parcial.

Fecha *ut supra.*

Firmado electrónicamente por:



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrado

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: F3FE40E769D94EB08C2D09948449357859CEEC6F13B0E489948E090ECD611E36
Documento generado en 2024-06-20