



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada ponente

SL17654-2015
Radicación n.º 70598
Acta 42

Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de noviembre de dos mil quince (2015).

La Corte decide el recurso de anulación interpuesto por **CARBONES DE LA JAGUA S.A.** contra el Laudo Arbitral dictado, el 16 de enero de 2015 y su complementario del 2 de febrero del mismo año, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre la recurrente y **EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MINERA, PETROQUÍMICA, AGROCOMBUSTIBLE Y ENERGÉTICA**

«SINTRAMIENERGÉTICA» SECCIONAL LA JAGUA DE IBÍRICO.

Téngase al Dr. **CARLOS ALBERTO BALLESTEROS** identificado con C.C. No. 70.114.927 y T.P. No. 33.513 del C.S.J. como apoderado de «**SINTRAMIENERGÉTICA**» en los términos y para los efectos del memorial visible a folio 17 del Cuaderno de la Corte.

I. ANTECEDENTES

Para lo que al recurso de anulación interesa, el 11 de mayo de 2012, la organización sindical de primer grado y de industria, denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustible y Energética «*Sintramienergética*» Seccional la Jagua de Ibírico, presentó a consideración de la empresa Carbones de la Jagua S.A. el pliego de peticiones que dio origen al conflicto colectivo (fls. 84 a 110 C. Pruebas Carbones de la Jagua S.A.).

Durante la etapa de arreglo directo surtida entre el 7 de mayo y 25 de junio de 2012 (fls. 117 a 115 y 41 a 43 y C. Pruebas Sintramienergética)-, las partes no llegaron a un acuerdo. La asamblea general de trabajadores afiliados a la organización sindical optó por la huelga que se desarrolló entre el 19 de julio y el 26 de octubre de la misma anualidad, posteriormente declarada ilegal mediante sentencia CSJ SL, 10 ab. 2013, rad. 57731.

Previo solicitud del ente sindical, el Ministerio de Trabajo mediante la resolución No. 00002306 del 18 de octubre de 2012, ordenó la constitución e integración del Tribunal de Arbitramento Obligatorio a fin de que dirimiera el conflicto. (fls. 28 a 34 *ibidem*)

Instalado el Tribunal, el 24 de noviembre de 2014, se citó a las partes para escucharlas y practicar pruebas; las correspondientes diligencias se surtieron el 27 del mismo mes y el 2 de diciembre de 2014, en las que, además, se solicitó ampliación del término para proferir el laudo, a lo cual y sin objeción alguna accedieron ambas partes. (fls. 1 a 3, 35 a 37 y 38 a 39 del c. tribunal).

El 22 de diciembre de 2014, el Tribunal solicitó hasta el 16 de enero de 2015 una nueva prórroga (fl. 41 *ibidem*) que fue concedida por las dos partes. Surtidas las sesiones correspondientes, en la citada fecha, se profirió el respectivo Laudo Arbitral. (fls. 1 a 88 C. Laudo).

Contra la anterior decisión, el apoderado de Carbones de la Jagua S.A. interpuso recurso de anulación (fls. 62 a 87 *ibidem*) y simultáneamente solicitó aclaración del laudo (fls. 60 a 61). El Tribunal mediante proveído del 2 de febrero de 2015, aclaró el artículo 24 y negó la aclaración del artículo 36. Igualmente concedió el recurso de anulación (fls. 91 a 92 *ibidem*).

Contra dicha decisión y en relación con lo considerado

por el Tribunal en punto al artículo 36 del laudo, Carbones de la Jagua S.A., también interpuso recurso de anulación (fls. 95 a 96 *ibídem*), el cual es concedido mediante providencia del 2 de marzo de 2015.

II. RECURSO DE ANULACIÓN

Una vez surtido el traslado de rigor a la organización sindical, procede la Sala a la resolución del recurso de anulación interpuesto por la empresa Carbones de la Jagua S.A., no sin antes precisar que, al 24 de octubre de 2012, «Sintramienergética» contaba con 345 afiliados, tal como puede advertirse de la documental de folios 19 a 20 del cuaderno de pruebas.

III. ALCANCE DEL RECURSO

Pretende la empresa recurrente que la Sala anule los siguientes artículos del laudo:

4. *Estabilidad Laboral*; 7 «*Salud*»; 8 «*Exámenes médicos para los trabajadores*»; 9 «*Incapacidades*»; 12 «*Viáticos para asistir a EPS o ARL*»; 13 «*Permisos sindicales*»; 14 «*Permisos remunerados*»; 15 «*Auxilio por muerte del Trabajador*»; 16 «*Auxilio por muerte de familiares*»; 17 «*Auxilio por maternidad*»; 18 «*Auxilio por matrimonio*»; 19 «*Auxilio de lentes*»; 20 «*Auxilios Escolares*»; 21 «*Hielo*»; 22 «*Bono pensionados*»; 23 «*Seguro de vida extralegal*»; 24 «*Fondo de Calamidad Doméstica*»; 25 «*Fondo de Vivienda*»; 27 «*Prótesis Dental*»; 28 «*Auxilio de Alimentación*»; 29 «*Auxilio sindical y a federación*»; 30 «*Transporte*»; 36 «*Primas extralegales*»; 37 «*Bonificación por firma*»; 38 «*Salarios*»; 39 «*Salario mínimo de la compañía*»; 45 «*Ahorro voluntario para vacaciones*».

Bajo el título «**MOTIVOS DE LA ANULACIÓN**» formula cuatro cargos.

IV. PRIMER CARGO

Lo enuncia en los siguientes términos:

El Tribunal de Arbitramento impuso en los artículos 7 "Salud", 9 "Incapacidades", 12 "Viáticos para asistir a EPS o ARL", 13 "Permisos sindicales", 14 "Permisos remunerados", 15 "Auxilio por muerte del Trabajador", 16 "Auxilio por muerte de familiares", 17 "Auxilio por maternidad", 18 "Auxilio por matrimonio", 19 "Auxilio de lentes", 20 "Auxilios Escolares", 21 "Hielo", 22 "Bono pensionados", 23 "Seguro de vida extralegal", 24 "Fondo de Calamidad Doméstica", 25 "Fondo de Vivienda", 27 " Prótesis Dental", 28 "Auxilio de Alimentación", 29 "Auxilio sindical y a federación", 30 "Transporte", 36 "Primas extralegales", 37 "Bonificación por firma", 38 "Salarios", 39 "Salario mínimo de la compañía", 45 "Ahorro voluntario para vacaciones" del laudo arbitral, cargas económicas gravemente inequitativas para la empresa, las cuales tienen la magnitud de conllevar a la inviabilidad de la actividad que desarrollan y en poner en peligro la fuente de empleo.

Para su demostración, en síntesis, se vale de tres argumentos, a saber:

a. EVIDENTE INEQUIDAD DE LA DECISIÓN

Expresa que la inequidad de la decisión del Tribunal «se encuentra manifestada en los aumentos exorbitantes decretados sobre los salarios y los demás beneficios económicos extralegales establecidos en la CCT (...) uno para los salarios al cual aplicó desde el primero de mayo de 2012 y por cada año de vigencia, un porcentaje que resulte de aplicar el IPC acumulado al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior **más un 1.5%**. Para el año 2015, un reajuste en porcentaje equivalente al IPC acumulado para el 31 de diciembre de 2014, **más 2.5%**»

Aduce que es inexplicable que se ordenen incrementos tan elevados en una empresa que pertenece a un sector industrial que está en crisis; que a Carbones de la Jagua S.A. se le redujo en un 40% el precio de venta de sus productos; que es un hecho notorio el bajo precio del carbón y que en el caso concreto de la empresa, «se acreditó ampliamente lo que está (sic) reducción de ingreso significa para la sostenibilidad de la empresa».

Para redundar en sus razones, manifiesta:

No se puede ahogar a una empresa, como sin lugar a dudas lo hace lo otorgado en el laudo, reconociendo mayores beneficios a los que ya existen cuando su situación financiera no lo permite. De nada sirve un laudo o acuerdo colectivo que consagre mejores beneficios si estos luego no pueden ser pagados y llevan a la crisis a la empresa.

Máxime tratándose de una empresa que ya reconoce salarios muy buenos, prestaciones extralegales muy por encima de los trabajadores colombianos. Es mejor brindar condiciones estables y prudentes y que la industria minera y en esta empresa en particular pueda seguir funcionando en el país.

Asimismo, acusa al Tribunal de haber actuado inequitativamente al disponer para los beneficios extralegales no salariales «un aumento general, consistente en un reajuste del **22,77% (mas (sic) que la inflación acumulada)** a partir de la fecha de expedición del laudo arbitral y el 1º de mayo de 2015, el porcentaje equivalente será el del IPC a 31 de diciembre de 2014 **más tres punto cinco puntos porcentuales (3.5%)**».

b. FALTA DE MOTIVACIÓN

Expresa que no existe en el expediente, ni en el Laudo Arbitral, *«razón alguna que justifique los exagerados incrementos salariales, prestacionales y sindicales»*.

Agrega que, *«Si bien, los árbitros establecen en sus consideraciones que tales incrementos se sustentan en (i) medidas de valores de aumentos salariales para los años 2011 a 2014 en empresas del mismo sector económico, ubicadas en la región en la que opera CARBONES DE LA JAGUA S.A., así como también para los demás beneficios, lo cierto es que ello no tiene sustento, si se tiene en cuenta que en empresas del sector como lo es, por ejemplo, en el CONSORCIO MINERO UNIDO S.A los beneficios actuales no tuvieron un reajuste tal como el que se plantea en el laudo de marras»*.

Afirma que el Tribunal faltó a su deber, porque se limitó a fallar sin motivar su decisión en las pruebas aportadas al expediente, y en la realidad evidente y notoria de la industria del carbón.

C. COMENTARIOS CONCRETOS QUE REFUERZAN EL ARGUMENTO DE INEQUIDAD EN RELACIÓN CON ALGUNAS CLÁUSULAS DEL LAUDO

Señala la empresa recurrente:

*El juicio de INEQUIDAD NOTARIA con que se objeta el LAUDO es al cuerpo íntegro de las cargas económicas, como son las consagradas en la parte resolutive del laudo como artículos; **7** "Salud", **9** "Incapacidades", **12** "Viáticos para asistir a EPS o ARL", **13** "Permisos sindicales", **14** "Permisos remunerados", **15** "Auxilio por muerte del Trabajador", **16** "Auxilio por muerte de familiares", **17** "Auxilio por maternidad", **18** "Auxilio por matrimonio", **19** "Auxilio de lentes", **20** "Auxilios Escolares", **21** "Hielo", **22** "Bono pensionados", **23** "Seguro de vida extralegal", **24** "Fondo de Calamidad Doméstica", **25** "Fondo de Vivienda", **27** "Prótesis Dental", **28** "Auxilio de Alimentación", **29** "Auxilio sindical y a federación", **30** "Transporte", **36** "Primas*

extralegales", 37 "Bonificación por firma", 38 "Salarios", 39 "Salario mínimo de la compañía", 45 "Ahorro voluntario para vacaciones".

Adiciona a las razones anteriores, otras consideraciones que, en su concepto, demuestran la manifiesta inequidad del laudo. Así, afirma que al no ajustarse la convención a lo solicitado en la denuncia, para que *«se suprima del (sic) texto la norma extralegal, la obligación por parte de CARBONES DE LA JAGUA S.A. de contratar los servicios de un médico general externo, que se incluyó en el literal b) del mencionado artículo del laudo arbitral».*

Aduce que lo anterior adquiere mayor sustento si se tiene en cuenta que la empresa puso a disposición de los trabajadores y de sus familias un plan de medicina prepagada de cuyo costo asume el 70%.

Luego, de manera concreta y en particular, se refiere a algunas de las cláusulas del laudo cuya anulación impetra, de lo cual en el mismo orden, se ocupará la Sala, previa la transcripción de cada artículo del pliego, versus el correspondiente del fallo arbitral, las razones de la acusación, las propias de la oposición, y la resolución de la Corporación.

Advierte, previamente la Sala, que la recurrente pese a haberlo enunciado, en el desarrollo del cargo nada adujo en relación con los siguientes artículos: *«7 "Salud", 15 AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR", 16 "AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES", 17 "AUXILIO POR MATERNIDAD", 18 "AUXILIO POR MATRIMONIO", 19 "AUXILIO DE*

LENTES", **21** "Hielo", **22** "Bono pensionados", **23** "Seguro de vida extralegal", **24** "Fondo de Calamidad Doméstica", **25** "Fondo de Vivienda", **27** " Prótesis Dental", **28** "Auxilio de Alimentación».

En consecuencia, la Sala queda relevada de su estudio.

1. ARTÍCULO 9 «INCAPACIDADES» DEL LAUDO ARBITRAL

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
ARTÍCULO 9º. INCAPACIDADES. La Empresa reconocerá las incapacidades otorgadas por la EPS o ARP correspondiente a sus trabajadores provenientes de enfermedades profesionales y no profesionales, lo siguiente: A partir del primer día (1er) día de incapacidad la empresa reconocerá el cien por ciento (100%) del valor del salario promedio del trabajador incapacitado hasta que este dure. En caso que la ley supere este acuerdo convencional, la Empresa aplicará la norma que más favorezca el trabajo.	ARTÍCULO 9º. INCAPACIDADES. La Empresa reconocerá las incapacidades otorgadas por el Instituto de Seguros Sociales, EPS o ARL correspondiente a sus Trabajadores provenientes de enfermedades no profesionales, lo siguiente: a.- Del día uno (1) al día cien (100) de incapacidad el valor del salario promedio en un cien por ciento (100%). b.- Del ciento un (101) al día ciento ochenta (180) de incapacidad, el noventa por ciento 90% del valor del salario promedio. En caso que la ley supere este acuerdo convencional, la Empresa aplicará la norma que más favorezca el trabajo. PARÁGRAFO: Si en el caso del literal b en esta cláusula la EPS o la ARL reconoce el cien por ciento (100%) del salario por incapacidad, la Empresa procederá de idéntica manera. Los Trabajadores endosaran en forma inmediata las incapacidades y las entregaran a la empresa facilitando los medios para que esta obtenga de la EPS los reintegros correspondientes.

1.2. MOTIVACIÓN DE LA RECURRENTE

En relación con esta disposición, señala la recurrente que es abiertamente inequitativa y contraria al espíritu de las normas de seguridad social en las que se impone un

auxilio por incapacidad inferior al salario, lo cual se hace para que el empleado también tenga un interés por incorporarse a su trabajo. Además, expresa:

El pago que hoy se les hace a los empleados por este concepto es muy superior a lo establecido en la ley en porcentaje y en base salarial, además que traslada a la empresa una obligación que es completamente a cargo del Sistema Integral de la Seguridad Social. Lo que hoy reconoce la empresa por auxilio de incapacidad tendrá un incremento consecuente de los salarios a reajustar, otorgar aparte de este incremento un mayor porcentaje de liquidación de los auxilios, implicaría un doble aumento para la empresa.

Lo que impone el Tribunal constituye un estímulo para aumentar en forma perversa el ausentismo ya imperante en la empresa (según fue probado durante el Tribunal), porque la fórmula implica que el empleado seguirá devengando un salario como si estuviera prestando el servicio, lo cual lo motivaría a no recuperarse, afectando con ello la productividad al interior de la empresa y rompiendo el equilibrio creado por la ley para tales eventos.

1.3. LA RÉPLICA

El sindicato opositor aduce que no hay inequidad en el laudo, y que aceptar que dicha cláusula estimula el ausentismo de los trabajadores, equivaldría a un desconocimiento del principio constitucional de la buena fe consagrado en el art. 83 de la Carta. Precisa que la empresa tiene otros «causes» legales que deben ser utilizados y no pretender que por esta vía se solucionen conflictos particulares.

1.4. CONSIDERACIONES DE LA SALA

Considera esta Corporación que la cláusula altera el sistema de obligaciones y responsabilidades en la cobertura

de las contingencias derivadas de las incapacidades y enfermedades generales.

En efecto, se genera una sustitución de la persona encargada reconocimiento de las incapacidades de origen no profesional, ya que, se sustrae íntegramente la obligación de las Empresas Promotoras de Salud de reconocer las incapacidades generadas por enfermedad general y se reasigna al empleador esta prestación.

Naturalmente, esta construcción normativa de los árbitros genera una serie de desajustes en el sistema de protección en salud, en detrimento del derecho del empleador a liberarse de las prestaciones de tipo económico que por ley le corresponda a las E.P.S.

En ese sentido, no parece razonable que el empleador que cumplidamente contribuye al pago de las cotizaciones al sistema general de salud, deba asumir el costo de las incapacidades para las cuales aseguró a sus trabajadores. Es decir, no es equitativo que quien cotiza al sistema de protección social en favor de sus trabajadores, termine reconociendo las prestaciones para las cuales contribuyó económicamente.

Adicionalmente, la disposición genera profundas dudas en torno al alcance de las obligaciones del empleador, pues, por un lado, señala que la empresa reconocerá las incapacidades otorgadas por las A.R.L. y, por

otro, refiere que reconocerá las incapacidades «provenientes de enfermedades no profesionales». Luego, no existe claridad en torno a si la empresa debe o no reconocer las incapacidades de origen profesional.

En consecuencia, se anulará esta cláusula.

2. ARTÍCULO 12 «VIÁTICOS PARA ASISTIR A EPS O ARL»

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
ARTICULO 12º. VIÁTICOS PARA ASISTIR A EPS o ARP. Cuando un trabajador requiera atención médica en la EPS, ARP, Medicina Prepagada, citas telefónicas, citas por internet o por disposición de la empresa en una localidad diferente al lugar de residencia o trabajo, la remisión respectiva será efectuada previa evaluación del médico de la EPS, la ARP o de la Empresa. Para efecto de la movilización, la Empresa reconocerá al trabajador al momento de viajar a cumplir la cita el valor del transporte de ida y regreso e incrementará los viáticos así: a.- De la Jagua de Ibirico a Codazzi o Chiriguaná, la suma se incrementará en NUVE MIL PESOS M/L. (\$9.000) diarios a los existentes. b.- De la Jagua de Ibirico a Valledupar, la suma se incrementará en VEINTE MIL PESOS M/L (\$20.000) diarios a los existentes. c.- De la Jagua de Ibirico a otras ciudades fuera del departamento del Cesar, la suma se incrementará en VEINTI CINCO MIL PESOS M/L (\$25.000) diarios a los existentes. c.- PERNOCTADA.- En caso de que el trabajador se vea precisado a pernoctar en ciudades diferentes a la residencia habitual de su familia, la Empresa le pagará al trabajador adicional al transporte la suma de OCHENTA Y CINCO MIL PESOS M7L. (85.000). En los casos en los cuales por indicación de la EPS, ARP y MEDICINA PREPAGADA sea necesario un acompañamiento para efectos de	ARTICULO 12. VIÁTICOS PARA ASISTIR A EPS O ARL. Cuando un Trabajador requiera atención médica en la EPS o ARL en una localidad diferente a la Jagua de Ibirico (Cesar), la remisión respectiva será efectuada previa evaluación del médico de la EPS o la ARL Para efecto de la movilización, la Empresa reconocerá el valor del transporte de ida y regreso y pagará viáticos así: a. De la Jagua de Ibirico a Codazzi o Chiriguaná, la suma de veintiséis mil cuatrocientos sesenta y nueve pesos M.L. (\$26.469.00) diarios, suma que regirá hasta abril 30 de 2015. b. De la Jagua de Ibirico a Valledupar, la suma de cuarenta y nueve mil setecientos diez pesos PESOS M/L. (\$49.710.00) diarios suma que regirá hasta abril 30 de 2015. c. De la Jagua de Ibirico a otras ciudades fuera del departamento del Cesar, la suma de setenta y un mil trescientos veinticuatro pesos M.L. (\$71.324.00). En caso de que el trabajador se vea precisado a pernoctar en ciudades, diferentes a la residencia habitual de su familia, la Empresa le reconocerá adicionalmente la suma de veintinueve mil trescientos diez pesos M/L. (\$29.310.00) diarios, suma que regirá hasta abril 30 de 2015. d. A partir de mayo 1º del 2015, las sumas anteriores serán incrementadas en un porcentaje equivalente al IPC calculado entre el 1 de enero del 2014 y el 31 de diciembre del 2014 más el tres punto cinco por ciento (3.5%). Los pagos a que se refiere la presente cláusula no constituirán salario para ningún efecto.

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
<i>intervención quirúrgica o de hospitalización, fuera del sitio donde reside el trabajador, la empresa reconocerá un auxilio diario de OCHENTA Y CINCO MIL PESOS (\$85.000).</i> <i>La empresa suministra permisos remunerados y viáticos por valor de \$190.000 diarios por persona a los miembros del comité paritario (copaso) representantes por parte de los trabajadores para asistir a los foros, congresos, Seminarios, capacitaciones concernientes al tema de salud ocupacional seguridad industrial y medio ambiente, el cual será debidamente diligenciado con tres días de anticipación del evento en cualquier parte del país por Sintramienergética y suministrará pasajes terrestres cuando estos se hagan en la costa atlántica y tiquetes aéreos cuando estos se hagan fuera del departamento del Cesar.</i>	<i>En los casos en los cuales por indicación de la EPS o ARL sea necesario un acompañante para efectos de intervención quirúrgica o de hospitalización, fuera del departamento de Cesar, la empresa reconocerá un auxilio diario, al acompañante, equivalente al valor que por pernoctada reconoce la presente cláusula y hasta por un máximo de cuarenta y cinco (45) días calendario.</i> <i>PARÁGRAFO PRIMERO:</i> <i>La empresa concederá permisos pagaderos a salario básico a todos sus trabajadores para asistir a citas médicas establecidas por la EPS o la ARL.</i> <i>PARÁGRAFO SEGUNDO.</i> <i>La empresa concederá permisos pagaderos a salario básico a los miembros del COPASO para efectos de capacitación y reconocerá viáticos por valor de doscientos veintitrés mil trescientos setenta y tres pesos M/L. (\$223.373.00) diarios, suma que regirá hasta abril 30 de 2015. A partir de mayo 1º de 2015, las sumas anteriores serán incrementadas en un porcentaje equivalente al IPC calculado entre el 1 de enero del 2014 y el 31 de diciembre de 2014, más el tres punto cinco por ciento (3.5%) y no constituirán salario para ningún efecto.</i>

2.1. MOTIVACIÓN DE LA RECURRENTE

Afirma la empresa que el aumento previsto en la cláusula acusada es desproporcionado, porque está por encima de la inflación y no se compadece con los costos reales por manutención y alojamiento en las ciudades del país. Señala que esa cláusula promueve el ausentismo y el abuso en su utilización, de tal manera que la misma debe ser eliminada.

Sobre este punto, no dijo nada el sindicato opositor.

2.2. SE CONSIDERA

No se anulará la cláusula en cuestión, toda vez que la parte recurrente se queda corta en su ataque, en cuanto deja huérfana de prueba sus afirmaciones relacionadas con los verdaderos costos de manutención y alojamiento en las diferentes ciudades a las que eventualmente deban acudir los trabajadores o del abuso indiscriminado de dichos beneficios, lo que sin duda ha debido proporcionarse dada la motivación que adujo el Tribunal para su concesión, cuando al efecto expresamente manifestó que ello obedeció a *«(...) cálculos que combinaron índices macroeconómicos y medias de valores de beneficios similares en empresas del mismo sector económico, ubicadas en la región en la que opera CARBONES DE LA JAGUA S.A.»*, sobre lo cual nada dice la censura.

Puesto en otros términos, al no aparecer desproporcionados tales incrementos, o por lo menos así no está demostrado, el laudo en este punto se mantiene inalterable, más aún cuando tales *«remisiones»* no quedan al antojo o libre arbitrio del trabajador, sino que está sujeta a una *«previa evaluación del médico de la EPS o la ARL»*, esto es, tales remisiones se conceden cuando efectivamente el trabajador lo necesite.

No se anulará el artículo 12 del Laudo.

3. ARTÍCULO 13 «PERMISOS SINDICALES»

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
ARTICULO 13º. VIÁTICOS SINDICALES: En los casos de los literales A, B, D a que se refiere la cláusula 14 de la C.C.T.V., y el literal H del Artículo 15 del presente pliego. La empresa incrementará los viáticos en SENTENTA Y CINCO MIL PESOS (\$75.000). ARTÍCULO 15º.- PERMISOS SINDICALES. La Empresa concederá los siguientes permisos sindicales remunerados a salario promedio. A (...) I. PERMISOS PERMANENTES. La Empresa concederá CINCO (5) permisos permanentes para que la junta directiva del sindicato los utilice en las actividades propias de sus labores incluyendo a los miembros de los organismos superiores del sindicato (Junta Directiva Nacional, Federación y confederación). Estos permisos le serán otorgados a los directivos o trabajadores que el Sindicato Delege ARTICULO 31. AUXILIO SINDICAL Y A FEDERACIÓN. (...) PARÁGRAFO UNO: Para que el sindicato los utilice en el Desarrollo propio de su actividad, la Empresa concederá TREINTA Y CINCO (35) tiquetes aéreos de ida y regreso en rutas nacionales y DOS (2) en rutas internacionales.	ARTICULO 13. DECISION SOBRE PLIEGO DE PETICIONES - ART 13. Integrada con decisión sobre ARTÍCULO 15 y 31 – parcial. PERMISOS SINDICALES. La Empresa concederá los siguientes permisos sindicales remunerados a salario promedio. a. (...) g.- (sic) (...) PERMISO SINDICAL PERMANENTE. La Empresa concederá un (1) permiso sindical permanente remunerado que podrá ser utilizado por cualquier miembro de la Junta Directiva Seccional la Jagua de Ibirico (Cesar). De Sintramienergética que sea trabajador de Carbones de la Jagua en forma rotativa y no acumulable. PARÁGRAFO: 1. VIÁTICOS. En los casos de los literales A, B y D a que se refiere la Cláusula 14º de la Convención Colectiva de Trabajo, la Empresa reconocerá viáticos diarios a los beneficiarios a razón de doscientos veintitrés mil trescientos setenta y tres pesos M.L. (\$223.373.00) suma que regirá hasta abril 30 de 2015. A partir del 1º de mayo de 2015 dicho valor será incrementado en un porcentaje equivalente al IPC calculado entre el 1 de enero del 2014 y el 31 de diciembre del 2014 más el tres punto cinco por ciento (3.5%). Estos pagos por viáticos no constituirán salario para ningún efecto. 2. Para que el sindicato los utilice en el Desarrollo propio de su actividad, la Empresa concederá TREINTA Y CINCO (35) tiquetes aéreos de ida y regreso en rutas nacionales por la vigencia del laudo arbitral. 3. (...)

3.1. MOTIVACIÓN DE LA RECURRENTE

Tres son los temas que generan la inconformidad: (i) el aumento de los «viáticos sindicales» está por encima de la inflación, razón por la que deviene en inequitativo, (ii) la concesión de un permiso permanente además de desbordar

la competencia del Tribunal, afecta la productividad de la compañía porque se sustrae al empleado de la prestación del servicio, con lo cual se pierde la verdadera esencia del contrato de trabajo, que es la ejecución personal de la labor para la cual fue contratado, y (iii) no hay justificación para que se hubiese incrementado la cantidad de tiquetes aéreos, más si se tiene en cuenta que el número de afiliados al Sindicato se ha reducido desde la presentación del pliego de peticiones de 344 a 253.

3.2. LA OPOSICIÓN

Afirma que los árbitros tienen competencia para conceder permisos sindicales, siempre que se sean proporcionados y necesarios, que fue precisamente lo que hizo el Tribunal.

3.3. SE CONSIDERA

En cuanto al primer aspecto -materializado por el Tribunal en el num. 1º del par. del art. 13-, la Sala no le otorga razón a la recurrente, dado que la motivación del laudo explica que el valor de los viáticos se aumentó en el «22.77%», porque durante el periodo del conflicto -36 meses- no tuvieron aumento, y porque se establecieron a partir de «(...) cálculos que combinaron índices macroeconómicos y medias de valores de beneficios similares en empresas del mismo sector económico, ubicadas en la región en la que opera CARBONES DE LA JAGUA S.A.», de manera que si bien supera el promedio de los I.P.C.,

acumulados en tal periodo, no resulta desproporcionado ni inequitativo.

En lo que concierne a la segunda acusación, -permisos permanentes- pedidos por el Sindicato en el segundo inciso del lit. I. del art. 15 del pliego y concedido por el Tribunal en los términos del lit. g. del art. 13 del laudo, ha de recordarse que desde la sentencia de anulación del 28 de octubre de 2009 rad. 40534, reiterada en sentencias SL8693-2014 y CSJ SL 8896-2015, ha señalado la Sala que los árbitros pueden regular permisos sindicales remunerados para atender las responsabilidades inherentes a la ejecución del derecho de asociación y libertad sindical, siempre y cuando la decisión resulte razonable y proporcionada.

Se dijo en la última de las citadas, que el Tribunal de Arbitramento deberá tener en cuenta, en cada caso particular, entre otros aspectos, *«que su concesión no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento, que no sean de carácter permanente, que tengan plena justificación, que sea sólo para atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical y, que esa decisión resista un juicio de razonabilidad y proporcionalidad, así como que el permiso sea racional y equitativo».*

Ahora bien, el Tribunal en el literal g. del art. 13 del laudo concedió **«un (1) permiso sindical permanente»** (se resalta) para cualquier miembro de la Junta Directiva de

Sintramienergética Seccional la Jagua de Ibirico (Cesar), que podrá ser utilizado en forma «*rotativa y no acumulable*».

Tal categoría de permisos, a la luz de la jurisprudencia de la Sala, desborda la competencia del Tribunal porque su consagración en el laudo no resulta racional ni equitativa, toda vez que conduce a que el trabajador deje de prestar en forma permanente el servicio para el cual fue contratado, de modo que como lo sostiene la parte recurrente, desfigura uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo: la prestación personal del servicio. La consagración de ese beneficio escapa a las facultades de los árbitros, dado que tal determinación es de reserva legal o contractual, porque, se itera, los tribunales de arbitramento solo están investidos para resolver en equidad conflictos colectivos de orden económico.

Pero es más, para la Sala no es ajeno que el artículo 13 en estudio, adicional al permiso cuestionado, consagró otros varios permisos sindicales, en torno a los cuales las partes guardan total conformidad, así: en lit. a. 32 días para asistir a «CONGRESOS Y PLENUMS»; en el lit. b. 30 días para asistir a «SEMINARIOS Y CURSOS SINDICALES»; en el lit. c. turnos para «JUNTA DIRECTIVA»; en el lit d. 53 días para «ASAMBLEAS NACIONALES REGIONALES»; en el lit. e. 26 días para «DILIGENCIAS SINDICALES»; en el literal f. «*hasta dos veces*» para «ASAMBLEAS SECCIONALES», en el literal g. un permiso «*una vez por año*» a un directivo de «Funtraenergética, que sea trabajador de Carbones de la Jagua»; el lit. h. fue acordado por

las partes, y en el literal i. 1 día por semana a 2 trabajadores designados por el sindicato durante los dos meses anteriores al vencimiento de la convención, con el fin de que recopilen información e inquietudes de los trabajadores relacionados con el pliego de peticiones para la nueva convención colectiva de trabajo; de manera que, sin duda, constituyen suficientes garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical.

En estas condiciones, **se anulará** el lit. g. del art. 13 del laudo impugnado, que refiere al «*PERMISO SINDICAL PERMANENTE*»

En lo que corresponde al tercer aspecto objeto de inconformidad, relacionado con los tiquetes aéreos pedidos por el sindicato en el par. 1º del art. 31 del pliego, concedido por el Tribunal en los términos del num. 2º del par. del art. 13 del Laudo, la Sala estima que no tiene razón la recurrente al afirmar que el Tribunal no adujo razón alguna para incrementar su cantidad, toda vez que el Tribunal efectivamente motivó su decisión en torno a la vigencia del laudo, al afirmar que «*Se fijará por tanto un número de pasajes a entregar durante la vigencia del laudo arbitral **en número proporcional a los meses de vigencia del mismo**, conservando el número de las rutas nacionales, como viene pactado por las partes*», argumentación sobre la cual nada dice la censura.

De otra parte, la argumentación de la empresa según la cual el número de afiliados ha disminuido desde la presentación del pliego hasta el 31 de diciembre de 2014,

queda en una simple afirmación carente de soporte probatorio; por el contrario, lo que sí se encuentra plenamente demostrado y fue supuesto del que partió la Sala, es que el número de afiliados a «Sintramienergética», para el 24 de octubre de 2012 era de 345 trabajadores, tal como puede advertirse de la documental de folios 19 a 20 C. Pruebas «Sintramienergética».

En consecuencia, no se anulará el numeral 2º del par. del art. 13 del Laudo.

4. ARTÍCULO 14 «PERMISOS REMUNERADOS»

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
ARTÍCULO 14. PERMISOS GENERALES Y EXTRALEGALES. A (...) E. POR NAVIDAD Y FIN DE AÑO. La empresa concederá permiso remunerado a todos sus trabajadores, los días 24, 25, y 31 de Diciembre, 1ero y 2 de Enero, 1ero Mayo y viernes santo.	ARTÍCULO 14. PERMISOS REMUNERADOS. La Empresa concederá a sus trabajadores los siguientes permisos remunerados. a. (...) e. POR NAVIDAD Y AÑO NUEVO. La empresa concederá permiso remunerado, a todos sus Trabajadores, los días 24, 25 y 31 de Diciembre, 1º de enero y 1º de mayo. El día 2 de Enero se laborará en dos turnos de la siguiente manera: a) El turno A que corresponda iniciará labores entre las 2:00 p.m. a las 6:00 p. m. b) A partir de las 6:00 p. m. los turnos se desarrollarán normalmente. (se resalta).

4.1. MOTIVACIÓN DE LA RECURRENTE

Manifiesta que el permiso concedido para el 25 de diciembre de cada año es «irracional» e inequitativo, porque las labores de la empresa son continuas e ininterrumpidas, y porque otorgar un día más de permiso para todo el personal implica la suspensión de las actividades de la

empresa que dadas las necesidades del servicio no pueden parar.

Señala que es injustificado si se tiene en cuenta que en la empresa ya existe permisos remunerados regulados para los días 24 de diciembre y 2 de enero de cada año; que esos beneficios superan ampliamente los permisos reglamentados en la ley; que los permisos de carácter extralegal por calamidad doméstica, por matrimonio, navidad o año nuevo, están suficientemente atendidos con lo establecido en la CCT; y que adicionar otro permiso remunerado el 25 de diciembre, significa que al empleador se le impone una obligación no establecida en la ley, que adicionalmente limita la facultad de subordinación, restringe la libertad de empresa y afecta el derecho de propiedad privada, obligaciones y limitaciones para las que no están facultados los tribunales de arbitramento.

4.2. LA RÉPLICA

Aduce que los árbitros tienen competencia para establecer permisos remunerados, siempre que se otorguen en forma proporcional y sean necesarios.

4.3. SE CONSIDERA

Le asiste razón a la censura cuando sostiene que el Tribunal no está facultado para otorgar días de permiso remunerado para todo el personal de la empresa, porque

ciertamente esa concesión está reservada a la ley, a la decisión unilateral del empleador o al acuerdo entre las partes, a más de que resulta inequitativa y afecta el normal desarrollo de las actividades empresariales que deviene en un grave perjuicio económico.

Sobre el punto cabe recordar lo dicho en la sentencia de homologación proferida por la Corporación el 12 de junio de 1989, rad. 3183, reiterada en sentencia CSJ SL8693-2014, cuando al efecto se dijo:

La Sala, invariablemente ha sostenido que los árbitros no pueden imponer al patrono la obligación de establecer días festivos remunerados a sus trabajadores pues los mismos se hallan consagrados en el artículo 1º de la Ley 51 de 1983, no estando a la voluntad de los árbitros la implantación de ellos, porque de hacerlo estarían limitando el derecho que el empleador tiene de exigir a los trabajadores la prestación de los servicios personales pactados, por lo que no le es dable a los Tribunales de Arbitramento ampliar las excepciones y, menos, ordenar que se remunere a los trabajadores que no han prestado servicios en días que corresponde conforme a la ley.

Situación diferente sería el caso de que el empleador por mera liberalidad o mediante acuerdo con los trabajadores, dispusiera el no trabajo total o parcial en determinados días, sin que pueda una decisión arbitral, convertir en festivos una obligación que se repite solamente en la ley o en los convenios puede imponerse a las partes.

Se **anulará** parcialmente el literal e. del art. 14 del laudo, en cuanto al permiso que se consagró durante el día «25» de diciembre. No se anulará en lo demás.

5. ARTÍCULO 21 «AUXILIOS ESCOLARES»

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
ARTICULO 21. AUXILIOS ESCOLARES. La empresa reconocerá a los hijos de los	ARTICULO 20. AUXILIOS ESCOLARES. La empresa reconocerá a los hijos de los

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
Trabajadores en edad escolar, auxilios para estudio así: A.- EDUCACIÓN BÁSICA- La empresa otorgará un auxilio anual por valor de TRESCIENTOS TREINTA MIL PESOS M/L (\$330.000.00) para cada uno de los hijos e hijastros de los Trabajadores que cursen preescolar, primaria y bachillerato. B.- EDUCACIÓN SUPERIOR. La Empresa pagará el CIENTO PORCIENTO (100%) del valor del semestre a cada uno de los hijos e hijastros de los trabajadores que adelanten estudios en carreras intermedias, técnicas y universitarias. C.- (...) (se resalta)	Trabajadores en edad escolar, auxilios para estudio así: A (h).- EDUCACIÓN BÁSICA- La empresa otorgará auxilios anuales por valor de doscientos noventa y ocho mil novecientos siete pesos M/L (\$298.907.00) para ser disfrutados por cada uno de los hijos de trabajadores que cursen preescolar, primaria o bachillerato. También cobijará este auxilio a los hijastros del trabajador que estén a su cargo y registrados como tales ante la empresa y ante la Caja de Compensación Familiar. B (i).- EDUCACIÓN SUPERIOR. La empresa otorgará sesenta y ocho (68) becas anuales de ochocientos diez mil ochocientos cincuenta y siete pesos M.L. (810.857.00) por semestre para hijos de trabajadores que adelanten estudios en carreras intermedias, técnicas o universitarias. También cobijará este auxilio a los hijastros del trabajador que estén a su cargo y registrados como tales ante la empresa y ante la Caja de Compensación Familiar. C (j).- (...) (se resalta)

5.1. MOTIVACIÓN DE LA RECURRENTE

Frente a la contemplado por el Tribunal en la cláusula 20, que no la 21 como se señalan en el cargo, aduce tres reparos, a saber: (i) que los aumentos concedidos por el Tribunal exceden la media del valor que tienen otras empresas del mismo sector, (ii) que resulta inequitativo porque incluyó a los «hijastros» de los trabajadores, calidad esta que no se encuentra definida en la ley, lo cual hace incalculable el beneficio a futuro, pues además de ser incontrolable se volvería ilimitado, y (iii) porque otorgar un día de permiso remunerado para que asistan al grado de

sus hijos, también resulta desproporcionado y afecta la productividad de la compañía.

5.2. LA RÉPLICA

Aduce que los beneficios cuestionados están ligados a la educación protegida por la Constitución de 1991 y que por ello debe analizarse desde esta óptica; afirma que no es inequitativo que el Tribunal agregara un día de permiso remunerado para asistir al grado de los hijos y de los hijastros.

5.3. SE CONSIDERA

En cuanto al primer aspecto, la Sala observa que beneficio concedido no luce desproporcionado ni abiertamente inequitativo, máxime si se tiene en cuenta que la censura no hace ningún esfuerzo para demostrarle a la Corte que los beneficios económicos concedidos no consultan la media existente en otras empresas del mismo sector, y tampoco le indica a la Corte cuáles son las pruebas o los estudios que así lo evidencian.

En relación con el segundo reparo, la decisión del Tribunal tampoco será anulada, de una parte, porque la calidad de «*hijastro*» sí tiene definición legal en el art. 47 del C.C. al consagrar qué debe entenderse por afinidad legítima, concepto en el cual se encuentran comprendidos los «*hijastros*», así:

Afinidad legítima es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer. La línea o grado de afinidad legítima de una persona con un consanguíneo de su marido o mujer, se califica por la línea o grado de consanguinidad legítima de dicho marido o mujer con el dicho consanguíneo. Así un varón está en primer grado de afinidad legítima, en la línea recta, con los hijos habidos por su mujer en anterior matrimonio; en segundo grado de afinidad legítima, en la línea transversal, con los hermanos legítimos de su mujer (se resalta).

De otra, porque el Tribunal precisó las condiciones para su otorgamiento en favor de los hijastros: la primera que esté registrado como tal en la empresa y, la segunda, que así figure ante la Caja de Compensación Familiar, lo cual deja sin piso las afirmaciones de la recurrente según las cuales, el beneficio resulta incontrolable e ilimitado. Es más, la decisión del Tribunal en tales condiciones es equitativa y razonada porque protege sin distinciones a los integrantes del grupo familiar incluidos los hijastros, quienes desde la perspectiva de la Constitución y, en este caso, del laudo, no pueden ser discriminados.

Por último, no tiene razón la recurrente al afirmar que es desproporcionada la concesión de un día de permiso para asistir al grado de los hijastros, porque esa ausencia excepcional y justificada de un trabajador, no afecta la productividad de la empresa ni sus intereses económicos.

No se anulará el artículo 21 del Laudo.

6. ARTÍCULO 29 «AUXILIO SINDICAL Y A FEDERACIÓN»

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
ARTÍCULO 31. AUXILIO SINDICAL Y A FEDERACIÓN. Para colaborar con FUNTRAENÉRGETICA y SINTRAENÉRGETICA, la empresa entregará la suma de (...) \$50.000.000 por una sola vez durante la vigencia de la convención. Tal suma será entregada a los 15 días después de la firma de la presente Convención Colectiva. Adicionalmente la empresa pagará al sindicato por una sola vez (...) 5 computadores para oficina y (...) 3 computadores portátiles. La empresa aportará (...) \$7.000.000 a la organización sindical para la realización del Foro Minero. De igual forma la empresa contribuirá en el arreglo locativo de la sede sindical dotándola de un aire acondicionado integral para el área múltiple.	ARTÍCULO 29. AUXILIO SINDICAL Y A FEDERACIÓN. Para colaborar con FUNTRAENÉRGETICA y SINTRAENÉRGETICA, la empresa entregará la suma de (...) \$30.078.650 por una sola vez durante la vigencia de laudo arbitral.. Tal suma será entregada dentro de los 15 días hábiles siguientes a aquel en que se comuniquen por parte de la Directiva Sindical la forma cómo ha decidido dividir entre los dos entes la cifra precitada. Tal indicación deberá hacerla la directiva sindical dentro de los (...) 15 días hábiles siguientes a la vigencia del Laudo Arbitral. Adicionalmente, la Empresa entregará al Sindicato por una sola vez durante la vigencia del laudo arbitral, (...) un computador de escritorio y (1) computador portátil dentro de los 60 días hábiles siguientes a la vigencia del Laudo Arbitral. Igualmente la Empresa aportará (...) \$6.826.012 a la organización sindical para la realización del Foro Minero, en cualquier ciudad de la Costa Atlántica (...).

6.1. MOTIVACIÓN DE LA RECURRENTE

La motivación es del siguiente tenor:

El Tribunal es inequitativo cuando establece un reajuste en el número de tiquetes aéreos, por cuanto solo estima que debe hacerse pero no indica razón alguna que motive tal incremento que, valga decir, no la hay, porque dentro del expediente no existe prueba alguna que demuestre que la actividad sindical se hubiese aumentado, por ejemplo, porque se ha incrementado el número de miembros. Todo lo contrario, el índice sindical en el momento de la presentación del pliego de peticiones era de 344 personas. Sin embargo, en la actualidad ha decrecido a 253 afiliados (con corte a 31 de diciembre de 2014), con lo cual no se encuentra sustento para su incremento per se.

Si lo anterior sumamos, que la cláusula por sí misma genera un incremento por el costo de los tiquetes aéreos que se dan año a año, en virtud del aumento del costo de vida, tenemos que no se justifica aumento adicional en el número de los mismos.

Ante tales circunstancias, debe ser anulada la mencionada disposición.

La oposición no refuta la argumentación de la empresa recurrente en lo que a este artículo corresponde.

6.2. SE CONSIDERA

Como quiera que la argumentación de la recurrente para cuestionar el art. 29 del laudo cuya anulación pretende, es totalmente incongruente con su contenido, la Sala desestima la acusación.

7. ARTÍCULO 30 «TRANSPORTE»

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
ARTÍCULO 32. TRANSPORTE: <i>La Empresa seguirá suministrando los medios de transporte adecuados para que los Trabajadores sean trasladados a los diferentes frentes mineros y viceversa, vigilando siempre que tal servicio se preste en buses climatizados, seguros, confortables de modelos recientes y con baños para garantizar el transporte seguro de los Trabajadores. Este Transporte será suministrado diariamente a la ciudad de Valledupar Mina Valledupar saliendo a las 3.45 a.m. y 3.45 p.m.</i> <i>Para los trabajadores de turnos en el sistema compensatorio, que residan fuera del departamento del Cesar, la Empresa establecerá una ruta dos (2) veces por semana en la vía Barranquilla - Mina -Barranquilla. Los trabajadores que no vivan en las rutas a las cuales se le suministra este servicio se le reconocerán el valor del transporte cuando este salga descanso. A sí mismo la empresa reconocerá a estos trabajadores una suma de localización por valor de TRESCIENTOS MIL PESOS (\$300.000.OO) mensuales.</i>	ARTÍCULO 30. TRANSPORTE.: <i>La Empresa facilitará los medios de transporte adecuados para que los Trabajadores sean trasladados a los diferentes frentes mineros y viceversa tal como se viene haciendo actualmente, vigilando que tal servicio se preste en vehículos de modelos recientes para garantizar la seguridad de los Trabajadores. Para los trabajadores de turnos en el sistema compensatorio, que residan en Valledupar, la empresa establecerá una ruta -dos veces por semana- en la vía Valledupar-Mina-Valledupar. Este servicio no incluye reparto puerta a puerta es decir los trabajadores acudirán a un solo sitio a convenir en Valledupar.</i> <i>Para los trabajadores de turnos en el sistema compensatorio, que residan fuera del departamento del Cesar, la Empresa establecerá una ruta dos (2) veces por semana en la vía Barranquilla - Mina -Barranquilla. Este servicio no incluye el reparto puerta a puerta, es decir los Trabajadores acudirán a solo sitio a convenir. Si el trabajador beneficiario de la Convención</i>

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
Cuando un Trabajador sea contratado en el Municipio de la jagua de Ibirico (Cesar) y tenga registrado su domicilio fuera del perímetro urbano, en caso de retiro o despido sin justa causa o causa justa leve, la Empresa le reconocerá los gastos de movilización y trasteos al lugar de su domicilio (se resalta).	Colectiva de Trabajo tuviese registrado como domicilio una ciudad o municipio que no esté comprendido dentro de las rutas señaladas, la empresa le reconocerá como auxilio de transporte, no constitutivo de salario, una suma mensual, cuyo cálculo será el equivalente al valor mensual que por un trabajador cubre al servicio de transporte de las rutas. Cuando un Trabajador sea contratado en el Municipio de la jagua de Ibirico (Cesar) y tenga registrado su domicilio fuera del perímetro urbano, en caso de retiro o despido sin justa causa o causa justa leve, la Empresa le reconocerá los gastos de movilización y trasteos al lugar de su domicilio. (Se resalta).

7.1. MOTIVACIÓN DE LA RECURRENTE

Expresa que el auxilio cuestionado es «protuberantemente» inequitativo e injustificado y no consulta el «fin y propósito del beneficio de transporte para el que fue previsto esta cláusula».

Agrega que la decisión «genera igualitarismo (distorsión de la igualdad), toda vez que no están bajo un mismo supuesto fáctico quien (sic) requiere transporte a quien (sic) no lo requiere, o a quien (sic) está por fuera de las rutas acordadas con la empresa. Es que de las rutas de transporte que existen se pueden beneficiar todos los empleados, por el hecho de que el trabajador se traslade a un municipio diferente a los cubiertos por la ruta, no le puede generar a la empresa una nueva obligación. Con mayor razón cuando estamos hablando de que son trabajadores que devengan mas (sic) de dos salarios mínimos legales vigentes y no tienen derecho al auxilio legal de transporte».

7.2. LA OPOSICIÓN

Afirma que el beneficio de transporte no es inequitativo, porque su otorgamiento garantiza el derecho a la igualdad.

7.3. SE CONSIDERA

En criterio de la Sala no se configura inequidad alguna en el auxilio económico que se le otorga a los trabajadores que no gozan de las rutas de transporte establecidas por la empresa, por las siguientes razones: (i) la decisión propende por el derecho a la igualdad de esos trabajadores frente quienes por su lugar de residencia se benefician del servicio; (ii) el auxilio de transporte extralegal tal y como quedó plasmado, no constituye factor de salario; (iii) su monto se calculó sobre un valor **«equivalente al (...) mensual que por un trabajador cubre el servicio de transporte de las rutas»**, lo que significa que no se le está imponiendo al empleador una carga económica inequitativa o desproporcionada.

No se anulará el art. 30 del laudo.

8. PRIMAS EXTRALEGALES

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
ARTICULO39. PRIMAS EXTRALEGALES. a. PRIMA DE VACACIONES: Cuando un Trabajador salga a disfrutar vacaciones por servicios cumplidos, la Empresa le reconocerá SIETE (7) días adicionales a los TRECE (13) días de salario promedio que se viene pagando por este concepto. El Presente reconocimiento se hará proporcional al tiempo laborado.	ARTICULO36. PRIMAS EXTRAELGALES. Durante la vigencia de este laudo, La Empresa reconocerá las siguientes primas extralegales: PRIMA DE VACACIONES: Cuando un Trabajador salga a disfrutar vacaciones por servicios cumplidos, la Empresa le reconocerá trece (13) días de salario promedio. Esta prestación no constituirá factor de salario bajo ninguna circunstancia.

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
b. PRIMA DE JUNIO: La Empresa le reconocerá SIETE (7) días adicionales a los TRECE (13) días de salario promedio que se viene pagando por este concepto, pagaderos con la primera quincena del mes junio a los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante el primer semestre del año o proporcionalmente al tiempo de servicio que tenga el trabajador. c. PRIMA DE DICIEMBRE: La Empresa le reconocerá SIETE (7) días adicionales a los TRECE (13) días de salario promedio que se viene pagando por este concepto. Esta prima se pagará a aquellos trabajadores que hayan laborado el semestre anterior o proporcionalmente al tiempo trabajado d. PRIMA DE ANTIGÜEDAD: La Empresa reconocerá a sus trabajadores una prima de antigüedad, así: • 5 años...5 días de salario básico. • 10 años...10 “ “ • 15 años... 15 “ “ • 20 años... 29 “ “ • 25 años ...25 “ “ • 30 años ...30 “ “ Cada vez que un trabajador cumpla 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicio en la compañía esta le otorgará una prima de DOS MILLONES DE SPESOS (2.000.000) y anualmente un incentivo de DSOCIENTOS MIL PESOS M/l. (\$200.000.00) por cada año de servicios. e. PRIMA DE CONTAMINACIÓN: La empresa reconocerá a todos los trabajadores una prima consistente en QUINCE (15) días de salario promedio trimestralmente como prima de contaminación para tratar de resarcir el deterioro de salud del trabajador por exposición constante a material particulado, trabajo en lugares de baja visibilidad (poca luz). Vibraciones y ruidos permanentes Exposiciones a rayos ultravioleta y rayos	PRIMA DE JUNIO: Adicional a la prima legal de junio, la Empresa concederá una prima a sus trabajadores consistente en trece (13) días de salario promedio, tanto para el primero como para el segundo año, pagaderos con la primera quincena del mes junio. Esta prestación no constituirá factor de salario bajo ninguna circunstancia. PRIMA DE DICIEMBRE: Adicional a la prima legal de diciembre la empresa concederá a sus Trabajadores una prima consistente en trece (13) días de salario promedio. Esta prima se cancelará con la primera quincena y no constituirá factor de salario bajo ninguna circunstancia. PRIMA DE ANTIGÜEDAD: La Empresa reconocerá a sus trabajadores una prima de antigüedad que para ningún efecto constituye salario, así: • 5 años \$198.841.00 • 10 años \$347.325.00 • 15 años \$607.368.00 • 20 años \$868.313.00 • 25 años \$1.091.196.00 • 30 años \$1.326.034.00 Estos valores regirán hasta abril 30 de 2015. A partir de mayo 1º de 2015 estos valores se reajustarán en un porcentaje equivalente al IPC a Diciembre 31 de 2014 más tres punto cinco puntos porcentuales (3.5%). PRIMA DE CONTAMINACIÓN: La empresa reconocerá a sus trabajadores una prima de contaminación de treinta (30) días de salario promedio por año. Se cancelará en dos partidas así: 15 días de salario promedio que se pagarán con la segunda quincena del mes de abril de cada año; y 15 días de salario promedio que se pagarán con la segunda quincena del mes de octubre de cada año. Esta prima no constituirá factor de salario bajo ninguna circunstancia. PARÁGRAFO: Para el cálculo de las primas a que se refiere la presente cláusula, con excepción de la prima de contaminación, el promedio para la prima de Junio se calculará teniendo en cuenta lo devengado por el trabajador entre el

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
<i>ionizantes (soldadura), jornada de DOCE (12) horas en día y noche porque tenemos elementos de protección para minimiza el riesgo, no para desaparecerlos.</i>	<i>primero (1º) de diciembre y el treinta y uno (31) de mayo. Para la de Diciembre el promedio se calculará sobre lo devengado entre el primero (1º) de junio y el treinta (30) de Noviembre. El cálculo del promedio para la prima de vacaciones será el que resulte al establecer lo devengado en el año anterior al día de liquidación. Para la prima de contaminación el promedio se calculará sobre lo devengado entre el primero (1º) de enero y el treinta (30) de marzo para el caso de la pagadera en el mes de abril. Para la pagadera en el mes de octubre, el promedio se calculará sobre lo devengado entre el primero (1º) de julio y el treinta (30) de septiembre.</i>
f. PRIMA CONVENCIONAL (...)	
g. BONO DE PRODUCTIVIDAD (...)	
h. BONO POR CUMPLIMIENTO DE META. (...)	

8.1. FUNDAMENTOS DE LA RECURRENTE

En esencia, el único cuestionamiento de la compañía se contrae a la prima por contaminación equivalente a 30 días de salario promedio, porque afirma, es protuberantemente inequitativa ya que duplica el número de días de primas extralegales que estaban previstos en la cláusula convencional.

Agrega que la motivación del Tribunal para concederla, -compensar el medio contaminante donde los trabajadores desempeñan las labores-, no tiene sustento alguno, no es cierta, «y en el peor de los casos no les dable al Tribunal emitir tan grave acusación», de donde concluye que la cláusula no consulta razones de equidad, equilibrio y genera un daño a la imagen de la empresa.

8.2. LA OPOSICIÓN

Replica el sindicato opositor que el fallo del Tribunal se sustentó bien y que el otorgamiento de ese beneficio está directamente relacionado con el riesgo laboral.

8.3. SE CONSIDERA

Ha enseñado la Corte que los árbitros, en aquellos casos en los cuales la resolución del conflicto haya quedado bajo su égida, pueden consagrar cláusulas que establezcan prestaciones extralegales, en tanto ello hace parte de la dinámica inherente a los conflictos colectivos de naturaleza económica, siempre y cuando no sean manifiestamente inequitativas.

Así lo expuso, por ejemplo en la sentencia de homologación del 23 de julio de 1976, reiterada recientemente en la de anulación del 25 de enero de 2011, radicación 40620 y SL8693-2014 en la que al efecto adujo:

La creación de prestaciones extralegales no afecta derecho o facultad del patrono, pues no puede tenerse como tal el hecho de que no se hubiera reconocido o impuesto de antemano a su cargo por actos aceptados por él voluntariamente. De manera que por no haberse consagrado en la ley o en las convenciones colectivas una determinada prestación, no por ello existe para el patrono un derecho a que no se le impongan, por lo cual no es razón para declarar la nulidad del ordenamiento arbitral que el establecimiento de nuevas prestaciones se haga contra su voluntad o sin su consentimiento, porque las decisiones del fallo arbitral obligan a éstas si han sido tomadas dentro del marco de la equidad y no afectan sus derechos reconocidos en la Constitución, las leyes y la convención colectiva (Régimen Laboral Colombiano, Envío No. 229, octubre 2006).

No obstante en el *sub lite*, para la Sala ese beneficio es manifiestamente desproporcionado en el número de días concedidos por prima de contaminación, pues al compararlo con las otras primas extralegales, éstas no superan 39 días en total, por lo que resulta inequitativo y desproporcionado que por una sola se concedan 30 días.

Ahora, diferente sería la reflexión si la organización hubiese acreditado que de lo que se trataba era «*de resarcir el deterioro de salud del trabajador por exposición constante a material particulado, trabajo en lugares de baja visibilidad (poca luz). Vibraciones y ruidos permanentes. Exposiciones a rayos ultravioleta y rayos ionizantes (soldadura), jornada de DOCE (12) horas en día y noche*», sin embargo en el expediente no obra prueba alguna que así lo demuestre ni requerimientos de las autoridades gubernamentales que indiquen algún grado de contaminación, de modo que la decisión del Tribunal se basó en la sola afirmación contenida en el pliego de peticiones y no la confrontó con las razones atendibles de la empresa, según las cuales:

(...) no hace sentido alguno el reconocer una prima de contaminación que de ninguna forma estaría atacando el problema en la fuente. En Tal (sic) caso de que estuviese plenamente comprobado el efecto nocivo de nuestra operación, la obligación es trabajar en su causa raíz, en lugar de matizar el problema como equivocadamente pretende el sindicato.

Ciertamente, según el Art. 57-2 C.S.T. forman parte de las obligaciones de todo empleador «*procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud*», de modo que cuando las

condiciones generen algún grado de contaminación que pueda poner en riesgo la salud de sus trabajadores, su deber consiste en tomar las medidas necesarias para eliminar o minimizar el riesgo, y si no lo hace, las consecuencias jurídicas y económicas serán otras de carácter indemnizatorio, más no la imposición de primas extralegales que por obvias razones no propenden por la salud de los trabajadores.

Del art. 36 del laudo se **anulará** lo concerniente a la prima de contaminación.

9. «ART. 37. (SIC) BONIFICACIÓN POR FIRMA»

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
ARTICULO 40. BONIFICACIÓN POR FIRMA. La Empresa pagará a los Trabajadores beneficiarios de la presente convención la suma de MILLONES DE PESOS M/L (\$5.000.000.00), los cuales serán cancelados dentro de los QUINCE (15) días siguientes a la firma de la convención Colectiva de Trabajo (se resalta).	ARTICULO 37. BONIFICACIÓN POR FIRMA. La Empresa pagará a los Trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral la suma de un millón ochocientos cuarenta y un mil quinientos cincuenta pesos M.L. (\$1.841.550.00), por una sola vez durante la vigencia del mismo, los cuales serán cancelados a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de expedición del laudo. Esta suma no constituirá factor de salario para ningún efecto.

9.1. MOTIVACIÓN DE LA RECURRENTE

Aduce que la decisión del tribunal es contradictoria, en cuanto lo solicitado en el pliego de peticiones fue la bonificación por la firma de la convención más no del laudo. Estima que este beneficio, parece premiar la firma del laudo y desconoce que el sentido de esos «bonos» consiste en que

las partes pongan fin amigable al conflicto sin la intervención de terceros.

9.2. LA OPOSICIÓN

Explica que la bonificación no es inequitativa, porque lo que, en esencia, sustituye la voluntad de las partes.

9.3. SE CONSIDERA

La Sala comienza por precisar que el artículo impugnado corresponde al 37 y no al 38 como con error se expone en el cargo.

La simple confrontación del pliego de peticiones con el texto del laudo, le da la razón a la parte recurrente, toda vez que el Tribunal carecía de competencia para otorgar un beneficio que no solicitó la organización sindical.

Refuerza lo anterior, lo dicho por esta Sala de la Corte en CSJ SL, 9 de sep. 2003, rad. 22322, cuando al efecto precisó.

*Pese a lo anterior, la Sala no accederá a devolver el expediente a los árbitros para que se pronuncien sobre ese aspecto, **pues carecen de competencia para decidir sobre tal aspiración, si se tiene en cuenta que de manera expresa en el pliego de peticiones se supeditó ello a la firma de la convención, luego se entiende que tal beneficio sería otorgado solamente por el empleador en el evento en que las partes pusieran fin directamente al conflicto colectivo con la firma de la convención colectiva de trabajo, condición que no se presentó en razón a que el diferendo aludido fue***

solucionado mediante la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio. (se resalta).

Se anulará el art. 37 del laudo.

10. ARTÍCULOS «38 SALARIOS» Y «39 SALARIO MÍNIMO DE LA COMPAÑÍA»

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
ARTÍCULO 41. SALARIOS. La Empresa efectuará aumentos salariales para todo el personal amparado por la presente convención colectiva a partir de su firma, en un DIECISEIS (sic) POR CIENTO (16%). Adicionalmente los salarios básicos individuales de los trabajadores beneficiarios de esta CCT. Se incrementarán así: DIECIOCHO (18) meses, la empresa le incrementará un DOS (2%). TREINTA Y TRES (33) meses, le incrementará un DOS (2%). TREINTA Y TRES (33) meses, le incrementará un DOS (2%). CAURENTA Y OCHO (48) meses, le incrementará un DOS (2%). SESENTA (60) meses, le incrementará un DOS (2%). SETENTA Y OCHO (78) meses, le incrementará un DOS (2%). Estos aumentos comenzaran a contabilizarse desde la fecha que el trabajador beneficiario de la presente CCT haya entrado a ocupar dicho tiempo estipulado. (...) ARTÍCULO 42. SALARIO MINIMO (sic) DE LA COMPAÑÍA Todo trabajador devengará TRES (3) salarios Mínimos Legales Vigentes a la firma de la presente Convención Colectiva.	ARTÍCULO. 38. SALARIOS. La Empresa incrementará los salarios de los trabajadores así: A partir del de mayo 1º de 2012 se efectuará reajuste de salarios en un porcentaje que resulte de aplicar el IPC acu a diciembre 31 de 2011, más 1.5% A partir del de mayo 1º de 2013 se efectuará reajuste de salarios en un porcentaje que resulte de aplicar el IPC acu a diciembre 31 de 2012, más 1.5% A partir del de mayo 1º de 2014 se efectuará reajuste de salarios en un porcentaje que resulte de aplicar el IPC acu a diciembre 31 de 2013, más 2%. A partir del de mayo 1º de 2015 se efectuará reajuste de salarios en un porcentaje que resulte de aplicar el IPC acu a diciembre 31 de 2014, más 2.5%. El IPC a tomar será el que determine el DANE o el Instituto oficial que haga sus veces. ARTÍCULO 39. SALARIO MÍNIMO DE LA COMPAÑÍA Durante la vigencia de la presente convención colectiva el salario mínimo, que regirá en la Empresa será el mínimo legal más treinta por ciento (30%).

10.1. MOTIVACIÓN DE LA RECURRENTE

Considera la empresa recurrente que el incremento de salarios estipulado en las cláusulas transcritas, es inequitativo porque el precio del carbón ha bajado en más de un 40%, que ello le ha generado a la compañía graves pérdidas económicas, así como un desestimulo a la industria en general. Señala que en ese contexto los salarios no debieron ser incrementados y que a lo sumo debieron aumentarse en un porcentaje igual al IPC, *«no como lo concluyó el laudo con un reajuste acumulado por encima varios puntos de la inflación y con 2,5% adicionales del IPC para el segundo año»*. Insiste en la inequidad del laudo que en su criterio, le resta competitividad a la empresa frente a otras nacionales e internacionales del mismo sector industrial, *«tal como se acredita con el artículo publicado en el Diario La República, que adjunta (...) prueba»*.

10.2. SE CONSIDERA

La Sala precisa que los artículos cuestionados corresponden al 38 y 39 mas no a los 41 y 42 como con error se expone en el cargo.

En lo que corresponde al art. 38 del laudo, la Sala advierte que la empresa recurrente, para acreditar la difícil situación económica y financiera por la que atraviesa y su inconformidad frente a los incrementos salariales que la agravan, se limitó al simple artículo de prensa publicado en *«Diario La República»*, el cual resulta evidentemente insuficiente para probar la inequidad alegada.

Ahora bien, la simple afirmación sin respaldo probatorio según la cual, los incrementos salariales impuestos en el laudo afectan la competitividad de la recurrente frente a otras empresas del mismo sector industrial, queda sin piso frente a la motivación de los árbitros quienes al efecto consultaron« (...) *medias de valores de aumentos salariales en los años 2011 a 2014 en empresas del mismo sector económico, ubicadas en la región en la que opera CARBONES DE LA JAGUA S.A.*», además, significa que los aumentos decretados respondieron a criterios razonables y equitativos, que le impiden a la Sala anular o modificar lo decidido.

En efecto, sobre el particular la Corte ha reiterado que:

(...) cuando se trata de simple conflicto de intereses, no es modificable por ella lo resuelto en el laudo respectivo, ‘salvo casos de protuberante inequidad’. Esta doctrina fue reiterada en sentencia de mayo 20 próximo pasado para resolver el recurso de homologación interpuesto por la Asociación Nacional de Empleados de la Flota Mercante Grancolombiana S. A.... --¿Pero qué es la equidad?--. Sobre ella dicte Geny que es, de un lado, una especie de instinto o sentimiento inconsciente y no razonado que no difiere esencialmente de las revelaciones de la conciencia moral; de otro, a la adaptación de la idea de justicia a los hechos, en consideración a las circunstancias individuales, teniendo en cuenta las ideas generales o bien modelándolas de conformidad con los elementos concretos. (Derecho positivo). (...) Este segundo concepto es el que se ha calificado por algunos doctrinantes como la justicia del caso concreto, porque permite adaptar los principios abstractos contenidos en las normas, a las peculiaridades del supuesto de hecho, para de este modo ‘acomodar la ley especial a los diversos negocios que se presenten’. ‘Como simple sentimiento o conciencia de lo justo, la equidad escapa de las formulaciones de los jueces de derecho, estando reservada la solución de los conflictos que con ella toquen a los jueces llamados de equidad (porque fallan en conciencia), como son los tribunales de arbitramento. (sentencia de homologación del 28 de marzo de 1969).

Y posteriormente, en fallo de anulación CS SL 36653 de 27 de agosto de 2008, razonó en los siguientes términos:

Siendo la equidad el sustento jurídico de un fallo arbitral, sólo en casos excepcionalísimos al estudiar el recurso de anulación, es posible que la Corte pueda confrontar el criterio de equidad con el de ellos y por tal razón jurisprudencialmente se ha aceptado la posibilidad de anular un laudo cuya inequidad resulte manifiesta.

De otra parte, los incrementos salariales decretados con base en el IPC más puntos adicionales, tampoco lucen irracionales y excesivos, porque tales indicadores, como lo ha dicho la Corte, constituyen un claro factor de referencia que incluso utilizan el ejecutivo y el legislador para establecer políticas en materia social, salarial y pensional, conforme al mandato consagrado en el art. 53 de la Constitución Política.

El tribunal de arbitramento, entonces, acorde con la inflación y la pérdida del poder adquisitivo de la moneda en Colombia, y en plena armonía con el mandato constitucional atrás citado, se basó en el IPC como factor de referencia para ordenar el incremento salarial, todo lo cual en criterio de la Corte no da lugar a su anulación, tal y como en múltiples ocasiones lo ha adoctrinado, así:

Para la Corte, el sólo de hecho de que el incremento salarial ordenado en el laudo que aquí se objeta, supere el índice de precios al consumidor, no lo hace abiertamente inequitativo y que desde luego conlleve su anulación; pues si bien el IPC es un referente para efectos de determinar el monto en los incrementos salariales de los trabajadores, en la medida que como dato estadístico permite establecer cuál es el aumento en el costo de vida en Colombia, ello no significa que dichos guarismos

porcentuales constituyan camisa de fuerza para los árbitros, a los cuales tengan que acogerse sin ninguna otra consideración al respecto.

En la decisión del Tribunal no se vislumbra inequidad manifiesta, ya que el 9% ordenado entre noviembre 1º de 2003 y octubre 31 de 2004, representa el 50% de lo que había solicitado el sindicato en el pliego de peticiones y apenas supera el 1.56% en relación con el incremento del salario mínimo de 2003 que fue del 7.44% y el 1.17% en relación con el incremento del salario mínimo de 2004 que fue del 7.83%. Y, para el año 2005 el aumento salarial previsto en el laudo únicamente supera el 2.266% en relación con el incremento del salario mínimo de 2005 que corresponde al 6.564% frente al año anterior (fallo de anulación de 17 de febrero de 2005, radicación 25.760)

No se anulará el artículo 38.

Por idénticas razones, tampoco se anulará el art. 39 del laudo, toda vez que no está suficientemente probado ni argumentado la injusticia que representa la decisión de los árbitros de establecer un salario mínimo al interior de la empresa, superior al legal. Además, esta decisión arbitral encuentra respaldo en el art. 147 del C.S.T., según el cual *«el salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o **fallo arbitral**»*.

11. ART. 48 «AHORRO VOLUNTARIO PARA VACACIONES»

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
ARTÍCULO 48. RETENCIÓN DE SALARIOS. La Empresa descontará un día de salario promedio todas las quincenas previa autorización del trabajador lo cual se le consignará a éste al momento de salir a disfrutar sus vacaciones. El monto de este descuento la empresa lo tendrá en cuenta para la liquidación de sus prestaciones sociales tales como (Cesantías, Primas y Pensión).	ARTÍCULO. 48. AHORRO VOLUNTARIO PARA VACACIONES. La empresa descontará un día de salario promedio todas las quincenas, previa autorización del trabajador que así lo desee con el fin de realizar un ahorro voluntario para el disfrute de vacaciones. Este valor acumulado se le consignará al trabajador al momento de salir a disfrutar sus vacaciones o con la liquidación final.

11.1. MOTIVACIÓN DE LA RECURRENTE

Acusa la empresa que la imposición de una carga de carácter administrativo, ajena a su objeto social, rompe el equilibrio en las relaciones laborales. Afirma que en la actualidad hay diversos servicios financieros para el ahorro, y que la empresa ya contribuye a los fines vacacionales de sus trabajadores con el reconocimiento de la prima extralegal establecida por tal concepto.

11.2. LA OPOSICIÓN

Señala la réplica que el ahorro voluntario por vacaciones no deviene en inequitativo.

11.3. SE CONSIDERA

Debe anularse la cláusula impugnada debido a que su textura es extremadamente abierta, al punto que permite múltiples interpretaciones en detrimento de la armonía, la seguridad jurídica y el equilibrio que debe imperar en el desarrollo de la relación empleador-trabajadores.

En efecto, la disposición señala que *«La empresa descontará un día de salario promedio todas las quincenas»*, sin precisar si ese salario promedio es de la quincena en que se hace el descuento, o del mes al que pertenece la quincena, esto es, si es el salario devengado del 1º al 30 para el caso de la segunda quincena del mes, o del 15 al 15 en caso de

la primera quincena de cada mes, situación que se torna más ambigua en caso de salarios variables o afectados por el incremento de pagos originados en horarios suplementarios o nocturnos.

Igualmente luce equívoco en lo que respecta a la «*previa autorización del trabajador*», porque no especifica si debe existir una sola autorización para todos los descuentos durante la vigencia de la convención, o si esta se requiere para cada pago quincenal.

Adicionalmente, esa indeterminación le impondrá sin duda a la empresa una «*injustificada carga administrativa*» que, *per sé*, rompe el equilibrio en relaciones de trabajo.

Sobre la importancia de que las cláusulas del laudo arbitral sean lo suficientemente claras, se pronunció la Corte en sentencia CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. SL49867 reiterada en la sentencia SL8693-2014 y recientemente en la SL8896-2015, en la que respecto a cláusulas ambiguas e indeterminadas, adoctrinó:

La textura de la disposición luce tan genérica e indeterminada que para nada facilita precisar las particulares circunstancias de su aplicación. Así, cualquier lectura que se haga sobre quiénes deben ser los destinatarios de la aludida bonificación no resultaría manifiestamente equivocada (trabajadores sindicalizados, trabajadores no sindicalizados, personal vinculado, jefes de familia, trabajadores con hijos, trabajadores estudiantes, trabajadores con hijos estudiantes, trabajadores con hijos menores estudiantes, etc.), como tampoco la que se dé sobre los tiempos de su aplicación (por todo el año, cada año, semestral, trimestral, mensual, por calendarios escolares, etc.), e inclusive sobre conceptos como la modalidad escolar (regular o formal, informal, presencial, semipresencial, no presencial,

superior, media, elemental, preescolar, universitaria, técnica, tecnológica, etc.). Por ende, la evidente ambigüedad e indeterminación de la disposición atacada, que contraria (sic) el sentido de la equidad debida a las relaciones laborales subordinadas, imponen su anulación.

Puesto en otras palabras, como el Tribunal al proferir el artículo objeto de estudio, no precisó con el rigor requerido el alcance de su decisión, la Sala **anulará** la cláusula 48 del laudo impugnado.

V. SEGUNDO CARGO

Está formulado en los siguientes términos:

El Tribunal impuso incrementos de los beneficios extralegales de manera retrospectiva, lo cual se encuentra permitido únicamente para incrementos salariales y proscrito para los de naturaleza no salarial, tal como en diferentes oportunidades lo ha establecido la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, como por ejemplo en la sentencia de radicación 36169 de fecha 27 de octubre de 2009. Magistrada Ponente: Elsy del Pilar Cuello Calderón, entre otras.

En la demostración del cargo, afirma que el Tribunal ordenó el incremento de los «Reconocimientos económicos diferentes al salario» a partir de la fecha de expedición del laudo y que ello tiene efectos retrospectivos por las siguientes razones: «(i) El laudo arbitral no queda en firme a partir de su expedición, se debe esperar en todo caso su ejecutoria para exigir su cumplimiento; (ii) Imponer beneficios antes de que quede ejecutoriado y sea exigible el laudo, conlleva efectos retrospectivos de la decisión; (iii) Al presentarse los recursos de ley en contra del presente laudo, quedó suspendida su ejecutoria».

Concluye entonces que la aplicación de los reajustes de las prestaciones sociales y auxilios con anterioridad a la

vigencia del laudo, implicaría que la decisión del Tribunal tendría efectos retrospectivos o anteriores a su entrada en vigencia, y así impetra la anulación *“de todos los apartes del laudo que ordenan que el incremento de las prestaciones sociales, auxilios y demás beneficios, sea a partir de la expedición del laudo, y en su lugar se precise que solo se causaran a partir de que quede ejecutoriado”*.

VI. RÉPLICA

Manifiesta que la definición del Tribunal respecto de los aumentos no es inequitativa, pues en cada caso y dependiendo de las circunstancias analizadas es procedente establecer no sólo la retrospectividad de los salarios y prestaciones de naturaleza no salarial, sino la retroactividad de los mismos, máxime que la empresa, lo que en verdad pretende es que tales incrementos se hagan una vez quede ejecutoriado el laudo, esto es hasta que se resuelva el recurso de anulación.

VII. CONSIDERACIONES

De acuerdo con el art. 461 del C.S.T. 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 art. 479 del C.S.T., la nueva 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, ya 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, esta Sala se pronunció sobre el tema que trae a colación el recurrente en los siguientes términos:

No encuentra la Corte que los arbitradores hayan conferido a su proveído un efecto retroactivo, al determinar que tendría vigencia desde su promulgación, pues en modo alguno le fijaron consecuencias jurídicas antes de que se proferiera tal decisión; aparte de que resulta apenas lógico que lo hicieran desde que fue emitida. 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.

Por manera que considerar que tal decisión es retroactiva, por no haberse dicho que su vigor jurídico surgiría desde la ejecutoria, es realmente un exótico argumento que la Sala no comparte, como surge de lo que explicó, al dar respuesta a un razonamiento similar, en la sentencia de 11 de julio de 2006, radicada con el número 29884, en la que señaló lo siguiente:

“Critica el recurrente el laudo en cuanto señaló que tendría vigencia de un año contado a partir de la fecha de expedición y también por haber tenido ese momento como punto de partida para el incremento salarial; así mismo porque considera que el aumento salarial decretado es inequitativo.

“1.1. Sobre el primer aspecto ha de anotarse que la queja es infundada, pues el Tribunal de Arbitramento tiene facultad para señalar el término de vigencia del laudo dentro del límite temporal fijado en el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo que es de dos años. Como la vigencia del laudo bajo estudio, se fijó en un año no hubo trasgresión legal alguna por parte del Tribunal.

“Ahora bien, frente al cuestionamiento porque el incremento salarial opere a partir de la fecha de expedición del laudo y no

de su ejecutoria, se advierte que es la regla general que el laudo arbitral produzca efectos hacia el futuro desde el momento de su expedición; según lo dispuesto en el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo el fallo del Tribunal de Arbitramento tiene el carácter de convención colectiva, y con arreglo al numeral 2º del artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 del D.L. 616 de 1954, la nueva convención colectiva rige a partir de su firma.

“Por lo demás, la jurisprudencia de esta Sala desde el fallo de 19 de julio de 1982, ha reconocido a los árbitros la posibilidad incluso de decretar aumentos salariales con efecto retrospectivo, es decir, que operen desde un momento anterior a la expedición del laudo”.

Finalmente, cabe agregar que la circunstancia de que las obligaciones vertidas en un laudo arbitral no sean exigibles, no afecta su vigencia.

En efecto, condicionar la vigencia o temporalidad jurídica de un laudo a la exigibilidad de sus obligaciones, es una tesis errada, pues en ella subyace una confusión en torno a dos conceptos disímiles: la vigencia y la exigibilidad. La primera hace referencia al tiempo en el cual sus disposiciones son obligatorias y deben ser observadas y aplicadas; la segunda en cambio alude a la posibilidad de exigir o demandar su cumplimiento. Naturalmente, estos dos aspectos pueden llegar a confluir, pero también puede pasar que un laudo esté vigente y exista, y sus obligaciones aún no sean exigibles por razones de distinta índole.

En tal sentido, los argumentos del recurrente son infundados.

VIII. TERCER CARGO

Es del siguiente tenor:

El Tribunal de Arbitramento incluyó en el laudo arbitral, cláusulas que son violatorias de la Constitución y de la ley, con lo cual se viola el artículo 458 del CST al afectar derechos y facultades de CARBONES DE LA JAGUA S.A.

En la demostración del cargo, transcribe el art. 458 del C.S.T. y apartes de una sentencia de la Sala dictada el 23 de julio de 1976 de la que no indica identificación y, luego, en forma individual cuestiona los contenidos de los arts. 4, 14 y 13 del laudo, que la Corte procede a resolver.

1. ARTÍCULO 4º. ESTABILIDAD LABORAL

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
ARTÍCULO 3º. SUSENSIONES TEMPORALES Y DESPIDOS SIN JUSTA CAUSA. (...) PARÁGRAFO TERCERO: La empresa retirará de la hoja de vida de los Trabajadores, las llamadas de atención o sanciones disciplinarias de antigüedad igual o superior a DOCE MESES.	ARTÍCULO. 4. ESTABILIDAD LABORAL. (...) PARÁGRAFO TERCERO. Se tendrá por conocido el hecho a partir del momento en que el superior inmediato lo conozca y en todo caso, no podrá iniciarse procesos disciplinarios si han transcurrido más de seis (6) meses contados a partir de la comisión del hecho. La empresa retirará de la hoja de vida de los Trabajadores, las llamadas de atención o sanciones disciplinarias de antigüedad igual o superior a 34 meses.

1.1. MOTIVACIÓN DE LA RECURRENTE

Manifiesta que con los límites impuestos por el Tribunal a la facultad disciplinaria del empleador, con la adición «del parágrafo 3º a la cláusula 13 de la CCT», se advierte que excedió

su competencia, pues tal aspecto debe ser regulado por la ley y no por las partes en virtud de la autocomposición.

Agrega que esa disposición, premia a los trabajadores que realicen conductas reprochables, *«por el hecho de que sea un buen ocultador de su faltas o mentiroso»*, que fue eso lo que premió el Tribunal al limitar la posibilidad de que la empresa inicie procesos disciplinarios por el paso del tiempo, razón por la que estima procede la anulación de esa cláusula.

1.2. LA OPOSICIÓN

Señala que la recurrente aduce *«mala fe»* del Tribunal y de los trabajadores, pese a que lo establecido garantiza el debido proceso, la buena fe y la estabilidad jurídica.

1.3. SE CONSIDERA

Las limitaciones temporales para adelantar e imponer sanciones disciplinarias, son de reserva legal, del resorte exclusivo del empleador, o del acuerdo entre las partes, de modo que no puede estar sujeta a las consideraciones de los árbitros, fundamentalmente porque tiene dos finalidades de vital importancia en el campo empresarial: (i) conocer el itinerario laboral de sus trabajadores y (ii) reestablecer el orden en la relación de trabajo, en aquellas situaciones en que se considere que la conducta del empleado puede afectar el cumplimiento de los fines de la empresa. En estas

condiciones, se equivocó el Tribunal al fijar un límite temporal -6 meses- para iniciar un proceso disciplinario, así como al imponerle a la empresa retirar de la hoja de vida las llamadas de atención o sanciones disciplinarias que tengan una antigüedad superior a 34 meses.

Refuerza lo anterior, lo dicho por esta Sala en sentencia CSJ SL, 12 sep. 2007, rad. 32464, reiterada recientemente en CSJ SL13002-2015, cuando al efecto se señaló:

*Mas, en lo concerniente al parágrafo, sí cabe razón a la impugnante, pues el limitar al empleador a solo tener en cuenta la historia laboral del trabajador en los últimos seis meses, comporta una vulneración a la facultad de sancionar disciplinariamente o de despedir, radicada en el empleador, para la cual, tiene pleno derecho a estimar el itinerario laboral del trabajador, no solamente en su parte negativa sino también en la favorable al destinatario de la medida. **El conocimiento o estimación del precedente laboral del laborante no puede ser, en consecuencia, objeto de restricción respecto del empresario, quien legalmente lo podrá utilizar como elemento de juicio objetivo al ponderar una decisión a tomar respecto de aquél. Habrá de anularse, entonces, el parágrafo de marras.** (se resalta).*

No obstante, bien precisa señalar que las facultades del empleador no son absolutas, dado que al efecto debe cumplir con unos principios básicos, a saber: (i) debido proceso, tal como lo ordena el art. 115 del C.S.T; (ii) contemporaneidad que no siempre corresponde a la inmediatez, en tanto pueden cometerse faltas que el empleador conoce con posterioridad, e inclusive pueden darse eventos en que los procesos de investigación ameriten tiempo considerable; (iii) proporcionalidad, esto es, la

sanción aplicada tiene que tener coherencia con la falta cometida por el trabajador; (iv) transitoriedad, es decir, tiene que tener un límite en la fecha que inicia y en la que termina, sin que en ningún caso exceda los previstos en el art. 112 *ibídem* o por el reglamento interno de trabajo; y (v) imposibilidad de una doble sanción, esto es, un trabajador no puede ser sancionado disciplinariamente dos veces por la misma falta, tal como la ordena el art. 29 de la C.P., o utilizar una falta para imponerle una sanción disciplinaria y la misma para despedirlo.

En consecuencia, se anulará el párrafo tercero del art. 4º del laudo.

2. ART. 14. «*PERMISOS REMUNERADOS*» Y ART. 13 «*PERMISOS SINDICALES*»

De nuevo la recurrente impugna, sin argumentos adicionales o diferentes, los permisos remunerados que consagró el Tribunal en favor de todos los trabajadores el 25 de diciembre de cada año y los sindicales de carácter permanente.

En razón a que al abordar el estudio del primer cargo, esos tópicos ya fueron objeto de estudio y resolución, la Sala se remite a lo expuesto.

IX. CUARTO CARGO

Se formula en los siguientes términos:

En el laudo arbitral que se impugna contiene cláusulas que violan la Constitución Nacional y la ley.

Las facultades de los árbitros encuentran su límite en la Constitución, en la ley o en normas convencionales. Varias de las cláusulas del laudo ponen en evidencia que el Tribunal extralimitó su competencia. Refiere al efecto, únicamente el art. 8º del laudo, de lo que a continuación se ocupa la Sala.

1. ART. 8 «EXÁMENES MÉDICOS PARA LOS TRABAJADORES»

Texto del pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
ARTICULO 8º EXÁMENES MÉDICOS PARA LOS TRABAJADORES. La Empresa enviará cada doce (12) meses a todo (sic) los trabajadores con permiso remunerado para que se les practique exámenes de Resonancia Magnética de Columna, y Serología. El costo de estos exámenes será asumido por la Empresa. Adicionalmente costeará todos los exámenes requeridos según los programas de salud ocupacional. De acuerdo al programa de salud ocupacional, la Empresa contratará los servicios de entidades especializadas en el ramo para la realización de exámenes especializados tales como audiometrías, mamografía. Oftalmología y espirometría. La empresa entregará copia de estos exámenes al trabajador dentro de los TRES (3) días hábiles siguientes de haberse practicado dichos exámenes. (se resalta). (...)	ARTICULO. 8. EXÁMENES MÉDICOS PARA LOS TRABAJADORES. La Empresa enviará cada doce (12) meses todo (sic) los trabajadores con permiso remunerado para que se les practique exámenes de Radiografía Pulmonar y Serología. El costo de estos exámenes será asumido por la Empresa. Adicionalmente costeará todos los exámenes requeridos según los programas de salud ocupacional. De acuerdo al programa de salud ocupacional, la Empresa contratará los servicios de entidades especializadas en el ramo para la realización de exámenes especializados tales como audiometrías, oftalmología y espirometría. Los trabajadores podrán solicitar a la empresa la entrega de los resultados de los exámenes practicados que estén en su poder (se resalta) (...)

1.1. MOTIVACIÓN DE LA RECURRENTE

Acusa que el tribunal se extralimitó en sus competencias, ya que la empresa por ley no puede tener en su poder las historias clínicas ocupacionales de sus trabajadores, que por esa razón la práctica de exámenes médicos fue contratada con entidad especializada en el ramo y que esas razones explican la ilegalidad de la cláusula.

1.2. LA OPOSICIÓN

Indica que la entrega de los exámenes médicos para los trabajadores, no viola la Constitución ni la ley, pues lo que en verdad garantiza es una adecuada información.

1.3. SE CONSIDERA

En ninguna extralimitación incurrió el Tribunal, pues en momento alguno determinó que la empresa estaba obligada a tener en su poder los resultados de los exámenes médicos de los trabajadores y de allí inferir su correlativa entrega, pues lo que quedó plasmado en el laudo, tanto en su motivación como en la resolutive, está limitada a los casos en que reposen en la empresa. No podría ser de otra manera si se tiene en cuenta que las historias médicas, de las que hacen parte los exámenes médicos, están en poder de las entidades de seguridad social, los prestadores del servicio o los médicos particulares que presten los servicios de salud ocupacional -res. 2346/2007 del Min Protección Social-, sin que puedan ser divulgados o conocidos por personas

ajenas a los propios pacientes.

No se anulará el art. 8º del laudo.

2. NULIDAD DE LA CONFORMACIÓN DEL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO

La empresa solicita la nulidad de todo el laudo bajo la consideración de haber sido conformado a través de «un trámite irregular en el que se violó el debido proceso», consagrado en el art. 29 de la C. P., la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la resolución 180 de 2012.

Señala que la citada resolución establece el trámite para la designación del tercer árbitro, transcribe algunos de sus artículos y acusa que la empresa no fue citada conforme a ese procedimiento, porque a «su domicilio solo llegó el mismo día de la práctica del sorteo, 29 de noviembre de 2013», un oficio en horas de la tarde, tal como se acredita con la correspondiente copia en la que consta la fecha de recibo por parte del Centro Documental de la empresa.

Y más adelante pregunta:

¿Cómo podría entonces mi representada acudir a la diligencia de sorteo, si recibió la citación que se lo comunicaba el mismo día y en horas de tarde, mientras que la diligencia estaba prevista para horas anteriores de ese mismo día? ¿Cómo podría delegar a un representante si a bien lo tuviera, siendo que tuvo conocimiento de la diligencia, cuando ésta ya se había acabado? Indudablemente, la omisión del Ministerio del Trabajo violó el debido proceso, el derecho de defensa y el de la igualdad de CARBONES DE LA JAGUA S.A.

Luego hace otras referencias sobre la particular situación, acusa al Ministerio del Trabajo de olvidar la normativa que regula materia. Asevera que por ello es ineficaz, por violación del debido proceso y del principio de publicidad, de manera que dicha cartera, en cabeza del Viceministro, vulneró los artículos 6º y 29 de la Constitución Política que regulan las responsabilidades de los servidores públicos, el derecho de defensa y el debido proceso, así como también los principios que gobiernan la actuación administrativa consagrados en el art. 3º del CPACA, en particular los de igualdad, imparcialidad y publicidad.

2.1. LA OPOSICIÓN

Aduce que este no es el momento para resolver tal acusación, que la jurisdicción competente al efecto es la Contenciosa Administrativa a la luz de la L. «1437/2001». Ello, sin desconocer que en la actualidad está en manos de la jurisdicción constitucional una acción de tutela en la que se debate el mismo tema.

2.3. SE CONSIDERA

La Sala precisa que no es posible acceder a tal solicitud por dos razones fundamentales: (i) porque carece de sustento probatorio, o por lo menos ningún esfuerzo hace la censura para demostrarle a la Sala que el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio de Trabajo, no los citó el día 27 de noviembre de 2014 para el sorteo del tercer árbitro y sólo lo hizo el día 29

de noviembre de 2013, pero en horas de la tarde, cuando el sorteo ya se había realizado y, (ii) si en gracia de discusión se aceptara que lo relatado por la empresa fuese cierto, la competente para definir tal controversia, no es esta Sala de la Corte, sino la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, como bien lo afirma la organización sindical.

X. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: ANULAR el «*PARÁGRAFO TERCERO*» del art. 4º; el art. 9º «*INCAPACIDADES*»; el lit. g. del art. 13 «*PERMISO SINDICAL PERMANENTE*»; la expresión «25» contenida en el lit. e. del art. 14; la «*PRIMA DE CONTAMINACIÓN*» contenida en el art. 36; el art. 37 «*BONIFICACIÓN POR FIRMA*» y el art. 48 «*AHORRO VOLUNTARIO PARA VACACIONES*» del laudo Arbitral proferido el diez y seis (16) de enero de dos mil quince (2015), aclarado mediante proveído del dos (2) de febrero del mismo año, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado por el Ministerio del Trabajo para resolver el conflicto colectivo suscitado entre **EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MINERA, PETROQUÍMICA, AGROCOMBUSTIBLE Y ENERGÉTICA- SINTRAMIENERGÉTICA- SECCIONAL LA JAGUA DE IBÍRICO y CARBONES DE LA JAGUA S.A.**

SEGUNDO: NO ANULAR las demás disposiciones del laudo arbitral impugnadas.

Cópiese, notifíquese y devuélvase el expediente al Ministerio del Trabajo, para lo de su cargo.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Presidenta de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS