CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada ponente

SL3491-2019
Radicación n.° 84565
Acta 28

Bogotá, D.C., catorce (14) de agosto de dos mil diecinueve (2019).

Decide la Corte el recurso de anulación que formularon ambas partes, contra el laudo arbitral proferido el 31 de enero de 2019 por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el diferendo colectivo que se suscitó entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS "SINTRAENFI"** y **BANCOLOMBIA S.A.**

I. ANTECEDENTES

El 31 de octubre de 2016, la organización sindical Sintraenfi presentó a la empresa Bancolombia S.A. el pliego de peticiones que dio origen al conflicto colectivo.

La solución del mismo se sometió a arbitramento obligatorio, dado que entre las partes no hubo acuerdo en la

etapa de arreglo directo. El Tribunal de Arbitramento convocado para ese fin, se instaló y sesionó regularmente, y el 31 de enero de 2019 profirió el laudo arbitral, aclarado mediante proveído de 13 de febrero de la misma anualidad.

Dentro del término legal, el sindicato y la empresa interpusieron recurso extraordinario de anulación contra la decisión. Mediante autos de 8 y 29 de mayo de 2019, esta Corporación corrió traslado a las partes para que, si a bien lo tenían, presentarán oposición al recurso, frente a lo cual solo el apoderado de Bancolombia S.A. se pronunció, manifestando que por motivos de economía procesal se remitía *«al escrito de martes, 5 de febrero de 2019, entregado a los arbitradores, en el cual sustentó el recurso extraordinario»*.

II. EL LAUDO ARBITRAL

Para resolver, el tribunal arbitral comenzó por analizar la documental aportada por las partes involucradas en el conflicto, al igual que los argumentos expuestos ante ese órgano.

Advirtió que, al momento de decidir la controversia, en la empresa existía otra convención colectiva de trabajo suscrita conjuntamente con los sindicatos Uneb y Sintrabancol, aplicable por extensión a los afiliados a Sintraenfi. Por lo anterior, y en aras de lograr una *armonización* de estatutos convencionales y la defensa de la igualdad de los trabajadores sindicalizados, tendría en

cuenta los instrumentos convencionales firmados con las otras organizaciones gremiales, a modo de *«guía»*.

De esta forma, laudó:

VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN

La vigencia del presente laudo es desde la fecha de expedición hasta el 31 de octubre de 2020.

AUMENTO GENERAL

A partir del 1° de noviembre de 2019 EL BANCO aumentará el salario básico mensual de los trabajadores escalafonados y amparados (provenientes del Banco de Colombia) en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, correspondiente al periodo noviembre de 2018 – octubre de 2019, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, adicionado en dos puntos y medio (2,5) porcentuales.

SUELDOS MÍNIMOS DE LOS NIVELES DEL ESCALAFÓN

La empresa deberá reconocer y pagar los valores que actualmente se reconocen de acuerdo a la convención colectiva de trabajo suscrita con la Uneb y Sintrabancol.

AUMENTO POR ASCENSOS

La empresa deberá reconocer y pagar los valores que actualmente se reconocen de acuerdo a la convención colectiva de trabajo suscrita con la Uneb y Sintrabancol.

AUMENTO POR VEINTE AÑOS DE SERVICIOS

La empresa deberá reconocer y pagar los valores que actualmente se reconocen de acuerdo a la convención colectiva de trabajo suscrita con la Uneb y Sintrabancol.

PRIMA DE RADICACIÓN

La empresa deberá reconocer y pagar los valores que actualmente se reconocen de acuerdo a la convención colectiva de trabajo suscrita con la Uneb y Sintrabancol.

CRÉDITO DE VIVIENDA

La empresa deberá reconocer y pagar los valores que actualmente se reconocen de acuerdo a la convención colectiva de

trabajo suscrita con la Uneb y Sintrabancol.

AUXILIOS DE EDUCACIÓN

La empresa debe reconocer este auxilio conforme a lo establecido en la convención colectiva suscrita con la Uneb y Sintrancol.

AUXILIO PARA PRIMA EN PÓLIZA DE SALUD

La empresa debe reconocer este auxilio conforme a lo establecido en la convención colectiva suscrita con la Uneb y Sintrancol.

INCENTIVO DE CAJA

La empresa deberá reconocer y pagar los valores que actualmente se reconocen de acuerdo a la convención colectiva de trabajo suscrita con la Uneb y Sintrabancol.

AUXILIO DE ALIMENTACIÓN

La empresa deberá reconocer y pagar los valores que actualmente se reconocen de acuerdo a la convención colectiva de trabajo suscrita con la Uneb y Sintrabancol.

AUXILIO PARA ANTEOJOS

La empresa deberá reconocer y pagar los valores que actualmente se reconocen de acuerdo a la convención colectiva de trabajo suscrita con la Uneb y Sintrabancol.

AUXILIOS POR NACIMIENTO Y ADOPCIÓN

La empresa deberá reconocer y pagar los valores que actualmente se reconocen de acuerdo a la convención colectiva de trabajo suscrita con la Uneb y Sintrabancol.

AUXILIO POR FALLECIMIENTO

La empresa deberá reconocer y pagar los valores que actualmente se reconocen de acuerdo a la convención colectiva de trabajo suscrita con la Uneb y Sintrabancol.

TOPES SALARIALES PARA AUXILIOS

La empresa deberá reconocer y pagar los valores que actualmente se reconocen de acuerdo a la convención colectiva de trabajo suscrita con la Uneb y Sintrabancol teniendo en cuenta los topes salariales allí establecidos.

AUXILIO PARA TRANSPORTE NOCTURNO

La empresa deberá reconocer y pagar los valores que actualmente se reconocen de acuerdo a la convención colectiva de trabajo suscrita con la Uneb y Sintrabancol.

AUXILIO EXTRALEGAL DE TRANSPORTE

La empresa deberá reconocer y pagar los valores que actualmente se reconocen de acuerdo a la convención colectiva de trabajo suscrita con la Uneb y Sintrabancol.

BONIFICACIÓN POR PENSIONES

La empresa deberá reconocer y pagar los valores que actualmente se reconocen de acuerdo a la convención colectiva de trabajo suscrita con la Uneb y Sintrabancol.

AUXILIO PARA GASTOS DE ABOGADO

La empresa deberá reconocer y pagar los valores que actualmente se reconocen de acuerdo a la convención colectiva de trabajo suscrita con la Uneb y Sintrabancol.

AUXILIO PARA LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

La empresa debe reconocer a Sintraenfi una suma equivalente a 7 salarios mínimos legales mensuales por la vigencia del presente laudo.

PROCESO DISCIPLINARIO

La empresa deberá dar aplicación al proceso disciplinario consagrado en el artículo 26 de la convención colectiva de trabajo 2014 – 2017 suscrita con la Uneb y Sintrabancol. Se precisa que cuando el proceso disciplinario se deba aplicar a un trabajador afiliado a Sintraenfi, El Banco deberá remitir copia de la comunicación a Sintraenfi.

TELETRABAJO

El Banco deberá dar aplicación a lo establecido en el artículo 27 de la convención colectiva de trabajo 2014 – 2017.

GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL

El Banco deberá dar aplicación a lo establecido en el artículo 28 de la convención colectiva de trabajo 2014 – 2017

PLAN DE GESTIÓN COMERCIAL

El Banco deberá dar aplicación a lo establecido en el artículo 29 de la convención colectiva de trabajo 2014 – 2017.

CONTABILIZACIÓN DE DESCUADRES

El Banco deberá dar aplicación a lo establecido en el artículo 31 de la convención colectiva de trabajo 2014 – 2017.

PERMISO POR MATRIMONIO

El Banco deberá dar aplicación a lo establecido en el artículo 32 de la convención colectiva de trabajo 2014 – 2017.

PERMISO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA

El Banco deberá dar aplicación a lo establecido en el artículo 33 de la convención colectiva de trabajo 2014 – 2017.

SUBSIDIOS O BONOS DE ALIMENTACIÓN

El Banco debe reconocer los auxilios existentes a los trabajadores afiliados a Sintraenfi.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

El Banco deberá dar aplicación a lo establecido en el artículo 26 de la convención colectiva de trabajo 2014-2017.

INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

El Banco deberá dar aplicación a lo establecido en el artículo 28 de la convención colectiva de trabajo 2011 – 2014.

FIESTA DE FIN DE AÑO

En caso de que el Banco realice alguna fiesta de fin de año, el Banco no podrá obligar a hacer aporte alguno a los trabajadores.

PERMISOS SINDICALES

El BANCO concederá a SINTRAENFI seiscientos (600) días de permiso sindical remunerado por cada año de vigencia del laudo para distribuir entre miembros de la junta directiva nacional, miembros de las subdirectivas y trabajadores afiliados, con el objeto de atender las necesidades de los trabajadores y de la organización sindical en las sedes de Bancolombia, en el ejercicio de sus derechos y obligaciones que por su naturaleza tiene el sindicato. Los permisos serán distribuidos por la Junta Directiva de SINTRAENFI, informando de ello a la Dirección de Relaciones Laborales con cinco (5) días hábiles de anticipación.

El BANCO concederá permisos sindicales remunerados a los delegados legal y estatutariamente elegidos para asistir a dos (2) congresos sindicales a un número de hasta dos (2) delegados por tres (3) días para cada congreso.

Para asambleas del sindicato hasta por cinco (5) días hábiles al año, para una asamblea ordinaria y hasta para una extraordinaria en cada año.

Estos permisos serán solicitados por escrito por la Junta Directiva Nacional de SINTRAENFI a la Dirección de Relaciones

Laborales con una antelación de diez (10) días hábiles.

PARÁGRAFO: Es entendido que la utilización de los permisos sindicales no suspende el contrato de trabajo y no habrá desmejoramiento en ninguna de las condiciones del mismo, reconociendo al trabajador en permiso sindical remunerado todos los beneficios a que tiene derecho por ser trabajador del BANCO y por el cargo que desempeña sea en jornadas diurnas o nocturnas.

PETICIONES NEGADAS

Las demás peticiones se entienden negadas de manera expresa y son las siguientes:

Artículo 1 Partes y parágrafo, Artículo 3 Campo de aplicación y sus parágrafos, Artículo 4 Normas vigentes, Artículo 13 Comité de salud ocupacional, Artículo 25 Descuento para los sindicatos, Por mayoría se niega el parágrafo, Artículo 30 Jornada laboral semanal, Artículo 35 Respeto y tolerancia, Artículo 36 Accidentes de trabajo de dirigentes sindicales, Artículo 37 Ampliación cobertura de actividades recreativas, culturales y deportivas, Artículo 38 Reubicación por salud del trabajador, Artículo 39 Comisión nacional de salud, Artículo 40 Alimentación sana, Artículo 41 Costos del restaurante en instalaciones de Bancolombia, Artículo 44 Comité de análisis y evaluación del trabajo escalafón, Artículo 46 Continuidad de derechos convencionales – cesión de derechos sindicales, Artículo 47 Orbita laboral – Sindical, Artículo 48 Telemercadeo, Artículo 49 Comisiones, Artículo 50 Servicios a terceros, Artículo Capacitaciones, Artículo 52 Comisiones por productos de Bancolombia, Artículo 53 Aportes voluntarios, Artículo 55 Auxilio de alimentación proporcional, Artículo 56 Espacios de diálogo, Artículo 58 Permisos a negociadores.

Mediante proveído de 13 de febrero de 2019, los árbitros aclararon la cláusula denominada «*Protección a la maternidad*» en el sentido que el banco no debía dar aplicación al artículo 26 de la convención colectiva de trabajo 2014-2017 sino a lo previsto en el artículo 26 de la convención colectiva de trabajo 2011-2014.

III. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA EMPRESA

Bancolombia solicita *(1)* la anulación total del laudo o,

en su defecto, *(2)* la anulación de algunas de sus cláusulas.

1. ARGUMENTOS QUE SUSTENTAN EL ATAQUE GLOBAL AL LAUDO

Bancolombia argumenta que de los 542 afiliados a Sintraefi, 336 trabajadores se encuentran multiafiliados a las organizaciones sindicales Uneb y Sintrabancol. Debido a este hecho, sostiene que los árbitros violaron el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, pues «*no existe un conflicto económico*»; en tanto esos trabajadores son beneficiarios de la convención colectiva suscrita con aquellas.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

A raíz de la declaratoria de inexequibilidad de los artículos 357 y 360 del Código Sustantivo del Trabajo, mediante las sentencias C-567-00 y C-63-08 de la Corte Constitucional, es factible que en una empresa coexistan varias organizaciones sindicales de base y de industria, cada una con capacidad de representación y negociación para la suscripción de una convención colectiva de trabajo. Igualmente, y en virtud de la sentencia C-797-00 del Tribunal Constitucional, es posible que los trabajadores se afilien a varios sindicatos. Por estos motivos, puede afirmarse que en la configuración actual del Derecho Laboral Colectivo, tal cual como quedó definido a partir de las sentencias de constitucionalidad, es posible la pluralidad de organismos sindicales, de convenciones colectivas y la multiafiliación sindical al interior de una

misma empresa.

Sobre esta base, esta Corporación ha insistido en que los sindicatos pueden promover autónomamente procesos de negociación colectiva, con independencia de si en la empresa existe una convención colectiva suscrita con otro organismo sindical (CSJ SL 33998, 29 abr. 2008, CSJ SL 50795, 28 feb. 2012, CSJ SL4865-2017), pues la pluralidad convencional en Colombia es una realidad jurídica a la cual la Corte no puede oponerse con argumentos de conveniencia.

Por lo anterior, no es de recibo la afirmación de la empresa recurrente relativa a que al ser beneficiarios la mayoría de los trabajadores de Sintraefi de la convención colectiva de trabajo suscrita con las asociaciones Uneb y Sintrabancol, estos no pueden activar otro conflicto económico. Ello, en la medida que, con independencia de si sus afiliados tienen la calidad de multiafiliados, cada sindicato puede promover una negociación colectiva y pretender la suscripción de un acuerdo colectivo.

Ahora bien, la pluralidad sindical y convencional, no implica que los trabajadores multiafiliados a varias organizaciones sindicales puedan beneficiarse de todas las convenciones colectivas de trabajo o diseccionar de cada una de ellas una sección para construir un estatuto convencional diseñado a la medida. Frente a esto, la Corte ha sido enfática en que si bien los trabajadores pueden afiliarse a varios sindicatos, tienen el deber de escoger de

todas las convenciones vigentes, aquella que prefieran o que más interactúe con sus intereses, en cuyo caso esta les aplicará íntegramente (CSJ SL4865-2017, CSJ SL4458-2018).

Conforme a lo expuesto, no se accederá a la pretensión de anulación total del laudo.

2. ARGUMENTOS QUE SUSTENTAN EL ATAQUE INDIVIDUAL A LAS CLÁUSULAS DEL LAUDO

2.1 Proceso disciplinario

2.1.1 Texto normativo

La empresa deberá dar aplicación al proceso disciplinario consagrado en el artículo 26 de la convención colectiva de trabajo 2014 – 2017 suscrita con la Uneb y Sintrabancol. Se precisa que cuando el proceso disciplinario se deba aplicar a un trabajador afiliado a Sintraenfi, El Banco deberá remitir copia de la comunicación a Sintraenfi.

2.1.2 Argumentos del banco

El recurrente refiere que la armonización de normas colectivas no autoriza a los árbitros para «*reformar el contrato colectivo celebrado con otros sindicatos*», ni para modificar el procedimiento disciplinario para permitir la intervención de Sintraenfi en favor de un trabajador multiafiliado.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En reiteradas oportunidades esta Corporación ha

sostenido que si bien los árbitros *pueden* tomar en consideración lo dispuesto en convenciones colectivas preexistentes en la empresa para formar su juicio en torno a su situación, esto no significa que estén irredimiblemente obligados a trasplantar o reproducir en idénticos términos los beneficios de esos estatutos o a laudar por debajo de las prerrogativas allí establecidas.

Por ello, es válido que instalen nuevos derechos o superen los consagrados en esos instrumentos cuando la equidad y la justicia en las relaciones obrero-empresariales así lo dictaminen, como también que los adopten total o parcialmente, con las modificaciones que estimen convenientes (CSJ SL 53118, 4 dic. 2012, CSJ SL9347-2016, CSJ SL703-2017, CSJ SL4458-2018), e incluso, que prescindan de hacer este ejercicio de integración, ya que la remisión a esos acuerdos es *potestativa* más no *obligatoria*.

De esta forma, es factible que al momento de laudar, los árbitros *(i)* tomen como referente lo dispuesto en otras convenciones colectivas; *(ii)* adopten parcialmente lo previsto en otros instrumentos colectivos o lo hagan con modificaciones; *(iii)* incrementen los beneficios preexistentes en otras normas colectivas, o *(iv)* prescindan de acudir a otras disposiciones convencionales y, en su lugar, opten por construir un nuevo estatuto. Las circunstancias de cada caso, determinadas por hechos tales como la multiplicidad de sindicatos en la empresa, la existencia de otras organizaciones con mayor o menor respaldo, la vigencia de beneficios precarios o justos, la situación económica de la

empresa, la trayectoria y legitimidad del sindicato, su representatividad, las necesidades de sus afiliados, entre otras, determinará cuál de las alternativas es la mejor.

En este caso, y en aras de propender por la unidad convencional a futuro en Bancolombia S.A., los árbitros decidieron no solo establecer una vigencia del laudo coincidente con la de la convención colectiva de trabajo (2017-2020) suscrita con las organizaciones Uneb y Sintrabancol, sino que también consideraron conveniente concederle, con algunos ajustes, idénticos beneficios y derechos a los previstos en esa convención. Como se explicó, si dadas las circunstancias de los interlocutores sociales y la naturaleza de la disputa, los árbitros optaron por la fórmula de reproducir con *modificaciones* lo previsto en otra normativa convencional y no hacerlo *totalmente*, ello es válido, a menos que en la anulación se demuestre una inequidad manifiesta en ese ejercicio, lo cual claramente no hace la empresa.

Por lo demás, la adaptación que en este caso hicieron los arbitradores del procedimiento disciplinario era necesaria, ya que es natural que la apertura de un juicio de esta clase se comunique al sindicato al cual está afiliado el trabajador, en este caso, Sintraenfi. Sobre el particular, el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que «*antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar la oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato* ***a que éste*** *(sic)* ***pertenezca***».

Ahora, si el trabajador está multiafiliado, como podría ocurrir si está afiliado a Sintraenfi y Sintrabancol, es lógico concluir que debe citarse a la organización sindical suscriptora de la convención colectiva de trabajo o beneficiaria del laudo que aquel haya escogido para su aplicación integral.

En tales condiciones, no se anulará la disposición arbitral.

2.2 Permisos sindicales Sintraenfi

2.2.1 Texto normativo

El BANCO concederá a SINTRAENFI seiscientos (600) días de permiso sindical remunerado por cada año de vigencia del laudo para distribuir entre miembros de la junta directiva nacional, miembros de las subdirectivas y trabajadores afiliados, con el objeto de atender las necesidades de los trabajadores y de la organización sindical en las sedes de Bancolombia, en el ejercicio de sus derechos y obligaciones que por su naturaleza tiene el sindicato. Los permisos serán distribuidos por la Junta Directiva de SINTRAENFI, informando de ello a la Dirección de Relaciones Laborales con cinco (5) días hábiles de anticipación.

El BANCO concederá permisos sindicales remunerados a los delegados legal y estatutariamente elegidos para asistir a dos (2) congresos sindicales a un número de hasta dos (2) delegados por tres (3) días para cada congreso.

Para asambleas del sindicato hasta por cinco (5) días hábiles al año, para una asamblea ordinaria y hasta para una extraordinaria en cada año.
Estos permisos serán solicitados por escrito por la Junta Directiva Nacional de SINTRAENFI a la Dirección de Relaciones Laborales con una antelación de diez (10) días hábiles.

PARÁGRAFO: Es entendido que la utilización de los permisos sindicales no suspende el contrato de trabajo y no habrá desmejoramiento en ninguna de las condiciones del mismo, reconociendo al trabajador en permiso sindical remunerado todos los beneficios a que tiene derecho por ser trabajador del BANCO

y por el cargo que desempeña sea en jornadas diurnas o nocturnas.

2.2.2. Argumentos del recurrente

El banco sostiene que incrementar el permiso sindical remunerado de 240 a 600 días por año, en favor de un sindicato de apenas 542 afiliados, de los cuales 336 son representados por los sindicatos Uneb y Sintrabancol, es excesivo, pues equivale a dos permisos permanentes remunerados anuales. Es decir, por mandato del laudo dos personas desaparecerían de la fuerza laboral de Bancolombia S.A.

Añade que al conceder 600 días de permiso anual permanente, los árbitros trasplantan al acuerdo convencional el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, denominado salario sin prestación del servicio, disposición que solo aplica cuando no se presta el servicio por culpa del empleador. Además, sostiene que el trabajo es un derecho-deber (art. 25 CP), por tanto, no existe razón para excluir a un directivo sindical de su obligación de laborar.

Afirma que Bancolombia S.A. tiene 20.194 trabajadores, de los cuales 8.436 están afiliados a los sindicatos Uneb y Sintrabancol, y que con estas organizaciones se acordaron permisos sindicales de 2.250 y 5.280 días al año, respectivamente. Por ello, no existe una razón de proporción o una justificación para otorgar 600 días en favor de un sindicato que reúne 542 afiliados, de los

cuales 336 están multiafiliados.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Contrario a lo que sugiere el recurrente, los árbitros no otorgaron permisos sindicales permanentes, sino 600 días de permiso anuales para ser distribuidos por la Junta Directiva de Sintraenfi en favor de sus directivas o trabajadores sindicalizados. Por otro lado, es contra intuitivo afirmar que en la práctica dos trabajadores podrían ausentarse de prestar el servicio por cuenta de esos permisos sindicales, ya que para el correcto funcionamiento de un sindicato de tamaño mediano como Sintraenfi, es necesario distribuir esos permisos entre su Junta Directiva Nacional, sus 12 seccionales y demás trabajadores sindicales.

Por otro lado, en cuanto a la desproporción entre el número de permisos otorgados a Sintraenfi, en relación con aquellos concedidos a favor de los sindicatos Uneb y Sintrabancol, hay que subrayar que dicha desproporción no existe. De acuerdo con la convención colectiva de trabajo 2017-2020, la Uneb tiene derecho a 23 permisos remunerados permanentes y 2.250 días anuales de permiso (lo que equivale aproximadamente a 10.645 días anuales), para ser distribuidos por la Junta Directiva Nacional. A su vez, la agremiación Sintrabancol tiene derecho a 32 permisos permanentes remunerados y 5.280 días de permiso (lo que equivale aproximadamente a 16.960 días anuales), para ser distribuidos por la Junta Directiva

Nacional.

Teniendo en cuenta que la Uneb tiene 3.243 afiliados y Sintrabancol 5.367, existe una proporción aproximada de 3,2 días de permiso anual por afiliado, cifra superior a la que existe respecto del número de días de permiso asignado a Sintraenfi, que corresponde aproximadamente a una proporción de 1,1 días de permiso sindical anual por afiliado.

En consecuencia, no se accederá a la anulación de la cláusula.

2.3 Subsidios o bonos de alimentación

2.3.1 Texto normativo

El Banco debe reconocer los auxilios existentes a los trabajadores afiliados a Sintraenfi.

2.3.2 Argumentos del recurrente

La empresa recurrente sostiene que no hay nada que igualar o armonizar, pues esta prestación no ha sido reconocida en la convención colectiva de trabajo suscrita con la Uneb y Sintrabancol.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En las actas de discusión y las consideraciones del laudo, se observa que los árbitros otorgaron esta prestación

«con fundamento en el principio de equidad e igualdad y al criterio de armonización». A pesar de ello, al remitirse al acuerdo colectivo 2017-2020 suscrito con los sindicatos Uneb y Sintrabancol, la Sala no encuentra un beneficio idéntico. De igual modo, no es posible entender que dicha prestación sea el equivalente del auxilio de alimentación previsto en esa convención, dado que esa prestación fue reclamada en el pliego en otro punto, y fue concedida por el Tribunal bajo el nombre de auxilio de alimentación, en los mismos términos en que se encuentran regulada en la convención colectiva de trabajo.

Así las cosas, y como quiera que no existe claridad suficiente sobre el contenido y alcance de este beneficio, la Corte dispondrá su anulación.

2.4 Fiesta de fin de año

2.4.1 Texto normativo

En caso de que el Banco realice alguna fiesta de fin de año, el Banco no podrá obligar a hacer aporte alguno a los trabajadores.

2.4.2 Argumentos del recurrente

Sostiene que se lauda sobre una mera expectativa, *«lo que no genera ni acción ni excepción, que si en un futuro el banco celebrar (sic) una fiesta, no cobre aporte a los afiliados de Sintraenfi, que desean asistir, no es una regulación concreta y cierta, es algo potencial o mera expectativa»*.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En respaldo de esta petición, el sindicato manifestó que las reuniones sociales de fin de año, antes las «*auspiciaba*» el banco, mientras que ahora «*se ha vuelto una obligación para los trabajadores*». Por ello, piden que las fiestas no sean financiadas por los trabajadores sino por Bancolombia S.A..

Pues bien, a juicio de la Corte la decisión de anular o no esta cláusula es inane, ya que es una regla del Derecho del Trabajo que el empleador no puede realizar deducciones distintas a las expresamente autorizadas en la ley u ordenadas por un juez, dentro de las cuales no se encuentran las celebraciones (arts. 149 a 151 CST). Tampoco puede recaudar del salario de los trabajadores los costos derivados de la organización de festejos *institucionales,* léase por tales aquellas que se realizan a nombre de la compañía.

Por otra parte, la disposición arbitral no exige a la empresa organizar fiestas y, de hecho, no podría hacerlo porque no existe una norma laboral que la obligue a realizar esta clase de eventos sociales. Si dentro de las políticas corporativas decide hacerlo, debe asumir todos los costos asociados a su ejecución. Distinto es que un grupo de trabajadores, por su propia cuenta, organice una reunión o evento de integración, como podría ser la celebración de cumpleaños, grados universitarios, fin de año, etc., en este caso, se entiende que los trabajadores no actúan como tales

o bajo la subordinación del empleador, sino como particulares que voluntariamente deciden organizar una celebración.

Sin más, no se anulará la cláusula.

2.5 Protección a la maternidad

2.5.1 Texto normativo

El Banco deberá dar aplicación a lo establecido en el artículo 26 de la convención colectiva de trabajo 2014-2017.

2.5.2 Argumentos del recurrente

Aduce que en su pretensión de armonizar la prestación de maternidad, el tribunal remite al artículo 26 de la convención colectiva de trabajo 2014-2017, que regula las sanciones disciplinarias. Agrega que *«es ilógico que la maternidad tenga relación con esta regulación de disciplina»*.

Por último, el recurrente concluye con unas disertaciones sobre la unidad convencional, la confusión que genera la coexistencia de convenciones colectivas al interior de una empresa y el abuso del derecho. Ello, para defender la tesis de que *«no era necesario crear nuevas normas al estar demostrado que esas personas ya son beneficiarias de la convención existente en la empresa»*.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Para dar respuesta al cargo, es suficiente con señalar

que la cláusula intitulada «*Protección a la maternidad*» fue corregida por los árbitros el 13 de febrero de 2019, en el sentido que la remisión normativa correcta era al artículo 26 de la convención colectiva de trabajo 2011-2014 y no al artículo 26 del acuerdo 2014-2017. Por esta razón, no se dispondrá su anulación.

En cuanto a los argumentos relativos a la preexistencia de una convención colectiva al interior de la empresa y la imposibilidad de los trabajadores multiafiliados de promover nuevos conflictos colectivos a través de otras organizaciones sindicales, la Corte se remite a lo expuesto al dar respuesta a la pretensión de anulación total del laudo.

IV. RECURSO DE ANULACIÓN DEL SINDICATO

El sindicato Sintraenfi interpone recurso de anulación. En su desarrollo, presenta «*los argumentos que tanto el suscrito apoderado, como los miembros de la Junta Directiva, como de la Comisión negociadora de SINTRAENFI y demás delegados, han manifestado sobre los artículos del Pliego de Peticiones que fueron negados por el Tribunal de Arbitramento*».

Así, controvierte algunas decisiones expresamente concedidas y otras negadas por los árbitros. Para dar una respuesta completa a la impugnación, la Corte en primer lugar recordará cuáles son sus competencias en el marco del recurso de anulación; luego, analizará las aspiraciones

concedidas por los árbitros; y por último, examinará las peticiones negadas, con el propósito de determinar si hay lugar o no a su devolución.

1. REFLEXIONES PRELIMINARES

De conformidad con lo previsto en los artículos 458 del Código Sustantivo del Trabajo y 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la función de esta Corporación en sede del recurso extraordinario de anulación, se restringe a *i)* verificar la regularidad del laudo arbitral, proferido con ocasión de un conflicto colectivo de intereses; *ii)* corroborar que el Tribunal de Arbitramento no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado; *iii)* examinar que la decisión no haya vulnerado derechos o facultades constitucionales, legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes; *iv)* analizar que no contenga cláusulas abiertamente inequitativas para alguna de estas; y *v)* devolver a los árbitros el expediente en el evento que no hayan decidido temas o aspectos sobre los cuales tienen competencia.

En armonía con lo anterior, esta Corte ha sostenido que la resolución del recurso extraordinario se limita a *anular*, *no anular*, *devolver* el expediente y, excepcionalmente, a *modular* aquellas cláusulas del laudo que posean elementos, frases o expresiones que perturben su legalidad o equidad, siempre que ello sea posible y no se altere la voluntad de los árbitros (CSJ SL8157-2016). Esto significa que la Corte no puede exceder su competencia y

dictar normas de reemplazo concebidas en equidad, pues esa es una labor del resorte de los árbitros. Por ello, esta Sala ha descartado la posibilidad de anular una cláusula con el fin último de substituirla por una nueva, cimentada sobre un juicio de equidad.

En cuanto la devolución del laudo, este Colegiado ha precisado que ello es procedente cuando los árbitros declaran su falta de competencia o se inhiben de adoptar una decisión a pesar de estar facultados para resolver de fondo. Significa lo anterior que, si la determinación de los árbitros es denegatoria de los reclamos del pliego, no procede su devolución (CSJ SL8157-2016, reiterada en CSJ SL7779-2017 y CSJ SL4458-2018).

También ha sostenido la Corporación que dilucidar si una decisión arbitral es originada en la falta de competencia (decisión inhibitoria) o en una denegación de la petición (decisión negativa) no depende exclusivamente de lo que formalmente se disponga en la parte resolutiva del laudo, sino de lo que material o realmente sea el fundamento de lo decidido (CSJ SL8157-2016).

En otras palabras, lo resuelto tiene que guardar una relación de coherencia y consistencia con la motivación del laudo, de manera que si los árbitros declaran su falta de competencia o se inhiben, ello tiene que estar fundamentado en que el tribunal no puede pronunciarse sobre esa materia; en cambio, si niegan una petición, esa decisión debe estar fundada en un juicio de equidad. Pero lo

que no es admisible es *negar* una petición del pliego con base en un argumento de *falta de competencia*, como por ejemplo cuando se afirma que el punto esta regulado en la ley, es una cuestión jurídica, escapa a la competencia del tribunal, debe ser acordado entre las partes, no es un tema económico, entre otras expresiones similares que denotan que para el Tribunal esas cuestiones son *no decidibles*. La resolución del fallo debe ser consecuente con su motivación.

Dicho esto, procede la Sala al análisis de la impugnación propuesta por el sindicato.

2. CLÁUSULAS CONCEDIDAS POR EL TRIBUNAL

Argumentos del recurrente

El recurrente asevera que el auxilio para las organizaciones sindicales equivalente a 7 salarios mínimos legales vigentes conspira contra la igualdad y la equidad, en la medida que el que se otorgó convencionalmente a los sindicatos Sintrabancol y Uneb es superior -30 millones a cada organización-, por tanto *«se han debido conceder los mismos valores»*.

Asegura que Sintraenfi ha tenido dificultades financieras, al punto que ha recibido ayuda de otras organizaciones sociales y sindicales e incluso de los propios dirigentes. Además, los esfuerzos en la negociación colectiva superan la cifra asignada en el laudo.

En cuanto a los permisos sindicales, solicita 1.355 permisos remunerados al año, en función del número de afiliados, la dimensión de la empresa y lo que actualmente disfrutan las organizaciones sindicales Uneb y Sintrabancol.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Tal como se expuso, la Corte solo tiene competencia para devolver el laudo cuando los árbitros hayan proferido una decisión inhibitoria o declarado la falta de competencia para resolver una petición para la que sí están facultados. Por tanto, es improcedente la devolución del laudo en los eventos en que hayan negado o acogido parcialmente una petición con fundamento en un razonamiento de equidad.

Desde este punto de vista, la solicitud del sindicato encaminada a que se revisen las cláusulas denominadas *«auxilio para organizaciones sindicales»* y *«permisos sindicales Sintraenfi»* es improcedente, ya que, se repite, no estamos ante un caso de falta de competencia, sino frente a un desacuerdo de la organización sindical respecto a los términos en que se acogió su pretensión.

Así las cosas, se rechazará la solicitud gremial.

3. PETICIONES NEGADAS POR EL TRIBUNAL

Antes de abordar el estudio de cada una de las

peticiones negadas por el Tribunal, conviene precisar que el sindicato reclama, en esencia, la *revisión* de estos puntos, lo que equivale a su estudio o examen de fondo. Por consiguiente, la Sala entiende que lo que pide es la devolución del laudo y sobre esta premisa se abordará el recurso extraordinario.

Por otro lado, al tiempo de resolver el recurso, la Corte se detendrá a examinar si la decisión de los jueces arbitrales equivale materialmente a una resolución inhibitoria o de falta de competencia, evento en el cual, de ser procedente, devolverá el expediente. En caso contrario, desestimará la solicitud de devolución.

Con estas precisiones, se procede al estudio de la impugnación.

3.1 Petición 25

ARTÍCULO 25°.- DESCUENTO PARA LOS SINDICATOS

Dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la presente Convención, EL BANCO entregará a los sindicatos, en proporción a sus afiliados, el equivalente al aumento general de salario básico establecido en el artículo 5° de la presente (sic) Pliego o el mismo de la Convención Colectiva, para los trabajadores escalafonados y amparados (provenientes del Banco de Colombia), correspondiente a un período de quince (15) días calendario.

Dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la presente Convención, EL BANCO entregará a los sindicatos, en una proporción de terceras partes (33,33%) para cada uno, el equivalente, correspondiente a un período de quince (15) días calendario, al aumento general de salario básico establecido en el artículo 5° del presente Pliego o el mismo de la Convención Colectiva, de los trabajadores escalafonados y amparados (provenientes del Banco de Colombia) no afiliados a los

sindicatos a quienes les sea aplicada la Convención.

3.1.1 Razones del Tribunal

Consideró que era inconveniente conceder esta petición *«toda vez que se trata de un asunto que es competencia del fuero interno del sindicato y que afecta a sus afiliados, además que se trata de un hecho superado».*

3.1.2 Argumentos del recurrente

Asegura que existe un error interpretativo de los árbitros, por cuanto este auxilio no se nutre con descuentos sindicales aplicados a los salarios de los trabajadores afiliados. Antes bien, se trata de un monto a cargo de Bancolombia S.A., que se liquida con base en la siguiente fórmula: *«El valor total del incremento salarial de todos los trabajadores afiliados a los sindicatos, se distribuye proporcionalmente a los sindicatos Uneb y Sintrabancol, de acuerdo al número de trabajadores afiliados a ellos»*, y un porcentaje se distribuye a Sintraenfi, según la densidad de afiliados.

Por otro lado, sostiene que en la actualidad, Bancolombia S.A. toma el equivalente al total de incremento de los sueldos de los trabajadores no afiliados y lo reconoce a los sindicatos Uneb y Sintrabancol en partes iguales. Sin embargo, la entidad bancaria *«no reconoce la parte correspondiente de este auxilio para Sintraenfi, como organización sindical presente en Bancolombia,*

contabilizando nuestros afiliados en el grupo de no afiliados, trasladando el valor que le debe corresponde (sic) a Sintraenfi, dentro del valor total de los No afiliados, a Uneb y Sintrabancol».

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Como lo aduce el sindicato, el Tribunal no comprendió el contenido de la petición, pues esta no alude a descuentos de nómina que pueda afectar a los afiliados, sino a la entrega de una suma de dinero en favor de la organización sindical, liquidada con base en el aumento de salarios y los criterios de distribución allí expuestos.

Para la Corte esta *aparente motivación* equivale a *falta de decisión* frente a este punto del pliego, e implica devolver el expediente a los árbitros para que estudien nuevamente la petición, en su debido alcance y, con base en ello, adopten una decisión en equidad.

3.2 Peticiones 34 a 39 y 53

ARTÍCULO 34°.- PRÉSTAMO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA.

A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, EL BANCO concederá a sus trabajadores un préstamo por calamidad doméstica cuando ésta (sic) implique erogación de dinero y que pueda dar lugar a la desprotección patrimonial, insuficiencia económica o insolvencia del trabajador como consecuencia de los sucesos imprevistos o involuntarios como los siguientes:
Para el trabajador:

- *Gastos funerarios por muerte del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado*

segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

- *Hurto, siempre y cuando afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.*
- *Cobertura de accidentes y enfermedades para el empleado, cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, incluyendo cobertura de gastos médicos.*
- *Para la Vivienda habitada por el Trabajador y familiar hasta segundo grado de consanguinidad, por inhabilitada, entendida cuando por consecuencia de uno o cualquiera de los siguientes eventos:*
  - *El inmueble pierda las condiciones para ser habitable, siempre y cuando estos no sean cubiertos en su totalidad por la póliza de seguros contratada por el empleado o familiar.*
  - *Incendio, rayo, explosión.*
  - *Huracán, granizo, vientos fuertes.*
  - *Caída de aeronaves, satélites, cohetes u objetos que se desprendan o caigan de ellos, meteoritos o cualquier objeto que caiga del espacio.*
  - *Impacto causado por vehículo terrestre, sus partes o carga transportada.*
  - *Humo, excepto el proveniente de chimeneas.*
  - *Daños por agua y anegación.*
  - *Asonada, motín, conmoción civil o popular y huelga, actos mal intencionados de terceros incluido el terrorismo.*
  - *Caída de objetos, avalancha, desplazamiento del terreno, actos de autoridad.*
  - *Terremotos, temblor o erupción volcánica o maremoto, marejada, tsunami.*
  - *Hurto calificado con o sin violencia de muebles y enseres.*

El trabajador que se encuentre en cualquiera de las situaciones antes señaladas, tendrá derecho a que EL BANCO, le otorgue un préstamo por calamidad, bajo las siguientes condiciones:

1. *El trabajador tendrá derecho a este préstamo, independientemente del tiempo de servicio en la entidad, una vez cumplido el periodo de prueba.*
2. *El monto máximo será hasta tres (3) veces el salario promedio mensual.*
3. *La tasa de interés será la equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC nacional) causado al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, sin exceder del cinco por ciento (5%) anual sobre saldo deudores.*
4. *El plazo de amortización será hasta de tres (3) años.*
5. *Este préstamo será el único con el que se podrá exceder la capacidad de endeudamiento.*

ARTÍCULO 35°.- RESPETO Y TOLERANCIA.

Para efectos de esta Convención Colectiva de Trabajo de BANCOLOMBIA S.A., queda prohibida toda clase de persecución, coacción o discriminación por razones sindicales, políticas, religiosas, raciales, regionales, de nacionalidad, profesión, de género, de orientación sexual, cargo o lugar de trabajo, así como cualquier otro acto contra el derecho de sindicalización o el ejercicio sindical.

Toda persona que ejercite persecuciones o discriminaciones de esta índole, así como cualquier actuación que perturbe el ejercicio de los derechos de asociación sindical o del sindicato incurrirá en las sanciones previstas en la ley.

ARTÍCULO 36°.- ACCIDENTES DE TRABAJO DE DIRIGENTES SINDICALES.

Cuando se accidente un directivo de la SINTRAENFI o un trabajador estando en función sindical, o un trabajador de BANCOLOMBIA S.A. que esté como miembro de una Confederación o central sindical, haciendo uso de permiso remunerado o no, estos accidentes serán considerados como accidentes de trabajo.

También se considera accidente de trabajo cuando un dirigente de SINTRAENFI o Confederación o central sindical, trabajador de BANCOLOMBIA S.A., en desarrollo de su actividad sindical sea víctima de actos violentos y delictuosos que atenten contra su vida o integridad personal y que como consecuencia de ello fallezca o sufra lesiones físicas o traumatismos.

Para efectos de lo anterior, el trabajador, sus familiares o el sindicato deberán informar a la respectiva Gerencia, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al conocimiento del insuceso.

ARTICULO 37.- AMPLIACIÓN COBERTURA DE ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS.

La Empresa facilitará a los trabajadores y familiares debidamente inscritos, en aquellas áreas geográficas donde no se cuenta con Clubes o gimnasios; actividades recreativas, culturales o deportivas, sea de manera directa o acudiendo a otras entidades para la atención, de acuerdo con las circunstancias que rodean la zona y la capacidad u opciones de atención que se presenten en las mismas.

ARTÍCULO 38.- REUBICACIÓN POR SALUD DEL TRABAJADOR

Cuando por razones de salud en concepto médico, el trabajador requiera cambio de ocupación, temporal o definitiva, EL BANCO

lo trasladará a un puesto que no implique desmejora de su salario. El Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo deberá ser informado de la determinación médica para realizar el seguimiento correspondiente, durante y después del proceso de reubicación.

ARTÍCULO 39.- COMISIÓN NACIONAL DE SALUD

EL BANCO y SINTRAENFI, a través de la Comisión Nacional de Salud, que se creará a través de comisiones de ambas partes; realizarán anualmente una reunión de verificación y control de la atención en salud, por medio de la cual se busque evaluar y garantizar un servicio de salud sin limitaciones geográficas, asegurando su prestación en los lugares que por su desarrollo sanitario, capacidad, especialidad y facilidad, puedan hacerlo en forma ágil y efectiva, beneficiando al trabajador y sus familiares inscritos.

ARTÍCULO 53°.- APORTES VOLUNTARIOS

Los trabajadores de BANCOLOMBIA S.A. no podrán ser inducidos a efectuar aportes económicos, destinados a celebraciones, colectas para fundaciones o actividades de trabajo social o solidario.

3.2.1 Razones del Tribunal

El Tribunal negó las peticiones 34 (Préstamo por calamidad doméstica) y 37 (Ampliación cobertura de actividades recreativas, culturales y deportivas), *«por inconveniente»* al no estar *«consagrado este beneficio en la convención objeto de integración»*, agregando respecto a la segunda petición que concernía a *«un asunto regulado en la ley»*.

En torno a las peticiones 35 (Respeto y tolerancia), 36 (Accidentes de trabajo), 38 (Reubicación por salud del trabajador), 39 (Comisión Nacional de Salud) y 53 (Aportes voluntarios), consideraron que se trataba de asuntos regulados en la ley.

3.2.2 Argumentos del recurrente

En sustento de su impugnación, el sindicato refiere

que a pesar de la armonización de instrumentos convencionales, sus afiliados y delegados tienen sus propias necesidades, en materia de riesgos laborales, salud, actividad sindical, entre otras. Por consiguiente, el Tribunal no puede simplemente negar estas peticiones, limitando indebidamente la posibilidad de solucionar un conflicto colectivo a través del instituto arbitral. Así, insiste en que los árbitros no deben circunscribirse a revisar si una petición está o no en la convención colectiva de trabajo preexistente en Bancolombia S.A., y sobre ese razonamiento, conceder o negar las peticiones.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

A juicio de la Corte, una razón de equidad plausible, en escenarios en los que se pretende lograr la armonización convencional y sentar bases para que a futuro se alcance una sola convención colectiva de trabajo, con participación de todas las unidades sindicales, puede consistir en que una determinada petición no está prevista en el acuerdo preexistente y suscrito con sindicatos más representativos.

Según informe de folio 221, Bancolombia S.A. tiene 22 sindicatos, de manera que no es irrazonable, desde el prisma de la equidad, que en aras de no debilitar a los sindicatos más representativos y propiciar una negociación colectiva integrada a futuro, el tribunal de arbitramento decidiera otorgar a Sintraenfi beneficios idénticos a los consagrados en la convención colectiva suscrita con Uneb y Sintrabancol.

Como en líneas anteriores se explicó, los árbitros al laudar en equidad pueden tomar como referente lo consagrado en otras convenciones colectivas de trabajo, hacerlo parcialmente o incluso prescindir de ello, según lo sugiera la situación concreta de las partes, las necesidades actuales de los afiliados, las dificultades reales de los interlocutores sociales, el origen y estructura del conflicto, la pluralidad de sindicatos, su representatividad, trayectoria, entre otros múltiples factores a evaluar en cada caso.

Así las cosas, no se accederá a la devolución frente a las peticiones 34 (Préstamo por calamidad doméstica) y 37 (Ampliación cobertura de actividades recreativas, culturales y deportivas).

En lo que tiene que ver con las peticiones 35 (Respeto y tolerancia), 36 (Accidentes de trabajo), 38 (Reubicación por salud del trabajador), 39 (Comisión Nacional de Salud) y 53 (Aportes voluntarios), el recurrente no ofrece razones puntuales de porqué los árbitros tenían plena competencia para resolverlos. Insistentemente la Corte ha dicho que en virtud del carácter *extraordinario* del recurso de anulación, el impugnante tiene la carga de *«concretar los motivos de anulación»* y, paralelamente, la Sala debe ceñirse a los argumentos del recurso (CSJ SL8157-2016).

En estas condiciones, y como quiera que el sindicato no elabora un discurso orientado a demostrar porqué el Tribunal debía abordar el estudio de fondo de esas

peticiones, como tampoco la Sala puede examinar *motu proprio* o *ex oficio* esa decisión, se rechazará la petición del sindicato.

3.3 Petición 44

ARTÍCULO 44°.- COMITÉ DE ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO Y ESCALAFÓN.

Al Comité de Análisis y Evaluación del Trabajo y Escalafón conformado en la Convención Colectiva de trabajo 1999 - 2001, y regulado por el artículo 24 de la Convención Colectiva de trabajo 2003-2005, suscritas entre BANCOLOMBIA, UNEB y SINTRABANCOL, se le adicionará dos (2) miembros: Un (1) representante del BANCO y otro (1) representante designado por SINTRAENFI, con su respectivo suplente.

3.3.1 Razones del Tribunal

El Tribunal negó esta petición con el argumento de que «*escapa a las facultades de los árbitros*». A pesar de lo anterior, instó «*al Banco con el fin de que se tenga en cuenta a Sintraenfi*».

3.3.2 Argumentos del recurrente

Aduce que la desestimación de esta pretensión vulnera el derecho a la igualdad y participación en un espacio de diálogo clave para el proceso de transformación digital del sector financiero, sobre todo cuando estos cambios implican alteraciones en las funciones o desaparición de cargos.

Afirma que el Comité de Escalafón es el escenario en el que los trabajadores y la empresa debaten la transformación del banco. Por este motivo, considera que no escapa a las facultades de los árbitros fijar el derecho de un representante de Sintraenfi con su respectivo suplente, a participar en dicho comité.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

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].

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

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

autocomposición a través de la negociación colectiva.

No obstante lo anterior, la Corte no devolverá el expediente a los árbitros, porque la petición del sindicato, tal cual como quedó construida, implica una modificación a la convención colectiva de trabajo suscrita entre Bancolombia S.A. y las organizaciones sindicales Uneb y Sintrabancol. Ello, en la medida que prevé una adición a la cláusula convencional relativa al Comité de Análisis y Evaluación del Trabajo y Escalafón, orientada en lo fundamental a recomponer el número de sus integrantes.

Entonces, si bien los árbitros tienen competencia para la creación de comités bipartitos o de instancias de participación de los trabajadores en asuntos de su interés, no la tienen para alterar el contenido de acuerdos colectivos suscritos con otras agremiaciones sindicales, puesto que esto supondría una injerencia indebida de terceros en los acuerdos logrados por organismos sindicales, en menoscabo del principio de la negociación colectiva y la autonomía de la voluntad de los interlocutores sociales.

Dicho esto, no se accederá a la devolución.

3.4 Petición 46

ARTÍCULO 46°.- CONTINUIDAD DE DERECHOS CONVENCIONALES -CESIÓN DE DERECHOS SINDICALES.
Por el derecho a la igualdad establecido en el artículo 13 de la Constitución Política, en el artículo 1 de la misma y en el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, este Tribunal determina que los temas de continuidad de derechos convencionales y cesión de

derechos sindicales para SINTRAENFI tendrá el mismo tratamiento pactado en el artículo 4 de la Convención Colectiva de trabajo 1990 - 1992, vigente actualmente, suscrita en el antiguo BIC, hoy BANCOLOMBIA, que al tenor reza:

CONTINUIDAD DE DERECHOS CONVENCIONALES - CESIÓN DE DERECHOS SINDICALES. (Artículo 4" Convención Colectiva 1990-1992)

Si la UNEB se disuelve o fusiona con otro sindicato o la mayoría de los trabajadores del BANCO se afilian a otra Organización Sindical, las Convenciones y Laudos Arbitrales vigentes continuarán rigiendo los beneficios, derechos y obligaciones del BANCO y sus trabajadores. En los mismos casos, la UNEB podrá ceder los derechos sindicales establecidos en dichas Convenciones y Laudos al nuevo sindicato, siempre y cuando lo haga en su integridad y para que éste disfrute de ellos en forma exclusiva.

Los empleados del BANCO amparados por el fuero sindical en ese momento y que no fueren incorporados en los cargos directivos del nuevo sindicato, conservarán dicho fuero por el término que establece la ley y tres (3) meses más.

3.4.1 Razones del Tribunal

El Tribunal negó esta petición por tratarse de un asunto legal.

3.4.2 Argumentos del recurrente

El sindicato se sorprende de que esta petición sea negada, no obstante que en el laudo de 31 de enero de 2014 y la sentencia de anulación CSJ SL9347-2016 le fue concedido. Puntualiza que su intención es que por emulación se le dé un derecho idéntico al que tiene Uneb, *«pero que salieran citando a Sintraenfi, donde dice UNEB»*.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En sentencia CSJ SL3325-2018 la Corte explicó que el conflicto colectivo es por esencia de interés y no necesariamente económico. Esto significa que la competencia de los árbitros no se agota en la fijación de cláusulas de contenido monetario, sino también en aquellas indirectamente económicas que fortalezcan los derechos, garantías y acciones tuitivas de los trabajadores o reequilibren su posición.

En armonía con lo anterior, esta Corporación ha sostenido que 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. Bien puede ocurrir que un derecho a pesar tener fuente legal, sea objeto de pronunciamiento por parte de un tribunal de arbitramento cuando la petición del sindicato se encamine a mejorarlo o complementarlo. De hecho, si la función de la negociación colectiva es superar los pisos mínimos legales, 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.

Para más claridad, esto expresó la Corte en aquella oportunidad:

Un conflicto colectivo de interés se suscita por diferencias

relativas a la determinación de derechos y obligaciones futuras. No surge por tanto de un diferendo acerca de un derecho existente, como ocurre con el conflicto jurídico, sino del interés de una de las partes de crear dicho derecho, plasmándolo en un convenio colectivo, y el interés de la otra parte de no hacerlo[2]. En este orden, el conflicto de interés procura la creación, modificación o supresión de normas jurídicas laborales y, por ello, tiene una finalidad creadora o legislante.

Usualmente estos conflictos suelen ser conocidos como «económicos» debido a que un alto porcentaje de los temas discutidos tienen un impacto en los costos de mano de obra o representan un mejoramiento monetario de los trabajadores, empero, no siempre es así, dado que a la par de los beneficios y auxilios traducibles en cifras, también existen otro tipo de pretensiones que solo indirectamente podrían tener un efecto económico. Tal es el caso de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, formación profesional, diálogo, medidas de no represalias, procedimientos sancionatorios, etc.

El anterior contexto es necesario para comprender la función de los árbitros, pues esta no se agota en la fijación de cláusulas de contenido monetario, como podría pensarse. Su labor estriba en la resolución completa del conflicto, premisa que lleva inmersa el análisis integral de las peticiones directa o indirectamente económicas, así como de todas aquellas que fortalezcan los derechos, garantías y acciones tuitivas de los trabajadores o reequilibren su posición.

Todos estos aspectos son parte esencial en el conflicto de interés llamado a ser compuesto por los árbitros, ya que, según se sugirió, el «interés» de los trabajadores en la construcción de modelos laborales empresariales sólidos y cooperativos mediante la negociación colectiva, no siempre es traducible en cifras económicas. Existen otras propuestas incuantificables frente a las condiciones de trabajo y empleo, cuya positivización otorga a los trabajadores el poder de ejercer nuevos derechos, facultades o garantías, o son un realce, superación o consolidación de los ya existentes. Naturalmente, la resolución a través del mecanismo arbitral de estos puntos, indeterminables económicamente, es necesaria en clave a zanjar las diferencias e imprimir paz y estabilidad a las relaciones laborales. Su no solución, por consiguiente, implica la perpetuación del conflicto.

Por estas razones, 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

---

[2] OIT, *Guía sobre la legislación del trabajo*, http://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm

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.

En este caso, le petición 46 del Sintraenfi va más allá de lo legal, pues en situaciones tales como su disolución, le permitirá ceder los derechos convencionales al nuevo sindicato, aspecto que no está previsto en la ley. Por otro lado, en la citada petición se prevé una suerte de extensión del fuero sindical en casos de fusión o disolución de la agremiación, siempre y cuando los empleados titulares de esa protección no puedan incorporarse a los cargos directivos del nuevo colectivo, hipótesis que tampoco está regulada en la ley y que sin duda plantea un conflicto de interés que deben resolver los árbitros según un juicio de equidad.

Por estas razones, se devolverá el expediente a los árbitros para que se resuelvan esta aspiración.

3.5 Petición 47

ARTÍCULO 47°.- ÓRBITA LABORAL - SINDICAL.

Contar con espacio en la Intranet de BANCOLOMBIA, con el fin de difundir temas de Salud, Seguridad Laboral, COPASST y derechos laborales.

3.5.1 Razones del Tribunal

Para negar esta petición, los árbitros consideraron que *«dentro de la autonomía sindical y empresarial»* cada institución *«es autónoma para manejar su información y las redes a través de las cuales las considere difundir»*.

3.5.2 Argumentos del recurrente

Destaca que es justa la propuesta de tener un espacio en la intranet de Bancolombia S.A. para informar a los trabajadores sobre la visión del sindicato, además que otras agremiaciones sindicales tienen acceso a este medio digital.

Aduce que la evolución de las TIC y de las redes sociales es clave en los procesos comunicativos; por tanto, en aras del derecho a la igualdad, asociación y libre expresión, debe permitirse a Sintraenfi participar en la intranet de Bancolombia.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En la sentencia CSJ SL5887-2016 la Corte precisó que el ejercicio del derecho de libre expresión y opinión es consustancial a las organizaciones sindicales, ya que les permite a estos grupos transmitir su pensamiento, opiniones, informaciones e ideas, en aras de promocionar la libre asociación sindical, la concertación, la defensa de los intereses comunes de sus miembros y, en general, de desarrollar todas las actividades inherentes a su objeto.

Debido a ello, encuadra dentro del conflicto de interés, la definición de estos puntos cardinales para el sindicalismo, pues sin duda, la posibilidad de los sindicatos de contar con canales de comunicación para difundir su programa de acción y darlo a conocer a los trabajadores, es un componente trascendental de la libertad sindical.

Sobre el particular, reflexionó la Corte:

La presunta transgresión del derecho a la propiedad privada argüida por el recurrente, en cuanto el tribunal de arbitramento autorizó la publicación de carteleras en las instalaciones de la empresa, no tiene asidero. Uno de los fundamentos del Estado Social de Derecho en la Constitución de 1991 es la prioridad del interés general sobre el interés privado, en cuya virtud las preferencias y los derechos de los sujetos individualmente considerados deben equilibrarse y armonizarse con los de la colectividad y promover su pleno desarrollo. Es esta dirección, el art. 58 de la C.P. prevé que «la propiedad es una función social que implica obligaciones».

Así, el derecho de propiedad del empresario y el ejercicio de su libertad económica debe consolidarse con otros bienes jurídicamente relevantes, como la protección al trabajo y las distintas figuras previstas en la Constitución y la ley para su defensa, promoción y protección.

Por ello, el empleador no puede disponer, sin límite alguno, de su capital y oponerlo para restringir el ejercicio de otros derechos constitucionales colectivos enteramente compatibles con su derecho individual. Tal es el caso de la libertad de expresión consustancial a las organizaciones sindicales, que les permite a estos grupos transmitir tranquilamente su pensamiento, opiniones, informaciones e ideas, en aras de promocionar la libre asociación sindical, la concertación, la defensa de los intereses comunes de sus miembros y, en general, de desarrollar todas las actividades inherentes a su objeto.

Por lo anterior, la decisión del tribunal de arbitramento de destinar un espacio al interior de la empresa para que el sindicato pueda publicar carteleras relacionadas con su actividad «libre de agravios u ofensas», si bien comporta stricto sensu una restricción al derecho de propiedad del empleador, dicha limitación se encuentra justificada, en la medida que se entroniza con la función social que debe cumplir el capital,

además de ser proporcional al fin que persigue y no lesionar otros derechos subjetivos del empresario.

Finalmente, no está por demás aclarar que la determinación del tribunal de ocupar un espacio al interior de la empresa, no obstante existir tecnologías de la información que pueden ser empleadas en su lugar, no es un motivo válido de anulación, debido a que los árbitros, en su propósito de buscar equilibrios en los intereses de ambas partes, pueden disponer de lugares en las instalaciones de la empresa a fin de que los sindicatos ejerzan sus actividades informativas. Claro está, tal decisión debe ser en todo caso razonable y proporcional, advertir la idoneidad del medio para satisfacer el fin que persigue y no afectar otros derechos del empleador, como su imagen en el mercado o sus operaciones.

En consonancia, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha subrayado que *«la libertad de opinión y expresión constituye una de las libertades civiles básicas, esenciales para la normal expresión de los derechos sindicales»*, como también que *«la prohibición de la colocación de carteles en los que se expresen los puntos de vista de una organización sindical es una restricción inaceptable del ejercicio de las actividades sindicales»*[3].

Ahora bien, aunque la Corte se ha referido a instalaciones y espacios físicos al interior de la empresa, estas mismas consideraciones soportan la posibilidad de que los árbitros se pronuncien sobre la justicia de otorgar a las organizaciones sindicales un espacio en la intranet, al que puedan acceder los trabajadores a fin de dar a conocer la información de interés de los trabajadores relacionada con los temas propuestos en el numeral 47 del pliego de

---

[3] *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical* / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6a edición, 2018, párrafos 233 y 255.

peticiones.

La Corte no puede pasar por alto que lo que antes eran las instalaciones físicas o infraestructura industrial, hoy, en pleno Siglo XXI, ha sido substituido por soportes virtuales. El peso del sector servicios, las transformaciones en la organización del trabajo y las revoluciones tecnológicas, son notorias en el entorno empresarial, al punto que hoy existen empresas digitales, desprovistas de la infraestructura de la industria tradicional, y otras avanzan hacia este proceso de digitalización de la producción.

Desde este punto de vista, la petición del sindicato de poder contar con un acceso y un cupo en la intranet, para difundir *«temas de Salud, Seguridad Laboral, COPASST y derechos laborales»*, cae dentro del ámbito decisional de los jueces arbitrales, pues es natural que los sindicatos, con la intención de mantenerse vivos en la organización del capital contemporánea, aspiren a participar en los canales de información o plataformas dispuestos por el empleador para difundir responsablemente sus proyectos, programas y derechos de los trabajadores.

Así las cosas, se devolverá el expediente al Tribunal para que se pronuncien sobre este punto.

3.6 Petición 49

ARTÍCULO 49°.-COMISIONES

Las comisiones concebidas por la actividad comercial como incentivo a los trabajadores, serán pagadas por producto vendido o referido.

3.6.1 Razones del Tribunal

Fue negada por *inequitativa* y por romper *«con el principio de igualdad»*.

3.6.2 Argumentos del recurrente

Asegura que la intención del sindicato es mejorar las condiciones de los trabajadores y en Bancolombia S.A. ha sido *«un dolor de cabeza para todos los trabajadores, en todos los sectores de la economía la negociación del incremento salarial»*. Añade que debido a los planes de gestión comercial, le negociación del salario ha pasado a un segundo plano *«porque siempre están pendientes de lograr unas bonificaciones establecidas o impuestas unilateralmente por la Empresa, donde los niveles de cumplimiento son en casi todas las ocasiones inalcanzables y muchos trabajadores, al no cumplir lo realizado, no le es pagado y solamente consiguen una enfermedad producto del estrés [...]»*.

Por último, asevera que este punto es netamente económico, de suerte que los árbitros pueden definirlo.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

El Tribunal decidió negar esta petición por motivos de *equidad*, y como quiera que la Corte no tiene competencia para juzgar desde ese prisma la decisión arbitral para acto

seguido dictar una resolución de reemplazo, se rechazará la petición del sindicato.

3.7 Petición 50

ARTÍCULO 50°.- SERVICIOS A TERCEROS

Les trabajadores de BANCOLOMBIA no prestaran sus servicios comerciales u operativos a empresas diferentes a BANCOLOMBIA S.A., respetando así la contratación directa.

3.7.1 Razones del Tribunal

El Tribunal negó esta petición bajo el razonamiento de que «*existe libertad empresarial para el manejo de sus productos o de lo que considere necesario para el giro de sus negocios*». Adicionalmente, porque dentro de la autonomía empresarial «*puede existir manejo de productos y marcas sin haber cambio patronal*».

3.7.2 Argumentos del recurrente

En desarrollo de su impugnación, Sintraenfi manifiesta que su petición no tiene que ver con productos o servicios ofrecidos a los clientes del banco, sino a que «*se está incumpliendo con lo regulado por los artículos 22 y 23 del C.S. del T.*". Además, que no se puede permitir que la subordinación esté en cabeza de alguien ajeno a la empleadora. Aclaran que insisten en este tema porque «*Bancolombia exige a través de agentes de otras empresas que llegan a las oficinas, la venta de productos que*

intermedia comercialmente».

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

El orden laboral cuenta con amplias acciones judiciales y administrativas de lucha contra la intermediación laboral ilegal y las relaciones laborales aparentes con terceros. Por lo tanto, la incorporación de la petición en mención en el laudo es inane, ya que en la actualidad los empleadores, por fuera de los casos previstos en la ley, no pueden delegar en terceros la subordinación ni intermediar ilegalmente en la prestación de servicios laborales.

Así las cosas, en relación con este punto, no hay lugar a devolver el expediente.

3.8 Petición 51

ARTÍCULO 51°.- CAPACITACIONES

Las capacitaciones y/o cursos virtuales, deben realizarse bajo la modalidad presencial, para lo cual BANCOLOMBIA debe suministrar a los trabajadores el tiempo, el espacio y las herramientas necesarias para su formación, dentro de la jornada laboral.

3.8.1 Razones del Tribunal

Los árbitros consideraron que no se puede limitar la asistencia a cursos a través de medios diferentes. Además, las posibilidades de capacitación *«que ofrecen las tecnologías*

modernas no pueden limitarse en la medida que existen diferentes medios para realizar las capacitaciones».

3.8.2 Argumentos del recurrente

Plantea que el banco tiene procesos *muy delicados* que ponen en juego la estabilidad del trabajador y su patrimonio. De ahí la insistencia en que la capacitación sea presencial, pues en la actualidad se adelanta la capacitación virtualmente, sin el tiempo suficiente dentro de la jornada de trabajo o de manera simultánea con atención al público.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En ejercicio del poder de dirección de la empresa y de las relaciones laborales, el empleador bien puede disponer que las sesiones de capacitación se realicen de manera virtual, sobre todo, si se tiene en cuenta que existen novedosas plataformas y medios tecnológicos que permiten cursar dichos programas formativos con éxito.

No se devolverá el expediente.

3.9 Petición 52

ARTÍCULO 52°.- COMISIONES POR PRODUCTOS DE BANCOLOMBIA

Los trabajadores y su grupo familiar contaran (sic) con la gratuidad de los servicios bancarios en cabeza de

BANCOLOMBIA S.A., por lo cual no costearan ningún tipo de comisión.

3.9.1 Razones del Tribunal

Fue negado *«por tratarse de un beneficio para terceros no trabajadores»*.

3.9.2 Argumentos del recurrente

Arguye que la exención de comisiones para todo el grupo familiar facilita la administración de la economía doméstica. Añade que el trabajador no es un ser aislado, *«sino que tiene una familia y los beneficios que se desprenden de la convención, directa o indirectamente afectan a su grupo familiar»*.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La consagración de beneficios a favor del trabajador y de su grupo familiar, no desdibuja su carácter laboral ni implica que su reconocimiento desborde los contornos de una relación de trabajo; por el contrario, su creación parte del sano entendimiento de que esta no es asunto que interesa únicamente a la persona que la ejecuta, sino también a su familia, como beneficiarias directas del trabajo de aquel y por cuya protección indudablemente vela la institución jurídica del trabajo.

Desde este ángulo, los miembros del grupo familiar no deben ser vistos propiamente como *«terceros»*. Más bien son

personas directamente interesadas en el trabajo de quien les provee sustento y, en esa medida, experimentan los beneficios y pérdidas de su empleo. Por ello, esta Sala ha defendido que los árbitros tienen plena competencia para establecer derechos y beneficios a favor del grupo familiar, pues *«se ajusta a los propósitos de una relación laboral y al desenvolvimiento del trabajo humano en el contexto empresarial o social»* (CSJ SL21177-2017).

Luego, el Tribunal es plenamente competente para otorgar beneficios a favor del grupo familiar del trabajador y, por esta razón, se dispondrá la devolución del laudo, habida cuenta que la negativa de los árbitros no tuvo soporte en la equidad, sino en un juicio de falta de competencia, consistente en que no podían crear beneficios para los familiares del trabajador, a quienes consideró *«terceros»* o sujetos ajenos a la relación de trabajo.

3.10. Petición 55

ARTÍCULO 55°.- AUXILIO DE ALIMENTACIÓ PROPORCIONAL.

El auxilio de alimentación para trabajadores medio tiempo o tiempo fraccionado, debe ser pagado de acuerdo a lo establecido en la convención colectiva de trabajo art. 15.

3.10.1 Razones del Tribunal

Fue negado por inconveniente y por esta referido a beneficios no consagrados en la convención colectiva de trabajo *«objeto de esta armonización»*.

3.10.2 Argumentos del recurrente

Refiere que Bancolombia S.A. tiene un importante número de trabajadores con jornada a medio tiempo o tiempo fraccionado, que laboran en interregnos en los cuales usualmente se consumen los alimentos. Agrega que a *«esas horas los están contratando por asuntos de costos, pero no se tiene en cuenta al trabajador, quien de sus escasos ingresos debe pagar su alimentación sin tener el auxilio correspondiente»*.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Los árbitros decidieron negar esta petición por razón de la armonización, y como quiera que la Corte no tiene competencia para juzgar desde ese prisma la decisión arbitral para acto seguido dictar una resolución de reemplazo, se rechazará la petición del sindicato.

Sin costas en el recurso extraordinario de anulación, dado que fue parcialmente fundado para ambas partes.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: ANULAR del laudo arbitral de 31 de enero de 2019, proferido por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo que se suscitó entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS "SINTRAENFI"** y **BANCOLOMBIA S.A.** la cláusula denominada «*Subsidios o bonos de alimentación*».

SEGUNDO: ACCEDER a la devolución del laudo para que el tribunal dentro de los cinco (5) días siguientes a su instalación, se pronuncie sobre las peticiones 25 (Descuento para los sindicatos), 46 (Continuidad de derechos convencionales – Cesión de derechos sindicales), 47 (Órbita laboral – Sindical) y 52 (Comisiones por productos de Bancolombia).

TERCERO: NO ANULAR las demás disposiciones del laudo.

CUARTO: Sin costas

Notifíquese, Publíquese y envíese al Tribunal de Arbitramento para lo de su competencia. Si los puntos que motivan la devolución del expediente, no son objeto del recurso de anulación, la Secretaría del Tribunal deberá remitir el presente asunto al Ministerio del Trabajo para lo de su competencia.

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

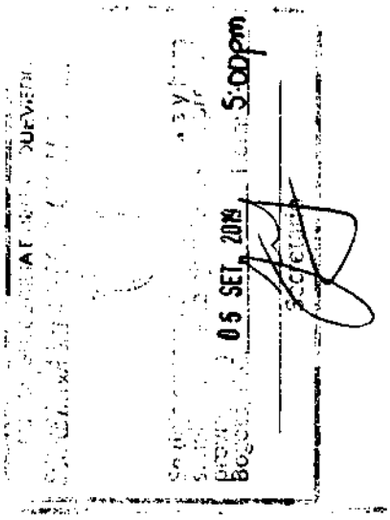
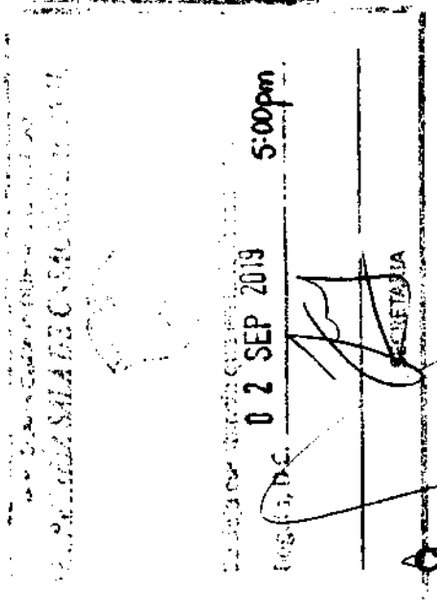
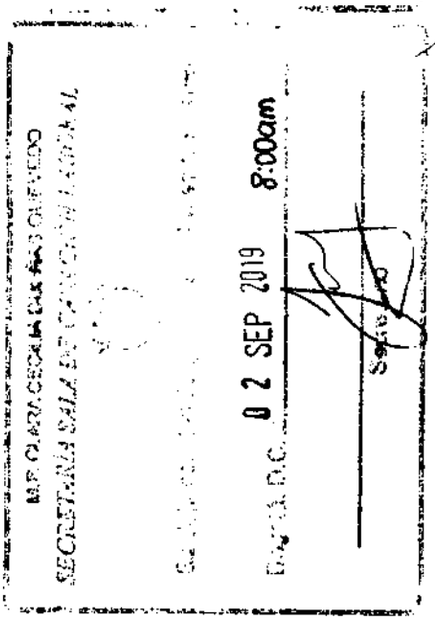
Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Salvo voto Parcial

FERNANDO CASTILLO CADENA

Salvo voto parcial.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN