



JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN
GERARDO BOTERO ZULUAGA
Magistrado ponente

SL5688-2018
Radicación n.º 74817
Acta 22

Bogotá, D. C., veinte (20) de junio de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de anulación interpuesto por **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P.**, contra el laudo arbitral proferido por el tribunal de arbitramento el 3 de mayo de 2016, con ocasión del conflicto colectivo suscitado por la **UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES “USTC”**.

I. ANTECEDENTES

Agotada la etapa de arreglo directo, sin que las partes llegaran a algún acuerdo acerca del contenido del pliego de peticiones que presentó la citada organización sindical a la sociedad mencionada, el Ministerio del Trabajo ordenó la constitución e integración de un tribunal de arbitramento obligatorio, con el fin de que resolviera el conflicto colectivo económico de trabajo, existente entre COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. y la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES “USTC”, el cual se instaló y sesionó en debida forma.

II. LAUDO ARBITRAL

Fue proferido el día 3 de mayo de 2016 y previas las consideraciones del caso, el tribunal resolvió: i) negar las pretensiones del pliego de peticiones contenidas en los artículos 3, 12, 13, 15, 16, 18, 20 y 23; ii) modificar los artículos 1, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 14, 17, 19, 21, 22, 24 y 25; iii) declarar la falta de competencia para pronunciarse sobre los puntos 2, 4 y 7; iv) declarar la vigencia de las prestaciones económicas reconocidas a partir de la vigencia del laudo, indicando que no hay pagos retroactivos ni retrospectivos de ninguno de los beneficios; v) incorporar en el laudo el preámbulo del pliego de peticiones de conformidad con su redacción y contenido y, vi) establecer la vigencia del laudo desde su expedición y hasta el 31 de diciembre de 2017.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

El recurso de anulación hace unos reparos generales a las cláusulas que fueron materia de pronunciamiento por parte del tribunal, que pueden resumirse en los siguientes temas: i) la falta de competencia de los árbitros para pronunciarse en aspectos diferentes a los contenidos en el pliego de peticiones, lo que significó extralimitación de sus competencias y, ii) violación al principio de igualdad, lo cual conlleva inobservancia del deber de fallar en equidad, como lo ordena la ley, que se evidencia en la concesión de beneficios para 6 personas que representan el 0.1% de la planta de personal de la empresa, en condiciones de desigualdad frente a los demás trabajadores. A continuación anuncia el análisis individual de cada una de las cláusulas cuya nulidad se pretende.

IV. RÉPLICA

Se resume en las siguientes consideraciones: i) unas observaciones generales en las que estima que el recurso propuesto, trata con menos precio el hecho de que el conflicto económico sea propuesto por un número de trabajadores que considera mínimo, haciendo énfasis en que tienen igual derecho; ii) que las decisiones de los árbitros no transgredieron el ámbito de sus competencias y, iii) resalta las diferencias entre un conflicto de carácter económico y uno jurídico, para indicar que, tratándose del primero, los árbitros solo están obligados a decidir en equidad, como lo hicieron en este caso. Con fundamento en los anteriores pronunciamientos solicitan la confirmación del laudo arbitral.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Por razones de método, la Sala acometerá el estudio de las cláusulas cuya nulidad se demandan, en consideración a que son la única materia objeto del recurso sobre la que le asiste competencia, resultando innecesaria la transcripción de las que fueron negadas, y de las que no fueron materia de pronunciamiento por falta de competencia de los árbitros.

Para tal fin se transcribe el contenido del pliego de peticiones, luego el pronunciamiento de los árbitros, a renglón seguido el reparo del impugnante, y para terminar las consideraciones de la Corte.

ARTÍCULO 1º REFERIDO AL CAMPO DE APLICACIÓN Y ALCANCE.

Texto propuesto en el pliego:

CAMPO DE APLICACIÓN Y ALCANCE. Las disposiciones de la presente Convención Colectiva, se aplican a todos los trabajadores de LA EMPRESA sindicalizados y se entenderán incorporadas a su contrato individual de trabajo.

Decisión del tribunal:

ARTICULO 1. CAMPO DE APLICACIÓN.

El presente laudo arbitral regirá entre COLOMBIA TELECOMUNICACIONES. S.A. E.S.P. TELEFÓNICA MOVISTAR, conforme a la ley, y se aplica a los trabajadores de la empresa afiliados a LA UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS

COMUNICACIONES "USTC", que tengan vigente el contrato de trabajo a la firma de este laudo.

El recurso de anulación expresa:

*“Teniendo en cuenta la solicitud de anulación del laudo proferido por considerar que el mismo no está fundamentado en criterios de Equidad y que vulnera normas superiores, no sería válido para **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES** S.A. E.S.P. que estuviese obligada al cumplimiento del mismo, en los términos expuestos por este.”*

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Las convenciones colectivas de trabajo extienden su aplicación en la forma prevista en la ley, y dependiendo del número de afiliados al sindicato, tal como lo tienen previsto los artículos 470 y 471 del CST. Establecer una restricción como la señalada en el laudo, a los *trabajadores que tengan vigente el contrato de trabajo a la firma de este laudo*, infringe lo dispuesto por el legislador en materia de aplicación de la convención colectiva de trabajo. Le asiste razón al recurrente en el reparo formulado y en consecuencia se anulará la cláusula.

ARTICULO 5. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

Texto propuesto en el pliego:

“Teniendo en cuenta los preceptos y conceptos de celeridad y transparencia en los procesos disciplinarios y administrativos, estos se iniciarán inmediatamente se tenga conocimiento de la presunta falta o imputación, de que sea objeto el trabajador. Si

transcurridos quince (15) días dicho proceso no se ha iniciado, la presunta falta o imputación se considerará como no existente.

Este artículo se incorporará dentro del Reglamento Interno de Trabajo.

Decisión del tribunal:

*Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. TELEFÓNICA MOVISTAR**, por intermedio de las personas facultadas en el Reglamento Interno de Trabajo, procederá de la siguiente manera:*

- 1. Dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a que se conozca por parte de la empresa los hechos que motivan la investigación, se formularán los cargos por escrito. Así mismo se informará al trabajador (a) en esta comunicación, la fecha y la hora de la audiencia en la que podrá rendir sus descargos, este escrito irá acompañado de copia de las pruebas.*
- 2. La audiencia debe tener lugar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se notificó el escrito del numeral anterior, y en ésta se oirá directamente al trabajador (a) inculcado en descargos o justificaciones, quien podrá estar acompañado por dos (2) representantes de la organización sindical denominada **UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES "USTC"**.*
- 3. De la audiencia se dejará constancia escrita con las intervenciones y pruebas. El acta será firmada por los que en ella hayan intervenido y se entregará copia al trabajador (a) inculcado y a los representantes de la organización sindical denominada **UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES "USTC"**.*
- 4. Si los descargos rendidos por el trabajador (a) no fueren satisfactorios para la empresa **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. TELEFÓNICA MOVISTAR**, podrá sancionarlo, comunicándole por escrito esa decisión dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la realización de la audiencia. La sanción, en caso de ser suspensión del contrato de trabajo, deberá comenzar dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha de la comunicación.*
- 5. La decisión que tome la empresa **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. TELEFÓNICA MOVISTAR** siguiendo el trámite establecido en este artículo podrá ser apelada ante el Director Gestión Recursos Humanos de la compañía, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de la decisión.*

6. *La decisión del Director Gestión Recursos Humanos, que resuelva el recurso de apelación, deberá comunicarse al trabajador (a) dentro de los cinco (5) días siguientes.*
7. *No producirá ningún efecto la sanción disciplinaria que omita el procedimiento aquí establecido.*
8. *Para efectos de este procedimiento, se entienden como días hábiles los días lunes a viernes.*

El recurso de anulación expresa:

Sobre el particular se considera que el Tribunal no tuvo en cuenta que al empleador no se le pueden cercenar o desplazar los derechos y facultades concedidas en la Constitución Nacional y las leyes para establecer sanciones y procedimientos disciplinarios, pues no es potestativo de aquellos establecer prescripciones especiales, ni limitar el poder disciplinario del empleador para determinar los tiempos del mismo.

Así mismo se desconoce el proceso interno ya establecido en la compañía para la solución de estos casos, junto con la dinámica del negocio en sí, puesto que no solo los incumplimientos de los empleados se pueden presentar sobre situaciones leves, sino también existen casos que por la complejidad y gravedad de los mismos y para garantizar un proceso justo, requieren de un proceso de investigación por parte de las áreas de control de la Organización que no en el término que arbitrariamente determinan se puedan realizar (tanto la realización del proceso como la imposición de la sanción), generándose entonces que los procesos enmarcados en dicho procedimiento no cumplieran con los presupuestos contenidos tanto en la carta política en el artículo 29 y en el artículo 115 del CST, desconociéndose entonces estas normas de carácter superior. Así las cosas, resulta evidente que el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento dentro del conflicto colectivo, excedió las facultades que le otorga el art 458 CST pues modificó la facultad que le asiste a la compañía de ejercer el poder disciplinario, facultad que le es propia con base en la ley y por ende no podría ser objeto de estudio por parte del Tribunal de Arbitramento.”

CONSIDERACIONES

Los árbitros, contrario a lo que se afirma en el recurso, no quebrantaron el campo de sus competencias, pues resulta evidente que al ocuparse de su tarea lo hicieron atendiendo

sus facultades legales, sin exceder el límite de las mismas, en este caso creando un procedimiento disciplinario, pues la cláusula censurada no se muestra desproporcionada o que no consulte la racionalidad en el trámite disciplinario regulado, pues estableció unos términos y condiciones que se muestran razonables y garantes del derecho de defensa y el debido proceso.

En efecto, esta Corte ha destacado que ello es perfectamente viable, en tanto el establecimiento de este tipo de trámites responde a una forma de concretar, en las relaciones laborales, el debido proceso. Al respecto en la sentencia, SL 22237-2017, rad. 74308 de 6 de dic. 2017, en la que se reiteró la CSJ SL7779-2017, se dijo:

La Corte ya ha expuesto su criterio, el cual reitera en esta oportunidad, en punto a la facultad de los árbitros de establecer un procedimiento disciplinario previo a la imposición de sanciones puesto que ello responde a la protección del proceso tendiente a garantizar al trabajador para que, previamente a la imposición de una sanción disciplinaria o su desvinculación por justa causa, tenga la oportunidad de presentar sus descargos y que sea la misma empresa la que adopte la decisión pertinente (sentencias de anulación CSJ SL2034-2016 del 17 de feb. 2016, rad. 72904-SL8693-2014 del 26 de feb. 2014, rad. 59713).

Las razones anteriores son suficientes para no anular la cláusula impugnada.

ARTÍCULO 6.º COMITÉ LABORAL

El texto propuesto en el pliego es el siguiente:

*“El Comité Laboral estará integrado por cuatro (4) miembros con voz y voto, dos (2) en representación de La empresa **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. TELEFÓNICA MOVISTAR** que serán designados por la Gerencia Recursos Humanos y dos*

(2) en representación- de la organización sindical denominada **UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES "USTC"** nombrados por la Junta Directiva. El Comité Laboral tendrá un secretario que llevará las actas correspondientes.

Este Comité Laboral tomará decisiones sobre los siguientes asuntos:

Los reclamos que presente la organización sindical denominada **UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES "USTC"** sobre la aplicación del Laudo vigente. Los reclamos que formule la organización sindical denominada **UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES "USTC"**, sobre el cumplimiento de los contratos individuales de trabajo y de los derechos de los trabajadores y la organización sindical denominada **UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES "USTC"**, incluyendo lo relativo a ascensos, promociones y traslados de los trabajadores, siempre y cuando se haya recurrido previamente a la instancia de reclamación o queja.

El otorgamiento de auxilios y becas de estudio para los trabajadores.

Conformar comisiones de trabajo para el estudio, análisis y recomendación en asuntos relacionados con las funciones de este Comité Laboral, al igual que definir las directrices o lineamientos que deben observar dichas comisiones para el cumplimiento de sus finalidades.

En caso de presentarse empate en algunas de las situaciones determinadas en este artículo, decidirá el director de gestión humana.

El laudo arbitral resolvió lo siguiente:

El Comité Laboral estará integrado por cuatro (4) miembros con voz y voto, dos (2) en representación de la empresa **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. TELEFÓNICA MOVISTAR** que serán designados por la Gerencia Recursos Humanos y dos (2) en representación- de la organización sindical denominada **UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES "USTC"** nombrados por la Junta Directiva. El Comité Laboral tendrá un secretario que llevará las actas correspondientes.

Este Comité Laboral tomará decisiones sobre los siguientes asuntos:

Los reclamos que presente la organización sindical denominada **UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES "USTC"** sobre la aplicación del Laudo vigente. Los reclamos que formule la organización sindical denominada **UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES "USTC"**, sobre el cumplimiento de los contratos individuales de trabajo y de los derechos de los trabajadores y la organización sindical denominada **UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES "USTC"**, incluyendo lo relativo a ascensos, promociones y traslados de los trabajadores, siempre y cuando se haya recurrido previamente a la instancia de reclamación o queja.

El otorgamiento de auxilios y becas de estudio para los trabajadores.

Conformar comisiones de trabajo para el estudio, análisis y recomendación en asuntos relacionados con las funciones de este Comité Laboral, al igual que definir las directrices o lineamientos que deben observar dichas comisiones para el cumplimiento de sus finalidades.

En caso de presentarse empate en algunas de las situaciones determinadas en este artículo, decidirá el director de gestión humana.

El recurso consigna los siguientes argumentos:

“Frente al particular, nuevamente el Tribunal se extralimita en su competencia, puesto que los árbitros se excedieron en sus facultades al crear un mecanismo tendiente a la revaluación de las condiciones de ascensos, promociones, traslados y demás de los trabajadores, disposición que sin lugar a dudas invadió el derecho que tienen las partes de un contrato de trabajo de examinar las condiciones laborales, y si dicha revisión amerita un ascenso. Ello es de la órbita exclusiva del empleador a través del Ius Variandi y de la autonomía que ostenta en la definición de su estructura y sus políticas. Estos aspectos corresponden a facultades propias del empleador que se enmarcan dentro del derecho a la libre empresa, que apareja la potestad de dirección, organización, conducción y manejo empresarial.

El derecho a los ascensos debe estar amparado en los principios de igualdad, equidad, razonabilidad, derecho al trabajo y a la estabilidad, y siempre deberá ser por méritos, capacidades y eficiencia, todo lo cual debe obedecer a la forma de contratación con claro respeto por las facultades legales y constitucionales otorgadas al empleador para organizar y dirigir la empresa en materia de contratación y fijación de las escalas salariales.

Ese ha sido el criterio de la Corte, por ejemplo, en la sentencia del 27 de octubre de 2010, radicación 41497, se expuso:

*"Otro tanto cabe predicar del punto 8 del pliego de peticiones, que denegaron los arbitradores por referirse a «un punto de naturaleza estrictamente administrativo, por tratarse de una facultad de la Universidad, interna de carácter organizacional», **como que las promociones y los ascensos, en caso de vacantes o nuevos cargos, son de reserva empresarial, sin que los árbitros estén habilitados para inmiscuirse en ella.**" (Negrilla y subraya fuera de texto)*

Siendo importante en este punto reiterar que la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral que establece que no es viable cercenar la potestad de dirección de la empresa que tiene el empleador, ni limitar las posibilidades legales de contratación, lo cual se ve reflejado entre otras en la Sentencia de Anulación del 24 de abril de 2012, radicado 54003:

*"Respecto de la cláusula o artículo quinto del laudo, mediante la cual los contratos de trabajo suscritos por el Hospital con los trabajadores oficiales se presumirán que son a término indefinido, sin aplicárseles el plazo presuntivo de seis meses previsto para ellos por ley, habrá de anularse, **ya que exceden los árbitros sus competencias al afectar los derechos del empleador en lo atinente a su libre prerrogativa de acudir, al contratar laboralmente, a la estructura legal que más le convenga a las particulares circunstancias que afronte la entidad, por lo que no les dable alterar una previsión legal so pretexto de estabilidad laboral.**" (Negrilla y subraya fuera de texto)*

Así como en la Sentencia de Anulación SL8693 —2014, Radicado 59713 del 26 de febrero de 2014

*"En la mayoría de los puntos resueltos por el Tribunal, los árbitros carecían de competencia para resolver como lo hizo, esto es, **imponiendo obligaciones, restricciones o trámites administrativos al empleador, afectando su capacidad de dirección, orientación, facultad de disposición y autonomía contractual,** lo cual en su sentir, transgrede el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo." (Negrilla y subraya fuera de texto) Adicional a lo anteriormente expuesto el Tribunal en el mencionado artículo subroga en este Comité Laboral las funciones propias del Comité de Reclamos contemplado en el artículo 406 del CST, pasando por encima de la normatividad vigente y dando un alcance mayor al solicitado por el mismo sindicato en su pliego de peticiones. Se hace preciso entonces recordar que la Comisión de Reclamos tiene la responsabilidad de elevar ante el empleador las respectivas reclamaciones que promuevan tanto los trabajadores sindicalizados individualmente considerados así como el propio sindicato, siendo este el instrumento por naturaleza y contemplado en la Ley idóneo para la participación efectiva tanto de los trabajadores sindicalizados como del sindicato mismo en los*

asuntos que los pudiese llegar afectar dentro de la organización, y a través de este medio canalizar sus inconformidades y reclamos. En este sentido el Comité Laboral creado a través del Tribunal de Arbitramento trata sobre los temas propios de la Comisión Estatutaria de Reclamos prevista en el artículo 406 del CST, por lo cual es obvio que lo atinente a su regulación es del resorte legal y del manejo de la organización sindical, sin que nada tengan que proveer los árbitros al respecto

Conforme a lo anterior, consideramos pertinente traer a colación el salvamento de voto que sobre este artículo presentó el árbitro Dr. Argemiro Álvarez Jiménez:

«(...) Es claro que las facultades otorgadas a este comité limita la facultad que tienen (sic) el empleador a través del IUS VARIANDI y del libre ejercicio del derecho empresarial a tomar decisiones independientes, autónomas frente a trámites relativos a Recurso Humano, la libre disposición de políticas de la organización, desarrollo de su estructura organizacional, de su régimen contractual, escala salarial de acuerdo al perfil del cargo y a las funciones que debe sujetarse cada cargo y que son de su entera competencia y que pueden afectar su estructura de negocio, su estructura administrativa y limitar la administración y gestión de las relaciones laborales en detrimento del eficiente y efectivo cumplimiento de su objeto social que es la base del sostenimiento de las garantías y bienestar con que contribuye el empleador al mejoramiento y sostenimiento de una excelente relación laboral, además de ser la fuente generadora que garantiza la existencia al derecho al trabajo. No obstante lo anterior, pero bajo el respeto de la Constitución y la Ley se podría acordar la creación de espacios de opinión que permitan ser receptores de inquietudes que puedan proponer o sugerir acciones encaminadas al mejoramiento de las relaciones laborales por parte de un grupo de trabajadores pero no el de limitar u obstruir el ejercicio del derecho constitucional que tiene el Empresario - Empleador al derecho de hacer empresa y regular su administración y estructura para construir a través de ella un buen clima laboral y unas condiciones justas, razonables y equitativas en dichas relaciones.

No se le permite al empleador actuar con libre disposición, inmediatez, autonomía y eficacia sobre su facultad e independencia otorgada por la Constitución y la Ley, relacionada con los ascensos, promociones y traslados, por tener que sujetarse a una instancia de un tercero, redacción que además es abstracta e ilegal, ya que en derecho es una obligación meramente facultativa de una parte, no son las organizaciones sindicales los nominadores, ya que si ello se diera haría obligatorio el derecho de asociación al trabajador para así poder acceder u obtener el trabajo o ascenso en ese oficio." (Negrilla y subraya fuera de texto).

CONSIDERACIONES

Le asiste razón al impugnante al identificar el denominado *comité laboral* con la comisión de reclamos prevista en el artículo 406 del CST, sobre la cual se ha pronunciado de manera reiterada la Sala, para indicar que no es competencia de los árbitros pronunciarse sobre esta materia, pues corresponde a las partes establecer su composición y competencias dentro de los límites de la ley.

Así se consignó en la CSJ SL1049-2017 como se transcribe a continuación:

“La finalidad de la anterior cláusula convencional está encaminada a la regulación de la comisión de reclamos. Sobre el particular, esta Corte ha considerado que el Tribunal no tiene competencia para hacerlo, verbigracia en la sentencia CSJ SL 8693-2014 del 26 de feb. 2014, rad. 59713, donde la Sala advirtió «que el rol, manejo y decisiones de una comisión de reclamos está prevista en el artículo 406 del CST, por lo que es obvio que lo atinente a su regulación es del resorte legal y del manejo de la organización sindical, sin que nada tengan que proveer los árbitros al respecto».

Postura reiterada en la sentencia SL 12506 de 2016, donde además se anotó,

El manejo y regulación de este tipo de comisiones no puede ser impuesto por los arbitradores a la empleadora, pues ello implica restringir el derecho decisorio que la ley y la Constitución le otorga a ésta, y que, de paso, restringe su facultad subordinante.

Por supuesto que la Sala no desconoce la validez de esta clase de cláusulas, pero deben ser fruto del consenso de las partes (autocomposición) y no, se repite, resultado de una imposición de los árbitros (heterocomposición).

Por lo dicho anteriormente, no le asiste razón a la parte impugnante, pues se itera el Tribunal no tiene competencia para resolver aspectos relacionados con el manejo y rol de la comisión de reclamos.”

Y en la sentencia SL 14472-2017, rad. 76429 del 28 de jun. de 2017, sobre la competencia de los árbitros para la creación de estos comités de relaciones laborales, se dijo lo siguiente:

Conforme se advierte en la transcripción que al principio se hizo de este artículo de la parte resolutive del laudo, la comisión, sobre la que se discierne dispone la participación de representantes sindicales, con voz y con voto, en el estudio, análisis y resolución de quejas, sanciones, traslados, cambios de cargo, ascensos y terminaciones de contratos laborales en la empresa recurrente, so pena de que carezca de validez cualquier decisión que al respecto tome la administración de la empleadora.

Igual que la cláusula anterior debe anularse, pues si bien es posible que las partes acuerden una comisión para establecer límites al poder de dirección, dado que la libertad de empresa no puede oponerse como argumento frente a derechos de rango constitucional como el de negociación colectiva y trabajo, y en atención a que precisamente el sindicato es una expresión de la garantía de estos últimos, para la Corte este tipo de aspectos, deben ser resueltos no por el Tribunal sino por las partes interesadas, de allí que no podía realizarse a través del laudo.

Lo expuesto en el texto jurisprudencial, se constituye en razón suficiente para que se atienda favorablemente la solicitud de anulación planteada y así se declarará.

ARTICULO 8. CAPACITACIÓN

El texto propuesto en el pliego de peticiones es el siguiente:

“LA EMPRESA costeará y brindará a todos los trabajadores, mínimo una vez al año, capacitación en su área de desempeño, con el fin de que permanezcan actualizados en sus conocimientos administrativos y técnicos.”

El laudo arbitral decidió lo siguiente:

La empresa COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. TELEFÓNICA MOVISTAR capacitará a los trabajadores a través de las herramientas con las que cuenta con el fin de que se estén actualizando en los diferentes temas.

El recurso plantea los siguientes argumentos para la anulación de esta cláusula:

“En este punto el Tribunal pretende entrar a regular aspectos que ya se encuentran establecidos en la empresa, toda vez que en la misma ya se tienen contempladas las actividades formativas permanentes para todos los empleados que promueven la formación y desarrollo no solo a nivel presencial sino a través de herramientas de e-learning (Sic), haciendo responsables a estos (los empleados) de su propio aprendizaje, lo cual debe ser entendido como un hecho superado que no debió ser objeto de definición.

CONSIDERACIONES

La Corte, sobre el tema de la capacitación, entre otras, en la sentencia CSJ-SL 22237-2017, rad. 74308, dic. 12 de 2017, se ha expresado de la siguiente manera:

Pues bien, atendiendo el texto de la cláusula censurada, la Sala evidencia que no se trata de un tema jurídico respecto del cual si tiene competencia el Tribunal de arbitramento para pronunciarse, por ende, no extralimitó sus funciones.

De todos modos, la obligación que tienen los empleadores de ofrecer capacitación, cultura, recreación y deporte, está prevista en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Por tanto, no se impone su anulación.

Del precedente expuesto no se advierte la falta de competencia invocada por el recurrente. Aunque en principio podría verse como una cláusula con un contenido vago, lo

cierto es que va en el mismo sentido de la previsión legal sobre la materia, razón por la que no se anulará.

Sobre los siguientes tres artículos del pliego de peticiones referidos a: **ARTÍCULO 9. PRIMA ESCOLAR; ARTÍCULO 10. BECAS, y ARTÍCULO 11. EDUCACION DE HIJOS DISCAPACITADOS**, el texto de las peticiones propuestas fue el siguiente:

ARTICULO 9. PRIMA ESCOLAR: *LA EMPRESA reconocerá dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes; por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva, para los hijos de los trabajadores afiliados al sindicato que se encuentren estudiando.*

ARTICULO 10. BECAS: *La empresa COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. TELEFÓNICA MOVISTAR reconocerá y pagará al trabajador (a) 15 becas de acuerdo al nivel educativo que curse el empleado para los niveles Técnico y Universitario el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.*

ARTICULO 11. EDUCACION DE HIJOS DISCAPACITADOS: *La empresa COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. TELEFÓNICA MOVISTAR reconocerá y pagará al trabajador (a) como auxilio educativo por cada año escolar en el mes de enero, de acuerdo al nivel educativo que curse cada uno de sus hijos, la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, por una vez en el mes de enero.*

El laudo arbitral dispuso lo siguiente lo siguiente:

Sobre el artículo 9.

La empresa COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. TELEFÓNICA MOVISTAR reconocerá y pagará al trabajador(a) como auxilio educativo por cada año escolar en el mes de enero, de acuerdo al nivel educativo que curse cada uno de sus hijos, la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Sobre el artículo 10.

La empresa COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. TELEFÓNICA MOVISTAR reconocerá y pagará al trabajador (a) 15 Becas de acuerdo al nivel educativo que curse el empleado para

los niveles Técnico y Universitario el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Sobre el artículo 11.

*La empresa **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. TELEFÓNICA MOVISTAR** reconocerá y pagará al trabajador(a) como auxilio educativo por cada año escolar en el mes de enero, de acuerdo al nivel educativo que curse cada uno de sus hijos, la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, por una vez en el mes de enero.”*

El recurso de anulación aglutinó estos tres artículos y propuso una argumentación común para sustentarlo en los siguientes términos:

Sobre los artículos transcritos anteriormente el Tribunal excede nuevamente las facultades contempladas en el artículo 458 del CST, en el entendido que definió sin revisar criterios de equidad interna beneficios para un 0.1% de la población de la Compañía, así como no consultó los perjuicios que ello significa para las finanzas de la empresa y que fueron oportunamente puestos de presente al Tribunal rompiendo así el principio de equidad.

Adicionalmente, vale la pena resaltar que el Tribunal omite el análisis frente a la amplia información que le fue suministrada en la que se demuestra que los beneficios que reconoce la compañía a todos sus trabajadores, se encuentran por encima del mercado de las demás empresas del sector por lo que al decretar este tipo de auxilios educativos hace que la compañía quede en una condición sumamente desfavorable frente a la competencia que la saca del mercado y por tanto le puede generar gravísimos perjuicios hacia futuro, circunstancias que brillan por su ausencia dentro del análisis efectuado por el Tribunal dentro del Laudo objeto de anulación.

Es importante tener en cuenta que la concesión de estos auxilios a los trabajadores afiliados al sindicato sin consultar de manera alguna el número de afiliados con los que hoy cuenta dicha organización al interior de la compañía, generando de esta manera cargas excesivas que rompen la igualdad y equilibrio con los trabajadores no sindicalizados.

En concordancia con lo anterior la redacción de los mencionados artículos es ambigua, no solo en el alcance del auxilio en sí, sino claramente el auxilio para educación de hijos discapacitados está concebido de igual forma que el auxilio por prima escolar, lo que genera que reciban dos auxilios idénticos por las mismas condiciones evidenciándose aún más la inequidad y la ligereza con

la cual el Tribunal reguló los mismos, puesto que no quedan establecidas condiciones mínimas para acceder a los mismos ni diferenciaciones en su causación.

Adicional a lo anterior, tampoco es claro bajo que concepto el Tribunal entrega 15 becas aun cuando tan solo son 6 empleados afiliados al sindicato a los que les sería aplicable el Laudo Arbitral, desconociendo así mismo con estas becas los beneficios formativos ya existentes en la empresa e imponiendo aún mayores cargas económicas a la empresa, sin haber consultado lo que la oferta en formación, capacitación y desarrollo ya representa para la organización.

En este sentido, al definirse beneficios extralegales de naturaleza económica **QUE SOLO BENEFICIAN A 6 EMPLEADOS - QUE REPRESENTAN EL 0,1%- EN CONTRA POSICIÓN DE LA PLANTA TOTAL DE 5240** al 15 de abril de 2016, afectan incluso los beneficios que la Compañía ya de mera liberalidad reconoce, al no ser económicamente viable mantener las exigencias del 0,1% de los empleados vs lo que ya se tiene establecido La H. Corte Constitucional se ha pronunciado frente al derecho fundamental a la igualdad indicando que:

"(...) todos los ciudadanos están en igualdad de condiciones frente a la ley, el cual se traduce en igualdad de trato e igualdad de oportunidades para todos. Del respeto al derecho a la igualdad depende la dignidad y la realización de la persona humana, por eso las normas que otorgan beneficios, imponen cargas u ocasionan perjuicios a las personas en forma injustificada, contrarían el sentido de la justicia y del respeto que toda persona merece.

La discriminación, en su doble acepción de acto o resultado, implica la violación del derecho a la igualdad. Su prohibición constitucional va dirigida a impedir que se coarte, restrinja o excluya el ejercicio de los derechos y libertades de una o varias personas, se les niegue el acceso a un beneficio o **se otorgue un privilegio sólo a algunas, sin que para ello exista justificación objetiva y razonable.** " (negrilla y subraya fuera de texto).

En concordancia con lo anterior, agrega que la H. Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral se ha pronunciado frente al derecho fundamental a la igualdad indicando lo que a continuación se transcribe:

En otras palabras, la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo, exige tratamiento igualitario en materias salariales y

prestacionales para los trabajadores dentro de un mismo contexto laboral, cuando los trabajadores se encuentren en igualdad de condiciones.

Lo anterior quiere decir que no son admisibles tratos diferenciados en temas salariales, prestacionales, en oportunidades de promoción, en seguridad y salud ocupacionales, en formación, etc., cuando esos tratos se basen en motivos irrelevantes -o sea, no objetivos-, pues en tales casos el trato será discriminatorio.

(...)

Por eso, para que en materia salarial y prestacional un trato diferente pueda reputarse como no discriminatorio, se exigirá que el elemento o factor con base en el cual se dispensa dicho trato diferenciado deberá tener carácter jurídico legítimo u objetivo. Entonces será discriminatorio aquel trato dispar, fundamentado en criterios de valoración (tertium comparationis) irrelevantes, como la raza, el color, el sexo, la religión, la posición política, etc.

CONSIDERACIONES

Para resolver el punto que se refiere al auxilio de escolaridad, la Sala recuerda lo expresado en la CSJ-SL-6111-2017:

“Establecer un auxilio de escolaridad sin definir para su disfrute la edad de los hijos del trabajador, convierte la cláusula en indeterminada y manifiestamente inequitativa al imponerle una carga de difícil cuantificación al empleador”

[...]

“En esta cláusula, que por demás, también es indeterminada, no existen límites en cuanto a temas como el de la edad para el disfrute del auxilio educativo de los hijos del trabajador, ello resulta manifiestamente inequitativo, al imponerle una carga de difícil cuantificación al empleador. Además, el tema ya fue objeto de pronunciamiento en sentencia de anulación CSJ SL17769-2016.”

Lo expuesto en el precedente citado, otorga la razón al recurrente, en la medida en que resulta aplicable al caso, al advertirse que no se indica la edad de los hijos de los trabajadores destinatarios del eventual beneficio,

otorgándose de manera vaga, lo que resulta suficiente para anular la cláusula contenida en el artículo 9º.

Por otra parte al referirse la Sala al otorgamiento de becas, expresó en la CSJ- SL-8693-2014, lo siguiente:

“Establecer el mismo número de becas consagrado en una convención colectiva vigente en la empresa, para los trabajadores afiliados a un sindicato cuyo número de afiliados es muy inferior al que suscribió dicha convención, es a todas luces inequitativo”

La cláusula atacada, al imponer que la empresa pague al trabajador 15 becas de acuerdo al nivel educativo que curse el empleado para los niveles técnico y universitario, equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales, para un número de afiliados que corresponde a seis (6) trabajadores, a la luz del precedente citado resulta inequitativo, razón por la cual se ordenará la anulación de este beneficio contenido en el artículo 10º.

Al referirse al auxilio de escolaridad, esta Sala se pronunció, entre otras, en la CSJ – SL604 -2017, de la siguiente manera:

“Establecer auxilios razonables para los trabajadores sindicalizados que tengan hijos en preescolar, primaria y bachillerato y, para niños especiales, representa una mejora laboral”

En consideración a lo anterior la cláusula resulta razonable y no vislumbra vulneración al principio de equidad invocado, razón por la que no se anulará el beneficio contenido en el artículo 11º.

ARTICULO 14. PERMISOS REMUNERADOS.

El pliego de peticiones propuso lo siguiente:

Permiso remunerado de dos días, cada mes, para cada uno de los miembros del Comité Ejecutivo Central, la Junta Directiva Seccional y/o para los integrantes del comité de empresa con el fin de que efectúen las actividades sindicales necesarias.

Permiso remunerado y transporte terrestre si es en la ciudad u otro municipio del departamento, o tiquetes aéreos si es fuera de la ciudad o del país, con sus respectivos viáticos para Directivos o Trabajadores afiliados a USTC, con el fin de asistir a cursos de formación, seminarios y capacitación sindical o Delegaciones otorgadas por el Comité Ejecutivo Central.

El laudo resolvió lo siguiente:

*La Empresa **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. TELEFÓNICA MOVISTAR**, concederá los siguientes permisos sindicales remunerados, a quienes tuvieren derecho de conformidad con la ley:*

- 1. Permiso remunerado de dos días cada mes para dos trabajadores miembros del Comité Ejecutivo Central, Junta Directiva Seccional y/o Comité de empresa, para éste un trabajador **de UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES "USTC"**, para el desarrollo de funciones sindicales inherentes a la agremiación.*
- 2. Para cursos, congresos o seminarios sindicales nacionales, la Empresa **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. TELEFÓNICA MOVISTAR**, otorgará permisos a tres (3) miembros de la **UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES "USTC"** que fuesen designados por su Junta Directiva o por la Asamblea de afiliados, por la vigencia del Laudo. Estos permisos serán por un tiempo máximo de dos (2) días. La Empresa **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. TELEFÓNICA MOVISTAR**, costeará los pasajes de ida y de regreso en rutas nacionales. Los permisos deben solicitarse con cinco (5) días de antelación.*

La impugnación plantea los siguientes argumentos:

El Tribunal accede a conceder permisos sindicales para efectuar actividades inherentes a la agremiación sindical (sin entrar a definir las mismas), así como la asistencia a cursos, congresos o seminarios nacionales, sin estar dentro de su competencia otorgar o crear este tipo de beneficios extralegales pues la ley regula de manera expresa este tipo de situaciones en su artículo 57 numeral 6 del CST que dispone:

"ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:

(...) 6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador."

Adicional a lo anterior, se le imponen cargas económicas al empleador como es el hecho de asumir los costos de los pasajes, no correspondiendo esto al corte del negocio de la empresa. Así las cosas, resulta evidente que el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento dentro del conflicto colectivo, excedió las facultades que le otorga el art 458 CST pues modificó la facultad que le asiste a la compañía con base en la norma transcrita, facultad que le es propia con base en la ley y por ende no podría ser objeto de estudio por parte del Tribunal de Arbitramento.

Así las cosas, la norma que debe aplicar y regir los permisos sindicales debe ser la contenida en el artículo 57 numeral 6 del CST y en consecuencia deberá declararse que el Tribunal excedió sus facultades y declarar su ineficacia.

Ahora bien, en el evento que en el estudio del presente Recurso de Anulación, se tuviera como competencia propia del Tribunal el definir este tipo de permisos, se hace preciso recalcar entonces que los permisos concebidos son gravosos para la operación, en el entendido que otorga dos días adicional (Sic) a lo anterior, el mencionado Acuerdo hace referencia sobre el salario que deben devengar los trabajadores, en donde se encuentra contemplado que serán como mínimo igual al establecido en la legislación, y que este deberán (Sic) ser

suficiente para subvenir sus necesidades y las de sus familias, siendo importante resaltar que la Compañía garantiza que los salarios sean competitivos en el mercado y que no se pierda su poder adquisitivo. De igual forma se procurará a todos los trabajadores la oportunidad de participar en programas de formación, principalmente, en aquellos dirigidos a cualificarles en el uso de las nuevas tecnologías.

CONSIDERACIONES

Los dos días de permiso remunerado que fijaron los árbitros para dos de los integrantes de la junta directiva seccional o comité de la empresa, contrario a lo afirmado por la sociedad recurrente, sí tienen una estrecha relación con el ejercicio del derecho de asociación y libertad sindical, pues tienen como fundamento el desarrollo de funciones sindicales inherentes a la agremiación, como expresamente se consigna en la cláusula recurrida.

De igual modo no resulta caprichoso ni tampoco desproporcionado, los dos días de permisos sindicales remunerados a tres miembros de la USTC, designados por su junta directiva para asistir a cursos, congresos o seminarios sindicales nacionales.

Ahora, si bien es cierto que el laudo se remite a la ley para la concesión de dichos permisos, lo dispuesto en este instrumento del derecho laboral colectivo se ajusta a las previsiones legales, en tanto también es cierto que estos beneficios, conforme al numeral 6 del artículo 57 del CST, su remuneración puede quedar a consideración de las partes, y es precisamente lo que acontece en el sub lite, en tanto el

tribunal de arbitramento ordenó que estas licencias sindicales fuesen retribuidas.

Por consiguiente, la decisión del tribunal en estos permisos se ajusta a los criterios de racionalidad y proporcionalidad y, además, no tienen el carácter de ser permanentes, y no está demostrado que afecten el desarrollo normal de la gestión empresarial.

En lo referente al reconocimiento de pasajes de ida y regreso en rutas nacionales, la Sala se había pronunciado, en la sentencia CSJ SL4736-2017, de la siguiente manera:

Empero, lo que corresponde al artículo 36 en cuanto que « y, en estos eventos, si fueren en otro departamento diferente al Atlántico, la empresa reconocerá y pagará un auxilio para gastos de alimentación y transporte por un valor de \$60.000 diarios por persona, las cuales no excederán de dos (2)», será anulado ya que en sentencia CSJ SL1049-2017, del 1º de feb. 2017, rad. 74818, esta Corte sostuvo que «corresponde decir que los árbitros no son competentes para reconocer viáticos y pasajes aéreos a favor de los trabajadores para asistir a actividades de tipo sindical, sean congresos, asambleas plenums, ya sean locales, regionales o nacionales, de las entidades federales o confederales a las que esté afiliado el sindicato».

Una nueva discusión acerca de los viáticos para dirigentes sindicales, ha permitido rectificar la tesis hasta hoy expuesta, sobre la falta de competencia de los árbitros para conceder viáticos a estos beneficiarios. En efecto, el carácter económico de la petición, permite que clasifique dentro de las propuestas del pliego de peticiones; igualmente se identifica en esencia con una pretensión que aspira a la creación de un derecho, que supera lo establecido en la ley. Sobre este último punto la Corporación se pronunció entre otras en la CSJ-SL-5887-2016, en la que se

expresó:

En efecto, si por medio del diferendo colectivo y la dinámica que le es propia, los trabajadores buscan, además de la defensa de sus intereses, la mejora de sus condiciones de empleo, la forma más inmediata de lograr ese cometido es mediante la creación de nuevos derechos o la complementación de los ya existentes. Al respecto, en sentencia de homologación CSJ SL, 19 jul. 1982, rad. 8637, esta Sala expresó que en perspectiva a la finalidad del conflicto colectivo, el fallo arbitral «no sólo impone la paz social entre las partes en conflicto sino que crea impersonalmente para ellas la nueva normatividad, esto es, verdadero derecho objetivo, que mejorando el mínimo de la ley, habrá de regular dentro de su vigencia los contratos individuales en la empresa». En similar sentido, en sentencia CSJ SL, 18 ago. 1998, rad. 10830, se indicó que el «tribunal de arbitramento puede crear nuevas prestaciones o incrementar las de origen legal que hayan sido mejoradas por convenio de las partes, puesto que precisamente la finalidad del conflicto económico es crear un nuevo derecho o mejorar el existente».

A partir de estas consideraciones, será competencia de los árbitros pronunciarse sobre tal petición, y en consecuencia, no se anulará la cláusula.

Sobre el reconocimiento de permisos, la Corporación ha expresado, entre otras, en la CSJ-SL-819-2018, lo siguiente:

“Su otorgamiento debe estar limitado en tiempo, número y cualificación de aquellos trabajadores que pueden disfrutarlo, para no afectar el desarrollo normal de las actividades de la empresa y resulten excesivamente gravosos para sus finanzas”

A su vez en la CSJ- SL819-2018 se estableció:

“Los árbitros están facultados para pronunciarse sobre su otorgamiento para atender las responsabilidades inherentes a la ejecución del derecho de asociación y libertad sindical, siempre que la decisión consulte criterios de razonabilidad y proporcionalidad La concesión de permisos sin determinar el número de días, la duración del mismo, y la periodicidad en

la que se otorgan esos beneficios convierte la cláusula en indeterminada

Con fundamento en los precedentes relacionados no se anularan las cláusulas contenidas en el artículo 14.

Los artículos **19**, **21** y **22** fueron impugnados conjuntamente por el recurrente, razón por la cual se decidirán de igual manera.

El pliego propone lo siguiente:

ARTICULO 19. ASIGNACIÓN BÁSICA.

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva, el incremento salarial será el aumento porcentual del salario mínimo legal vigente más 5 puntos, para cada año de vigencia de la convención.

ARTICULO 21. PRIMA DE NAVIDAD.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA reconocerá y pagará a todos sus trabajadores una prima extralegal de NAVIDAD consistente en treinta (30) días de salario.

ARTICULO 22. PRIMA DE VACACIONES.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA reconocerá y pagará a todos sus trabajadores una prima extralegal de VACACIONES consistente en treinta (30) días de salario.

El laudo resolvió de la siguiente manera:

ARTICULO 19. ASIGNACIÓN BÁSICA:

A partir de la vigencia del laudo arbitral la empresa reconocerá un incremento salarial del IPC causado en el año inmediatamente anterior.

Para efecto del incremento del presente año la empresa si no lo hubiere hecho así; ajustará el incremento salarial al índice de precios al consumidor causado al año anterior.

El incremento salarial a partir del Primero (01) de enero de 2017 y durante la vigencia del laudo será del IPC causado a 31 de diciembre de 2016.

ARTÍCULO 21. PRIMA DE NAVIDAD:

*La empresa **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. TELEFÓNICA MOVISTAR** reconocerá una prima de navidad equivalente a diez (10) días de salario básico mensual.*

ARTÍCULO 22. PRIMA DE VACACIONES:

*La empresa **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. TELEFÓNICA MOVISTAR**, reconocerá una prima de vacaciones equivalente a diez (10) días de salario básico mensual por cada periodo completo de vacaciones. La prima de vacaciones se pagará al trabajador (a) al momento de salir a disfrutar este derecho.*

PARÁGRAFO. Esta prima solo se cancelará una vez el periodo vacacional se cumpla completo, siempre que el trabajador efectivamente disfrute el tiempo de descanso correspondiente a un periodo completo de vacaciones, por lo cual no habrá pagos proporcionales, ni retroactivos.

Los anteriores artículos fueron atacados conjuntamente por el recurrente, razón por la cual se decidirán de igual manera. La impugnación se sustentó de la siguiente forma:

Se solicita la anulación de estos artículos en razón a que el Tribunal excedió su facultad legal pues no consultó los perjuicios que ello significa para las finanzas de la empresa y que fueron oportunamente puestos de presente al Tribunal rompiendo así el principio de equidad.

En lo concerniente a Asignación Básica, el Tribunal comete un yerro al momento de entrar a regular este tema no solo porque el derecho que se reclama - Asignación Básica- no concuerda con el beneficio que se describe siendo incongruente la solicitud y no siendo potestad de los árbitros el interpretar lo que la organización sindical quiso decir con su petición.

Adicional a lo anterior, referente a las prestaciones económicas reconocidas en el Laudo Arbitral, y que son objeto de solicitud de anulación, pasa inadvertido para el Tribunal que tal como quedó probado, acorde a las políticas de compensación de la Compañía

se ha realizado una valoración de cada uno de los cargos de la compañía acorde a los conocimientos, experiencia y responsabilidades que se generan en los mismos, y a su referencia en el mercado, logrando garantizar la competitividad frente a la industria, en donde enfocados en principios como la Equidad, el incremento salarial está orientado a que no se pierda poder adquisitivo en la remuneración así como nivelar acorde a las bandas estudiadas los mismos cargos.

*En el caso específico de los empleados que se encuentran afiliados a la USTC, se puede evidenciar que **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P** en los años 2014, 2015 y 2016 les ha realizado incrementos salariales, acorde con los salarios referentes en el mercado, evitando desigualdad entre estos y sus compañeros no afiliados.*

*De igual forma no puede perderse de vista que también quedó evidenciado, que al revisar las familias de cargos, al comparar los salarios de los trabajadores afiliados a la **USTC** y sus pares se evidencia que los mismos se encuentran en los rangos previstos, que previos estudios salariales realizados en el mercado así como en la validación de los cargos, acorde a las responsabilidades y funciones de los cargos, se ha determinado por cada rol, lo que implica que mientras se esté en esta escala salarial se mantienen las condiciones de equidad, en donde incluso en algunos casos se encuentran por encima del salario promedio de sus compañeros. En este sentido aplicar un incremento salarial incluso mayor al ya otorgado por la Compañía, generaría claramente una flagrante vulneración al artículo 13 de la Constitución Política, así como al artículo 143 del CST.*

*Se advierte entonces que si bien estos 6 trabajadores afiliados al sindicato, y que representan el 0,1% del total de trabajadores, tiene una condición distinta al restante 99,9% (estar afiliados al sindicato), **NO HAY COMO TAL UNA CONDICIÓN OBJETIVA QUE DIERA COMO VÁLIDO UN BENEFICIO ECONÓMICO EXTRALEGAL SOBRE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS**, pues tal como ha quedado demostrado en el transcurso de este documento, los mismos gozan de los mismos incrementos salariales y beneficios económicos que sus pares, estando dentro del mismo rango salarial, e incluso en algunos casos por encima del salario de sus pares, así mismo en ningún momento se han vulnerados su derechos de asociación ni han sido discriminados por tal condición.*

*Por tanto, cuando se revisan los mismos cargos que los mencionados trabajadores desempeñan en la compañía, así como el nivel en donde se encuentran escalonados acorde a sus funciones y responsabilidades con sus demás compañeros, se evidencia que se encuentran entre la política salarial lo que implica que **NO SE ENCUENTRAN EN NINGÚN TIPO DE CIRCUNSTANCIA DE INEQUIDAD SALARIAL** que amerite unas condiciones de incremento distintas a los demás empleados de la Compañía, y **QUE AL CONTRARIO DE GENERARSE UNAS DISTINTAS, SE CREARÍAN CONDICIONES DE DESIGUALDAD DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN**, que aparte de afectar el clima laboral también afectarían la continuidad de la operación.*

*En este sentido, al definirse beneficios extralegales de naturaleza económica **QUE SOLO BENEFICIAN A 6 EMPLEADOS - QUE***

REPRESENTAN EL 0,1%- EN CONTRA POSICIÓN DE LA PLANTA TOTAL DE 5240 *afectan incluso los beneficios que la Compañía ya de mera liberalidad reconoce, al no ser económicamente viable mantener las exigencias del 0,1% de los empleados vs lo que ya se tiene establecido”*

El recurrente agrega a la anterior sustentación algunos apartes de una decisión de la Corte Constitucional, y otros de la Corte Suprema de Justicia, que tratan sobre el trato desigual injustificado entre trabajadores sindicalizados y los que no lo son.

CONSIDERACIONES

El primer reparo que formula el recurrente es que no hay coincidencia entre lo solicitado y lo concedido en materia de asignación básica. Al respecto basta con precisar que fue materia del pliego de peticiones el aumento salarial, proponiéndose el IPC más cinco puntos; razón por la cual el Tribunal sí debía pronunciarse y no necesariamente acogiendo la solicitud en forma idéntica a la propuesta, como reiteradamente lo ha sostenido esta corporación. Sobre los aspectos que sustentan la solicitud de anulación, esto es, inequidad, desigualdad y estados financieros críticos, se ha señalado:

En la sentencia CSJ SL20031-2017, la Corte ha dicho:

Establecer en el laudo algunos beneficios que puedan generar diferencias con trabajadores no sindicalizados no constituye un trato discriminatorio, pues unos y otros, desde el punto de vista jurídico, están situados en un plano desigual.

Entre tanto, en la CSJ SL21863-2017, dijo:

Para sustentar la inequidad de los beneficios otorgados por el tribunal de arbitramento, no es suficiente con aludir a los estados financieros de la empresa, pues para anularlos debe surgir con claridad que aquellos se adoptaron sin tener en cuenta la realidad financiera de la compañía.

En la sentencia CSJ SL16811-2017, indicó:

Las estipulaciones de la convención colectiva pueden contener una amplia gama de temas, desde el establecimiento de mejores

condiciones de trabajo y de empleo, orientadas a mejorar la calidad de vida, la formación y la igualdad entre los trabajadores, hasta aquellos arreglos encaminados a superar las caídas y las crisis económicas, proteger las fuentes de empleo y permitir la adaptabilidad de las empresas.

En la sentencia CSJ SL-8170-2017, se consignó:

Conceder una prima de vacaciones y una de navidad no es inequitativo si solo se benefician los miembros del sindicato y los que se adhieran y no afecta el principio de igualdad.

Establecer en el laudo incrementos salariales que puedan generar diferencias con trabajadores no sindicalizados no constituye un trato discriminatorio, pues unos y otros desde el punto de vista jurídico, están situados en un plano desigual.

Los pronunciamientos precedentes resultan suficientes para desestimar la petición de anulación, pues los contenidos de las cláusulas impugnadas, no implican la desigualdad pregonada por el recurrente, amén de que no se demuestra su inequidad, resultando válido que trabajadores sindicalizados y los que no lo están, gocen de condiciones distintas en materia de beneficios, pues precisamente el objetivo de los conflictos económicos es el de lograr condiciones por encima de las legales o las existentes en una empresa; argumentos que imponen no anular las cláusulas 19, 21 y 22.

ARTÍCULO 24. VIGENCIA.

El pliego de peticiones, respecto de su vigencia, establecía:

La presente convención colectiva tendrá una vigencia desde el 1 de julio de 2014 hasta el 31 de Diciembre de 2015.

El Laudo arbitral se emitió el 3 de mayo de 2016 y fijó su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017.

La parte que solicita la anulación considera que el Tribunal se excedió en sus competencias, argumento que sustenta en la diferencia entre lo solicitado y lo decidido.

La Corte considera que de conformidad con lo preceptuado en el artículo 461 del CST, la vigencia del laudo no puede exceder de dos años, razón por la cual la fijada se ajusta al término legal, por lo cual no se atenderá la solicitud de anulación de la cláusula.

ARTICULO 25. PUBLICACIONES. El pliego de peticiones solicitaba lo siguiente:

La EMPRESA imprimirá y publicará la presente convención colectiva de trabajo, a fin de distribuirla entre sus trabajadores y suministrará diez (10) ejemplares para la organización sindical.

El laudo arbitral dispuso a cargo de la empresa, la impresión y publicación del laudo en cincuenta (50) ejemplares que se entregarán al sindicato.

El recurso solicita la anulación de la cláusula porque el laudo se encuentra impugnado, y en consecuencia, no es posible cumplir la obligación, hasta tanto cobre firmeza la decisión arbitral.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La Corte considera que el argumento de anulación carece de sustento, pues el entendimiento respecto de la obligación de publicación, supone la firmeza del laudo arbitral, momento a partir del cual será exigible, razón por la cual no se accede a su anulación.

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 los artículos 1, 6, 9 y 10, del laudo emitido el 3 de mayo de 2016, dictado con ocasión del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre la empresa **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. A. S.** y la organización sindical denominada **UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES “USTC”**.

Segundo: No anular en lo demás el laudo impugnado.

Cópiese, notifíquese, publíquese y envíese el expediente al Ministerio del Trabajo, para lo de su competencia.

FERNANDO CASTILLO CADENA

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN