

ordena la constitución de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio en la empresa COMDISTRAL S.A., fallo acción de tutela adiada 18 de diciembre de 2009 interpuesto por el sindicato "SINTRAIME" contra la empresa COMDISTRAL S.A. del Juzgado Dieciocho Civil Municipal de Barranquilla, incidente de desacato adiada 19 de enero de 2011, convención colectiva de trabajo de DISTRAL INDUSTRIAL S.A. años 1996-1998, laudo arbitral Tribunal de Arbitramento obligatorio integrado para dirimir el conflicto económico presentado entre la empresa Distral Industrial S.A. y los Sindicatos "Sintraime" y Sintraindumeco" adiada 05 de Agosto de 1999.

A folio ochenta y uno (81) a ochenta y cinco (85) aparece la intervención del señor ALVARO ESPINEL QUINTERO, representante legal de la empresa COMDISTRAL S.A. quien aporta Resolución N° 630-000133 del 24 de Mayo de 2010 por el cual se archiva una actuación expedida por la Superintendencia de Sociedades, notificación personal de dicha resolución adiada 01 de Junio de 2010, Estado financiero de la empresa de enero a junio de 2011, balance general y estado de pérdida y ganancias con fecha de corte del 31 de diciembre 2008, 2009, 2010 y julio 31 de 2011, análisis financiero comparativo de patrimonio correspondiente a los periodos 2008, 2009, 2010 y julio 31 de 2011, índices financieros de diciembre de 2008 a julio 31 de 2011, estados financieros periodos diciembre de 2008 a julio 31 de 2011, copia nomina personal que está vinculado directamente con COMDISTRAL de las quincenas de febrero y marzo de 2011, copia respuesta que hace la empresa a cada una de las peticiones del pliego presentado por el sindicato de fecha 05 de febrero de 2010 sin firmar y acta de tramite adiada 18 de enero de 2010 realizada ante el Ministerio de la Protección social donde se ordena la iniciación de las conversaciones con relación a la negociación del pliego presentado por el sindicato.

El día cinco (5) de septiembre se realizó una inspección ocular en las instalaciones de COMDISTRAL, prueba pedida por los miembros sindicales y en donde se constató lo siguiente: en la empresa COMDISTRAL, dedicada a la Industria Metalúrgica Industrial, se produce unos grandes decibeles de ruidos por la labor que desempeña, todos sus trabajadores poseían o llevaban puestos los elementos de seguridad tales como ropa adecuada, cascos, protectores en los ojos, guantes, tapones en los oídos y se observó además que no hay una organización en la forma en que se hacen las labores, es decir no obstante de que se dispone de espacios suficientes los trabajadores se encuentran muy cerca desempeñando sus labores que no es recomendable. Observamos tres baños o sanitarios de los cuales uno solo es el que está en óptimas condiciones, es decir, habilitado y dos más que presentan un estado lamentable. El comedor completamente desaseado como consecuencia de que no es totalmente cubierto y la zona donde se encuentra la empresa y la misma empresa arrojan a través de la brisa mucha sedimentación, polvo y polvillo. Pero en general la seguridad que lleva la empresa es la mínima exigida para esta clase de actividad.

La etapa de arreglo directo se inició el día 20 de enero de 2010, finalizando el día febrero 05 de 2010 con la comunicación presentada por la empresa COMDISTRAL en respuesta al pliego de peticiones.

El Laudo recoge la impresión principio de inmediatez que cada uno de los árbitros tuvo de las intervenciones que las partes hicieron en las respectivas audiencias, así como la información contenida en los diferentes documentos aportados por las partes que ilustró y enriqueció el debate de los árbitros, que obran en los cuadernos de pruebas de SINTRAIME Y COMDISTRAL SA..

Es importante dejar sentado que un 90% de las personas que laboran en COMDISTRAL no están

a través de contrato de trabajo directo si no que aparecen como trabajadores en misión o suministrados por bolsas de empleos o empresas temporales, por lo que la decisión que se tome afectara únicamente a un número minoritario de trabajadores o de personas que laboran en dicha empresa”.

Consecuente con lo anterior, el Tribunal profirió la parte resolutive en los términos que aparece a folios 182 a 189, disponiéndose en su artículo trigésimo quinto (35) que el laudo arbitral tenga una vigencia de un (1) año, contado a partir de la fecha de su expedición y una vez quede ejecutoriado.

Contra el laudo en cuestión, ambas partes por conducto de apoderados especiales, interpusieron recurso de anulación, de los cuales por cuestiones de método, se despachará inicialmente el de la empresa, para luego abordar el estudio de la impugnación del Sindicato.

III. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA EMPRESA

El apoderado designado por la Empresa lo interpuso y en el escrito que lo contiene visible a folios 213 a 219 pretende, básicamente, lo siguiente:

1.- Que se configura la causal de anulación contenida en el “artículo 163, numeral 2 del decreto 1818 de 1998”, **al no haberse constituido el Tribunal de arbitramento en legal forma**, por cuanto en el sub judice las partes no suscribieron el acta final de la etapa de arreglo directo de que trata el artículo 436 del C.S.T., lo cual obedeció a que “nunca hubo etapa de arreglo directo ni conflicto colectivo”, pues lo que se presentó fue una pelea de socios por la entrada de nuevos inversionistas y la presentación de un pliego de peticiones “como mecanismos de presión para alejar al inversionista”. Igualmente se inobservó el artículo 444 ibídem, dado que no hay evidencia que la votación de los trabajadores para optar por el Tribunal de arbitramento hubiera ocurrido dentro del término legal, y adicionalmente “sin que la etapa de arreglo hubiera llegado a su fin el Tribunal de Arbitramento se instaló y profirió un fallo transgrediendo no solo las disposiciones antes citadas sino también lo dispuesto en artículo 14 del C.S.T.” que establece que tales preceptos son de estricto cumplimiento por ser de orden público, y en estas condiciones se debió declarar improcedente la solicitud del Sindicato, o en su defecto declararse inhibidos los árbitros para fallar. La impugnante para reforzar su argumentación, se remitió a lo expresado por el árbitro designado por la empresa en su salvamento de voto.

2.- Haberse proferido el laudo extemporáneamente, luego del vencimiento del término fijado y su prórroga, toda vez que la decisión se dictó vencidos los diez (10) días previstos en el artículo 459 del C.S.T. modificado por el artículo 188 del Decreto 1818 de 1998, y dentro de un término que no estaba autorizado por las partes, ya que el fallo se produjo el 27 de septiembre de 2011 después de dos meses y un día contados a partir de la fecha de instalación del Tribunal, hecho que se remonta al 27 de julio de igual año; lo cual conlleva a la carencia de competencia de los árbitros y a la anulación total del laudo.

3.- Las cláusulas económicas del laudo son protuberantemente inequitativas, por virtud de que la empresa se encuentra atravesando una grave situación económica, lo cual no era ajeno al conocimiento del Tribunal de Arbitramento, dado que en el plenario obran balances e informes económicos, entre ellos el suscrito por la revisora fiscal, lo que impide reconocer carga económica adicional a la empleadora, porque hacerlo es una abierta inequidad, y solo sería posible mejorar las condiciones laborales de los trabajadores cuando las circunstancias económicas lo permitan.

Que frente a este escenario económico crítico se presenta una notoria inequidad, cuando el Tribunal concede a los miembros de la junta directiva de Sintraime y a la comisión de reclamos, en el artículo 4° del laudo 180 horas de permiso mensual sindical remunerado, cuando hay únicamente 16 trabajadores sindicalizados, rebasando así los límites de la razonabilidad y proporcionalidad a tener en cuenta para el otorgamiento de esta clase de beneficio; que en el mismo sentido, lo contenido en los artículos 8°, 9°, 10°, 11°, 12°, 13°, 14° y 15° del laudo es desproporcionado, por razón de que resulta totalmente gravoso para la empresa imponer los auxilios por muerte de un trabajador o familiar, por matrimonio, maternidad, de anteojos, de semana santa, de alimentación y educativos; que también es irrazonable el auxilio sindical contemplado en el artículo 16°, ya que el valor asignado no es proporcionado de acuerdo al número mínimo de afiliados al Sindicato. De la misma manera, las primas extralegales establecidas en el artículo 17° del laudo, no se acompañan con la situación financiera de la compañía, ni el préstamo de calamidad doméstica del artículo 18° cuya suma de \$500.000,00 se fijó sin criterios objetivos, como tampoco los permisos y descansos remunerados (artículo 22°), lunes y martes de carnaval (artículo 23°), sábado de gloria (artículo 24°), jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre que limita la subordinación del empleado frente al empleador (artículo 25), y el permiso por matrimonio (artículo 26). Agregó, que en el artículo “trigésimo cuarto” se consagró para los “miembros de la comisión negociadora”, un permiso sindical permanente retroactivo “remunerado” por el tiempo que dure la negociación y hasta que se deposite el laudo, que en los términos en que fue otorgado no guarda armonía con la desastrosa realidad económica de la compañía.

4.- Se **violan derechos legales de la empresa y se extralimita en sus funciones el Tribunal**, al consagrar en el artículo “vigésimo séptimo” del laudo, un procedimiento disciplinario diferente al determinado por la ley, lo cual no hace parte del conflicto económico, determinado que es nulo el despido sino se cumple el procedimiento para sanciones disciplinarias, decisión que contraviene los derechos y facultades del empleador, a más que no hubo mayoría para su aprobación puesto que dos árbitros salvaron voto. Así mismo, el artículo “Trigésimo Sexto” estipuló la obligación de la empresa de respetar las “costumbres” declarándolas “vigentes en el laudo”, determinación que constituye un yerro más del Tribunal.

La empresa luego de notificarse de la aclaración del laudo, en el escrito de folios 236 a 243, ratificó los argumentos esbozados en el recurso de anulación e insistió en los mismos, agregando que el Tribunal tampoco cumplió con el deber de armonizar las cargas económicas de la empresa con las que corresponden a la seguridad social, y por el contrario creó nuevas obligaciones para proteger contingencias como la muerte, maternidad o prestaciones médicas por enfermedad.

Y en la sustentación que la empresa hizo ante la Corte (folios 13 a 22 del cuaderno de la Corte), reafirma los puntos objeto de inconformidad, y persiste en la indebida constitución del Tribunal de arbitramento, por haberse iniciado aparentemente negociaciones con COMDISTRAL sin cumplir con la ritualidad sustancial de la elaboración y firma del acta final, prueba que en su decir no se sule con lo dispuesto en la resolución del Ministerio de la Protección Social que dispuso la constitución del Tribunal de arbitramento, y añadió que este es un punto debatido de competencia de la jurisdicción laboral y no de lo contencioso administrativo, siendo en consecuencia pertinente que al decidir el presente recurso extraordinario se ordene la nulidad prevista en la norma cuya aplicación se está invocando; y recalzó que en estas circunstancias, el Tribunal se extralimitó en el objeto para el cual fue convocado, por fallar sin advertir cuales fueron las diferencias no resueltas por las partes, y ello debido a que el arreglo directo culminó sin el acatamiento de las formalidades específicas como lo era la elaboración del acta final.

La sociedad recurrente aclaró que no existe una convención colectiva de trabajo anterior, suscrita por las partes comprometidas en este conflicto, por cuanto la que había era con la antigua empresa DISTRAL S.A. que se liquidó y cuyos activos se entregaron a los trabajadores para que constituyeran como en efecto lo hicieron una sociedad nueva que lo es COMDISTRAL S.A., además que, como no hubo sustitución patronal ni denuncia de convención colectiva alguna, la actual empresa “no tiene obligaciones convencionales previas” y, por consiguiente para las partes “esta es su primera negociación colectiva, y con el Laudo Arbitral se instituyen por primera vez para ella obligaciones convencionales”.

Por último, acentuó que pese a estar suficientemente ilustrado el Tribunal sobre la gravedad de la situación financiera de la empresa, en la que el capital de trabajo empeora “pasa de valores negativos de -3.220.121.495, a -3.985.502.402; el margen de utilidad negativo se dispara, en más de seis veces, pasando de -17,07% a -109,20%; el nivel de endeudamiento no cede. De igual manera, el Representante Legal pone de manifiesto la misma gravedad a partir de las urgencias, los requerimientos para el pago de impuestos, las deudas con la seguridad social, el examen de la Superintendencia de Sociedad que podía llevar a sanciones o a disponer la liquidación forzosa de la empresa...”, impuso una serie de cargas como si la compañía estuviera boyante, cuando en la realidad esas prebendas no son viables económicamente, quedando evidenciada la notoria inequidad y desproporción de las determinaciones atacadas, porque como se explicó no se compadecen con el actual escenario precario de la empresa. Adicionalmente cuestiona el aumento de salario dispuesto por los árbitros, para solicitar la anulación parcial del artículo 6° del laudo, puesto que ordena el incremento “con un índice superior al del IPC, en dos puntos, pues ello va contra toda la lógica de una empresa que carece de capital de trabajo, y que con urgencia requiere de el para poder seguir subsistiendo”.

IV. EL RECURSO DE ANULACIÓN DEL SINDICATO

La inconformidad de la organización sindical, según el escrito de impugnación de folios 207 a 209, radica específicamente en lo ordenado en el artículo 6° del laudo, que consagró el aumento de salario desde la firma y una vez ejecutoriado el presente laudo arbitral, y en la sustentación señaló que si bien es cierto los efectos de esta clase de decisiones es hacía el futuro a partir de la fecha de su expedición, la jurisprudencia de la Corte ha aceptado “que los aumentos salariales puedan tener efecto retrospectivo con el fin de corregir el desequilibrio económico que eventualmente puedan sufrir los trabajadores con la prolongación de la solución del conflicto colectivo, cuando las partes no lleguen a un arreglo directo y sea necesaria su definición por un tribunal de arbitramento, tal como lo precisó en la sentencia de 6 de mayo de 2002, radicación 18380”, determinación que se adopta en equidad.

Expresó que “La empresa al momento de contestar el pliego de peticiones presentado por los trabajadores el 30 de noviembre de 2009, manifestó que estaba de acuerdo que la vigencia de derechos fuera a partir de la fecha de presentación del mismo y así quedó consignado en el documento que la empresa presentó en mesa de negociación, esto debió ser considerado por los árbitros como un acuerdo entre las partes para la retrospectividad del aumento salarial y por lo tanto carecía de competencia para negar el aumento conforme a lo pedido en el pliego de peticiones y lo contestado por la empresa”, por consiguiente se debió tener en cuenta ese acuerdo o intencionalidad de las partes y que para sacar adelante la compañía en un tiempo se trabajó sin aumento salarial, a más que “los trabajadores de la empresa son altamente calificados y la remuneración básica está por debajo del cincuenta por ciento (50%) del mercado salarial del sector metalmeccánico”, todo lo cual conlleva a la nulidad parcial del laudo arbitral, para que en

inicial o de una prórroga previa, aún cuando la concesión se haga después del vencimiento de dichos términos.

“Con el cumplimiento de estos requisitos se estima que un laudo arbitral no adolece del vicio de la extemporaneidad y no afecta, por lo tanto, uno de los presupuestos procesales comunes como lo es de la competencia.

“Esta Sala de la Corte en sentencia de homologación del 20 de agosto de 1970 se expresó así:

“Por ser la actividad de los árbitros, dentro de los conflictos laborales colectivos sujetos a su decisión, una actividad que no es permanente, sino transitoria y ocasional, ella está condicionada a que el pronunciamiento de sus fallos se haga no en cualquier tiempo sino dentro de las precisas circunstancias de temporaneidad rigurosamente establecidas en la ley. Así, si el tribunal arbitral se convoca, integra y constituye debidamente y si pronuncia el fallo, además, en la oportunidad legal, habrá obrado entonces con plenitud de jurisdicción, sin que pueda dudarse entonces de su competencia al dirimir el conflicto” (G. J., CXXXV, 427)”

“Y con anterioridad la Corporación había consignado esta enseñanza:

“En relación a la jurisdicción y competencia de los árbitros en los conflictos laborales, los artículos 459 del Código Sustantivo del Trabajo y 135 del Código de Procedimiento Laboral disponen que ellos deben proferir el fallo dentro del término de diez (10) días, contados desde la integración del Tribunal, plazo que es susceptible de ser prorrogado o ampliado siempre que la solicitud de prórroga se haga antes de expirar el plazo preclusivo que la ley concede al Tribunal para pronunciar su fallo. (G. J., Tomo 127, pág. 52)>”.

Siguiendo las directrices precedentes, la solicitud para ampliar el término legal en comento, debe ser presentada antes de la expiración del plazo inicial o de una prórroga previa, además contar con la autorización de las partes o del Ministerio de la Protección Social cuando se trate de un arbitramento obligatorio, que son quienes están facultados por la ley para conceder esos plazos.

Descendiendo al asunto a juzgar, ninguna validez puede restársele al laudo que dictó el Tribunal de arbitramento, ya que, contrario a la extemporaneidad que aduce la sociedad recurrente, el mismo se ajustó al cumplimiento de los plazos de ley y a las prórrogas que le concedieron las partes en conflicto, conforme a lo previsto en los artículos 459 del C.S.T. y 135 del C.P. del T. y de la S.S..

Ciertamente, el Tribunal se instaló el 27 de julio de 2011 según se observa en el Acta No. 01 de esa fecha (folio 1 a 4 del cuaderno principal), y por consiguiente, el término para emitir el laudo vencía el 9 de agosto de igual año. Antes de esa última data, los árbitros solicitaron una primera prórroga por 10 días hábiles que se extendía hasta el 24 de agosto de 2011, tal como aparece en el Acta No. 2 del día 1º de ese mes y año (folios 7 a 12), la que fue concedida por el Sindicato en esa misma sesión y por la empresa dentro del Acta No. 4 correspondiente a la reunión llevada a cabo el 4 de agosto de 2011 (folios 81 a 85 vto.).

Del mismo modo, con antelación al vencimiento de la primera prórroga, se reunió el Tribunal de arbitramento el 22 de agosto de 2011 y decidió solicitar otra prórroga de 20 días hábiles hasta el 21 de septiembre de la misma anualidad, con el propósito de poder practicar una inspección ocular en las instalaciones de COMDISTRAL S.A. por considerarla necesaria, conforme a lo señalado en el Acta No.7 (folio 144 y vto.), para lo cual se informó al Ministerio de la Protección Social (folio 145) y se solicitó autorización a las partes con las misivas de folios 146 y 147. Aún

cuando las partes no dieron respuesta al pedimento de los árbitros, su presencia y colaboración en la práctica de la diligencia de inspección ocular el 5 de septiembre de 2011, incluso representada la empresa por su abogado, como se lee en el Acta No. 8 (folios 162 a 166), son claros indicativos de la aceptación de la ampliación del término.

Igualmente existe constancia de la secretaria del Tribunal de arbitramento que data del 20 de septiembre de 2011, obrante a folio 171, que informa de los quebrantos de salud e incapacidad del árbitro designado por la empresa, y por este motivo en reunión efectuada en la misma fecha con los otros dos árbitros, dicho Tribunal solicitó a las partes un tercer plazo adicional de 10 días hábiles que vencía el **5 de octubre de 2011** para poder dictar el laudo, ello de acuerdo al Acta No. 9 de folio 172. Esta petición fue acogida por el Sindicato con la comunicación del 21 de septiembre de 2011, en la cual manifestó "... autorizamos la prórroga en los términos solicitados" (folio 176), y por la empresa con la carta de igual fecha en la que expresó "... no tenemos ningún inconveniente para que se proceda con esta solicitud". Esta aceptación de ambas partes, ratifica el consentimiento de las prórrogas anteriores, que como quedó visto, se solicitaron en tiempo por el Tribunal de arbitramento.

Así las cosas, teniendo en cuenta la secuencia de los actos procesales que se surtieron en el trámite del proceso arbitral y que se acaban de reseñar, queda al descubierto que por haberse proferido el laudo objeto de los recursos de anulación impetrados durante la última de las prórrogas que admitieron las partes, esto es el 27 de septiembre de 2011 (Acta No. 10 folios 178 a 189) y, aclarado el mismo en sesiones del 28 de septiembre y el 11 de octubre de igual año (folios 192 y 226), sumado a la justificación válida que tuvieron los plazos adicionales que se presentaron, fácil resulta inferir que el fallo se dictó dentro del término establecido legalmente, sin que el Tribunal hubiera perdido en momento alguno su competencia, siendo en consecuencia improcedente la aspiración de que se anule totalmente el laudo.

3.- GRAVE SITUACIÓN FINANCIERA O ECONÓMICA DE LA EMPRESA

La empresa se duele del reconocimiento que hicieron los árbitros de ciertas cláusulas económicas, bajo el argumento que resultan notoriamente inequitativas, dada la grave o crítica situación financiera que viene atravesando la compañía y que aparece debidamente acreditada en los autos, y solicita la nulidad de los artículos 4°, 6° parcialmente, 8°, 9°, 10°, 11°, 12°, 13°, 14°, 15°, 16, 17°, 18°, 22°, 23°, 24°, 25°, 26° y 34° del laudo arbitral. En lo que tiene que ver con la cláusula 6° relativa al aumento de salario, frente a la cual la empresa pide su anulación parcial, por cuestiones de método se estudiará conjuntamente con el recurso del Sindicato que igualmente la impugnó.

Ahora bien, primeramente cabe recordar, que en sede de anulación, a la Corte solamente le es permitido injerirse en los pronunciamientos de los árbitros, cuando se exhiban abierta, franca y protuberantemente inequitativos, o desconozcan derechos mínimos de los trabajadores o vulneren derechos constitucionales o legales de las partes.

Los árbitros al dirimir el conflicto colectivo de trabajo de estirpe económica o de intereses, se encuentran facultados para pronunciarse sobre todos los puntos del pliego de peticiones que no fueron objeto de arreglo directo por las partes, y no obstante gozan de un generoso marco de acción en la búsqueda de la paz laboral a través de una solución justa y al compás de los criterios de equidad, la verdad es que no es dable que éstos impongan cargas a espaldas de la realidad económica de la empresa, que comprometan la subsistencia de la misma.

En efecto, aún cuando el Tribunal de arbitramento tiene la potestad de aumentar la cuantía de las prestaciones o beneficios extralegales, e, incluso, también para crear nuevos derechos, tiene el deber de observar las circunstancias objetivas, sociales y económicas que rodean el conflicto, ponderando los argumentos de una y otra parte, porque de no ser así podría conllevar su anulación.

Bajo esta perspectiva, al analizar el caso en particular, se tiene que en el plenario se encuentra demostrada la insoslayable realidad económica de la sociedad recurrente, que el propio Tribunal verificó durante el trámite del proceso arbitral, hasta el punto de que expresamente en las consideraciones del laudo dijo: “Actualmente, la empresa COMDISTRAL S.A. se encuentra atravesando una grave situación económica, que se desprende de los balances e informe presentado por el representante legal de la empresa ALVARO ESPINEL QUINTERO y la carta de fecha marzo 26 de 2011 presentado por la señora ALIX SANCHEZ CORREA en su calidad de revisora fiscal, donde da cuenta del patrimonio negativo que tiene la empresa”, situación que se extrae de la prueba documental de folios 102 a 122 del cuaderno principal y de lo certificado por el revisor fiscal de la compañía según la comunicación de folios 168 a 170 ibídem, probanzas que muestran un estado financiero deplorable de la compañía, valga decir, para el 31 de diciembre de 2010: un “CAPITAL DE TRABAJO NEGATIVO, -3.220.121.495, RAZON CORRIENTE INFERIOR A 1,0,63, ENDEUDAMIENTO TOTAL DE 57%, MARGEN DE UTILIDAD NEGATIVO DE -17,07%”, y para febrero 28 de 2011: un “CAPITAL DE TRABAJO NEGATIVO, -3.985.502.402, RAZÓN CORRIENTE INFERIOR A 1,0,52, UN ENDEUDAMIENTO TOTAL DEL 57%, UNA MARGEN DE UTILIDAD NEGATIVO DE -109,29%”, para una **pérdida** que asciende a la suma de **tres mil ciento dieciséis millones ochocientos doce mil trescientos veintiocho pesos (\$3.116.812.328,00)**.

En el Acta No. 4 del 4 de agosto de 2011, se lee que el representante legal de la empresa al hacer referencia a la parte financiera, informa al Tribunal que “COMDISTRAL S.A., tiene la (sic) agravante de que posee unas instalaciones supe dimensionadas cuyo costo de sostenimiento es alto paga mensualmente en estos momentos 70.000.000 por arriendo y carga como depreciación mensual a su balance unos 58.000.000. Esto como consecuencia de la depreciación de sus naves y equipos muchos de los cuales no han sido utilizados desde que abrió la sociedad su operación porque proyectos que se realizaban en la antigua empresa DISTRAL ahora le son esquivos a COMDISTRAL. Continuando con la parte financiera la empresa ha registrado en el 2009 y 2010 pérdidas acumuladas por unos 2.800.000.000 y en lo corrido del año a junio 30 se suman unos 700.000.000 mas de pérdida, esto ha llevado a que el patrimonio que al 2008 se encontraba en 9.500.000.000 a la fecha haya disminuido a unos 6.000.000.000...” (folios 84 y 85); y en el Acta No. 5 del 5 de agosto de 2011, el mismo representante de la empresa precisó que: “Esto como consecuencia de presentar pérdidas acumuladas de los períodos 2009, 2010 y julio 2011 por unos \$3.535.000.000 (tres mil quinientos treinta y cinco millones de pesos), igualmente y como consecuencia de lo anterior el valor intrínscico de la acción ha disminuido de 1.182 pesos a 709 pesos” (folios 99 a 101 vto.).

Y la resolución de la Superintendencia de Sociedades No. 630-000133 de fecha 24 de mayo de 2010, obrante a folios 86 a 97, también da cuenta de la difícil situación económica de la empresa COMDISTRAL S.A., pues dentro de la investigación que se adelantó aparece un diagnostico de la situación financiera de la compañía que puso de presente sus pasivos por obligaciones laborales, de seguridad social y de índole financiero, que poco a poco se vienen solventando, siendo por ahora viable su recuperación.

Esta realidad que antecede debió sopesarla el Tribunal de arbitramento al momento de estudiar cada uno de los puntos del pliego de peticiones, respecto de los cuales la empresa al cierre de la etapa de arreglo directo no llegó a ningún acuerdo, tal como se colige de la documental de folios 141 a 143, en la que la empresa puso de manifiesto su imposibilidad para conceder los beneficios, auxilios, incrementos y prestaciones extralegales solicitados por la organización sindical, precisamente por las deudas a corto plazo que aseveró para ese momento “ascienden a SEIS MIL MILLONES DE PESOS M.L. (\$6.000.000.000)”; y en estas condiciones, no es de recibo lo expuesto en el laudo en el sentido de que la <grave> situación financiera de la sociedad COMDISTRAL S.A., “no es razón para que este Tribunal no pueda estudiar y analizar el pliego de peticiones presentados por los trabajadores y proferir el fallo que corresponda en aras de mejorar sus condiciones laborales que supere el mínimo que tienen a través de las leyes sustantivas laborales” dejando de lado dicha circunstancia, que como se verá mas adelante, al tenerla en cuenta la Corte, determina que algunas de las cláusulas impugnadas efectivamente afectan la supervivencia y recuperación económica de la empresa, lo que amerita la nulidad de las mismas.

Antes de entrar a definir, que artículos del fallo censurado pueden atentar contra la sostenibilidad financiera de la sociedad recurrente, es necesario previamente señalar que de las pruebas obrantes en el expediente, se desprende que en esta oportunidad se trata del **laudo arbitral que define el primer pliego de peticiones** presentado por el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA, METÁLICA, METALÚRGICA, SIDERÚRGICA, ELECTROMETÁLICA, FERROVIARIA, TRANSPORTADORA Y COMERCIALIZADORAS DEL SECTOR “SINTRAIME” - Seccional Barranquilla, a la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE INGENIERÍA METALMECÁNICA S.A. “COMDISTRAL S.A.”, con el propósito de **obtener una convención colectiva de trabajo**; habida consideración que esta empresa es distinta a la antigua DISTRAL INDUSTRIAL S.A. que fue liquidada, pues así lo informan las partes al Tribunal de arbitramento, concretamente la organización sindical a través de su Presidente en reunión del 1° de agosto de 2011 (Acta No. 2) en la que dijo: “El pliego de peticiones que fue presentado es de la empresa COMDISTRAL S.A. ... recoge unas mínimas condiciones para mejorar el nivel de vida de los trabajadores y teniendo en cuenta el talante a la empresa que le fue presentado que si bien es una **empresa nueva** es una estructura de una empresa que habla de 40 años por cuanto COMDISTRAL fue el resultado de la liquidación de la empresa DISTRAL INDUSTRIAL S.A. que colapso (.....) en el proceso liquidatorio a finales del año 2003 se hace la dación en pago de las instalaciones y equipos de DISTRAL INDUSTRIAL, es decir activos que nosotros recibimos de manera proindiviso los cuales aportamos como capital para constituir a COMDISTRAL S.A., adquiriendo la calidad de socios fundadores...” (folios 7 a 11 vto.); lo cual coincide con lo expuesto por el representante legal de COMDISTRAL S.A. en reunión del 4 de agosto de 2011 (Acta No. 4), en el sentido de que por el cierre y liquidación de la anterior empresa DISTRAL INDUSTRIAL S.A. “Como filosofía el sindicato y las directivas de la **nueva sociedad** que creamos denominada COMDISTRAL S.A., siempre fue la de además de recuperar las acreencias laborales con el recibo de bienes en dación de pago que recibimos del liquidador y de la superintendencia era el de conformar y conservar una fuente de empleo para los socios que podían vincularse a COMDISTRAL como trabajadores y a la vez darle oportunidad a los hijos de los trabajadores. Estos objetivos se lograron, COMDISTRAL vinculó a unos 165 socios a laborar en sus instalaciones porque el principio era conformar esta empresa para el beneficio de los mismos socios trabajadores y a la vez COMDISTRAL logró formar unos 100 hijos de trabajadores como armadores soldadores, ayudantes, etc...” (folios 81 a 88 vto.).

El hecho de que la empresa COMDISTRAL S.A. es una sociedad nueva constituida en el año 2003, se corrobora con el certificado de existencia y representación legal que corre a folios 221 a 224 del cuaderno principal, en el que se deja constancia que su constitución lo fue por “Escritura Pública No. 2.611 del 24 de Nov/bre de 2003, otorgada en la Notaria 2 de Barranquilla, inscrito (as) en esta Cámara de Comercio, el 26 de Nov/bre de 2003 bajo el No. 108,082 del libro respectivo”.

Volviendo a los puntos del pliego de peticiones presentado, que estrictamente interesan al recurso de anulación interpuesto por la Empresa, excepto el artículo 6° relativo al aumento salarial que se estudiará conjuntamente con la impugnación del Sindicato, los árbitros profirieron su decisión en los siguientes términos:

“ARTÍCULO CUARTO (4°) Permisos Sindicales: la empresa concederá 180 horas de permiso mensual sindical remunerado a los miembros de la Junta Directiva del sindicato SINTRAIME y a su comisión de reclamos, para cumplir con las actividades inherentes al sindicato. Igualmente se reconocerá permiso sindical remunerado para asistir a Asambleas de Delegados a aquellos trabajadores que salgan elegidos hasta dos (2) veces al año, en igual sentido para asistir a Congresos de las organizaciones de Segundo y Tercer Grado, por el tiempo que dure cada evento, sin que exceda de tres (3) trabajadores y en todo caso no serán trabajadores de la misma sección, para evitar que se afecte la producción de la empresa. Cuando una y otra actividad se realice fuera del Departamento del Atlántico, la empresa le concederá viáticos a cada uno de los delegados, a razón de \$100.000 diarios y los tiquetes aéreos de ida y regreso.

ARTÍCULO OCTAVO (8°) AUXILIO POR MUERTE DE UN TRABAJADOR: En caso de muerte de un trabajador al servicio de la empresa y beneficiario del Laudo Arbitral que resultare del presente pliego, la misma otorgara un auxilio por la suma de \$1.500.000, que serán entregados a los herederos reconocidos por la ley y que estén inscrito en la oficina de Recursos Humanos de la compañía.

ARTÍCULO NOVENO (9°) AUXILIOS POR MUERTE DE UN FAMILIAR DE UN TRABAJADOR: En caso de muerte de los padres, esposa o compañera permanente o hijos legítimos o naturales reconocidos o hermanos que dependan económicamente del trabajador y que se encuentren inhabilitados o inhábiles para trabajar y que se beneficien del laudo arbitral, que resulte del presente pliego de peticiones, la empresa concede un auxilio por la suma de \$250.000 durante la vigencia del laudo arbitral. Este auxilio se cancelara con la presentación del certificado de defunción expedido por la oficina correspondiente de la Alcaldía Distrital o Municipal.

ARTÍCULO DECIMO (10°) AUXILIO DE MATRIMONIO: La empresa reconocerá un auxilio por la suma de \$200.000 al trabajador que contraiga matrimonio, suma que será entregada a este último, previa presentación del registro civil de esta ceremonia.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO (11°) AUXILIO DE MATERNIDAD: En caso de nacimiento de un hijo del trabajador, con su esposa o compañera permanente e inscrita en la oficina de Recursos Humanos, la empresa reconocerá a este un auxilio por la suma de \$200.000 por cada hijo que le nazca, suma esta que se entregara previa presentación del certificado de la entidad hospitalaria donde conste que la criatura nació vivo. Este auxilio se reconocerá en caso de aborto no provocado a partir del tercer mes de gestación, previa presentación de certificación medica.

ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO (12°): AUXILIO DE ANTEOJOS: Durante la vigencia del laudo arbitral resultante de este pliego de peticiones, la empresa auxiliaría al trabajador que se le haya prescrito anteojos por un especialista, con la suma de \$90.000 pesos m/cte., con destino exclusivo a la compra de los anteojos. En caso de rotura o daño por accidente de trabajo debidamente comprobado, la empresa reconocerá una vez al año el valor correspondiente a este auxilio. La empresa dotará de vidrios de aumentos a las caretas de soldar y gafas para cortes, cuando el trabajador lo requiera.

ARTÍCULO DECIMO TERCERO (13°): AUXILIO SEMANA SANTA: Para los trabajadores que se encuentren al servicio de la empresa el día lunes de semana santa correspondiente al año 2010, la empresa reconocerá un auxilio por la suma de \$50.000, con el pago de salario correspondiente de esa fecha.

ARTÍCULO DECIMO CUARTO (14°) AUXILIO DE ALIMENTACION: Para los trabajadores que se beneficien del presente laudo arbitral, la empresa le reconocerá por cada día laborado un auxilio para alimentación por la suma de \$3.750. Para tomar la alimentación, concederá un descanso remunerado de media (1/2) hora por turno de trabajo.

La empresa mejorará las condiciones locativas del actual comedor y dispondrá de equipos de conservación de alimentos.

PARAGRAFO. El horario para tomar la alimentación es el siguiente: Turno A 12:00 M, Turno B 6:00 P.M. y Turno C 2.00 A.M.

ARTÍCULO DECIMO QUINTO (15°) AUXILIO EDUCATIVO: Entre los trabajadores que se beneficien del presente Laudo y/o sus hijos, la empresa le concederá 25 becas anuales para estudios universitarios, carreras técnicas, cursos de capacitación no inferior a 6 meses, en Institutos o facultades aprobadas. por el Estado Colombiano, por la suma de \$700.000 pesos anuales cada una, por la vigencia del Laudo Arbitral.

Por otra parte, la empresa concederá 38 becas anuales a razón de \$150.000 pesos cada una, por la vigencia del Laudo Arbitral, para los trabajadores y/o sus hijos que cursen estudios de bachillerato.

El valor correspondiente a estas becas los entregará la empresa en los meses Marzo y Septiembre.

Las becas serán para uso de los trabajadores que se beneficien del presente Laudo y/o sus hijos. Se entiende que si las becas no son utilizadas en su totalidad por los trabajadores, las restantes serán utilizadas por los hijos de estos.

Este auxilio se entregará una vez el trabajador presente el respectivo certificado de matrícula del semestre o año escolar a cursar.

El trabajador o hijo que pierda el semestre universitario o el año escolar, perderá el derecho a este auxilio.

En caso que el número de becas pactadas en uno y otro caso, no llegaren a alcanzar, para beneficiar a la totalidad de los aspirantes se tendrá en cuenta para su adjudicación los puntajes y calificaciones que aparezcan más altas entre los estudiantes que aspiran a estas becas.

ARTÍCULO DECIMO SEXTO (16°) AUXILIO SINDICAL: La empresa dará un auxilio de

Seis millones de pesos una sola vez durante la vigencia del Laudo dentro de los treinta días a partir de la firma, para los gastos que demande la organización sindical, los cuales entregara a la tesorería del sindicato dentro de los primeros cinco días de cada mes.

ARTÍCULO DECIMO SÉPTIMO (17°): PRIMAS: Durante la vigencia del presente Laudo Arbitral, la empresa pagará las siguiente primas:

* Prima Extralegal, dentro de los quince primeros días del mes de Junio la empresa cancelara una prima extralegal de 15 días de salario a cada trabajador;

* Prima de Navidad, dentro los primeros días del mes de Diciembre, la empresa cancelará a sus trabajadores una prima extralegal de navidad de 15 días de salario a cada trabajador.

* Prima de Vacaciones, la empresa cancelará una prima extralegal de vacaciones de 7 días de salario que el trabajador devengue en la fecha de disfrute de sus vacaciones.

ARTÍCULO DECIMO OCTAVO (18°) Préstamo por calamidad domestica: En caso de calamidad domestica, la empresa concederá un préstamo por valor de \$500.000. Se entiende por calamidad domestica, la enfermedad sufrida por la esposa o compañera permanente, hijos legítimos o naturales, por los padres o hermanos que se encuentre física y mentalmente incapaces para trabajar y dependan económicamente del trabajador. Así como examen de diagnósticos para clínicos, el incendio, pérdida de vivienda y el robo comprobado mediante copia del denuncia formulado. Este préstamo será cancelado en 10 meses sin intereses, descontado directamente del salario mensual del trabajador a quien se le haga el préstamo, quedando autorizado la empresa para hacer los correspondientes descuentos mensuales.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO (22°) PERMISO Y DESCANSOS

REMUNERADOS: En caso de enfermedad de la esposa o compañera permanente, hijos y/o padres del trabajador, le empresa concederá dos (2) días hábiles de permiso remunerados, previa presentación de la constancia respectiva.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO (23°) LUNES Y MARTES DE CARNAVAL Y

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO (24°): SABADO DE GLORIA: La empresa podrá acordar jornadas de trabajo durante los días lunes y martes de carnaval, así como los sábado de gloria, y la remuneración por estas labores será liquidada como trabajo en días festivos, sin ser contabilizados estos días como hábiles en los periodos de disfrute de vacaciones, cuando las labores se presten en la ciudad de Barranquilla.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO (25°) JORNADA DE TRABAJO LOS DIAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE: La empresa concederá en los turnos B de los días 24 y 31 de Diciembre media jornada de trabajo como permiso remunerado.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO (26°) PERMISO DE MATRIMONIO: En caso de matrimonio de un trabajador, la empresa concederá 2 días hábiles como permiso remunerado.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO (34°) La empresa Comdistral S.A. concederá permiso remunerado a los miembros de la comisión negociadora en representación de los trabajadores por el tiempo que dure la negociación y hasta el depósito del laudo arbitral en la Regional del Ministerio de la Protección Social. La empresa editara el Laudo arbitral en folletos que será entregado a cada trabajador y cincuenta folletos para el sindicato”.

Y conforme al Acta No. 11 del 11 de octubre de 2011, el Tribunal de arbitramento aclaró los artículos 13, 16, 23 y 24 del laudo (folios 226 y 227), de la siguiente manera:

“(.....) **artículo 13 del Laudo AUXILIO DE SEMANA SANTA.** Se considera que es claro en el sentido que el auxilio hay (sic) consagrado no retroactivo sino a partir de la vigencia del Laudo. En cuanto al **artículo 16 AUXILIO SINDICAL** se amerita una aclaración en el sentido que La empresa dará un auxilio de \$6.000.000 una sola vez durante la vigencia del Laudo dentro de los treinta días a partir de la firma, para los gastos que demande la organización sindical. En cuanto al **artículo 23 LUNES Y MARTES CARNAVAL y 24 SABADO DE GLORIA** se aclara que el permiso remunerado será otorgado durante esos días pero que cuando la empresa por necesidades de la producción requiera programar jornadas de trabajo durante esos días esta deberá remunerar esos días como si fuera trabajo en días festivos”.

Planteadas así las cosas, atendiendo las particularidades propias del presente conflicto existente entre SINTRAIME Seccional Barranquilla y COMDISTRAL S.A., se observa que el Tribunal de arbitramento al tener en cuenta los intereses de los trabajadores, más no los de la empresa, y crear nueve beneficios contenidos en los siguientes artículos del laudo arbitral proferido el 27 de septiembre de 2011, que resultan manifiestamente inequitativos y desproporcionados, dada la situación económica y financiera de la sociedad, la Sala los deberá anular, el 4°, 12°, 14° parcialmente, 15°, 17°, 22°, 23°, 24° y 34° parcialmente, como se pasa a explicar:

a) El artículo 4°, estipula Permisos Sindicales de 180 horas mensuales remuneradas a los miembros de la junta directiva del sindicato SINTRAIME y a la comisión de reclamos, a fin de que éstos puedan cumplir actividades inherentes a la organización sindical, lo que se traduce en 22,5 días de permiso al mes, siendo en la práctica permisos permanentes que conllevan a que no exista la prestación del servicio por parte de estos trabajadores, lo cual resulta contrario a la finalidad de esta clase de beneficio, máxime que tratándose de los empleados de una empresa en crisis económica la mano de obra es de vital importancia para lograr su recuperación financiera, y por tanto tales permisos son exagerados, debiéndose anular dicha cláusula.

Lo dicho no obsta para que la empresa en aras del principio de lealtad, otorgue permisos sindicales remunerados a los miembros de la junta directiva o la comisión de reclamos, para poder atender las responsabilidades inherentes a la ejecución del derecho de asociación y libertad sindical, cuando lo requieran en los términos que encuentre razonablemente concederlos.

b) El artículo 12, señala un Auxilio de Anteojos, que en la forma que está concebido merma la capacidad económica de la empresa en crisis, y por consiguiente se anulará.

c) El artículo 14°, consagra entre otros aspectos, el pago de un Auxilio de Alimentación para los trabajadores que se beneficien del laudo, el cual no resulta aconsejable por la grave situación económica de la empresa, y por ende se **anulará parcialmente**, en la parte de que se “reconocerá por cada día laborado un auxilio para alimentación por la suma de \$3.750”.

d) El artículo 15°, establece Auxilios Educativos para los trabajadores y/o sus hijos, representados en 25 becas anuales para estudios universitarios o carreras técnicas por la suma de \$700.000,00 cada una, y 38 becas anuales a razón de \$150.000,00 cada una para estudios de bachillerato; los cuales desde el punto de vista financiero desbordan los límites de la proporcionalidad y equidad, al convertirse en un carga exorbitante para una empresa con pérdidas económicas significativas, lo que amerita su anulación.

e) El artículo 17°, instituye Primas Extralegales denominadas: Prima Extralegal de junio

equivalente a 15 días de salario, Prima Extralegal de Navidad de 15 días de salario, y Prima Extralegal de Vacaciones por 7 días de salario; las que son representativas económicamente y el concederlas en este momento a cada trabajador, empeoraría la, ya difícil, situación financiera de la empresa, y por consiguiente se anulará.

f) El artículo 22, fijó Permisos y Descansos Remunerados en caso de Enfermedad de la esposa o compañera permanente, hijos y/o padres, previa presentación de la respectiva constancia. Y por virtud de que, esa cláusula alude a <enfermedad> sin especificar a cuál de ellas, ni exige al menos que tenga cierta incapacidad que requiera del acompañamiento del trabajador, siendo “permisos” creados de manera indefinida sin ninguna limitación, puede prestarse a excesos, trayendo consigo a que esta carga económica para la empresa es onerosa por tener la connotación de ser remunerados, situación que no se acompaña con el estado crítico financiero que atraviesa la compañía, y en consecuencia también se anulará.

g) Los artículos 23 y 24, que plasman en su orden Permisos remunerados durante los días lunes y martes de carnaval y sábados de gloria, cuando las labores se presten en la ciudad de Barranquilla; deberán anularse por razón de que el estado financiero de la empresa no permite su reconocimiento, a más que son inequitativos por la misma situación económica del País, máxime que en nuestro calendario nacional hay un elevado número de días festivos para descansar.

h) El artículo 34, implanta un permiso remunerado a los miembros de la comisión negociadora que actúan en representación de los trabajadores por el tiempo que dure la negociación, extendiéndolo hasta el depósito del laudo arbitral, y adicionalmente impone la obligación de la empresa de editar en folletos dicho laudo para ser entregados a los trabajadores y al sindicato. Como este permiso tiene justificación únicamente mientras duren las negociaciones, que atañe al tiempo que requiere la comisión para estudiar o discutir el pliego de peticiones o atender el desarrollo de las conversaciones y demás actuaciones hasta que se decida el conflicto, se **anulará parcialmente** la parte que mantiene el permiso “hasta el depósito del laudo arbitral en la Regional del Ministerio de la Protección Social”, pues es obvio que en esta última fase mientras se espera cumplir con la formalidad legal del depósito, no se necesita de estar tal comisión negociadora en permiso remunerado, que implica cubrir salarios con afectación a la realidad económica de la compañía.

Como consecuencia de lo anterior, de los otros artículos atrás reseñados y también denunciados por la empresa recurrente, no se anularán el 8°, 9°, 10°, 11°, 13°, 16°, 18°, 25° y 26°, en la medida que si bien representan erogaciones económicas, no son de tal magnitud o descomunales frente a la delicada situación financiera de la empleadora, por lo siguiente:

- Los artículos 8°, 9°, 10°, 11° y 26°, relativos en su orden a los Auxilios por Muerte del trabajador o sus familiares tales como los padres, esposa o compañera permanente, hijos legítimos o naturales reconocidos y, hermanos que dependan económicamente del empleado y que se encuentren inhabilitados o inhábiles para trabajar; el Auxilio y Permiso remunerado por Matrimonio que contraiga el trabajador; y, el Auxilio por Maternidad en caso de nacimiento de un hijo del empleado con su esposa o compañera permanente o aborto no provocado a partir del tercer mes de gestación; resultan equitativos, por corresponder todos ellos a actos de la vida con carácter eventual y ocasional, valga decir, que no son frecuentes o repetitivos en relación a cada trabajador, como tampoco gravan exageradamente al empleador por ser su reconocimiento equivalente a sumas módicas, y en estas condiciones no resienten la estabilidad económica de la empresa. En lo concerniente con las garantías que cubre la seguridad social integral, se encuentra que eventos tales como el nacimiento o fallecimiento de las personas, generan unas erogaciones

para sus parientes mas cercanos que superan los auxilios económicos previstos en la ley, lo cual justifica que hubieran sido concedidos los beneficios aquí analizados.

- Los artículos 13° y 25°, que consagran respectivamente un Auxilio de Semana Santa por valor de \$50.000,00, a partir de la vigencia del laudo, para los trabajadores que se encuentren al servicio de la empresa el día lunes de esa semana, y un Permiso remunerado de media jornada de trabajo para los turnos B de los días 24 y 31 de diciembre, respectivamente, no se muestran inequitativos ni excesivos para que la empresa no pueda soportar esa carga, que atañe a un único valor razonable a pagar en semana santa y a media jornada remunerada para los dos días de diciembre enunciados.

- El artículo 18°, que creó un Préstamo en caso de calamidad domestica por valor de \$500.000,00 a cancelar en 10 meses sin intereses, razonablemente no es posible tenerlo como desproporcionado de cara a la situación financiera que atraviesa la empresa, ya que se trata de una suma que no tiene una mayor significación económica y fundamentalmente porque ostenta el carácter de un <préstamo>, respecto del cual a la empleadora se le concede autorización para deducirlo del salario mensual del trabajador a quien se le otorgue con la finalidad de brindarle un apoyo, en caso de situaciones que no son muy frecuentes.

- Y el artículo 16°, que tiene que ver con el Auxilio Sindical a cargo de la empresa y a favor de la organización sindical, por la suma de \$6.000.000,00 a cancelar dentro de los 30 días siguientes a la firma del laudo arbitral; está ajustada, por corresponder a un pago por “una sola vez” y durante la vigencia del laudo, conforme se especificó en la aclaración al laudo (folio 226), además que ese aporte tiene como finalidad que el Sindicato pueda cumplir cabalmente sus funciones, siendo un valioso estímulo a la asociación sindical y a la negociación colectiva, cuyo reconocimiento está amparado por los artículos 39 y 55 de la Constitución Política, según se adoctrinó en sentencia de anulación del 25 de julio de 2006 radicación 29962, en la que se precisó:

“(…) El tema relativo a los auxilios o aportes sindicales establecidos en un laudo arbitral, también ha sido analizado por la jurisprudencia de la Corte en su función de verificar su legalidad, para precisar que ellos sí resultan procedentes. En este caso, imponer la obligación a la empresa de otorgar sumas de dinero a la organización sindical, se muestra ajustada, pues los mismos sirven como mecanismo de capacitación y financiación para que el sindicato desarrolle su función, en procura de obtener unas mejores condiciones laborales de los trabajadores. Sobre el punto es pertinente recordar que esta Corporación en sentencia de diciembre 9 de 2004, radicación 25514, expuso:

<... en sentencias de octubre 26 de 1993, radicación 6407, enero 22 de 1997, radicación 9648 y últimamente en la del 15 de febrero de 2000, radicación 14048, ha precisado sobre la competencia de los árbitros para imponer auxilios sindicales, en cuanto dijo:

“Los auxilios sindicales que los empresarios pueden otorgar a los trabajadores son una herramienta importante para el cabal cumplimiento de las variadas funciones asignadas a las organizaciones profesionales en los artículos 373 y 374 del código sustantivo del trabajo y una fuente de armónica colaboración y convivencia entre los dos protagonistas de las relaciones laborales. Ni la Constitución Política ni la Ley prohíben al empleador la concesión de esos beneficios cuando quiera que ellos están encauzados hacia los fines legales de gran significación social. Como lo ha adoctrinado la jurisprudencia, el Estado como patrono, dentro del diálogo social con sus interlocutores naturales, no está sujeto a la prohibición del artículo 355 de la Carta Fundamental, porque ella tiene una razón de ser y propósitos distintos, y además porque tales

auxilios sindicales, por el contrario son un valioso estímulo a la asociación sindical y a la negociación colectiva, igualmente garantizados en los artículos 39 y 55 *ibídem*.

“Sobre este particular esta Corporación el 26 de octubre de 1.993 (Rad. 6407) analizó el punto aquí debatido, y posteriormente también se pronunció, entre otras, en sentencia, del día 22 de enero de 1.997 (Rad.9648), así:

“Es procedente recordar que el artículo 65 de la Carta garantiza el derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley, sin que pueda entenderse válidamente que actualmente exista prohibición para su reconocimiento a través de un Laudo arbitral, que se equipara a la convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.

“Otra cosa sería que a través de cláusulas obligacionales se establecieran beneficios o financiaciones directas para la organización sindical en perjuicio de sus afiliados sacrificando la posibilidad que éstos tendrían de obtener mejores condiciones de trabajo (...).”

4.- ESTABILIDAD - PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO; y COSTUMBRE.

El Tribunal de arbitramento sobre estos dos puntos decidió lo siguiente:

“ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO (27°) Estabilidad: Para garantizar la estabilidad de los trabajadores, se llevará a cabo el siguiente procedimiento: para efectuar sanciones disciplinarias y despidos por justa causa, la empresa convocará al trabajador inculpado, el cual podrá hacerse acompañar de 2 representantes del Sindicato dentro de los 3 días hábiles siguientes, de recibida la citación de la empresa, en cuya diligencia se levantará acta de cargos y descargos, con la participación de las partes. Si la decisión de la empresa afecta al trabajador, éste podrá apelar ante el gerente de la empresa en efecto suspensivo, en el mismo acto, o dentro de los 3 días siguientes a la diligencia de descargos. No surtirá efecto la sanción o el despido que se efectúe pretermitiendo esta cláusula, y en consecuencia el trabajador podrá remover(sic) las acciones legales que considere para que le sean restablecidos sus derechos y resarcir el daño que considere se le ha causado.

En todo caso, cuando se trate de una sanción disciplinaria ésta no podrá ser mayor a 5 días, cuando la falta sea por primera vez, y de 10 días en caso de reincidencia. (Con salvamento de voto Dr. SERGIO BECERRA)”

“ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO (36°) COSTUMBRES Y DERECHOS: Todas las costumbres y derechos que beneficien en todo o en parte a los trabajadores, continuarán vigentes para todos los efectos legales pertinentes”.

Comenzando por el artículo 27° de Estabilidad, lo primero que hay que decir, es que esta disposición del laudo al ser votada, obtuvo la mayoría para poderse aprobar, dado que si bien el árbitro designado por la empresa salvo el voto (folios 199 a 203), el otro árbitro nombrado por el Sindicato manifestó en el escrito visible a folio 193 que presentaba era “ACLARACIÓN DE VOTO”, lo cual también se dejó consignado en el Acta No. 10 de la reunión del Tribunal celebrada el 28 de septiembre de 2011, en cuya parte pertinente se dijo: “... el árbitro el doctor SERGIO BECERRA MORENO no presenta salvamento de voto en el artículo Vigésimo Séptimo (27°) Estabilidad, si no que presentará una aclaración”.

En cuanto a la imposición que ese artículo del laudo hizo de un procedimiento disciplinario,

aplicable tanto para sanciones como para despidos, habiéndose creado una ineficacia para el despido cuando se pretermite el trámite allí establecido, se tiene que desborda las atribuciones y facultades de los árbitros, pues este aspecto está reservado directamente a las partes involucradas en el conflicto, además que la propia ley garantiza un procedimiento para que el trabajador inculpado pueda ejercer su consabido derecho de defensa, a fin de evitar decisiones injustas del empleador. Sobre el tema, conviene rememorar lo expresado por la Sala, en sentencia de anulación del 19 de mayo de 2010 radicado 43951: “... el legislador para proteger la estabilidad laboral de los trabajadores, ha consagrado que previamente a su despido, se adelante un procedimiento, sin que le sea dable al Tribunal de Arbitramento instituir trámites adicionales no previstos en el ordenamiento jurídico existente. Ello sería posible, por acuerdo entre las partes contratantes a través de las convenciones colectivas de trabajo o pactos colectivos, pero no puede ser impuesto al empleador mediante un laudo arbitral, como aquí se pretende”.

Por lo dicho, el citado artículo 27° se anulará.

Pasando al artículo 36°, que estipuló lo referente a mantener la Costumbre y derechos que benefician al trabajador, este precepto resulta inaplicable, porque los árbitros no definieron o especificaron cuáles son los derechos que la empleadora viene reconociendo a sus trabajadores por costumbre, no siendo la simple invocación genérica prueba de lo usual en la empresa o de la pluralidad y continuidad de determinadas prácticas adoptadas que desarrollen una regla o sean fuente de derecho, y en estas circunstancias no es posible disponer la aplicación y obligatoriedad de la costumbre de la manera que lo hicieron los árbitros, debiéndose anular.

B. IMPUGNACIÓN DEL SINDICATO - RETROSPECTIVIDAD DEL AUMENTO SALARIAL.

Como atrás se advirtió, en lo atinente al punto del aumento o incremento salarial, dado que el Artículo 6° del laudo arbitral que lo consagró, fue impugnado parcialmente por ambas partes; por la organización sindical, a fin de que se disponga su pago en los términos solicitados en el pliego de peticiones, esto es, con retrospectividad a partir de la fecha de su presentación y no como lo ordenaron los árbitros desde la firma y una vez ejecutoriado el laudo; y por la empresa, para que se anule la parte del artículo que establece el incremento con un porcentaje mayor al IPC, esto es, en dos puntos más, por virtud de que la sociedad COMDISTRAL S.A. carece de capital de trabajo y con un aumento superior no es factible que continúe subsistiendo dada su grave situación económica; se estudiará su acusación en forma conjunta.

Dicho artículo 6° es del siguiente tenor literal:

“ARTÍCULO SEXTO (6°) Aumento de Salario: A partir de la firma y una vez quede ejecutoriado el presente Laudo Arbitral, la empresa aumentará el salario básico de sus trabajadores en un porcentaje igual al IPC, acumulado 31 de diciembre de 2010, más dos (2) puntos”.

Pues bien, cabe recordar, que los árbitros no están obligados a ceñirse rigurosamente a los porcentajes de aumento salarial planteados por las partes en el juego dialéctico de propuestas y contrapropuestas propio del conflicto de trabajo, por cuanto la ley no obliga a resolver positivamente todo el tema económico propuesto por éstas, sino sólo en la medida en que dichas aspiraciones permitan una solución equitativa del diferendo.

La retrospectividad del aumento salarial, no es un deber de los árbitros sino una mera facultad que bien pueden adoptar de acuerdo a las propias y específicas situaciones que ocurran en el

conflicto colectivo que deben solucionar ante el fracaso de la autocomposición. Al respecto, es del caso traer a colación la sentencia de anulación del 1° de octubre de 2002 radicación 19870, reiterada en decisiones del 31 de julio de 2006 y 9 de septiembre de 2008, radicados 29961 y 36739 respectivamente, en la que la Sala señaló:

“(…) en principio el laudo arbitral produce efectos hacia el futuro, valga decir, a partir de la fecha de su expedición, toda vez que con arreglo a lo dispuesto por el numeral 2° del artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 del D.L. 616 de 1954, la convención colectiva denunciada rige hasta cuando se firme una nueva o se expida un laudo que tiene el carácter de tal de acuerdo con lo previsto en el artículo 461 ibídem.

A pesar de lo anterior, la jurisprudencia de la Corte a partir del fallo de 19 de julio de 1982 proferido por la Sala Plena de Casación Laboral, ha aceptado que los aumentos salariales puedan tener efecto retrospectivo con el fin de corregir el desequilibrio económico que eventualmente puedan sufrir los trabajadores con la prolongación de la solución del conflicto colectivo, cuando las partes no lleguen a un arreglo directo y sea necesaria su definición por un tribunal de arbitramento, mediando incluso en algunos casos la huelga. (Sentencia de 6 de mayo de 2002, rad. 18380).

Sin embargo, ello no comporta una camisa de fuerza, sino que corresponde a una potestad de los árbitros, quienes no están obligados a decretar en forma automática en todos los casos incrementos salariales retrospectivos, sino que tal decisión dependerá de las circunstancias específicas del conflicto sometido a su conocimiento, deberá adoptarse esencialmente en equidad, y en esa óptica puede analizar aspectos tales como el conjunto de prerrogativas otorgadas en el laudo, la situación salarial de los trabajadores y la disponibilidad económica de la empresa”.

Lo precedente significa, que el aumento salarial con efectos retrospectivos, esto es, a partir de una fecha anterior a aquella en que se profiera el laudo, no es imperativo, precisamente por razones de equidad.

En el sub examine, debe concluirse que no se evidencia que la decisión arbitral, de decretar el incremento salarial sin retrospectividad, sea contraria al equilibrio económico que debe regir todas las relaciones laborales individuales como colectivas, para el caso las de las partes implicadas en la presente negociación colectiva, habida cuenta que de acuerdo con la <potestad> de los árbitros, éstos establecieron en equidad un aumento del salario básico de los trabajadores “en un porcentaje igual al IPC, acumulado 31 de diciembre de 2010, más dos (2) puntos” a partir de la firma y ejecutoria del laudo arbitral; lo cual al confrontarse con la capacidad económica de la empleadora, que ampliamente se analizó al resolverse los otros puntos del recurso de anulación de la empresa, queda al descubierto que ese aumento de la manera en que se concibió, no luce desproporcionado, ya que ordenarlo desde la fecha de presentación del pliego resultaría muy gravoso y empeoraría la deficitaria situación financiera de la compañía empleadora, no siendo en consecuencia de recibo lo argumentado por el Sindicato SINTRAIME en su recurso de anulación.

De otro lado, en lo que tiene que ver con el reproche de la empresa recurrente en torno a la misma cláusula de incremento salarial, en el sentido de que no es equitativo imponer dos puntos por encima del IPC, tampoco puede ser atendible. Lo anterior, porque como quedó visto, el Tribunal de Arbitramento no hizo uso de la figura de la retrospectividad, siendo razonable entonces, que ese porcentaje o puntos adicionales de aumento que fijaron los árbitros de acuerdo

a sus facultades, entre a compensar el desequilibrio económico que eventualmente pueden sufrir los trabajadores con la prolongación del conflicto colectivo, como en esta oportunidad acontece, que fue necesaria su definición por medio del laudo arbitral que se profirió tiempo después a la presentación del pliego de peticiones.

Por lo expresado en este punto, se rechazará tanto el recurso de anulación del Sindicato como la inconformidad de la Empresa en torno al aumento salarial, conservándose íntegramente el artículo 6° del laudo arbitral, que no se anulará.

En lo restante, valga decir, los puntos del Laudo Arbitral que no fueron impugnados por las partes, es de anotar que mantienen su legalidad.

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

R E S U E L V E:

PRIMERO: ANULAR los artículos 4°, 12°, 15°, 17°, 22°, 23°, 24°, 27° y 36° del Laudo Arbitral de fecha 27 de septiembre de 2011, aclarado el 28 de septiembre y 11 de octubre de 2011, proferido por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo económico suscitado entre el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA, METÁLICA, METALÚRGICA, SIDERÚRGICA, ELECTROMETÁLICA, FERROVIARIA, TRANSPORTADORA Y COMERCIALIZADORAS DEL SECTOR “SINTRAIME” - Seccional Barranquilla, y la sociedad COMPAÑÍA COLOMBIANA DE INGENIERÍA METALMECÁNICA S.A. “COMDISTRAL S.A.”.

2. SEGUNDO: ANULAR PARCIALMENTE los artículos 14° del Laudo Arbitral en cuanto dispuso que se “reconocerá por cada día laborado un auxilio para alimentación por la suma de \$3.750”, y 34° en la expresión “hasta el depósito del laudo arbitral en la Regional del Ministerio de la Protección Social”.

3.- NO ANULAR en lo demás el referido Laudo.

DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PARA LO DE SU CARGO.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE.

CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ
CALDERÓN

ELSY DEL PILAR CUELLO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.
Última actualización: 16 de mayo de 2024

