

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Magistrados ponentes

SL3430-2018

Radicación n.º 79800

Acta 29

Bogotá, D. C., nueve (9) de agosto de dos mil dieciocho (2018).

Procede la Sala a resolver el recurso de anulación que interpusieron ambas partes contra el laudo arbitral emitido el 5 de diciembre de 2017, para resolver el conflicto colectivo que se suscitó entre la EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACÍFICO S.A. ESP – EPSA ESP y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA –SINTRAELECOL.

ANTECEDENTES

El 9 de septiembre de 2016, la organización sindical Sintraelecol presentó a consideración de la Empresa de Energía del Pacífico S.A. ESP, el pliego de peticiones que dio origen al conflicto colectivo (f.º 58 a 65 cuaderno n.º 2).

Adelantadas las conversaciones en la etapa de arreglo directo surtida entre el 29 de septiembre y el 18 de octubre de 2016, las partes no llegaron a ningún acuerdo; por tanto, la organización sindical decidió someter el diferendo laboral al Tribunal de Arbitramento, cuya convocatoria e integración fue ordenada por el Ministerio del Trabajo mediante Resolución n.º 3828 de 30 de octubre de 2017 (f.º 3 y 4 cuaderno n.º 1).

El día 1.º de noviembre de 2017, el Tribunal se instaló e inició sus deliberaciones. Surtido el trámite arbitral, el 5 de diciembre de ese mismo año, profirió el laudo (f.º 70 a 108 cuaderno n.º 1), decisión que fue notificada personalmente a las partes el día 7 de igual mes y año (f.º 111 y 124 cuaderno n.º 1).

LOS RECURSOS DE ANULACIÓN

Dentro del término previsto en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los apoderados de las partes interpusieron y sustentaron el recurso de anulación (f.º 126 a 151 y 153 a 163 cuaderno n.º 1), que fue objeto de réplica dentro de los tres días que esta Corporación les concedió para tal efecto (f.º 5 a 17 y 40 a 56 cdo. Corte).

Por razones de método, inicialmente se estudiará el recurso de anulación presentado por el sindicato y se concluirá con el de la empresa.

RECURSO DE ANULACIÓN DE SINTRAELECOL

3.1. ALCANCE DEL RECURSO

El Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia -Sintraelecol- solicita a esta Sala «la

devolución del expediente para que el Tribunal se pronuncie» sobre las peticiones respecto de las cuales adujo carecer de competencia para resolver, que negó por razones de equidad o que dejó de solucionar. En subsidio, persigue que se deje sin efecto lo decidido por el Tribunal en cada caso y resuelva conforme lo expuesto en el pliego de peticiones. Para tal fin, fragmenta su recurso en tres apartes, como se advierte a continuación.

3.2. PETICIONES RESPECTO DE LAS CUALES EL TRIBUNAL DECLARÓ SU FALTA DE COMPETENCIA

Artículo décimo del pliego de peticiones – Derecho a la no discriminación laboral

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
<p>ARTÍCULO 10°. DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL. La Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. "EPSA E.S.P." o quien haga sus veces, filial de su accionista mayoritario CELSIA Y EN SITUACIÓN DE CONTROLADAS POR EL GRUPO ARGOS S.A COMO MATRIZ, responderán solidariamente para la Negociación del Pliego de Peticiones y firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, y en esta perspectiva, EPSA E.S.P, para desestimular la discriminación laboral, no restringirá el ingreso de personal a su planta de cargos ni la vinculación laboral a la Empresa de los cónyuges, compañeros(as) permanentes, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, del trabajador(a) de EPSA E.S.P.</p>	<p>ARTÍCULO 10°: DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL. La competencia corresponde al Legislador y a acuerdo directo entre las partes.</p>

Refiere la organización sindical que la no discriminación laboral no es una pretensión extralegal, en tanto se trata del desarrollo del derecho fundamental al trabajo establecido como tal en la Constitución Política y en diferentes instrumentos internacionales. Afirma que cualquier hecho o norma que se oponga a su ejercicio es violatoria de aquel, y que, precisamente, en esa vulneración incurren los empleadores al oponerlos con el derecho a la propiedad privada, cuando este último «ya no es un derecho absoluto», debido a su connotación de «función social» dada por la Carta Superior.

Estima que los anteriores argumentos son suficientes para concluir que la empleadora trasgrede el citado principio «al discriminar a los familiares de sus trabajadores impidiéndole el derecho al trabajo por esa sola razón, que además no tiene ninguna justificación». Agrega que las consideraciones del Tribunal de Arbitramento para resolver el artículo 1.º del pliego, resultan aplicables para decidir la cláusula bajo estudio.

Resalta el contenido del artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo y señala que la solicitud contenida en el artículo 10.º no vulnera derechos constitucionales, legales ni convencionales; al contrario, los desarrolla y «los pone a tono con la realidad actual».

Finalmente, aduce que la empleadora ha implementado como «POLÍTICA DE GESTIÓN HUMANA» vincular laboralmente a familiares de sus trabajadores, lo que significa que aquella «es una práctica con fuerza de costumbre jurídica». Trae a colación apartes de la sentencia CSJ SL, 22 may. 1981, sin mencionar radicado, y concluye que los árbitros sí tienen competencia para resolver sobre el citado artículo 10.º del pliego de peticiones, por lo que procede la devolución del expediente para tal fin.

LA RÉPLICA

Asevera que el principio de no discriminación en el eventual ingreso a laborar en la empresa, está dado por mandato constitucional y legal, por tanto, su cumplimiento debe acatarse aun cuando no esté inmerso en el texto convencional, «la cual como se ha expresado es la regulación de las condiciones económicas, no es un discurso político sindical». Reproduce en apoyo apartes de la sentencia CSJ SL, rad. 66590, de la que no menciona más datos.

SE CONSIDERA

En vista del alcance subsidiario del recurso de anulación presentado por el sindicato, esto es, que la Sala deje sin efecto lo decidido por el Tribunal en cada caso y resuelva conforme lo expuesto en el pliego de peticiones, se precisa realizar las siguientes consideraciones generales:

La competencia de esta Corporación para resolver los recursos de anulación está regulada por el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que prevé:

ARTICULO 143. - D. 1818/98 art. 195. Homologación de laudos de tribunales especiales. El laudo que profiera un tribunal especial de arbitramento, cuando el arbitraje fuere de carácter obligatorio, será remitido con todos sus antecedentes al Tribunal Supremo del Trabajo (hoy Sala Laboral de la Corte Suprema), para su homologación, a solicitud de una de las partes o de ambas, presentada dentro de los tres días siguientes al de su notificación. El tribunal, dentro del término de cinco días, verificará la regularidad del laudo y lo declarará exequible, 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.

Si el tribunal hallare que no se decidieron algunas de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria, devolverá el expediente a los árbitros, con el fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles plazo al efecto, sin perjuicio de que ordene, si lo estima conveniente, la homologación de lo ya decidido.

Así, de acuerdo a la jurisprudencia reiterada de esta Sala de la Corte, al momento de emitir una sentencia que resuelve un recurso de anulación, esta Corporación puede adoptar las siguientes decisiones: **(i) invalidar una determinada decisión cuando exhiba un motivo de anulación; (ii) declarar exequible el laudo confiriéndole fuerza de sentencia; (iii) devolver el expediente a los árbitros cuando hayan omitido decidir sobre algunos puntos para los cuales fueron convocados y, (iv) de forma excepcional, modular los efectos de las decisiones cuando haya un pronunciamiento afirmativo de los árbitros que amerite ser saneado para preservar su vigencia (CSJ SL17703-2015).**

De esta forma, las decisiones que adopte la Sala al resolver el recurso de anulación son restringidas y limitadas, pues se contrae a esas tres probabilidades (anula, no anula o devuelve) y a una cuarta excepcional (condiciona o modula), sin posibilidad alguna de que, adicional a estas soluciones y, subsiguientemente, puedan adoptarse otras decisiones, como la de emitir fallos de

reemplazo, tal como lo persigue subsidiariamente el sindicato impugnante.

Precisado lo anterior y frente a la declarada incompetencia del Tribunal para resolver la cláusula específica, es de señalar que tal como lo refiere el recurrente la obligación de no discriminación corresponde a uno de los principios del derecho laboral, de protección constitucional y legal, cuya observancia en todos las etapas del trabajo -vinculación, desempeño y retiro- debe ser acatada de forma obligatoria por el empleador.

En esa medida, una disposición arbitral dirigida a incorporar el respeto a las máximas del derecho al trabajo, se torna redundante y no produce ningún efecto económico práctico.

Así pues, la Sala encuentra que la inhibición de los árbitros respecto de tal punto se encuentra fundada, pues por constituir un aspecto regulado normativamente y de exigible cumplimiento, no luce abiertamente equivocada la decisión del Tribunal, en tanto su concesión o negativa en nada cambiaría el estado de cosas ordenado por la legislación.

En consecuencia, no es atendible el reproche que plantea el recurrente.

Artículo veinticinco del pliego de peticiones – Responsabilidad social empresarial con aprendices sena

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
<p>ARTÍCULO 25°. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL CON APRENDICES SENA. La Empresa de Energía del Pacífico S.A, E.S.P. "EPSA E.S.P." o quien haga sus veces, filial de su accionista mayoritario CELSIA Y EN SITUACIÓN DE CONTROLADAS POR EL GRUPO ARGOS S.A COMO MATRIZ, responderán solidariamente para la Negociación del Pliego de Peticiones y firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en tanto, en cumplimiento de sus políticas de responsabilidad social empresarial y en consideración a los cupos de patrocinio del SENA, garantizará que los hijos de los trabajadores sindicalizados que estén inscritos o que se inscriban posteriormente al SENA y, sean admitidos en los programas de estudios técnicos, tecnológicos o afines con el giro normal de la actividad comercial de la Empresa, serán patrocinados por EPSA E.S.P., mediante contrato de aprendizaje.</p> <p>PARÁGRAFO I Para el apoyo y sostenimiento mensual de los estudiantes aprendices del</p>	<p>ARTÍCULO 25°: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL CON APRENDICES SENA. La competencia corresponde al Legislador y a acuerdo directo entre las partes.</p>

SENA, EPSA E.S.P., a título de bonificación, reconocerá y pagará el ciento por ciento (100%) del salario básico que devengue el trabajador de EPSA E.S.P. que realice funciones similares a las ejecutadas por el estudiante del SENA.

PARÁGRAFO II. EPSA E.S.P. permitirá a los hijos de los trabajadores sindicalizados de EPSA E.S.P. Realizar las pasantías universitarias para el cumplimiento de su pensum académico en las áreas del giro ordinario de la actividad de la Empresa, siempre y cuando esas actividades sean afines con la formación académica de cada uno de los pasantes. La Empresa reconocerá a los estudiantes durante el tiempo de las pasantías, el pago de una bonificación en monto igual a la reconocida para los aprendices del SENA, pactada en el Parágrafo 1 de este artículo.

Sostiene el sindicato que los argumentos expuestos en precedencia son aplicables a este punto y agrega que el «derecho a la capacitación es un derecho fundamental», que ha sido reglamentado legalmente para los aprendices del SENA y a cuyo cumplimiento está obligado la empleadora.

En ese sentido, afirma que no es violatorio de la Constitución, la ley ni la convención colectiva que los trabajadores aspiren a que sus hijos admitidos en el SENA, sean patrocinados por la empresa, siempre y cuando los programas sean afines con el giro normal de la misma, y que al ser este «un legítimo conflicto económico», debe ser resuelto en equidad por el Tribunal de Arbitramento.

LA RÉPLICA

Señala la opositora que el beneficio pretendido para los practicantes aprendices hijos de trabajadores afiliados al sindicato, modifica el ámbito de aplicación del instrumento colectivo, pues lo extiende a terceros que no hacen parte de la negociación que, por demás, está excluida para ellos de conformidad con el artículo 30 literal d) de la Ley 789 de 2002. Resalta sobre el particular la sentencia CSJ SL, rad. 60417, de la que no refiere el año de emisión.

SE CONSIDERA

Ciertamente, la Ley 789 de 2002 reguló el contrato de aprendizaje como una forma de vinculación especial, diferente a la de naturaleza laboral, cuya finalidad primordial es permitir la formación teórico - práctica de una persona natural en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación. En tal sentido, el objetivo de este tipo de contrato es la de facilitar la formación de ocupaciones dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero de la sociedad, por lo que la mencionada ley no hace preferencias o distinciones a la hora de la vinculación.

Bajo este panorama, la petición en comento, respecto de la cual el Tribunal declaró su falta de competencia, contraviene el sentido y finalidad del contrato de aprendizaje, pues dispone indebidamente que la empresa dará prelación a los hijos de los trabajadores. Sobre esta temática particular, ya la Corte se pronunció en la sentencia CSJ SL9150-2015, en la que asentó:

Por demás, establecer, en la empresa, como criterio de selección a los aprendices el grado de parentesco con los trabajadores de la empresa, como lo prevé el Parágrafo 2° del artículo al que se contrae el presente análisis, restringe, sin una justificación válida, la igualdad de oportunidades que reconoce el Convenio 111 de la OIT, en armonía con el artículo 13 de la Constitución, a todas las personas de acceder al empleo y a la capacitación, puesto que establecer un grado consanguinidad como criterio de selección de aprendices no es una condición necesaria para el ejercicio del cargo, por tanto no se adecúa a lo previsto en el nl.2 del artículo 1 del Convenio 111 mencionado que dice «Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación». A contrario sensu, las que no sean necesarias para el ejercicio del cargo, sí lo son.

Bajo tal perspectiva, se muestra improcedente la solicitud de devolución del laudo arbitral.

3.3. PETICIONES NEGADAS POR EL TRIBUNAL POR RAZONES DE EQUIDAD

Artículo octavo del pliego de peticiones – Aplicación de los principios de igualdad y no discriminación laboral

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
<p>ARTÍCULO 8o. APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL. La Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. "EPSA E.S.P." o quien haga sus veces, filial de su accionista mayoritario CELSIA Y EN SITUACIÓN DE CONTROLADAS POR EL GRUPO ARGOS S.A COMO MATRIZ, responderán solidariamente para la Negociación del Pliego de Peticiones y firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, consiguientemente, la Empresa garantiza a sus trabajadores los principios de igualdad y no discriminación laboral, conforme al Derecho de Libertad Sindical, Bloque de Constitucionalidad y, en consecuencia, EPSA E.S.P. incluirá en la presente Convención Colectiva de Trabajo a los trabajadores sindicalizados todos y cada uno de los beneficios contenidos en los pactos colectivos suscritos por la Empresa, y que no estén contenidos en las Convenciones Colectivas de</p>	<p>ARTÍCULO 8o. APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION LABORAL</p> <p>NEGADO UNÁNIMEMENTE CON CRITERIOS DE EQUIDAD</p>

Trabajo y Laudos Arbitrales vigentes y superen los derechos legales y extralegales de los sindicalizados o no estén incorporados en los contratos de trabajo de éstos.	
--	--

Señala que con esta petición no se persigue la creación de un derecho extralegal, sino «el reconocimiento de la Convención Colectiva o el laudo arbitral, en el marco del objeto del Código Sustantivo del Trabajo, cual es lograr la justicia en las relaciones de trabajo y en esa forma garantizar la paz laboral y el cumplimiento de los principios que la rigen» como es la igualdad contemplado constitucional y legalmente, así como en diversos instrumentos internacionales.

Aduce que pretender asegurar el cumplimiento de estos principios, no vulnera norma alguna, y que lo que se persigue es evitar conflictos futuros que terminen en los estrados judiciales. Por tanto, estima que los árbitros se equivocaron al negar la petición en comento por razones de equidad, «cuando precisamente, es este principio las razones del mismo y en beneficio no solo de los trabajadores sino también del empleador».

Finalmente, recalca que el Tribunal se limitó a «negar por razones de equidad» el artículo bajo estudio, pero «no estudió y decidió sobre lo solicitado en el Pliego de Peticiones como tenía que hacerse».

LA RÉPLICA

Expone textualmente: «la coexistencia de convención y pacto colectivo, respetando el principio de igualdad, que es diferente a discriminación, no está prohibido el Colombia, ya que es el ejerció (sic) de la negociación colectiva, sin tener el de asociación sindical (artículos 39 y 56 de la Constitución Nacional y ley 50 de 1990 artículo 69)».

En apoyo, reproduce fragmentos de la sentencia CSJ SL, 28 jun. 2017, rad. 76688.

Artículo trece del pliego de peticiones – Solidaridad empresarial en eventos de privación de la libertad del trabajador, por causas inherentes o conexas con el desempeño de su trabajo y/o en desarrollo de actividad sindical

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
<p>ARTÍCULO 13°. SOLIDARIDAD EMPRESARIAL EN EVENTOS DE PRIVACIÓN DE LA LIBERTAD DEL TRABAJADOR, POR CAUSAS INHERENTES O CONEXAS CON EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO Y/O EN DESARROLLO DE ACTIVIDAD SINDICAL. La Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. "EPSA E.S.P." o quien haga sus veces, filial de su accionista mayoritario CELSIA Y EN SITUACION (sic) DE CONTROLADAS POR EL GRUPO ARGOS S.A COMO MATRIZ, responderán solidariamente para la Negociación del Pliego</p>	<p>ARTÍCULO 13° SOLIDARIDAD EMPRESARIAL EN EVENTOS DE PRIVACIÓN DE LA LIBERTAD DEL TRABAJADOR, POR CAUSAS INHERENTES O CONEXAS CON EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO Y/O EN DESARROLLO DE ACTIVIDAD SINDICAL.</p> <p>NEGADO UNÁNIMEMENTE CON CRITERIOS DE EQUIDAD</p>

de Peticiones y firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en tanto, garantizarán la solidaridad patronal de estabilidad laboral de su personal, cuando uno o varios trabajadores sean privados de la libertad por decisión de cualquier Autoridad de la República y la detención tenga causa en el desempeño del servicio y/o en desarrollo de su actividad sindical. La Empresa pagará durante el tiempo de privación de libertad de sus trabajadores el salario promedio, liquidado con los últimos seis (6) meses de labor; además pagará los honorarios profesionales del abogado en ejercicio que el trabajador designe para su defensa técnica. En todo caso, el contrato de trabajo del trabajador afectado continuará sin solución de continuidad para los efectos legales pertinentes.

Alega que esta petición pretende el desarrollo de normas legales y principios -como la solidaridad- establecidos constitucionalmente. Señala que el fin de la misma es «establecer una solidaridad real del empleador con su trabajador», cuando este tiene un accidente en el ejercicio de sus funciones al servicio de la empresa y cuando se trate de actividades sindicales legítimas, pues los riesgos están inmersos en la actividad laboral y, eventualmente, pueden tener consecuencias de tipo penal o de responsabilidad civil.

En tal sentido, estima que la cláusula propende porque el empleador brinde un respaldo si «el hecho ocasiona la privación de la libertad o la responsabilidad civil. Y dentro de esa misma solidaridad humana se garantice el derecho al trabajo».

Considera entonces, un desatino del Tribunal negar la solicitud en comento por razones de equidad, y solicita que se le ordene pronunciarse sobre ella o, en su lugar, se deje sin efecto lo decidido y se resuelva conforme lo aspirando en el pliego de peticiones.

LA RÉPLICA

Manifiesta que el derecho de asociación sindical es personal «y las responsabilidades por conductas del derecho penal, por una situación que se ubica en un tipo penal, es personal personalísima», razón por la que no puede ser objeto de regulación colectiva, «no es de la generalidad del afiliado, es de élite a los dirigentes sindicales»; por tanto, no le corresponde al Tribunal pronunciarse sobre situaciones y consecuencias jurídicas ya definidas por la ley en materia penal y de responsabilidad civil.

Sostiene que no existen antecedentes que permitan colegir una necesidad manifiesta que induzca a los árbitros a conceder el beneficio, ni tampoco criterios razonables que justifiquen su imposición desde la equidad. Resalta en apoyo apartes de las sentencias CSJ SL, rad. 64049 de 2016 y CSJ SL, rad. 66590, de las que no ofrece datos adicionales.

SE CONSIDERA

Tal y como quedó dicho, el Tribunal se pronunció sobre las peticiones contenidas en los artículos en mención, en el sentido de negarlas, por razones de equidad. En esa dirección, lo cierto es que para la Sala no es posible variar el resultado del laudo en cuanto a estos temas, pues -como quedó expuesto en precedencia- no tiene competencia para proferir la decisión de remplazo.

Por ende, se reitera, la competencia de la Corte no la habilita para, en lugar de ellos, disponer sobre dichas solicitudes, dado el carácter eminentemente restringido del laudo; es decir, limitado a anular o no anular la disposición adoptada en el laudo arbitral. Ello, sin desatender la excepcional oportunidad en que la Sala ha encontrado plausible la modulación del mismo que, por supuesto, no aplica a situaciones como la presente, en la que, se insiste, se resolvieron negativamente las aspiraciones sindicales.

En consecuencia, no hay lugar la devolución del laudo al Tribunal a fin de que se pronuncie respecto de las peticiones negadas a que se ha hecho referencia, como lo solicita el sindicato impugnante, pues –se itera- las mismas no se dejaron de fallar sino que fueron resueltas de manera adversa.

3.3. PETICIÓN CUYA COMPLEMENTACIÓN SE PERSIGUE

Artículo dieciocho del pliego de peticiones –Estímulos a la educación y formación de los trabajadores y sus esposas (os) y compañeras (os) permanentes

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>ARTÍCULO 18o. ESTÍMULOS A LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SUS ESPOSAS(OS) O COMPAÑERAS(OS) PERMANENTES. La Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. "EPSA E.S.P." o quien haga sus veces, filial de su accionista mayoritario CELSIA Y EN SITUACIÓN DE CONTROLADAS POR EL GRUPO ARGOS S.A COMO MATRIZ, responderán solidariamente para la Negociación del Pliego de Peticiones y firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en tanto, la Empresa estimulará la formación académica e integral de sus trabajadores, esposas(os) o compañeras(os) permanentes, para lo cual reconocerá y pagará un auxilio educativo del cien por ciento (100%) del valor de la matrícula del respectivo nivel educativo y periodo que se encuentre cursando el trabajador, su cónyuge o compañera(o) permanente, sea en educación básica primaria, secundaria, técnica, tecnológica, universitaria, posgrado o maestría, por tiempo que dure la respectiva formación educativa y sin distinción de promedios de notas académicas.</p>	<p>ARTÍCULO 18o. ESTÍMULOS A LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SUS ESPOSAS(OS) O COMPAÑERAS(OS) PERMANENTES. Durante la vigencia del presente Laudo Arbitral, la Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. "EPSA" o la razón social que esta adopte, reconocerá y pagará como beneficios de educación, lo siguiente:</p> <p>Para los hijos menores de 25 años que no trabajen y dependan económicamente de los trabajadores beneficiarios del presente Laudo Arbitral se les pagará el NOVENTA POR CIENTO (90%) del valor pagado por pensiones o semestre, sin exceder los topes siguientes:</p> <p>Guardería, Preescolar, Primaria y Secundaria, la suma de CIENTO CINCUENTA MIL PESOS MDA. CTE. (\$150.000.00).</p> <p>Tecnología y Universidad, la suma de UN MILLÓN QUINIENTOS MIL PESOS MDA. CTE. (\$1.500.000.00).</p>

<p style="text-align: center;">Texto del pliego de peticiones</p>	<p>Para el segundo período los valores se incrementarán en el porcentaje equivalente a IPC (índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2018.</p> <p>Parágrafo 1: Auxilio de educación para los hijos de trabajadores que fallezcan al T</p> <p style="text-align: center;">Texto del Laudo Arbitral</p>
<p>servicio de EPSA. E.S.P.</p> <p>Cuando un trabajador beneficiario del Laudo Arbitral fallezca, sus hijos gozarán de un auxilio especial para educación equivalente al 100% del valor pagado por concepto de matrícula y pensiones durante el año siguiente al fallecimiento.</p> <p>Parágrafo 2: Los hijos de trabajadores sindicalizados tendrán derecho a participar en las becas que otorga EPSA E.S.P. a sus mejores alumnos.</p> <p>Parágrafo 3: EPSA ESP otorgará en cada año de vigencia del Laudo Arbitral, a los hijos de los beneficiarios del mismo que obtengan el puntaje más alto en las pruebas de estado del ICFES, dos becas anuales que cubrirán el costo de la matrícula para los períodos académicos correspondientes.</p> <p>Parágrafo 4: Auxilio anual para educación, EPSA E.S.P. dará a todos los trabajadores sindicalizados anualmente por una sola vez, por cada hijo que estudie menor de 25 años, no trabaje y dependa económicamente del trabajador, un auxilio de CUATROCIENTOS CUARENTA MIL PESOS MDA. CTE. (\$ 440.000.00)</p> <p>Para el segundo año de vigencia del presente Laudo Arbitral, los valores se incrementarán en el IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2019. Este auxilio se pagará previa presentación del recibo de matrícula.</p>	

Estima el sindicato que esta petición no fue considerada en su totalidad por el Tribunal y califica de «desafortunada» la forma en que se decidió.

Para sustentar su desacuerdo, reproduce el artículo 24 de la Convención Colectiva de Trabajo firmada entre las partes, vigente para el periodo 1.º de marzo de 2005 a 28 de febrero de 2007, el cual asevera se prorrogó legalmente «hasta la fecha», por no haber sido denunciado por las partes. Igualmente, repara en el texto de la petición 18 del pliego de peticiones que, afirma, se elaboró con fundamento en la citada disposición convencional «actualizando los valores de los beneficios de conformidad a los aumentos del IPC, como lo ordena el inciso final del artículo 24 convencional, y especialmente, ampliando el derecho para los trabajadores y sus esposas(os) o compañeras(os) permanentes».

Luego, aduce que el artículo 18 del laudo se limita a reproducir el artículo 24 convencional «sin hacer referencia al Pliego de Peticiones, concretamente sobre el Auxilio educativo para los trabajadores de EPSA y sus esposas(os) o compañeras(os) permanentes», pese a que la principal obligación de los árbitros es decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido

acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y conciliación, deber que se armoniza con el fin de los instrumentos colectivos, cual es el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

En esa perspectiva, manifiesta que el Tribunal «no resuelve (...) la petición que solicitaba el auxilio educativo para los trabajadores, principales beneficiarios de la Convención Colectiva», cuando esta, por definición, regula los contratos de trabajo. Entonces, si el acuerdo contenía un beneficio educacional para los hijos, resalta, con mayor razón debía contemplarse para los trabajadores.

Por tal razón, solicita la devolución del expediente para que los árbitros se pronuncien sobre dicha petición o, subsidiariamente, que la Sala modifique el citado artículo del laudo y «se incluya a los trabajadores, esposas(os) y compañeras(os) como se solicitó en el Pliego».

LA RÉPLICA

Expone respecto a la posibilidad de extender la prestación de educación a la cónyuge y/o compañera del trabajador, «de forma ilimitada, sin condición ni modo», que esta Corte ha sostenido que es una decisión que compete a las partes, pues no le es dable a los árbitros realizar extensiones de beneficios a terceros que no tienen contrato de trabajo y, por tanto, «no estarían llamados a regularse por la Convención Colectiva de Trabajo». Cita en apoyo la sentencia CSJ SL, rad. 60417 y CSJ SL, rad. 66582, sin más datos de identificación.

SE CONSIDERA

Es fácil advertir que los árbitros omitieron resolver el aspecto al que hace alusión el recurrente, esto es, el auxilio educativo perseguido para trabajadores(as) y sus cónyuges o compañeros (as) permanentes. Lo anterior, tuvo lugar no obstante que la concesión de tal beneficio era la petición esencial de la cláusula contenida en el pliego.

Desde luego, los árbitros pueden construir las fórmulas que su recta razón y sentido de equidad les indique para desatar el conflicto colectivo y, por ello, pueden inclusive decidir conforme instrumentos colectivos previos o coexistentes y resolver las peticiones bajo una única regla; sin embargo, ello debe hacerse con el cuidado del caso, de modo que no se omita resolver peticiones principales y esenciales del pliego, frente a las cuales el sindicato espera una respuesta razonable, bien sea negativa o positiva.

En este asunto, si bien los árbitros coincidieron en «decidir el punto de acuerdo a los alcances del artículo 24 de la Convención Colectiva de 2005» (f.º 50, 59 y 64), ello no podía hacerse sin resolver si había lugar o no al auxilio educativo pretendido para trabajadores(as) y sus cónyuges o compañeros (as) permanentes y, en tal sentido, ameritaba un pronunciamiento expreso sobre el particular.

Por lo anterior, se devolverá el expediente al Tribunal para que decida si concede o no la petición a que se ha hecho alusión.

IV. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA EMPRESA DE ENERGÍA DE PACÍFICO S.A. ESP

4.1. ALCANCE DEL RECURSO

La empresa impugnante señala que el recurso tiene como finalidad la anulación de los artículos 1.º, 2.º, 4.º, 12, 14, 17, 18 y 27 del laudo arbitral, relativos, en su orden, a: «garantías para el trabajo y el derecho al trabajo, garantías necesarias para el cumplimiento de la gestión sindical de

Sintraelecol, normas valores y principios laborales, recargo nocturno y trabajo en dominicales y festivos, emulación de la relación sindical-empresa, amparo a los trabajadores por altos riesgos excepcionales, estímulos a la educación, y formación de los trabajadores y sus esposas(os) y compañeras(os) permanentes».

Previo a exponer sus argumentos frente a cada cláusula que cuestiona, la recurrente se ocupa de algunas generalidades relativas al laudo arbitral como mecanismo de heterocomposición, al principio de equidad como fundamento de la decisión de los árbitros y a la necesidad de motivación de la misma.

4.2. DISPOSICIONES DEL LAUDO ARBITRAL CUYA ANULACIÓN SE PERSIGUE

La empleadora cuestiona las siguientes disposiciones arbitrales. Para un mejor entendimiento, cada una de ellas se relaciona con el correspondiente punto del pliego de peticiones:

Anulación del artículo 1.º del Laudo Arbitral – Garantías para el trabajo y el derecho al trabajo

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>ARTÍCULO 1 º. GARANTÍAS PARA EL TRABAJO Y EL DERECHO AL TRABAJO. La Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. "EPSA E.S.P." o quien haga sus veces, filial de su accionista mayoritario CELSIA Y EN SITUACIÓN DE CONTROLADAS POR EL GRUPO ARGOS S.A. COMO MATRIZ, responderán solidariamente por la Negociación del Pliego de Peticiones y firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, igualmente, en cumplimiento de las Convenciones Colectivas de Trabajo y Laudos Arbitrales vigentes, garantizan la especial protección al trabajo y en consecuencia, ningún trabajador vinculado laboralmente con EPSA E.S.P. o la razón social que esta adopte, se podrá despedir o terminar su contrato de trabajo sin justa causa comprobada.</p>	<p>ARTÍCULO 1o. GARANTÍAS PARA EL TRABAJO Y EL DERECHO AL TRABAJO. Durante la vigencia del presente Laudo Arbitral, la Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. "EPSA" o la razón social que esta adopte, garantiza la especial protección al trabajo como derecho fundamental y en consecuencia, ningún trabajador vinculado laboralmente con EPSA E.S.P., se podrá despedir o dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa.</p>

La sociedad recurrente aduce que dicha cláusula impide al empleador hacer uso de una facultad legal, cual es la de finalizar los contratos de trabajo unilateralmente, con el reconocimiento de una indemnización legal. Resalta el carácter de fundamental del derecho al trabajo y recalca que la estabilidad que de él se predica constitucional y legalmente, no es absoluta, pues afirma que entre las causas legales de terminación del vínculo laboral establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, se encuentra la decisión exclusiva del empleador con el pago de la indemnización tarifada por la ley y que comprende el daño emergente y el lucro cesante.

Señala además, que existen controles de estabilidad laboral ordenados por el legislador y de creación constitucional; luego, que no les corresponde a los árbitros fijar una categoría distinta, esto es, que solo pueda terminarse el contrato con fundamento en una justa causa legal, pues con ello limitaría «la finalización por mutuo acuerdo, terminación de la obra o labor contratada, no prórroga del contrato celebrado a plazo determinado, y la posibilidad de cierre parcial o total de

la empresa».

Manifiesta que cuando en el pliego de peticiones, se incluyen solicitudes de tipo jurídico -como no aplicar una ley sustantiva o derogarla- y los árbitros acceden a ella, desconocen el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto su competencia se limita a dirimir cuestiones de tipo económico surgidas entre las partes. En consonancia con lo anterior, afirma que con la cláusula acusada el Tribunal de Arbitramento dispuso de un bien jurídico del empleador -la posibilidad de finalizar el contrato de trabajo-, pese a que su función no es la de interpretar normas sustantivas.

Cita en apoyo las sentencias CSJ SL, 30 oct. 1957, CSJ SL, 19 jul. 1982 y CSJ SL, 18 may. 1980, de las que no ofrece número de radicación -«citadas y comentadas en el libro Arbitraje Laboral»-, y reproduce apartes de las providencias CSJ SL, 26 feb. 2014, rad. 59713, CSJ SL, 19 may. 2010, rad. 43951, CSJ SL, 26 feb. 2014, rad. 60417, CSJ SL, 23 nov. 2016, rad. 70599, CSJ SL, 26 feb. 2014, rad. 59713 y CC C-1507-2000.

LA RÉPLICA

El sindicato expone básicamente, que la decisión del Tribunal no afectó derechos o facultades reconocidos a las partes por la Constitución Política, la ley o las convenciones colectivas, pues aduce que el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo «no faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, sino que le previene para que respete el derecho al trabajador, si no lo hace será sancionado. Sanción esta que en la práctica no es eficaz cuando se trata de grandes empresas como el caso que nos ocupa».

Asevera que la cláusula en comento tampoco otorga a los trabajadores una «estabilidad absoluta», toda vez que el empleador tiene las facultades contenidas en los artículos 47 y 62 ibidem, que le permiten terminar la relación laboral de forma unilateral, cuando desaparezcan las causas que le dieron origen o exista una justa causa señalada en la ley, el reglamento de trabajo, la convención o el contrato.

Reproduce el artículo 7.º de la Ley 319 de 1996, aprobatoria del Protocolo de San Salvador y apartes de la sentencia CC C-016-1998, e indica que los jueces están llamados a garantizarle a los trabajadores despedidos de manera ilegal, injusta o arbitrariamente, una protección especial que «vaya más allá de lo normal, común u ordinario, como lo es una mera indemnización, sino que debe traducirse lo especial, en la declaratoria de la ineficacia del despido adoptado contrariando el derecho, ordenándose en aplicación del artículo 27 de la Convención de Viena, la readmisión en el empleo».

Aduce además que los jueces tienen la obligación de ejercer el «control de convencionalidad» entre las normas jurídicas internas que se aplica en cada caso concreto y el contenido de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como la hermenéutica que de esta ha realizado la Corte Interamericana de Derechos Humanos, según la cual dichas normas deben interpretarse «de buena fe, conforme al sentido corriente que haya de atribuirse a los términos del tratado en el contexto de estos y teniendo en cuenta el objeto y fin de la Convención Americana, cual es la eficaz protección de la persona humana».

Lo anterior, para concluir que si Colombia aprobó la citada Convención y su Protocolo Adicional de San Salvador, y este en su artículo 1.º literal d), consagra que solo será procedente el retiro del servicio o despido ante la presencia de una causa justa y que en caso contrario procederá el reintegro, en virtud del principio de la buena fe, se debe aplicar y respetar lo aprobado o firmado, para darle efecto útil a la norma convencional o arbitral.

SE CONSIDERA

La Sala acoge los argumentos que esgrime la recurrente, en cuanto considera que prohibir que la empresa pueda realizar despidos sin que medie justa causa, desborda el marco de competencia de los árbitros. Lo anterior, toda vez que es la ley la que le otorga al empleador tal posibilidad y consagra las consecuencias en caso de una terminación ilegal e injusta del contrato de trabajo.

Así pues, la creación de una categoría de estabilidad laboral –como lo es la contenida en la cláusula bajo estudio-, que impida al empleador hacer uso de una potestad reglada por el derecho positivo, si bien puede válidamente incorporarse en un estatuto colectivo, será a condición de que medie voluntad expresa de los propios contratantes.

Frente a este puntual aspecto, la Sala en sentencia CSJ SL 9346-2016, dijo:

En lo concerniente a la cláusula de estabilidad laboral, debe decirse que prohibir que la empresa pueda realizar despidos sin que exista una justa causa, desborda el marco de las facultades de los árbitros, por cuanto la ley le otorga al empleador esa posibilidad y consagra las consecuencias en caso de una terminación ilegal e injusta del contrato de trabajo, salvo que las partes de común acuerdo decidan consagrar el derecho a una estabilidad en los términos sugeridos por la organización sindical.

Entonces, aun cuando la permanencia en el empleo constituye un derecho de alto contenido social, máxime cuando la gestión y conducta del trabajador se ajustan a las normas que rigen su labor y a las directrices que regulan la actividad de su empleador, tal estabilidad debe provenir de la misma ley -como en efecto se consagra para determinados eventos con el objetivo de ofrecer protección a aquellas personas que tienen una condición especial- o de norma colectiva resultado de la autocomposición.

Por tanto, a diferencia de lo manifestado por el sindicato en su escrito de oposición, considera la Sala que el artículo bajo estudio afectó un derecho reconocido legalmente a la empresa, respecto del cual los árbitros no tienen competencia para limitarlo o derogarlo y, en consecuencia, habrá de anularse el artículo 1.º del laudo cuestionado.

Anulación del artículo segundo del Laudo Arbitral – Garantías necesarias para el cumplimiento de la gestión sindical de Sintraelec

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>ARTÍCULO 2o. GARANTÍAS NECESARIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN SINDICAL.</p> <p>La Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. "EPSA E.S.P." o quien haga sus veces, filial de su accionista mayoritario CELSIA Y EN SITUACIÓN DE CONTROLADAS (sic) POR EL GRUPO ARGOS S.A COMO MATRIZ, responderán solidariamente por la Negociación de Pliego de Peticiones y firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en tanto, reconocen y garantizan el fuero sindical! a los</p>	<p>ARTÍCULO 2o. GARANTÍAS NECESARIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN SINDICAL. DE SINTRAELECOL</p> <p>Durante la vigencia del presente Laudo Arbitral, la Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. "EPSA" o la razón social que esta adopte, otorgará 45 días de</p>

trabajadores electos en la Junta Directiva Nacional de SINTRAELECOL o de la razón social que éste adopte. De esa garantía foral también son beneficiarios los elegidos, cuando la elección recaiga para los cargos directivos en las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado a las cuales pertenezca el Sindicato.

PARÁGRAFO I. Cuando los representantes elegidos en las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado a las cuales pertenezca el Sindicato, deban cumplir gestiones sindicales en ejercicio de sus responsabilidades, se les reconocerá licencia remunerada por los días de misión sindical y dos (2) días adicionales, en el entendido que las susodichas licencias no interrumpen el contrato de trabajo, ni el reconocimiento y pago de las prestaciones legales y extralegales a que tienen derecho; además de las licencias remuneradas, la Empresa les reconocerá viáticos para alimentación, hospedaje, transporte aéreo, terrestre intermunicipal en distancias cortas e interurbano.

Las licencias remuneradas aquí reconocidas, se liquidarán y pagarán con el salario promedio de los últimos seis (6) meses de labor.

PARÁGRAFO II: Cuando el afiliado al Sindicato fuese elegido miembro de la Junta Directiva Nacional de SINTRAELECOL y/o de su comisión de reclamos, la Empresa le otorgará doscientos **X** **Texto del pliego de peticiones**

permiso sindical remunerado a Directivos de las Juntas Directivas de las sub directivas del Valle del Cauca con el fin de desarrollar gestiones propias de la organización sindical y otorgará hasta 12 días de permiso sindical remunerado durante la vigencia del presente Laudo a un trabajador Directivo que resultare elegido en la Junta Directiva de SINTRAELECOL NACIONAL o en organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales pertenezca esta organización.

PARÁGRAFO: Estos permisos serán remunerados con el salario promedio del último mes laborado.

Texto del Laudo Arbitral

cuarenta y dos días (242) hábiles de permiso sindical, por cada año calendario de vigencia de la convención colectiva de trabajo, estos permisos sindicales que se liquidarán y pagarán con el salario promedio de los últimos seis (6) meses de labor.

PARÁGRAFO III: Cuando un afiliado al Sindicato fuese elegido para la Junta Directiva de la Federación y/o Confederación a la que esté afiliado SINTARELECOL, la Empresa comprometida con la convención colectiva de trabajo, le otorgará doscientos cuarenta y dos días (242) hábiles de permiso sindical, por cada año calendario de vigencia de la convención colectiva de trabajo en las mismas condiciones establecidas para los directivos de las subdirectivas de SINTRAELECOL en el Valle del Cauca.

ARTÍCULO 3o. GARANTÍAS NECESARIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA GESTIÓN SINDICAL DE LAS SUBDIRECTIVAS VALLE DEL CAUCA DE SINTRAELECOL.

La Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. "EPSA E.S.P." o quien haga sus veces, filial de su accionista mayoritario CELSIA Y EN SITUACIÓN DE CONTROLADAS POR EL GRUPO ARGOS S.A COMO MATRIZ, responderán solidariamente para la Negociación de Peticiones y firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en tanto, reconocerán y

garantizarán fuero sindical a los trabajadores que salgan elegidos miembros de las Juntas Directivas de las Subdirectivas del Valle del Cauca y su Comisión de Reclamos; pero además, reconocerán a cada uno de los tres (3) directivos de cada Junta Directiva de las SUBDIRECTIVAS VALLE DEL CAUCA de SINTARELECOL doscientos cuarenta y dos días (242) hábiles de permiso sindical, por cada año calendario de vigencia de la convención colectiva de trabajo, permisos sindicales que no interrumpen el contrato de trabajo, ni el reconocimiento y pago de las prestaciones legales y extralegales a que tienen derecho cada uno de los directivos designados.

PARÁGRAFO: Los permisos sindicales aquí concedidos serán liquidados con el salario promedio de lo devengado por el beneficiario en los últimos seis (6) meses de labor.

Pretende el impugnante la anulación total de la cláusula en mención, en tanto afirma que riñe con la equidad y la proporcionalidad, por cuanto se dispone de un bien jurídico cual es la prestación personal del servicio y «la facultad de continua subordinación», en una empresa en la que actualmente laboran 1073 personas, de las cuales 143 pertenecen al sindicato.

Resalta que «la élite directiva» dispone de permisos sindicales ya regulados en la convención colectiva y laudos arbitrales vigentes, y que en el laudo objeto del recurso «sin motivación alguna se agregan», y que «se invierte lo normal del vínculo laboral trabajar», con lo cual se dispuso de una facultad reservada al empleador, esto es, la contenida en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, de modo que olvidó el Tribunal que los permisos deben ser necesarios y proporcionales desde la obligaciones del contrato de trabajo.

Cita en apoyo las sentencias CSJ SL, 23 nov. 2016, rad. 75450, CSJ SL, 28 oct. 2009, rad. 40534, CSJ SL, 24 nov. 2015, rad. 70598 y CSJ SL, 1.º jul. 2015, rad. 62516.

LA RÉPLICA

La asociación sindical pide desestimar la solicitud de anulación elevada por la empresa, pues refiere que esta Corporación ha reiterado la necesidad de los permisos sindicales como una obligación del empleador para que la organización pueda cumplir con sus funciones, lo que significa una garantía del derecho de asociación.

SE CONSIDERA

En relación con la concesión de permisos sindicales por parte de los árbitros, la jurisprudencia de esta Sala ha indicado que estos pueden otorgarse, siempre y cuando: (i) su finalidad sea exclusivamente para atender responsabilidades inherentes al ejercicio del derecho de asociación; (ii) sean razonables y proporcionados; (iii) no afecten el normal funcionamiento de la empresa; (iv) tengan un carácter transitorio, y (v) estén plenamente justificados.

Así, en sentencia CSJ SL9347-2016, sobre esta temática se indicó:

La Corte ha sostenido que los árbitros gozan de facultades para pronunciarse sobre el otorgamiento de permisos sindicales remunerados para atender las responsabilidades inherentes al ejercicio del derecho de asociación y libertad sindical, en la medida que resulten razonables y proporcionados.

Pues bien, frente al aspecto cuestionado por la empresa convocante relativo a que los permisos

sindicales otorgados son desproporcionados, en tanto afectan la prestación personal del servicio, lo que redundaría en la vulneración de su facultad de continua subordinación, basta recalcar que siendo tales medios uno de los instrumentos a través de los cuales se realiza la libertad y el derecho de asociación sindical, esta Corte ha considerado que se predica de ellos inequidad cuando se constituyen en permanentes, o cuando se plantean para ejercer actividades fuera de las que tiene encomendada la organización sindical.

Ahora, tales circunstancias no se verifican en la cláusula en cuestión, por cuanto: (i) la duración de los mismos es suficientemente determinada y razonable, que no permanente, porque se especificó por cuánto tiempo se otorgarán durante la vigencia del laudo; (ii) establece una cualificación de los trabajadores beneficiarios de ellos y, (iii) en lo que se refiere a su objetivo, están dirigidos a atender las tareas propias de la organización sindical.

Luego, la concesión de los permisos en los términos que se plasmaron en la cláusula, lejos está de constituir una afrenta directa a la obligación del trabajador de prestar personalmente sus servicios en el desarrollo de la relación de trabajo, ni tampoco puede considerarse como violatoria del poder subordinante del empleador, pues, se reitera, además de no tener el carácter de permanentes, con ellos se propende por la efectiva materialización del derecho de asociación sindical.

En punto a la controversia de la empresa fundamentada en que los directivos sindicales ya gozan de permisos otorgados en otros instrumentos colectivos, y que, por tanto su imposición no es necesaria ni proporcional, la Sala no encuentra en el plenario prueba alguna que permita inferir tal aserto.

No obstante, si lo que pretende poner de presente el impugnante es una eventual multifiliación de los trabajadores y/o la proliferación de normas colectivas producto de la multiplicidad de organizaciones sindicales, la Sala se permite reiterar la ilustración que en punto a la coexistencia de varios sindicatos y a la posibilidad de los trabajadores de afiliarse a varias de ellas, ha expuesto reiteradamente, esto es, que en tales eventos, aquellos solo podrán beneficiarse solo de un instrumento colectivo.

Sobre el particular cabe recordar lo adocinado por esta Sala en sentencia CSJ SL 4865-2017, en la que rememoró la providencia CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501 -que a su vez trajo a colación la CSJ SL, 29 abr. 2008, rad. 33998-, en la que sentó:

(...) aun cuando es viable jurídicamente que un trabajador pueda ser parte de varios sindicatos, en caso de que existan diversas convenciones colectivas suscritas por las organizaciones que integra, y de las cuales un mismo trabajador sea beneficiario de todas ellas, ello no significa que pueda aprovecharse simultáneamente de cada una, pues la libertad sindical debe entenderse para tales efectos, como que el asalariado debe escoger entre los distintos convenios aquel que mejor le convenga a sus intereses económicos, ello con el fin de evitar que el trabajador reciba duplicidad o más beneficios convencionales.

Bajo este derrotero, el reconocimiento de permisos sindicales que hicieron los falladores en equidad, está dentro de su competencia y atiende los parámetros fijados por la jurisprudencia. En consecuencia, no se anula el artículo segundo del laudo.

Anulación del artículo cuarto del Laudo Arbitral – Normas, valores y principios laborales

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>ARTÍCULO 4o. NORMAS, VALORES Y PRINCIPIOS LABORALES. La Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. "EPSA E.S.P." o quien haga sus veces, filial de su accionista mayoritario CELSIA Y EN SITUACIÓN DE CONTROLADAS POR EL GRUPO ARGOS S.A COMO MATRIZ, responderán solidariamente por la Negociación del Pliego de Peticiones y firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, para lo cual, reconocerán y observarán las normas laborales del derecho colectivo e individual y, en tanto, garantizan los derechos y beneficios establecidos en esta convención colectiva de trabajo; en las relaciones de trabajo acatarán y aplicarán los principios constitucionales de FAVORABILIDAD, PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES de rango constitucional y, el de naturaleza legal INDUBIO PRO OPERARIO, los que prevalecerán sobre cualquier estipulación que en contrario se haga en los contratos de trabajo, reglamento interno de trabajo o legislación laboral, entendiéndose que serán aplicadas sólo aquellas normas jurídicas y/o convencionales que sean más favorable a los trabajadores.</p>	<p>ARTÍCULO 4o. NORMAS, VALORES Y PRINCIPIOS LABORALES. Durante la vigencia del presente Laudo Arbitral, la Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. "EPSA" o la razón social que esta adopte, reconocerá las normas y derechos que se establezcan en este Laudo Arbitral, las cuales prevalecerán sobre cualquier estipulación que en contrario se haga en relación con los contratos de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo o Legislación Laboral, entendiéndose que serán aplicadas en su integridad aquellas normas laborales que sean más favorables a los trabajadores que se beneficien de este Laudo Arbitral.</p>

Expone la empresa empleadora que, en esta cláusula, «se ingresan a realizar manifestaciones políticas sindicales», en desconocimiento de los artículos 1.º, 7.º, 9.º, 18 y 19 del Código Sustantivo del Trabajo, pues la interpretación y aplicación del contrato colectivo se debe realizar con fundamento en las citadas preceptivas y en los artículos 25 a 32 ibidem y 1618 a 1624 del Código Civil, sin que sea competencia de los árbitros «ordenar cómo se realiza o invertir la escala jurídica de las normas laborales».

Insiste en que la competencia del Tribunal de Arbitramento se circunscribe a temas económicos, y que la interpretación y aplicación de la convención la tienen las partes y, en caso de existir conflicto, el juez ordinario o arbitral.

Alude al carácter de orden público de las normas laborales, para resaltar que no es de competencia de los árbitros «con un sentido más político que jurídico de crear derecho, realizar un mandato de ordenar cuál es la norma prevalente y cómo es la interpretación frente al principio de favorabilidad» y que, en este asunto, aquellos invirtieron «el mandato del derecho positivo en la escala jurídica de las normas».

LA RÉPLICA

Asevera el opositor que los árbitros están regidos por la Constitución Política y demás normas legales y, por tanto, están obligados a garantizar los derechos allí establecidos y afirma que, precisamente, esa fue la actividad realizada por el Tribunal en el laudo recurrido.

SE CONSIDERA

De la literalidad de la cláusula que se discute, se infiere que los árbitros no invadieron temas relacionados con la estructuración del sistema de fuentes del derecho, las relaciones de jerarquía de las normas o las máximas de interpretación y aplicación de aquellas que se encuentran regulados de manera privativa en la Constitución Política y en la ley, como lo propone la recurrente.

Para la Sala, la determinación de los árbitros en este artículo se dirigió a reproducir uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo, esto es, el de favorabilidad en la aplicación de las normas. Así pues, aunque tal disposición se torna redundante, en realidad no produce ningún efecto económico práctico; luego su anulación tampoco tendría ninguna consecuencia.

Sobre el particular, la Corte en sentencia CSJ SL718-2013, reiterada en la providencia CSJ SL61911-2014 que resolvió un asunto entre las mismas partes hoy en conflicto, determinó:

En esencia la convención colectiva debe contener, y eventualmente el laudo arbitral, las condiciones generales de trabajo que las partes o los árbitros determinen, de manera que otras estipulaciones que no se relacionen directamente con tales aspectos, en la medida que no establezcan garantías específicas o condiciones laborales concretas, como es el caso de los postulados y principios constitucionales que orientan el derecho laboral, no resultan pertinentes en un acuerdo colectivo de trabajo o en la decisión arbitral que a falta de acuerdo de las partes la remplace, dado que esas disposiciones rigen en todo caso por mandato superior, las que por consustanciales a un estado democrático es de esperar permanezcan inmutables en tanto se mantenga el orden político.

Queda entonces a la voluntad de las partes, en un conflicto colectivo, determinar la conveniencia de integrar a la convención colectiva de trabajo principios del derecho del trabajo o aspectos generales del mismo, regulados en el ordenamiento legal, de manera que cualquiera que sea la decisión no hay razón para su anulación, porque una negativa no tiene ningún efecto práctico, dado que impera su previsión legal o constitucional, y frente al evento de que accedan a incorporar al estatuto extralegal este tipo de preceptivas no tiene una incidencia en la vida económica o administrativa de la empresa.

Así las cosas, no procede la anulación de la cláusula analizada.

Anulación del artículo doce del Laudo Arbitral – Recargo nocturno y trabajo en dominicales y festivos

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>ARTÍCULO 12°. RECARGO NOCTURNO Y TRABAJO EN DOMINICALES Y FESTIVOS. La Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. "EPSA E.S.P." o quien haga sus veces, filial de su accionista mayoritario CELSIA Y EN SITUACIÓN DE CONTROLADAS POR EL GRUPO ARGOS S.A COMO MATRIZ, responderán solidariamente para la Negociación del Pliego de peticiones y firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en tanto, la Empresa a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo reconocerá como trabajo nocturno, el trabajo en horario de las 6:00 P.M. o dieciocho (18) horas hasta las 06:00 A.M. o seis (6) horas, y las pagará con un recargo del cuarenta y cinco por ciento (45%) sobre el salario básico del trabajador.</p> <p>PARÁGRAFO. Si el trabajo se realiza en domingos o días festivos se pagará un recargo del doscientos por ciento (200%) sobre el salario básico del trabajador, sin perjuicio del reconocimiento y pago del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa, o los descansos por trabajo habitual los domingos.</p>	<p>ARTÍCULO 12. RECARGO NOCTURNO Y TRABAJO EN DOMINICALES Y FESTIVOS. Durante la vigencia del presente Laudo Arbitral, la Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. "EPSA" o la razón social que esta adopte, reconocerá como trabajo nocturno el trabajo en horario de las 6:00 P.M. o dieciocho (18) horas hasta las 06:00 A.M. o seis (6) horas, y las pagará con un recargo del cuarenta y cinco por ciento (45) sobre el salario básico del trabajador.</p> <p>PARAGRAFO. Si el trabajo se realiza en domingos o días festivos se pagará un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario básico del trabajador, sin perjuicio del reconocimiento y pago del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa, o los descansos por trabajo habitual los domingos.</p>

Expone la empresa empleadora como fundamento de su posición que los árbitros «sin motivación seria y lógica», decidieron modificar la jornada laboral para calificar como trabajo nocturno el realizado desde las 6:00 p.m., con un recargo diferente y superior al ordenado por los artículos 161, 168, 172, 177 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo, normas que por ser de orden público, son de «imprescriptible cumplimiento para el juez y las partes, con limitación a la autonomía de voluntad contractual».

Señala que el ordenamiento jurídico se deroga, sustituye, modifica o subroga por el legislador ordinario o por el ejecutivo en uso de las facultades extraordinarias, por tanto, asevera que modificar la calificación de la jornada de trabajo -diurno o nocturno- y su remuneración, le corresponde únicamente a aquellos o a las partes en el contrato de trabajo.

Alega que la modalidad de liquidar y pagar el recargo nocturno y el trabajo en dominicales y festivos que se impuso en la cláusula en estudio, crea un desequilibrio frente a las demás empresas cuyo objeto comercial es similar -generar, distribuir y comercializar el servicio público de energía-, pues tal actividad está reglamentada por la comisión de regulación de energía y gas CREG; luego, para participar en un mercado regulado y poder mantener la empresa en condiciones económicas similares a sus competidoras, «es la convención quien desde la

autonomía de voluntad fija las condiciones económicas del contrato de trabajo».

Finalmente, manifiesta que los árbitros «se extralimitaron, fallaron en exceso, ausente de equilibrio, no se tiene un soporte para su creación por primera vez», y que se le impone a la empresa una carga que no es fruto de la autocomposición. Apoya su postura con la transcripción de apartes de las sentencias CSJ SL, 21 feb. 1954; CSJ SL, rad. 66590; CSJ SL, rad. 69901 y CSJ SL, rad. 54003.

LA RÉPLICA

Sostiene el sindicato que no existe norma que prohíba a los árbitros tener conocimientos jurídicos para resolver los conflictos económicos, que ha sido definido «como la posibilidad de crear, modificar o derogar normas jurídicas», y trae a colación apartes de la sentencia del Tribunal Supremo del Trabajo, 21 may. 1954.

SE CONSIDERA

No es cierto que la cláusula que cuestiona la recurrente modifique indebidamente las normas laborales que establecen el régimen del trabajo en horario nocturno, domingos y festivos, pues en rigor, con esta disposición se alcanza el fin último del conflicto colectivo económico, cual es la superación o mejora de los derechos mínimos legales.

Se dice lo anterior, por cuanto el Tribunal no modificó el horario laboral establecido al interior de la empresa sino que extendió la jornada que legalmente se considera como nocturna para, en su lugar, tener como tal la que se realiza a partir de las 6:00 p.m. hasta las 6:00 a.m. e incrementó el valor de la remuneración del trabajo realizado en tal itinerario, en domingos y en festivos.

Tampoco se extralimitó el Tribunal con ocasión de la implantación «por primera vez» del beneficio en cuestión. Insistentemente, esta Corporación ha dicho que, por antonomasia, a los árbitros les asiste una función de creación normativa, expresada en la posibilidad de establecer nuevos derechos o complementar los preexistentes. Este, en definitiva, es el núcleo de la negociación colectiva. Por ejemplo, en sentencia CSJ SL5887-2016, así se razonó sobre el particular:

Se equivoca el recurrente al señalar que los árbitros no pueden crear derechos, pues precisamente, esta es la función que la ley laboral les ha atribuido en el marco del conflicto económico.

En efecto, si por medio del diferendo colectivo y la dinámica que le es propia, los trabajadores buscan, además de la defensa de sus intereses, la mejora de sus condiciones de empleo, la forma más inmediata de lograr ese cometido es mediante la creación de nuevos derechos o la complementación de los ya existentes. Al respecto, en sentencia de homologación CSJ SL, 19 jul. 1982, rad. 8637, esta Sala expresó que en perspectiva a la finalidad del conflicto colectivo, el fallo arbitral «no sólo impone la paz social entre las partes en conflicto sino que crea impersonalmente para ellas la nueva normatividad, esto es, verdadero derecho objetivo, que mejorando el mínimo de la ley, habrá de regular dentro de su vigencia los contratos individuales en la empresa». En similar sentido, en sentencia CSJ SL, 18 ago. 1998, rad. 10830, se indicó que el «tribunal de arbitramento puede crear nuevas prestaciones o incrementar las de origen legal que hayan sido mejoradas por convenio de las partes, puesto que precisamente la finalidad del conflicto económico es crear un nuevo derecho o mejorar el existente».

Así pues, los árbitros están investidos de la facultad de crear beneficios extralegales en aras de superar los pisos mínimos legales y mejorar la situación de los trabajadores. Ello lleva inmersa la posibilidad de establecer garantías que contribuyan a elevar los niveles de calidad de vida de los trabajadores, tal como ocurre con la extensión de la jornada nocturna y del incremento de la remuneración del trabajo desempeñado en esta, en dominicales y festivos respecto de la que establece la ley.

En cuanto al supuesto desequilibrio que conlleva la determinación frente a las empresas que desarrollan el mismo objeto social de la recurrente, es de resaltar que esta no cumple con la carga de demostrar las razones por las cuales la creación de la prerrogativa en cuestión puede llevarla a una situación financiera compleja, de manera que la decisión se convierta en manifiestamente inequitativa.

Así las cosas, tampoco se anulará la disposición en estudio.

Anulación del artículo catorce del Laudo Arbitral – Emulación de la relación sindical - empresa

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>ARTÍCULO 14°. EMULACIÓN EN LA RELACIÓN SINDICAL -EMPRESARIAL. La Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. "EPSA E.S.P." o quien haga sus veces, filial de su accionista mayoritario CELSIA Y EN SITUACIÓN DE CONTROLADAS POR EL GRUPO ARGOS S.A COMO MATRIZ, estimularán solidariamente la Negociación del Pliego de Peticiones y firma de una Convención Colectiva de Trabajo, y en aras de emular las buenas relaciones sindical - empresarial, la Empresa reconocerá y pagará a la terminación del presente conflicto colectivo de trabajo, a cada uno</p> <p>Texto del pliego de peticiones</p>	<p>ARTÍCULO 14. EMULACIÓN EN LA RELACIÓN SINDICAL - EMPRESARIAL. Durante la vigencia del presente Laudo Arbitral, la Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. "EPSA" o la razón social que esta adopte, en aras de emular las buenas relaciones sindical-empresarial, reconocerá y pagará a la terminación del presente conflicto colectivo de trabajo, a cada uno de los trabajadores de EPSA E.S.P. afiliados a SINTRAELECOL SUBDIRECTIVAS VALLE DEL CAUCA, una suma de CUATRO MILLONES DE PESOS (\$4.000.000.00) que se pagarán en su totalidad dentro</p> <p>Texto del Laudo Arbitral</p>
<p>de los trabajadores de EPSA E.S.P., afiliados a SINTRAELECOL SUBDIRECTIVAS VALLE DEL CAUCA, una suma de seis millones de pesos (6.000.000), que se pagarán en su totalidad dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al término del presente conflicto colectivo de trabajo.</p>	<p>del mes siguiente al término del presente conflicto colectivo.</p>

Expone la recurrente que las buenas relaciones entre sindicato y empresa «no se compran con dinero, como parece ser la motivación para crear esta prestación por una sola vez». Resalta que en los acuerdos para obtener una nueva convención colectiva de trabajo, se encuentra una «bonificación de acuerdo del conflicto colectivo», ofrecido por la empresa a condición de obtener la suscripción de la convención durante la etapa de arreglo directo.

Aduce que la imposición de la prestación no puede motivarse «en forma subjetiva y sin contexto» en que la misma ya existe en un pacto colectivo y que ello es contrario a la libertad sindical, cuando la sociedad la ofertó desde el inicio de la negociación, a cambio de obtener un acuerdo en la etapa de autocomposición.

Alude a la posibilidad legal de que convención y pacto colectivo coexistan y afirma que esta Corte «desde la sentencia de diciembre 6 de 1950» estableció que los árbitros no tiene la facultad de crear prestaciones diferentes a las consagradas en la legislación laboral o ya acordadas por las partes en la convención, y que, en consecuencia, no pueden invadir el ámbito de la autonomía de voluntad para crear beneficios o prestaciones que son propios de los negociadores, pues, en tal caso, el árbitro se convertiría en un legislador y se presentaría un conflicto entre la equidad y la Constitución y la ley.

Asevera que el otorgamiento del beneficio carece de motivación, en tanto el Tribunal solo enunció como tal «criterios de equidad», cuando, para su validez, es necesario realizar un análisis crítico del tema y una exposición razonada del porqué adoptó tal determinación.

Finalmente, advierte que los árbitros no están facultados para otorgar una bonificación si en el pliego de peticiones se supeditó su reconocimiento a la firma de la convención y no mediante la constitución de un Tribunal de Arbitramento obligatorio.

LA RÉPLICA

Alude el opositor que la empresa se equivoca en su argumentación, primero, porque no se puede calificar la motivación del Tribunal como una forma de «comprar con dinero» las buenas relaciones entre las partes en conflicto y, segundo, porque tampoco es cierto que se creara una prestación social o que el beneficio se solicitara en el pliego como producto de la firma de la convención colectiva, sino a la terminación del conflicto colectivo.

Alude que el Tribunal adoptó la determinación en justicia y equidad, como una forma de garantizar las buenas relaciones entre las partes y en atención a que el citado beneficio se concedió a los trabajadores acogidos al pacto colectivo.

SE CONSIDERA

De la lectura de la petición plasmada en el pliego y que originó el establecimiento de la cláusula arbitral cuya nulidad se solicita, se advierte que aquella estuvo dirigida al pago de una bonificación a cargo de la empresa, a fin de que se estimulará la negociación del pliego de peticiones «y firma de una convención colectiva».

Ahora, en lo que concierne a cláusulas de similares características, esta Corporación ha dicho que si de manera expresa en el pliego de peticiones se supeditó su reconocimiento a la firma de la convención, se entiende que tal beneficio sería otorgado solamente por el empleador en el evento en que las partes pusieran fin directamente al conflicto con la firma del acuerdo colectivo, condición que al no presentarse, en razón a que el diferendo se solucionó mediante la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio, los árbitros no pueden concederlo (sentencias de anulación CSJ SL, 9 sep. 2003, rad. 22322 y CSJ SL17654-2015).

Así pues, en este asunto, se evidencia que el Tribunal de arbitramento desbordó la competencia al otorgar el precitado auxilio, pese a que las partes en conflicto no llegaron a acuerdo alguno sino que, por el contrario, el conflicto fue resuelto a través de un tercero, en desarrollo del

principio de la heterocomposición.

Por lo brevemente explicado, no le era dable jurídicamente al Tribunal imponer esta carga al empleador y, en consecuencia, la cláusula que la contiene se anulará.

Anulación del artículo diecisiete del Laudo Arbitral – Amparo a los trabajadores por altos riesgos excepcionales

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>ARTÍCULO 17°. AMPARO A LOS TRABAJADORES POR ALTOS RIESGOS EXCEPCIONALES. La Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. "EPSA E.S.P." o quien haga sus veces, filial de su accionista mayoritario CELSIA Y EN SITUACIÓN DE CONTROLADAS POR EL GRUPO ARGOS S.A COMO MATRIZ, amparará a sus trabajadores beneficiarios de esta convención colectiva de trabajo con una póliza por alto riesgo excepcional, por un valor para cada trabajador beneficiario de ciento setenta y cinco (175) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV).</p> <p>PARÁGRAFO. Una comisión paritaria entre EPSA E.S.P. y SINTRAELECOL dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes a la afirma de la presente convención colectiva de trabajo determinará los cargos que se consideran en alto riesgo excepcional, reglamentará los amparos o coberturas del riesgo y demás condiciones de beneficios.</p>	<p>ARTÍCULO 17. AMPARO A LOS TRABAJADORES POR ALTOS RIESGOS EXCEPCIONALES. La Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. "EPSA" o la razón social que esta adopte extenderá la cobertura de la Póliza colectiva de seguro de vida, que actualmente tiene, durante toda la vigencia del presente laudo arbitral, garantizando a los trabajadores sindicalizados la cobertura de todos los riesgos que la póliza cubre y los montos establecidos para cada riesgo.</p>

Expone la empresa empleadora, como fundamento de su posición que la cláusula es abstracta e indeterminada, en tanto se presentan las siguientes inquietudes: «¿cuáles trabajadores de alto riesgo, los que refiere el decreto 2090 de 1993 para pensión de vejez, o los de calificación alto riesgo en accidente y enfermedad profesional, del decreto 1295 de 1994, subrogado en la ley (sic) 1562 de 2012? - ¿a cuál póliza se refieren ¿una póliza solo para trabajadores de alto riesgo, desconociendo el principio de igualdad ante la ley?».

Sostiene que los árbitros desconocieron que el seguro de vida colectivo, en los términos de los artículos 193 y 259 del Código Sustantivo del Trabajo, fue objeto de subrogación legal en la pensión de sobreviviente regulada en el artículo 46 de la Ley 100 de 1993.

Señala que al indicar que los beneficiarios de la póliza son los trabajadores sindicalizados, se incurre en una discriminación frente a aquellos que no ejercen en sentido positivo el derecho de asociación y, además, desconoce que el campo de aplicación de la convención colectiva, puede,

en los casos establecidos por la ley, beneficiar a este último grupo de trabajadores. Trae a colación apartes de las sentencias CSJ SL, 24 nov. 2015 y CSJ SL, 26 feb. 2014.

LA RÉPLICA

Aduce el opositor que la organización sindical solo puede presentar y discutir un pliego de condiciones en nombre de sus afiliados y que la convención se aplica según las reglas del Código Sustantivo del Trabajo, de tal manera que no puede hablarse de discriminación alguna frente a los trabajadores no sindicalizados.

Refiere también que la cláusula está dirigida para trabajadores en altos riesgos, lo cual se define según la labor que desempeñen y los manuales de funciones de la empresa, razón por la que, la cláusula no es ambigua.

SE CONSIDERA

La Sala estima pertinente reiterar que el fin inmediato de la negociación colectiva es la mejora de los derechos laborales de los trabajadores, lo cual puede darse mediante la creación de nuevos derechos o la complementación de los preexistentes, lo que, desde luego, abarca «cualesquiera mejoras en los campos del derecho laboral individual, colectivo y de seguridad social, a condición que ello no represente una extralimitación de las funciones del tribunal, en relación con lo que es objeto de arbitramento; no transgreda los derechos o facultades de las partes, y no riña con normas imperativas de orden público» (CSJ SL8157-2016).

Por lo tanto, bien pueden los árbitros pronunciarse sobre la concesión de una póliza colectiva de seguro de vida o la extensión y cobertura de la misma, como muestra de superación de los derechos de los trabajadores a través del conflicto colectivo.

No obstante lo anterior, en el sub lite, toda razón asiste a la empresa recurrente al acusar, entre otras, la indeterminación de la cláusula en comento, pues fácilmente se observa total abstracción en cuanto a los beneficiarios de la misma.

Así, se tiene que si bien en el título del artículo se hace alusión al amparo de los trabajadores «por altos riesgos excepcionales», en el contenido del mismo se omite señalar a quiénes se extiende el beneficio del seguro de vida, pues sin enunciar el conglomerado que cubre la póliza colectiva que –se afirma– la recurrente «tiene actualmente», refiere que se garantizará la cobertura de todos los riesgos y montos de esta a los «trabajadores sindicalizados», circunstancia que comporta una indeterminación frente al sujeto acreedor del beneficio concedido.

Ahora, si hipotéticamente se entendiera que la prerrogativa se estatuyó en beneficio de los trabajadores que desempeñan cargos de alto riesgo «excepcional» –¿sindicalizados o no?–, lo cierto es que no se establece el instrumento que se deberá observar para atender tal calificativo ni bajo qué condiciones o requerimientos se amerita determinar esa calidad.

Entonces, sobre el texto de la aludida disposición no es posible hacer inferencias objetivas, dado que cualquier elucubración acerca de los trabajadores beneficiados con el mandato quedaría en el plano de las meras suposiciones o conjeturas.

Tan es así que incluso en las diferentes sesiones en que se debatió el asunto –actas n.º 5, 6 y 7 de 22, 23 y 28 de noviembre de 2017 (f.º 49, 58, 61), respectivamente, el colegiado hizo alusión a la necesidad de «concretar y determinar los trabajadores que deben beneficiarse por estar incursos

en trabajos de riesgos excepcionales», y señaló que al «momento de decidirlo [el artículo del pliego], se debe tener en cuenta que se conceda para unos trabajadores puntuales de acuerdo a las actividades, y que sea por causa directa del accidente de trabajo». En esa medida, comisionó a uno de sus integrantes a fin de que determine cuáles serían tales «actividades».

De modo que los mismos falladores advirtieron la necesidad de concretar los beneficiarios de la prerrogativa que concedieron, empero al momento de incorporarla en su decisión, no establecieron los aspectos requeridos para el efecto.

Se itera, las cláusulas normativas del laudo tienen por objeto mejorar las condiciones del trabajo. Ello, impone entender que estén orientadas a los sujetos obligados por ese instrumento del trabajo, empleador y trabajadores, con el propósito de regular sus relaciones individuales y colectivas, por manera que, para un adecuado diseño y manejo, el laudo arbitral debe observar reglas mínimas que den lugar a enunciados prescriptivos claros y expesos, obviamente exigibles cuando acaezcan las condiciones o plazos que para el efecto sea necesario establecer según su naturaleza y contenido, lo que se traduce en que su aplicación sea siempre posible.

En conclusión, si bien los tribunales de arbitramento tienen competencia para reconocer esta clase de beneficios, la cláusula debe ser clara y desprovista de toda vaguedad, características que en esta ocasión no se cumplen.

Por tanto, al estar afectada de vaguedad e imprecisión se anulará la decisión.

Anulación del artículo dieciocho del Laudo Arbitral – Estímulos a la educación y formación de los trabajadores y sus esposas (os) y compañeras (os) permanentes

La Sala se abstiene de reproducir una vez más la cláusula, toda vez que ya fue incluida al resolver el recurso de anulación del sindicato.

Manifiesta la empresa recurrente que el párrafo segundo, de la cláusula en comento contiene una prestación discriminatoria, «en tanto concede la prestación de becas, condicionado a ser el padre del titular de la beca afiliado a un sindicato», al igual que el párrafo cuarto, en tanto el auxilio anual de educación a hijos de trabajadores «limita o exige ser titular de este beneficio del hijo de trabajador sindicalizado».

Para demostrar su aseveración, aduce: «con el mismo planteamiento de no discriminar la afiliación sindical, mediante pacto colectivo, es contrario a derecho tener prestaciones o beneficios extralegales condicionado a ejercer el derecho de asociación sindical, en sentido positivo, desconoce ser este un derecho libre, por lo que está desconociendo el artículo 39 de la Constitución Nacional y los artículos 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965».

LA RÉPLICA

Manifiesta la organización sindical que los citados beneficios no son discriminatorios ni contrarios a derecho, pues, reitera, que el sindicato hace solicitudes en el pliego para sus afiliados y es sobre tales peticiones que debe fallar el Tribunal, sin que le sea permitido otorgar derechos a todos los trabajadores de la empresa, por cuanto excedería sus funciones.

SE CONSIDERA

La Sala se abstiene de efectuar un pronunciamiento de fondo frente a los argumentos que expone la empresa, como quiera que al resolver el recurso propuesto por la organización sindical en

punto a la misma cláusula, se determinó la necesidad de devolver el expediente al Tribunal de origen, para lo de su competencia.

Anulación del artículo veintisiete del Laudo Arbitral – Vigencia del presente laudo.

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>ARTÍCULO 27°. VIGENCIA DE LA PRESENTE CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO. La presente Convención Colectiva de Trabajo, resultante de la Negociación del Pliego de Peticiones presentado por SINTRAELECOL a la Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. "EPSA E.S.P." o quien haga sus veces, filial de su accionista mayoritario CELSIA Y EN SITUACIÓN DE CONTROLADAS POR EL GRUPO ARGOS S.A COMO MATRIZ, tendrá una vigencia de dos (2) años, contados desde el primero (1o) de Enero de 2016 hasta el treinta y uno (31) de Diciembre del año 2017.</p>	<p>ARTÍCULO 27°. VIGENCIA DEL PRESENTE LAUDO ARBITRAL. El presente Laudo Arbitral, tendrá una vigencia de dos años, contados desde el primero (1 °) de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019.</p>

Expone que es contrario a derecho establecer la vigencia del laudo, antes de su ejecutoria, esto es, de manera previa al momento en que quede en firme por no haberse interpuesto recurso de anulación o que este se haya resuelto, por tanto, que la orden de vigor de la decisión arbitral no puede ser desde el 1.º de enero de 2018 sino desde su ejecutoria, pues «ninguna sentencia obliga antes de estar en firme».

En apoyo, cita las sentencias CSJ SL, 15 jul. 2014, CSJ SL, 4 mar. 1996 y CSJ SL, 31 mar. 2004.

LA RÉPLICA

Recalca que al decidir la vigencia del laudo desde el 1.º de enero de 2018, se acogió la jurisprudencia como criterio auxiliar y vinculante, con una interpretación garantista de los derechos de los trabajadores, en la medida que el desequilibrio económico no se presenta solo en relación con el salario sino que se refleja en todos los derechos otorgados por la decisión arbitral. Por tanto, sostiene que los árbitros no se extralimitaron; por el contrario, estima que cumplieron con las obligaciones constitucionales relativas a la protección al derecho del trabajo.

SE CONSIDERA

De acuerdo con el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, el laudo arbitral que pone fin al conflicto colectivo tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo y, con arreglo al artículo 479 ibidem, la convención rige a partir de su firma.

De ahí que no sea apropiado asimilar completamente un laudo arbitral con una sentencia judicial y, a partir de este razonamiento, considerar que la vigencia del laudo solo inicia con su ejecutoria, como lo propone la empresa, en la medida en que la regla general es que produce efectos hacia el futuro desde el momento de su promulgación, con fuerza y talante de convención

colectiva.

En sentencia CSJ SL, 24 may. 2010, rad. 41921, reiterada en la CSJ SL 17654-2017, esta Sala se pronunció sobre el tema que trae a colación la recurrente en los siguientes términos:

Es claro que el laudo que resuelve un conflicto colectivo de trabajo, según lo establece el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, tiene el carácter de convención colectiva de trabajo en cuanto a las condiciones de trabajo y, por esa razón, no es posible considerar que sólo adquiere vigor desde que pueda entenderse ejecutoriado, pues, en estricto sentido, no lo acompañan todas las características de una sentencia judicial.

En tal sentido, los argumentos de la recurrente son infundados, razón por la que no se anulará la disposición en comento.

DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia,

RESUELVE:

PRIMERO: ANULAR los artículos primero (1.º), catorce (14) y diecisiete (17) del laudo arbitral emitido el 5 de diciembre de 2017, para resolver el conflicto colectivo que se suscitó entre la EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACÍFICO S.A. ESP – EPSA ESP y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA –SINTRAELECOL-, conforme la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ACCEDER a la devolución del laudo para que el Tribunal dentro de los cinco (5) días siguientes a su instalación, se pronuncie respecto a la solicitud contenida en el artículo dieciocho (18) del pliego de peticiones, relacionada con el auxilio educativo para trabajadores(as) y sus cónyuges o compañeros(as) permanentes.

TERCERO: DECLARAR EXEQUIBLES lo demás artículos del laudo arbitral controvertidos por las partes.

Notifíquese, publíquese y envíese al Tribunal de Arbitramento para lo de su competencia. Si el punto que motiva la devolución del expediente no es objeto del recurso de anulación, la Secretaría del Tribunal deberá remitir el presente asunto al Ministerio del Trabajo para lo de su competencia.

FERNANDO CASTILLO CADENA

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

SALVAMENTO DE VOTO PARCIAL

Empleadora: Empresa de Energía del Pacífico S.A. ESP

Sindicato: Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia

Radicación: 79800

Magistrados Ponentes: Clara Cecilia Dueñas Quevedo y Rigoberto Echeverri Bueno

Tal como lo expuse en la sesión en la que se debatió el asunto, no comparto la decisión adoptada por la mayoría de anular la cláusula catorce del laudo arbitral, denominada «emulación de la relación sindical-empresarial», por las razones que expongo a continuación.

La empresa impugnante, expone como fundamento de su aspiración: (i) que su imposición no puede fundarse en que el beneficio ya existe en un pacto colectivo y que ello es contrario a la libertad sindical, en tanto fue la misma empresa la que ofreció el pago de una «bonificación» a cambio de la firma del acuerdo colectivo en la etapa de arreglo directo; (ii) que no se motivó debidamente la creación de la prerrogativa, pues se omitió realizar un análisis crítico y una exposición de las razones para su procedencia; (iii) que los árbitros no tienen la facultad de crear beneficios diversos a los establecidos por la ley o las partes, so pena de invadir el ámbito del legislador, y (iv) que la petición tal como quedó incluida en el pliego, se supeditó a la firma de la convención.

(i) En mi sentir, causa extrañeza el primer cuestionamiento propuesto por la recurrente, en tanto de la lectura atenta de las actas de discusión del Tribunal y del laudo arbitral, no advierto que la determinación impuesta a la empresa en el artículo en estudio se haya fundamentado en la existencia de un beneficio similar en un pacto colectivo.

En efecto, lo que demuestran las citadas piezas procesales, es que los árbitros en la sesión de 11 de noviembre de 2017, acta n.º 5, determinaron tener competencia para fallar sobre tal aspecto (f.º 49) y, en las consideraciones generales del laudo, reseñaron que su decisión se fundamentaba en razones de equidad «respaldadas en los informes de carácter económico y documentos» que presentaron las partes, cuya valoración condujo a concluir «que la empresa se encuentra en condiciones económicas viables para asumir las decisiones» de dicho colegiado.

En tal virtud, considero que este primer argumento se torna inane a los efectos que persigue el censor, en la medida que no ataca la verdadera motivación en que se fundó el Tribunal para imponer el beneficio.

(ii) De lo anterior, concluyo también que no es cierto que la decisión de los árbitros sea inmotivada, pues tal como expuse, la prerrogativa otorgada en el laudo arbitral se cimentó «en razones de equidad», en desarrollo de lo cual resultó imperioso para los árbitros verificar las condiciones económicas de la recurrente.

Adicionalmente, para proferir su determinación, aquellos tuvieron en cuenta «los beneficios que la empresa reconoce que suscribe el Pacto Colectivo» a fin de establecer «el equilibrio en las relaciones laborales en términos de equidad» (f.º 84).

Tales consideraciones, en mi sentir, constituyen la motivación de la decisión del Tribunal, pues conforme el criterio de esta Corporación, el deber de sustentar el laudo se da por cumplido

cuando los árbitros exponen de manera breve y sucinta las razones de su postura, toda vez que frente a este tipo de resoluciones, fundadas en la equidad, no se exige una argumentación rigurosamente jurídica, al modo de una sentencia judicial que desata un conflicto jurídico sino una evaluación objetiva de las circunstancias fácticas, las posiciones de las partes y la naturaleza del conflicto, todo conforme a las reglas de la persuasión racional y un recto sentido de justicia.

Sobre el punto, en sentencia CSJ SL, 4 nov. 2004, rad. 24604, reiterada en las providencias CSJ SL2283-2014 y CSJ SL2893-2017 esta Corte reflexionó:

[...] las decisiones que adopta un Tribunal de Arbitramento, para definir un conflicto laboral colectivo, se deben acompañar de <razones en equidad>, que por su naturaleza son diferentes a las <razones en derecho>. Por ello mismo, la Corte ha sostenido con insistencia que la carga de argumentación que soporta un fallo arbitral no debe ser jurídicamente calificada, como sucede con las determinaciones jurídicas propias de la labor jurisdiccional ordinaria, en la medida en que la equidad se informa a partir de las circunstancias particulares de cada caso, de los intereses de las partes y de la razonabilidad y proporcionalidad de cada medida, entre muchos otros aspectos, que son apercibidos de manera personal por cada uno de los árbitros y que pueden ser expresados y concretizados de diferentes maneras.

(iii) Frente a la facultad de los árbitros de crear beneficios diversos a los establecidos por la ley o las partes, me remito a lo expuesto por la Sala en las consideraciones plasmadas en la sentencia, al resolver la solicitud de anulación del artículo 12 del laudo arbitral.

(iv) A diferencia de lo decidido por la mayoría, estimo que tampoco acierta la recurrente al afirmar que la petición, tal como quedó incluida en el pliego, se sujetó a la firma de la convención.

Arribo a tal conclusión de la lectura de la cláusula del pliego de peticiones, en la que advierto que la bonificación se supeditó a «la terminación del presente conflicto colectivo de trabajo», pues como es sabido, una de las formas de concluir un diferendo de estas características es a través de la resolución heterónoma, vale decir aquella que se desprende o independiza del acuerdo inter partes y es pronunciada con contenido obligatorio por un tercero, como lo es en este caso el árbitro.

En tales condiciones considero que tampoco resulta válido predicar que el Tribunal se extralimitó en sus competencias al conceder la prerrogativa en comento y, en consecuencia, no debió decretarse su anulación.

Con esta precisión, dejo expuestas las razones de mi salvamento de voto parcial.

Fecha ut supra.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada



Última actualización: 16 de mayo de 2024

