



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral



**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

**Magistrada ponente**

**SL14879-2016**

**Radicación n.º 74883**

**Acta 37**

Bogotá, D. C., cinco (05) de octubre de dos mil dieciséis (2016).

Decide la Corte el recurso de anulación interpuesto por la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE EMTELCO «ASOTRAEMTELCO»** y la empresa **EMTELCO S.A.S.**, contra el laudo arbitral proferido el 8 de junio de 2016, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo suscitado entre los recurrentes.

## **I. ANTECEDENTES**

El 14 de octubre de 2014, la organización sindical Asotraemtelco presentó a la compañía Emtelco S.A.S. el pliego de peticiones que dio origen al diferendo colectivo.

Surtidas las conversaciones de rigor en la etapa de arreglo directo, las partes no llegaron a ningún acuerdo respecto de los puntos planteados en el pliego, motivo por el cual el Ministerio del Trabajo ordenó la constitución e integración de un tribunal de arbitramento para que dirimiera el referido conflicto.

El Tribunal se instaló el 16 de mayo de 2016, y una vez adelantado el trámite correspondiente, emitió laudo arbitral el 8 de junio del mismo año.

## **II. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA EMPRESA**

### **1. Argumentos del recurrente**

Solicita la empresa la anulación de los arts. 5º (auxilio sindical, bonificación por firma, oficina y actividades culturales), 7º (incremento salarios), 8º (prima de navidad), 9º (prima de marcha por jubilación) y 11º (auxilio por maternidad) del laudo arbitral.

En cuanto al art. 5º sostiene que el valor del auxilio es

absolutamente desproporcionado en relación con el número de afiliados al sindicato, puesto que de los 10.200 trabajadores de la compañía, 120 pertenecen a la organización sindical.

Aduce que la empresa respetó el derecho de asociación sindical y otorgó las garantías necesarias para su adecuado funcionamiento. Así, asevera que durante la negociación colectiva la sociedad asumió todos los gastos del proceso y otorgó todos los permisos sindicales, con el consecuente costo que ello representa. Por esta razón, señala que el auxilio sindical no consultó los esfuerzos que la compañía hizo para garantizar el libre ejercicio del derecho de asociación sindical y representa una clara inequidad frente a la mayoría de los trabajadores de la compañía, *«pues destina recursos a los que ellos no pueden acceder con destino a la organización sindical que representa a una minoría absoluta al interior de la organización»*.

En lo atinente a las demás cláusulas del laudo (7, 8, 9 y 11), a modo de reflexión general, señala que el Tribunal no consideró los perjuicios que ocasionaba a las finanzas de la empresa *«otorgar cualquier tipo de beneficio económico»*, toda vez que el margen de Ebitda (utilidad operativa de caja) decreció del 16.5% en el año 2008 al 6.5% en el 2015, por fuerza de distintas circunstancias tales como el excesivo crecimiento de la competencia a nivel local e internacional, que ha implicado una reducción sustancial de los precios de venta de servicios a terceros, así como la creación del programa *«Colombia Compra Eficiente»*, a través del cual el Gobierno

Nacional unificó en una agencia los procesos de compra que requieren las entidades estatales y generó un sistema de precios únicos o preestablecidos.

Apunta que los beneficios económicos otorgados ponen en alto riesgo la continuidad del negocio y dejan por fuera del mercado a la compañía, pues su mano de obra representa su mayor costo. De hecho -añade-, en la actualidad existe una alta competencia, de modo que el incremento de los costos implica que las empresas ubicadas en otros países de América Latina y Centro América, sean más competitivas en sus tarifas, *«generando en consecuencia la destrucción de puestos en nuestro país pues los avances tecnológicos y las comunicaciones permiten que el servicio se preste desde cualquier lugar de Latinoamérica o el mundo [...]»*.

Particularmente, expresa frente a cada uno de los beneficios del laudo lo siguiente:

En cuanto a los incrementos salariales (art. 7º) asegura que los árbitros omitieron analizar la información suministrada por la empresa, que acredita que los aumentos del personal operativo y administrativo son diferentes, pues mientras los primeros van atados a los diferentes contratos que la empresa suscribe con sus clientes y para los que se vincula de manera específica al personal operativo, el personal administrativo es el que presta apoyo en el área financiera, administrativa y de recursos humanos, así como en la ejecución de la totalidad de los negocios. Por consiguiente, afirma que *«los incrementos*

*del personal operativo se circunscriben de manera específica a los ingresos que genera el contrato para el que presentan servicios y en consecuencia tienen relación directa con el IPC anual, mientras que el personal administrativo se analiza a la luz del desempeño general de la compañía y por ende sus incrementos incluso a veces están por debajo del IPC».*

A título informativo, agrega que del total de costos y gastos operativos del 2015, el de personal corresponde al 84.4%, y al cierre del mes de abril (sin incluir otros costos como capacitación, bienestar, dotación) el costo fue de \$77.846.165.558.

En cuanto a la prima de navidad (art. 8º) aduce que el Tribunal no sujetó el beneficio a la proporcionalidad del tiempo laborado; adicionalmente, señala que este emolumento representa una erogación importante para la empresa, *«que no tienen las demás empresas del sector, sacándola de esta manera del mercado competitivo pues las futuras ofertas que se presenten deben contemplar este mayor costo y por ende la tarifa ofrecida debe ser sustancialmente mayor por lo que se corre un alto riesgo de que no le sean otorgados nuevos contratos [...]».*

Por último, en lo que tiene ver con el auxilio de maternidad (art. 11), remite a las consideraciones generales de la situación económica de la empresa, y agrega que del total de empleados, el 55% son mujeres y un 90% son menores de 40 años, de donde se sigue que se trata de un ítem que representa un aproximado de \$149.884.310 anual, *«si solo el 3% de la población tuviera nuevos nacimientos».*

La organización sindical Asotraemtelco no presentó escrito de oposición.

## **2. Consideraciones de la Sala**

2.1. Las cláusulas cuya anulación impetra el recurrente, son del siguiente contenido:

*ARTÍCULO 5. AUXILIO SINDICAL, BONIFICACIÓN POR FIRMA, OFICINA Y ACTIVIDADES CULTURALES. La empresa debe reconocer un auxilio de 20 salarios mínimos legales mensuales por cada año de vigencia al sindicato, pagadores dentro de los 30 días siguientes a la entrada en vigencia del presente laudo. El pago del segundo auxilio se verificará en los 30 días siguientes al 1º de enero de 2017.*

*ARTÍCULO 7. INCREMENTO SALARIOS. A partir del 1º de enero de 2017, la empresa incrementará los salarios del personal beneficiario del laudo en el IPC causado del 1º de enero al 31 de diciembre de 2016 certificado por el DANE más 1 punto.*

*A partir del 1º de enero de 2018, la empresa incrementará los salarios del personal beneficiario del laudo en el IPC causado del 1º de enero al 31 de diciembre de 2017 certificado por el DANE más 1 punto.*

*En el evento que el aumento del salario mínimo legal, a nivel nacional, se determine en un porcentaje mayor a la variación del IPC, se aplicará el mayor porcentaje de aumento.*

*ARTÍCULO 8. PRIMA DE NAVIDAD. La empresa debe reconocer una prima de navidad de cinco (5) días de salario básico pagaderos el 15 de diciembre de cada año al trabajador que lleve tres (3) o más meses de servicio en el respectivo periodo y se encuentre vinculado al 1 de diciembre. Esta prima no constituye salario.*

*ARTÍCULO 9. PRIMA DE MARCHA POR JUBILACIÓN. La empresa pagará una prima para el caso de que a un trabajador le sea reconocida la pensión de vejez o de invalidez, equivalente a treinta (30) días de salario básico del trabajador, suma que será pagada una vez sea reconocida la respectiva pensión.*

*ARTÍCULO 11. AUXILIO POR MATERNIDAD. La empresa reconocerá el equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente, como auxilio de maternidad a los trabajadores (as)*

*sindicalizados por el nacimiento de cada hijo o por aborto, el cual se pagará dentro de los treinta (30) días siguientes a la acreditación del hecho. Dicho auxilio no constituye salario.*

En vista a que el núcleo de la argumentación del recurrente reside en que las disposiciones transcritas son *inequitativas*, es del caso que la Corte recuerde que la simple divergencia del criterio exacto de lo justo, o lo que constituye la medida más óptima o precisa de solución del conflicto colectivo, es un asunto que le corresponde determinar a los árbitros en su labor de emitir fallos en equidad.

Para este fin, los árbitros cuentan con un amplio margen de discrecionalidad que les permite investigar el origen, causa y naturaleza del conflicto, identificar los puntos de desajuste, formarse un juicio de valor fundado en la apreciación racional de los hechos, construir fórmulas que procuren zanjarlo equilibradamente, y que, en definitiva, consulten criterios indeterminados pero objetivos de equidad.

Lo anterior implica que los árbitros pueden valerse de múltiples posibilidades, medidas, reglas y alternativas a la hora de componer el conflicto colectivo, siempre que ellas se fundamenten en raciocinios ecuanímenes, satisfagan las expectativas razonables de las partes, garanticen su equilibrio e impriman paz a las relaciones de trabajo, soluciones que deben ser respetadas por la Corte, que no puede, so pretexto de tener un mejor concepto de justicia o una medida más exacta de equidad, imponer su criterio.

Precisamente, este poder moderador que la ley le atribuye a la justicia arbitral, le impide a la Sala determinar si cuantitativa o cualitativamente existían mejores formas de solución del conflicto o fijar los raseros prestacionales que cree adecuados, pues, de hacerlo, se convertiría en una instancia de juzgamiento adicional al arbitraje. Ahora, lo anterior no quiere decir en lo absoluto que esta Corporación no pueda enjuiciar un laudo, sin embargo, ello solo tiene lugar cuando aparezca manifiesta, grosera o de bulto su inequidad, al punto que lo calificado por los árbitros como justo, evidentemente no lo sea; así y solo en este escenario podría la Corte invalidar disposiciones de un laudo, para evitar que cobren vida en el ordenamiento jurídico normas lesivas de la armonía y convivencia social.

2.2. En este asunto, advierte la Corte que las cláusulas combatidas no pueden tildarse como abiertamente inequitativas, en tanto que si bien es cierto el margen de Ebitda de la empresa ha tenido un aparente decrecimiento que además cobija un período de más o menos 7 años de diferencia, también lo es que la compañía muestra resultados que permiten inferir que puede asumir las obligaciones impuestas en el laudo, sin comprometer su continuidad ni mucho menos la generación de empleo, como se señala en el recurso.

En los documentos allegados en el trámite arbitral por Emtelco, aparece un informe de la Dirección Administrativa y Financiera en el que se certifica que en el año 2015, la

empresa tuvo un Ebitda de 24.433 millones, una utilidad operacional de 13.969 millones y una utilidad neta de 7.056 millones, lo que excluye, a simple vista, que los beneficios concedidos al sindicato y al número reducido de sus afiliados puedan comprometer la estabilidad financiera de las operaciones.

En efecto, de cara a los resultados financieros no se ve como un auxilio sindical de 20 smlmv, pagaderos una vez al año, o una prima de navidad de 5 días de salario básico al año, pueda desequilibrar económicamente a una empresa bien posicionada en el mercado en el que opera; de igual modo, no es para nada claro como una prima de marcha de 30 días de salario en favor de los trabajadores que se jubilen o un auxilio de medio salario mínimo para las trabajadoras que tengan hijos o sufran un aborto, pueda impactar desfavorablemente la viabilidad de las actividades comerciales, máxime cuando se trata de beneficios, que además de recaer sobre un grupo pequeño de trabajadores, son excepcionales y ocasionales.

En este punto, vale recordar que la incidencia económica de un laudo aplicable a un sindicato minoritario se mide en función del número real de afiliados, y no frente a la totalidad de trabajadores o los que a futuro considere la empresa que lleguen a afiliarse. De ahí, que las proyecciones de la empresa en cuanto al costo del auxilio de maternidad, que estima en \$149.884.310, no sean reales, sino inciertas, en tanto se liquidan sobre la universalidad de los trabajadores. Sobre este tema, esta Corte en

providencia CSJ SL5887-2016 explicó:

*No comparte la Corte la postura del recurrente, en la medida que la determinación de los efectos económicos del laudo en una empresa, debe realizarse sobre factores reales, ciertos y actuales, más no sobre factores inciertos, hipotéticos o conjeturales.*

*Se asevera lo anterior, como quiera que en este asunto, la empresa realizó las proyecciones financieras teniendo en cuenta la totalidad de sus trabajadores, lo cual es inapropiado, pues en la actualidad, según se informa en el recurso, se encuentra afiliado a la organización sindical SINTRAIMAGRA solamente un empleado. Luego, el costo real y actual de la empresa no puede cuantificarse sobre 43 trabajadores sino sobre 1.*

2.3. La cláusula relacionada con los incrementos salariales tampoco se exhibe abiertamente inequitativa, pues disponer incrementos anuales con base en el IPC del año inmediatamente anterior más 1 punto, o conforme al porcentaje de aumento del salario mínimo, es razonable. Adicionalmente, no está probado que ello le cause un perjuicio irreparable a la sociedad, más aún, si se tiene en cuenta que la mayoría de los trabajadores (6418, o sea un 63.43%) devengan sueldos que oscilan entre 1 y 1.5 salarios mínimos, es decir, frente a muchos, específicamente, los que devengan un salario mínimo, ya existía el deber de incrementarles sus salarios según lo ordenado por el Gobierno Nacional cada año.

2.4. Le increpa el recurrente al Tribunal haber pasado por alto que los trabajadores de la compañía se enmarcan en dos grupos: los pertenecientes al personal operativo y los del personal administrativo. Sin embargo, a criterio de la Sala, esta falta de diferenciación no vicia la validez de la

cláusula de incrementos si se interpreta o entiende que estos aplican tanto a los empleados del personal administrativo como los del operativo. Al fin de cuentas, ambos son empleados de la empresa y los incrementos anuales puedan aplicarse indistintamente a los salarios de unos y otros, así unos laboren en el marco de los contratos que suscriba la compañía con sus clientes y otros apoyen transversalmente toda la operación empresarial.

2.5. En cuanto al argumento de que los árbitros no tuvieron en cuenta a la hora de establecer el auxilio sindical que la empresa asumió los costos de la negociación colectiva y respeta los derechos de asociación sindical, es un aporte que no contribuye en nada a la hora de determinar si una cláusula arbitral es manifiestamente inequitativa o no, como tampoco significa que a futuro el sindicato no necesite un flujo de caja para la realización de las actividades inherentes a su objeto. Además, que la empresa garantice y respete los derechos de sindicación y negociación, no constituyen una prebenda o un regalo, sino una obligación constitucional y legal suya.

2.6. En lo que tiene que ver con que los árbitros no señalaron que la prima de navidad debía ser reconocida en función del tiempo trabajado, cumple anotar que la cláusula sí previó una condición de tiempo mínimo de servicio para su pago: que el trabajador hubiera laborado al menos 3 meses durante el respectivo período. Desde luego, el Tribunal no dijo que la prima se pagaba en proporción a los días laborados, sin embargo, y como se explicó atrás, es

válido que la justicia arbitral acuda a distintas alternativas y fórmulas para hacer valer la equidad, lo que le impide a esta Sala entrar a cuestionar si el reconocimiento de una prima proporcional al tiempo de servicios es mejor o un poco más justa que aquella que se paga en función de un período mínimo de servicio.

Claro que el enunciado adoptado por el Tribunal también podría admitir la interpretación según la cual el tiempo mínimo de servicios de tres meses es una condición necesaria para la causación del derecho a la prima de navidad, lo cual no excluye que su pago no deba ser proporcional a los días laborados, no obstante, esta lectura distinta de esta disposición, que puede derivar en un problema interpretativo, usual en los textos normativos, es un tema que debe ser resuelto primariamente por las partes y luego por el juez del trabajo. En este sentido, en sentencia CSJ SL5887-2016, la Sala expresó:

*En cuanto a la excesiva indeterminación y oscuridad de las cláusulas como factor de anulación, esta Corporación ha admitido, por una parte, la posibilidad de excluir del ordenamiento convencional las disposiciones que sean extremadamente indeterminadas, confusas o insuperablemente oscuras (CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 49867; CSJ SL SL8693-2014, CSJ SL8869-2015), y por otra ha dicho que la interpretación de las normas convencionales corresponde «en primer lugar a las partes generadoras de las mismas y, en su defecto, al juez ordinario laboral» (CSJ SL8694-2014; CSJ SL10179-2015).*

*Estas dos ideas a simple vista parecen irreconciliables, pues es difícil concebir una norma que adolezca de algún grado de indeterminación, que por medio de la interpretación jurídica no pueda ser determinada. Como también es difícil concebir una disposición oscura que a través de un ejercicio hermenéutico no pueda ser clarificada. Lo anterior y por sobre todo, si se tiene de*

*presente que la indeterminación o vaguedad semántica es una característica potencial de toda norma jurídica.*

*Sin embargo, si se las mira con mayor detenimiento, no existe tal disociación o contraposición entre estas dos reflexiones. Ello debido a que la anulabilidad de las cláusulas arbitrales, la ha reservado la Corte de forma excepcional y para aquellos casos en que la oscuridad presente en la disposición es insuperable, o su indeterminación es excesiva, de modo tal que su puesta en marcha pueda constituir un factor de conflictividad en la empresa o rayar con la equidad en las relaciones de trabajo.*

*[...] En este orden de ideas, no es cualquier rastro de inexactitud o equivocidad de las normas convencionales la que conduce a su anulación, sino aquella que se exhibe como insaneable, pues si, en efecto, el texto convencional admite, de acuerdo con los métodos de interpretación y análisis del lenguaje, acepciones o significados enteramente compatibles con el orden jurídico y la equidad, no hay lugar a su exclusión, sino más bien, a su interpretación por las partes y los jueces.*

2.7. Por último, las afirmaciones del recurrente en el sentido que la imposición de nuevas obligaciones laborales pueden afectar los indicadores económicos de la compañía y, con ello, su posibilidad de competir en el mercado, son alegatos que tienen una base incierta y conjetural, en la medida que no está probada la incidencia económica real y concreta del laudo en los indicadores de la empresa y su efecto negativo en los procesos de selección de proveedores en los que está participando en la actualidad. Con todo y a pesar de su innegable costo financiero, el establecimiento de razonables cargas laborales es una cuestión que las empresas están en condiciones de administrar e incluso aprovechar para su crecimiento social y económico, de modo que sus intereses y los de los trabajadores sean compatibles e interactuantes en la construcción de modelos empresariales sólidos.

Por las razones anteriores, las cláusulas del laudo no serán anuladas.

### **III. RECURSO DE ANULACIÓN DEL SINDICATO**

#### **1. Argumentos del recurrente**

La organización sindical sostiene que si bien el Tribunal concedió 2 días al año de permiso remunerado a un miembro de la junta directiva para asistir a congresos nacionales, omitió pronunciarse respecto a los parágrafos 1º, 2º, 3º, 4º y 5º del punto 82 del pliego de peticiones, que tienen que ver con el otorgamiento de viáticos al dirigente sindical que deba asistir a los congresos nacionales.

Señala que esta misma consideración se hace extensiva a los puntos 83 y 84 del pliego, referidos al suministro de transporte y viáticos a las directivas del sindicato o las comisiones que se designen para el cumplimiento de algunas actividades sindicales, y el permiso remunerado en favor de los trabajadores sindicalizados que vayan a asistir a la asamblea general, puesto que los árbitros solo se pronunciaron respecto al parágrafo del art. 84.

En tal sentido, solicita la devolución del expediente al Tribunal para que decida sobre estos puntos.

Finalmente, pide la nulidad de la expresión *«siempre y cuando en la empresa se haya generado utilidad neta en el año inmediatamente anterior»*, por cuanto *«si la decisión del tribunal fue la de que se creara un “fondo rotatorio” con el fin de atender las*

*peticiones enmarcadas dentro del pliego con los numerales 85º, 86º, 87º, 88º, 90º, 91º, 92º, 95º, 96º, 97º, 98º y 99º que cubrieran las necesidades de los trabajadores a través de un fondo de crédito para educación, vivienda, vehículo, calamidad y cancelación de servicios públicos, con un capital equivalente a 300 salarios mínimos mensuales, no entiende la organización sindical el porqué (sic) del condicionamiento, cuando el fondo es rotatorio y los préstamos que se le harán a los trabajadores afiliados al sindicato por este fondo, no es gratuito sino con el cobro de un interés, bajo, pero al fin y al cabo intereses que irán capitalizando el fondo a medida que los préstamos se vayan realizando. En este sentido consideramos que el tribunal excedió su facultad».*

Dentro del término concedido por la Sala para efectos de que la contraparte se opusiera al recurso, la empresa presentó a folios 24 a 27 un escrito de alegatos de conclusión, donde reitera los argumentos de su recurso de anulación.

## **2. Consideraciones de la Sala**

Vistos los argumentos del recurrente, le concierne a la Sala resolver: **(I)** ¿el Tribunal omitió resolver algunos puntos contenidos en los arts. 82, 83 y 84 del pliego, relacionados con reconocimiento de viáticos a las directivas sindicales y permiso remunerado a los trabajadores que deban asistir a las reuniones de la asamblea general, y **(II)** ¿es exequible el condicionamiento según el cual para la creación del fondo rotatorio debe existir utilidad neta en el año inmediatamente anterior?

**(I) Omisión en la resolución de algunos puntos del pliego relacionados con viáticos y permisos remunerados**

Para un cabal entendimiento de la cuestión, a continuación se presenta un paralelo entre lo que pidió el sindicato y lo que dispuso el Tribunal:

<p>ARTÍCULO 82°. PERMISOS PARA CONGRESOS. La Empresa concederá permiso remunerado en el término de la vigencia de la presente Convención a delegados nombrados por la junta directiva del Sindicato para asistir a Congresos, Conferencias y Cursos Sindicales, por el tiempo que éstos duren. Si los eventos se realizan fuera de Medellín, se les darán dos (2) días más para el transporte de ida y regreso, siempre y cuando se celebren dentro del país. De la misma manera, los trabajadores que sean designados tendrán derecho a recibir viáticos en la cuantía señalada en la norma que rija la materia.</p> <p>PARÁGRAFO 1: Los trabajadores que sean comisionados para viajar a otro lugar del país con el fin de asistir a Congresos Nacionales, en forma independiente se les reconocerán los gastos de transporte ordinario.</p> <p>PARÁGRAFO 2: La asistencia a Congresos Sindicales deberá ser autorizada por la Organización Sindical y comunicada previamente a la Empresa.</p> <p>PARÁGRAFO 3: El otorgamiento de viáticos y transporte está limitado a dos (2) Congresos por año y a tres (3) delegados por Congreso dentro del país.</p> <p>PARÁGRAFO 4: El disfrute de viáticos no podrá prolongarse dentro</p>	<p>ARTÍCULOS 77, Permiso sindical permanente, 80, permiso remunerado a junta directiva, 81, permiso para cargo en federación o confederación y 82, permiso para congresos, relativos a permisos sindicales, el tribunal decide que con el fin de que el sindicato pueda ejercer su actividad sindical y pueda realizar las gestiones sindicales, la empresa deberá conceder 60 horas mensuales que el sindicato distribuirá entre los miembros de la Junta Directiva.</p> <p>Los permisos deben ser solicitados a la empresa mínimo con 3 días hábiles de antelación.</p> <p>Adicional a lo anterior, la empresa concederá 4 horas al mes a todos los miembros de la junta directiva del sindicato para la realización de las juntas directivas.</p> <p>Estos permisos deben ser solicitados a la empresa mínimo con 3 días hábiles de antelación.</p>
---	--

<p>del país por más de diez (10) días por delegado, en relación al mismo Congreso o Plenum. El Sindicato queda con la expresa obligación de acreditar que el tiempo se empleó en la respectiva comisión.</p> <p>PARÁGRAFO 5: Para Cursos Sindicales se pagarán viáticos a dos (2) delegados por el valor de diez (10) días a cada uno, en la cuantía señalada en la norma que rija la materia.</p> <p>ARTÍCULO 83°. TRANSPORTE PARA ATENDER ACTIVIDADES SINDICALES. La Empresa suministrará el transporte y los viáticos, a las directivas del Sindicato o a las comisiones que designe la junta o el presidente, para atender funciones inherentes al cargo sindical, o asistir a cursos sindicales, cuando estos se realicen fuera de la sede de trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 84°. TRANSPORTE ASISTENTES A LAS ASAMBLEAS. La Empresa facilitará el transporte y los viáticos, a los trabajadores que deban asistir a la Asamblea General del Sindicato; y así mismo, hará el reconocimiento de permiso remunerado.</p> <p>PARÁGRAFO: Los trabajadores que se encuentren, o en el futuro se encontraren, protegidos por el Fuero Sindical de que trata la Ley, gozarán del mismo amparo durante un período adicional de doce (12) meses sobre el legal establecido.</p>	<p>Artículos 83, Transporte para atender actividades sindicales y 84, transporte asistentes a las asambleas, el tribunal resuelve que la empresa deberá conceder 2 días por año de permiso remunerado para un miembro de la junta directiva para asistir a congresos nacionales.</p> <p>En lo atinente al párrafo del artículo 84 del pliego, los árbitros consideran que se trata de un tema regulado en la ley, razón por la cual se decide inhibirse para carecer de competencia.</p>
--	--

Es fácil advertir que los árbitros omitieron resolver los aspectos a los que hace alusión el recurrente, esto es, si el permiso de 2 días al año otorgado a un miembro de la junta directiva para asistir a congresos nacionales debe ser financiado por la empresa mediante la entrega de viáticos.

Lo anterior, tuvo lugar no obstante que el pago de viáticos era una petición reiterativa y esencial en el pliego (art. 82), frente a la cual no hubo un pronunciamiento expreso. En similar sentido, el Tribunal no decidió si le daba viabilidad o no al derecho de las directivas de obtener el transporte y los viáticos necesarios para cumplir con sus actividades sindicales (art. 83) y tampoco expresó nada en lo que tiene que ver con el reconocimiento de permiso remunerado a los trabajadores que deban asistir a las reuniones de la asamblea general (art. 84).

Desde luego, y conforme se explicó en precedencia, los árbitros pueden construir las fórmulas que su recta razón y sentido de justicia les indique para desatar el conflicto colectivo y, por ello, pueden inclusive agrupar peticiones y resolverlas todas bajo una única regla; sin embargo, ello debe hacerse con el cuidado del caso, de modo que no se soslayen peticiones nucleares y esenciales del pliego, frente a las cuales el sindicato espera una respuesta razonable, bien sea negativa o positiva.

En este asunto, si bien el Tribunal podía agrupar, simplificar y resolver bajo una única regla todas peticiones del pliego atinentes a los permisos sindicales, como en efecto lo hizo al determinar que la empresa debía conceder 60 horas mensuales de permiso remunerado a la agremiación sindical, para que esta las distribuyera entre sus directivas, o al establecer un permiso de dos días anuales a un miembro de la junta para que asista a congresos nacionales, ello no podía hacerse sin resolver si

había lugar o no a los viáticos, aspecto que era una petición clara y principal del pliego y, en tal sentido, ameritaba un pronunciamiento expreso, como también lo requería el permiso remunerado para asistir a las reuniones de la asamblea general.

Por lo anterior, se devolverá el expediente al Tribunal para que decida si la empresa debe asumir o no los viáticos que se generen con ocasión del ejercicio de los permisos sindicales que concedió, y resuelva si otorga a los trabajadores un permiso remunerado para su asistencia a las asambleas generales.

## **(II) Exequibilidad del condicionamiento impuesto al fondo rotatorio**

La cláusula cuya anulación parcial se impetra, en lo pertinente, es del siguiente tenor:

*ARTÍCULO 15. EDUCACIÓN, RECURSOS, BECAS A TRABAJADORES, REQUISITOS PARA BECAS, FECHA ADJUDICACIÓN DE BECAS, FONDO ROTATORIO PARA EDUCACIÓN, FONDO DE VIVIENDA, APORTES Y PRESTAMOS PARA VIVIENDA PÓLIZA DE SEGURO PARA VIVIENDA, CONFORMACIÓN En los mismos términos que existen en la actualidad, la empresa creará un fondo rotatorio por valor de 300 salarios mínimos legales mensuales, para atender préstamos de educación, vivienda, adquisición de vehículo, calamidades y cancelación de servicios públicos.*

*Lo anterior, siempre y cuando en la empresa se haya generado utilidad neta en el año inmediatamente anterior.*

Los arbitradores no desbordaron sus competencias al determinar que la creación del fondo rotatorio estaba

supeditado a que la empresa tuviera utilidades en el año inmediatamente anterior. Aunque la pretensión del sindicato no incluyó este condicionamiento, es válido que la justicia arbitral, al analizar la naturaleza de las aspiraciones de las partes en disputa, acoja total, parcial o bajo determinadas modulaciones, las peticiones de la organización sindical. En esta dirección, una respuesta favorable a una petición del pliego, no necesariamente significa que deba plasmarse en los mismos términos en que fue pedida, ni mucho menos que la cláusula arbitral deba ser un calco de lo solicitado, pues los árbitros en aras de proporcionar soluciones balanceadas, están habilitados para condicionar, ajustar, modular o atemperar las peticiones a los dictados de la justa razón y la equidad.

No sobra destacar que, de cualquier modo, la discusión que plantea el recurrente es inútil y sin un efecto práctico, puesto que al ser evidente que la empresa tuvo utilidades netas en el año inmediatamente anterior, es claro que tiene el deber actual de crear el fondo. Desde luego, esta trivialidad del condicionamiento impuesto por el Tribunal a la constitución del fondo, no puede ser un motivo de anulación del laudo.

En consecuencia, no se anularán estas disposiciones.

#### **IV. 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,

## **V. RESUELVE:**

**PRIMERO: ACCEDER** a la devolución del laudo para que el Tribunal dentro de los cinco (5) días siguientes a su instalación, se pronuncie respecto a las peticiones contenidas en los artículos 82, 83 y 84, relacionadas con el pago de viáticos y la concesión de permiso remunerado a los trabajadores que deban asistir a las asambleas generales.

**SEGUNDO: DECLARAR EXEQUIBLE** en lo demás el laudo arbitral emitido el 8 de junio de 2016, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo suscitado entre la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE EMTELCO «ASOTRAEMTELCO»** y la empresa **EMTELCO S.A.S.**

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.

**JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**

Presidente de la Sala

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

**FERNANDO CASTILLO CADENA**

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**