



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

SL2517-2024

Radicación n.º 96300

Acta 28

Bogotá D.C., ocho (8) de agosto de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide los recursos de anulación interpuestos por los apoderados de las dos partes contra el laudo arbitral de fecha 10 de octubre de 2022, proferido por el Tribunal de Arbitramento convocado para resolver el conflicto colectivo de trabajo que se suscitó entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SCHLAGE LOCK COLOMBIA S. A. – SINTRASCHLAGE**, hoy transformado en la **ORGANIZACIÓN SINDICAL METALÚRGICA – OSM**, y la empresa **SEGUREX LATAM S. A. S.**

I. ANTECEDENTES

El 27 de enero de 2021 la organización sindical Sintraschlage, hoy OSM, le presentó un pliego de peticiones a la empresa Segurex Latam SAS, que dio origen a un proceso de negociación colectiva (PDF, cuaderno principal, f.ºs 7 a 28).

La etapa de arreglo directo establecida legalmente se surtió entre los días 24 de febrero y 15 de marzo de 2021, sin que las partes hubieran arribado a algún acuerdo en torno a los puntos materia de concertación (PDF, cuaderno principal f.ºs 29, 30, 307, 311).

En virtud de lo anterior, y por petición de la organización sindical, a través de la Resolución n.º 2825 del 19 de julio de 2022 (PDF, cuaderno de la Corte), el Ministerio de Trabajo ordenó la convocatoria e integración de un Tribunal de Arbitramento, con el fin de que le diera una resolución definitiva al diferendo colectivo.

Luego de posesionados sus miembros, el Tribunal se instaló el 16 de agosto de 2022 (PDF, cuaderno principal, f.ºs 1 a 3), solicitó una prórroga del término para fallar y se dispuso a escuchar la posición de las partes frente a cada uno de los puntos del pliego de peticiones, aparte de que les requirió toda la información y documentación que estimaran pertinente.

Finalmente, una vez surtidas las respectivas deliberaciones, dicho órgano colegiado emitió el laudo arbitral el 10 de octubre de 2022 (PDF, cuaderno principal f.ºs 436 a 456).

Por petición de la organización sindical, la decisión fue aclarada en cuanto a los artículos 8 y 11, a través de providencia del 20 de octubre de 2022 (PDF, cuaderno principal, f.ºs 513 a 517).

II. LAUDO ARBITRAL

El Tribunal advirtió que en el caso concreto no mediaba causal de nulidad que invalidara lo actuado, de manera que tenía competencia para resolver las peticiones del pliego.

Asimismo, señaló que en su decisión había tenido en cuenta como parámetro orientador las intervenciones de las partes, *«[...] la normatividad vigente, los criterios jurisprudenciales y, los antecedentes del conflicto laboral, las normas jurídicas vigentes, y de manera primordial el principio de equidad que debe enmarcarse al dirimir un conflicto colectivo de naturaleza económica y de intereses asociados a temas sindicales»*.

Dicho ello, procedió al análisis de cada una de las reivindicaciones contenidas en el pliego, *«[...] atendiendo ante todo al principio fundamental del derecho del trabajo, dentro del espíritu de coordinación económica y justicia»*.

Por cuestiones de orden metodológico, las específicas decisiones adoptadas por el Tribunal serán descritas en el momento de resolver el recurso de anulación interpuesto en contra de las mismas.

III. RECURSOS DE ANULACIÓN

Fueron interpuestos por los apoderados de las dos partes en conflicto y concedidos por el Tribunal de Arbitramento, a través de providencia del 1 de noviembre de 2022.

Luego de resolver varias contrariedades relativas a la debida integración y remisión del expediente, por parte del Tribunal, mediante auto del 31 de enero de 2024 esta Corporación avocó el conocimiento de los recursos y ordenó el correspondiente traslado a los opositores, que presentaron réplica de manera oportuna.

El apoderado de la organización sindical solicita la *anulación parcial* de la decisión arbitral, en cuanto reconoció algunos derechos con *condiciones imposibles de cumplir*, así como por haber dejado sin efectos salariales y prestacionales varios beneficios. Específicamente, se refiere a los artículos 11 – *pago de incapacidades* – y a varios numerales del 13 – *auxilios* -.

Por su parte, la apoderada de la empresa requiere la *anulación y/o modulación* de varias disposiciones, por haber extralimitado el Tribunal el margen de sus competencias o

por haber adoptado decisiones manifiestamente inequitativas. Se refiere concretamente a los artículos 1- *permisos sindicales* -, 2 - *salarios* -, 3 - *prima de navidad* -, 8 - *indemnización* -, 9 - *descanso de media jornada* -, 11 - *pago de incapacidades* - y 12 - *primas extralegales* -.

La Sala se referirá en primer lugar al recurso de anulación del sindicato y luego al de la empresa. Además, en cada capítulo se analizará la concreta decisión del laudo que se recurre, junto con los argumentos del recurrente y del respectivo opositor.

IV. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Como ya se había anunciado, el recurso de anulación del sindicato recae concretamente sobre los artículos 11 - *pago de incapacidades* - y varios numerales del 13 - *auxilios* -, que la Sala procede a analizar en el orden planteado.

- Incapacidades - artículo 11

En los términos en los que fue aclarado en la decisión del 20 de octubre de 2022, el artículo 11 del laudo arbitral quedó definido de la siguiente manera:

Pago de incapacidades

La empresa pagará a los trabajadores por una sola vez durante la vigencia del presente laudo, el 33.33% del valor de las incapacidades de origen común, este beneficio corresponde al reconocimiento del 33.33% de (10) días de incapacidad en los siguientes términos:

1. Cuando a los trabajadores les sea emitida una incapacidad igual o superior a 20 días.

Parágrafo. Este beneficio se otorgará por una sola vez durante la vigencia del Laudo Arbitral.

El apoderado de la organización sindical alega que la norma aprobada por el Tribunal contiene algunos vacíos que no permiten su aplicación, aparte de que establece una serie de restricciones respecto de las cuales los árbitros no eran competentes.

Pide, en tal sentido, la anulación de la frase *«por una sola vez durante la vigencia del presente laudo»*, toda vez que supedita las contingencias de salud a que se den por una sola vez, *«[...] cuando el trabajador que no quiere estar enfermo, se puede enfermar sin saber cuántas veces lo sean en ese tiempo, por lo que dicha restricción es discriminatoria [...]»*. Agrega que la anulación parcial persigue que el beneficio se dé cuando el trabajador sea efectivamente incapacitado.

Requiere también la anulación del numeral 1, que condiciona la efectividad de la garantía a los casos *cuando a los trabajadores les sea emitida una incapacidad igual o superior a 20 días*, lo que, en su sentir, hace inexistente el derecho, pues, *en la práctica médica*, por lo general las incapacidades no superan los 15 días, que luego de surtidos permiten analizar si se da otra incapacidad.

Finalmente, solicita la anulación del parágrafo, que reza que *«este beneficio se otorgará por una sola vez durante la vigencia del Laudo Arbitral»*, pues refrenda la condición normativa del pago del beneficio *por una sola vez*, *«[...]»*

cuando ni el Tribunal, ni ningún trabajador podrá saber, cuántas veces se va a incapacitar en la vigencia del laudo arbitral, en un año, lo que hace que el derecho sea realmente inaplicable [...]», y afirma que en esos términos se obtiene una decisión que favorece el derecho del trabajador a recibir su salario completo durante los periodos de incapacidad.

La apoderada de la empresa se opone a la petición de anulación y expone que los árbitros resolvieron el conflicto colectivo en *equidad*, teniendo en cuenta la situación de la empresa y lo establecido en la ley. Destaca además que el propósito del Tribunal fue amparar trabajadores con graves condiciones de salud, con algunos límites y condiciones que están sujetas a la proporcionalidad y que buscan no afectar la estructura del sistema de seguridad social.

V. CONSIDERACIONES

En el desarrollo de su jurisprudencia esta Corporación ha resaltado que la labor de los tribunales de arbitramento al resolver sobre los pliegos de peticiones se traduce en la creación de contenidos normativos de derecho positivo, que tienden a mejorar el esquema de derechos y garantías laborales de los trabajadores.

Asimismo, la Corte ha previsto que, para tales efectos, el criterio rector de los árbitros es la equidad y que, con fundamento en ella, tienen el poder para evaluar las pretensiones del sindicato con un amplio margen de libertad, de manera que bien pueden establecer beneficios para la

población trabajadora, pero no exactamente de la forma requerida por la organización sindical, sino incluyendo límites, condiciones y restricciones, que, en su autónoma concepción, las hagan más compatibles con la razonabilidad y la equidad de la situación particular y concreta (CSJ SL1332-2023, CSJ SL729-2024).

En este caso los árbitros resolvieron aceptar la petición planteada en el artículo 20 del pliego, pero de manera parcial y solo en lo relativo al pago de *incapacidades*. Asimismo, de acuerdo con las consideraciones plasmadas en la decisión del 20 de octubre de 2022, su intención fue amparar exclusivamente a *«trabajadores que se encuentran en una situación de enfermedad grave»*, y bajo condiciones precisas como que el beneficio económico operara *por una sola vez*, que la empresa cubriera lo no reconocido por el sistema de seguridad social y que solo se causara por incapacidades superiores a 20 días.

En tal sentido, como primera medida, la Corte encuentra que las premisas condicionantes del beneficio a que se refiere el recurrente, esto es, que opera *por una sola vez* durante la vigencia del laudo y que la incapacidad sea *superior a 20 días*, se enmarcan dentro de ese *amplio margen de libertad* con el que contaba el Tribunal para analizar los contornos del conflicto y encontrar la solución más acorde con la equidad, la situación de la empresa, el estado de las relaciones laborales y la razonabilidad.

Por ello, la Corte no encuentra fundada la petición de anulación de estos segmentos normativos, por el solo hecho de que no se correspondan a plenitud con lo querido por la organización sindical.

Ahora bien, la Sala estima preciso clarificar que en este artículo el Tribunal reconoció un beneficio económico *adicional* al esquema de garantías previsto en el sistema de seguridad social en materia de incapacidades y, por ello, bien podía estructurarlo en sus términos y condiciones precisas.

Tras ello, no es cierto que la limitación del auxilio, a que se conceda *por una sola vez*, impida que el trabajador se enferme en más de una oportunidad, como lo sugiere el recurrente, pues la *situación legal de incapacidad*, con todos sus efectos, está lógica y ciertamente amparada por el sistema de seguridad social, en cuanto a atención, remuneración y exclusión de la prestación del servicio.

Lo que sucede es que, *además* de los beneficios económicos allí previstos, específicamente en cuanto a remuneración, el Tribunal reconoció otro, de carácter extralegal, a cargo de la empresa, que por cuestiones de equidad limitó a una sola oportunidad durante la vigencia del laudo, y que, por ser una emanación del análisis del caso concreto, perfectamente razonable, no puede ser materia de anulación.

Igual situación puede predicarse del límite concerniente a que la incapacidad supere los 20 días, pues el Tribunal

podía escoger prudentemente el grupo de trabajadores que quería amparar, en este caso «*los que se encuentran en una situación de enfermedad grave*», teniendo en cuenta las condiciones del conflicto y lo que encontró más ceñido a la equidad, lo que en manera alguna representa algún trato discriminatorio.

Aparte de lo anterior, el argumento del recurrente en virtud del cual en la «*práctica médica*» las incapacidades no superan los 15 días es especulativo, y no le ofrece a la Corte algún motivo contundente para disponer la anulación, en la forma requerida.

Finalmente, para la Corte las dudas relativas a la interpretación de la norma arbitral deben ser resueltas por las mismas partes de la negociación colectiva, o a través de los procedimientos que resulten procedentes, teniendo en cuenta las reglas de hermenéutica jurídica aplicables a las disposiciones laborales (CSJ SL3182-2023).

En virtud de lo anterior, **se negará la petición de anulación** de los segmentos normativos señalados por el recurrente.

- Auxilio de escolaridad - artículo 13.2

El texto de la disposición arbitral es el siguiente:

Artículo 13 – Auxilios
[...]

2. AUXILIO DE ESCOLARIDAD. La empresa reconocerá y pagará un auxilio educativo al hijo del trabajador beneficiario del presente LAUDO que resulte ganador del concurso interno de méritos. Este auxilio será por valor de doscientos mil pesos (\$200.000) y se entregará máximo dos veces, para apoyar la matrícula de los dos primeros semestres de educación superior profesional.

El concurso se realizará una vez al año, y se podrán postular los hijos de los trabajadores beneficiarios del presente LAUDO, que hayan tenido altos puntajes en las pruebas de ICFES SABER y que inicien estudios en el año 2023.

La Empresa dentro de los sesenta (60) días siguientes de la entrada en vigencia de este LAUDO, reglamentará los requisitos, condiciones de postulación y reconocimiento del presente beneficio. Este beneficio no constituye salario.

Dicho valor se incrementará para el año 2023 será del IPC anual certificado por el DANE para el año 2023 [sic].

El recurrente alega que el Tribunal creó un *beneficio educativo excluyente*, destinado al ganador de un concurso inexistente, que debe construir la empresa sin participación del sindicato y que, de paso, hace que la garantía sea inaplicable o inexigible, por lo que solicita la anulación de la expresión «*que resulte ganador del concurso interno de méritos*», para que todos los hijos de los 237 trabajadores tengan acceso a este privilegio.

Pide también la *modulación* de la norma arbitral, para que se disponga su aplicación a todos los trabajadores y no solo al ganador de un *concurso*, así como la *anulación* del último inciso, pues permite que la empresa regule unilateral y restrictivamente el concurso, lo que convierte el beneficio en inane, sin efecto alguno.

De otro lado, requiere la anulación de la expresión «*de los dos primeros*», contenida en el inciso primero, porque configura una discriminación en contra de los hijos de trabajadores que ya están avanzados en su carrera; así como el aparte «*que hayan tenido altos puntajes en las pruebas ICFES SABER y que inicien estudios en el año 2023*», en la medida en que, por una parte, crea una condición indefinida, por no precisar cuáles serían estos *altos puntajes*, y porque excluye a los hijos que están estudiando antes de 2023.

Finalmente, solicita la anulación del segmento de la norma que reza «*este beneficio no constituye salario*», porque el Tribunal no tiene competencia para definir este punto, que es de exclusiva potestad de las partes, de conformidad con lo previsto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia emanada de esta Corporación.

La empresa opositora aduce que los árbitros tienen la legítima potestad de establecer límites a los beneficios concedidos a los trabajadores, con el ánimo de ceñirlos a la equidad y a las condiciones particulares de la empresa. Agrega que las pautas y requisitos establecidos en la norma son claros y no promueven alguna discriminación, además de que tienen como finalidad la de lograr la equidad en la solución de la controversia.

VI. CONSIDERACIONES

Nuevamente la Corte se permite reiterar que el criterio rector de los árbitros es la equidad y que, con fundamento en

ella, tienen el poder para evaluar las pretensiones del sindicato con un *amplio margen de libertad*, de manera que bien pueden establecer beneficios para la población trabajadora, pero no exactamente de la forma requerida por la organización sindical, sino incluyendo límites, condiciones y restricciones, que, en su autónoma concepción, las hagan más compatibles con la razonabilidad y la equidad de la situación particular y concreta (CSJ SL1332-2023, CSJ SL729-2024).

En este caso el Tribunal resolvió conceder parcialmente el artículo 29 del pliego, pero con ciertas restricciones y limitaciones que estimó ceñidas a las condiciones económicas de la empresa. En tal medida, instituyó un *auxilio* destinado a favorecer la educación superior de los hijos del trabajador que iniciaran sus estudios en el año 2023, escogidos a través de un concurso de méritos organizado por la empresa, y específicamente durante los dos primeros semestres.

Para la Corte este cuerpo de límites y condiciones responde a ese *amplio margen de configuración* de los beneficios con el que cuentan los árbitros, de manera que no hay motivo para disponer su anulación, por el solo hecho de que no coincidan con la pretensión inicial del sindicato.

Aparte de lo anterior, contrario a lo argüido por el recurrente, los requisitos impuestos no hacen que el beneficio se torne *excluyente*, pues si bien quedó estructurado como un auxilio restringido en sus alcances y

beneficiarios, su aplicación concreta quedó condicionada a partir de factores constitucionalmente relevantes como el mérito, con parámetros claros, objetivos y determinados como los resultados de pruebas educativas realizadas por el Estado.

Tampoco encuentra la Sala que la potestad de reglamentar el beneficio a cargo de la empresa, sin participación del sindicato, contravenga alguna disposición imperativa, de manera que tal medida solo contribuye a darle mayor precisión y aplicación.

En este punto, pese a que es verdad que uno de los principios rectores del derecho del trabajo es el *diálogo social*, y que esta Corporación ha legitimado el hecho de que los tribunales de arbitramento establezcan comités y espacios de participación y concertación entre sindicatos y empresa, sobre temas de interés para los trabajadores que no invadan las potestades de dirección, administración y gestión del empleador, lo cierto es que el hecho de que los árbitros encomienden la reglamentación de un beneficio exclusivamente a la empresa, fijando para tales efectos unos parámetros básicos, no representa alguna contravención a las reglas de expedición del laudo arbitral y debe entenderse abrigada por la concepción de la equidad del Tribunal.

Es decir que, pese a que *es posible* que los árbitros establezcan esos espacios de diálogo y participación sindical, en todo caso no están obligados a ello y pueden definir el

conflicto autónomamente, siguiendo sus especiales percepciones de la equidad del caso concreto.

De otro lado, los árbitros bien podían limitar el beneficio a los dos primeros semestres de la carrera profesional, y, en términos generales, la concreción de los destinatarios de la garantía no entraña alguna discriminación, que deba ser evaluada y tratada por la Corte.

Frente a este último aspecto es preciso advertir que dentro del margen de libertad de configuración de los beneficios con el que cuentan los árbitros está la posibilidad de concentrar su aplicación en un grupo de trabajadores y no en todos, sin que por ello se contravenga el principio de igualdad, siempre y cuando, eso sí, para tales fines, no se acuda a factores o parámetros discriminatorios.

Y no se puede aceptar de ninguna manera que un procedimiento de escogencia por mérito, o la asignación del auxilio en ciertos periodos de la carrera tenga esa connotación discriminatoria, pues solo se trata de asignar un beneficio con igualdad de oportunidades y, con esa finalidad, privilegiar bienes constitucionalmente protegidos.

Tampoco es procedente la *modulación* pretendida por el recurrente, que simplemente buscaba un acomodo de la norma al querer de la organización sindical y no a salvaguardar su contenido, eliminando alguna condición contraria al ordenamiento jurídico. Además, las dudas relativas a la interpretación de la norma arbitral deben ser

resueltas por las mismas partes de la negociación colectiva, o a través de los procedimientos que resulten procedentes, teniendo en cuenta las reglas de hermenéutica jurídica aplicables a las disposiciones laborales (CSJ SL3182-2023).

Finalmente, en torno a la expresión contenida en la norma «*este beneficio no constituye salario*», esta Corporación ha determinado en reiteradas oportunidades que los árbitros carecen de competencia para asignar o restarle carácter salarial a un determinado pago (CSJ SL4290-2022, CSJ SL4302-2022), por lo que en este caso el Tribunal excedió el margen de sus competencias a partir de la referida expresión, como lo reclama el recurrente.

En tal medida, **se dispondrá la anulación** de la expresión «*Este beneficio no constituye salario*» y **se negará la petición de anulación y/o modulación** en los restantes puntos.

- **Auxilio para la adquisición de lentes y monturas, auxilio de cerraduras – artículos 13.3 y 13.4**

El texto de las normas cuestionadas por el recurrente es el siguiente:

ARTÍCULO 13. AUXILIOS

[...]

3. AUXILIO PARA LA ADQUISICIÓN DE LENTES Y MONTURAS: La empresa reconocerá y pagará a los trabajadores beneficiarios del presente LAUDO, un auxilio una vez al año no constitutivo de salario ni factor prestacional para la compra de lentes oftálmicos y monturas y por la suma de hasta la suma [sic] de CIEN MIL PESOS ML (\$100.000).

Este auxilio se otorgará siempre y cuando el beneficiario entregue a la Empresa la orden emitida por la EPS o una entidad médica particular y presentando la respectiva factura.

La empresa dentro de los sesenta (60) días siguientes a la entrada en vigencia de este LAUDO, reglamentará las condiciones y requisitos para acceder a este beneficio.

Dicho valor se incrementará para el año 2023 será del IPC anual certificado por el DANE para el año 2022 [sic].

4. AUXILIO DE CERRADURAS. La Empresa SEGUREX LATAM S.A.S. durante la vigencia del presente LAUDO obsequiará por una sola vez, a los trabajadores beneficiarios del mismo y que adquieran vivienda, una cerradura de fabricación nacional para ser instalada en su puerta principal.

La empresa dentro de los sesenta (60) días siguientes a la entrada en vigencia de este LAUDO, reglamentará los requisitos para la entrega del beneficio. Este beneficio no constituye salario.

En torno al artículo 13.3, el recurrente requiere la anulación de la expresión «*no constitutivo de salario ni factor prestacional*», y reitera que esa limitación solo puede ser acordada por las partes y no por el Tribunal de Arbitramento, que no tiene competencia para tales efectos.

Solicita también la anulación del segmento del inciso final que dice «*La empresa dentro de los sesenta (60) días siguientes a la entrada en vigencia de este LAUDO, reglamentará las condiciones y requisitos para acceder a este beneficio*», pues, aduce, con ello el Tribunal permitió que el empleador regulara unilateralmente el derecho y lo restringiera a su antojo, sin tener esa competencia, de manera que la norma debe quedar estructurada de forma que sea aplicable a todo el trabajador que le han sido formulados los lentes y acredita la factura de compra.

Respecto del artículo 13.4 pretende, en iguales términos, que se anule la facultad de la empresa de

reglamentar unilateralmente los requisitos de acceso al beneficio, pues los mismos ya fueron establecidos en la norma arbitral y esa potestad podría representar una restricción en el acceso al derecho. Peticiona, asimismo, la anulación de la expresión «*este beneficio no constituye salario*», porque, reitera, el Tribunal carece de competencia para regular ese tipo de aspectos.

La opositora señala que el Tribunal tiene plena competencia para establecer condiciones y restricciones a los auxilios concedidos, con el ánimo de facilitar su aplicación y acercarlos a la equidad, aparte de que en este caso ese tipo de concesiones no retribuyen el servicio, de manera que, en su sentir, los árbitros sí podían clarificar y normar su naturaleza no salarial.

VII. CONSIDERACIONES

La Sala reitera una vez más que los árbitros cuentan con la potestad de incluir límites y condiciones a los beneficios creados en el laudo arbitral, sin que por ello contravengan alguna disposición imperativa.

Frente a estas dos garantías – *auxilios de lentes y de cerraduras* –, los árbitros introdujeron una serie de condicionamientos razonables, para clarificar los términos de su concesión y hacerlos más equitativos, dentro de las precisas condiciones del conflicto que le fueron acreditadas.

De otro lado, como ya se precisó, para la Sala el hecho de que el Tribunal hubiera encargado a la empresa la reglamentación del beneficio, sin participación del sindicato, no contraviene alguna disposición imperativa, aparte de que, como lo reconoce el propio recurrente, las condiciones fundamentales de acceso a los auxilios fueron fijadas por los árbitros y la citada reglamentación no podría en ningún caso contrariarlos.

Se reitera finalmente que los árbitros carecen de competencia para asignar o restarle carácter salarial a un determinado pago (CSJ SL4290-2022, CSJ SL4302-2022), por lo que en este caso el Tribunal excedió el margen de sus competencias a partir de las expresiones «*no constitutivo de salario ni factor prestacional*» - del auxilio de lentes, y - «*este beneficio no constituye salario*» – del auxilio de cerraduras.

Así las cosas, **se dispondrá la anulación** de las referidas expresiones y se **negará la petición de anulación** en los restantes aspectos.

Sin costas en el recurso de anulación de la organización sindical en la medida en que resultó parcialmente próspero.

VIII. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA EMPRESA

La Corte analizará esta impugnación en el siguiente orden, que corresponde al mismo planteado por el recurrente: *i)* anulación del artículo 9 – *descanso de media jornada*, por falta de competencia del Tribunal; *ii)* anulación

de los artículos segundo – *salarios*, tercero – *prima de navidad*, octavo – *indemnización*, once – *pago de incapacidades*, 12 – *primas extralegales*, por contener decisiones manifiestamente inequitativas; *iii*) anulación o modulación del artículo primero – *permisos sindicales*, por resultar desproporcionados; y *iv*) la *definición de la naturaleza no salarial* de los beneficios extralegales.

- Descanso de media jornada – artículo 9

La norma arbitral en discusión establece lo siguiente:

La jornada de trabajo diaria, se distribuirá al menos en dos secciones, con un espacio de (15) minutos para tomar el refrigerio.

La recurrente afirma que, de acuerdo con la jurisprudencia desarrollada por esta Corporación, los árbitros carecen de competencia para resolver sobre temas que afectan la jornada y el horario de trabajo, en la medida en que restringen la libertad de dirección y organización de la empresa.

Añade que, con independencia de que la empresa en la práctica contemple un descanso entre la jornada, lo cierto es que los árbitros carecen de competencia para regular este tópico, al ser propio de la facultad exclusiva del empleador de organizar sus turnos de trabajo.

Destaca también que, en el marco de sus consideraciones, el Tribunal había advertido su falta de

competencia para regular temas como este, no obstante que decidió conceder positivamente este beneficio.

El opositor aduce que en esta norma los árbitros solo recogieron lo que ya reconoce la empresa, de manera que no invadieron las atribuciones del empleador y actuaron con plena competencia.

IX. CONSIDERACIONES

En anteriores y repetidas oportunidades esta Corporación ha definido que los árbitros no tienen competencia para establecer reglas que organicen o modifiquen la jornada laboral y los descansos obligatorios (CSJ SL1062-2023, CSJ SL1932-2023).

En la sentencia CSJ SL1062-2023 se reiteró al respecto:

En la reciente Sentencia CSJ SL4315-2022 esta Sala recordó que el artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo instituye que la jornada de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal y que pese a que este es un tema esencialmente negociable y, por ende, es admisible traerla a la contratación colectiva; sin embargo, son los protagonistas sociales, en ejercicio de la autocomposición, los que pueden acordarla, mas no a través de un tribunal de arbitramento en desarrollo de la heterocomposición, toda vez que, dada la materia y su naturaleza, escapa a su facultad y, por esta circunstancia, no le es dable establecerla, así los árbitros se limiten a reproducir la legal, se insiste, por carecer de competencia, no es viable pronunciarse al respecto.

De igual forma la mencionada sentencia memoró la CSJ SL5117-2020, donde la Sala recordó su doctrina referente a que dentro de las competencias de la justicia arbitral no está la de *establecer* o modificar las jornadas de trabajo, ni determinar o alterar turnos de trabajo o periodos de descanso obligatorio que corresponden a potestades exclusivas del empleador, propias de su poder de

gestión, planeación y organización de sus actividades y esquemas de producción, de acuerdo con sus particulares necesidades.

En tales condiciones, le asiste razón a la recurrente en este punto, pues el Tribunal carecía de competencia para regular aspectos de la jornada laboral, su distribución o la forma de disfrutar los descansos.

Esa situación no se afecta por el hecho de que, como lo aduce el opositor, existiera una práctica en la empresa de iguales condiciones a las dispuestas por el Tribunal, pues lo cierto es que este aspecto del sistema de relaciones laborales está vedado a la justicia arbitral y, en ese sentido, no era posible normarlo dentro del laudo.

Así las cosas, **se dispondrá la anulación** del artículo 9 del laudo arbitral.

- Inequidad manifiesta de varias decisiones

Las cláusulas cuestionadas en este capítulo son las siguientes:

ARTÍCULO SEGUNDO. SALARIOS

Durante la vigencia del presente LAUDO la Empresa SEGUREX LATAM S.A.S. incrementará el salario básico de los trabajadores que se beneficien del mismo, de la siguiente manera:

Para el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2023 la Empresa incrementará el salario básico de los trabajadores que se beneficien del presente laudo arbitral en el porcentaje equivalente al IPC más un (1) punto del certificado Nacional emitido por el DANE para el año 2022.

PARÁGRAFO: Considerando que existen trabajadores a quienes no se les ha aplicado el incremento del salario básico de los años 2020 y 2021, a estos trabajadores, la empresa SEGUREX LATAM S.A.S. deberá incrementar retrospectivamente, aplicando

respectivamente los porcentajes equivalentes al IPC Nacional certificados por el DANE causados en los años 2019 y 2020. Los trabajadores a quienes se les hubieran realizado incrementos salariales en los años 2020 y 2021, no serán beneficiarios del incremento al que se refiere el presente artículo.

ARTÍCULO TERCERO. PRIMA DE NAVIDAD

La Empresa SEGUREX LATAM S.A.S. reconocerá y pagará a los trabajadores beneficiarios del presente LAUDO, una prima extralegal de navidad en la primera quincena del mes de diciembre durante su vigencia en una suma equivalente a doscientos sesenta mil pesos (\$260.000).

Dicho valor se incrementará para el año 2023 será el IPC anual certificado por el DANE para el año 2022 [sic].

ARTÍCULO 8. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CUASA EXTRALEGAL (texto de la aclaración del 20 de octubre de 2022).

La empresa SEGUREX LATAM S.A.S. incrementará a los trabajadores beneficiarios del presente LAUDO, en los eventos de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, cinco (5) días adicionales a la tabla de indemnización establecida legalmente. Estos cinco (5) días son adicionales al resultado final de la indemnización.

ARTÍCULO 11. PAGO DE INCAPACIDADES (texto de la aclaración del 20 de octubre de 2022).

La empresa pagará a los trabajadores por una sola vez durante la vigencia del presente laudo, el 33.33% del valor de las incapacidades de origen común, este beneficio corresponde al reconocimiento del 33.33% de (10) días de incapacidad en los siguientes términos:

1. Cuando a los trabajadores les sea emitida una incapacidad igual o superior a 20 días.

Parágrafo. Este beneficio se otorgará por una sola vez durante la vigencia del Laudo Arbitral.

ARTÍCULO 12. PRIMAS EXTRALEGALES

1. La Empresa pagará a los trabajadores beneficiarios del presente LAUDO durante su vigencia, una prima extralegal de junio, equivalente a dos (2) días del salario básico, pagaderos junto con la primera quincena del mes de junio.

2. La Empresa pagará a los trabajadores beneficiarios del presente LAUDO durante su vigencia, una prima extralegal de vacaciones, equivalente a dos (02) días del salario básico, pagadera al momento de entrar a disfrutar el trabajador de su periodo de vacaciones.

La recurrente advierte que la jurisprudencia de esta Corporación ha precisado que la causal de anulación por inequidad manifiesta exige una demostración del costo real y cierto de las prestaciones, la situación financiera de la empresa y la incidencia de los beneficios concedidos en la continuidad de las actividades productivas, cuestiones todas que, alega, están acreditadas en este asunto.

Así, explica que la empresa Segurex Latam ha sufrido transformaciones en su objeto social y sus operaciones que le han representado una pérdida acumulada de \$11.500 millones de pesos para diciembre de 2019. Indica que, a raíz de esto, la sociedad fue nacionalizada y emprendió el reto de mantenerse a flote, hasta que la impactó la declaratoria mundial de pandemia en el año 2020, que le generó una disminución de las ventas de más de \$6.500 millones de pesos y un cierre durante más de 3 meses.

Añade que, pese a la pandemia, los contratos de trabajo se mantuvieron vigentes, sin suspensiones o reducciones de salario, de manera que sus costos de operación se han elevado, entre otras cosas por el incremento en los precios de la materia prima que utiliza y por problemas como la *distorsión cambiaria*. Ello sumado a un ausentismo laboral, el paro nacional del año 2021, y al mantenimiento de los contratos de trabajo, de manera que, en definitiva, reporta pérdidas para el año 2022 de \$871 millones de pesos, todo lo cual le exige «[...] *mantener sus gastos a los niveles más bajos posibles y enfocar todos sus esfuerzos en la solución de*

problemas estructurales que comprometen la estabilidad en el corto plazo del negocio [...]»

Alega que el Tribunal no tuvo en cuenta estos factores, oportunamente planteados en el trámite arbitral, pese a que los beneficios concedidos incrementan los costos laborales en \$84.500.000, aproximadamente, lo que representa un 12%, que no es acorde con el desempeño financiero del negocio y con el esfuerzo de la compañía para mantener su planta de personal.

Subraya que la decisión de los árbitros fue contraria a los más elementales criterios de equidad, teniendo en cuenta los efectos inmediatos y futuros del confinamiento derivado de la pandemia, que afectan las cifras de desempleo. Dice que el laudo también faltó a la proporcionalidad en la asignación de cargas y beneficios, pues creó 4 nuevos beneficios y elevó los costos de manera desproporcionada, pese a que los trabajadores ya contaban con una serie de garantías extralegales para el mejoramiento de su calidad de vida.

Insiste en que los árbitros no tuvieron en cuenta las condiciones particulares de la empresa y fallaron de manera contraria a la equidad, pues no se trataba de resolver a favor de los trabajadores, sino de reconocer el conjunto amplio de circunstancias que rodeaban el caso.

Anota finalmente que en la empresa hay 237 trabajadores, de los cuales 25 son afiliados a la organización sindical y 170 se benefician de un pacto colectivo, existente

con anterioridad a la suscripción de convenciones colectivas, de manera que estos últimos han quedado en situación de inferioridad y desigualdad, lo que también representa una violación al principio de equidad.

El opositor advierte que esta Corporación no tiene la competencia para emitir *sentencias de recambio*, que es lo que pretende la recurrente con la excusa de una inexistente inequidad, pues, por ejemplo, los reajustes de salario son inclusive inferiores a los decretados por el Gobierno Nacional. Sostiene que ninguno de los beneficios concedidos es contrario a la equidad y que lo que busca la empresa es la eliminación de *pequeñas garantías* encaminadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias.

Agrega que esta Corporación ha precisado en numerosas oportunidades que los trabajadores sindicalizados pueden perseguir la mejora de sus condiciones laborales y que con ello no se vulnera la igualdad con respecto a los trabajadores no sindicalizados.

X. CONSIDERACIONES

Teniendo en cuenta el reparo transversal que se formula sobre las disposiciones reseñadas en líneas anteriores, la Corte debe reiterar que, de acuerdo con el desarrollo histórico de su jurisprudencia, sí es posible disponer la anulación de disposiciones arbitrales dictadas en el marco de conflictos de intereses, cuando resultan *manifiestamente inequitativas*. (CSJ SL713-2021, CSJ SL2881-2022, CSJ SL3251-2022, CSJ SL3384-

2022, CSJ SL3646-2022, CSJ SL3842-2022, CSJ SL3848-2022, entre muchas otras).

Con todo, la Corte ha precisado que esta potestad es *excepcional y restringida*, por lo menos por dos razones:

i) En la medida en que no autoriza al recurrente o a la Corte para hacer un sencillo *juicio de conveniencia* sobre las decisiones arbitrales o una revisión pura y simple de la *medida de justicia* adoptada por el Tribunal, pues la inequidad que provoca la anulación debe ser cualificada, hasta el punto de ser superlativa o *manifiesta* (CSJ SL2712-2019, CSJ SL2881-2022).

ii) Y porque para el recurrente existen unas cargas procesales puntuales, de manera que debe argumentar y soportar probatoriamente aquella *injusticia extrema*, so pena de que se niegue su petición de anulación (CSJ SL2712-2019. Ver también CSJ SL282-2021, CSJ SL713-2021, CSJ SL2467-2023).

Teniendo en cuenta las anteriores premisas, en este caso lo primero que debe hacer notar la Corte es que el Tribunal sí tuvo en cuenta la realidad económica de la empresa y algunos otros factores que consideró determinantes.

Así, por ejemplo, en el texto de la decisión arbitral dejó expresa constancia de su disposición de tener en cuenta los planteamientos y pruebas de la empresa, cuya falta de valoración reclama la recurrente. Aparte de ello, el Tribunal aclaró que su decisión estaba inspirada en la equidad y en el

principio cardinal del derecho del trabajo de *coordinación económica y justicia*.

En contraste, en su extensa argumentación, la recurrente acude a planteamientos de tipo genérico relativos a la crisis económica del país, los impactos presentes y futuros de la pandemia sobrevenida como consecuencia del Covid-19, y un desempleo estructural, que, como lo ha dicho la Corte en anteriores oportunidades, por sí solos, no tienen la vocación suficiente para acreditar la grave inequidad de las disposiciones arbitrales.

Esta Sala ha adoctrinado al respecto que la causal de anulación por inequidad manifiesta debe soportarse sobre criterios ciertos, claros, específicos y demostrados, y no simplemente sobre conjeturas y especulaciones, de manera que «[...] *no puede referirse simplemente a una abstracta, incierta y genérica crisis de la economía, la condición económica de la empresa o el valor de las concesiones* [...]» (CSJ SL1448-2022, CSJ SL3978-2022, CSJ SL2467-2023).

Ahora bien, a pesar de que es cierto que en el recurso se muestran algunas cifras negativas en torno a los resultados financieros de la compañía, por diversos factores asociados a su operación, lo cierto es que la recurrente no logra evidenciar, de manera contundente y a partir de estos elementos, que las concesiones del Tribunal fueron desbordadas o irracionales, al punto de poner en entredicho la subsistencia de la compañía y de sus fuentes de empleo.

En igual medida, si bien la recurrente muestra el presunto costo que tendrían las acreencias concedidas por el Tribunal, lo cierto es que lo hace de manera especulativa, sin especificar el número de trabajadores beneficiarios del que parte, su valor desagregado y algunas otros supuestos como que, en el caso de las incapacidades y la indemnización, no se estructuran de manera mensual y periódica, sino solo ante supuestos excepcionales como la enfermedad prolongada de un trabajador o su despido sin justa causa.

Para la Corte, en últimas, la recurrente termina mostrando un simple juicio sobre la conveniencia económica de las acreencias, o su carácter oneroso, pero no logra, se repite, demostrar la inequidad en grado grosero, que justificaría la anulación requerida.

Además, para la Corte resulta relevante el hecho de que en la empresa existe un pacto colectivo destinado a regir las condiciones de los trabajadores no sindicalizados, en los que la compañía voluntariamente ha accedido a establecer un cuerpo de beneficios extralegales similares a los aquí concedidos, lo que muestra que sí ha estado en la capacidad económica para crear y mantener auxilios y garantías destinados a mejorar la calidad de vida de su personal.

Por lo demás, los beneficios en sí mismos considerados resisten con soltura un juicio de razonabilidad y proporcionalidad, pues los salarios se incrementaron en un porcentaje sensato, igual al del IPC más 1 punto; la prima de navidad se fijó en una mesurada suma de \$260.000.00; la

indemnización por despido sin justo se incrementó en cinco días adicionales a lo definido legalmente, acreencia que solo se causa ante la terminación del contrato y no de manera periódica; el pago de incapacidad solo tiene lugar en situaciones excepcionales de incapacidades superiores a 20 días; y las primas de junio y vacaciones se fijan en la moderada suma de dos días de salario.

Resta reiterar que no es admisible el argumento alusivo a la generación de alguna contravención al principio de igualdad o de existencia de tratos discriminatorios entre trabajadores, pues, como esta Corporación lo ha explicado, los trabajadores sindicalizados tienen todo el derecho y la legitimidad para dar curso a la negociación colectiva y perseguir a través de la misma la mejora y superación de sus condiciones laborales, con independencia de otros estatutos o regímenes salariales y prestacionales de otros trabajadores.

Esta Corporación ha explicado al respecto que «[...] *la incorporación de distintos beneficios en diversos instrumentos colectivos dentro de la misma empresa no constituye un trato discriminatorio entre los trabajadores, sindicalizados o no, o pertenecientes a diferentes organizaciones sindicales, toda vez que el propósito de la negociación colectiva es el mejoramiento de las condiciones laborales frente al régimen legal o convencional vigente [...]*» (CSJ SL3138-2023).

En las anteriores condiciones, **se negará la anulación** de las disposiciones en estudio.

- Permisos sindicales – artículo primero

El texto de la decisión arbitral en discusión es el siguiente:

ARTÍCULO PRIMERO: PERMISOS SINDICALES

1. La EMPRESA concederá ocho (8) días de permiso al año a dos (2) trabajadores que designe el sindicato, para que asistan a cursos sindicales o cooperativos dictados por organizaciones sindicales o cooperativas, debiéndose acreditar a la EMPRESA su asistencia.
 2. La empresa reconoce los permisos remunerados a tres (3) trabajadores por un periodo de tres (3) días, con el fin de dar la redacción del pliego de peticiones.
 3. Para eventos nacionales y cursos sindicales, ocho (8) días de permiso anual, para dos (2) trabajadores que designe la Junta Directiva del Sindicato, con el fin de participar en los eventos sindicales a los que sean invitados.
- El sindicato podrá distribuir estos días en la forma que considere conveniente.

La recurrente afirma que, aunque la empresa es respetuosa del derecho de asociación sindical y de los permisos sindicales, tal figura afecta la prestación del servicio cuando su concesión es excesiva. Indica también que los afiliados a OMS también son afiliados a Sintrametal, y entre las dos organizaciones acumulan 7 días de permiso mensual que no son acordes a la necesidad, proporcionalidad y razonabilidad.

Añade que el sindicato ya tenía 5 días de permiso mensual y su incremento por parte del Tribunal no es razonable, por lo que requiere la *anulación* o *modulación* de este punto.

El opositor aduce que la empresa pretende es que la Corte reemplace la decisión del Tribunal, que razonablemente estimó la necesidad de un número mayor de permisos, para cumplir de manera óptima con las actividades sindicales.

XI. CONSIDERACIONES

Esta Corporación ha determinado en numerosas oportunidades que los árbitros tienen plena competencia para el establecimiento de permisos sindicales, «[...] *con la condición de que estén destinadas al ejercicio de la actividad sindical, no interfieran con el normal funcionamiento de la empresa, no sean de carácter permanente y resistan un juicio de razonabilidad y proporcionalidad (CSJ SL3729-2021, CSJ SL3132-2022, CSJ SL3548-2022, CSJ SL3842-2022, entre otras)*» (CSJ SL2467-2023).

En este caso, en primer lugar, la recurrente alude a que los permisos no deben ser excesivos o afectar de manera grave las operaciones de la empresa, pero no explica por qué, específicamente en este caso, los concedidos por el Tribunal adolecen de ese defecto.

En segundo lugar, la Corte encuentra que los permisos están claramente destinados a actividades sindicales, tienen una duración concreta, que no luce excesiva, no son permanentes y, en definitiva, resisten perfectamente un juicio de razonabilidad y proporcionalidad, pues no existen

motivos para pensar que interfieren con el normal desarrollo de las operaciones de la empresa.

De otro lado, el hecho de que los trabajadores afiliados a la organización ya fueran beneficiarios de otra convención no representaba alguna contravención del orden jurídico, pues, como ya también se mencionó, en todo caso solo podrían beneficiarse de un instrumento colectivo, de manera integral y de acuerdo con lo que estimen más favorable. En la sentencia CSJ SL3182-2023 se dijo al respecto:

Ahora, el hecho de que los trabajadores de la organización sindical [...] también pertenezcan a otro u otros colectivos, no implica que el empleador esté compelido a reconocer duplicidad de beneficios laborales, en este evento, permisos sindicales por cuenta de la Convención Colectiva de Trabajo y lo dispuesto en el laudo arbitral, ya que como lo ha explicado la jurisprudencia de la Sala, con profusión, en caso de coexistencia de convención colectiva y laudo arbitral, suscritos en desarrollo de conflictos colectivos independientes, los trabajadores sólo pueden beneficiarse de uno de ellos.

Resta decir que la recurrente no justifica siquiera mínimamente en qué condiciones pretende la *modulación* de la disposición, por lo que la petición así planteada en abstracto no puede encontrar prosperidad alguna.

Así las cosas, también **se negará la anulación y/o modulación** de esta disposición.

- ***Definición de la naturaleza no salarial de los beneficios extralegales.***

En este acápite, la recurrente afirma que el Tribunal de Arbitramento *no determinó la naturaleza no salarial* de las primas de vacaciones y de junio, bono de almuerzo extralegal y auxilios de escolaridad y por cumpleaños, de manera que engendró una discusión en torno al punto, que genera un impacto económico sobre los pagos de prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, de manera que resulta preciso la *modulación* de la determinación arbitral para que se precise que esos beneficios no constituyen salario.

El opositor reitera que, de acuerdo con la jurisprudencia emanada de esta Corporación, los árbitros no tienen competencia para determinar el carácter salarial de un determinado pago.

XII. CONSIDERACIONES

Esta Corporación ha determinado que dentro de las variables enmarcadas en su competencia para analizar la regularidad de un laudo arbitral está la posibilidad de *modular* las disposiciones arbitrales, con el ánimo de armonizarlas con el ordenamiento jurídico, a partir del respeto pleno de la voluntad arbitral, pero con alguna precisión o modificación que elimine los rasgos que la hacen ilegal o inequitativa (CSJ SL2107-2023).

Con todo, esta excepcional potestad no puede ser instrumentalizada para modificar simple y llanamente las decisiones arbitrales y que, luego de ello, la Corte emita una decisión de reemplazo, en la que imponga alguna

determinación más adaptada al querer del recurrente (CSJ SL2978-2023).

En este caso, para la Sala lo que la recurrente pretende es la modificación directa de las disposiciones arbitrales, para que se agreguen elementos que el Tribunal no consideró relevantes, y que van en contravía del espíritu de su decisión, de manera que escapan totalmente a la potestad de modulación del laudo.

Además, como se expresó en el momento de resolver el recurso de anulación del sindicato, la recurrente le reclama al Tribunal el haber dejado de disponer algo para lo que no tenía competencia, pues dentro de las potestades de ese órgano no está el asignar o restar carácter salarial a un determinado pago, en vista de que tal naturaleza viene definida a partir de parámetros legales imperativos y solo puede ser materia de autocomposición.

En dicha medida, la Corte no puede atender la petición de modulación para disponer sobre la *naturaleza no salarial* de los beneficios concedidos por los árbitros.

Se negará en consecuencia la petición de modulación planteada.

Sin costas en el recurso de anulación de la empresa, en

la medida en que resultó parcialmente próspero.

XIII. DECISIÓN

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,

RESUELVE:

PRIMERO. ANULAR del artículo 13.2 del laudo arbitral – auxilio de escolaridad – la expresión «*Este beneficio no constituye salario*»; del artículo 13.3 – auxilio para la adquisición de lentes y monturas - la expresión «*no constitutivo de salario ni factor prestacional*»; y del artículo 13.4 – auxilio de cerraduras - la expresión «*Este beneficio no constituye salario*».

SEGUNDO. NEGAR las demás peticiones de *anulación y/o modulación* planteadas por la organización sindical.

TERCERO. ANULAR el artículo 9 del laudo arbitral y **NEGAR** las restantes peticiones de *anulación y modulación* presentadas por la empresa.

CUARTO. Sin costas en los recursos de anulación.

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

