



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

SL2615-2020

Radicación n.º 79987

Acta 26

Bogotá, D. C., veintidós (22) de julio de dos mil veinte (2020).

Decide la Sala el recurso de anulación interpuesto por **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S. A. (AVIANCA)** contra el Laudo Arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 07 de diciembre de 2017, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES (ACDAC)** y **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S. A. (AVIANCA)**.

I. ANTECEDENTES

De la documentación remitida por el Tribunal de Arbitramento se infiere que la Asociación de Aviadores Civiles (ACDAC), agremiación sindical de primer grado y de industria, presentó el 8 de agosto de 2017 un pliego de peticiones (preámbulo, capítulo especial y siete -7- capítulos

con cláusulas enumeradas de la 137 a la 218), a la sociedad Aerovías del Continente Americano S. A. (AVIANCA) sin que se hubiese alcanzado entre éstas solución alguna en la etapa de arreglo directo y razón por la cual, junto con las aducidas en la resolución 3744 de 28 de septiembre de 2017, el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo ordenó la constitución de un tribunal de arbitramento para que dirimiera el conflicto colectivo de trabajo así generado e irresoluto.

El Tribunal de Arbitramento quedó integrado e instalado el 22 de noviembre de 2017, el cual pasó a proferir el Laudo cuya anulación se pretende por la empresa mediante el presente recurso.

II. LAUDO ARBITRAL

El respectivo Laudo Arbitral fue proferido, por mayoría, el 07 de diciembre del año 2017.

El Tribunal de Arbitramento, una vez precisó que sus decisiones estaban precedidas por las consideraciones contenidas en la sentencia CC T-069-2015 de la Corte Constitucional, respecto de la concesión a los afiliados a la organización sindical ACDAC de las prebendas otorgadas mediante Pacto o Acuerdo Colectivo por la empresa a los trabajadores no sindicalizados; por el estudio de todos los medios de prueba incorporados al procedimiento arbitral; y por los criterios jurisprudenciales vertidos por esta Sala de Casación en sentencias de anulación de 4 de diciembre de

2012, rad. 5501 (*sic*); SL1738 y SL17654 de 2015; y SL3166 y SL2034 de 2016, resolvió el pliego de peticiones de la agremiación sindical en seis (6) ordinales:

i) el primero, en el que dispuso conceder unos beneficios suplicados por la agremiación sindical en su pliego de peticiones;

ii) el segundo, en el que decidió excluir de sus consideraciones otros ítems por haberlos retirado el sindicato accionante en curso del procedimiento;

iii) el tercero, en el que declaró su incompetencia para resolver varios ítems del pliego formulado;

iv) el cuarto, en el que negó diversos puntos del pliego de peticiones por violar el principio de equidad;

v) el quinto, en el que dispuso la «*continuidad*» de la vigencia de los ítems no tocados por el Laudo y que constituyeran parte de la convención colectiva de trabajo suscrita entre las partes el 8 de abril de 2009 para el período 2009-2013;

vi) y el sexto y último, en el que estableció la vigencia del Laudo «dictado *a partir de su expedición y hasta el 6 de diciembre de 2019*» (f.º 367-403 cuaderno principal).

En la decisión del 19 de marzo del año 2018 los árbitros resolvieron, de oficio, corregir un error aritmético sobre el

porcentaje del incremento salarial para la vigencia del segundo año; aclarar lo dispuesto respecto de varios de los ítems del primer ordinal del Laudo; y negar la aclaración solicitada sobre dos ítems más (f.º 555-558 cuaderno principal).

El árbitro doctor Carlos Ernesto Molina Monsalve, presentó salvamentos y aclaraciones de voto (f.º 404 - 410, cuaderno principal), relacionadas entre otras con que, en su parecer, no hay evidencia de acuerdo entre las partes en los siguientes apartados y cláusulas del pliego de peticiones:

i) preámbulo y capítulo especial, cláusulas 137, 138, 140, 143, 145, 148, 200, 210, 217;

ii) cláusula 150 (comité de itinerarios y vacaciones) el tribunal carecía de competencia;

iii) cláusula 155 (remuneración durante la licencia de maternidad) el tribunal sí es competente para decidir;

iv) cláusula 159 (aplicación y vacantes y/o promociones por parte de mujeres piloto en licencia de maternidad) no se debió conceder;

v) cláusula 164 (viático extraordinario para Navidad y Año Nuevo) se debió negar la petición;

vi) cláusula 166 (remuneración para instructores) se debió negar la petición;

vii) cláusula 169 (bono ebitda) se debió acoger en equidad la cláusula 87 del Acuerdo Colectivo celebrado entre AVIANCA y ODEAA;

viii) cláusula 200 (elementos de trabajo para comunicaciones en operaciones turboprop) el Tribunal carece de competencia;

ix) cláusula 201 (salarios) salva parcialmente el voto;

x) cláusula 202 (incrementos) los incrementos entre abril 1º de 2017 y marzo 31 de 2018 debieron mantenerse sin incrementos adicionales y,

xi) aclaró el voto en la cláusula 167 (seniority) en el sentido de que el Tribunal debió actualizar las cifras por ella contempladas.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

En lo que interesa al recurso, la recurrente solicita la anulación total de 21 de las cláusulas y la parcial de la titulada «*Política de Notificaciones*».

La Corte estudiará los puntos que son materia de impugnación por parte de la empresa recurrente, atendiendo para ello la estructura en que particularmente los planteó en sus memoriales (f.º 425-455 y 627-681 cuaderno principal), que dividen la impugnación en dos grandes capítulos, el

primero relacionado con que «1) el Tribunal de arbitramento excedió su competencia al conceder peticiones frente a las cuales no estaba facultado para pronunciarse, el cual a su vez subdivide en: A) Cláusulas relacionadas con disposiciones que ya se encuentran reguladas en la Ley; B) Cláusulas relacionadas con aspectos propios del Ius Variandi; (Aspectos relacionados con la autonomía interna de la empresa); C) Cláusula de “protección y estabilidad”: dispone una restricción de facultades y potestades que la ley otorga al empleador, y a su vez es una prerrogativa que no está incluida en el pliego de peticiones; D) Cláusulas relacionadas con la imposición de sanciones pecuniarias y penalidades económicas en cabeza de la compañía; E) Cláusulas que establecen obligaciones en cabeza de terceros y F) Otorgamiento de prerrogativas que no fueron solicitadas en el pliego de peticiones que dio origen al conflicto colectivo» y el segundo, atinente a lo que denominó «2) Error de interpretación del Tribunal de Arbitramento al pretender señalar que las propuestas realizadas por Avianca S. A. a ACDAC se trataban de “supuestos preacuerdos”».

Dado que en la impugnación la recurrente acusa varias cláusulas por más de un motivo de inconformidad, la Sala, para su estudio, las agrupará según sea conveniente.

IV. RÉPLICA

Dentro del término del traslado, la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles «ACDAC» presentó, a través de apoderado, escrito de oposición al recurso de anulación

interpuesto por su contraparte (f.º 11–18, cuaderno de la Corte).

Sostiene la replicante que los ofrecimientos hechos por la compañía AVIANCA a lo largo del proceso de negociación colectiva fueron acogidos por los arbitradores, bajo el entendido de que era la forma de *«honrar la equidad y el derecho de igualdad frente a las posturas de cada una de las partes en el conflicto»*.

Así las cosas, se declara sorprendida de que se pida la anulación de los puntos correspondientes en el recurso presentado, pues en su razonamiento existe una contradicción argumentativa, en el sentido que la empresa solicita la invalidación de algunas cláusulas concedidas sobre la base de que las mismas restringen su autonomía administrativa, en tanto que otros beneficios otorgados por el Tribunal y que tienen el mismo origen, esto es, la propuesta formulada por la empresa, no fueron materia del recurso de anulación.

En ese orden de ideas, considera que un grupo de cláusulas del Laudo numeradas como i): I. Consideraciones generales; II. Obligación de cumplimiento de normas aeronáuticas; III. Mesas de trabajo para la revisión de indicadores y tendencias operacionales; IV. Control de la exposición de radiación ionizante; V. Documentación operacional y manuales; VI. Regulación de la jornada laboral; VII. Publicación mensual del itinerario; VIII. Vacaciones; XIV. Asignaciones para madres tripulantes de cabina de mando

en caso de situaciones complejas que involucren a sus hijos; XV. Aplicación de vacantes y/o promociones por parte de mujeres piloto en licencia de maternidad; XVI. Programación de fechas especiales; XXV. Ingreso a las salas VIP y XXIX. Tiquetes sin limitación alguna, todas ellas estaban preacordadas.

Para otro grupo conformado por las cláusulas ii): XXII. Afectación permiso sindical; XXIV. Derecho a la información institucional y XXX. Política de notificaciones, *«el contenido fue discutido e incluso hubo propuestas relacionadas, por lo tanto, el Tribunal toma como texto integral del mismo el remitido por Avianca a la ACDAC»*.

Un tercer grupo de cláusulas, a juicio de la replicante, obedecen a criterios diferentes del Tribunal, así iii): IX. Igualdad salarial entre copilotos, *«lo concede en garantía del principio de igualdad y no discriminación»*; XIX. Penalidad por traslado, *«por equidad, pues considera que la misma se encuentra en la Convención / pacto colectivo»*; XX. Presentación de ACDAC en inducción a nuevos tripulantes y escuela de operaciones, *«se concede observando que la petición está encaminada a garantizar el derecho de asociación y negociación colectiva»*; XXIII. Pasajes para uso oficial, *«se adicionará para que también puedan ser utilizados en las rutas de Avianca y la holding»* y XXXI. Protección y estabilidad, concedida por el Colegiado con base en la siguiente afirmación: *«dadas las circunstancias especiales de este conflicto, las diferencias evidentes en cuanto a pruebas de la existencia de los procesos disciplinarios, las promesas*

realizadas por el presidente de la Junta Directiva, consideramos ratificar en el presente Laudo, la cláusula 23 de convención colectiva de trabajo».

De otra parte, la opositora enlista las cláusulas que no fueron impugnadas y, por tanto, en su parecer, fueron aceptadas por la empresa así: X. Licencia por maternidad; XI. Licencia para padres; XII. Licencia en caso de interrupción del embarazo; XIII. Licencia de maternidad en caso de adopción; XVII. Viático extraordinario para Navidad y año nuevo; XVIII. Remuneración para instructores; XXI. Permiso para los negociadores y sostiene que las mismas fueron «*preacordadas*».

Sobre las cláusulas XXVII. Salarios y XXVIII. Incrementos, afirma que obedecen al hecho de que fueron discutidas y hubo intercambio de propuestas en diversos tópicos relacionados con los temas objeto de su contenido y, en general, siguen un criterio de equidad y sobre la cláusula XXX. Política de notificaciones, refiere que fue discutida, hubo propuestas y en consecuencia «*el Tribunal toma como texto integral del mismo el remitido por Avianca a la Acdac*».

Finaliza su intervención solicitando a esta Corporación «*[...] mantener los puntos consagrados en el Laudo Arbitral, como forma de resolver el conflicto colectivo y para buscar el restablecimiento de las relaciones de trabajo entre ACDAC y AVIANCA S. A., mientras la justicia contenciosa (sic) administrativa decida la legalidad del origen del mentado Tribunal de Arbitramento [...]*».

Otras intervenciones

También fueron allegadas al expediente (f.º 6-10 vto., cuaderno de la Corte) sendas comunicaciones, en idioma inglés y sin traducción oficial, de la *Air Line Pilots Association*, suscrita por el *Captain* Tim Canoll, en calidad de Presidente y la *International Federation of Air Line Pilots' Associations*, (IFALPA), signada por el *Captain* Ron Abel, como Presidente.

Haciendo uso de una traducción libre y, en resumen, refieren las mentadas comunicaciones lo siguiente: i) la primera de ellas manifiesta su profunda preocupación por lo que denomina tácticas antisindicalistas utilizadas por AVIANCA contra sus pilotos y señala que ello viola los derechos humanos básicos de los pilotos y otros trabajadores para negociar colectivamente condiciones salariales y laborales y no ser objeto de discriminación debido a su afiliación sindical.

Manifiesta, igualmente que, en su entender, estas conductas violan los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que han sido ratificados por Colombia para proteger los derechos de los trabajadores para organizarse, negociar colectivamente y participar en actividades sindicales.

Señala que la seguridad es la prioridad número uno de los pilotos y que cuando hay distracciones relacionadas con

mantener su empleo y tener confrontaciones laborales con su empleador se impacta la habilidad de los pilotos para focalizarse en su función primaria que es operar las aeronaves con seguridad.

Finaliza diciendo que solicitan a la Corte Constitucional (*sic*) tener en cuenta las violaciones a los derechos humanos ejecutadas por AVIANCA y corregir las injusticias que estos trabajadores han soportado y que finalice el flagrante comportamiento antisindical en beneficio de todos los ciudadanos trabajadores colombianos.

ii) La segunda comunicación, reprueba lo que denomina escandalosas acciones antisindicales de la aerolínea AVIANCA en contra de los miembros del sindicato ACDAC. Señala que ACDAC ha actuado de buena fe con miras a obtener una nueva negociación colectiva y que AVIANCA ha respondido a estos esfuerzos ofreciendo pagar incentivos a los pilotos si estos acceden a adelantar negociaciones laborales de manera individual y volando con agendas más fatigantes.

Manifiesta, también, que creen que estas conductas violan los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo de la cual Colombia es parte y que por tanto se deben honrar estos acuerdos. En su opinión, la conducta de AVIANCA afecta adversamente la seguridad de la aviación y viola el espíritu del Anexo 19 de la OACI que ordena a los Estados miembros establecer sistemas de administración de la seguridad y crear y fomentar una «*cultura positiva de la*

seguridad» en todas las aerolíneas que operan en su país.

Por último, solicita se investiguen las deplorables relaciones laborales en AVIANCA y se fomente una solución de mutuo acuerdo en este asunto.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Previas

Es deber de la Corte dejar en claro, en primera medida, que los aspectos procesales o de desarrollo de etapas anteriores a la expedición del Laudo Arbitral, no son el objeto del recurso de anulación, pues éste recae sobre los aspectos sustanciales contenidos en él, pero no puede dejar pasar por alto el hecho de que durante el avance del Tribunal de Arbitramento convocado mediante Resolución 3744 de 28 de septiembre de 2017 del Ministerio del Trabajo (f.º 1–2, cuaderno principal) fueron presentados varios escritos por la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES «ACDAC», dirigidos a los miembros del Tribunal designados, negándoles representatividad y solicitándoles, entre otras cosas, declararse impedidos o recusándolos o pidiéndoles abstenerse de tomar decisión alguna en el conflicto colectivo entre esa organización sindical y AVIANCA S. A. (f.º 41–49; 50–52; 55–69; 70–78 y 84–85, cuaderno principal).

De tales escritos y de las decisiones tomadas frente a ellos, deja constancia el Tribunal de Arbitramento en diversas actas (acta n.º 1, f.º 79–83; acta n.º 2, f.º 131–133 y acta n.º 4, f.º 266–268, cuaderno principal).

No obstante el comportamiento atrás detallado, ACDAC mediante memorial visible a f.º 241 y ss. del cuaderno principal, participó del desarrollo del Tribunal remitiendo al Colegiado información financiera sobre su contraparte y, adicionalmente, mediante escritos de 13 de diciembre de 2017 y 03 de enero de 2018 obrantes a f.º 417-419 y 525-528 del cuaderno principal, presentó solicitud de aclaración y/o adición del Laudo emitido.

Frente al conjunto de conductas descritas en los párrafos anteriores, el Tribunal de Arbitramento, finalmente, en acta n.º 9 de 02 de febrero de 2018, opta por consignar que:

Observando el proceder procesal que la organización sindical ACDAC, adoptó durante todo el trámite del presente Tribunal, los árbitros por unanimidad consideran que toda la actuación se convalidó y por ende se subsanó cualquier tipo de irregularidad, vicio o nulidad, que eventualmente pudiera haberse presentado.

Dado que el origen de la inconformidad de la asociación sindical, según se infiere de sus propios alegatos, parece ser la convocatoria del Tribunal efectuada por el Ministerio de Trabajo mediante el acto administrativo ya referido, y que ello motivó las múltiples comunicaciones que figuran en el expediente alrededor del tema, se requiere precisar que esta Corporación no hará ningún pronunciamiento al respecto, por escapar ello a su competencia, en tanto que de acuerdo con lo establecido por los artículos 236 a 238 de la CN y el CPACA, la atribución de juzgar actos administrativos corresponde a la jurisdicción contencioso administrativa.

Lo anterior no empece que la Corte adelante el estudio del recurso de anulación de Laudo Arbitral presentado a su consideración y que su pronunciamiento se efectúe de conformidad con las atribuciones que le son propias.

Bajo la misma égida, resulta oportuno destacar que dicho pronunciamiento tiene además como límite, el extremo *fáctico-temporal* que abarca el conflicto colectivo que fue sometido al Tribunal de Arbitramento cuyo Laudo es objeto de examen, y que en manera alguna podría la Sala tomar en consideración situaciones y/o circunstancias acaecidas con posterioridad a la fallida negociación colectiva y al pronunciamiento arbitral en comento.

No obstante, cabe recordar, una vez más, que el derrotero a seguir en el análisis del recurso lo impone el impugnante, pues a él corresponde suministrar una carga argumentativa acertada y suficiente para que el resultado final del examen efectuado sea la anulación deprecada (CSJ SL 2488-2019, 04 mar. 2019, rad. 80961), pues la Corte no actúa en este caso oficiosamente, sino impulsada por la actividad del censor, en la medida en que se trata de un recurso extraordinario, que en esencia es rogado. Bajo esa perspectiva general, se efectuará el análisis del Laudo impugnado.

Metodología

Sea lo primero advertir, que si bien la impugnación tiene un orden como atrás se explicó, con dos grandes

capítulos, el primero de ellos subdividido en varias partes, metodológicamente la Corte abordará en primera medida el último de los capítulos propuesto por la recurrente y, posteriormente analizará la primera parte de los argumentos de la inconformidad, de acuerdo con la distribución que al mismo le fue dada en su formulación.

Asuntos sobre el reclamado error del Tribunal de Arbitramento al pretender señalar que las propuestas realizadas por AVIANCA S. A. a ACDAC se trataba de «supuestos preacuerdos»

A lo largo del escrito presentado, la recurrente se duele de haberse desconocido las normas relativas a la competencia del Tribunal de Arbitramento y expedirse por aquel organismo especial el Laudo Arbitral de 7 de diciembre de 2017 que luego fue corregido y aclarado con fecha 19 de enero de 2018.

La Sala ha manifestado, en repetidas ocasiones, que las precisas facultades que otorga el artículo 143 del CPTSS se contraen a verificar la regularidad del Laudo Arbitral sobre los aspectos recurridos para establecer si el Tribunal al dictarlo: i) extralimitó el objeto para el cual se le convocó; ii) afectó derechos o facultades reconocidos por la Constitución a las partes del conflicto; iii) afectó derechos o facultades reconocidos a las mismas por las leyes; iv) o por normas convencionales.

Además, por la naturaleza de la decisión adoptada por

esta especial clase de Tribunales, que es en equidad, v) si con ello se produjo la violación de tan trascendental principio rector de las relaciones surgidas entre empleadores y trabajadores (artículo 1º del CST).

Excepcionalmente, compete a la Corte, cuando hallare que no se decidieron todas las cuestiones indicadas en el decreto para el cual se le convocó, vi) devolver el expediente a los árbitros, a fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles plazo al efecto, sin perjuicio de que ordene, si lo estima conveniente, la resolución de lo ya decidido.

Así lo tiene por sentado la Corte y expresamente lo ha manifestado, entre otras, en sentencias CSJ SL11617-2017, 21 jun. 2017, rad. 77364; CSJ SL7078, 25 may. 2016, rad. 67699 y CSJ SL, 12 may. 2005, rad. 25771.

Así las cosas, resulta claro que de conformidad con lo estatuido en el aludido artículo 458 del CST, la competencia arbitral se contrae a resolver aquellos puntos en los cuales las partes no lograron acuerdo y, por tanto, su obligación ineludible consiste en desatar y agotar el objeto de su convocatoria.

Visto al contrario, *el Tribunal desbordaría el límite de su competencia en el evento que, se pronunciara sobre materias debidamente acordadas por las partes* protagonistas del conflicto colectivo o sobre asuntos ajenos a él, que no fueron incluidos por la organización sindical en el pliego de peticiones. Sobre este último punto, volveremos más

adelante, pues así lo exige el planteamiento del recurso en el caso concreto bajo examen. Basta, por ahora, mencionar que la Corte en sentencia CSJ SL226-2019, feb. 06 de 2019, rad. 78985 se pronunció en el sentido que:

Es doctrina de la Corte que «el objeto del procedimiento arbitral es el de resolver el conflicto cuando empleador y trabajadores no han podido solucionarlo en las etapas de arreglo directo. De modo que, la intervención del Estado, cuando es necesaria o dispuesta por la ley, tiene apenas un carácter “supletorio” y opera, única y exclusivamente, en la medida en que queden puntos del pliego de peticiones y de la denuncia patronal que hayan resultado insolutos» (sentencia de anulación CSJ SL, del 12 de may. 2005, rad. 25771).

Las anteriores precisiones probablemente en otro contexto serían innecesarias, por lo reiterada de las mismas. No obstante, en el marco del conflicto particular que se ha puesto a consideración de esta Magistratura, se hace necesario ahondar en razones, en la medida en que la recurrente ha irrigado su recurso con el argumento de que, en su sentir, uno de los mayores yerros que se podrían enrostrar al Tribunal de Arbitramento y que conduciría a la anulación solicitada, es el de falta o carencia de competencia, por cuanto interpretó erróneamente las propuestas formuladas por la empleadora, en el sentido de que se trataba de un «*preacuerdo entre las partes*» y que dicho convencimiento llevó al Colegiado a conceder en el Laudo una serie de disposiciones que, bajo ese entendimiento, debían correr una suerte distinta. Así lo expresó la memorialista:

5. Sin perjuicio de lo anterior, con posterioridad al 11 de septiembre 2017, AVIANCA S. A. se reunió con la organización sindical ACDAD en más de seis (6) oportunidades, con el acompañamiento del Ministerio de Trabajo, realizando diversas propuestas que aclaramos se encontraban condicionadas a la

firma de un acuerdo global que diera solución definitiva del conflicto, en virtud del principio “nada está acordado hasta que todo está acordado”, observándose que en atención a que lo propuesto no fue aceptado por la Organización Sindical ACDAC como una solución al conflicto, y en su lugar, ante la falta de acuerdo, dicho sindicato dio inicio a un cese ilegal de actividades, resulta claro que en efecto no hubo ningún tipo de acuerdo parcial entre las partes. (Subrayado del escrito) (f.º 426, cuaderno principal).

9. De igual manera, se observa que inclusive, varias de las disposiciones otorgadas por el Tribunal que se relacionan con aspectos sobre los cuales el Tribunal carece de competencia, conforme lo previamente expuesto, fueron concedidas en atención a un error de interpretación, toda vez que el Tribunal entendió que las propuestas presentadas por la Compañía para efectos de procurar llegar a un acuerdo que permitirá finalizar de manera definitiva el conflicto colectivo era un “preacuerdo entre las partes” lo cual es totalmente alejado de la realidad, pues tal y como se explicó escrito legal presentado al (sic) Tribunal, y como se expuso en párrafo anterior, si bien la Compañía en reiteradas oportunidades propuso fórmulas de arreglo, cuya configuración se encontraba acondicionada la suscripción de un acuerdo, global, éstas no fueron aceptadas por ACDAC, razón por la cual, en ningún momento se generaron preacuerdos formales entre las partes, y en su lugar, se generó un cese ilegal de actividades por parte de ACDAC (f.º 427, cuaderno principal).

Cierto es, también, que cuando la empresa fue requerida por el Tribunal de Arbitramento para que pusiera a su disposición las mentadas propuestas de arreglo al conflicto colectivo planteado, éstas fueron allegadas y que en ningún momento la empresa niega su formulación o contenido, sino que controvierte el hecho de cómo fueron apreciadas y el alcance otorgado a las mismas, amén de que manifiesta su extrañeza respecto de una inconsistencia en la hora de envío y recepción del correo electrónico remitido por la empleadora al sindicato, contentivo de la propuesta que sirvió de base para varias de las concesiones otorgadas por el Colegiado.

La cuestión, estriba, entonces, en establecer si el hecho de que el Laudo haya basado algunas de sus decisiones en las ofertas planteadas por la empresa en reuniones sostenidas en presencia de funcionarios del Ministerio de Trabajo, que luego se plasmaron en comunicación electrónica hecha llegar a la asociación sindical y que la empleadora considera que bajo ningún punto de vista constituyen un *preacuerdo*, en tanto que el sindicato sostiene lo contrario, es motivo suficiente para que esta Corporación proceda a anular las aludidas cláusulas, por considerar que tal proceder se enmarca dentro de lo que a la luz de las regulaciones pertinentes, constituiría extralimitación de competencia.

Cabe recordar que la negociación colectiva tiene origen constitucional y que encuentra asiento en los artículos 39 y 55 Superiores, así como en el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT, que hace parte del bloque de constitucionalidad, y que fue adoptado mediante Ley 27 de 1976; de él se desprende que existe una obligación estatal consistente en fomentar entre empleadores y trabajadores la utilización de procedimientos de negociación voluntaria cuya finalidad sea pactar mediante contratos colectivos las condiciones en que han de desarrollarse las condiciones de empleo.

En ese sentido, el objeto de la negociación colectiva, en general, consiste en que las organizaciones de trabajadores negocien con los empleadores y organizaciones de empleadores las condiciones de trabajo, más allá de los mínimos establecidos en la legislación, para que rijan las

relaciones laborales entre éstos y el empleador y organizaciones de empleadores.

Adicionalmente, mediante Ley 524 de 1999, se impartió aprobación al «*Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva*», que en su artículo 2 se establece que:

la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

La Corte Constitucional se ha ocupado del tema en diversas ocasiones y, en punto al alcance de la figura de la negociación colectiva laboral a nivel constitucional, ha manifestado en sentencia CC C-495 de 2015 que:

[...] con el fin de cristalizar el contenido instrumental del derecho de asociación sindical (CP art. 39), el ordenamiento constitucional consagra el derecho a la negociación colectiva, como un mecanismo de regulación de las relaciones laborales (CP art. 55). Su objeto no se limita a la presentación de pliegos de peticiones y a la suscripción de convenciones colectivas, sino que incluye todas las expresiones de acuerdo mutuo y recíproco que se dan entre trabajadores y empleadores [29], cuyo propósito es el de regular mediante la concertación voluntaria las condiciones de trabajo, sobre la base de la existencia de un conflicto económico laboral [30]. En este contexto, se ha destacado la estrecha relación que existe entre los derechos en mención, en los siguientes términos:

[...] la negociación colectiva resulta ser una garantía indispensable para las organizaciones sindicales, dado que de no tener la posibilidad de llegar a acuerdos con su empleador los fines de la agrupación resultarían frustrados. Cabe resaltar, que la protección al derecho a la negociación colectiva no implica per se llegar a un acuerdo u obligar a alguna de las partes a acoger las

condiciones que no comparten, pues lo que busca la Constitución es garantizar el inicio de las conversaciones correspondientes (Sentencia T-248 de 2014).

Siguiendo el hilo argumentativo expuesto, resulta imperioso recordar que en nuestra legislación se ha privilegiado la etapa de autocomposición, cuya expresión material es el arreglo directo, pero permite, en caso de subsistir diferencias entre las partes, totales o parciales, que un tercero defina el conflicto (heterocomposición) para que éste no se prolongue de manera indefinida, con las consecuencias negativas que ello conllevaría.

Fluye de lo anterior, el reconocimiento que tienen las partes para regular sus propias relaciones, vale decir, la facultad creadora normativa de la cual disponen, en la medida en que, de lograrse un acuerdo, el mismo será fuente de derecho, circunscrito, por supuesto, a los extremos que en él se hayan vertido.

La Sala, en sentencia CSJ SL14463-2017, 23 ag. 2017, rad. 77220, señaló las características generales y la finalidad de la negociación colectiva de la siguiente manera:

La negociación colectiva es, fundamentalmente, un sistema de creación de reglas y, a la vez, de solución de los conflictos de trabajo que se habilita en el reconocimiento estatal de la facultad normativa creadora que tienen las fuerzas sociales, en este caso las organizaciones de trabajadores.

La finalidad que se le adscribe es la de constituirse en un medio para alcanzar la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; por ello está dotada de aptitud para resolver el conflicto y además se le reconoce su carácter de fuente material de derecho, que es lo que permite que los convenios colectivos de trabajo tengan eficacia automática e imperativa, es decir que sean inderogables por actos

procedentes de la autonomía privada individual.

De las partes en conflicto se espera, por supuesto, que actúen con lealtad y buena fe, no sólo porque así lo presume la Constitución Política (art. 83), en todas las actuaciones que adelanten los particulares y las autoridades públicas, sino, además, porque desde el punto de vista estrictamente legal, así se desprende de la finalidad establecida en el art. 1º del CST, que tiene efectos generales interpretativos de conformidad con el artículo 18 de la misma codificación y que, en conjunto, constituyen un mandato del cual se derivan una serie de consecuencias prácticas.

En efecto, «lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social», supone de suyo que dichas relaciones tengan por faro o guía no sólo el principio normativo arriba enunciado, sino, además, y sobre todo, que cuenten con una voluntad verdadera para adelantar negociaciones que conduzcan a un acuerdo, propositivo y constructivo que conduzca a la paz laboral. Tal exigencia de buena fe, expresamente señalada en el art. 55 del CST para la ejecución del contrato individual, no es en absoluto ajena al desarrollo de las relaciones colectivas, tal como aquí se pregona.

En ese orden de ideas, todas las actuaciones que se surten a lo largo de una negociación colectiva y, en especial, los ofrecimientos puestos sobre la mesa de negociación, se suponen revestidos de un hálito de seriedad, en el marco de

esa actuación de buena fe, mencionada en el párrafo anterior, pues potencialmente pueden conducir a la solución del conflicto planteado, más allá, de si efectivamente se cristalizan o no, pues en el evento de que ello ocurra, es decir, si son aceptado por las partes, habrá concluido el diferendo en ese o esos precisos temas, y en el evento de que no, se abrirá paso la posibilidad subsidiaria de intervención de un tercero, que por su naturaleza no hace parte de la negociación colectiva, pero que sí actúa para darle finiquito al conflicto colectivo, sin que por ello pierdan las partes la facultad autocomponedora de la cual son titulares, incluso hasta antes de que se encuentre en firme el Laudo expedido.

La Sala ha sentado su posición en torno a este asunto en sentencia SL16887-2016 de la siguiente forma:

[...] A lo anterior cabe agregar que, siendo el conflicto colectivo un complejo proceso de interacción y autocomposición determinado a través de etapas claras, en el que son las propias partes, a partir de su autonomía y de buena fe, las que definen las pautas y dinámicas de su desarrollo, dentro de los precisos límites legales, reglas mínimas de razonabilidad demandan de los interesados un comportamiento coherente, durante todo el proceso de concertación y en instancias posteriores que interesan mismo, como el arbitramento y la calificación judicial de legalidad de la huelga.

Por ello mismo, para la Corte no resulta plausible que las partes desconozcan los acuerdos, reglas y demás bases de la negociación colectiva sobre los cuales han actuado de buena fe, de manera que pretendan restarle validez a sus propias normas de procedimiento, durante un trámite judicial posterior. Por el contrario, la naturaleza de la negociación colectiva y el respeto de la buena fe y la confianza legítima suponen que, dentro del conflicto colectivo y con posterioridad al mismo, se honren y respeten los compromisos y demás reglas construidas por las mismas partes, de manera que no son admisibles las conductas desleales con los actos propios. (...) (subrayas fuera de texto).

Esta postura, fue reiterada, a su vez, recientemente, en

la sentencia CSJ SL1604-2019.

Así, en el caso concreto objeto del recurso, consta que la empresa AVIANCA S. A. participó de la etapa de arreglo directo sin que la misma llegara a buen fin, pues no hubo acuerdo entre las partes (f.º 140, cuaderno n.º 2) y, posteriormente, con intervención del Ministerio de Trabajo, nuevamente se intentaron acercamientos con miras a obtener una avenencia (f.º 1-86, cuaderno n.º 1).

Importa recordar, además, para el análisis que se efectúa, que el inciso final del artículo 435 del CST señala que «[...] los Acuerdos que se produzcan en la primera etapa del Trámite de negociación se harán constar en Actas que deberán ser suscritas a medida que avancen las conversaciones y que tendrán carácter definitivo» y que, a su turno, el inciso primero del artículo 436 de la misma codificación señala que:

Si no se llegare a un arreglo directo en todo o en parte, se hará constar así en acta final que suscribirán las partes, en la cual se expresará el estado en que quedaron las conversaciones sobre el pliego de peticiones y se indicará con toda precisión cuáles fueron los acuerdos parciales sobre los puntos del pliego y cuáles en los que no se produjo arreglo alguno.

De lo anterior se deduce, sin esfuerzo alguno, que la legislación consagra el levantamiento de actas de *acuerdo* o *desacuerdo*, total o parcial, según sea el caso, en las cuales los intervinientes hagan constar lo pertinente, pero no determina, de manera positiva formal, como sí lo hace con las anteriores, la existencia de *preacuerdos* (quizá como una

fase intermedia entre el desacuerdo y el acuerdo, como parece entenderlo la recurrente) y la manera de formalizarlos con miras a su ulterior prueba.

De esta suerte, bien vale recordar las facultades otorgadas a los tribunales de arbitramento dentro del procedimiento arbitral, entre las que se incluyen las de «solicitar de las partes o de sus representantes, todas las informaciones y datos que estimen necesarios para ilustrar su juicio [...]», todo lo cual conduce a inferir que existe una razonable amplitud para la formación de su convicción, para valorar esas informaciones así obtenidas, bajo la égida del principio de equidad que alimenta su actuación.

Sobre el punto, y en la sentencia CSJ SL14879-2016, la Corte expresó que:

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

Lo anterior implica que los árbitros pueden valerse de múltiples posibilidades, medidas, reglas y alternativas a la hora de componer el conflicto colectivo, siempre que ellas se fundamenten en raciocinios ecuánimes, satisfagan las expectativas razonables de las partes, garanticen su equilibrio e impriman paz a las relaciones de trabajo,

En ese orden de ideas, tomar como referente las propuestas presentadas en las mesas de negociaciones; utilizar el mismo texto o uno similar; o reformularlo con miras a encontrar una mejor solución para el caso concreto,

no significa, en sí mismo, que se haya desbordado la competencia atribuida a los arbitradores y, por el contrario, esa actividad de formación de juicio con diversas fuentes que emanan directamente de los intervinientes en el proceso, otorgan la coherencia que la doctrina de la Corte ha sentado respecto del comportamiento esperado de quienes adelantan una negociación colectiva.

En suma, resulta claro que el artículo 458 del CST señala que los árbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales *no se haya producido acuerdo entre las partes*, pero ello no es óbice para que en su decisión tengan en cuenta los ofrecimientos y propuestas formuladas, pues claramente ellas ilustran la intencionalidad y vocación para la construcción de una posible solución al conflicto, más allá de las estrategias y tácticas que se hayan esgrimido a lo largo de la etapa de arreglo directo, tales como el condicionamiento de esas ofertas como mecanismo para lograr el acercamiento de la contraparte al ideal de negociación de quien efectúa la propuesta, pues como ya se ha afirmado, los arbitradores no hacen parte de la negociación colectiva, sino que deben resolver el conflicto colectivo, en el marco de las precisas atribuciones que les ha conferido la ley, bajo el amparo del principio de equidad que en manera alguna puede entenderse como arbitrariedad o capricho.

En providencia CSJ SL14477-2017, la Sala recordó el concepto de equidad aplicable por los arbitradores en materia laboral así:

Es por demás el Estado el que le asigna valor a la autonomía colectiva, cuya tutela se prodiga a los trabajadores, y por virtud de la cual es posible no solo la existencia de mecanismos de mejoramiento de las condiciones de trabajo, sino, prevalentemente, dotar de eficacia jurídica especial los convenios colectivos, y es por ello que se regula que, manteniéndose un desacuerdo total o parcial sobre las peticiones de las organizaciones de trabajadores, estos puedan optar entre la huelga o el arbitramento, el cual se transforma en obligatorio cuando aquella no ha generado los resultados esperados, asignando a estos terceros la particularidad de definir en equidad.

En ese sentido es que se emite el laudo en materia laboral, su significado incluso está ligado a aquel concepto, pues traduce tanto ponderación, como declaración favorable, y está ligado al concepto de justicia, permitiéndose, de esa manera que con la equidad se remedien consecuencias injustas, del caso concreto, y que se ponderen los intereses enfrentados, no a partir de consideraciones generales, sino de las que las partes acrediten en el curso de su trámite.

Sobre el mismo concepto, esta Sala en decisión CSJ SL8170-2017 había manifestado lo siguiente:

La Equidad Principio Transversal a todo Tribunal de Arbitramento en materia laboral. Como ya se expresó, el Tribunal tuvo como sus principales parámetros para decidir sobre las cláusulas del pliego de peticiones puesto a su consideración, la racionalidad y la equidad, buscando salvaguardar los intereses de la empresa y proteger a los trabajadores.

El principio de equidad, parámetro esencial para los árbitros al resolver un conflicto colectivo por medio de un laudo arbitral, les genera la obligación de ajustar su decisión a todas las circunstancias que rodeen el caso concreto. La equidad no está sujeta a lo que considere ninguna de las partes como justo para ella, es un parámetro neutral para los árbitros.

Por consiguiente, bajo el entendido de que el fallo de los arbitradores se produce en equidad (f.º 373, cuaderno principal), en relación con la impugnación particular de la empresa AVIANCA en el punto específico de incompetencia por errónea interpretación analizado en este acápite, no se accederá a la anulación deprecada.

Asuntos sobre el pretendido hecho de que Tribunal de Arbitramento excedió su competencia al conceder peticiones frente a las cuales no estaba facultado para pronunciarse:

a) Cláusulas relacionadas con disposiciones que ya se encuentran reguladas en la ley:

1. Cláusula I: CONSIDERACIONES GENERALES

1.1 Pliego de peticiones:

PREÁMBULO

Con el convencimiento de la importancia que tiene la Negociación Colectiva para nuestros afiliados y para quienes aún no son, como fuente de regulaciones laborales objetivas que propugnan por el mejoramiento de nuestra calidad de vida en el puesto de trabajo que garantice la eficacia de nuestra labor traducida en seguridad para nuestros usuarios hemos preparado este pliego de peticiones actualizado a las necesidades de nuestros socios, para ser entregado a las compañías AVIANCA S. A. y a AVIANCA HOLDINGS S.A.

Los beneficios hoy existentes, producto de las negociaciones anteriores, que se enmarquen en la ley, seguirán vigentes, y por ninguna razón, pretexto o interpretación los desmejora o cambia salvo los puntos que se presentan para actualización o adición en el presente pliego y nuestra intención desde luego es mejorarlos. Aspiramos que tanto las empresas como el Estado, a través del Ministerio de Trabajo, garanticen nuestros derechos y fortalezcamos la Negociación Colectiva como herramienta pacífica de convivencia social entre trabajadores y empleadores.

Los Pactos Colectivos que viene impulsando la empresa, además de ser discriminatorios, buscan eliminar ilegalmente beneficios convencionales, y desestimular la sindicalización, trayendo como consecuencia la negativa a la Negociación Colectiva con la ACDAC.

El derecho a la igualdad y a la favorabilidad deben ser pilares fundamentales en la(sic) regulaciones laborales que las

empresas que conforman AVIANCA HOLDINGS S.A., para ello AVIANCA S. A. reconocerá y pagará el mayor valor de los salarios y demás conceptos que remunera la labor prestada por los tripulantes de cabina de mando en la región. En ningún caso los pilotos al servicio de la empresa en Colombia devengarán como salario ingresos inferiores a los establecidos por la compañía o el Holding en países como Perú, Brasil, Ecuador, Argentina, México.

CAPÍTULO ESPECIAL

Con el fin de contribuir responsablemente a las condiciones de seguridad aérea y de no atentar en ninguna forma contra la integridad de los tripulantes, ni de los pasajeros, ni de los terceros en tierra, y para garantizar la continuidad de la Empresa, Esta se compromete y se obliga a:

-a. Acatar las Recomendaciones de la OIT y el Acuerdo de promoción Comercial entre la Republica de Colombia y Los Estados firmantes de acuerdo con los derechos a la libertad de asociación y la Negociación Colectiva;

- b. Abstenerse de efectuar cualquier acto que implique violación del RAC y manuales de los fabricantes de las aeronaves;

- c. No seguir obligando a los tripulantes a volar con vacaciones vencidas para ello debe respetar la convención Colectiva, reglamento aeronáutico y la Constitución Política;

- d. No seguir programando serie de asignaciones que produzcan fatiga a los tripulantes;

-e. Abstenerse de violar la Constitución, la ley, los tratados internacionales, fallos judiciales y se someterá al Estado Social de Derecho que impera en nuestro país;

-f. Por ningún motivo, deberá reducir los salarios de tripulantes;

-g. No intentará modificar la Convención Colectiva a través de los pactos colectivos, respetando para ello la legitimidad del sindicato para negociar pliegos de peticiones.

-h. Hacer los descuentos con destino a la ACDAC de los pilotos beneficiarios de la Convención Colectiva tal como lo ordena el Decreto 2264 del 2013.

1.2 Laudo arbitral:

[...] CONCEDER por las razones y motivaciones contenidas en los considerandos, lo que sigue [...]:

I. CONSIDERACIONES GENERALES.

1-. Las partes reiteran su convencimiento de la importancia que tiene la negociación colectiva como fuente de regulaciones laborales objetivas aplicables a las partes y como herramienta pacífica de convivencia social, todo lo cual debe permitir el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros colaboradores en un marco del respeto mutuo, las garantías de los derechos laborales legales y extralegales, y la sostenibilidad del negocio.

2-. Las partes reiteran que los beneficios hoy existentes seguirán vigentes y que los mismos no serán modificados, salvo por las actualizaciones, ajustes o adiciones que las partes convengan.

3-. Se insiste en que las partes deben garantizar el derecho a la igualdad y a la favorabilidad como pilares fundamentales en las regulaciones laborales, y en el marco de la autonomía que en el marco constitucional y legal tiene la organización sindical. En desarrollo de lo anterior, si existieran diferencias en salarios o beneficios entre lo convenido en el presente acuerdo y lo que se viene reconociendo, se procederá a reconocer y pagar la diferencia que pudiere existir.

4-. AVIANCA reconoce en forma reiterada a ACDAC como representante de los pilotos y copilotos afiliados a dicha organización sindical en los términos y condiciones establecidos en la Constitución y la Ley.

5-. Las partes reiteran su compromiso con lo siguiente:

a-. Darle cumplimiento a la Constitución Política, las disposiciones legales y reglamentarias, y a los convenios de la OIT ratificados por la Ley, en especial los convenios 86 y 87 sobre libertad de asociación sindical y negociación colectiva;

b-. Darle cumplimiento a las normas y procedimientos aéreos, en especial al RAC.

c-. Respetar la autonomía sindical, todo ello en el marco de la Ley, y la legitimidad de ACDAC como representante de sus afiliados, y efectuar los descuentos correspondientes con destino a la ACDAC de los pilotos beneficiarios de la convención colectiva conforme lo dispone el artículo 37 del decreto 2351 de 1.965.

2. **Cláusula II: OBLIGACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS AERONÁUTICAS**

2.1. Pliego de peticiones:

CLÁUSULA CIENTO TREINTA Y SIETE (137): Obligación de cumplimiento de las Normas Aeronáuticas

La empresa jamás obligará ni presionará a los tripulantes a violar o contravenir las normas aeronáuticas, bajo ningún criterio o argumento operacional, comercial, de servicio, financiero, ni Caso Fortuito (sic) ni Fuerza Mayor (sic) o ninguno otro. El Tripulante (sic) hará uso de su buen criterio y no estará sujeto a ninguna acción disciplinaria o administrativa.

Si por tales circunstancias el tripulante perdiera su licencia definitiva o temporalmente en cualquier instancia, la empresa le garantiza un salario igual o superior al promedio que venía devengando con todos sus componentes salariales y no salariales, al momento de la pérdida o suspensión de la misma, el cual será indexado en las mismas condiciones del piloto activo. Adicional a esto, la empresa pagará una indemnización de tres mil (3.000) SMMLV, libres de impuesto por el perjuicio de no poder desempeñar su función como Aviador. De igual manera la empresa deberá reubicar al tripulante de cabina de mando a un cargo de igual o superior categoría, sin que pierda los beneficios convencionales y sin que se le disminuya el valor de sus ingresos que venía devengando antes de las circunstancias anteriormente mencionadas. Adicionalmente la empresa deberá pagar la indemnización a la que se refiere esta cláusula.

2.2 Laudo arbitral:

II-. OBLIGACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS AERONÁUTICAS.

La Empresa se compromete en conjunto con los tripulantes a respetar y cumplir las normas aeronáuticas. La Compañía bajo ningún criterio o argumento operacional, comercial, financiero o de servicio permitirá la transgresión de las normas, ni presionará a los tripulantes a violar o contravenir las normas aeronáuticas. La Empresa en todo caso, garantizará el derecho al debido proceso, siguiendo los términos establecidos en la convención colectiva de trabajo.

Si como consecuencia de una transgresión de las normas en las circunstancias descritas en ésta cláusula el tripulante perdiera su licencia definitiva y se compruebe por la autoridad competente y de manera definitiva la responsabilidad de la Empresa, ésta pagará una indemnización de (500) SMMLV, por el perjuicio de no poder desempeñar su función como aviador".

3. Cláusula IV: CONTROL A LA EXPOSICIÓN DE RADIACIÓN IONIZANTE

3.1 Pliego de Peticiones:

CLÁUSULA CIENTO CUARENTA (140) CONTROL A LA EXPOSICIÓN DE RADIACIÓN IONIZANTE

A partir de la firma de la presente convención la empresa debe permitir en las aeronaves y en los tripulantes, la medición del impacto a la exposición de la radiación ionizante. Asimismo luego de los resultados de esta medición, con la participación de ACDAC tomarán conjuntamente las acciones pertinentes tendientes a reducir la exposición y adoptarán medidas para minimizar su impacto.

Parágrafo 1: La empresa entregará y dará a conocer formalmente a la Acdac y al ministerio de trabajo o entidad que lo remplace o lo sustituya, la medición y medidas adoptadas.

Parágrafo 2: En todo caso la Acdac participa activamente durante todo el proceso, esto es: medición y cadena de custodia, desde el inicio hasta la entrega formal de los resultados a la Acdac, ministerio del trabajo o entidad que lo remplace o sustituya y esté encargada de su trámite y manejo.

3.2 Laudo arbitral:

IV-. CONTROL A LA EXPOSICION DE RADIACION IONIZANTE.

A partir de la expedición de éste Laudo Arbitral la Empresa a través de la ARL o un tercero, realizará en las aeronaves y en los tripulantes, la medición del impacto a la posible exposición ionizante. La Compañía y ACDAC realizarán una reunión para evaluar las acciones tendientes a reducir la exposición si la hubiere.

Parágrafo 1: La Empresa entregará y dará a conocer formalmente a la ACDAC y al Ministerio del Trabajo o a la entidad que lo reemplace o lo sustituya, la medición y medidas adoptadas. Las partes acuerdan que se podrá contratar una organización idónea en esta materia, para el análisis de los resultados. En caso de que las partes lo requieran se realizará un nuevo estudio.

4. Cláusula IX: IGUALDAD SALARIAL ENTRE COPILOTOS

4.1 Pliego de peticiones:

CLÁUSULA CIENTO CINCUENTA Y DOS (152) IGUALDAD SALARIAL ENTRE LOS COPILOTOS

El contrato de trabajo de todo tripulante debe ser directamente con Avianca. La vigencia empezará a contar desde el día en que se firme el contrato como copiloto aprendiz y una vez cumplido el periodo de prueba de dos (2) meses, el contrato será indefinido.

La empresa paga y actualiza a los copilotos que ingresen a la empresa el cien por ciento (100%) del salario de los copilotos del equipo que vuelen o les corresponda volar y garantizará los mismos beneficios legales y extralegales.

4.2 Laudo arbitral:

IX-. IGUALDAD SALARIAL ENTRE COPILOTOS

A partir de la expedición del presente Laudo Arbitral, la Empresa pagará a los copilotos que ingresen, el cien por ciento (100%) del salario de los copilotos del equipo que vuelen o les corresponda volar y garantizará los mismos beneficios legales y extralegales.

4.3 Argumentos comunes de la recurrente

Pretende la empleadora que se anulen las cláusulas contenidas en la parte resolutive del numeral primero del Laudo Arbitral, por cuanto «[...] hacen referencia a aspectos que ya se encuentran regulados por varios cuerpos normativos (ya sea la Ley, la Constitución o disposiciones aeronáuticas)» y por ende, en tal virtud, el Tribunal de Arbitramento sería incompetente para pronunciarse de fondo sobre tales asuntos.

En apoyo de su alegación copia los apartes que considera pertinentes del pronunciamiento de la Sala en sentencia CSJ SL9346-2016, rad. 66590.

VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

De la manera en que formalmente está expuesto el reparo, y con la asistencia de los pronunciamientos de esta Corporación que acompañan dicho argumento (CSJ SL9346-2016, 1º jun. 2016, rad. 66590, que reitera las contenidas en las sentencias SL5693-2014, 26 feb. 2014 rad. 60417; CSJ SL, 8 jul. 2003, rad. 21913), en principio, éste tendría alguna vocación de prosperidad, en la medida en que, en efecto, como lo manifiesta la recurrente, dichas cláusulas,

[...] están relacionadas con situaciones que ya se encuentran reguladas por la Ley (tales como la aplicación de principios propios del derecho laboral, tales como la igualdad y la favorabilidad, cumplimiento de disposiciones normativas), o aspectos técnicos tales como el control de la exposición de radiación ionizante, y el cumplimiento de normas aeronáuticas que ya se encuentran regulados en el Reglamento Aeronáutico (RAC).

Ha sentado la Corte la doctrina que el arbitramento no es el escenario idóneo para que se determinen allí temáticas reglamentadas en la ley laboral o en la Constitución Política y cuyo incumplimiento deba resolverse a través del mecanismo correspondiente a los conflictos jurídicos, por cuanto escapan a la disponibilidad de las partes y, por ende, a la decisión de los árbitros.

Dicho pensamiento ha sido consignado en varios pronunciamientos de la Corte, entre ellos en sentencia CSJ

SL9346-2016, 1º jun. 2016, rad. 66590, en la cual acotó:

[...] el carácter obligatorio de la convención colectiva de trabajo y en este caso del laudo arbitral, junto con la incorporación de las correspondientes cláusulas o decisiones en los contratos de trabajo (punto 1º); las consecuencias jurídicas en el evento de que se presente sustitución patronal (punto 3º); la aplicación del principio de favorabilidad (punto 4º), el respeto debido al derecho de asociación (punto 5º), el campo de aplicación de la convención o laudo (punto 6º), el fuero circunstancial (punto 8º), el respecto a los derechos y garantías sindicales (punto 11º), la suspensión o terminación del contrato de trabajo por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional (punto 18º) y, el acatamiento del art. 21 de la L.50/1990 para dedicar parte de la jornada a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (punto 22º); son temas determinados totalmente por la ley y algunos de ellos con respaldo constitucional, por ende nada agregaría el Tribunal de repetir lo indicado por el ordenamiento jurídico o normas legales que regulan tales tópicos, a las cuales las partes se han de atener.

Similar criterio fue sostenido por la Sala en sentencias CSJ SL5693-2014 y, en la más lejana, CSJ SL, 08 jul. 2003 rad. 21913:

La Sala considera que en relación con los aspectos involucrados en esta decisión del Tribunal es pertinente hacer una distinción entre aquellos que se encuentran directamente regulados por la Ley o la Constitución, respecto de los cuales resulta inane cualquier determinación, y los que involucran derechos de las partes, los que en sentido estricto conllevan un contenido de orden jurídico.

Frente a los primeros, como se dijo, bien puede considerarse que al Tribunal le resulta imposible pronunciarse debido a que su función no es la de reiterar principios abstractos que ya se encuentran contemplados en la Constitución o en la Ley y que mal podría atribuirse la función de modificarlos, lo cual es aplicable a los temas incluidos en los artículos 1º, 2º, 3º, 4º y 5º por las siguientes razones:

Lo relativo a las partes contratantes es propio precisarlo por la vía de la convención colectiva, pero sobre ello no puede haber conclusión del Tribunal de Arbitramento diferente a la de aceptar las partes que figuran como tales en la resolución de convocatoria e integración del Tribunal, lo cual corresponde a un acto administrativo ajeno a la facultad decisoria de los árbitros, y si lo que se quiere es asegurar alguna continuidad en cuanto a los derechos de origen convencional ante la hipotética variación de la parte empleadora, tal definición no es propia de esta suerte de

arbitramentos pues ello lo define directamente la ley.

El carácter obligatorio de la convención colectiva de trabajo, y en este caso del laudo arbitral, así como la incorporación de las correspondientes cláusulas o decisiones en los contratos de trabajo, corresponde igualmente a un tema determinado totalmente por la ley, como sucede igualmente con el respeto debido al derecho de asociación sindical que además, tiene un expreso respaldo constitucional, por lo que nada agrega a estos temas el que el Tribunal repita lo que se indica en las normas pertinentes.

Ahora, el derecho a la información por medio de carteleras y el de reunión que en el pliego se presentan como una extensión del derecho de asociación sindical, tienen precisamente esa condición, es decir, la de ser una extensión o manifestación de esta garantía, por lo que se encuentran vinculados y por ello, en la forma como se presentan en el pliego, les corresponde la misma determinación.

La condición de representante de sus afiliados que pide SINTRACODANARANJO que se le defina en el laudo, tampoco puede ser materia de tal suerte de decisiones, o por lo menos, ellas resultarían vanas y repetitivas por encontrarse reguladas en la ley. Pero si lo que se pretende son otros efectos colaterales, por ser ellos de connotación jurídica, tampoco podrían ser definidos por la vía del arbitramento.

Por último, dentro de este segmento de peticiones, lo anteriormente explicado resulta extensivo rigurosamente al tema de la aplicación del principio de favorabilidad y por ello no es del caso agregar ninguna otra consideración, como tampoco procede frente al artículo 18º del pliego que se refiere al respeto por los derechos surgidos de normas contractuales o consuetudinarias anteriores que no resulten expresamente modificadas en el trámite de definición del conflicto colectivo que se origina con el pliego.

Empero, el entendimiento de las normas laborales es cambiante por su propia naturaleza y el derecho, siempre rezagado, debe tratar de ponerse a tono con la luz de los tiempos y el entorno dinámico del campo del trabajo. En esa circunstancia la Sala ha variado su criterio en algunos asuntos, precisado otros y matizado unos más, entre ellos el que es objeto de análisis en esta oportunidad.

En efecto, en pronunciamiento posterior a los ya citados, la Corte moduló su propio razonamiento en relación

con el asunto *sub examine* en sentencia SL3325-2018, 09 ag. 2018, rad. 80533 para señalar que:

[...] al ser el conflicto un escenario de debate, puja o divergencia, y el arbitraje uno de los mecanismos alternos de solución, los árbitros deben proveer sobre todos los puntos respecto de los cuales tengan competencia y, en tal sentido, evitar desestimar las peticiones bajo el ligero argumento de estar contenidas en la ley.

Es que si la función por antonomasia de los árbitros es la de hacer efectivas las reivindicaciones y reclamos de los trabajadores, en un clima de justicia social, a través de la creación de un derecho ex novo o la complementación de lo que ya existe (CSJ SL5887-2016), el argumento de que un asunto «está en la ley» cae al vacío por su propio peso, debido a que precisamente el ánimo de superar los pisos legales mínimos y avanzar es lo que impulsa la negociación colectiva.

Por último, conviene recordar que la identificación y posterior superación de los derechos preexistentes, no está restringida a las normas individuales de trabajo, pues también abarca las otras dos dimensiones que tradicionalmente componen la legislación social: la colectiva y la seguridad social, cuya concurrencia es indispensable en la identidad del derecho del trabajo. (subrayas propias)

Pero, además, la Corporación fue más allá, pues no sólo indicó que el hecho de que asunto *esté en la ley*, pierde fuerza como argumento para desestimar que se aborde el tema por un tribunal de arbitramento, sino que, además, retomando elementos de anteriores pronunciamientos, añadió la consecuencia de que en un examen como el que aquí se adelanta tendría la inclusión o no de unas disposiciones de esa naturaleza, que antaño se calificaban como extrañas, impertinentes o desatinadas en un laudo, pues desplazó el núcleo esencial del problema, del límite material arbitral hacia el efecto útil normativo y la no lesión de los derechos y facultades de las partes reconocidos en la Constitución, leyes y normas convencionales, así:

Sobre esta comprensión general de la institución arbitral, cabe precisar que el único límite material que tienen los árbitros es el de no afectación de los derechos o facultades de las partes reconocidas en la Constitución Política, las leyes o normas convencionales vigentes. El otro, consistente en abstenerse de decidir sobre puntos que hayan sido objeto de acuerdo en la etapa de arreglo directo, es un límite competencial.

Ahora bien, frente este límite sustancial o material de la actividad arbitral, es conveniente señalar que la no lesión de derechos y facultades de las partes se verifica en escenarios en los que la concesión de un derecho o imposición de una obligación, frustra el ejercicio o goce de un derecho subjetivo o facultad de los trabajadores o empleadores de raigambre legal o constitucional. Por lo tanto, la prohibición impuesta a los arbitradores no estriba en si un derecho u obligación está regulado en la ley sino si su consagración es útil o cumple un efecto en la mejora de la situación de los trabajadores y si ello es compatible con el ejercicio de otros derechos y facultades legítimas de las partes reconocidas en el orden jurídico.

[...]

Finalmente, no está por demás recordar, específicamente frente a los pedimentos 2 (finalidad), 3 (principio de favorabilidad), 4 (derecho de asociación), 6 (cuotas sindicales) y 10 (aplicación de decretos 0284 de 1957 con su Resolución Reglamentaria 0644 de 1959), que su incorporación o no es inane o, por decirlo de otra manera, no son elementos transformadores de las relaciones laborales sino una simple repetición vacua de lo que ya está en la Constitución y ley.

En sentencia CSJ SL718-2013, reiterada en la providencia CSJ SL61911-2014, esta Sala sostuvo que la falta de inclusión en el texto del laudo de un principio del derecho del trabajo no es impugnabile en anulación, como tampoco lo sería su expresa incorporación. En ambos casos su devolución o anulación carecería de efecto práctico, en tanto que el ejercicio de los derechos cuya fuente normativa es la Constitución o la ley, no está supeditado a su consagración en el laudo. (subrayas propias)

De otra parte, a partir de la vigencia de la Constitución de 1991 y la transformación que supone pasar de un Estado de derecho a un *Estado Social de derecho*, devienen una serie de consecuencias, entre otras la constitucionalización de las diferentes codificaciones normativas, entre ellas, por supuesto, la atinente al trabajo y la seguridad social, de donde su interpretación y aplicación debe hacerse

atendiendo esa nueva característica que antes les era ajena.

En ese nuevo entendimiento, desde los primeros pronunciamientos de la Corte Constitucional se señaló que el trabajo era un derecho-deber (CC C-221-92) que merecía la especial protección del Estado y, con mayor énfasis en la sentencia CC C-479-92 ubicó en cabeza de todas las autoridades el despliegue de una actividad protectora, con miras a salvaguardar esa garantía, de raigambre constitucional, en conexidad directa con los fines esenciales del Estado:

[...] El mandato constitucional de proteger el trabajo como derecho-deber, afecta a todas las ramas y poderes públicos, para el cumplimiento de uno de los fines esenciales del Estado: garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes que genera esa labor humana. La especial protección estatal que se exige para el trabajo alude a conductas positivas de las autoridades, así como al diseño y desarrollo de políticas macroeconómicas que tengan por objeto fomentar y promoverlo, de modo que quienes lo desarrollan (los trabajadores) puedan contar con suficientes oportunidades para acceder a él y con elementos indispensables para derivar de su estable ejercicio el sustento propio y familiar. Pero también implica, al lado del manejo económico, la creación de condiciones normativas adecuadas a los mismos fines, esto es, la previsión de un ordenamiento jurídico apto para la efectiva garantía de estabilidad y justicia en las relaciones entre patronos (oficiales o privados) y trabajadores. [...]

De allí que, como se ha expuesto, la inclusión de las mentadas cláusulas en el Laudo Arbitral que, en las voces del art. 461, num. 1 del CST, tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo, configuran un escudo protector alrededor de los trabajadores frente a eventuales modificaciones normativas externas, dada la fuerza vinculante particular que tienen por la atribución que les otorga la ley, sin que se afecten o menoscaben derechos

de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes, como lo exige el art. 458 del mismo código y, por el contrario, contribuyen, eficazmente, a materializar la especial protección invocada en la norma Superior.

Por consiguiente, cumple decir que la Corte no accederá a anular las disposiciones del laudo atacadas, tal como lo solicitó la recurrente, «*porque ya se encuentran reguladas en la ley*», en la medida en que tales disposiciones resultan útiles para dar garantías a los trabajadores, mejoran las condiciones de seguridad aérea y de protección del personal de vuelo y no resultan incompatibles con el ejercicio de derechos y prerrogativas legítimas de la empleadora.

Así, se procederá con la cláusula «*I. Consideraciones generales*»; la cláusula «*IV. Control de exposición de la radiación ionizante*» y la cláusula «*IX. Igualdad salarial entre copilotos*».

En relación con la cláusula «*II. Obligación de cumplimiento de normas aeronáuticas*», no se anulará por las razones expuestas, pero cabe precisar que la misma es objeto de otro reproche que se estudiará más adelante.

b) Cláusulas relacionadas con aspectos propios del Ius Variandi (aspectos relacionados con la autonomía interna de la empresa).

5. Cláusula III: MESAS DE TRABAJO PARA LA

REVISIÓN DE INDICADORES Y TENDENCIAS OPERACIONALES

5.1 Pliego de Peticiones:

CLÁUSULA CIENTO TREINTA Y OCHO (138):
PARTICIPACIÓN EN COMITÉS

La empresa se obliga a crear y mantener vigente, un Comité Técnico y de Seguridad aérea, conformado por cuatro miembros, DOS (2) elegidos por la empresa (Director de Seguridad Operacional y Director de FDA o aquellos empleados que ocupen estos cargos equivalentes en la estructura organizacional de la empresa a nivel Directivo) y DOS (2) elegidos por la ACDAC, que se encargan de analizar, estudiar, resolver y mejorar todos los procesos relacionados con esta misma, prerequisite para la operación.

5.2 Laudo arbitral:

III. MESAS DE TRABAJO PARA LA REVISIÓN DE INDICADORES Y TENDENCIAS OPERACIONALES.

La Empresa se obliga a crear y mantener vigente, una mesa de trabajo mensual para la revisión de indicadores y tendencias operacionales, la cual estará conformada por DOS (2) miembros elegidos por la ACDAC, que se encargarán de analizar, estudiar y proponer mejoras en todos los procesos relacionados con esta misma, prerequisite para la operación.

A los aviadores que hagan parte de esas mesas de trabajo, la Empresa les concederá los permisos sindicales correspondientes, gastos y transportes necesarios para su participación.

La empresa se compromete a capacitar a los miembros designados por ACDAC, en las herramientas necesarias para el desarrollo de la función.

Las partes se comprometen a respetar y garantizar la estricta confidencialidad sobre la totalidad de los temas tratados en el ejercicio de las mesas de trabajo.

6. Cláusula V: DOCUMENTACIÓN OPERACIONAL Y MANUALES

6.1 Pliego de peticiones:

CLAUSULA CIENTO CUARENTA Y TRES (143)
DOCUMENTACIÓN OPERACIONAL Y MANUALES

A partir de la firma de la presente convención colectiva, la empresa debe poner a disposición de ACDAC todos los manuales operacionales y de funciones con sus respectivas revisiones, ampliaciones y/o modificaciones, circulares, políticas operativas y administrativas, que involucren y que tengan relación directa con los pilotos, para que ACDAC, verifique que no haya información incorrecta de lo escrito cuando se refiera a Cláusulas Convencionales y similares. Dichos documentos o manuales deberán incorporar la lista de páginas efectivas, fecha de entrada en vigencia y por lo menos ocho días hábiles antes de su implementación.

6.2 Laudo arbitral:

V-. DOCUMENTACION OPERACIONAL Y MANUALES. A partir de la expedición del presente Laudo Arbitral, la empresa pondrá a disposición de ACDAC, todos los manuales operacionales y de funciones que AVIANCA S.A. expida, así como las respectivas revisiones, ampliaciones y/o modificaciones, circulares, políticas operativas y administrativas que se hagan por la Empresa y que tengan relación directa con los pilotos. Dichos documentos o manuales deberán incorporar la fecha de entrada en vigencia y los plazos para su implementación.

7. Cláusula VI: REGULACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

7.1 Pliego de peticiones:

CLÁUSULA CIENTO CUARENTA Y CINCO (145)
REGULACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

La jornada laboral se regulará así:

- *El máximo de trayectos consecutivos es de tres (3) cuando la jornada de trabajo se inicia antes de la 7:00 am.*
- *El máximo de trayectos consecutivos es de dos (2) cuando la jornada de trabajo se inicia después de las 18:00 o termina después de la media noche.*
- *El máximo de horas de vuelo es de siete (7) al día cuando la jornada de trabajo se inicia antes de las 7:00 am*
- *El tiempo mínimo de descanso que debe mediar entre un cambio de una jornada laboral AM a PM o PM a AM no será inferior a 24 horas*

- *El tiempo mínimo de descanso que debe mediar entre una jornada laboral y otra no será inferior a 12:00 horas, este tiempo empezará a contar 1 hora después de finalizado el vuelo o jornada laboral en que el tripulante haya sido relevado de todo servicio y haya abandonado las instalaciones aeroportuarias.*

- *La empresa no programará o asignará más de una jornada de trabajo (Doble Asignación) en un mismo día calendario.*

- *La jornada máxima como tiempo de servicio será de 160 horas mensuales, sin perjuicio de los recargos por trabajo suplementario, horas extras, dominicales y festivas (sic) las cuales se cancelarán con los recargos de ley.*

Parágrafo

Lo anterior sin perjuicio de las demás cláusulas normativas establecidas en esta convención colectiva, las cuales se mantienen vigentes y de ninguna se contravienen.

7.2 Laudo arbitral:

VI. REGULACION DE LA JORNADA LABORAL. La jornada laboral se regulará, así:

- *Si la finalización de un vuelo doméstico que inició el día calendario inmediatamente anterior ocurriera después de las 5:00 A.M. el tiempo mínimo de descanso será de 24 horas. El tiempo de descanso iniciará cuando el tripulante haya sido relevado de todo servicio.*

- *La empresa en la programación mensual de tripulantes de cabina de mando, no asignará en los tránsitos de vuelos de operación doméstica, espacios superiores entre un vuelo y otro de más de dos (2) horas de espera en las bases nacionales diferentes a Bogotá, y en Bogotá no será mayor a tres (3) horas de espera.*

- *La empresa en las programaciones mensuales de los tripulantes de cabina de mando, procurará mantener la mayor equidad posible en las asignaciones de vuelo, teniendo siempre en consideración la base a la que pertenezca el tripulante; de acuerdo con las habilitaciones técnicas que cada tripulante tenga en su licencia.*

- *La Empresa no asignará inicio del tiempo de servicio antes de las 5:00 A.M. si el día calendario anterior fue día libre.*

- *El tiempo de descanso iniciará cuando el tripulante haya sido relevado de todo servicio.*

8. Cláusula VII: PUBLICACIÓN MENSUAL DEL

ITINERARIO

8.1 Pliego de peticiones:

CLÁUSULA CIENTO CUARENTA Y OCHO (148) PUBLICACIÓN MENSUAL DEL ITINERARIO

La empresa debe publicar el itinerario del vuelo el día 15 del mes inmediatamente anterior; esto con el fin de que el tripulante pueda agendar sus actividades personales y familiares. En caso de que la empresa incurra en el incumplimiento en el plazo para la publicación del itinerario mensual, se obliga a pagar a cada tripulante y a título de indemnización por los perjuicios familiares y personales padecidos por los tripulantes, la suma de 1 SMMLV por cada día de incumplimiento.

8.2 Laudo arbitral:

VII-. PUBLICACION MENSUAL DE ITINERARIO

La Empresa en el transcurso del año 2.018, deberá contar con un programa o software para la elaboración de los itinerarios, el cual permitirá publicar la programación mensual a más tardar el día 25 de cada mes.

PARAGRAFO TRANSITORIO. Mientras se realiza la implementación del programa o software para la elaboración de los itinerarios, la empresa seguirá publicando la programación mensual a más tardar el día 28 del mes anterior al mes de la ejecución.

9. Cláusula VIII: VACACIONES

9.1 Pliego de peticiones:

CLÁUSULA CIENTO CINCUENTA (150) COMITÉ DE ITINERARIOS Y VACACIONES

La empresa debe tener un programa o software para la elaboración de los itinerarios y vacaciones, el comité debe garantizar la transparencia y equidad en la elaboración de estos. Este comité, está conformado por Dos (2) representantes de ACDAC y (2) representantes de la empresa. La responsabilidad del comité será velar por la equidad y presentar propuestas para las mejoras a las asignaciones presentadas por la empresa, también con el propósito de asegurar que las sugerencias y solicitudes de los pilotos sean consideradas e incluidas al momento de ser elaborados los itinerarios

Parágrafo 1:

En caso de cancelación de las vacaciones programadas por necesidades de la compañía, la empresa se compromete a otorgarlas en otra fecha conveniente para el tripulante, y asimismo pagará a título de indemnización la suma de US\$2000 y todos los perjuicios causados al tripulante como por ejemplo cancelación de tiquetes, hoteles, reservas, o cualquier otro tipo de gastos en que se hubiera incurrido.

Parágrafo 2:

La empresa no programará ni otorgará vacaciones a ningún tripulante mientras se encuentre en entrenamiento o transición de equipo diferente al que operaba, por lo tanto dicho periodo de vacaciones se otorga antes o después de la transición completa de equipo.

Asimismo La Empresa debe notificar del disfrute de las vacaciones a cada tripulante con no menos de 90 días de anticipación

La Empresa solo podrá postergar las vacaciones del tripulante si estas coinciden con el periodo de alumbramiento, Maternidad o Paternidad.

9.2 Laudo arbitral:

VIII-. VACACIONES. La empresa en el transcurso del año 2.018, deberá contar con un programa o software para la elaboración de los itinerarios y vacaciones La Empresa no programará ni otorgará vacaciones a ningún piloto mientras se encuentre en entrenamiento o transición de equipo diferente al que operaba, por lo tantodicho (sic) periodo de vacaciones se otorga antes o después de la transición completa de equipo.

PARAGRAFO 1. Compensación por cancelación de vacaciones y días libres por causa atribuible a la Empresa. La Empresa pagará la suma de CINCO MILLONES DE PESOS M/cte., son \$5.000.000.00 para los pilotos y TRES MILLONES DE PESOS M/cte., son \$3.000.000.00 para el copiloto, valores que compensan la cancelación de vacaciones, y en cuanto a los tiquetes de vacaciones se aplicará lo establecido en la convención colectiva de trabajo.

**10. Cláusula XIV: ASIGNACIONES PARA MADRES
TRIPULANTES DE CABINA DE MANDO EN CASO
DE SITUACIONES COMPLEJAS QUE INVOLUCREN**

A SUS HIJOS

10.1 Pliego de peticiones:

CLÁUSULA CIENTO CINCUENTA Y OCHO (158)
ASIGNACIONES PARA MADRES PILOTO

Atendiendo a la mejor asistencia del niño/a, durante un lapso de dos (2) años a partir de la finalización de la licencia de maternidad y cuando la mujer piloto se haya reincorporado a las funciones para las que fue contratada, la empresa a través del jefe directo programará a las madres lactantes únicamente asignaciones que hayan sido acordadas con estas. Igualmente, se les garantiza y paga el promedio de viáticos del equipo durante este periodo.

10.2 Laudo Arbitral:

XIV-. ASIGNACIONES PARA MADRES TRIPULANTES DE CABINA DE MANDO EN CASO DE SITUACIONES COMPLEJAS QUE INVOLUCREN A SUS HIJOS.

Atendiendo a la mejor asistencia del hijo/hija en caso de situaciones complejas debidamente comprobadas, que le impidan al tripulante desempeñar sus funciones a cabalidad, la empresa a través del jefe directo estudiará la posibilidad de coordinar una programación que le permita brindar su acompañamiento.

11. Cláusula XV: APLICACIÓN DE VACANTES Y/O PROMOCIONES POR PARTE DE MUJERES PILOTO EN LICENCIA DE MATERNIDAD

11.1 Pliego de peticiones:

CLÁUSULA CIENTO CINCUENTA Y NUEVE (159)
APLICACIÓN A VACANTES Y/O PROMOCIONES POR PARTE DE MUJERES PILOTO EN LICENCIA DE MATERNIDAD

La empresa garantiza la posición en el escalafón para las madres piloto durante su licencia de maternidad. Asimismo, al momento de reincorporarse le garantiza el entrenamiento necesario para su habilitación en sus funciones las cuales venía desempeñando antes del inicio de la licencia o para la promoción al siguiente equipo.

11.2 Laudo arbitral:

XV-. APLICACIÓN DE VACANTES Y/O PROMOCIONES POR

PARTE DE MUJERES PILOTO EN LICENCIA DE MATERNIDAD

La empresa garantiza la posición en el escalafón para las madres piloto durante su licencia de maternidad. Así mismo, al momento de reincorporarse le garantiza el entrenamiento necesario para su habilitación en sus funciones las cuales venía desempeñando antes del inicio de la licencia o para la promoción al siguiente equipo.

12 Cláusula XVI: PROGRAMACIÓN DE FECHAS ESPECIALES

12.1 Pliego de peticiones:

CLÁUSULA CIENTO SESENTA Y DOS (162)
PROGRAMACIÓN DE FECHAS ESPECIALES

Fechas Decembrinas:

En adición a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo vigente la empresa garantiza una programación especial para las temporadas de Navidad (24 y 25 de diciembre) y Año nuevo (31 de Diciembre y 1 de Enero) en la cual se programe bloques de mínimo 5 días libres consecutivos, buscando que quienes deban laborar en la primera de las temporadas mencionadas, no lo hagan en la última o viceversa de acuerdo a la solicitud del tripulante. Lo anterior se hará, siempre respetando el escalafón de antigüedad y de forma equitativa.

Fecha de Cumpleaños:

La Empresa programará el día de cumpleaños como blanco o sin asignación y así mismo un bloque de días libres inmediatamente antes o después de esta fecha, de manera consecutiva y de acuerdo a la solicitud del tripulante.

Parágrafo:

En caso de incumplimiento, la empresa pagará a cada tripulante de cabina afectado una penalidad de 10 SMMLV libres de impuestos que serán pagaderos en el mes siguiente.

12.2 Laudo arbitral

XVI-. PROGRAMACION DE FECHAS ESPECIALES

La empresa hará una programación especial de un bloque de tres (3) días libres que incluyan el día 25 de diciembre. Para el 1 de enero será un bloque de dos (2) días libres de diciembre y un bloque de dos (2) días libres en enero, buscando que quienes

deban laborar en el primero de los días mencionados, no lo hagan en el último. Para aquellos tripulantes de cabina de mando que no haya sido posible otorgar alguna de las fechas anteriores, tendrán la prioridad al momento de la programación respecto del día de reyes. La programación de esta cláusula se hará de acuerdo con las necesidades del servicio. Lo anterior, podrá ser:

- 23, 24 y 25 de diciembre.
- 24, 25 y 26 de diciembre.
- 25, 26 y 27 de diciembre.
- 30, 31 de diciembre y 1, 2 de enero.
- Un bloque de tres días libres para la fiesta de reyes.

13. Cláusula XIX: PENALIDAD POR TRASLADO

13.1 Pliego de peticiones:

CLAUSULA CIENTO SETENTA Y CINCO (175) PENALIDAD POR TRASLADO

En caso de traslado de un tripulante, la compañía se compromete a notificar al tripulante el traslado de base con 6 meses de anticipación, de esta manera garantiza que el tripulante afectado pueda tener el tiempo suficiente para efectuar los arreglos y la instalación en su nueva base de trabajo dentro del plazo otorgado.

asimismo en caso de necesidad urgente por parte de la compañía de notificar el traslado al tripulante fuera del plazo establecido para su notificación, La empresa pagará al tripulante la multa o sanción que se origine con ocasión de la interrupción del contrato de arrendamiento y una indemnización de US\$2000 por los perjuicios causados.

De igual manera mantendrá las condiciones mínimas para la instalación del tripulante de otorgar 10 días sin asignación de ninguna clase previos al inicio del itinerario en la nueva base para lograr su instalación, lo anterior sin perjuicio de las condiciones de traslado vigente en la convención colectiva.

13.2 Laudo arbitral:

XIX-. PENALIDAD POR TRASLADO

A partir de la expedición del presente Laudo Arbitral la empresa mantendrá las condiciones mínimas para la instalación del tripulante de otorgar cinco (5) días sin asignación de ninguna clase previo al inicio del itinerario en la nueva base para lograr su instalación. Lo anterior sin perjuicio de lo consagrado en el artículo

121 de la convención colectiva.

14. Cláusula XX: PRESENTACIÓN DE ACDAC E INDUCCIÓN A NUEVOS TRIPULANTES Y ESCUELA DE OPERACIONES

14.1 Pliego de peticiones:

CLAUSULA CIENTO OCHENTA Y SIETE (187): PRESENTACIÓN DE ACDAC EN INDUCCIÓN A NUEVOS TRIPULANTES Y ESCUELA DE OPERACIONES.

Acdac contará con una sesión tanto en la inducción a los nuevos aspirantes a copilotos de la empresa, como en los repasos de la escuela de operaciones, para exponer a los asistentes información sobre el Derecho Fundamental de Libre Asociación. Igualmente, el día de la firma del contrato del tripulante, ACDAC deberá estar presente para asesorar al piloto en su decisión de libre afiliación.

14.2 Laudo arbitral:

XX-. PRESENTACIÓN DE ACDAC EN INDUCCION A NUEVOS TRIPULANTES Y ESCUELA DE OPERACIONES.

ACDAC contará con una sesión tanto en la inducción a los nuevos aspirantes a copilotos de la Empresa, como en los repasos de la escuela de operaciones, para exponer a los asistentes información sobre el derecho fundamental de libre asociación.

15. Cláusula XXIV: DERECHO A LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

15.1 Pliego de peticiones:

CLAUSULA CIENTO NOVENTA Y UNO (191) Derecho a información institucional

La empresa entregara con celeridad la información estadística, operacional, financiera y de cualquier otro tipo que requiera ACDAC como insumo para la elaboración de pliegos y otros asuntos relacionados con la Convención Colectiva y la gestión de la Asociación.

15.2 Laudo arbitral:

XXIV-. DERECHO A LA INFORMACION INSTITUCIONAL.

A partir de la expedición del presente laudo Arbitral, AVIANCA le suministrará a ACDAC, dentro de los dos primeros meses de cada año calendario, información de carácter general y estadístico de temas laborales de los trabajadores afiliados al sindicato, de la siguiente manera:

- a) Número de trabajadores sindicalizados.*
- b) Composición de sexo y edad de los trabajadores sindicalizados.*
- c) Valor anual reconocido por concepto de aportes sindicales.*
- d) Estadísticas y valores generales de los beneficios extralegales reconocidos.*

16. Cláusula XXVI: ELEMENTOS DE TRABAJO PARA COMUNICACIONES EN OPERACIONES TURBOPROP

16.1 Pliego de peticiones:

CLAUSULA DOSCIENTOS (200) ELEMENTOS DE TRABAJO PARA COMUNICACIONES EN OPERACIÓN TURBOPROP.

La empresa debe reconocer y entregar a los tripulantes de cabina de mando del equipo turboprop ATR72 o su equivalente, un set de audífonos (Headset) apropiados para la operación de este tipo de aeronaves, con las siguientes características: Audífonos que cubran la totalidad del oído, que incorporan micrófono y cuenten con la tecnología "Noise Cancelling" y/o "Noise Reduction" (Tecnología de atenuación y/o cancelación de ruido), de gama alta, en marca reconocida mundialmente y aprobación TSO para la operación en aviación.

16.2 Laudo arbitral:

XXVI-. ELEMENTOS DE TRABAJO PARA COMUNICACIONES EN OPERACIONES TURBOPROP.

La empresa dispondrá en los equipos turboprop ATR72 o su equivalente, para uso por parte de los tripulantes de cabina de mando del equipo turboprop ATR72 o su equivalente, un set de audífonos (Headset) apropiados para la operación de este tipo de aeronaves, con las siguientes características: Audífonos que cubran la totalidad del oído, que incorporan micrófono y cuenten

con la tecnología " Noise Cancelling " y/o " Noice Reduction " (Tecnología de atenuación y/o cancelación de ruido), de gama alta, en marca reconocida mundialmente y aprobación TSO para la operación de la aviación.

17. Cláusula XXX: POLÍTICA DE NOTIFICACIONES

17.1 Pliego de peticiones:

CLAUSULA DOSCIENTOS DIECISIETE (217): POLITICA DE NOTIFICACIONES.

La empresa está obligada a notificar por escrito a los tripulantes todas las novedades que se presentan en el desarrollo del contrato de trabajo. Dicha comunicación será enviada a la dirección registrada por cada tripulante.

Parágrafo:

Todas las comunicaciones escritas deben estar suscritas por el representante legal.

17.2 Laudo arbitral:

XXX-. POLÍTICA DE NOTIFICACIONES

La empresa está obligada a notificar a los tripulantes todas las novedades que se presenten en el desarrollo del contrato de trabajo, dicha comunicación será enviada por correo electrónico al correo corporativo asignado por la compañía a cada tripulante, o mediante cualquier otro medio electrónico o digital.

PARAGRAFO 1. Para facilitar el desarrollo de la actividad laboral y agilizar el mecanismo de comunicaciones, notificaciones (envío (sic) de la programación mensual, notificaciones de cambio en asignaciones, entre otras) y uso del correo corporativo, la empresa otorgará a los pilotos y copilotos un plan de telefonía y datos con una compañía de reconocida experiencia en el mercado nacional e internacional, conforme a las restricciones y políticas que defina la compañía y que incluya el servicio roaming internacional.

PARAGRAFO 2. Para la implementación de ésta cláusula, AVIANCA pagará la suma única de UN MILLON DE PESOS m/cte. (\$1.000.000.00), para la compra del dispositivo electrónico, a elección del piloto.

18. Cláusula XXXI: PROTECCIÓN Y ESTABILIDAD

18.1 Pliego de Peticiones:

CLAUSULA DOSCIENTOS DIECISIETE (217): POLITICA DE NOTIFICACIONES.

La empresa está obligada a notificar por escrito a los tripulantes todas las novedades que se presentan en el desarrollo del contrato de trabajo. Dicha comunicación será enviada a la dirección registrada por cada tripulante.

Parágrafo:

Todas las comunicaciones escritas deben estar suscritas por el representante legal.

18.2 Laudo arbitral:

XXXI-. PROTECCION Y ESTABILIDAD.

La Empresa Aerovías Nacionales de Colombia S. A. hoy Aerovías del Continente Americano S. A. " AVIANCA " y sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S. A. " SAM ", se comprometen a no ejercer directa o indirectamente ninguna clase de represalias contra el personal de ACDAC y quienes sin estar sindicalizados hayan adherido a nuestro pliego de peticiones.

En consecuencia, no habrá despidos, suspensiones, multas, discriminación para asignación de vuelos, llamados al retiro o jubilaciones.

18.3 Argumentos comunes de la recurrente

Sostiene que la mayoría de las cláusulas otorgadas por el Tribunal hacen referencia a «*aspectos propios de la autonomía administrativa e interna del Empleador sobre los cuales el Tribunal no tiene potestad alguna para pronunciarse [...]*» y en punto a apoyar su afirmación cita apartes de las sentencias de la CSJ SL17144-2016. Así mismo, específicamente, afirma que en asuntos «*[...] relacionados con jornada laboral, descansos, manejo de turnos de trabajo, vacaciones y otros aspectos que el Empleador tiene la potestad de modificar y determinar conforme a las necesidades de propias de la operación, si bien pueden ser modificados en atención a acuerdos entre las partes, no pueden regularse a*

través de decisiones arbitrales», y una vez más, acude a pronunciamientos de este Alto Tribunal, como acicate de sus aseveraciones (Sentencia CSJ SL5693-2014, 26 feb. 2016 (sic), rad. 60417).

Asegura, en relación con las cláusulas atrás transcritas, que el Tribunal interpretó erróneamente, pues en su sentir, no se generó ningún tipo de preacuerdo entre las partes y, por tanto, *«este carecía de competencia para otorgar prerrogativas relacionadas con asuntos propios de la autonomía administrativa de la empresa, y que se derivan del ejercicio del Ius Variandi propio del empleador».*

Afirma en cuanto a la denominada *«Cláusula de “protección y estabilidad”: [que] dispone una restricción de facultades y potestades que la ley otorga al empleador, y a su vez es una prerrogativa que no está incluida en el pliego de peticiones».*

Adicional a lo ya expuesto, asevera que no podía el Colegiado establecer disposiciones que restrinjan facultades propias del Empleador tales como desvincular el personal sin justa causa, o ejercer la potestad disciplinaria e imponer sanciones y terminar el contrato con justa causa y, en particular, en relación con la denominada cláusula de *«PROTECCIÓN Y ESTABILIDAD»* (XXXI), afirma que el Tribunal incurrió en un doble yerro, el primero de ellos ya descrito y, el segundo, consistente en *«haber otorgado prerrogativas que no se encontraban incluidas en el pliego de peticiones».* Una vez más, en auxilio de sus argumentaciones, cita la recurrente los apartes que considera pertinentes de la

providencia de esta Sala CSJ SL9346-2016, rad. 66590.

VII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Profusa ha sido la Corte al manifestar que las facultades de dirección y manejo de la empresa por parte del empleador suponen la libertad y la autonomía empresarial para organizarse con el propósito de cumplir su cometido, esto es ejercer su objeto social, y que al tribunal de arbitramento le está vedado inmiscuirse en esos particulares campos que, en todo caso, sí podrían ser acordados entre el empleador y sus trabajadores a través del ejercicio de autocomposición contractual colectiva en las relaciones que establezca con sus servidores o trabajadores.

Así lo ha enseñado, por vía de ejemplo, la sentencia CSJ SL125507-2016, 03 ag. 2016, en la que sintetizó, entre otros aspectos, sobre aquello que está vedado al Laudo Arbitral, como sigue:

[...] los derechos y facultades que no pueden afectar los árbitros con sus fallos son: (i) los reconocidos en la Constitución Política, tales como el de propiedad y demás derechos adquiridos, el de asociación, reunión, huelga y todos aquéllos que establecen directa o indirectamente un régimen de protección al trabajo y garantizan al empresario el ejercicio de su actividad; (ii) los reconocidos por las leyes cuando desde el punto de vista del trabajador constituyen un mínimo que no puede afectarse y los que por ser de orden público son irrenunciables; y respecto del empleador los que emanan de su calidad de subordinante, de propietario y director de la empresa y establecimiento, y (iii) en relación con los convencionales son aquéllos que por haber consolidado situaciones subjetivas concretas o que por no haber sido propuesta su variación por parte legalmente habilitada para hacerlo, deben ser respetados en el laudo. (Subrayas fuera del texto).

Tal como atrás se enunció, para efectos metodológicos, el estudio y análisis de las cláusulas se agruparán por afinidad, cuando sea necesario, así:

Cláusula III. Mesas de trabajo para la revisión de indicadores y tendencias operacionales

Ha pregonado esta Corporación la incompetencia arbitral para prohiar la existencia de comités que de alguna manera cercenen la libertad empresarial, bajo el entendido de que se trataría de una suerte de coadministración que, es factible convenir a través de la negociación colectiva, pero no imponer en la esfera de la heterocomposición.

No obstante, tal como se advertía en un acápite anterior, si bien la Corte no ha modificado su doctrina al respecto, sí ha efectuado precisiones o, a lo menos, en algunos temas, ha morigerado algunas de sus inveteradas afirmaciones, introduciendo algunos elementos nuevos, que reflejan el correr de los tiempos y la evolución propia de algunas instituciones del derecho del trabajo, en este caso en el campo colectivo.

En efecto, en muy reciente pronunciamiento calendado apenas el año pasado, la Sala reflexionó sobre el tema de los llamados comités paritarios o bipartitos y arribó a la conclusión de que los mismos surgen como una interesante forma del devenir democrático en las empresas, pues permiten la fluidez del diálogo entre empleadores y trabajadores y acercan al país al cumplimiento de

recomendaciones de organismos internacionales especializados del mundo del derecho del trabajo. Lo anterior, sería posible en un escenario de arbitramento siempre y cuando tales comités versen sobre i) beneficios extralegales que por derecho sean de los trabajadores y ii) no se tomen en ellos decisiones vinculantes y obligatorias para el empleador, pues de ese modo sí se vulneraría el poder de dirección empresarial.

Esta Sala ha sostenido que los árbitros no tienen competencia para crear comités de cogestión, codirección o coadministración de la compañía, pues ello transgrede el principio constitucional de libertad de empresa que, a su vez, implica la facultad del empresario de organizar su negocio y dirigir las relaciones laborales. Sin embargo, también ha dicho esta Corporación que dando aplicación al principio de participación democrática y dentro de ciertos límites, los árbitros pueden fundar comités paritarios de participación en algunos asuntos de interés de los trabajadores.

Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL243-2018 la Corte asentó:

“En hilo con lo dicho, no advierte la Sala que los comités bipartitos constituyan una restricción a la libertad de empresa y emprendimiento, con mayor razón si se tiene en cuenta que su actividad recae sobre beneficios extralegales que por derecho son de los trabajadores, de suerte que no es desatinado que estos participen en su gestión como directamente interesados”.

A su vez, la Corte Constitucional en la sentencia C-934-04 señaló:

“Ese amplio margen de acción de los particulares trasciende hasta el ámbito laboral, de manera que los trabajadores tienen derecho a ser vinculados en la toma de decisiones que les conciernen o que de alguna manera los afecten, ya sea directa o indirectamente. La participación, entonces, surge no solo como derecho de aquellos sino como un deber de los patronos y de las autoridades que de una u otra manera tengan incidencia en el campo laboral. En esa medida, la participación conlleva a que se le otorgue a los trabajadores escenarios de discusión, de debate y se les dé la oportunidad de tomar parte en asuntos propios de la empresa y que vayan dirigidos a establecer las reglas de juego que ha de guiar la relación laboral”.

Igualmente, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha

insistido en la «importancia de celebrar consultas con todas las organizaciones sindicales interesadas acerca de las cuestiones que afectan a sus intereses o a los de sus afiliados».

[1: La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018, párrafo 1521]

Desde luego que cuando se trata de un mecanismo de resolución de un conflicto a través de un tercero (heterocomposición), la competencia de los árbitros va hasta garantizar el derecho de los trabajadores a ser escuchados y a intervenir en la adopción de decisiones que los afecten. Mas no para tomar decisiones vinculantes y obligatorias para el empleador, pues ello sí vulnera indebidamente el poder de dirección de las relaciones laborales del empresario. Por consiguiente, considera la Sala que la composición de comités o instancias bipartitas, en los que los trabajadores tengan capacidad decisoria y voto vinculante para el empresario, solo puede surgir de la autocomposición a través de la negociación colectiva. (CSJ SL3491-2019, 14 ag. 2019, rad. 84565)

Así las cosas, bajo el nuevo enfoque propuesto, se pensaría que la cláusula *sub examine* escaparía a la solicitud de anulación deprecada, en la medida en que se trata de unas «Mesas de trabajo» cuyo propósito sería eminentemente técnico, pues como su nombre lo indica su objeto consistiría en revisar los indicadores y tendencias operacionales, es decir, por su naturaleza tendrían vocación de interés para los trabajadores; no obstante, en la redacción adoptada por el Tribunal de Arbitramento, se dijo expresamente que «[...] se encargarán de analizar, estudiar y proponer mejoras en todos los procesos relacionados con esta misma, prerrequisito para la operación» (subrayas fuera de texto), con lo cual se torna en obligatoria.

Tal condición del resultado de la mesa de trabajo no debería conducir a la anulación total de la cláusula, pues lo cierto es que la misma tendría un positivo efecto iluminante

para el desarrollo idóneo de la actividad, aunando esfuerzos trabajadores y empleadora, pero, eso sí, sin el alcance establecido porque de quedar en esos términos afectaría la autonomía empresarial.

Ante esa situación, el concepto técnico que emite la *Mesa de trabajo* no podría tener carácter *obligatorio* por lo que le corresponde a la Corte, en ejercicio del principio de conservación del derecho, eliminar aquella parte que definitivamente no se ajusta con la preceptiva legal aplicable y, en aras de salvaguardar beneficios concedidos a los trabajadores, mantener el resto de la estipulación, razón por la cual anulará únicamente la expresión «prerrequisito para la operación».

Cláusulas V. Documentación operacional y manuales; VII. Publicación mensual de itinerario; XXIV. Derecho a la información institucional

En sentencia CSJ SL, 09 feb. 2001, rad. 15683, memoró la Corte lo dicho en pronunciamiento CSJ SL, 21 abr. 1999, rad. 11672, refiriéndose al punto de la información empresarial en general, y a la económica en particular, en los siguientes términos:

Es lo cierto que la información interna y sobre todo la referente al trasunto económico de la entidad es inherente al desenvolvimiento del derecho a la libre empresa. Como se sabe en lo que hace a la obligación de llevar contabilidad en legal forma, las Empresas prestadoras de servicios públicos están sometidas al régimen común, esto es, el mismo que le es aplicable a las sociedades comerciales de carácter particular, pues bien, la Ley ha consagrado reservas especiales sobre la información contenida

en estos libros tal como aparece establecido en los artículos 61 y 62 del Código de Comercio siendo su única limitante la consagrada en el art. 15 de la Constitución Política que ordena la exhibición de los libros para la verificación de materias fiscales y judiciales.

Y en más reciente pronunciamiento CSJ SL5227-2018, 28 nov. 2018, rad. 79827, se reiteró lo expuesto en sentencia CSJ SL15499-2015, 11 nov. 2015, rad. 69914:

Y, en torno a las peticiones 15, 16 y 17, relacionadas con que la empresa le suministre al sindicato «...el listado de la planta de personal, novedades de ingresos y retiros y listado de personal en comisión...», «...copia de fin de ejercicio con todos sus anexos y su correspondiente estado de pérdidas y ganancias...» y «...las actas firmadas de Consejo Directivo...», para la Sala, el Tribunal no está en capacidad de disponer libremente de la información financiera de la empresa, que además puede ser obtenida por otros medios legales y que atañe a su poder autónomo y libre, para definir las condiciones de administración de su actividad económica. Así las cosas, en este punto la decisión del Tribunal tampoco resulta ilegal.

Por si lo anterior no fuera suficiente, en providencia CSJ SL1691-2017, 08 feb. 2017, rad. 74137 expresó la Corporación:

Tampoco pertenece a la órbita de facultades de los arbitradores, la previsión contenida en el inciso final de esta cláusula relativa a que «La empresa se compromete a suministrar al sindicato el listado de las personas vinculadas a través de los contratos de aprendizaje anualmente», pues ellos no están en capacidad de disponer libremente de la información de la empresa relativa a su planta de personal, estados financieros, etc., la cual además de que puede ser obtenida por otros medios legales, «atañe a su poder autónomo y libre, para definir las condiciones de administración de su actividad económica», como lo precisó la Sala en sentencia CSJ SL15499-2015.

En consecuencia, bajo el entendido de que la información que se produce y maneja al interior de una empresa tiene íntima relación con el ejercicio y desarrollo de su actividad, y que la de carácter económico no se contrae únicamente a los estados financieros en sí mismos

considerados, sino que abarca una suerte de expresión más amplia, dependiendo del tipo de negocio que se desarrolle en cada caso, y que incluso la información técnica y la relativa al talento humano podrían llegar a contar con el mismo nivel de trascendencia, por cuanto atañen a la autonomía y libertad de que dispone el empleador para concretar las condiciones de su propia actividad económica, son razones suficientes para concluir que a los arbitradores les estaba vedado pronunciarse sobre estos temas, razón por la cual la cláusula V se anulará.

Caso diferente es el de la cláusula VII, relacionada con la publicación de los itinerarios, dado que de la forma en que fue plasmada, se trata precisamente de información *necesaria y útil* para el desempeño de las labores del personal de vuelo con el propósito de que tengan acceso oportuno a la programación que la propia compañía elabora con el propósito de que tal actividad sea dispuesta de la mejor manera, tanto para la empleadora, como para los trabajadores. No se infiere de allí, que se coarten las facultades de dirección o administración de la compañía. Por lo antedicho la cláusula VII no se anulará.

En cuanto a la cláusula XXIV, el Tribunal dispuso que la entrega sería sobre «[...] *información de carácter general y estadístico de temas laborales de los trabajadores afiliados al sindicato* [...], es decir, se trata de una información agregada, de interés para el sindicato, sin que se menoscabe la reserva empresarial a que nos hemos referido, ni mucho menos el derecho a la intimidad de los propios trabajadores, razón por

la cual no se anulará.

Cláusula VIII. Vacaciones

Sobre este particular tampoco hay duda de que es una expresión del empleador, quien tiene la potestad de organizar y programar las vacaciones. Una vez más, se insiste, por la vía del arreglo amigable (autocomposición), las partes en conflicto pueden llegar a acuerdos sobre este tópico, pero en tratándose de la decisión de un tribunal de arbitramento, se desconoce el derecho de una de ellas, al introducir obligaciones que, en principio, le serían ajenas.

En el caso particular, no sólo se obliga a la empresa a programar itinerarios y vacaciones utilizando unos medios específicos allí señalados, sino que, además, se le impone un sistema de compensación por la cancelación de éstas. En sentencia CSJ SL8896 2015 la Corte manifestó que:

Carecen de fundamento las críticas de la empresa recurrente, en tanto el artículo en estudio, no vulnera la facultad del empleador para organizar y programar las vacaciones de sus trabajadores afiliados a la organización sindical ANASTRIVISEP, pues el Tribunal tuvo el cuidado de tomar como punto de referencia para acceder parcialmente al punto 22 del pliego de peticiones, la legislación laboral vigente. Así lo precisó:

Vacaciones. Se accede parcialmente a la petición relacionada con las vacaciones, atendiendo a lo dispuesto en la normatividad laboral, es decir que la empresa informará al trabajador, con mínimo quince (15) días de antelación. La fecha a partir de la cual se le concederán, y su acumulación no podrá ser superior a dos (2) periodos, tal como está señalado en la ley por regla general.

De modo que si los árbitros se guiaron por las disposiciones legales que regulan las vacaciones, no desconocieron los derechos de las partes, quienes en todo caso, estarán en la obligación de sujetarse en un todo a lo dispuesto en el Capítulo IV del C.S.T.

(arts. 186 a 192) y demás normas que lo modifique, complemente o reglamente. (subrayas propias).

Cumple decir que es evidente que la disposición recurrida no sigue las regulaciones legales sobre la materia y, en esa medida, es lesiva a los derechos de organización y dirección empresarial de la empleadora, razón por la cual se anulará.

Cláusulas VI. Regulación de la jornada laboral; XX. Presentación de ACDAC en inducción a nuevos tripulantes y escuela de operaciones

Se encuentra debidamente adoctrinado por la Corte, sin dubitación alguna, que no es factible que los árbitros modifiquen o fijen la jornada laboral, el diseño de turnos o la programación de esquemas de producción, pues como se ha sostenido a lo largo de este acápite, en tratándose de una potestad del empleador, la misma puede ser regulada a través de negociación colectiva, convenio o pacto, pero no impuesta por la vía de un tribunal de arbitramento.

Bajo la misma lógica recae el análisis de la cláusula referida a la presentación del sindicato a los nuevos trabajadores, pues del tenor de esta se deduce sin dificultad, que tales presentaciones se efectuarían en el tiempo que la empresa ha programado para inducciones y capacitaciones, es decir, en aquel que obedece a un plan que el empleador diseña y ejecuta para adiestrar a sus trabajadores.

No significa lo anterior que haya reproche alguno en que

la organización sindical dé a conocer su existencia, estructura, funcionamiento, etc., y que promueva, como es su natural derecho, la afiliación de nuevas membresías o que publicite los derechos inherentes al contrato individual o al colectivo, o en fin, a todas aquellas actividades propias de su quehacer.

Lo que se reconviene aquí es que sean los árbitros quienes impongan esa obligación por vía del laudo para un tiempo propio de la inducción y capacitación empresarial a nuevos trabajadores, pues como se ha dicho a lo largo de esta disertación, siempre podrá convenirse que así lo sea pero en arreglo directo entre empleador y trabajadores a través de pacto o convención y, en todo caso, debe resaltarse que cuenta la actividad sindical, incluida la promoción y difusión de su objeto, con todo el respaldo constitucional y legal.

El parecer de la Corte se encuentra plasmado en la sentencia CSJ SL 17138- 2015, que a su vez, memoró lo dicho en sentencias CSJ SL rad. 59704, 9 oct. 2013 y CSJ SL rad. 49867, 28 feb. 2012:

Lo expuesto para resaltar que evidentemente los árbitros rebasaron su competencia al establecer una jornada de trabajo, previendo que de la misma hiciera parte una hora destinada para el almuerzo de los trabajadores, pues la facultad legal para fijar la jornada laboral, en los términos de los artículos del Código Sustantivo del Trabajo examinados, es exclusiva del empleador o por acuerdo entre las partes celebrantes de un contrato de trabajo, o a través de convenciones o pactos colectivos de trabajo, por ejemplo, por manera que desbordaron el límite de sus atribuciones, incurriendo por ello en violación del artículo 458 del CST, pues con esa decisión están afectando “derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes”.

Bajo el mismo hilo conductor la sentencia CSJ SL rad.

59704, 9 oct. 2013:

En este punto, el pliego de peticiones reprodujo la jornada laboral máxima contemplada en la Ley y, por lo mismo, el Tribunal sostuvo válidamente que no le correspondía “(...) reiterar lo que ella dice.” De igual forma, consideró que “(...) la entidad, de acuerdo con sus políticas y necesidades puede reducir los horarios de trabajo e, incluso, incrementarlos pagando las horas extras. No corresponde al Tribunal intervenir en tales determinaciones que están sujetas al imperio de la Ley.” Efectivamente, la fijación de la jornada laboral de los trabajadores, el diseño de turnos de trabajo y la programación de esquemas de producción atañe a la gestión y planeación autónoma de la empresa, que no puede ser intervenida por un Tribunal de Arbitramento. Por lo mismo, el empleador puede atender cambios en sus esquemas de trabajo y hacer uso de trabajo suplementario, con los límites y consecuencias que le señala la ley, pero tal situación está dentro del margen de su autonomía y desborda la competencia del Tribunal de Arbitramento.

En la sentencia del 28 de febrero de 2012, Rad. 49867, la Corte señaló al respecto:

“Aun cuando los turnos de trabajo y de descanso que dispuso el Tribunal de Arbitramento como parte de la jornada laboral de los trabajadores beneficiados con el Laudo Arbitral atacado, contenidos en el artículo 7º de su resolutive, hicieron parte del pliego de peticiones de la agremiación sindical, sin que hubieran sido solucionados en la etapa de arreglo directo, lo cual, en principio, daría lugar a pensar que debieron ser parte del estudio y decisión por parte del tribunal de arbitramento al tenor de lo dispuesto por el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cierto es que, por la materia de que tratan, escapan a su competencia, pues desconocen el poder subordinante del empleador, en virtud del cual es a éste a quien compete el direccionamiento y administración de su empresa y, como tal, la fijación de la jornada laboral de sus servidores y el uso del ius variandi, con los límites que respecto de éstos aspectos del contrato de trabajo marcan la ley y la jurisprudencia y, obviamente, las estipulaciones que se pacten en el contrato de trabajo, la convención colectiva de trabajo o cualquiera otro acto jurídico de tal naturaleza, que permita superar los derechos mínimos de los trabajadores.

En términos similares a los anotados, esta Sala de casación, en sentencia de 22 de julio de 2009 (Radicación 36926), expresó:

“No pueden imponérsele al empleador a través de fallo arbitral, cargas que impliquen coartar su libertad de dirección y organización de la empresa, pues la implementación del sistema de turnos o de jornadas ordinarias de los trabajadores, es un aspecto de su resorte exclusivo, siempre y cuando no desconozca lo regulado por la Ley, con relación a la jornada máxima

establecida para cada caso. “También, la restricción en el cambio del sistema de turnos a jornada ordinaria, limita la posibilidad jurídica que tiene el empleador de imponer reglamentos, determinar el modo, tiempo y cantidad de trabajo, derivada del elemento de la continuada subordinación y dependencia del trabajador, cuya limitante sólo está prevista cuando se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, conforme lo establece el artículo 23 del C.S. del T. “Adicionalmente, la habitualidad o no en el sistema de turnos y la implementación de una jornada laboral, es un aspecto jurídico que emerge de la facultad que le asiste al empleador de modificar unilateralmente y por razones objetivas las condiciones de trabajo, conforme a lo que se ha denominado por la doctrina y la jurisprudencia como el “IUS VARIANDI”. De igual forma, el tema relacionado con el cambio de jornada laboral por prescripción médica es un aspecto se encuentran regulado en el Sistema de Seguridad Social Integral, no sujeto a la regulación de los árbitros”.

En consecuencia, se anularán estas cláusulas del Laudo.

Cláusulas XIV. Asignaciones para madres tripulantes de cabina de mando en caso de situaciones complejas que involucren a sus hijos; XV. Aplicación de vacantes y/o promociones por parte de mujeres piloto en licencia de maternidad

En el mismo derrotero de las cláusulas anteriores, el pensamiento histórico de la Sala de Casación Laboral vertido en diversos fallos, ha sido que no compete a los árbitros pronunciarse acerca de las funciones a desempeñar por parte de los trabajadores, ni sobre el sistema o método de ascensos y promociones, por tratarse de una potestad exclusiva del empleador, en la medida en que ello sin duda constituye columna vertebral de la dirección empresarial.

En efecto, siendo la empresa una actividad económica organizada, que tiene por propósito adelantar su objeto

social, debe contar con un mínimo de margen para distribuir entre sus trabajadores las diversas responsabilidades que deben desempeñarse de la manera que mejor considere para lograr sus objetivos, y una vez más, como se ha mencionado a lo largo de este acápite, siempre se contará con la habilitación para de común acuerdo con sus empleados, por la vía del contrato colectivo, pacto o convención, acordar amigablemente cualquier regulación o modificación que se quiera introducir en la materia.

Lo que definitivamente no es aceptable, es que el Tribunal de Arbitramento imponga en el Laudo a una de las partes en conflicto, en este caso el empleador, una obligación que a todas luces riñe con la libertad que la Constitución y la Ley le reconocen, para que ordene su actividad y organice a sus subordinados, de la forma que mejor estime conveniente. Con meridiana claridad, así lo sostuvo la Corte en sentencia CSJ SL15499-2015, 11 nov. 2015, rad. 69914:

Frente a la petición 8, sin duda, la asignación de funciones, traslados y promociones a los trabajadores constituye una potestad exclusiva del empleador, que no puede ser tergiversada por el Tribunal de Arbitramento. La Corte ha dicho, en este punto, que el empleador es libre de definir las condiciones y términos de administración de su actividad económica, pues es lo que está más acorde con la iniciativa privada y la libertad de empresa garantizada en la Constitución Política, de manera que es de su resorte autónomo determinar la forma de selección y administración del personal, así como las funciones a desempeñar por cada trabajador y la posibilidad de que se efectúen traslados y promociones (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 35927 y CJS, SL718-2013).

Así mismo, en el campo específico de ascensos y promociones la Sala, en sentencia CSJ SL2034-2016, sin ambages, afirmó de la siguiente manera, la imposibilidad que

tienen los árbitros para pronunciarse acerca de las políticas en estas materias, así como la implementación de sus metodologías:

Tiene establecido la jurisprudencia de la Sala que los árbitros no pueden adoptar previsiones que afecten las facultades reconocidas por la ley al empleador, entre ellas las que tienen que ver con las políticas relativas a la promoción y ascenso de sus trabajadores por vacantes o nuevos cargos, ni en lo atinente a la metodología para su implementación. En efecto estos temas gravitan en la órbita del derecho a la libre empresa, al que le son inherentes las atribuciones de dirección, organización, conducción y manejo empresarial.

Sin embargo, cuando se efectúa un análisis detallado de las cláusulas *sub examine* encuentra la Sala que lo allí consagrado difiere de la clásica concesión en relación con asignación de funciones, ascensos y promociones a que se ha hecho referencia en precedencia y que, adicionalmente, de conformidad con los postulados constitucionales que se mencionaron en el capítulo «VI. CONSIDERACIONES» de la Corte, es necesario retomar lo allí dicho, sobre la base de entender que un *Estado Social de Derecho* implica, en el campo laboral y de familia una especial protección, que en virtud de lo dispuesto por la sentencia CC C-479-92, atrás mencionada, «[...] alude a conductas positivas de las autoridades [...]».

Ha de tenerse en cuenta, además, que el artículo 42 de la Constitución Política señala a la familia como núcleo fundamental de la sociedad, al cual se le debe garantizar una protección integral y, adicionalmente, establece que los hijos deben ser sostenidos y educados mientras sean menores o impedidos. Añádase que de conformidad con el artículo 44 Superior, tener una familia y no ser separado de ella, que el

cuidado y amor, la educación y la cultura son derechos fundamentales de los niños que prevalecen sobre los derechos de los demás.

En ese marco normativo constitucional que acaba de remembrarse someramente, y estando bajo estudio cláusulas que aluden directamente a la mujer como trabajadora y madre, es imposible no asumir el asunto con un enfoque de género que reconozca la problemática y las necesidades diferenciales que le son propias, principalmente, por la asignación de roles que cultural e históricamente se han efectuado.

La dualidad entre el mundo laboral y la atención y cuidado familiar que principalmente ha estado en cabeza de la mujer, pese a que se trata de una responsabilidad a la par compartida, como claramente lo reconoce y expresa el ya mencionado art. 42 constitucional, exige, como se reseñaba párrafos atrás, que se adopten conductas positivas, que permitan su desarrollo personal y profesional, a partir de la generación de condiciones que propendan por la igualdad de oportunidades, que de alguna manera corrijan la inequidad que tal situación genera.

De lo que se trata, entonces, es de incorporar en el análisis esa condición diferencial a que se ha hecho referencia, cuyo fundamento es constitucional, no obstante que también ha encontrado reconocimiento y eco en la normativa internacional, por vía de ejemplo, en el Convenio 156 de la OIT (Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981), aún no ratificado por

Colombia, el cual sirve de punto de referencia como guía indicativa del estado del arte, allende las fronteras, y más allá de lo señalado incluso en la sentencia CC C-401-2005 de la Corte Constitucional, que determinó la exequibilidad condicional de la expresión «los convenios» del artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo, que en modo alguno la Sala desconoce.

El mencionado Convenio establece en lo que interesa:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación

significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- (a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- (b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- (a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;

- (b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales. (Subrayas de la Sala)

[...]

Así las cosas, justo es decir que aparte de las consideraciones ya hechas, las cláusulas otorgadas por el Colegiado, en sí mismas, contienen fórmulas en su textura que allanan el camino frente al particular análisis que de ellas debe hacerse. Así, por ejemplo, la cláusula XIV.- *Asignaciones para madres tripulantes de cabina de mando en caso de situaciones complejas que involucran a sus hijos*, establece:

Atendiendo a la mejor asistencia del hijo/hija en caso de situaciones complejas debidamente comprobadas, que le impidan al tripulante desempeñar sus funciones a cabalidad, la empresa a través del jefe directo estudiara la posibilidad de coordinar una programación que le permita brindar su acompañamiento. (subrayas de la Sala)

Nótese que en ningún caso se trata de una imposición a la empleadora para que haga la programación del trabajo de la tripulante de cabina de una forma determinada, sino que se trata de una invitación a coordinar las actividades, teniendo presente la condición particular que allí se describe, esto es la ocurrencia de una situación compleja familiar, en la que se requiera la asistencia para el hijo/hija que se encuentre involucrado.

Claramente se cumplen los postulados constitucionales invocados de protección a la familia y al trabajo, atendiendo el criterio diferencial positivo que se ha destacado, sin que por ello se lesionen *las atribuciones de dirección, organización, conducción y manejo empresarial.*

Otro tanto se predica de la cláusula XV, pues lo que allí

se establece es la garantía de la posición en el escalafón para las madres piloto durante la licencia de maternidad, vale decir, se trata de equilibrar las cargas en favor de la mujer trabajadora, así como se le garantiza el entrenamiento para la habilitación en las funciones que venía desempeñando antes de la licencia de maternidad, lo cual, sin duda, dice relación con la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional.

Resalta la Sala que lo allí consagrado no son ascensos o promociones que se impongan a la empleadora en favor de la trabajadora-piloto, sino la conservación de lo que ella tenía antes de su licencia de maternidad, como pilar para su posterior desarrollo profesional, previo entrenamiento con miras a optar por una mejor posición, todo ello con un elemental sentido de justicia, una vez más, sin menoscabar las atribuciones propias de la empresa. Por todo lo dicho las cláusulas no se anularán.

Cláusula XVI. Programación de fechas especiales

Asiste la razón a la recurrente cuando afirmó que los árbitros no podían imponer al empleador obligaciones en menoscabo de su autonomía administrativa, pues «[...] *tal y como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia en reiterada jurisprudencia, las modificaciones de aspectos relacionados con jornada laboral, descansos, manejo de turnos de trabajo, vacaciones y otros aspectos [...] no pueden regularse a través de decisiones arbitrales*», pues es la ley (artículo 1º Ley 59 de 1983) la que determina los días que sean de obligatorio descanso remunerado por el trabajador, como los que tiene

especial remuneración. Sin más honduras por la claridad que el asunto tiene, bien vale la pena traer a colación la sentencia CSJ SL, rad. 36926, 22 jul. 2009:

La distribución de la jornada de trabajo ordinaria, es un asunto que le corresponde definirla al propio empleador, atendiendo las necesidades de la empresa, o mediante concertación con los trabajadores, sin que la misma pueda ser impuesta por decisión arbitral, como se pretende en este caso. Tal situación es la que se deduce de lo dispuesto en el artículo 158 del C.S del T., en cuanto prevé que la jornada ordinaria debe ser convenida por las partes contratantes, y que a falta de convenio, corresponderá la máxima legalmente establecida.

En efecto, la fijación del horario de trabajo, el número de horas en que deben laborar los trabajadores semanalmente, y el sistema de los descansos, hacen parte del derecho que tiene el empleador de organizar y direccionar su empresa con miras a poder cumplir con su objeto social.

Ya la Sala en sentencia de homologación del 18 de octubre de 2001, radicación 16874, al referirse a la limitación que tienen los árbitros de introducir modificaciones a la jornada laboral, dispuso:

“De conformidad con el artículo 158 CST., la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, y a falta de convenio, ellas están regidas por la máxima legal, lo cual supone que ésta no pueda exceder el número de horas fijado por la ley. En caso de exceder este límite y si se dan los presupuestos de ley, se estará en presencia de trabajo suplementario.

“Como la jornada máxima legal es la que prescribe el legislador, no podrían los arbitradores alterarla. Y teniendo en cuenta que la jornada ordinaria es la que convengan las partes, también les está prohibido a los laudos arbitrales modificarla. Ello es suficiente para no anular la decisión”.

Y, agregó en la misma providencia:

Los días de descanso obligatorio es asunto reservado al legislador, a la exclusiva voluntad del empleador, o a un acuerdo amigable entre las partes, sin que puedan los árbitros imponer otros distintos de los que prevé el ordenamiento jurídico, como con acierto lo dedujo el Tribunal de arbitramento.

En ese orden, es pertinente rememorar lo que expuso la Sala en la sentencia de anulación del 4 de septiembre de 2007, radicación 32093, cuando se dijo:

“Ciertamente, como se pregona en el laudo, los arbitradores no tienen la facultad de imponer al empleador descansos remunerados distintos a los días dominicales o festivos de carácter civil o religioso que prevé el ordenamiento jurídico existente, pues su regulación es de competencia exclusiva, bien del legislador, ora de la voluntad exclusiva del empleador, o de un acuerdo amigable entre las partes. Así lo precisó la Sala en la sentencia de anulación de 17 de febrero de 2005, radicación 25760”

En esas condiciones, la cláusula se anulará.

Cláusula XXVI. Elementos de trabajo para comunicaciones en operaciones turboprop

Es menester comenzar por subrayar que esta cláusula fue censurada en la impugnación por atentar contra la autonomía empresarial y que observada desde ese punto de vista, no encuentra la Corte reproche sobre su inclusión, pues además de que no se argumenta cómo podría presentarse dicha hipótesis, por el contrario, se cumple con una obligación elemental consignada en el CST, en los reglamentos aeronáuticos (RAC) y en las normas de seguridad y salud en el trabajo, y tiene por virtud generar una protección *adicional* a la salud de los trabajadores (tripulantes de cabina), que en últimas redundaría en beneficio de la propia empleadora al mitigar riesgos derivados, por ejemplo, de enfermedades profesionales, etc. En consecuencia, no se anulará.

En relación con las cláusulas XXX. *Política de notificaciones* y XXXI. *Protección y estabilidad*, en su formulación la impugnante las incluye dentro de la censura por contrariar la autonomía administrativa del empleador,

pero además, también les achaca contener una restricción a las facultades y potestades que la ley le otorga al empleador y ser una prerrogativa que no está incluida en el pliego de peticiones.

Dado que, además, el Tribunal de Arbitramento derivó la Cláusula XXXI, del estudio de la cláusula 217 del pliego de peticiones «*Política de notificaciones*», se analizarán conjuntamente en el acápite siguiente.

c) Cláusula de «protección y estabilidad»

19. Cláusula XXXI: PROTECCIÓN Y ESTABILIDAD

19.1 Pliego de Peticiones:

CLAUSULA DOSCIENTOS DIECISIETE (217): POLITICA DE NOTIFICACIONES.

La empresa está obligada a notificar por escrito a los tripulantes todas las novedades que se presentan en el desarrollo del contrato de trabajo. Dicha comunicación será enviada a la dirección registrada por cada tripulante.

Parágrafo:

Todas las comunicaciones escritas deben estar suscritas por el representante legal.

19.2 Laudo arbitral:

XXXI. PROTECCION Y ESTABILIDAD.

La Empresa Aerovías Nacionales de Colombia S. A. hoy Aerovías del Continente Americano S. A. "AVIANCA" y sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S. A. "SAM", se comprometen a no ejercer directa o indirectamente ninguna clase de represalias contra el personal de ACDAC y quienes sin estar sindicalizados hayan adherido a nuestro pliego de peticiones.

En consecuencia, no habrá despidos, suspensiones, multas, discriminación para asignación de vuelos, llamados al retiro o jubilaciones.

19.3 Argumentos de la recurrente

Sobre este particular, la impugnación se dirige, además de la ya predicada incompetencia para cercenar la autonomía administrativa, que dicho sea de paso no goza de extensa demostración en el recurso para este caso concreto, a cuestionar que se establezcan restricciones a la «[...] facultad [de] desvincular trabajadores sin justa causa, y la potestad disciplinaria para llevar a cabo procesos disciplinarios en aquellos casos en los cuales un trabajador haya incurrido en un incumplimiento que podría configurarse en una falta grave».

Señala que según jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia los árbitros son incompetentes para otorgar cláusulas de «estabilidad» y para apoyar su aserto, cita la sentencia de la CSJ SL 9346-2016, 01 jun. 2016, rad. 66590, que a su vez trae a colación las sentencias CSJ SL 5693-2014, 26 feb. 2014, rad. 60417; CSJ SL 12 dic. 2012, rad. 55340 y CSJ SL 13 may. 2008, rad. 34622.

Añade que esta disposición «no se encontraba incluida dentro del pliego de peticiones objeto de estudio», y reitera que los tribunales de arbitramento sólo pueden pronunciarse sobre pretensiones que estén contenidas en el pliego de condiciones y cita los apartes que considera pertinentes de las sentencias CSJ SL 22 jul. 2004, rad. 23959; CSJ SL 01 feb. 2004, rad. 23180; CSJ SL 27 sep. 1999, rad. 6375; CSJ SL 13 jun. 2007, rad. 32093 y CSJ SL 04 dic. 2012, rad. 55501.

VIII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Conviene, entonces, en este caso agrupar en un solo cuerpo las censuras formuladas y, dado que se ha manifestado que lo concedido es discordante con lo pedido, resulta útil hacer una comparación directa entre lo contenido en el pliego de peticiones presentado por el sindicato a la empresa y lo otorgado en el Laudo por el Tribunal de Arbitramento:

Pliego de peticiones	Laudo
CLAUSULA DOSCIENTOS DIECISIETE (217): POLITICA DE NOTIFICACIONES. <i>La empresa está obligada a notificar por escrito a los tripulantes todas las novedades que se presentan en el desarrollo del contrato de trabajo. Dicha comunicación será enviada a la dirección registrada por cada tripulante.</i> <i>Parágrafo:</i> <i>Todas las comunicaciones escritas deben estar suscritas por el representante legal.</i>	XXX-. POLÍTICA DE NOTIFICACIONES <i>La empresa está obligada a notificar a los tripulantes todas las novedades que se presenten en el desarrollo del contrato de trabajo, dicha comunicación será enviada por correo electrónico al correo corporativo asignado por la compañía a cada tripulante, o mediante cualquier otro medio electrónico o digital.</i> PARAGRAFO 1. <i>Para facilitar el desarrollo de la actividad laboral y agilizar el mecanismo de comunicaciones, notificaciones (envío de la programación mensual, notificaciones de cambio en asignaciones, entre otras) y uso del correo corporativo, la empresa otorgará a los pilotos y copilotos un plan de telefonía y datos con una compañía de reconocida experiencia en el mercado nacional e internacional, conforme a las restricciones y políticas que defina la compañía y que incluya el servicio roaming internacional.</i>

	<i>PARAGRAFO 2. Para la implementación de ésta cláusula, AVIANCA pagará la suma única de UN MILLON DE PESOS m/cte. (\$1.000.000.00), para la compra del dispositivo electrónico, a elección del piloto.</i> <i>XXXI. PROTECCION Y ESTABILIDAD.</i> <i>La Empresa Aerovías Nacionales de Colombia S. A. hoy Aerovías del Continente Americano S. A. " AVIANCA " y sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S. A. " SAM ", se comprometen a no ejercer directa o indirectamente ninguna clase de represalias contra el personal de ACDAC y quienes sin estar sindicalizados hayan adherido a nuestro pliego de peticiones.</i> <i>En consecuencia, no habrá despidos, suspensiones, multas, discriminación para asignación de vuelos, llamados al retiro o jubilaciones."</i>
--	---

Ha sido doctrina de la Corte que el tribunal de arbitramento no cuenta con facultad para otorgar por fuera y más allá de lo pedido, es decir extra y ultra *petita*, pues ello involucra, necesariamente, un irrespeto al principio de congruencia en su triple implicación, esto es: i) abstenerse de resolver puntos no sujetos a su decisión, ii) imposibilidad para conceder más de lo pedido y iii) decidir todos los puntos planteados. Así lo sostuvo la Corte, entre muchas otras, en sentencia CSJ SL4434-2019, 16 oct. 2019, rad. 82122, que memora la sentencia CSJ SL1604-2019, 13 feb. 2019, rad. 81011:

Efectivamente, como lo adujo la empresa, en el conflicto colectivo quedó planteado un auxilio monetario para la época de

navidad, jamás se esbozó algo relacionado con el transporte, y mucho menos, la financiación de una bicicleta.

Por ende, es claro que los árbitros excedieron el objeto para el cual fueron convocados, bajo la excusa de igualar en derechos a los trabajadores de Sintraquim, ya que se fijaron en el artículo 16 (fol. 66) de la Convención Colectiva de Trabajo, que dicho sindicato celebró con la empresa, sin percatarse, que la organización Sintraproquipa, no aspiró a una prerrogativa de esa naturaleza, incurriendo en una disposición extra petita, la cual está totalmente prohibido en este arbitramento.

Recuérdese que los árbitros no están facultados para conceder por fuera y más allá de lo pedido -extra y ultra petita-, pues deben respetar el principio de congruencia en su triple implicación, esto es: i) abstenerse de resolver puntos no sujetos a su decisión, ii) imposibilidad para conceder más de lo pedido y iii) decidir todos los puntos planteados

En este punto en particular, resulta claro que el Tribunal excedió el objeto para el cual fue convocado, uno de los límites impuestos por el art. 143 del CPTSS, pues para el caso concreto el conflicto colectivo se contrae al pliego de peticiones presentado por ACDAC, pues, recuérdese, AVIANCA no denunció la convención colectiva vigente.

Basta una comparación simple entre lo pedido y lo otorgado, para concluir que, en efecto, mientras el sindicato pretendía en la cláusula 217 del pliego un mecanismo sencillo de notificación «[...] por escrito a los tripulantes [de] todas las novedades que se presentan en el desarrollo del contrato de trabajo. Dicha comunicación será enviada a la dirección registrada por cada tripulante», con envío físico de la comunicación a la dirección material registrada, el Tribunal adicionalmente otorgó «[...] un plan de telefonía y datos con una compañía de reconocida experiencia en el mercado nacional e internacional, conforme a las restricciones y políticas que defina la compañía y que incluya el servicio

roaming internacional», pero, además, incluyó otra gabela consistente en un pago de una suma de un millón de pesos (\$1.000.000,00), por una única vez, para la adquisición de un dispositivo electrónico.

Agréguese a lo anterior, que el Tribunal de Arbitramento concedió una cláusula numerada como XXXI- *PROTECCION Y ESTABILIDAD*, bajo el argumento de que las especiales circunstancias que rodeaban el conflicto que le encomendaron resolver lo ameritaba, así como las diferencias entre empleadora y sindicato sobre la existencia de procesos disciplinarios en contra de los trabajadores y las manifestaciones hechas por el presidente de la Junta Directiva de la empresa.

Se ha sostenido en múltiples ocasiones y aún en esta misma providencia en acápite anterior, que en ejercicio de la equidad el Tribunal puede, con razonable amplitud, conceder lo solicitado por la organización sindical, sin que sea necesario que tal otorgamiento signifique una reproducción fiel de lo pedido, pudiendo el Colegiado ampliar, restringir, modificar, variar, bien sea montos, topes, modalidades, siempre y cuando, se itera, no caiga en lo desproporcionado, caprichoso o arbitrario, de tal suerte que la concesión hecha resulte tan desfigurada que, definitivamente, desdibuje lo pedido o definitivamente se aleje de ello, tornándolo en irreconocible.

En ese orden de ideas, no encuentra reparo la Corte frente al inciso primero de la cláusula «XXX- *POLÍTICA DE NOTIFICACIONES*», en la medida en que el Tribunal hace la

concesión en perfecta coherencia con lo solicitado, sin ser idéntico, pues introduce características que transforman positivamente el pedimento para ponerlo a tono con los usos y costumbres de la vida moderna, pasando del correo físico al electrónico.

No obstante, los párrafos 1 y 2 no se acompañan con el pedimento sindical, pues abarca plan de telefonía y datos, además de *roaming* internacional, amén de una suma de dinero, por persona, por una única vez, destinada a adquirir un dispositivo electrónico, lo cual nunca fue solicitado y por ende no figura en el pliego.

Bastante diferencia hay, entonces, entre la aspiración sindical, plasmada por escrito, que debería ser el eje de lo que finalmente ha de conceder el Tribunal, con lo que efectivamente otorgó en los párrafos 1 y 2 de la cláusula, razón por la cual se anularán. En lo demás no.

Para el caso de la cláusula XXXI- *PROTECCION Y ESTABILIDAD*, resulta pertinente abordar el análisis desde una doble óptica: la competencia del Tribunal de Arbitramento para pronunciarse sobre el tema y el ser una concesión que no está incluida en el pliego.

Para el primero de los tópicos propuestos, sin hesitación alguna, se puede afirmar que de vieja data la doctrina de la Corte es pacífica alrededor del tema, en el sentido de considerar que los tribunales de arbitramento carecen de competencia para pronunciarse sobre cláusulas de «*estabilidad*» y, por contera, prohibir el despido de

trabajadores sin justa causa, pues las partes del conflicto colectivo son las que pueden pactar una regulación en tal sentido y el empleador, en todo caso, tiene facultad dispositiva sobre el tema, eso sí, con las consecuencias que la ley ha determinado para tal proceder.

Resulta importante resaltar que el propio Tribunal de Arbitramento se declaró incompetente para revisar el procedimiento disciplinario «[...] toda vez que ACDAC no aceptó haberlo negociado y porque además, no fue objeto de denuncia por parte de AVIANCA», pero a renglón seguido esgrime el argumento de que las circunstancias especiales del conflicto, la situación disciplinaria en debate, y las declaraciones del Presidente de la Junta lo llevan a concluir, erróneamente a juicio de la Corte, que sí está habilitado para reproducir en el Laudo una cláusula de la convención colectiva vigente (cláusula 23 de la Convención Colectiva de Trabajo), que fue fruto en su momento del acuerdo entre las partes y para lo cual ellas gozan de plena habilitación, pero que no le es dado al Colegiado otorgar en estas condiciones, máxime cuando ni siquiera figura en el pliego de peticiones presentado por la organización sindical.

Abundante es la jurisprudencia sobre el tema y, por vía de ejemplo, en fallo CSJ SL9346-2016, 01 jun. 2016, rad. 66590 la Sala manifestó:

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

partes de común acuerdo decidan consagrar el derecho a una estabilidad en los términos sugeridos por la organización sindical.

En torno a este puntual aspecto, la Sala en sentencia de anulación SL 5693-2014, 26 feb. 2014, rad. 60417, en la que reiteró las decisiones de la CSJ SL, 12 dic. 2012 rad. 55340 y 13 may. 2008 rad. 34622, dijo:

La Sala acoge en su integridad los argumentos que esgrime el recurrente, en el sentido de la falta de competencia de los árbitros para disponer que el empleador debe reintegrar a los trabajadores despedidos sin que exista justa causa, pues los efectos de una decisión de esa naturaleza desborda el marco de sus facultades, por ser la misma ley la que define cuáles son las consecuencias de una terminación ilegal e injusta del contrato de trabajo, salvo que las partes de común acuerdo decidan consagrar el derecho a la estabilidad laboral.

Si bien es cierto que la permanencia en el empleo, cuando la conducta del asalariado se ajusta en un todo a las normas que regulan la disciplina y el orden en el interior de la empresa, constituye un derecho de profundo contenido social, tal prerrogativa debe emanar bien de la misma ley, como en efecto aparece consagrado para determinados eventos, o de norma convencional pactada entre empleador y trabajador, cuya controversia debe definirla el juez laboral.

De ahí que, esta clase de cláusula de estabilidad laboral, como bien lo determinó el Tribunal, no es de competencia de los árbitros.

En el mismo sentido, y más recientemente, se ha reiterado esta línea de pensamiento en sentencias CSJ SL3430-2018, 09 ag. 2018, rad. 79800 y CSJ SL4953-2019, 26 jun. 2019, rad. 83905.

En la primera de ellas del año 2018 dijo la Corte:

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

En tanto que en la segunda, del año 2019 expresó la Corporación:

En lo que se refiere a la creación de fueros de estabilidad, la Sala se ha pronunciado respecto a la ampliación de fueros

sindicales, indicando que es posible que por acuerdo entre las partes puedan extenderse más allá de lo previsto en la ley, pero que en cambio a los árbitros no les está permitido invadir esa órbita de las voluntades para reemplazarla, e imponer a través del laudo el reconocimiento de fueros con extensiones que superen la regulación legal. Idéntico tratamiento han de merecer el reconocimiento de fueros de estabilidad reforzada derivados de la discapacidad o del cumplimiento próximo de la edad para acceder a la pensión, en la medida en que en principio son materia de regulación legal y cualquier mejoramiento de sus condiciones requiere de la voluntad de las partes en conflicto, a quienes la ley les da la facultad de ampliar el haz de obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Por lo expuesto se negará lo solicitado por la organización sindical respecto de este primer grupo de cláusulas.

Bajo el amparo de los precedentes citados y el análisis efectuado, se anularán los parágrafos 1 y 2 de la cláusula XXX y la cláusula XXXI.

d) Cláusulas relacionadas con la imposición de sanciones pecuniarias y penalidades económicas en cabeza de la compañía

20. Cláusula XX: OBLIGACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE NORMAS AERONÁUTICAS

20.1 Pliego de peticiones:

CLÁUSULA CIENTO TREINTA Y SIETE (137): Obligación de cumplimiento de las Normas Aeronáuticas

La empresa jamás obligará ni presionará a los tripulantes a violar o contravenir las normas aeronáuticas, bajo ningún criterio o argumento operacional, comercial, de servicio, financiero, ni Caso Fortuito (sic) ni Fuerza Mayor (sic) o ninguno otro. El Tripulante (sic) hará uso de su buen criterio y no estará sujeto a ninguna acción disciplinaria o administrativa.

Si por tales circunstancias el tripulante perdiera su licencia definitiva o temporalmente en cualquier instancia, la empresa le garantiza un salario igual o superior al promedio que venía devengando con todos sus componentes salariales y no salariales, al momento de la pérdida o suspensión de la misma, el cual será indexado en las mismas condiciones del piloto activo. Adicional a esto, la empresa pagará una indemnización de tres mil (3.000) SMMLV, libres de impuesto por el perjuicio de no poder

desempeñar su función como Aviador. De igual manera la empresa deberá reubicar al tripulante de cabina de mando a un cargo de igual o superior categoría, sin que pierda los beneficios convencionales y sin que se le disminuya el valor de sus ingresos que venía devengando antes de las circunstancias anteriormente mencionadas. Adicionalmente la empresa deberá pagar la indemnización a la que se refiere esta cláusula.

20.2 Laudo arbitral:

II-. OBLIGACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS AERONÁUTICAS.

La Empresa se compromete en conjunto con los tripulantes a respetar y cumplir las normas aeronáuticas. La Compañía bajo ningún criterio o argumento operacional, comercial, financiero o de servicio permitirá la transgresión de las normas, ni presionará a los tripulantes a violar o contravenir las normas aeronáuticas. La Empresa en todo caso, garantizará el derecho al debido proceso, siguiendo los términos establecidos en la convención colectiva de trabajo.

Si como consecuencia de una transgresión de las normas en las circunstancias descritas en ésta cláusula en tripulante perdiera su licencia definitiva y se compruebe por la autoridad competente y de manera definitiva la responsabilidad de la Empresa, ésta pagará una indemnización de (500) SMMLV, por el perjuicio de no poder desempeñar su función como aviador.

21. Cláusula VIII: VACACIONES

21.1 Pliego de peticiones:

CLÁUSULA CIENTO CINCUENTA (150) COMITÉ DE ITINERARIOS Y VACACIONES

La empresa debe tener un programa o software para la elaboración de los itinerarios y vacaciones, el comité debe garantizar la transparencia y equidad en la elaboración de estos. Este comité, está conformado por Dos (2) representantes de ACDAC y (2) representantes de la empresa. La responsabilidad del comité será velar por la equidad y presentar propuestas para las mejoras a las asignaciones presentadas por la empresa, también con el propósito de asegurar que las sugerencias y solicitudes de los pilotos sean consideradas e incluidas al momento de ser elaborados los itinerarios

Parágrafo 1:

En caso de cancelación de las vacaciones programadas por necesidades de la compañía, la empresa se compromete a otorgarlas en otra fecha conveniente para el tripulante, y asimismo pagará a título de indemnización la suma de US\$2000 y todos los perjuicios causados al tripulante como por ejemplo cancelación de tiquetes, hoteles, reservas, o cualquier otro tipo de gastos en que se hubiera incurrido.

Parágrafo 2:

La empresa no programará ni otorgará vacaciones a ningún tripulante mientras se encuentre en entrenamiento o transición de equipo diferente al que operaba, por lo tanto dicho periodo de vacaciones se otorga antes o después de la transición completa de equipo.

Asimismo La Empresa debe notificar del disfrute de las vacaciones a cada tripulante con no menos de 90 días de anticipación

La Empresa solo podrá postergar las vacaciones del tripulante si estas coinciden con el periodo de alumbramiento, Maternidad o Paternidad.

21.2 Laudo arbitral:

VIII-. VACACIONES. La empresa en el transcurso del año 2.018, deberá contar con un programa o software para la elaboración de los itinerarios y vacaciones La Empresa no programará ni otorgará vacaciones a ningún piloto mientras se encuentre en entrenamiento o transición de equipo diferente al que operaba, por lo tantodicho (sic) periodo de vacaciones se otorga antes o después de la transición completa de equipo.

PARAGRAFO 1. Compensación por cancelación de vacaciones y días libres por causa atribuible a la Empresa. La Empresa pagará la suma de CINCO MILLLONES (sic) DE PESOS M/cte., son \$5.000.000.00 para los pilotos y TRES MILLONES DE PESOS M/cte., son \$3.000.000.00 para el copiloto, valores que compensan la cancelación de vacaciones, y en cuanto a los tiquetes de vacaciones se aplicará lo establecido en la convención colectiva de trabajo.

22. Cláusula XIX: PENALIDAD POR TRASLADO

22.1 Pliego de peticiones:

CLAUSULA CIENTO SETENTA Y CINCO (175) PENALIDAD POR TRASLADO

En caso de traslado de un tripulante, la compañía se

compromete a notificar al tripulante el traslado de base con 6 meses de anticipación, de esta manera garantiza que el tripulante afectado pueda tener el tiempo suficiente para efectuar los arreglos y la instalación en su nueva base de trabajo dentro del plazo otorgado.

asimismo en caso de necesidad urgente por parte de la compañía de notificar el traslado al tripulante fuera del plazo establecido para su notificación, La empresa pagará al tripulante la multa o sanción que se origine con ocasión de la interrupción del contrato de arrendamiento y una indemnización de US\$2000 por los perjuicios causados.

De igual manera mantendrá las condiciones mínimas para la instalación del tripulante de otorgar 10 días sin asignación de ninguna clase previos al inicio del itinerario en la nueva base para lograr su instalación, lo anterior sin perjuicio de las condiciones de traslado vigente en la convención colectiva.

22.2 Laudo arbitral:

XIX-. PENALIDAD POR TRASLADO

A partir de la expedición del presente Laudo Arbitral la empresa mantendrá las condiciones mínimas para la instalación del tripulante de otorgar cinco (5) días sin asignación de ninguna clase previo al inicio del itinerario en la nueva base para logar su instalación. Lo anterior sin perjuicio de lo consagrado en el artículo 121 de la convención colectiva.

23. Cláusula XXII: AFECTACIÓN DEL PERMISO SINDICAL

23.1 Pliego de peticiones:

*CLAUSULA CIENTO OCHENTA Y NUEVE (189)
AFECTACIÓN DEL PERMISO SINDICAL*

En la eventualidad que el día de permiso sindical se vea afectado por el retraso de un vuelo de modo que ello impida cumplir con el objeto del mismo, la Empresa concederá al Directivo Sindical afectado otro día alternativo en el mismo mes o subsiguiente.

Parágrafo:

La empresa concederá 88 días calendario mensualmente de permisos sindicales a los directivos de las subdirectivas de la Acdac para el ejercicio libre de su actividad sindical.

23.2 Laudo arbitral:

XXII-. AFECTACIÓN DEL PERMISO SINDICAL. *En la eventualidad que el día de permiso sindical se vea afectado por el retraso de un vuelo, la Empresa concederá al Directivo Sindical afectado, otro día alternativo en el mismo mes o subsiguiente.*

PARAGRAFO. *La empresa concederá dos (2) días calendario mensualmente de permisos sindicales a dos representantes de las subdirectivas de CALI y MEDELLIN para el ejercicio libre de su actividad sindical."*

23.3 Argumentos comunes de la recurrente

La impugnación sostiene que el Tribunal desbordó su competencia *«[...] al pretender imponer sanciones al Empleador, sin estar facultado para ello»* y, en consecuencia, excede su competencia al situar el pago de penalidades, sanciones y compensaciones en cabeza de la compañía y que en todo caso la imposición de tales medidas corresponde a las autoridades administrativas y/o judiciales correspondientes.

En el caso de la afectación por permisos sindicales expresa que el contenido de la cláusula impondría a la compañía una sanción consistente en *«compensar un permiso en caso de que se presente afectación de permisos sindicales, en atención de retrasos de vuelos»*.

Para el efecto, en apoyo de su afirmación, trae a colación los apartes que considera pertinentes de las sentencias SL-5693-2014, 26 feb. 2016 (*sic*), rad. 60417 y SL10179-2015, 1 jul. 2015, rad. 62516.

IX. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Debe recordar la Sala que aunque la cláusula *II. Cumplimiento de normas aeronáuticas*, ya fue examinada y se determinó no anularla por el motivo de *estar en la ley* (VI. Consideraciones de la Corte), en este caso el estudio versa sobre un ataque diferente, pues se debate la facultad, al laudar, de imponer sanciones al empleador.

Otro tanto ocurre con la cláusula *VIII. Vacaciones*, que ya fue objeto de anulación total, por afectar el *Ius Variandi* (VII. Consideraciones de la Corte), razón por la cual se estará a lo allí resuelto.

Dicho lo anterior, en verdad, con apoyo de la jurisprudencia en cita, asiste parcialmente la razón a la impugnante en la medida en que, en efecto, la Corte se ha pronunciado en el sentido de entender que una cláusula de naturaleza sancionatoria escapa a la órbita de competencia del tribunal de arbitramento, por cuanto tal atribución se encuentra radicada en otro tipo de autoridades (judiciales y administrativas) y las partes en conflicto cuentan con medios para reclamar por la eventual inobservancia de lo pactado. Así lo enseñó la Corporación:

Tiene razón el Tribunal de Arbitramento en cuanto a que no está facultado para pronunciarse sobre este precepto, pues en desarrollo del principio de la heterocomposición, no se exhibe factible que se le imponga al empleador esta clase de sanciones, reservadas a las autoridades judiciales y administrativas, así como que su consagración encuentra venero en la propia ley. Sin olvidar que los

sindicatos y los empleadores tienen acciones por el incumplimiento de lo pactado. (CSJ SL-5693 2014, 26 feb. 2014, rad. 60417).

Bajo las anteriores consideraciones, se sigue que de conformidad con el Laudo, el inciso final de la cláusula II. Cumplimiento de normas aeronáuticas indubitadamente consignan sanciones de tipo pecuniario en contra del empleador. Así las cosas, por este motivo, se anulará.

No obstante la desafortunada titulación que le fue dispensada, la cláusula XIX. *Penalidad por traslado*, tiene por objeto consagrar un complemento a una prerrogativa existente en la cláusula 121 de la Convención Colectiva que consiste en una suma de dinero y cinco (5) noches de hotel pago, en las condiciones allí estipuladas, en caso de traslado permanente del trabajador por necesidades de la Compañía. La adición, mejora o complemento que concedieron los árbitros, consistente en «[...] otorgar cinco (5) días sin asignación de ninguna clase previo al inicio del itinerario en la nueva base para logar su instalación», en ese contexto no puede ser entendida como una sanción o penalidad que se impone a la empresa y, por la razón que en este caso fue impetrada en la impugnación, no se anulará.

Razonamiento similar al anterior se deriva de la lectura de la cláusula XXII, referida a la afectación de los permisos sindicales, pues en ella no se consagra una sanción propiamente dicha, sino más bien una forma de garantizar efectivamente el ejercicio del permiso sindical, atribución esta que la Corte ha reconocido a los tribunales de arbitramento desde la sentencia CSJ SL, 28 oct. 2009, rad.

40534, que ha sido reiterada por las sentencias CSJ SL8693-2014 y CSJ SL8896-2015, y memorada, entre otras, por la sentencia CSJ SL1789-2019, 11 sep. 2019, rad. 81535, que explicó:

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

Así, en la sentencia SL9347-2016, reiterada en la CSJ SL3153-2017, se indicó:

La Corte ha sostenido que los árbitros gozan de facultades para pronunciarse sobre el otorgamiento de permisos sindicales remunerados para atender las responsabilidades inherentes al ejercicio del derecho de asociación y libertad sindical, en la medida que resulten razonables y proporcionados. En sentencia de anulación CSJ SL17654-2015, 24 nov. 2015, al respecto se precisó:

(...) 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».

De la literalidad de la cláusula no brota el desconocimiento de los requisitos señalados por la Corte, al mismo tiempo que el reproche de la censura camina por otro

sendero, por tanto sólo resta concluir que para este caso no se ha demostrado la extralimitación del Colegiado y, por tanto, la cláusula no se anulará.

e) Cláusulas que establecen obligaciones en cabeza de terceros

24 Cláusula XXIII: PASAJES PARA USO SINDICAL

24.1 Pliego de peticiones:

CLAUSULA CIENTO NOVENTA (190) Pasajes para uso sindical

La empresa otorgará a ACDAC anualmente, los tiquetes necesarios con espacio confirmado, para que puedan ser utilizados indistintamente por cualquiera de los miembros de la Junta, Subdirectivas o quien estas deleguen con el objeto de asistir a actividades sindicales en destinos cubiertos por las rutas del Holding.

24.2 Laudo arbitral:

XXIII-. PASAJES PARA USO SINDICAL. Se adicionará para que también puedan ser utilizados, en las rutas de AVIANCA y la HOLDING.

25 Cláusula XXIX: TIQUETES SIN LIMITACIÓN ALGUNA

25.1 Pliego de peticiones:

CLAUSULA DOSCIENTOS OCHO (208): TIQUETES AÉREOS SIN LIMITACIÓN ALGUNA.

Los tiquetes para los tripulantes, sus familiares o beneficio de los que habla esta convención no tienen ningún tipo de restricción en las rutas de la empresa, holding o quien haga sus veces, no tienen vencimiento ni expiración alguno, son acumulables, reembolsables tanto en dinero como en especie en caso de no uso y la empresa no los disminuye, variara, quitara, retirara o impondrá restricción alguna.

25.2 Laudo arbitral:

XXIX-. TIQUETES AÉREOS SIN LIMITACIÓN ALGUNA.

La Compañía extenderá el beneficio actual del que gozan los pilotos, en cuanto a tiquetes, para que sean usados en las rutas de AVIANCA HOLDINGS.

25.3 Argumentos comunes de la recurrente

Manifiesta que en las dos cláusulas concedidas por el Tribunal, este Cuerpo Colegiado estableció obligaciones en cabeza de un tercero distinto de AVIANCA S. A. y pasa a explicar que, en su sentir, omitiendo la documentación y demás elementos de juicio que reposan en el expediente y que acreditan que el conflicto colectivo está trabado entre la sociedad AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S. A. “AVIANCA S. A.” y el sindicato “ACDAC”, no le era posible a los arbitradores involucrar a una sociedad extranjera de nombre AVIANCA HOLDINGS S. A. que no fue parte del conflicto de marras y que, por tanto, no debe soportar en cabeza suya las cargas impuestas como consecuencia del Laudo.

En ese orden de ideas, señala que el Tribunal “*carece de competencia para restablecer obligaciones en cabeza de terceros ajenos al conflicto colectivo que se encuentra resolviendo*”, al paso que en sustento de esta afirmación cita un fragmento de la sentencia CSJ SL7078-2016, 25 may. 2016, rad. 67699.

X. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Se recuerda que la impugnación se endereza a reprochar la actuación del Tribunal de Arbitramento, en la

medida que ese Cuerpo Colegiado involucró, en dos de las cláusulas del Laudo, a una sociedad extranjera de nombre AVIANCA HOLDINGS S. A., que a juicio de la censura no fue parte del conflicto de marras, omitiendo la documentación y demás elementos de juicio que reposan en el expediente y que acreditan que el conflicto colectivo está trabado entre la sociedad AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S. A. “AVIANCA S. A.” y el sindicato “ACDAC”. En refuerzo de su argumentación hace alusión a la sentencia CSJ SL7078-2016, 25 may. 2016, rad. 67699:

Referente al párrafo segundo, tiene razón Agrícola Santorini S.A.S., en que los árbitros carecen de competencia para vincular, de cualquier manera a terceros no intervinientes en el conflicto colectivo bien al atribuir obligaciones que deba cumplir el empleador ora que sean los propios terceros los que las deban satisfacer. La Corte ha explicado que la decisión solo debe afectar a los partícipes en el diferendo colectivo laboral, aunque en el petitum se hubiesen pretendido tales compromisos con terceros, pues no es dable olvidar que estos no son sus directos trabajadores. (Subrayas fuera de texto).

Cabe recordar, en primer lugar, que la organización sindical ACDAC, presentó pliego de peticiones actualizado el día 08 de agosto de 2017, previo retiro del anterior calendado el 04 de febrero de 2016, dirigido al Presidente de la empresa «AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO – AVIANCA SA-AVIANCA HOLDINGS S. A.» y que en el cuerpo de dicha comunicación el sindicato manifestó que dicho documento «resume las aspiraciones de los Aviadores Civiles vinculados laboralmente con la empresa Avianca S.A., perteneciente al AVIANCA HOLDINGS S.A. [...] y beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo». (subrayas propias) (fº 13 y ss., cuaderno nº 3).

En la Convención Colectiva de Trabajo vigente para ese momento, a la cual alude la organización sindical ACDAC, figuran como contratantes la Asociación colombiana de aviadores civiles “ACDAC” y la Sociedad AEROVÍAS NACIONALES DE COLOMBIA S. A., “AVIANCA” hoy AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S. A., “AVIANCA S. A.”, SOCIEDAD AERONÁUTICA DE MEDELLÍN CONSOLIDADA, S. A. “SAM”. (f.º 47, cuaderno nº 3).

Dicho lo anterior, resulta también útil precisar que el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 3744 de 28 de septiembre de 2017, *«Por la cual se convoca un Tribunal de Arbitramento Obligatorio a la empresa AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO - AVIANCA S. A. y que en la parte resolutive de dicho acto administrativo ordenó «CONVOCAR un Tribunal de Arbitramento Obligatorio Para que estudie y decida el conflicto colectivo de trabajo existente entre la organización sindical ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES -ACDAC- de Primer Grado y la empresa AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO – AVIANCA S. A. [...]. (f.º 1 y 2, cuaderno principal).*

Añádase, además, que el Tribunal convocado, como se acaba de reseñar, profirió Laudo calendado el 07 de diciembre de 2017 y manifestó que *«[...] en el presente Laudo Arbitral las partes ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES “ACDAC” se denominará como ACDAC y cuando se exprese AVIANCA, en forma inequívoca se está haciendo referencia a AEROVIAS DEL CONTINENTE AMERICANO AVIANCA S. A.»*

Todo conduce indefectiblemente a concluir que en el conflicto laboral desatado por el Tribunal de Arbitramento convocado para el efecto, las partes intervinientes son, *ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES «ACDAC»* y *AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S. A. «AVIANCA»*, aunque desde el *petitum*, el sindicato hizo saber su aspiración de que de algún modo se incluyera a un tercero en la negociación, no sólo porque así lo menciona en la carta dirigida al Presidente de la empleadora, como ya se memoró, sino, además, porque así lo consignó en varios de los apartados del pliego, desde el preámbulo hasta las cláusulas objeto de la impugnación.

Si bien es cierto que AVIANCA S. A., según Certificado de Cámara de Comercio aparece controlada por AVIANCA HOLDINGS S. A., con domicilio en Panamá (f.º 448, cuaderno principal), no lo es menos que esta figura, propia del derecho mercantil (Ley 222 de 1995, art. 26 y ss.), no es la misma consignada para efectos laborales por el artículo 194 del CST (definición de empresas), con la modificación que al efecto introdujo el artículo 32 de la Ley 50 de 1990, pues aunque interrelacionadas, una y otra atienden campos específicos del derecho, diferentes.

La regulación de los grupos societarios, consignada en la Ley 222 de 1995, obedeció a un criterio de protección y transparencia mercantil, en la medida en que lo que se buscaba era mitigar el riesgo propio de los beneficios de la estructura de grupo, es decir, minimizar el impacto de posibles abusos frente a terceros y socios minoritarios

derivada del entramado societario y, por ello, se establecieron como efectos de la situación de subordinación i) la inscripción de tal condición en el registro mercantil y ii) la obligación de certificar la situación de subordinación control o vinculación a grupo empresarial, por parte de las cámaras de comercio.

La Corte Constitucional, en sentencia CC C-510-1997 manifestó respecto del art. 26 de la Ley 222 de 1995, cuando estudió la constitucionalidad del parágrafo del art. 148 de la misma norma:

Como se observa, pese a la existencia de personerías jurídicas distintas, el fenómeno de la subordinación, por cualquiera de los factores dichos, significa una ostensible pérdida de autonomía económica, financiera, administrativa y de decisión por parte de las sociedades filiales o subsidiarias, ya que, por definición, están sujetas a las determinaciones, directrices y orientaciones de la matriz y tienen con ella indudables vínculos que implican en la práctica la unidad de intereses y propósitos.

[...]

Y luego agregó en punto al campo específico del derecho del trabajo:

El artículo 25 de la Constitución, que consagra el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, no resulta violado por el precepto en estudio, si se tiene en cuenta que su objeto no radica en disponer reglas generales sobre relaciones de índole laboral. Por otra parte, si alguna consecuencia puede tener su aplicación en lo relativo a acreencias reclamadas por trabajadores, ella consiste precisamente en preservar la justicia, en cuanto el precepto busca asegurar la conservación del patrimonio de la sociedad deudora para evitar que los derechos de los acreedores - entre ellos los laborales- sean burlados.

Para rematar su razonamiento de la siguiente manera:

Según la Carta, la actividad económica y la iniciativa privada son libres, pero "dentro de los límites del bien común". Este

resulta asegurado cuando se impide que las relaciones incontroladas de interdependencia o de control entre compañías, so pretexto de la libertad de empresa, generen cuantiosos perjuicios a los acreedores y repercutan, según su magnitud, en el conjunto de la economía.

No se olvide que, a la luz del mismo artículo 333 de la Constitución, la empresa como base del desarrollo tiene una función social que implica obligaciones.

Por la misma vía, enfatizando el carácter mencionado anteriormente y destacando uno de los principales efectos que tiene la existencia del grupo o conglomerado societario, que es la responsabilidad subsidiaria de la sociedad matriz o controlante a que se refería el parágrafo del artículo 148 de la Ley 222 de 1995 (hoy art. 61 de la Ley 1116 de 2006), la Sala de Casación Civil de la Corte expresó en sentencia CSJ SC2837-2018, 25 jul. 2018, rad. 05001 31 03 013 2001 00115 01:

Como es notorio, nuestro ordenamiento contempla variadas soluciones que comprenden el descubrimiento del real o verdadero beneficiario de la operación o negocio, la procedencia de acciones indemnizatorias así como la responsabilidad subsidiaria a que se refiere el parágrafo del artículo 148 de la mencionada ley 222, que en los diversos cargos se estima violado por el Tribunal.

Dicho precepto consagra esa particular responsabilidad vicaria en cabeza de la matriz o controlante por las obligaciones de la subordinada sometida a liquidación obligatoria o concordato cuando esas situaciones fueron el producto de las actuaciones de la primera, en razón de la subordinación y en interés de ésta o de cualquiera de sus subordinadas y en contra del beneficio de la sociedad en concordato o liquidación obligatoria.

Presume la ley que a esa situación concursal llegó la subordinada por las actuaciones de la matriz derivadas del control que sobre ella ejerce, pues la subordinación apareja que el poder de decisión de la filial o subsidiaria se encuentre sometido a la voluntad de la matriz, en los términos y posibilidades establecidos en los artículos 26 a 28 de la ley 222 de 1995.

En esa medida, se espera que además de advertir y enfrentar con decisiones y acciones los factores exógenos que inciden positiva o negativamente en el desenlace de la empresa,

en el que el riesgo está siempre más o menos latente, los órganos de dirección y apoyo administrativo, como la junta directiva, y los administradores -a fin de cuentas designados por las personas naturales o jurídicas controlantes- den cuenta de los resultados de su actuar diligente.

Por eso, sin perjuicio de la lícita propensión a proteger las matrices sus propios intereses como socios o accionistas que pueden ser directa o indirectamente de la controlada, por el hecho de poder actuar e imponer sus decisiones -que adoptan los órganos colegiados o directamente comunican a los administradores- advierte el legislador que si van en contra de los intereses de la sociedad y privilegian los de ella o sus subordinadas, responden de las obligaciones de la controlada en liquidación, en forma subsidiaria y por lo pronto presunta, y no porque su actuar en sí mismo pueda tildarse de ilícito, o porque en ese direccionamiento de la voluntad de la filial o subsidiaria concursada hubiesen cometido culpa. Tan solo toma en cuenta la ley el juego de intereses en donde los de la sociedad no fueron los escogidos y más bien se actuó en su contra.

En tanto que el citado art. 194 CST, específico para efectos laborales, dispone: la definición de empresa, los requisitos para el reconocimiento de la unidad de empresa entre principal, filiales o subsidiarias y señala, en su numeral 4, la inexorable necesidad de que tal declaración sea proferida por el Ministerio de Trabajo o también que lo sea por vía judicial.

Frente al alcance que conlleva el reconocimiento de la unidad de empresa ha señalado la Corte, en sentencia CSJ SL 15966-2016, 26 oct. 2016, rad. 75169:

Pues bien, sea lo primero rememorar lo que conforme el artículo 194 ibídem, se denomina unidad de empresa:

Definición de empresa.

1.- Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.

2.- En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquélla predomine económicamente, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias (...). (Subrayas fuera del texto original).

Y, según la jurisprudencia de esta Sala, plasmada entre otras, en sentencia CSJ SL, 16 dic. 2009, rad. 32212, dicha figura:

(...) consiste en el “reconocimiento administrativo o judicial que tiene por objeto impedir el desmejoramiento de la situación del trabajador provocado por la fragmentación del capital o del tiempo necesario para obtener algunas prestaciones establecidas en la ley o en las convenciones colectivas. La sentencia que declare la unidad de empresa vincula no solo a la sociedad que el demandante considere como matriz, sino que también a las que aparezcan como filiales de aquella para la procedencia de declaratoria de unidad de empresa y poder predicarla respecto de varias personas jurídicas, es menester establecer la interrelación económica que se presenta entre las implicadas para los efectos vinculantes conforme a la ley”. (Sentencia de 21 de abril de 1994, radicación No. 6047).

En ese orden de ideas, resulta claro que al Tribunal de Arbitramento le está vedado cualquier pronunciamiento en esta materia, y tampoco puede aplicar los efectos de tal reconocimiento si el mismo no se ha producido en debida forma, se itera, por vía administrativa o judicial, pues la ley ha determinado con meridiana claridad quienes están facultados para ello.

Para el caso concreto, hubo extralimitación en el Colegiado al incluir en su pronunciamiento a la HOLDING o AVIANCA HOLDINGS, como indistintamente las denomina, pues, bajo las condiciones anotadas, si bien es matriz controlante en los términos de la Ley 222 de 1995, resulta ser un tercero ajeno al conflicto laboral colectivo que le correspondía resolver, en el cual las partes intervinientes eran, únicamente, AVIANCA S. A. y ACDAC.

Por consiguiente, se anulará la expresión «y la HOLDING» contenida en la cláusula «XXIII. Pasajes para uso sindical» y la cláusula «XXIX. Tiquetes aéreos sin limitación alguna».

f) Otorgamiento de prerrogativas que no fueron solicitadas en el pliego de peticiones que dio origen al conflicto colectivo

26. Cláusula XXX: POLÍTICA DE NOTIFICACIONES

26.1 Pliego de peticiones:

CLAUSULA DOSCIENTOS DIECISIETE (217): POLITICA DE NOTIFICACIONES.

La empresa está obligada a notificar por escrito a los tripulantes todas las novedades que se presentan en el desarrollo del contrato de trabajo. Dicha comunicación será enviada a la dirección registrada por cada tripulante.

Parágrafo:

Todas las comunicaciones escritas deben estar suscritas por el representante legal.

26.2 Laudo arbitral:

XXX-. POLÍTICA DE NOTIFICACIONES

La empresa está obligada a notificar a los tripulantes todas las novedades que se presenten en el desarrollo del contrato de trabajo, dicha comunicación será enviada por correo electrónico al correo corporativo asignado por la compañía a cada tripulante, o mediante cualquier otro medio electrónico o digital.

PARAGRAFO 1. Para facilitar el desarrollo de la actividad laboral y agilizar el mecanismo de comunicaciones, notificaciones (envío de la programación mensual, notificaciones de cambio en asignaciones, entre otras) y uso del correo corporativo, la empresa otorgará a los pilotos y copilotos un plan de telefonía y datos con una compañía de reconocida experiencia en el mercado nacional e internacional, conforme a las restricciones y políticas que defina la compañía y que incluya el servicio roaming internacional.

PARAGRAFO 2. Para la implementación de ésta cláusula, AVIANCA pagará la suma única de UN MILLON DE PESOS m/cte. (\$1.000.000.00), para la compra del dispositivo electrónico, a elección del piloto.

27. Cláusula XXXI: PROTECCIÓN Y ESTABILIDAD

27.1 Pliego de Peticiones:

CLAUSULA DOSCIENTOS DIECISIETE (217): POLITICA DE NOTIFICACIONES.

La empresa está obligada a notificar por escrito a los tripulantes todas las novedades que se presentan en el desarrollo del contrato de trabajo. Dicha comunicación será enviada a la dirección registrada por cada tripulante.

Parágrafo:

Todas las comunicaciones escritas deben estar suscritas por el representante legal.

27.2 Laudo arbitral:

XXXI-. PROTECCION Y ESTABILIDAD.

La Empresa Aerovías Nacionales de Colombia S. A. hoy Aerovías del Continente Americano S. A. " AVIANCA " y sociedad Aeronáutica de Medellín Consolidada S. A. " SAM ", se comprometen a no ejercer directa o indirectamente ninguna clase de represalias contra el personal de ACDAC y quienes sin estar sindicalizados hayan adherido a nuestro pliego de peticiones.

En consecuencia, no habrá despidos, suspensiones, multas, discriminación para asignación de vuelos, llamados al retiro o jubilaciones."

27.3 Argumentos comunes de la recurrente

Se duele la recurrente del hecho de que el Tribunal haya concedido prerrogativas que, a su juicio, no estaban incluidas en el pliego de peticiones, y reafirma, apoyándose en pronunciamientos de esta Corporación que considera refuerzan sus dichos (SL 23959, 22 jul. 2004; SL 23180, 11 feb. 2004; SL 6375 27 sep. 1993; SL 32093 13 jun. 2007 y SL 55501, 04 dic. 2012), que a los arbitradores sólo les es

dado «pronunciarse sobre pretensiones contenidas y expresadas en los pliegos de peticiones». En suma, cree que fue excedida la competencia, al conceder disposiciones adicionales a las solicitadas en el pliego

Finalmente, la recurrente enrostra al Tribunal el haber incurrido en «error de interpretación», al entender esa colegiatura que las propuestas formuladas por la empresa a lo largo del proceso de negociación constituían preacuerdos, pues en parecer de la censura, si «[...] dichas propuestas no fueron aceptadas por ACDAC [...], no se generó ningún tipo de preacuerdo entre las partes». Manifiesta, además, en este punto, la aparente inconsistencia en las horas de envío y recepción del correo electrónico enviado por la empresa al sindicato, contentivo de la propuesta que sirvió de base a varias de las decisiones del Tribunal, y resalta que no hubo acuerdos totales o parciales sobre el pliego de peticiones «tal y como se evidencia del acta de finalización de la etapa de arreglo».

XI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La similitud de los argumentos esgrimidos en este apartado, en relación con otros que ya han sido estudiados por la Sala en los numerales anteriores (Consideraciones V y VIII de la Corte), lleva a manifestar que se estará a lo resuelto en ellos, en cuanto a que las cláusulas se anularán, la XXX, parcialmente en sus parágrafos 1 y 2 y la XXXI, totalmente.

XII. 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 del Laudo Arbitral proferido el 07 de diciembre de 2017 por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, convocado por el Ministerio del Trabajo para resolver el conflicto colectivo suscitado entre la sociedad, **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S. A. «AVIANCA»** y el sindicato **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES «ACDAC»** las siguientes cláusulas: el inciso final de la cláusula II-. (OBLIGACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS AERONÁUTICAS); la expresión *«prerrequisito para la operación»* de la cláusula III-. (MESAS DE TRABAJO PARA LA REVISION DE INDICADORES Y TENDENCIAS OPERACIONALES); V-. (DOCUMENTACIÓN OPERACIONAL Y MANUALES); VI-. (REGULACION DE LA JORNADA LABORAL); VIII-. (VACACIONES); XVI-. (PROGRAMACION DE FECHAS ESPECIALES); XX-. (PRESENTACION DE ACDAC EN INDUCCION A NUEVOS TRIPULANTES Y ESCUELA DE OPERACIONES); la expresión *«y la HOLDING»* de la cláusula XXIII-. (PASAJES PARA USO SINDICAL); XXIX-. (TIQUETES AÉREOS SIN LIMITACIÓN ALGUNA); los parágrafos 1 y 2 de la cláusula XXX-. (POLÍTICA DE NOTIFICACIONES); y XXXI-. (PROTECCION Y ESTABILIDAD).

SEGUNDO: NO ANULAR las demás disposiciones atacadas del Laudo Arbitral del 07 de diciembre de 2017, proferido por el Tribunal de Arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre la sociedad, **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO S. A. «AVIANCA»** y el sindicato **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES «ACDAC»**.

TERCERO: Sin costas.

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



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Presidente de la Sala

Ausencia justificada

GERARDO BOTERO ZULUAGA



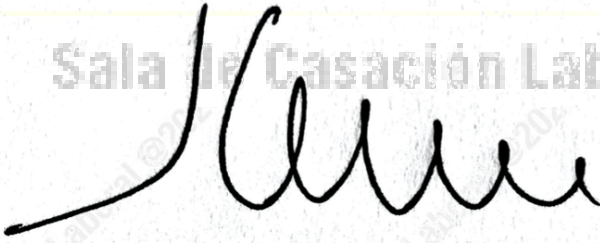
FERNANDO CASTILLO CADENA


CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Aclaro y salvo voto parcial 22/07/2020


IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Salvo voto parcial


OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia


JORGE LUIS QUIROZ ÁLEMAN