



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

SL1944-2021

Radicación n.º 86903

Acta 18

Bogotá, D.C., diecinueve (19) de mayo de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Sala el recurso de anulación interpuesto por **EMPAQUES DEL CAUCA SA** y la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA EMPAQUES DEL CAUCA SA «ASOEMPAQUES»**, contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 11 de octubre de 2019, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre **EMPAQUES DEL CAUCA SA** y **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA EMPAQUES DEL CAUCA SA «ASOEMPAQUES»**.

I. ANTECEDENTES

De la documentación remitida por el Tribunal de Arbitramento se infiere que la Asociación Sindical de Trabajadores de la Empresa Empaques del Cauca SA

«Asoempaques», de primer grado y de empresa, formuló un pliego de 61 peticiones a la sociedad Empaques del Cauca SA, sin que se hubiese alcanzado entre éstos solución alguna en la etapa de arreglo directo y razón por la cual el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, ante petición de la agremiación sindical aprobada previamente en asamblea general de sus afiliados, mediante resolución número 2871 de 15 de agosto de 2019, 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 04 de septiembre de 2019, pasando luego a proferir el laudo cuya anulación parcial se pretende por ambas partes del conflicto colectivo, mediante los recursos sobre los que aquí se decide.

II. LAUDO ARBITRAL

El respectivo Laudo Arbitral fue proferido el 11 de octubre del año 2019.

El Tribunal de Arbitramento, una vez señaló un capítulo de generalidades y antecedentes del caso, estableció ser competente, en principio, para pronunciarse sobre todos los puntos del pliego no resueltos, excepto sobre aquellas cláusulas que fueron retiradas de la negociación por la organización sindical, según comunicado que se hizo llegar al Colegiado.

Con base en lo anterior, decidió dividir el estudio del pliego en cuatro partes:

La primera, contentiva de aquellas cláusulas que fueron retiradas por la organización sindical del pliego de peticiones; la segunda, de acuerdo con la realidad de las relaciones laborales, aquellas que son de carácter jurídico; la tercera, aquellas cláusulas de carácter económico que pueden resolverse en esa instancia; y la cuarta, aquellas en que el Tribunal se declaraba inhibido para fallar, por no tener competencia para dirimirlas, después de lo cual resolvió el pliego de peticiones de la agremiación sindical en diez y siete (17) artículos así:

«ARTÍCULO PRIMERO. PERSONERIA JURIDICA RECONOCIMIENTO»; «ARTÍCULO SEGUNDO. CAMPO DE APLICACIÓN»; «ARTÍCULO TERCERO. INCREMENTO SALARIAL»; «ARTÍCULO CUARTO. - PAGO POR ENFERMEDAD»; «ARTÍCULO QUINTO.- POR MUERTE DE FAMILIARES»; «ARTÍCULO SEXTO.- POR MUERTE DEL TRABAJADOR»; «ARTÍCULO SEPTIMO.- POR MATERNIDAD»; «ARTÍCULO OCTAVO.- PARA ANTEOJOS»; «ARTÍCULO NOVENO.· AUXILIO PARA ESCOLARIDAD»; «ARTÍCULO DÉCIMO.- PERMISO POR MATRIMONIO»; «ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.- PERMISO POR CALAMIDAD DOMESTICA POR ENFERMEDAD GRAVE»; «ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.· AUXILIO DE TRANSPORTE PARA MADRES LACTANTES»; «ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. IMPRESIÓN DE FOLLETOS DE LA CONVENCION COLECTIVA»; «ARTÍCULO DÉCIMO

CUARTO. PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS»; «ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: COMUNICACIONES»; «ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. AUXILIO ANUAL PARA EL SINDICATO»; «ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN».

III. RECURSO DE ANULACIÓN DEL SINDICATO

La agremiación sindical pretende que la Corte declare la competencia del Tribunal para resolver los puntos que pasa a enlistar y solicita que éstos sean devueltos para que los árbitros se pronuncien en equidad, por las razones que, en cada caso, más adelante se indicarán.

Los artículos del pliego de peticiones sobre los cuales recae la solicitud son los siguientes:

«ARTÍCULO 2. SOBRE FORMA DE VINCULACIÓN»; «ARTÍCULO 3. PROVISION DE CARGOS VACANTES»; «ARTÍCULO 4. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES DISCIPLINARIAS»; «ARTÍCULO 9. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR DETENCIÓN PREVENTIVA»; «ARTÍCULO 10. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA»; «ARTÍCULO 13. TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS»; «ARTÍCULO 14. JORNADA EN DICIEMBRE LOS DÍAS 7, 24 Y 31»; «ARTÍCULO 16. INCENTIVOS»; «ARTÍCULO 17. VACACIONES COLECTIVAS EN DICIEMBRE»; «ARTÍCULOS 18, 19, 20, 21, 22 (sic), 23 Y 24»; «ARTÍCULO 25 (sic). PARA PRIMERA COMUNIÓN DE LOS HIJOS»; «ARTÍCULO 30. PARA NAVIDAD DE LOS TRABAJADORES»; «ARTÍCULO 31. APORTE

PARA RECREACIÓN»; «ARTÍCULO 32. APOORTE AL COSTO ALIMENTICIO»; «ARTÍCULO 33. AUXILIO PARA EDUCACIÓN»; «ARTÍCULO 34. PARA EDUCACIÓN NO FORMAL»; «ARTÍCULO 43. SOBRE DÍAS DE DESCANSO»; «ARTÍCULO 44. SOBRE DOTACIONES»; «ARTÍCULO 45 (sic). SOBRE EL SENA» y «ARTÍCULO 51. SOBRE SUPLEMENTO ALIMENTICIO».

IV. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA EMPRESA

La empresa, por su parte, demanda la anulación de los siguientes artículos del laudo arbitral: *«ARTÍCULO TERCERO. INCREMENTO SALARIAL»; «ARTÍCULO CUARTO.- PAGO POR ENFERMEDAD»; «ARTÍCULO OCTAVO.- PARA ANTEOJOS»; «ARTÍCULO NOVENO.· AUXILIO PARA ESCOLARIDAD» y «ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.· AUXILIO DE TRANSPORTE PARA MADRES LACTANTES», por considerarlos manifiestamente inequitativos, dado que imponen a la empresa unas cargas onerosas, que no tuvieron en cuenta su situación económica y financiera y «que resultan de imposible cumplimiento».*

Manifiesta que de los últimos diez ejercicios fiscales, sólo en tres la compañía arrojó utilidades y que éstas, por disposición legal y estatutaria, deben conjurar las pérdidas acumuladas, al margen de que el costo de las cláusulas cuya anulación se persigue es de \$721,889,618, suma en todo caso superior al mejor año de utilidad que fue 2016, lo cual conduciría al estado de disolución y liquidación de la empresa según el Código de Comercio. En auxilio de sus afirmaciones cita la sentencia CSJ SL1604-2019.

Para cada uno de los puntos denunciado, se ofrece una sustentación, como se señalará más adelante.

V. RÉPLICA

En el término del traslado, ninguno de los recurrentes – opositores, presentó réplica.

VI. CONSIDERACIONES

Atendidos los múltiples motivos de las impugnaciones propuestas tanto por el sindicato como por la empresa, 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 ordene, si lo estima conveniente, la resolución de lo ya decidido (artículo 143 del CPTSS).

Lo anterior traduce que la Corte al resolver el o los recursos de anulación interpuestos 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 concluyeron no deberían hacer parte de dicho estatuto y no sin antes consignar las razones para tal proceder, de manera que, al final, de los 61 puntos del pliego de peticiones del laudo éste quedó reducido a 17 artículos.

1. Las cláusulas denunciadas por el sindicato frente a las cuales el Tribunal se declaró incompetente.

Consideraciones previas

La competencia de los Tribunales de arbitramento especiales se encuentra en el artículo 458 del CST, señalando como límites de ésta que el fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución, por las leyes o por las normas convencionales vigentes.

De vieja data se ha sostenido, en relación con los poderes de dirección y organización empresarial, que dichas atribuciones encuentran su génesis en el artículo 333 de la CP, en cuanto dispone que:

Artículo 333. La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin

autorización de la ley.

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

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

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

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

Quiere decir lo anterior que en nuestra Constitución se consagra un sistema económico que responde a la premisa de la libertad de mercado, pero en el marco de un Estado Social de Derecho, en últimas, en un sistema de economía social de mercado.

La consagración positiva de dichos principios fue paulatina, progresiva, encontrando raíz en el artículo 39 de la Constitución de 1886, relativo a la *libertad de trabajo* y pasando por la reforma del año 1936, donde se introdujo el intervencionismo de Estado bajo el influjo de las tesis del constitucionalismo social de la época y la reforma de 1968 que explicitó el concepto de libertad de empresa e iniciativa privada, hasta llegar a la Constitución de 1991, que en el artículo 333, ya transcrito, amplió el ámbito de la libertad económica.

La actividad económica a que hace alusión el precepto constitucional es pluricomprendiva y cobija por igual a la

empresa como a las formas no organizadas de producción. En la jurisprudencia se considera que la libertad económica es «[...] una facultad que tiene toda persona de realizar actividades de carácter económico, según sus preferencias o habilidades, con miras a crear, mantener o incrementar un patrimonio» (CC T-425-1992) y tiene una doble manifestación: la libertad de empresa y la libertad de competencia y, a su vez, la primera de las mencionadas comprende otras dos: la libertad de establecerse y la de ejercer una profesión u oficio.

Importa igualmente considerar que una garantía ínsita de la actividad económica libre, es la de libertad contractual, en la medida en que ella es la típica expresión jurídica de un sistema de mercado (social de mercado) como el que está consagrado a nivel constitucional, con las limitaciones que más adelante se mencionarán.

Interesa también recordar, que el trabajo goza de especial protección del Estado en todas sus modalidades, es decir, salariales y no salariales y está consagrado al unísono como derecho y deber (art. 25 CP), lo que significa que la protección se extiende a la libertad de escoger profesión u oficio (art. 26 CP), con lo cual ambos conceptos se integran sobre el pilar del respeto por la dignidad humana.

En armonía con lo mencionado, el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 8º, establece con criterio amplio el principio de libertad de trabajo, expresando que «*Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su*

ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente, encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley». (Subrayas de la Sala).

En el mismo sentido se pronuncia el artículo 378 del mismo Código, cuando expresa que *«Los sindicatos no pueden coartar directa o indirectamente la libertad de trabajo».*

En el justo medio entre la libertad económica y la libertad de escogencia de profesión u oficio se ubica el espacio constitucional del trabajo autónomamente considerado, lo que en los términos del art. 333 de la CP es una forma concreta de protección a esta modalidad, que permite fundar y desarrollar una empresa, es decir, una actividad económica organizada, en los términos del Código de Comercio (art. 25), con los límites que la propia Carta señala.

No sin razón, también de antaño, la Corte Constitucional señaló que no son viables en el sistema jurídico colombiano normas que desprotejan la libertad de empresa, se insiste, dentro del marco de una economía social de mercado. Expresó la Corte Constitucional en sentencia CC C-074-1993:

Es importante señalar entonces que el marco constitucional otorga a los actores políticos un amplio margen de libertad, al interior del cual es posible diseñar modelos económicos alternativos. Pero dichos modelos deben, en todo caso, estar encaminados a la realización de los valores que consagra la Carta, a hacer operantes los principios rectores de la actividad

económica y social del Estado y velar por la efectividad de los derechos constitucionales. Existe entonces entre las instituciones constituídas de representación popular y el texto constitucional una doble relación de libertad y subordinación.

No caben, pues, en el sistema jurídico colombiano, proyectos o normas discriminatorias o que vulneren la igualdad de oportunidades, o tiendan a desproteger la libertad de empresa dentro del marco de una economía social de mercado, o a menoscabar el derecho al trabajo y los otros derechos fundamentales que, como ya lo ha dicho esta Corte, forman parte del orden público constitucional.

La libertad económica a que se ha venido aludiendo no es absoluta, pues como ya se mencionó, el marco constitucional de que está imbuida es el de un Estado Social de Derecho. Se pueden mencionar como límites, entre otros, la función social que cumple la propiedad; los motivos de utilidad pública y de interés social; el medio ambiente y el patrimonio cultural de la Nación; y la intervención económica del Estado (art. 334 CP), que incluye las limitaciones a actividades específicas como la financiera bursátil y aseguradora (art. 335 CP) y para el ejercicio de monopolios (art. 336 CP).

Siguiendo el hilo ya trazado, el artículo 334 constitucional establece que el Estado *intervendrá para dar pleno empleo*, lo cual debe leerse en conjunto con el mandato contenido en el artículo 53 Superior que conmina al Congreso a expedir al estatuto del trabajo, teniendo en cuenta como mínimo los principios allí mencionados, a través de la correspondiente ley.

Las normas constitucionales relativas al trabajo y la legislación laboral, en general, están diseñadas a partir del

reconocimiento de la asimetría en la relación, las cuales, a partir de esa realidad inobjetable, buscan dar cumplimiento al postulado del inciso segundo del artículo 13 constitucional, en cuanto a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, tratando de garantizar unas reglas mínimas que tiendan a equilibrar aquello que por su naturaleza no lo es. Ello explica toda la batería normativa desarrollada en aras de proteger el trabajo y a los trabajadores.

Del análisis hasta hora efectuado, brota con nitidez que, con fundamento constitucional, el empresario goza del poder de dirección y organización de su empresa, el cual, conforme se ha explicado, si bien tiene asiento en la garantía del ejercicio libre de su actividad económica, también encuentra límites en «[...] *la dignidad humana, los derechos fundamentales del trabajador, los postulados constitucionales, los tratados internacionales que regulen las relaciones laborales que hagan parte del bloque de constitucionalidad en virtud de los artículos 93 y 94 de la Constitución Nacional*» (CC C-768-2008).

La Corte Constitucional ha tenido una doctrina que ha variado con el paso del tiempo alrededor de si la libertad de empresa es o no *derecho fundamental*, que inició en la sentencia CC T-425 de 1992 en la cual se reconoció esa atribución, pero que se ha decantado con el tiempo para llegar a la sentencia CC C-263-2011 en donde se sostuvo lo contrario, no obstante lo cual, ese derecho se ha considerado conexo con el de propiedad privada, que sí lo es.

En armonía con lo dicho en precedencia, también es evidente e indiscutible el raigambre constitucional de la negociación colectiva, cuyo fundamento se encuentra en los artículos 39 y 55, el primero de los cuales señala que «*Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado*» y, el segundo, que determina la garantía al «*[...] derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales [...]*», así como en el artículo 4.º del Convenio 98 de la OIT, que hace parte del bloque de constitucionalidad y que fue adoptado mediante Ley 27 de 1976:

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. (Subrayas de la Sala)

De este conjunto normativo se ha deducido la obligación estatal consistente en *fomentar entre empleadores y trabajadores la utilización de procedimientos de negociación directa* cuya finalidad sea pactar, mediante contratos colectivos, las circunstancias en que han de desarrollarse las condiciones de empleo. Colombia, además, aprobó mediante Ley 524 de 1999 el «*Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva*».

La Sala manifestó en sentencia CSJ SL2615-2020 sobre el alcance y finalidad de la negociación colectiva:

Siguiendo el hilo argumentativo expuesto, resulta imperioso

recordar que en nuestra legislación se ha privilegiado la etapa de autocomposición, cuya expresión material es el arreglo directo, pero permite, en caso de subsistir diferencias entre las partes, totales o parciales, que un tercero defina el conflicto (heterocomposición) para que éste no se prolongue de manera indefinida, con las consecuencias negativas que ello conllevaría.

Fluye de lo anterior, el reconocimiento que tienen las partes para regular sus propias relaciones, vale decir, la facultad creadora normativa de la cual disponen, en la medida en que, de lograrse un acuerdo, el mismo será fuente de derecho, circunscrito, por supuesto, a los extremos que en él se hayan vertido.

La Sala, en sentencia CSJ SL14463-2017, 23 ag. 2017, rad. 77220, señaló las características generales y la finalidad de la negociación colectiva de la siguiente manera:

La negociación colectiva es, fundamentalmente, un sistema de creación de reglas y, a la vez, de solución de los conflictos de trabajo que se habilita en el reconocimiento estatal de la facultad normativa creadora que tienen las fuerzas sociales, en este caso las organizaciones de trabajadores.

La finalidad que se le adscribe es la de constituirse en un medio para alcanzar la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; por ello está dotada de aptitud para resolver el conflicto y además se le reconoce su carácter de fuente material de derecho, que es lo que permite que los convenios colectivos de trabajo tengan eficacia automática e imperativa, es decir que sean inderogables por actos procedentes de la autonomía privada individual.

De conformidad con la legislación y la jurisprudencia, el arbitraje y la negociación colectiva son figuras que, si bien apuntan a una misma finalidad, resolver el conflicto colectivo, gozan de características diferentes en tanto ésta tiene una connotación sustancial, mientras aquel es esencialmente procedimental.

Hecha la precisión anterior, jurisprudencialmente se han identificado las siguientes características generales del arbitramento: *i)* es un mecanismo alternativo de solución de conflictos mediante el cual se inviste a particulares de la

función de administrar justicia; *ii*) se rige por el principio de voluntariedad o libre habilitación; *iii*) es un mecanismo de carácter temporal, porque su existencia se da solamente para la resolución del caso específico sometido a consideración de los árbitros; *iv*) es excepcional, pues *“existen bienes jurídicos cuya disposición no puede dejarse al arbitrio de un particular, así haya sido voluntariamente designado por las partes enfrentadas”* y *v*) es una institución de orden procesal, lo cual significa que el arbitramento *“garantiza los derechos de las partes enfrentadas disponiendo de una serie de etapas y oportunidades para la discusión de los argumentos, la valoración de las pruebas aportadas y, aún, la propia revisión de los pronunciamientos hechos por los árbitros”* (CC C-330-2012).

En el campo específicamente laboral hay cuatro situaciones en las cuales en el arbitramento la regla de voluntariedad se exceptúa, por expresa disposición legal (art. 452 CST): *i*) los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo; *ii*) los conflictos colectivos de trabajo cuando los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 444 del CST; *iii*) los conflictos colectivos de trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente; y *iv*) cuando una vez terminada la etapa de arreglo directo no se haya logrado un acuerdo entre el empleador y los trabajadores, luego de ejercidos los buenos oficios por parte de la Comisión de

Concertación de Políticas Salariales y Laborales (num. 4.º del art. 448 CST, modificado por el art. 1º de la Ley 1210 de 2008).

Bajo ese panorama, no cabe ninguna duda que la legislación laboral colombiana, tanto en lo individual como en lo colectivo, acusa un notorio atraso, pues las dinámicas del trabajo se han acentuado notoriamente en los últimos tiempos, con nuevas formas de relacionamiento y la introducción de tecnologías de la información y las comunicaciones.

En efecto, la añeja legislación no responde a esas realidades y, por ello, se echa de menos la expedición del Estatuto del Trabajo (art. 53 CP), mencionado párrafos atrás, que es el vehículo que permitirá poner a tono la normativa social con el discurrir de los tiempos y que seguramente dará un nuevo contenido a cada una de las figuras jurídicas que lo reclaman, entre ellas, la negociación colectiva (convención, pacto y laudo).

Por ello, considera la Corte oportuno exhortar al Congreso de la República para que en desarrollo del artículo 53 de la Constitución Política profiera la ley o leyes que incumban, en orden a actualizar la legislación laboral, tanto en lo atinente a las relaciones individuales como a las colectivas, en conjunción con los postulados de la Constitución de 1991 y los convenios internacionales del trabajo que formen parte del bloque de constitucionalidad, de manera que se remocen, en ese nuevo marco normativo,

las figuras aplicables en cada caso y se establezcan las definiciones y precisiones que correspondan.

En el entretanto, los códigos sustantivo y procesal vigentes deben seguir interpretándose y aplicándose, tratando de armonizar una legislación de mediados del siglo anterior tanto con la Constitución de 1991, rica en valores y principios cuyo eje se ha dicho varias veces es el Estado Social de Derecho, así como con los desarrollos prácticos de la vida contemporánea que representan un desafío frente a formas jurídicas de origen lejano decimonónico que tuvieron su hora de brillo en el siglo pasado.

En ese ámbito se incluyen las reglas a las que se ven sometidos los sindicatos minoritarios que, por supuesto, gozan de todas las prerrogativas propias de las garantías de protección y libertad sindical (en su triple manifestación de libertad de asociación, derecho de huelga y derecho de negociación colectiva) y cuentan con la atribución de celebrar convenciones colectivas (art. 373-3 CST), lo cual, de suyo, los habilita para las negociaciones respectivas con el empleador, que de no ser fructíferas pueden desembocar en la convocatoria de un tribunal de arbitramento.

Esa condición particular de sindicato minoritario, en una legislación que fue concebida en un entorno poco favorable a la coexistencia de organizaciones sindicales al interior de una empresa y que además prohibía la afiliación a varios sindicatos de la misma clase o actividad, disposiciones éstas que no superaron el examen de

constitucionalidad (CC C-567-2000; CC C-797-2000 y CC C-063-2008), no impide que operen con pleno vigor las normas relativas al ejercicio democrático y la decisión por las mayorías, consagradas en los artículos 444 y 445-2 del CST, tal como lo analizó la Corte Constitucional al estudiar la constitucionalidad de los citados preceptos:

Como punto de partida cabe señalar que las disposiciones acusadas regulan como ha de manifestarse la voluntad de los trabajadores al momento de someter un conflicto económico a la justicia arbitral. En ellas se contempla el principio democrático como rector de este tipo de decisiones. Así, establece en cada una (sic) de los preceptos bajo estudio que es la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores a los cuales les corresponde elegir si el diferendo laboral ocasionado por un conflicto económico debe ser resuelto por medio de tribunal de arbitramento obligatorio.

La voluntad así configurada se ajusta perfectamente a la Constitución, pues si el funcionamiento de los sindicatos y de las organizaciones sociales está sujeta a los principios democráticos, conforme al artículo 39 de la Constitución, no puede ser excepción uno de los actos más importantes que estos realizan que es, en este caso la convocatoria a tribunal de arbitramento obligatorio y la regla de la mayoría prevista en la disposición acusada constituye una expresión de dicho principio constitucional.

En efecto, el principio democrático es el mecanismo constitucionalmente adecuado, con el que cuentan los trabajadores, para elegir si un conflicto colectivo de trabajo debe ser resuelto por un tribunal de arbitramento, por cuanto con éste se garantiza que cada uno de los empleados participe en el proceso decisorio de uno de los actos más importantes que estos pueden realizar. Además la mayoría decisoria fijada en los preceptos acusados, la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o de los trabajadores sindicalizados, no contradice el principio de voluntariedad del arbitramento porque la regla de la mayoría es un instrumento constitucionalmente legítimo para la adopción de decisiones en órganos plurales.

En un sentido similar, la sentencia C-085 de 1995 señaló que la declaratoria de la huelga realizada por la mayoría de los trabajadores: *“se ajusta perfectamente a la Constitución. Para demostrarlo no es menester acudir a complicadas lucubraciones. Basta considerar que de conformidad con el inciso segundo del*

artículo 39 de la misma Constitución, "La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos". Si en la vida de un sindicato uno de los actos más importantes es la declaración de huelga, resulta inaceptable la pretensión de que precisamente ese acto se sustraiga a los principios democráticos. Principios entre los cuales se destaca el de la primacía de la voluntad de la mayoría".

En este orden de ideas, prever que la decisión de acudir a arbitramento sea tomada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores no riñe con el artículo 116 Constitucional.

Por tanto, las frases "*solicitud de arbitramento serán decididas*" y "*por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores*" contenidas en el artículo 61 de la Ley 50 de 1990, el numeral 2 del artículo 62 de la misma ley y la expresión "*si la mayoría absoluta*" del artículo 18 de la Ley 584 de 2000 serán declarados exequibles. (CC C-330-2012)

Todo lo anterior ha permitido a la Corte establecer con fundamento en las normas constitucionales que resultan aplicables a la libertad empresarial, que no se olvide, conllevan la libertad contractual y la negociación colectiva, vistas y analizadas en conjunto, que en un conflicto laboral colectivo las partes tienen amplias facultades para llegar a acuerdos, en virtud de las capacidades de representación y disposición de que se hallan investidas, pero que la situación es sustancialmente diferente cuando resulta fallida la etapa de arreglo directo y unos terceros, los árbitros, deben decidir sobre el pliego de peticiones objeto de la negociación.

En ese caso, si bien la jurisprudencia a partir del entendimiento del marco constitucional a que se ha hecho referencia, esto es, el Estado Social de Derecho y la

consecuencia que de ello se deriva, un sistema de economía social de mercado, progresivamente ha extendido el abanico interpretativo que ha permitido entender que los tribunales de arbitramento gozan de una competencia mayor que la que otrora se les reconocía; que aún considera que sus atribuciones encuentran límites que son insoslayables; y que a éstos les está vedado pronunciarse sobre ciertos temas, que se itera, son del resorte exclusivo de las partes en ejercicio de autocomposición y que aún en ese escenario, también encuentra fronteras inquebrantables de orden constitucional, legal y aún convencional.

Los poderes de dirección y organización empresarial, que tienen origen constitucional, también encuentran desarrollo legal en el Código Sustantivo del Trabajo, por ejemplo, en la figura de la continuada subordinación, elemento esencial del contrato de trabajo (art. 23-b CST) que le permite al empleador exigirle al trabajador *«[...] el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato»*, reflejo de la norma constitucional y que tiene como consecuencia la ya mencionada limitación competencial.

Finalmente, debe tenerse presente que en los términos del art. 461 del CST, si bien el fallo arbitral tiene *«[...] el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo»*, es decir, se le atribuye por disposición legal la misma fuerza vinculante de la convención, lo cierto es que ello es así en razón de que es el instrumento subsidiario o

residual que pone fin al conflicto con las limitaciones ya anotadas, pero que, por su origen, no es comparable al acuerdo fruto de la autocomposición de las partes en ejercicio de su autonomía negocial.

La inhibición por incompetencia del Tribunal

Lo hasta aquí dicho sirve de antesala para examinar las cláusulas frente a las cuales el Tribunal declaró su incompetencia y que el sindicato solicita se estudien.

Para todo aquello que no fue incluido en la parte resolutive del laudo, el Tribunal utilizó una fórmula genérica del siguiente cariz:

CLÁUSULAS QUE SE DESESTIMAN EN EL PRESENTE LAUDO POR FALTA DE COMPETENCIA.

El tribunal procede a analizar y estudiar los siguientes pedimentos del pliego considerando que por tratarse de temas no económicos, que se encuentran regulados por normas legales y que limitan las facultades de contratación y administración de la empresa este tribunal no tiene competencia para decidir sobre ellos y por lo tanto el Tribunal desestima las siguientes cláusulas:

No obstante, para algunos puntos específicos del pliego, al efectuar el análisis y discusión, según consta en las actas respectivas, el Tribunal manifestó su negativa a la concesión exhibiendo algunas razones adicionales a las contenidas en el cuerpo del laudo [arts. 16 (f.º 53 cuaderno principal), 17 (f.º 54 cuaderno principal), 29 (f.º 61 cuaderno principal), 30 (f.º 61 cuaderno principal) y 32 (f.º 62 cuaderno principal) del pliego de peticiones]. Así, dada la estructura que se le impartió al fallo, la reiterada declaración de

incompetencia desde la parte introductoria de éste para desatar algunos pedimentos y la división en capítulos separados respecto de aquello que era objeto de «*estudio y decisión*» y las cláusulas desestimadas «*por falta de competencia*», entiende la Corte que el querer de los árbitros se enderezaba hacia el pronunciamiento inhibitorio y ese es el sentido y alcance que se le dará.

La organización sindical Asoempaques persigue que la Corte devuelva el expediente al Tribunal para que efectúe un pronunciamiento de fondo sobre las peticiones 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 (sic), 23, 24, 25 (sic) (29), 30, 31, 32, 33, 34, 43, 44, 45 (sic) (46) y 51, como se indicó en precedencia. La Sala, para efectos de su examen, agrupará las cláusulas temáticamente, según lo crea conveniente.

Se advierte que en el recurso se afirma que sobre el artículo 22 del pliego de peticiones, relativo a pagos por enfermedad, el Tribunal se declaró inhibido, cuando en verdad hizo pronunciamiento de fondo, que se encuentra en el artículo cuarto de la parte resolutive del laudo; el artículo 25 sobre primera comunión de los hijos, demandado, en verdad fue numerado en el pliego como 29 y el artículo 45 sobre Sena, en realidad corresponde al identificado con el número 46 en el pliego.

a) Las cláusulas relacionadas con la contratación de personal y formas de vinculación

Pliego de Peticiones:

ARTÍCULO 2. FORMA DE VINCULACIÓN.

Todos los trabajadores vinculados a la empresa actualmente y afiliados a la organización sindical, así como los que venían vinculados a la empresa con anterioridad al 29 de octubre de 1997 en forma permanente y habitual, se entienden contratados en término indefinido y las condiciones laborales y horarios serán establecidos en la presente convención colectiva, sin que pueda sustituirse bajo otra modalidad contractual, estos últimos estarán ubicados en las diferentes secciones de la planta y de la administración; identificando como tales, las personas que en acta anexa a la convención aparezca como trabajadores - accionistas y las que posteriormente ingresen en sustitución de su padre o madre por fallecimiento, pensión o retiro voluntario de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos 1 y 2 del artículo 1º de esta convención.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores - accionistas o sus sustitutos seguirán desempeñando las mismas funciones y seguirán prestando sus servicios en los cargos existentes al momento de la cesión de acciones, para lo cual se respetarán las CATEGORÍAS Y OFICIOS, en producción, mantenimiento y administración; sin perjuicio de los ascensos, promociones, traslados que se hayan realizado o se acuerden con el trabajador.

PARÁGRAFO 2. Extraordinariamente y por necesidades del servicio, incremento de la producción, reemplazo de personal por ausencia temporal o cuando no fuere posible llenar las vacantes con personal permanente, se contratará personal externo, mediante la modalidad de contrato de trabajo fijo o en forma ocasional o transitoria; dando prioridad de por lo menos el 85% de las vacantes a los familiares de los trabajadores antiguos, en este orden: a) hijos, cónyuge, compañero (a), hermanos (as) y familiares hasta segundo grado de consanguinidad; b) parientes hasta el segundo grado de afinidad que no superen los 45 años de edad si son hombres y 40 años si son mujeres. Entiéndase que el 15% restante de vacantes podrá ser suplido con personal ajeno que no posea vínculos de familiaridad o afinidad con los trabajadores.

ARTÍCULO 3. PROVISIÓN DE CARGOS VACANTES.

Para proveer cargos vacantes en cualquier área de la empresa, incluyendo la administración, se tendrá en cuenta en primer lugar a los trabajadores vinculados a término indefinido, a los cuales, previa inducción, se les realizará un concurso teórico y práctico, y en producción sólo práctico para los oficios que

impliquen operación de máquinas de acuerdo con el plan de formación de la empresa ajustado a la necesidad del cargo. De la convocatoria, del concurso y de los resultados se dará traslado con anticipación a la organización sindical (ASOEMPAQUES), con el fin de que pueda hacer las observaciones correspondientes.

La evaluación podrá ser analizada por el trabajador y dos miembros, de la organización sindical (ASOEMPAQUES) previa solicitud de revisión, permitiéndoles su confrontación con la hoja de solución del temario. Si se demuestra por ellos que el temario no está sujeto al cargo a ocupar, se anulará dicho concurso y se citará para una nueva prueba.

El término para efectuar la solicitud de revisión concluye tres (3) días hábiles después de publicados los resultados. Si el resultado comprobare que no hay personal idóneo para desempeñar el cargo a proveer, se llenará la vacante con personal externo contratado a término fijo.

Para efectos de valoración del concurso, se aplicarán los siguientes porcentajes: Examen teórico 25%, Examen práctico 25%, Antigüedad 20%, Hoja de vida 15% y Elección democrática 15%.

PARÁGRAFO 1. El porcentaje por antigüedad se aplicará pleno a quien tenga el mayor tiempo de servicio continuo y directamente proporcional a los demás concursantes.

PARÁGRAFO 2. El porcentaje por Hoja de vida aplicará pleno a quienes no hayan sido suspendidos en el año inmediatamente anterior al concurso y disminuirá en 1% por cada día de suspensión inmutable.

PARÁGRAFO 3. En caso de que el cargo vacante provisto volviere a quedar sin su titular, se preferirá el trabajador que haya ocupado el segundo puesto en el concurso; quien conserva esta opción por un año.

PARÁGRAFO 4. En elección democrática participarán voluntariamente todos los trabajadores vinculados a término indefinido independientemente del área donde laboren y se escogerá un sitio visible para realizar la votación.

PARÁGRAFO 5. Cuando se trate de llenar vacantes temporales por causa y con ocasión de vacaciones, licencias, permisos, incapacidades, no podrá utilizarse personal ocasional o transitorio y se preferirá al trabajador con contrato de trabajo a término indefinido que cumpla los requisitos exigidos para el cargo.

ARTÍCULO 46. SENA

Empaques del Cauca S.A. utilizará los contratos de aprendizaje que por ley le corresponden en el SENA con los trabajadores, hijos y hermanos de estos, cumpliendo los requisitos de ingreso. Para tal efecto se enterará oportunamente de los cupos disponibles a fin de que se presenten a concursar. Si no son copados se utilizarán con personas particulares.

De conformidad con la ley, a cursos de especialización técnica podrán asistir hasta diez (10) trabajadores por año.

Los beneficiarios de los contratos de aprendizaje con el SENA, estarán cobijados por la normatividad vigente y por lo establecido específicamente en el artículo 30 y siguientes de la Ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO 1: A los beneficiarios de estos cursos en otras ciudades se les pagará para gastos de instalación, un auxilio de \$44,000 m/cte. que se actualizarán cada año acorde con el incremento aprobado.

A los trabajadores que estudian fuera de la ciudad, dentro del País, la empresa les costeará los pasajes vía aérea, siempre que la distancia sea superior a trescientos (300) kilómetros.

PARÁGRAFO 2: La empresa permitirá que aquellas personas vinculadas bajo la modalidad de contrato de aprendizaje que realicen formación en los niveles técnicos profesional tecnológico, puedan realizar la práctica empresarial en desarrollo de proyectos productivos y de investigación aplicada, tendientes a consolidar el proceso productivo y a desarrollar creatividad frente al proceso real de trabajo.

Argumentos del sindicato recurrente

Sobre los dos primeros artículos del pliego, es decir, los identificados con los números 2 y 3, asevera que se trata de unas cláusulas de estabilidad de los trabajadores de la naciente convención y de provisión de vacantes por méritos, de conformidad con el artículo 53 de CP, relativo al principio de igualdad de oportunidades para los trabajadores, para la

cual el Tribunal es competente y debe resolver de fondo y en equidad.

En relación con el artículo 46 relativo al Sena, sostiene que se solicita la oportunidad de capacitación para los beneficiarios de la Convención, de conformidad con el art. 53 de la CP y por tanto puede resolverse de fondo en equidad.

Se considera

El Tribunal, según lo consignado en el acta 005 (f.º 41 y ss. cuaderno principal) determinó excluir de la discusión los artículos 2 y 3 del pliego, *«[...] por ser una limitante a la facultad del empleador y no ser de competencia del Tribunal»*. Sobre el Sena, sostuvo que el tema está regulado en la Ley 789 de 2002.

De tiempo atrás la Corte ha sostenido que la forma de vinculación de los trabajadores o los sistemas de contratación laboral, son del resorte del empleador, en virtud del poder de dirección y organización empresarial que le asiste. Así se dijo, por ejemplo, en sentencia CSJ SL3693-2020:

En relación con lo decidido por los componedores, tienen toda la razón en haberse inhibido de resolver tal cuestión, pues ha insistido la Sala, que los árbitros no están facultados para establecer determinada forma la contratación, o elegir a los destinatarios de los cargos, o prohibir la forma de acceder al personal, puesto que esto afecta directamente el poder y las facultades que tiene el empleador en la contratación laboral.

Por citar solo una de las tantas decisiones que se han emitido al

respecto, en sentencia CSJ SL22102-2017, se indicó:

El sistema de contratación laboral, es decir, la forma de vinculación de los trabajadores a un empleador, está regulado en la ley, y corresponde, además, al poder de dirección que tiene dicho empleador para disponer de su empresa y ejercer su actividad empresarial. Por ello, se ha dicho desde hace tiempo, que una de las limitaciones de los árbitros es la «Imposibilidad de variar derechos y facultades consagrados en convención- ley, cuya normatividad autónoma conserva su vigencia independientemente de la solución que tenga el conflicto colectivo, y que tienen por objeto reglar la contratación laboral en distintas empresas, vinculadas a determinada región, por oficios o por ramas de actividad económica» (Sentencia de homologación, jul. 19/82).

En relación con el punto sobre el Sena, los arts. 30 y ss. de la Ley 789 de 2002 regulan la materia y, si bien, la jurisprudencia de la Corte ha manifestado que ese sólo motivo no es suficiente para restar competencia a los árbitros, en este caso se trata de que esa regulación tiene reglas específicas sobre la naturaleza y características de esa relación, sus modalidades, el tipo de empresas obligadas a la vinculación de aprendices, las cuotas de aprendices, la monetización de la cuota y, en el artículo 35, la selección de aprendices que está radicada expresamente en cabeza de la empresa que *«[...] será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje así como las modalidades y los postulantes para los mismos [...]*», de conformidad con los requisitos que allí se señalan.

Como el punto concatena con los poderes de dirección y organización empresarial, de similar forma a lo consignado respecto de los artículos 2 y 3, lo antedicho es suficiente para

no devolver los artículos 2, 3 y 46 del pliego de peticiones.

b) Las cláusulas sobre jornada laboral y descanso remunerado

Pliego de peticiones:

ARTÍCULO 14. JORNADA EN DICIEMBRE LOS DIAS 7, 24, 31.

El personal de producción, mantenimiento y cafetería, que deba laborar, tendrán derecho a laborar el día 7 de diciembre, 1 hora el primer turno, seis (6) horas el segundo turno, media jornada los días 24 y 31 de diciembre, el tercer cuando fuere en día de semana bajarán al 2 turno, para todos esto sin perjuicio del pago del salario total por el día.

ARTÍCULO 43. SOBRE DÍAS DE DESCANSO

Con sujeción a la reglamentación para los días festivos, el sábado de gloria en semana santa, será de descanso remunerado.

La jornada de trabajo para el tercer turno concluirá el treinta (30) de abril a las doce (12) de la noche.

Argumentos del sindicato recurrente

Sobre el artículo 14 dice que se trata de «[...] unas condiciones especiales y un mejor pago del trabajo en esos días especiales de Navidad, por tanto, la cláusula tiene contenido económico y tiene el Tribunal competencia para resolverla de fondo».

En cuanto al artículo 17, como implica el pago sin servicio del trabajador, dice que tiene contenido económico y

es factible decidir de fondo, así sea reconociendo menos de lo pedido.

Considera que,

Al igual que el grupo de cláusulas examinadas con anterioridad, estas afectan el *ius variandi* del empleador. En particular ha dicho la Corte sobre jornada laboral en la CSJ SL5117-2020:

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

Precisamente, en sentencia CSJ SL9150-2015, reiterada en la CSJ SL5542-2019, se dijo al respecto:

No se equivocó el tribunal al negar los numerales 1, 2 y 3 del punto 5º del pliego titulados jornada laboral, descansos obligatorios y horario de trabajo, por falta de competencia, porque, en efecto, la jurisprudencia de esta Sala, de forma mayoritaria, tiene asentado que, de ser otorgados, se estaría coartando la libertad de dirección y organización que tiene la empresa, además de que dicho cuerpo colegiado no puede limitar la facultad del *ius variandi* que tiene el empleador y que lo faculta para modificar la jornada de trabajo en razón a las necesidades operativas y funcionales, desde luego, siempre y cuando que se resguarde la dignidad el honor y el derecho al mínimo vital que el empleado tiene.

Por lo dicho, la inhibición del Tribunal respecto de la cláusula bajo estudio resulta fundada.

Téngase presente que el artículo bajo estudio establece la duración de la jornada laboral y los turnos, con lo cual queda inmersa dentro de la hipótesis de prohibición de pronunciamiento de los árbitros, quienes bien hicieron en abstenerse de decidir ese punto.

En relación con los días de descanso también la Corte

se ha pronunciado en diversas oportunidades y para despachar negativamente la solicitud de devolución, basta recordar el pronunciamiento CSJ SL4259-2020:

Igualmente, la empresa cuestiona al laudo conceder «permisos», que en verdad serían descansos remunerados, por fiestas religiosas de navidad, fin de año y año nuevo, específicamente los días 24 y 31 de diciembre y 2 de enero de cada anualidad.

En este aparte del artículo segundo del laudo arbitral sí encuentra la Corte toda razón a la impugnante, pues bastante ha dicho que está vedado al Tribunal establecer tal clase de días no laborales, dado que ese es asunto que compete exclusivamente a la ley. En similar sentido se pronunció la Corte en la ya citada sentencia CSJ SL2615-2020:

Asiste la razón a la recurrente cuando afirmó que los árbitros no podían imponer al empleador obligaciones en menoscabo de su autonomía administrativa, pues «[...] tal y como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia en reiterada jurisprudencia, las modificaciones de aspectos relacionados con jornada laboral, descansos, manejo de turnos de trabajo, vacaciones y otros aspectos [...] no pueden regularse a través de decisiones arbitrales», pues es la ley (artículo 1º Ley 59 de 1983) la que determina los días que sean de obligatorio descanso remunerado por el trabajador, como los que tiene especial remuneración. Sin más honduras por la claridad que el asunto tiene, bien vale la pena traer a colación la sentencia CSJ SL, rad. 36926, 22 jul. 2009:

La distribución de la jornada de trabajo ordinaria, es un asunto que le corresponde definirla al propio empleador, atendiendo las necesidades de la empresa, o mediante concertación con los trabajadores, sin que la misma pueda ser impuesta por decisión arbitral, como se pretende en este caso. Tal situación es la que se deduce de lo dispuesto en el artículo 158 del C.S del T., en cuanto prevé que la jornada ordinaria debe ser convenida por las partes contratantes, y que a falta de convenio, corresponderá la máxima legalmente establecida.

En efecto, la fijación del horario de trabajo, el número de horas en que deben laborar los trabajadores semanalmente, y el sistema de los descansos, hacen parte del derecho que tiene el empleador de organizar y direccionar su empresa con miras a poder cumplir con su objeto social.

Ya la Sala en sentencia de homologación del 18 de octubre de 2001, radicación 16874, al referirse a la limitación que tienen los árbitros de introducir modificaciones a la jornada laboral,

dispuso: “De conformidad con el artículo 158 CST., la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, y a falta de convenio, ellas están regidas por la máxima legal, lo cual supone que ésta no pueda exceder el número de horas fijado por la ley. En caso de exceder este límite y si se dan los presupuestos de ley, se estará en presencia de trabajo suplementario.

“Como la jornada máxima legal es la que prescribe el legislador, no podrían los arbitradores alterarla. Y teniendo en cuenta que la jornada ordinaria es la que convengan las partes, también les está prohibido a los laudos arbitrales modificarla. Ello es suficiente para no anular la decisión”.

Y, agregó en la misma providencia:

Los días de descanso obligatorio es asunto reservado al legislador, a la exclusiva voluntad del empleador, o a un acuerdo amigable entre las partes, sin que puedan los árbitros imponer otros distintos de los que prevé el ordenamiento jurídico, como con acierto lo dedujo el Tribunal de arbitramento.

En ese orden, es pertinente recordar lo que expuso la Sala en la sentencia de anulación del 4 de septiembre de 2007, radicación 32093, cuando se dijo:

“Ciertamente, como se pregona en el laudo, los arbitradores no tienen la facultad de imponer al empleador descansos remunerados distintos a los días dominicales o festivos de carácter civil o religioso que prevé el ordenamiento jurídico existente, pues su regulación es de competencia exclusiva, bien del legislador, ora de la voluntad exclusiva del empleador, o de un acuerdo amigable entre las partes. Así lo precisó la Sala en la sentencia de anulación de 17 de febrero de 2005, radicación 25760”. En esas condiciones, la cláusula se anulará.

Sólo resta concluir que, de conformidad con lo expuesto, los artículos 14 y 43 del pliego de peticiones no se devolverán.

c) las cláusulas sobre procedimiento para sanciones

disciplinarias

Pliego de peticiones:

ARTÍCULO 4. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria o el despido, el trabajador tendrá oportunidad de ser oído, al igual que los dos miembros de la organización sindical, (ASOEMPAQUES). No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Conocida una falta por el superior jerárquico inmediato del trabajador o por quien tenga esta categoría en organización de la Empresa, informará a la división de Recursos Humanos para que previamente realicen análisis con la División respectiva y si encuentra méritos inicie el procedimiento disciplinario, dentro del término de dos (2) días hábiles, convocando por escrito al inculpado y a los dos miembros de la organización sindical, para que concurran en el término de los dos (2) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos.

La diligencia de descargos puede realizarse por el funcionario de la empresa delegado para tal fin.

Concluida ésta se dispondrá de un término prudencial que será fijado por las partes para presentar las pruebas que tengan en su poder, las que podrán ser aportadas por la empresa, el interesado y/o las empresas designadas por la organización sindical. Practicadas las pruebas dentro del término fijado que se contará por días hábiles, se convocará a una nueva reunión con las personas designadas por la organización sindical, la que no puede tardar más de dos (2) días hábiles siguientes, cuyo objeto es analizar las pruebas aportadas y dejar constancia sobre ellas.

Si dentro de los dos (2) días hábiles siguientes se decidiere aplicar la sanción y ella consistiere en suspensión mayor de ocho (8) días inmutables o se llegare al despido, el Jefe de Recursos Humanos producirá el documento que la establezca y su decisión tendrá el recurso de apelación ante el Gerente General, quién tomará la decisión una vez que reciba el informativo necesario. Mientras se surte este recurso no se hará efectiva la sanción.

El recurso puede interponerse por el inculpado, la comisión de reclamos o por la directiva de la organización sindical.

Mientras no esté establecida y probada la falta y se haya escuchado al trabajador en descargos, no se impondrá sanción

disciplinaria alguna o el despido y el trabajador tiene derecho a enterarse de las pruebas que obran para fundamentar la sanción y acreditar en la oportunidad acordada las que tenga para su defensa, período éste que será convenido entre el trabajador, las personas designadas por la organización sindical y el jefe de recursos humanos.

En todo caso el trabajador tendrá el derecho de acudir ante los jueces laborales para reclamar sus derechos violados por la sanción o el despido.

ARTÍCULO 5. CLASE DE SANCIONES

Se establecen las siguientes clases de sanciones disciplinarias, la que se aplicarán de preferencia sobre cualquier otra establecida en el Reglamento Interno, siempre y cuando fuesen más favorables al trabajador.

POR RETARDOS: Hasta por treinta (30) minutos para el primer turno y quince (15) minutos para el segundo y tercer turno en la hora de entrada al trabajo sin justificación, implica por primera vez Amonestación Escrita, por segunda vez suspensión hasta de dos (2) días conmutables a multa, por tercera vez suspensión de tres (3) días inconmutables.

POR INASISTENCIA: La falta del trabajo en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente sin justificación implica, por primera vez amonestación Escrita, por segunda vez suspensión hasta tres (3) días conmutables a multa, por tercera vez suspensión hasta de cinco (5) días inconmutables, por cuarta vez suspensión hasta de diez (10) días inconmutables. La quinta falta consecutiva se castigará con la cancelación del contrato de trabajo por justa causa.

POR FALTAS DISCIPLINARIAS: Cuando un trabajador cometió una falta de disciplina, que no permita dar por terminado el contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 7 del D.L 2351/65, será sancionado así: Por primera vez con amonestación escrita, por segunda vez suspensión de tres (3) días conmutables a multa y por tercera vez suspensión hasta de cinco (5) días inconmutables.

ARTÍCULO 6. PERIODO PARA APLICAR SANCIONES

Para efectos de las sanciones establecidas en los casos de retardos, el período para aplicarla será bimensual y para los casos que corresponden a inasistencias o faltas disciplinarias previstas en la CONVENCIÓN COLECTIVA vigente, se tomará un período de cuatro (4) meses vencidos los cuales, sin que se hayan aplicado en su totalidad las escalas de sanciones allí establecidas iniciará de nuevo la escala por aplicar, sin que pueda considerarse como antecedente. Por lo tanto la empresa no podrá

aplicar en estos casos ninguna sanción diferente a la correspondiente de acuerdo con la escala de faltas que tuviere el trabajador, dentro de los términos establecidos anteriormente.

ARTÍCULO 7. SUSPENSIONES

Los periodos de las suspensiones disciplinarias no se descontarán por la empresa al liquidar las vacaciones, cesantías, jubilaciones y primas de servicios, siempre que la suma de ello no pase de treinta (30) días en lapso de seis (6) meses.

Cuando el trabajador sea suspendido hasta con cinco (5) días no perderá el salario de los domingos aunque estén distribuidos en dos (2) semanas. Si la sanción fue mayor lo perderá.

La primera falta que incluya la remuneración del descanso dominical, se apreciará según la hoja de vida del trabajador, para otorgar el derecho.

ARTÍCULO 8. MULTAS

La imposición de una multa por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, no excederá de la quinta ($\frac{1}{5}$) parte de un día de salario básico y su imposición no impide que la empresa prescinda del pago de los salarios correspondientes al tiempo dejado de trabajar. El valor de ellas se destinará exclusivamente al comité de desarrollo social de los trabajadores de Empaques del Cauca S.A. a su cuenta de préstamos mutuos.

Argumentos del sindicato recurrente

Arguye que, de conformidad con el artículo 29 de la CP, toda persona tiene derecho al debido proceso y que lo pretendido es reglamentar esta garantía constitucional, por lo cual aduce la competencia del Tribunal.

Se considera

A esta altura no cabe duda de que la Corte ha pregonado la competencia de los tribunales de arbitramento para pronunciarse sobre cláusulas cuyo contenido haga referencia al proceso disciplinario. Sin más, se ordenará la

devolución de este conjunto de peticiones, para que el Tribunal de arbitramento tome las decisiones de fondo que en su criterio correspondan.

Para que sobre ellos recaiga pronunciamiento de fondo, los artículos 4, 5, 6, 7 y 8 serán objeto de devolución.

d) Las cláusulas sobre terminación de contrato

Pliego de peticiones:

ARTÍCULO 9. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR DETENCIÓN PREVENTIVA.

Constituye justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empresa, la detención preventiva del trabajador por más de ciento cincuenta (150) días a menos que con posterioridad sea absuelto.

ARTÍCULO 10. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA.

Cuando la empresa termine el contrato de trabajo de un trabajador afiliado y/o beneficiado de esta convención colectiva de trabajo sin justa causa, o si comprobare que la falta que se le imputó no constituía justa causa para despido, deberá pagarle indemnización plena de perjuicios prevista en la ley, para lo cual además de los perjuicios morales, les pagará la tabla indemnizatoria señalada en el artículo 64 del Código sustantivo del Trabajo modificado por la ley 789 de 2002 artículo 28, incrementada para el primer año en un cincuenta por ciento (50%) y por cada año adicional al primero se incrementará en cincuenta por ciento (50%) que se pagarán con base en el salario promedio que esté devengando el trabajador al momento de ser despedido.

PARÁGRAFO. Para los trabajadores - accionistas o los que los sustituyan en virtud del MANUAL DE CONVIVENCIA que se ha venido aplicando, en el evento de que sean despedidos sin justa causa, se les pagará la tabla indemnizatoria prevista en la ley 50 de 1990 literales b), c) y d) y su Parágrafo Transitorio, con base

en el salario promedio que devenguen al momento de ser despedidos y adicionalmente se les reconocerá trescientos (300) días de salario promedio sobre esa indemnización, sin perjuicio de los daños morales previstos en la ley.

Argumentos del sindicato recurrente frente al artículo 9.º «[...] *tan solo se pretende ampliar el término legal establecido para tipificar la justa causa del despido, lo que por el tiempo de servicios que llevan los trabajadores sindicalizados en la empresa es posible concederles, determinando el Tribunal si son los 150 días solicitados o lo que resulte más justo, que puede ser un término Inferior y en todo caso, superior al término legal*». En cuanto al artículo 10, asegura que es una «cláusula de estabilidad» cuyo contenido atañe a la justicia y a la equidad, por lo cual considera que el tribunal es competente para resolver de fondo.

Se considera

Tal como lo sostiene la organización recurrente, estos dos artículos no escapan a la competencia arbitral, por cuanto no afectan ninguno de los derechos o facultades a que hace alusión el art. 458 del CST y son susceptibles, dado su contenido, de un pronunciamiento de fondo. Por las razones expresadas, los artículos 9.º y 10 del pliego de peticiones se devolverán al Tribunal.

e) Las cláusulas sobre recargos, incentivos y primas

ARTÍCULO 13. TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVOS.

Los trabajos en el área de producción y mantenimiento para domingos y festivos, deben programarse con tres días de anticipación, de lo que se entenderá al personal para que se inscriban los que deseen laborar en esa oportunidad. En caso de laborarse uno (1) o más domingos en el mes, éstos se pagarán con un recargo del 100% para que ese trabajo en domingos y feriados, sin que se tenga en cuenta que es trabajo ocasional o no habitual, absteniéndose en consecuencia de hacer uso de lo previsto en la Ley 789 del 2002. Para labores de mantenimiento en el mismo día se garantizará, suplemento y transporte de ida y regreso.

ARTÍCULO 16. INCENTIVOS.

Con el fin de motivar la productividad, disminuir el ausentismo e incentivar a aquellos trabajadores de producción, mantenimiento, servicios generales y cafetería, la Gerencia General Y LA ORGANIZACIÓN SINDICAL (sic), podrán presentar a consideración de los trabajadores una propuesta de incentivo económico que reemplace y mejore el que paga actualmente la empresa y qué es aplicado por el Departamento de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 17. VACACIONES COLECTIVAS EN DICIEMBRE.

El personal que efectúe mantenimiento durante el periodo vacaciones colectivas en el mes de diciembre, se integrará con quienes deseen prestar este servicio. Si en la oportunidad fijada, no se completaren los trabajadores requeridos, la empresa los precisará buscando una rotación. El personal que labore durante el periodo de vacaciones colectivas en las áreas de mantenimiento, cafetería, recibirá una prima de colaboración equivalente a un cuarenta (40%) del salario básico que perciban en ese lapso, lo que extiende a dominicales y festivos.

Argumentos del sindicato recurrente

Sobre al artículo 13 asevera la recurrente que se pretende el restablecimiento del pago de los domingos y festivos con el porcentaje del 100% que regía antes de la reforma establecida en la Ley 789 de 2002; con el 16 se quiere mejorar el incentivo que ya viene reconociendo la empresa y con el artículo 17 se busca una remuneración salarial mayor

para quienes por prestar servicio de mantenimiento, deben laborar en el tiempo de las vacaciones colectivas, por lo cual califica el pedimento como de contenido económico y, por tanto, susceptible de pronunciamiento de fondo.

Se considera

Asiste la razón a la recurrente en cuanto afirma que las tres cláusulas en comento tienen contenido económico y aunque la titulación de los artículos 13 y 17 sugiere un contenido relacionado con la jornada laboral y las vacaciones, caso en el cual afectarían el *ius variandi*, como se explicó en precedencia, en verdad el núcleo de los pedimentos recae sobre solicitudes mensurables en términos monetarios, ajenas a las potestades de dirección y organización empresarial.

Cosa diferente ocurre con el llamado ‘incentivo’, por cuanto afecta directamente la autonomía empresarial, en la medida en que dispone una afectación al patrimonio de ésta, escapando a la competencia del Tribunal. Sobre una cláusula de similar contenido dijo la Corte en sentencia CSJ SL4259-2020:

El bono de productividad concebido en el petitorio de la agremiación sindical, avalado por el Tribunal de Arbitramento en la anterior cláusula del laudo arbitral, constituye un gravamen que afecta la autonomía empresarial, pues con independencia de que en este caso la empresa no esté en plena operación por las razones ya conocidas en el trámite, tal disposición afecta su objeto social. Los tributos o afectaciones a las ganancias operativas de la empresa son del resorte exclusivo del legislador, no pudiéndose, por tanto, generar a través del laudo arbitral.

Lo anterior no desconoce que puedan las partes directamente acordar tal clase de compartimientos, pues es de la autonomía empresarial la disposición de sus ganancias, entre ellas, la de compartirlas con sus trabajadores como reconocimiento al aporte en su generación. Tales bonos de desempeño, reconocidos ordinariamente por eficiencia del trabajo, tiene por propósito incentivar la producción en el trabajador, por manera que es del interés del empleador pactar tal clase de prebendas con sus servidores, así como el establecer el alcance salarial o no de los mismos, sin desatender con ello que si constituyen contraprestación directa del servicio no les es dable abrigarlos con enunciados que en tal circunstancia se tornan ineficaces.

En la forma en que está redactada la petición, al incluir a la *organización sindical* como habilitada para presentar a consideración de los trabajadores una propuesta de incentivo económico que reemplace y mejore el que paga actualmente la empresa se introduce, además, una suerte de fórmula de cogestión empresarial que, sin duda, afecta igualmente la autonomía empresarial, en tanto que limita la facultad dispositiva que sobre el manejo de la empresa que tiene el empleador, situación que bien puede derivar de la ley o de la voluntad de las partes, se itera, pero no de la imposición del laudo arbitral.

Por lo anotado, para que bajo el Tribunal de Arbitramento se pronuncie con arreglo a su criterio, los artículos 13 y 17, se devolverán.

El artículo 16 del pliego, sobre incentivo, no se devolverá.

f) Las cláusulas sobre auxilios y aportes

Pliego de peticiones:

ARTÍCULO 29. PARA PRIMERA COMUNIÓN DE LOS HIJOS

Por cada uno de los hijos de los trabajadores vinculados a término indefinido, la empresa pagará un auxilio en efectivo de \$300,000 m/cte., cuando reciban la primera comunión. Este valor se actualizará en la misma proporción del incremento salarial cada año. Deberá presentar certificado parroquial donde se vaya a realizar la ceremonia.

ARTÍCULO 30. PARA NAVIDAD DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

La empresa pagará un auxilio en dinero efectivo a cada uno de los hijos menores de 15 años de los trabajadores, por una sola vez en la época de navidad por un valor de \$100.000 m/cte. Que se actualizará cada año de acuerdo con el incremento salarial.

ARTÍCULO 31. APOORTE PARA RECREACIÓN

La empresa otorgará junto con la liquidación de las vacaciones legales, un aporte para la recreación equivalente a 18 días de salario básico al trabajador vinculado a término indefinido cuándo entrará a disfrutar de este derecho.

ARTÍCULO 32. APOORTE AL COSTO ALIMENTICIO

La empresa otorgará un aporte para alimentación a los trabajadores vinculados a término indefinido, consistente en 15 días de salario básico, pagaderos en el mes de junio y 30 días de salario básico pagaderos en diciembre de cada año.

ARTÍCULO 33. AUXILIO PARA EDUCACIÓN SUPERIOR

La empresa otorgará un auxilio a un máximo de cinco (5) trabajadores, que inicien o continúen sus estudios superiores o tecnológicos en una universidad legalmente reconocida, pública o privada así: Para los trabajadores que devengan hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes el 50% del costo de la matrícula, para trabajadores que devenguen más de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes el 35% del costo de la matrícula. Este auxilio se perderá automáticamente cuando se comprobare bajo rendimiento académico y cuando el trabajador abandone la capacitación sin causa justa deberá integrar a la empresa el valor del último auxilio que haya recibido. El valor del auxilio en ningún caso superará la suma de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

PARÁGRAFO 1. La empresa facilitará a los trabajadores que estén cursando estudios un turno acorde a su horario de clases, aun cuando estuviesen en el desarrollo del proceso productivo.

ARTÍCULO 34. PARA EDUCACIÓN NO FORMAL

Con el fin de contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador, la empresa pagará el 70% del costo de hasta tres cursos por año para 20 trabajadores vinculados a término indefinido o continúen cursos de capacitación no formal, siendo CODESOCIAL el organismo encargado de gestionar, coordinar y ejecutar lo referente a estos cursos. Los trabajadores que no cumplan con la programación deberán reintegrar los dineros que la empresa haya cancelado para estos conceptos.

PARÁGRAFO 1. La empresa facilitará a los trabajadores que estén cursando estudios un turno acorde a su horario de clases, siempre y cuando sea factible y no afecte el desarrollo del proceso productivo.

ARTÍCULO 44. DOTACIONES

La empresa suministrará a cada trabajador la dotación señalada en la Ley, y sus fechas de entrega serán el 30 de abril, 30 de agosto y 20 de diciembre.

Para esa dotación la empresa obtendrá previamente a su adquisición las muestras que juzgue convenientes con el objeto de prever el reparo a que se refiere el parágrafo del artículo 3 del Decreto 825 de 1970 por parte de los trabajadores.

Para el personal femenino: Calzado, delantal enterizo y saco.
Para el personal masculino: Overol y botas.

Operarios de prensa, mesa de revisión, sacadores de rollos, alimentadores de dobladillo y cerradores, se entregará un overol el 30 de junio de cada año.

Para trabajadores de turnos especiales que no hagan uso del servicio de transporte o a trabajadores que vivan fuera del perímetro urbano se entregará capa y sombrero de caucho por una sola vez al año cada primero (1) de octubre.

Para vigilantes: dos pantalones y dos camisas cada seis (6) meses, un par de zapatos cada cuatro (4) meses y dos (2) camisillas al año; esta dotación se entregará los últimos quince días de Junio y Diciembre de cada año; además de un par de botas de caucho media caña, una capa de caucho y su respectivo gorro como elementos de uso exclusivo en sus labores en la empresa, los que serán repuestos una vez se demuestre su deterioro

Para conductores: Dos pantalones y dos camisas cada seis (6) meses, un par de zapatos cada cuatro (4) meses, dos (2) camisillas al año; esta dotación se entregará los últimos quince

días de junio y diciembre de cada año y un par de botas de caucho media caña, las que serán respuestas cuando se demuestre su deterioro.

Para el mensajero: dos pantalones, dos camisas dos camisillas, un par de zapatos de buena calidad dos veces al año y una capa por una sola vez en el año.

ARTÍCULO 51. SUPLEMENTO ALIMENTICIO

La empresa a través de su cafetería venderá a los trabajadores, que presten sus servicios en las secciones de producción, mantenimiento y vigilancia, laborando por turnos y en jornada continua, un suplemento alimenticio de buena calidad, el cual tendrá un precio de un (1) peso m/cte. Se declaran dentro de las facultades que tienen para ello, que en ningún caso constituye salario. El personal de turno, disfrutará en el lapso de su jornada, de un descanso de quince (15) minutos para concurrir a la cafetería de la empresa a tomar su suplemento alimenticio. La forma será individual o por grupos de manera que no se paralice el proceso de producción. Para el personal de vigilancia, que labora domingos y festivos, la empresa le reconocerá y pagará el valor equivalente al suplemento que suministra normalmente.

Argumentos de la organización sindical recurrente

Manifiesta la organización recurrente que estas solicitudes versan sobre auxilios, apoyos, aportes en dinero o subsidios, para cada uno de los temas enlistados en los artículos del pliego, que por tanto su contenido es económico y susceptible de pronunciamiento por parte del Tribunal. En similar sentido afirma que las dotaciones que prevé la ley se pueden mejorar a través de negociación colectiva y que la cláusula de suplemento alimenticio es un subsidio para la alimentación del trabajador que presta el servicio.

Se considera

Para este grupo nutrido de artículos del pliego, también ocurre que la inhibición no tiene fundamento, porque como

lo ha destacado la impugnante, la naturaleza de las solicitudes formuladas exige un pronunciamiento de fondo, positivo o negativo, de acuerdo con el criterio que en equidad tenga el Tribunal, como corresponde. Por ello, los artículos 29, 30, 31, 32, 33, 34, 44 y 51 se devolverán.

g) Las cláusulas relativas a la salud

Pliego de peticiones:

ARTÍCULO 18. GENERALIDADES

La empresa ejercerá oportunamente las funciones que le corresponden de acuerdo con la Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial prevista en la ley y acorde con las normas de esta convención colectiva de trabajo, en búsqueda de obtener el desarrollo y cumplimiento de su política sobre instalaciones locativas, equipos y servicios asistenciales, que garanticen la prevención de accidentes y enfermedades; que cumplirá con las obligaciones sobre protección a la salud de los trabajadores y en consecuencia se dará estricto cumplimiento a las normas vigentes para la materia.

ARTÍCULO 19. SERVICIO MÉDICO

La empresa prestará el servicio médico a los trabajadores afiliados al sindicato y/o beneficiarios de la presente convención, para lo cual podrá contratar un facultativo, con el objetivo de procurar un mayor control en la salud de los trabajadores por medio de programas de medicina preventiva, educación, información, fomento y cuidado de la salud y lucha contra las enfermedades; este servicio se prestará durante las horas del día y en ningún caso reemplaza o complementa el servicio obligatorio de salud de las Entidades Prestadoras de Servicios de salud EPS a que esté afiliado el trabajador, no puede atender urgencias, expedir incapacidades u ordenar reubicaciones por enfermedad.

PARÁGRAFO: El departamento de Recursos Humanos designará una persona encargada de coordinar los servicios asistenciales entre los trabajadores y la respectiva entidad prestadora de los servicios de salud que a su vez coadyuvará a que el empleador garantice el medio ambiente sano y prevenga riesgos de trabajo y enfermedades laborales.

ARTÍCULO 20. TRABAJADORA SOCIAL

La empresa contará con los servicios de una trabajadora social en sus instalaciones quién se encargará de realizar todo el apoyo y orientación del personal que labora en la empresa Empaques del Cauca con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida de todos sus colaboradores.

ARTÍCULO 21. EXAMENES MÉDICOS

La empresa practicará a todos los trabajadores a su servicio que lo requieran, los exámenes necesarios establecidos en los programas de salud ocupacional e higiene industrial, a su cargo y según la legislación vigente; los cuales serán enviados a la respectiva Aseguradora de Riesgos Laborales ARL.

ARTÍCULO 23. PAGO POR ACCIDENTE EN ACTIVIDAD DEPORTIVA

La empresa reconocerá la parte de salarios como accidente de trabajo que no cancele la ARL correspondiente durante las incapacidades causadas por lesiones que sufra el trabajador en actividades deportivas, cuando actúe en representación de la empresa debidamente autorizado.

ARTÍCULO 24. SITUACIONES ESPECIALES DE SALUD

En caso de embarazo de una trabajadora o alteraciones en la salud del trabajador que amerita traslado o reubicación a otro oficio o sitio de trabajo según concepto de la EPS o ARL, médico o especialista que corresponda y/o de la sección de medicina laboral de la división Departamental del Trabajo y la Seguridad Social del Cauca, la empresa se atemperará a las normas del artículo 16 del Decreto 2351/65 y disposiciones vigentes sobre la materia el COPASST velará por su cumplimiento.

Argumentos de la agremiación recurrente

Expresa que el conjunto de solicitudes tiene una relación directa con la seguridad y la salud en el trabajo y, en su sentir, una clara connotación económica, por cuanto implican una erogación para el empleador, por lo que podría resolverse en equidad, estando el Tribunal habilitado para ello.

Se considera

Si bien la doctrina de la Corte se inclinó durante mucho tiempo por considerar que los temas concernientes a los sistemas de salud y riesgos profesionales no caían bajo la órbita de competencia de los tribunales de arbitramento, su opinión mayoritaria ahora consiste en que es viable el pronunciamiento, siempre y cuando no se afecte la estructura y funcionamiento del sistema, razón por la cual los artículos 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24 se devolverán.

2. Las cláusulas demandadas por la empresa por inequidad

Consideraciones previas

El arbitramento encuentra su fundamento constitucional en el artículo 116 de la Carta, concretamente en su inciso final:

Los particulares pueden ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia en la condición de jurados en las causas criminales, conciliadores o en la de árbitros habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad, en los términos que determine la ley. (Subrayas de la Sala)

Como se explicó en el acápite relacionado con la incompetencia arbitral para proferir decisiones que afecten el *ius variandi*, si bien una de las reglas generales que rige el arbitraje es la **voluntariedad**, en materia laboral la desigualdad estructural de las relaciones laborales y los

principios constitucionales del derecho del trabajo justifican la obligatoriedad del arbitramento en los casos que allí se señalan, según lo dispuesto en los artículos 452 y num. 4.º del art. 448 CST, modificado por el art. 1º de la Ley 1210 de 2008.

Se recordó, igualmente, que de conformidad con normas constitucionales (art. 55) e internacionales que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad (Convenio 98 OIT, art. 4.º), *«Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo»*, lo que se traduce, como ya se dijo, en el privilegio que se debe dar al diálogo social y a la autocomposición en la resolución de los conflictos colectivos de trabajo.

Lo anterior no obsta para que legalmente se puedan establecer las hipótesis o circunstancias en las cuales se considera que ese diálogo privilegiado se agota, una vez surtidas las etapas para ello, y se hace necesario que un tercero lo solucione, visto que, pese al esfuerzo de autocomposición, no ha sido posible llegar a un acuerdo.

La Corte Constitucional en sentencia CC C-330-2012 explicó el tema, para concluir por qué los tribunales de arbitramento obligatorios están acordes con la Constitución, pese a ser una excepción a la mentada regla de voluntariedad.

Cabe recordar que la huelga, junto con la negociación colectiva y la asociación sindical fueron las más importantes conquistas obtenidas por el proletariado en las referidas luchas sociales, las cuales constituyeron el trípode sobre el cual se edificó el Derecho Laboral. Estos pilares, surgieron con el objetivo de romper el viejo desequilibrio originado en las decimonónicas concepciones de absoluta libertad económica, para remplazarlo por una nueva situación que, por medio de la tutela estatal en todos los órdenes, llevara a las clases trabajadoras a un mejoramiento de sus condiciones de vida.

Este ideal se compagina fielmente con los mandatos establecidos por el *preámbulo* y los artículos 1, 2, 25, 39, 53, 54, 55, y 64 Superiores, que constituyen la “*Constitución del Trabajo*”, y que propende por el establecimiento de relaciones laborales justas, mediante la eliminación de los factores de desequilibrio propios de éstas, para así asegurar la vigencia y efectividad del principio de igualdad, la protección de ciertos sectores de la población que se encuentran en situación de debilidad, que son los trabajadores, y un orden social y económico justo.

Así las cosas, la equiparación de las relaciones entre capital y trabajo, y la consecuente protección a los trabajadores, es la visión que debe imperar al momento de analizar cualquier norma del ordenamiento laboral, dado que al ser conquistas de carácter social y garantías de orden constitucional, cualquier interpretación que no tuviera en cuenta esta concepción desdibujaría los ideales plasmados en el Texto Superior.

Se tiene entonces que por existir finalidades constitucionalmente legítimas se justifica que en materia laboral el principio de voluntariedad del arbitramento deba ceder en ciertos casos, por estar en juego bienes constitucionalmente relevantes tales como la obligación estatal de proveer mecanismos de solución pacífica de controversias laborales, la preservación de la empresa como unidad productiva, e incluso los derechos de los trabajadores y la protección de valores y principios constitucionales relacionados con la protección del trabajo.

A lo que se añade que el arbitramento obligatorio es una medida idónea y necesaria para la consecución de estas finalidades, pues por un lado es una medida adecuada para su realización y no existen otras medidas que tengan el mismo grado de efectividad para garantizar la supervivencia de las empresas y los derechos de los trabajadores. (Subrayas y cursivas de la Sala)

Siendo ello así, este particular tipo de conflictos son de aquellos que deben solucionarse en equidad, y acorde con su

característica de ser una institución de orden procesal, tiene la garantía de la revisión por parte del juez competente.

Dicha revisión se surte en materia laboral a través del recurso de anulación, que tiene el carácter de extraordinario y, por lo mismo, es de aquellos que tienen cabida solamente en circunstancias excepcionales que ha dispuesto el legislador como causales. De esta suerte, quien intenta incoar un medio extraordinario de impugnación, sólo puede hacerlo invocando las circunstancias que se han dispuesto para ello y su actividad delimita la del juez, por cuanto se trata de medios eminentemente dispositivos.

Cierto es que en materia laboral tales causales se encuentran expresamente señaladas en los artículos 458 del CST y 143 del CPTSS, el primero de los cuales prescribe que el fallo de los árbitros *«[...] no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes»*, en tanto, el segundo, respecto de la homologación hoy recurso de anulación, señala que se *«[...] verificará la regularidad del laudo y lo declarará ejecutivo, confiriéndole fuerza de sentencia, si el Tribunal de Arbitramento no hubiere extralimitado el objeto para el cual se le convocó, o lo anulará en caso contrario»*.

De lo dicho, las causales establecidas en la ley son *i)* la afectación de derechos o facultades de las partes reconocidas en la Constitución Nacional y, *ii)* que el tribunal de

arbitramento haya extralimitado el objeto para el cual se convocó.

A primera vista, pareciera que la inequidad no se encuentra contemplada como causal de anulación del laudo arbitral en materia laboral, pero, un examen más detenido, como el que hizo la Corte Constitucional en la sentencia CC SU-837-2002, pone en evidencia el verdadero alcance que tiene la parte final del artículo 458 del CST, es decir, la que consagra las causales que permiten incoar el recurso:

5.4 Límites de los árbitros. El artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo enuncia, de manera general, límites de orden constitucional, legal y convencional a los árbitros. Uno de ellos es el de respetar los derechos constitucionales fundamentales de las partes, dentro de los cuales se encuentra el derecho al debido proceso. Ello es compatible con los mandatos derivados del principio de Estado Social de Derecho relativos a cómo se han de tomar las decisiones. Es claro que éstas no se pueden adoptar de manera caprichosa ni arbitraria. Así como es claro, también, que la carga de razonamiento es distinta respecto de cada autoridad. Por eso, a los jueces, como autoridades que deciden en derecho, se les exige que sus providencias sean motivadas y que lo sean de una manera ajustada a reglas y principios jurídicos. El juez debe fundar sus decisiones en razones vinculadas a un referente objetivo de orden normativo. Sobre los árbitros que deciden en equidad no recae el mismo deber de razonar en derecho, puesto que, como su nombre lo indica, deciden en equidad. Su deber es distinto. Consiste en razonar en equidad, lo que implica entre otras cosas que sus decisiones lejos de ser caprichosas o arbitrarias sean sustentadas a partir de las especificidades de cada caso. Por eso, y dado que el concepto de equidad ha sido constitucionalizado, el debido proceso arbitral en equidad comprende unos límites sustanciales de orden constitucional. Un claro límite constitucional de las decisiones de los árbitros en equidad consiste en que éstas tienen que ser razonadas, no en derecho, pero sí en equidad. De ello depende que no sean caprichosas y, sobre todo, que el juez de homologación tenga bases para revisar el laudo e impedir que sea arbitrario. El control judicial, materialización del Estado Social de Derecho, que ejerce el juez de homologación se hace imposible o inocuo si el laudo correspondiente carece de motivación en equidad. (Subrayas y cursiva de la Sala)

Brota de lo anterior que sí existe una íntima relación entre el concepto de equidad y *límites sustanciales de orden constitucional*, pues la revisión de la regularidad del laudo no resulta ser meramente procesal (aún, bajo el entendido de que el art. 3.º del CPTSS excluyó los conflictos económicos del conocimiento de los jueces del trabajo), como lo manifestó el tribunal constitucional en la misma providencia, cuando siguiendo la tesis jurisprudencial, mayoritaria, decantada por la Corte Suprema, afirmó:

De conformidad con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, el recurso de homologación de los laudos arbitrales constituye, en principio, una vía judicial idónea para la protección de los derechos constitucionales de las partes, que no se reduce a un control de mera legalidad. En cuanto a los alcances de la función de la homologación del laudo arbitral, según la propia jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ésta efectúa tanto un control de la legalidad del trámite procesal como un control sustancial del ejercicio de la competencia dentro de los marcos constitucionales, legales y convencionales.

Fuerza concluir, entonces, que la Corte es competente para conocer de la anulación del laudo arbitral cuando se alega manifiesta inequidad, por razones cuya génesis están en la Constitución y se expresan en la ley, las cuales tienen relación con el debido proceso y la contención a eventuales arbitrariedades que puedan cometer los árbitros, cuya actuación, de naturaleza procesal, tiene por característica, se itera, ser revisable por el juez.

El concepto de equidad en punto al pronunciamiento arbitral, ha sido desarrollado por la Corte en una

construcción jurisprudencial que se ha expresado en diversos fallos, entre ellos el CSJ SL3349-2020:

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

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

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

[...]

Pues bien, cumple recordar que el arbitraje obligatorio, en materia laboral, está diseñado para dirimir conflictos de interés, en los que se propende por el mejoramiento o la creación de prerrogativas a favor de los trabajadores. Es precisamente, la naturaleza del conflicto la que determina que los árbitros deban resolver en equidad.

Sobre el criterio de equidad, esta Sala en sentencias CSJ SL12121-2017 y CSJ SL9317-2016, reiteró que el concepto de equidad consiste en «la adaptación de la idea de justicia a los hechos, en consideración a las circunstancias individuales, teniendo en cuenta las ideas generales o bien moldeándolas de conformidad con los elementos concretos...Este segundo concepto es el que se ha calificado por algunos doctrinantes como la justicia del caso concreto, porque permite adaptar los

principios abstractos contenidos en las normas, a las peculiaridades del supuesto de hecho, para de este modo 'acomodar la ley especial a los diversos negocios que se presenten'. Como simple sentimiento o conciencia de lo justo, la equidad escapa de las formulaciones de los jueces de derecho, estando reservada la solución de los conflictos que con ella toquen a los jueces llamados de equidad (porque fallan en conciencia), como son los tribunales de arbitramento». Así, quien acude al recurso extraordinario con fundamento en esta causal de anulación, tiene la carga argumentativa de demostrarle a la Corte que la decisión de los árbitros no solo es inequitativa, sino también que esa inequidad es manifiesta u ostensible. Para estos fines no valen las afirmaciones inespecíficas, especulativas o el planteo de una visión paralela de lo que podría ser cuantitativa o cualitativamente más justo; contrario a ello, es menester probar que la decisión es incompatible con criterios elementales de equidad, en desarrollo de lo cual el impugnante debe acreditar el costo real, cierto y actual de las prestaciones del laudo, la situación financiera concreta de la empresa y de qué manera el laudo incide desfavorablemente en la producción o en la continuidad de las actividades económicas. Al respecto, en sentencia de anulación CSJ SL 24443, 5 ag. 2004, reiterada en CSJ SL17421-2016 y CSJ SL2893-2017, la Sala sostuvo:

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

Como puede apreciarse, la *equidad* es un concepto de difícil dilucidación, tiene métricas, pero no desde la óptica jurídica, sino más bien desde sus perspectivas económicas, sociológicas y antropológicas. Su mensura en sentido positivo es de difícil demostración, en tanto, en sentido negativo resulta más comprensible y por ello es que se habla de «*inequidad*» y del grado superlativo «*manifiesta*», para conjugar el concepto de «*inequidad manifiesta*». Con razón

afirmó la Corte Constitucional en la ya citada sentencia SU-837-2002:

Si bien definir exactamente qué sea la equidad resulta difícil, como se anotó en el apartado 5.3, no cabe predicar lo mismo de la inequidad manifiesta. En relación con las decisiones de los árbitros, la inequidad manifiesta puede ser reconocida en forma objetiva, en cuyo caso la decisión que la comporta debe ser excluida del ordenamiento jurídico, en virtud de la constitucionalización del concepto de equidad y de la sujeción de los árbitros a la Constitución. La interpretación de la ley – artículos 458 CST y 143 CPT – de conformidad con la Constitución permite determinar cuándo se configura una inequidad manifiesta.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha venido depurando una doctrina sobre lo que constituye “inequidad manifiesta”. La Corte Constitucional es respetuosa de dicho desarrollo jurisprudencial puesto que ha sido construido por el órgano constitucional competente para controlar la equidad del contenido de los laudos arbitrales. De él se desprende que para concluir sobre la nulidad de un laudo arbitral el contenido de la decisión ha de ser extremadamente perjudicial y desequilibrado. En otros términos, no es menester verificar que el contenido del laudo sea equitativo, puesto que ello invadiría la órbita de los árbitros, sustituiría su criterio por el del juez y desconocería su amplia discrecionalidad. Para que un laudo sea declarado nulo por la Corte Suprema de Justicia no basta que sus resultados, es decir, el impacto que pueda derivarse del cumplimiento del laudo, no sean equitativos o que sean simplemente inequitativos. Deben serlo “manifiestamente”, esto es, que la inequidad sea fácilmente perceptible por ser protuberante. Si bien puede existir debate sobre lo que en concreto signifique “manifiestamente inequitativo”, lo cierto es que ello es determinable, a partir de criterios objetivos.

En ese orden, fácil es advertir que luce incomprensible en el actual contexto normativo el que una decisión arbitral que adolece de una irregularidad mayor como la que acaba de explicarse no tuviera control alguno por parte del órgano judicial en la actividad que le compete al verificar la regularidad del laudo.

Con la anterior introducción en este aspecto de la impugnación se abordará el estudio de las cláusulas propuestas por la empresa, no sin antes recordar que ésta solicita la anulación de los preceptos 3, 4, 8, 9 y 12 del laudo, *«[...] en razón a que imponen a la empresa unas cargas onerosas las cuales no tuvieron en cuenta su actual situación económica y financiera de la empresa y que resultan de imposible cumplimiento»*.

Para ello indica que pese a haber sido aportados, no se tuvieron en cuenta los estados financieros de los años 2012 al 2018, ya que actualmente tiene pérdidas económicas acumuladas por valor de CUATRO MIL QUINIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES SETECIENTOS VEINTITRES MIL VEINTITRÉS PESOS CON OCHENTA Y UN CENTAVOS (\$4,599,723,023.81); que de los últimos diez ejercicios fiscales, sólo en tres obtuvo utilidades; y que el valor de las cláusulas otorgadas por el Tribunal y ahora demandadas, asciende a \$721.889.618, suma que ni siquiera alcanza lo que fuera la utilidad de 2016, que apenas llegó a \$655.585.220.60.

Para efectos del análisis se presentará el artículo del pliego de peticiones, la cláusula del laudo otorgada por el tribunal de arbitramento y los argumentos particulares de la empresa recurrente.

a) La cláusula de incremento salarial

Pliego de peticiones:

ARTÍCULO 15.- INCREMENTO SALARIAL

Cada año al primero (1) de noviembre del 2016, la empresa incrementará el salario a los trabajadores afiliados al sindicato y/o beneficiados por la presente convención colectiva de trabajo, de acuerdo con su categoría y oficio, tomando como base el incremento del gobierno para el año subsiguiente más ocho (8) puntos.

El incremento salarial se aprobará para tres escalas y el incremento se aplicará sobre su salario total actual, de la siguiente manera:

Primera escala: Salarios menores a dos (2) salarios mínimo legales

Segunda escala: Entre dos (2) y cuatro (4) salarios mínimos legales

Tercera escala: Salarios superiores a cuatro (4) salarios mínimos legales.

PARAGRAFO 1.- El salario del Gerente de la Compañía lo fijara la Junta Directiva de acuerdo con los estatutos de la empresa, tomando como base el que este (sic) devengando.

PARAGRAFO 2.- PERIODOS DE PAGO. - Los jornales serán pagados por periodos quincenales, el día quince (15) y el día treinta (30) de cada mes. Cuando la fecha en que se deba pagar recaiga en domingo y festivos se anticipara el corte para disponer en todos los casos de cinco (5) días hábiles para la liquidación.

PARAGRAFO 3.- Si con motivo del aumento anual salarial o por la aplicación del aumento nacional decretado por el gobierno, dos o más categorías quedaren con igual remuneración, se hará el respectivo despegue conservando su diferencia y para ello se aplicará la nivelación que corresponda.

Laudo:

ARTÍCULO TERCERO. INCREMENTO SALARIAL.- La Empresa EMPAQUES DEL CAUCA S.A., incrementará el salario a sus trabajadores afiliados a la ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE EMPAQUES DEL CAUCA S.A. "ASOEMPAQUES" y/o beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo, en forma anual a partir de la fecha de ejecutoria del presente laudo arbitral, en una suma igual al IPC certificado por el DANE correspondiente al año inmediatamente a la anterior fecha del reajuste más tres (3)

puntos de cada uno de los años de vigencia del presente laudo.

Argumentos de la empresa recurrente

Asevera que un incremento de tres puntos por encima del IPC constituye un grave, serio e inminente problema financiero, por la grave situación financiera que atraviesa, que fue puesta en conocimiento del Tribunal, enfatizando en que *«Incluso, en las líneas anteriores se realizó un análisis matemático o estadístico sobre las consecuencias de la adopción de las prerrogativas laborales que se conceden a favor de los trabajadores y el impacto financiero en términos numéricos que ello puede acarrear para EMPAQUES DEL CAUCA SA»*.

Se considera

Lo primero que advierte la Sala es que el *«análisis matemático o estadístico sobre las consecuencias de la adopción de las prerrogativas laborales que se conceden a favor de los trabajadores [...]»* se echa de menos, por cuanto lo expuesto en el recurso se contrae a señalar, sin explicación, tres aspectos: *i)* el valor de las pérdidas acumuladas de la empresa que figuran en los estados financieros; *ii)* las cifras de los últimos diez años resaltando que el mejor fue 2016 y, *iii)* la afirmación de que lo otorgado por el Tribunal tiene un costo de \$721.889.618.

Así las cosas, en verdad no existe un estudio que soporte los costos de las concesiones hechas por el Tribunal;

no se muestra el valor desglosado de cada una de las cláusulas, ni el impacto específico en las finanzas de la compañía. Una afirmación genérica, vaga e imprecisa no cumple con el requerimiento que jurisprudencialmente se ha fijado para demostrar la manifiesta inequidad y con mayor relevancia en un tema como el de salarios, en el cual, según la información remitida por la empresa al Tribunal, no hubo incremento en los años 2013 a 2015, en tanto en 2018 fue de 5,9% y en 2019 de 5%. En la empresa laboran 222 personas y los sindicalizados son 51, según lo certificó la misma compañía.

Nótese que lo pedido en el pliego fue *«el incremento del gobierno para el año subsiguiente más ocho (8) puntos»*, en modalidad diferencial, para una escala de tres niveles. En ese orden, no luce inequitativo y mucho menos en grado de manifiesto lo otorgado por el Tribunal, consistente en un incremento de *«[...] IPC certificado por el DANE correspondiente al año inmediatamente a la anterior fecha del reajuste más tres (3) puntos de cada uno de los años de vigencia del presente laudo»*, amén de que, como ya se dijo, el anunciado estudio matemático y estadístico que demostraría la causal invocada, no se aportó.

La Corte se ha pronunciado al respecto de la siguiente manera, entre otras, en la sentencia CSJ SL2819-2019:

De otra parte, resulta menester precisar que, de los términos del escrito de impugnación, la Corte no puede extraer argumentos sólidos tendientes a desvirtuar el criterio de equidad de los árbitros, plasmado frente a permisos sindicales, auxilios de capacitación, fondo de vivienda, auxilio por hurto de motocicleta

y prima de fin de año, porque el recurrente se limitó a afirmar simplemente que implicaban una importante erogación por parte de la empresa y que ponían en déficit su operación y su permanencia en el mercado, conllevando necesariamente su liquidación.

Sobre este particular aspecto, la Sala ha sostenido que, en sede del recurso extraordinario de anulación, el recurrente tiene la carga de demostrar con suficiencia que la decisión de los árbitros es contraria a los postulados de equidad, proporcionalidad y razonabilidad, con lo cual debe indicar en concreto cuál es el costo real, cierto y actual de los beneficios extralegales del laudo arbitral, la situación financiera de la empresa y la incidencia de las prestaciones en la actividad económica, por lo que no basta con presentar alegaciones genéricas o abstractas, mediante las cuales se alegue simplemente que la decisión de los árbitros es inequitativa, por cuanto es necesario aportar pruebas suficientes que demuestren la manifiesta y protuberante inequidad, confrontando así la incidencia económica del laudo y la situación financiera de la empresa.

En la sentencia SL5295-2018, se sostuvo:

En este punto, cabe recordar que en el recurso extraordinario de anulación, el recurrente tiene la carga argumentativa de demostrarle a la Corte que la decisión construida por los árbitros no solo es inequitativa, sino también que esa inequidad es manifiesta u ostensible. Esto implica reflexionar sobre el costo real, cierto y actual de las prestaciones del laudo, la situación financiera de la empresa y de qué manera el laudo incide desfavorablemente en la producción o en la continuidad de las actividades económicas.

Por ello, a lo largo de su jurisprudencia, la Corte ha insistido en que las afirmaciones genéricas, conjeturales o especulativas no son eficaces para derruir una cláusula arbitral. Es necesario el aporte de argumentos y pruebas suficientes y específicas de la inequidad manifiesta de la norma arbitral, producto de una confrontación entre la incidencia económica cierta del laudo y la situación real del ente empresarial. Este ejercicio no lo realizó la empresa recurrente, pues se limitó a alegar una supuesta inequidad”.

Por lo dicho, el artículo tercero del laudo no se anulará.

b) Las cláusulas relativas a asuntos sobre la salud

Pliego de peticiones:

ARTÍCULO 22.-PAGO POR ENFERMEDAD

La empresa pagará a los trabajadores afiliados al sindicato y/o beneficiados por la presente convención desde el primer día de incapacidad el cien por ciento (100%) de la misma y hasta por ciento ochenta (180) días continuos; sin perjuicio de que se requiera asistencia médica discontinúa en lapsos más o menos aproximados, siempre y cuando se trate de la misma patología diagnosticada.

La empresa pagará a los trabajadores que sean incapacitados por los médicos que estén adscritos al actual sistema de seguridad social, el cien por ciento (100%) de la diferencia entre lo que reconocen las EPS y el salario ordinario que devengue el trabajador a partir del primer día de incapacidad y durante el tiempo que dure la misma sin pasar de seis (6) meses, prorrogables por seis (6) meses según dictamen médico.

Laudo:

ARTÍCULO CUARTO. - PAGO POR ENFERMEDAD. La empresa pagará a los trabajadores afiliados al sindicato y/o beneficiados por la presente convención que sean incapacitados por enfermedad común y que estén adscritos al actual sistema de seguridad social, el sesenta y seis por ciento (66%) de la diferencia entre lo que reconocen las EPS y el salario ordinario que devengue el trabajador a partir del primer día de incapacidad y durante el tiempo que dure la misma sin pasar de seis (6) meses.

Pliego de peticiones:

ARTICULO 28.- PARA ANTEOJOS: La empresa pagara a sus trabajadores vinculados a término indefinido un auxilio para anteojos consistente en el valor total de los lentes y por concepto del valor de la montura respectiva, por una sola vez, hasta la suma de \$300.000 m/cte. que se actualizara cada año de acuerdo con el incremento salarial.

En caso de reposición de lentes, la empresa pagara su valor total, siempre y cuando su ruptura haya ocurrido accidentalmente en el desempeño de su labor o se necesite actualizar por prescripción médica.

Laudo:

ARTÍCULO OCTAVO. - PARA ANTEOJOS. La empresa pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva un auxilio para anteojos, por una sola vez, consistente en un valor de hasta la suma de Trescientos Mil pesos (\$300. 000.00)

m/cte., durante la vigencia de la presente convención colectiva, que hayan sido formulados por el respectivo médicos de la EPS donde se encuentre afiliado el trabajador.

Argumentos de la empresa recurrente

Respecto del pago por enfermedad, plantea que el tema de las incapacidades tanto por enfermedad general (EPS), como por enfermedad profesional y accidente de trabajo (ARL), se encuentra regulado de manera integral en la legislación y que trasladar esa carga a la empresa riñe con la equidad. En apoyo cita unos fragmentos de las sentencias CSJ SL13016-2015 y CSJ SL20031-2017.

En cuanto al auxilio para lentes, sostiene que se encuentra incluido en el Plan Obligatorio de Salud (POS) y el Plan de Beneficios incluye el suministro de lentes en vidrio y policarbonato, un porcentaje del valor de la montura y ayudas técnicas como prótesis para los tratamientos incluidos en el POS.

Asegura que la forma en que quedó regulado en el pliego, desplaza en cabeza de la empresa las obligaciones por las cuales ya paga una cotización.

Subsidiariamente solicita *«[...] MODULAR el artículo, señalando que el pago del auxilio para anteojos se disminuya a CIEN MIL PESOS (\$100.000) y el mismo se realice directamente a la óptica en la cual se adquieran los lentes recetados de manera previa por la EPS».*

Aduce, además, que *«Lo anterior para evitar un abuso del derecho en la cual los trabajadores con este derecho reclamen el subsidio y los mismos se destinen a otras actividades»*.

Se considera

Lo concedido en el laudo no podría desplazar el papel de las EPS, por cuando no se trata de cubrir el 100% de la incapacidad, sino un porcentaje de la diferencia entre lo que reconoce la EPS y el salario. La Corte modificó su criterio sobre este punto y ahora sostiene la tesis de que es perfectamente posible que se pague la diferencia sobre lo que reconoce la EPS al trabajador. La Sala, en sentencia CSJ SL4458-2018, expresó:

Si bien es cierto que esta Corporación en la providencia citada por el recurrente sugirió que los árbitros no tienen competencia para pronunciarse en cuestiones de seguridad social, especialmente frente al pago de incapacidades médicas, ese criterio se abandonó.

Ahora, esta Corporación defiende la tesis de que la justicia arbitral tiene plena competencia para obligar al empleador al pago de las diferencias dinerarias no sufragadas por incapacidad por la EPS. Lo anterior, es una medida que desarrolla el objetivo de la negociación colectiva, cual es lograr la mejora y superación de los derechos mínimos previstos en la legislación social.

Sobre el particular, la Corte en sentencia CSJ SL8157-2016 adoctrinó:

[...] los árbitros tienen competencia para fijar en cabeza del empleador la obligación de sufragar en favor de los trabajadores las diferencias dinerarias no pagadas por incapacidad por la EPS, de modo que se garantice el pago íntegro del salario, como si el empleado incapacitado estuviera efectivamente laborando. Y por ello, es válido que la obligación económica de la EPS, durante los

primeros 90 días, de entregar un auxilio monetario equivalente a las dos terceras (2/3) partes del salario, sea complementada, mediante la imposición al empleador de la obligación de pagar la tercera (1/3) parte restante, a fin de que el trabajador reciba una incapacidad equivalente al monto total de su salario. O que el empleador concorra después del día 90 a cancelar el 50% del salario, para que junto con el otro 50% a cargo de la EPS, el trabajador perciba un sueldo completo. Al fin y al cabo, es innegable que estas fórmulas comportan una superación de los derechos mínimos previstos en la legislación y su previsión normativa está lejos de vulnerar el orden jurídico social.

Lo antedicho es suficiente para negar la anulación

Sobre el auxilio de anteojos la Corte ha sostenido que los árbitros son competentes para pronunciarse sobre el tema y, por otro lado, la recurrente tampoco satisface la carga argumentativa necesaria para demostrar la manifiesta inequidad. Dijo la Sala en sentencia CSJ SL1689-2020:

El auxilio de anteojos, no es inequitativo por el mero hecho de que la «Universidad cuente con una Facultad de Optometría la cual ofrece exámenes y facilita la adquisición de anteojos con tarifas especiales, resultando más beneficioso para los trabajadores el descuento en consulta y exámenes», pues, aunque los anteojos se ofrecen con tarifas especiales, precisamente dicho auxilio, sin duda alguna, constituye una ayuda económica para adquirir el mismo, eso sí previa prescripción médica.

Respecto de la solicitud de modulación, tal como se dijo en la introducción de los considerandos, ésta procede en casos excepcionalísimos, que tienen por característica que lo otorgado contiene alguna idea, frase o expresión que riñe con su legalidad, pero que, atada a un entendimiento particular o específico sin alterar la voluntad de los árbitros, permite su subsistencia en el mundo jurídico para impedir la total pérdida de sus efectos, lo cual no ocurre en el presente caso.

La afirmación sobre el posible abuso que se haga del beneficio otorgado, en manera alguna puede constituir causal de anulación, pues, en tratándose de analizar la inequidad manifiesta, lo que es objeto de examen es la razonabilidad y proporcionalidad de lo concedido y no el hipotético o eventual abuso que de ello se haga.

En coherencia con lo dicho, los artículos cuarto y octavo del Laudo, no se anularán y este último no se modulará.

c) La cláusula sobre auxilio para escolaridad

Pliego de peticiones:

ARTICULO 35.-AXILIO (sic) PARA ESCOLARIDAD

La empresa otorgara un auxilio económico a todos sus trabajadores, con destino a la adquisición de útiles escolares y pago de matrículas de los hijos que estén cursando estudios de preescolar, primaria, bachillerato, universidad y educación especial por hijo discapacitado, que será pagado una vez al año en el mes de febrero; previa comprobación de que el hijo esté estudiando. Con un salario mmlv

Laudo:

ARTÍCULO NOVENO.- AUXILIO PARA ESCOLARIDAD.- La empresa otorgara un auxilio por valor de medio (1/2) salario mínimo legal mensual, a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva, con destino a la adquisición de útiles escolares y pago de matrículas de los hijos que estén cursando estudios de preescolar, primaria, bachillerato, y educación especial para hijo discapacitado, que será pagado una vez al año, en el mes de febrero, previa comprobación que el trabajador tiene hijos a cargo y estudiando, a través de certificados de estudio y demostrando el parentesco con el respectivo registro civil de nacimiento.

Argumentos de la empresa recurrente

Asegura que es inequitativo porque su concesión es abierta, sin límite de edad, pudiendo llegar a generar abusos en contra del empleador.

Subsidiariamente solicita modular el artículo en dos sentidos:

- i) Disminuir su valor a una octava parte de (1/8) un salario mínimo legal mensual vigente atendiendo a la plurimencionada y documentada situación económica de la empresa;
- ii) Con base en el criterio que el legislador ha impuesto, para que los hijos de los trabajadores puedan acceder a los beneficios del sistema de seguridad social en salud, en cuanto aquellos que se encuentren entre los 18 y los 25 años, se presume su incapacidad económica; se solicita de manera subsidiaria MODULAR el artículo señalando que se entenderá que este auxilio tendrá un límite de hasta los veinticinco (25) años de edad, si los hijos del trabajador dependen económicamente de aquél.

Se considera

En los párrafos introductorios de los considerandos, la Sala dejó asentado que su función en sede extraordinaria de anulación consiste en determinar la regularidad del laudo *«[...] 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 [...]»* y, esencialmente es a las partes a quienes incumbe, en primera medida, la aplicación del instrumento

que ha de regular las relaciones colectivas durante su vigencia (CSJ SL13016-2015); y en segundo lugar, al juez de trabajo cuando sobre ello hubiere controversia en el respectivo proceso.

Si lo que se pretendía era una aclaración de lo consignado en el laudo, debió haberse acudido a lo dispuesto en el artículo 285 del Código General del Proceso, norma aplicable al tema laboral por la integración normativa que dispone el artículo 145 del CPTSS y la cual determina que la figura es procedente cuando quiera que la providencia «[...] *contenga conceptos o frases que ofrezcan verdadero motivo de duda, siempre que estén contenidas en la parte resolutive de la sentencia o influyan en ella*». Este remedio procesal se debe incoar ante el mismo tribunal de arbitramento, pero, en cambio, no es procedente su invocación en sede extraordinaria de anulación, en relación con el laudo objeto de examen. En sentencia CSJ SL4827-2020, adoctrinó la Corte:

Precisamente, la Sala al referirse al punto relacionado con el citado remedio procesal, destacó que la solicitud de adición, aclaración o complementación del Laudo arbitral, debe ser formulada ante el propio Tribunal de arbitramento, antes de la ejecutoria de éste, pues en sede de anulación no es factible que la corte aclare o corrija el laudo, y menos aún, se destaca en esta oportunidad, devolverlo como lo solicita el recurrente, para esos efectos, cuando las partes no activaron el remedio procesal que en derecho corresponde. Para el efecto, pueden consultarse las sentencias de esta Corporación CSJ SL 3539-2020 – CSJ SL 15499-2015.

Lo que el recurso plantea como modulación en el fondo entraña una modificación a lo decidido por los árbitros,

actividad que le está vedada a la Corte, dados los límites de competencia que le asisten, como se ha explicado en profundidad a lo largo de esta providencia, razón por la cual la solicitud no es procedente.

Por todo lo dicho, el artículo noveno del laudo, no se anulará ni se modulará.

d) La cláusula sobre auxilio de transporte para madres lactantes

Pliego de peticiones:

ARTÍCULO 52. · TRANSPORTE

La empresa transportará a sus trabajadores de las áreas de producción y mantenimiento, hacia el sitio de trabajo en dos (2) buses debidamente acondicionados, bien sea directamente o por intermedio de contratistas, asumiendo los riesgos conforme a la Ley a los contratos. Teniendo en cuenta el sitio de vivienda de los trabajadores se elaborará un croquis con las rutas de recorridos de los buses y se dará a conocer a todos los interesados.

PARAGRAFO: Las madres lactantes después de disfrutar de la licencia por maternidad y durante los cuatro (4) meses siguientes recibirán por cada mes el valor del auxilio legal del transporte para que se desplace a atender la lactancia.

Laudo:

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.- AUXILIO DE TRANSPORTE PARA MADRES LACTANTES. La empresa concederá un auxilio de transporte para las trabajadoras madres lactantes, después de disfrutar de la licencia por maternidad y durante los cuatro (4) meses siguientes, equivalente a un valor igual a la mitad del auxilio mensual de transporte establecido por la ley, para el desplazamiento a atender la lactancia.

Argumento de la empresa recurrente

Sostiene que el permiso para lactancia de que trata el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo llega hasta que el infante cumpla los seis meses de edad, momento a partir del cual cesa, por lo que resulta inequitativo «[...] pagar un subsidio de transporte para madres lactantes cuando la madre no podrá ir con su hijo a lactar».

Se considera

Para despachar desfavorablemente la solicitud, basta entender que lo regulado por el art. 238 del CST es un descanso remunerado durante el lapso allí establecido, en tanto el laudo establece un auxilio de transporte para madres que tengan la calidad de lactantes, es decir, los dos preceptos regulan temas diferentes.

La lactancia materna, según las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud¹, debe extenderse hasta los dos (2) años o más, por un período mucho mayor que aquel que la legislación colombiana reconoce para la concesión de los descansos remunerados, con lo cual el argumento cae al vacío, pues de él no se extrae una demostración de inequidad.

Por el contrario, la decisión arbitral ofrece un trato diferencial positivo frente a las madres lactantes, con perspectiva de género, con lo cual sigue lo postulado por la

¹ <https://www.who.int/topics/breastfeeding/es/>

Sala en cuanto a la especial protección que se debe a la mujer en su doble condición de madre y trabajadora (CSJ SL2615-2020).

En ese orden, el artículo doce del laudo, no se anulará.

VII. 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:

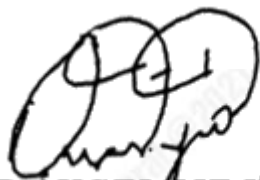
PRIMERO: NO ANULAR, NI MODULAR las disposiciones atacadas del Laudo Arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento obligatorio el el 11 de octubre de 2019, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre **EMPAQUES DEL CAUCA SA y ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA EMPAQUES DEL CAUCA SA «ASOEMPAQUES».**

SEGUNDO: DEVOLVER el expediente a los árbitros para que, dentro de los cinco (5) días siguientes a su instalación, se pronuncien respecto de los puntos: 4. *PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS*; 5. *CLASE DE SANCIONES*; 6. *PERIODO PARA APLICAR SANCIONES*; 7. *SUSPENSIONES*; 8. *MULTAS*; 9. *TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR DETENCIÓN PREVENTIVA*; 10. *TERMINACIÓN UNILATERAL DEL*

CONTRATO SIN JUSTA CAUSA; 13. TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVOS; 17. VACACIONES COLECTIVAS EN DICIEMBRE; 18. GENERALIDADES; 19. SERVICIO MÉDICO; 20. TRABAJADORA SOCIAL; 21. EXÁMENES MÉDICOS; 23. PAGO POR ACCIDENTE EN ACTIVIDAD DEPORTIVA; 24. SITUACIONES ESPECIALES DE SALUD; 29. PARA PRIMERA COMUNIÓN DE LOS HIJOS; 30. PARA NAVIDAD DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES; 31. APOORTE PARA RECREACIÓN; 32. APOORTE AL COSTO ALIMENTICIO; 33. AUXILIO PARA EDUCACIÓN SUPERIOR; 34. PARA EDUCACIÓN NO FORMAL; 44. DOTACIONES y 51. SUPLEMENTO ALIMENTICIO, del pliego de peticiones que dio origen al diferendo colectivo.

TERCERO: EXHORTAR al Congreso de la República para que en desarrollo del artículo 53 de la Constitución Política profiera la ley o leyes que incumban, en orden a actualizar la legislación laboral, tanto en lo atinente a las relaciones individuales como a las colectivas, en conjunción con los postulados de la Constitución de 1991 y los convenios internacionales del trabajo que formen parte del bloque de constitucionalidad, de manera que se remocen, en ese nuevo marco normativo, las figuras aplicables en cada caso y se establezcan las definiciones y precisiones que correspondan.

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

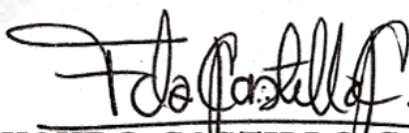


OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR

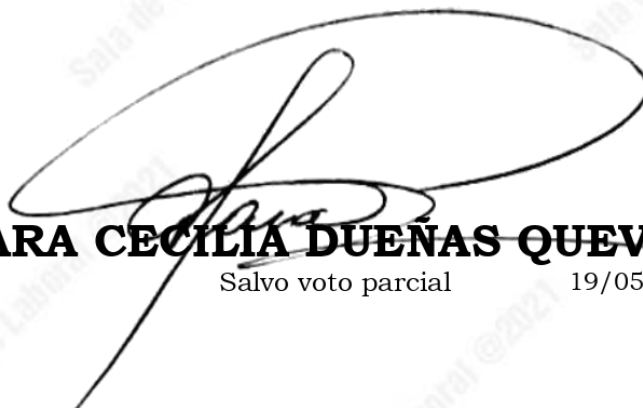
Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Salvo voto parcial

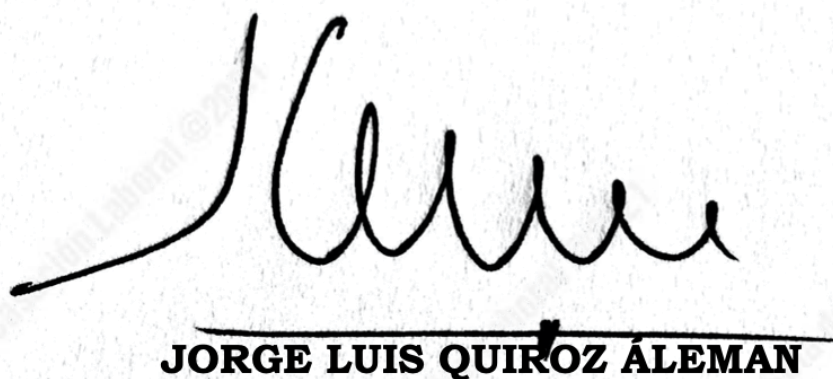
19/05/2021



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Salvo voto parcial



JORGE LUIS QUIROZ ÁLEMAN