



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

**GERARDO BOTERO ZULUAGA  
Magistrado Ponente**

**SL7078-2016**

**Radicación No. 67699**

**Acta 18**

**Recurso de Anulación**

Bogotá D.C., veinticinco (25) de mayo de dos mil dieciséis (2016).

La Corte decide el recurso de anulación interpuesto por **AGRÍCOLA SANTORINI S.A.S.** contra el Laudo Arbitral del 7 de julio de 2014, proferido por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA –SINTRACOL-** y la sociedad recurrente.

Se acepta el impedimento manifestado por el Doctor **JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ.**

## I. ANTECEDENTES

El Ministerio del Trabajo mediante Resoluciones números 00003276 del 16 de septiembre y 00005209 del 20 de diciembre, ambas del 2013, convocó e integró la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio para que dirimiera el conflicto colectivo suscitado entre la sociedad **AGRÍCOLA SANTORINI S.A.S.** (Fincas Provincias, Santa Marta y Casco) y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA**, el que se integró y funcionó debidamente.

## II. EL LAUDO ARBITRAL

El respectivo laudo arbitral fue proferido el 7 de julio de 2014, y en lo que, en estricto rigor, interesa al recurso, decidió lo siguiente:

*(...) LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE SINTRACOL Y SUBDIRECTIVAS EN LOS MUNICIPIOS A NIVEL NACIONAL*

*La finca concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio que resulte elegido miembro de la junta directiva seccional de los Municipios donde el sindicato tenga inferencia y a la junta directiva nacional de SINTRACOL, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo. Durante el período que dure dicha licencia se suspende la ocupación para el trabajador de prestar el servicio prometido y para la empresa la de pagar los salarios por ese lapso. Este período de suspensión se descontará al liquidar vacaciones, cesantías y jubilación, conforme con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.*

*PARAGARAFITO: Durante esta suspensión y a partir de la vigencia de presente laudo, corren a cargo de la empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con los regímenes generales de pensiones y de seguridad social en salud.*

*(...)*

### AUXILIO ÚNICO SINTRACOL

*Durante la vigencia de la convención colectiva para atender los gastos derivados del fondo de licencia para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, auxilio a organizaciones de segundo y tercer grado, construcción sindical, gastos derivados por programación, tiquete y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la empresa concederá a SINTRACOL, un auxilio de cuatro (\$4.00) pesos que se concederá por cada caja de veinte (20) kilos exportada o proporcional para cajas de mayor o menor peso.*

*A partir de la vigencia del presente laudo el auxilio sindical que se reconoce a SINTRACOL por cada caja de banano exportada de veinte (20) kilos o proporcional, además de servir como fuente de pago de las compensaciones que se reconocen a los directivos sindicales de la junta nacional y de las juntas seccionales que hacen uso de las licencias acordados convencionalmente, se destinará también para la organización sindical sufrague los costos de la afiliación de estos mismos directivos sindicales al sistema de subsidio familiar, como afiliados independientes o a través de un convenio interinstitucional, a efectos de que reciban las cuotas monetarias de subsidio familiar y las prestaciones en especie que suministre la caja de compensación familiar.*

*PARÁGRAFO PRIMERO: A partir de la expedición del presente laudo la empresa autoriza a la comercializadora a la cual está afiliada, para que semanalmente retenga este auxilio de su liquidación de embarque, y será cancelado por la comercializadora a la tesorería de la junta directiva nacional de SINTRACOL.*

*PARÁGRAFO SEGUNDO: SINTRACOL suministrará a la asociación de bananeros e (sic) Colombia (Augura), un listado de la empresa deudora del auxilio sindical y de cuotas sindicales para que esta, a través de circulares generales e individuales, solicite a los productores la cancelación de lo adeudado a través del pago directo a SINTRACOL o autorizando a la comercializadora a la cual está afiliado, para que retengan estas sumas de sus liquidaciones semanales y embarque y las trasladen a la tesorería de la junta directiva de SINTRACOL.*

*PARÁGRAFO TERCERO: La empresa deberá emitir catorcenalmente al sindicato la relación detallada de los salarios de sus trabajadores y la retención que pro (sic) cuota sindical se hizo.*

*(...)*

*FORMAS DE REMUNERACIÓN  
SISTEMA DE REMUNERACIÓN*

*Del contrato de trabajo se deriva la obligación para las empresas de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral, por el sistema de unidad de obra o destajo, o por obra de tiempo, excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro.*

*La remuneración por unidad de obra o al destajo resulta de multiplicar las unidades realizadas durante la jornada ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales por el precio convenido para cada unidad en la presente convención colectiva.*

*Cuando se labore al destajo en la jornada ordinaria laboral semanal de cuarenta y ocho (48) horas y lo devengado fuere menor a lo establecido por unidad de tiempo como salario mínimo convencional se pagara por este último sistema.*

*PARÁGRAFO: Por regla general el reajuste al salario básico convencional operara cuando el devengado por unidad de obra dentro de la jornada ordinaria semanal sea menor a lo pactado como salario básico convencional por las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria.*

*Por excepción cuando por razones no imputables a los trabajadores en los días en que se ejcute (sic) el contrato de caja integral, se obtenga una remuneración inferior al salario básico convencional, y no se asigne un segundo reparto a los trabajadores, la empresa reajustará al salario básico convencional del día la remuneración de los participantes en el contrato e caja integral exportada. Con todo, la sumatoria de lo devengado por el trabajador durante el embarque y el segundo reparto, en caso de existir, no podrá ser inferior al salario básico convencional.*

*Para la remuneración del trabajo de horas extras se aplicarán los recargos previstos en el Código Sustantivo del trabajo (sic) sobre el valor pactado por unidad de tiempo o unidad de obra según el caso  
(...)*

*INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA*

*A. TABLA INDEMNIZATORIA GENERAL.*

*En caso de terminación del contrato de trabajo sin que medie justa causa y en lugar de la indemnización prevista en la ley la empresa pagara al trabajador una indemnización así:*

LITERAL A	LITERAL B	LITERAL C	LITERAL D
52 DIAS	20 DIAS	25 DIAS	40 DIAS

*LITERAL A. A quien tenga más de dos (2) meses de servicio y hasta un (1) año continuo en la empresa.*

*LITERAL B. A quien tenga más de un (1) año de servicio y menos de cinco años (5) se le pagara la cifra anotada en este literal por cada año de servicio o proporcional por fracción año, adicional a los días indicados en el literal A.*

*LITERAL C. A quien tenga más de cinco (5) de servicio y menos de diez años (10) se le pagara la cifra anotada en este literal por cada año de servicio o proporcional por fracción año, adicional a los días indicados en el literal A.*

*LITERAL D. A quien tenga más de diez (10) de servicio se le pagara lo mencionado en este literal por cada año de servicio o proporcional por fracción año, adicional a los días indicados en el literal A.*

*(...)*

**COORDINACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PARA EL MANEJO DE LOS FONDOS**

*La empresa otorgará permiso remunerado a un representante de SINTRACOL para la Comisión del Fondo de Vivienda.*

**III. LA MOTIVACIÓN DEL LAUDO**

Inicialmente el Tribunal de Arbitramento advirtió que: (i) el Decreto 089 de 2014, implementó, ante la existencia de múltiples sindicatos y negociaciones colectivas, la denominada armonización de normas, para «buscar unificaciones que no afecten ni los derechos de los trabajadores ni la estabilidad empresarial, criterio que acoge este Tribunal», y (ii) existen dos convenciones colectivas firmadas por Sintrainagro y Agrícola Santorini S.A., «referidas ambas a las fincas en las cuales está suscitado el presente conflicto colectivo, la primera con las fincas La Revancha, Costa Rica, Providencia y Santa Marta y la segunda con la finca El Casco; frente a esta situación el

*Tribunal armoniza con ambas convenciones colectivas, utilizando criterios de equidad y justicia».*

#### **IV. LA IMPUGNACIÓN DE AGRÍCOLA SANTORINI S.A.S.**

Pretende la recurrente la anulación de las siguientes decisiones del tribunal de arbitramento:

##### **1º) Licencia no remunerada para miembros de Junta Directiva Nacional de Sintracol y Subdirectivas en los municipios a nivel nacional**

Para el impugnante el tribunal de arbitramento desbordó la competencia pues al otorgar una licencia no remunerada por periodos de larga duración, es decir, *«por el tiempo que el Directivo "dure en el ejercicio del cargo"»,* exonerándolo de la obligación total de prestar el servicio, compromete el ámbito de vigencia *«material de las facultades y derechos que la ley sustantiva reconoce al empleador».*

Aclara que *«no se está poniendo en cuestión la competencia de los Árbitros para conceder "permisos sindicales"»,* sino que estos deben suponer una exoneración parcial y de corta duración de la obligación de prestar el servicio, *«siempre que no signifiquen afectaciones desproporcionadas a la marcha normal de las actividades empresariales y limitaciones no razonables del derecho de libre coordinación empresarial»,* pues en el asunto bajo examen *«pueden llegar a ser hasta tres (3) licencias por el tiempo que el Directivo dure en el ejercicio del cargo sindical, habida consideración*

*que tres (3) son las "fincas" (Providencia, Santa Marta y El Casco) a quienes el H. Tribunal impuso la obligación», lo que torna la decisión manifiestamente inequitativa.*

Dice que eliminar dos de los tres elementos esenciales de la relación de trabajo, en particular la prestación personal del servicio y la continuada subordinación y dependencia, *«por periodos prolongados que no se articulan o entrelazan con periodos de prestación efectiva de éstos, significa la negación misma de la relación de trabajo».*

Agrega que el Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia -Sintracol-, *«según consta en la presentación realizada por sus voceros a los Señores Árbitros, dice tener un total de 729 afiliados», de los cuales 18 son trabajadores al servicio de las fincas de la sociedad Agrícola Santorini S.A.S., luego el 4,83% de sus trabajadores «estarían afiliados» a dicha organización sindical.*

## **2º) Auxilio único Sintracol**

El impugnante asevera que esta disposición debe anularse por las siguientes razones: (i) el otorgamiento de un auxilio sindical único a favor de Sintracol, en cuantía equivalente a cuatro pesos (\$4) por caja exportada de veinte kilos (20 Kgs) o proporcional a este mismo peso, es abiertamente inequitativa, aún en el contexto de una armonización normativa respecto de las convenciones vigentes entre Agrícola Santorini S.A.S. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria -

Sintrainagro-, en las que el auxilio sindical único es equivalente a ocho pesos (\$8) por caja exportada de veinte kilos (20 Kgs) o proporcional a este mismo pesos, ya que *«Sintrainagro representa mayoritariamente a los trabajadores de las empresas bananeras de la subregión del Urabá Antioqueño. Sintrainagro ha reportado más de 18.000 afiliados en el sub-sector bananero colombiano. Por su parte, el Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia -Sintracol-, según consta en la presentación realizada por sus voceros a los Señores Árbitros, dice tener un total de 729 afiliados, de los cuales 18 serían trabajadores al servicio de las fincas de la sociedad Agrícola Santorini S.A.S.», es decir, que «el 4,83% de los trabajadores de Agrícola Santorini S.A.S. estarían afiliados a Sintracol y el 95,17% serían afiliados a Sintrainagro»; (ii) no hay un término de comparación que sustentaría la «razonabilidad» del trato que se otorgó a Sintracol al concederle un auxilio sindical equivalente «al cincuenta por ciento (50%) del que se concede a Sintrainagro después de 25 años de negociaciones y una afiliación mayoritaria (95,17%)», y (iii) no resulta admisible, ni hace parte de su competencia, que el tribunal de arbitramento hubiese impuesto cargas u obligaciones a terceros que no se encuentran comprometidos en el conflicto, «como son la Compañía Comercializadora Internacional (C.I. Tropical S.A.), a través de la cual se realiza la promoción de ventas de cajas de banano en el mercado internacional, y a la Asociación de Bananeros de Colombia -Augura- que ejerce actividades gremiales, a la que por demás no se encuentra afiliada la sociedad Agrícola Santorini S.A.S.-».*

### **3º) Formas de remuneración- Sistema de remuneración.**

Para la Agrícola Santorini S.A.S. los apartes «*por el sistema de unidad de obra o destajo, o por obra de tiempo (sic). excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro*» y «*Para la remuneración del trabajo de horas extras se aplicarán los recargos previstos en el Código Sustantivo del trabajo (sic) sobre el valor pactado por unidad de tiempo o unidad de obra según el caso*» de la presente cláusula son contrarios a la ley porque: (i) el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo consagra la plena libertad para las partes contratantes para definir la modalidad de la remuneración y, por tanto, «*escapa a la facultad de los Señores Árbitros el hacer definiciones sobre un tema de regulación legal y, con mayor razón, les está vedado establecer exclusiones de modalidades de remuneración, que sólo cabe hacer a las partes, como se hizo en este caso al excluir "el sistema de tareas o cualquier otro"*»; (ii) el fragmento impugnado hace referencia a un sistema de «*remuneración inexistente en la legislación laboral colombiana, cuando expresa: "o por obra de tiempo" (sic), por lo que la disposición atacada también debiera ser anulada*»; (iii) el segundo aparte se «*adentra en un tema de regulación legal que escapa a la competencia de los Señores Árbitros, de una parte, e involucra en un mismo predicamento conceptos que son irreductibles como son los de "horas extras" y "recargos legales sobre unidades de obra", de otra parte. En el sistema de salario a destajo o por unidad de obra, como por definición se entiende, no es el tiempo que se está a disposición del empleador la magnitud de la remuneración, sea ésta en "horas ordinarias" u "horas extras", sino la cantidad de unidades de obra conformes entregadas por el trabajador, con prescindencia del tiempo empleado en su ejecución*»; y (iii) la regulación del «*trabajo suplementario no hace parte del pliego de peticiones formulado por Sintracol (artículo 18) y, por tanto, escapa a la competencia de los Señores Árbitros*».

#### **4º) Indemnización por despido sin justa causa**

El desacuerdo de la censura con la decisión arbitral gravita, en estrictez, en que la disposición no guarda relación con ninguna petición contenida en pliego presentado por Sintracol y, por tanto, *«desborda la competencia de los Señores Árbitros»*.

La recurrente invita a la Corte a revisar el artículo 11 del pliego de peticiones para concluir que no contiene ninguna petición relacionada con el establecimiento de una indemnización por despido sin justa causa *«distinta a la legal para aquellos trabajadores que tuvieran un tiempo de servicios superior a diez (10) años (literal d). No podrá invocarse como razón de la decisión el propósito de realizar una armonización normativa respecto de las convenciones vigentes entre Agrícola Santorini S.A.S. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria - Sintrainagro-, porque el extremo superior de la competencia de los Señores Árbitros está determinado por el contenido del pliego de peticiones»*.-

**5º) Permiso remunerado a un representante de SINTRACOL para la Comisión del Fondo de Vivienda.**

En pocas palabras, estima la sociedad que la decisión arbitral no guarda relación con ninguna petición contenida en el pliego *«presentado por Sintracol a la sociedad Agrícola Santorini S.A.S. (ver: página 56) y, por tanto, desborda la competencia de los Señores Árbitros; amén de ser contradictoria con las consideraciones que se consignaron en la parte motiva sobre la participación de Sintracol en la gestión del Fondo Paritario para Préstamos de Vivienda, donde se expresó: "Respecto a la coordinación*

*de las actividades para el manejo de los Fondos, los árbitros deciden que SINTRACOL tenga un representante en la Comisión del Fondo de Vivienda"».*

No hubo réplica.

## **VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

### **- PREVIAS**

Tiene asentado la Corte Suprema de Justicia que la heterocomposición equitativa del conflicto –que es la misión legalmente adjudicada a los árbitros en esta situación-, no puede darse por fuera del marco constitucional ius-fundamental. De allí que, al momento de ejercer su papel, los árbitros deben tomar en consideración, cuando sea necesario, lo estatuido en otras convenciones o pactos colectivos, vigentes en el respectivo ámbito laboral. Así se expresó en sentencia de anulación CSJ SL del 28 feb. 2012, Radicación No. 50995:

*«(...) los beneficios contenidos en una convención colectiva de trabajo que rigen en determinada empresa, pueden servirle de referencia o de parámetro a los árbitros en trance de solucionar un conflicto colectivo suscitado entre esa misma empresa y otro sindicato que en ella también funcione»*

También precisó la Corte que al tomar tal referencia los árbitros han de efectuar un juicio de igualdad, o sea, decidir teniendo en cuenta la prescripción fundamental contenida en el principio de igualdad y no discriminación.

Ello no necesariamente significa que deban adoptar en el laudo exactamente las disposiciones de otros estatutos colectivos, sino que, luego de un examen cuidadoso de las peticiones consignadas en el respectivo pliego sometidas a su arbitrio, y de lo preceptuado sobre la materia en otros estatutos colectivos vigentes en el respectivo contexto laboral, diluciden si existe en juego un problema de igualdad –a la luz de los principios fundamentales ya señalados- y decidan –dentro de las posibilidades fácticas concretas, esto es, en forma ponderada-, de modo que en el laudo no se entronicen tratos discriminatorios, vale decir, tratamientos diferentes que no obedezcan a criterios objetivos. En otros términos, los tratos diferentes que se consagren en el laudo han de ser –se itera, mirando las características concretas- objetivos y debidamente justificados (sentencia de anulación CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 53118).

Esto, claro, sin soslayar que el Tribunal de arbitramento debe advertir aspectos tales como no inmiscuirse en derechos de las partes y que la decisión le rinda culto al principio de congruencia, esto es, que no otorgue beneficios que no fueron implorados en el pliego de peticiones, como tampoco reconocerlos con una suma mayor.

Hechas las anteriores precisiones, procede la Sala al análisis de los puntos materia de disconformidad, teniendo en cuenta el esquema del recurso, así:

**1º) Sobre la licencia no remunerada para miembros de Junta Directiva Nacional de Sintracol y Subdirectivas en los municipios a nivel nacional**

La decisión del tribunal de arbitramento fue del siguiente tenor:

*(...) LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE SINTRACOL Y SUBDIRECTIVAS EN LOS MUNICIPIOS A NIVEL NACIONAL*

*La finca concederá una licencia no remunerada para un trabajador a su servicio que resulte elegido miembro de la junta directiva seccional de los Municipios donde el sindicato tenga inferencia y a la junta directiva nacional de SINTRACOL, por el tiempo que dure en el ejercicio del cargo. Durante el período que dure dicha licencia se suspende la ocupación para el trabajador de prestar el servicio prometido y para la empresa la de pagar los salarios por ese lapso. Este período de suspensión se descontará al liquidar vacaciones, cesantías y jubilación, conforme con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.*

*PARAGARAFITO: Durante esta suspensión y a partir de la vigencia de presente laudo, corren a cargo de la empresa las obligaciones legales que corresponden al empleador para con los regímenes generales de pensiones y de seguridad social en salud (...)*

Es criterio reiterado de esta Corte, que en virtud del numeral 6º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador está obligado a otorgar a sus trabajadores licencias para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, esto es, «*permisos Sindicales*».

También ha enseñado la Sala, con persistencia, que en los términos de la norma citada, el empleador no está

obligado a conceder a sus trabajadores licencias o permisos para actividades sindicales de carácter permanente, esto es, que lo sustraigan absolutamente del cumplimiento de su jornada de trabajo, sino aquellas que sean indispensables para el cumplimiento de sus funciones. Desde luego que en procura de unas relaciones constructivas entre la organización sindical y el empleador lo deseable es que éste en la medida de lo posible, desde luego en cuanto no altere el desarrollo de sus operaciones, facilite a los integrantes de la agremiación sindical las licencias que resulten necesarias para el funcionamiento y cumplimiento de sus objetivos.

Estudiada la cláusula denunciada por la sociedad recurrente, la Corporación encuentra que habrá de anularse por cuanto, como quedó explicado, la jurisprudencia tiene asentado que los tribunales de arbitramento no tienen la facultad de otorgar permisos sindicales permanentes, dado que contraría los derechos del empleador de administrar sus recursos humanos y materiales con los que cuenta para la realización de sus propósitos sociales.

Es de enorme importancia memorar que lo que lesiona los mandatos constitucionales no es la institución de los permisos sindicales, propiamente dichos, sino que estos se consagren con vocación de permanencia, por afectar la efectiva y real prestación de servicios consustancial al vínculo laboral (sentencia de anulación CSJ SL del 17 de oct. de 2008, Radicación No. 36.147).

En resolución los permisos tal como fueron concedidos en el laudo arbitral, si bien no son remunerados sí pueden afectar el normal desarrollo de las actividades de la empresa, puesto que tienen el carácter de ser permanentes.

Acontece que la sociedad recurrente atina y, por ende, no queda otro camino que anular la cláusula bajo estudio.

## **2º) Tocante al auxilio único Sintracol**

Quedó plasmado en el laudo arbitral que:

*«Durante la vigencia de la convención colectiva para atender los gastos derivados del fondo de licencia para directivos sindicales, auxilio sindical ordinario, auxilio a organizaciones de segundo y tercer grado, construcción sindical, gastos derivados por programación, tiquete y viáticos en eventos sindicales y cooperativos, la empresa concederá a SINTRACOL, un auxilio de cuatro (\$4.00) pesos que se concederá por cada caja de veinte (20) kilos exportada o proporcional para cajas de mayor o menor peso.*

*A partir de la vigencia del presente laudo el auxilio sindical que se reconoce a SINTRACOL por cada caja de banano exportada de veinte (20 kilos o proporcional), además de servir como fuente de pago de las compensaciones que se reconocen a los directivos sindicales de la junta nacional y de las juntas seccionales que hacen uso de las licencias acordados convencionalmente, se destinará también para la organización sindical sufrague los costos de la afiliación de estos mismos directivos sindicales al sistema de subsidio familiar, como afiliados independientes o a través de un convenio interinstitucional, a efectos de que reciban las cuotas monetarias de subsidio familiar y las prestaciones en especie que suministre la caja de compensación familiar.*

*PARÁGRAFO PRIMERO: A partir de la expedición del presente laudo la empresa autoriza a la comercializadora a la cual está afiliada, para que semanalmente retenga este auxilio de su liquidación de embarque, y será cancelado por la comercializadora a la tesorería de la junta directiva nacional de SINTRACOL.*

*PARÁGRAFO SEGUNDO: SINTRACOL suministrará a la asociación de bananeros de Colombia (Augura), un listado de la empresa deudora del auxilio sindical y de cuotas sindicales para que ésta, a través de circulares generales e individuales, solicite a los productores la cancelación de lo adeudado a través del pago directo a SINTRACOL o autorizando a la comercializadora a la cual está afiliado, para que retengan estas sumas de sus liquidaciones semanales y embarque y las trasladen a la tesorería de la junta directiva de SINTRACOL.*

*PARÁGRAFO TERCERO: La empresa deberá emitir catorcenalmente al sindicato la relación detallada de los salarios de sus trabajadores y la retención que por cuota sindical se hizo."*

La disconformidad de la recurrente gravita sobre dos ejes: El primero atañe al auxilio económico para la organización sindical, mientras que el segundo hace relación a las obligaciones para con terceros.

Recientemente esta corporación tuvo oportunidad de estudiar un asunto de similares contornos, precisamente en un conflicto colectivo contra otra empresa en el que también participó el Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia «SINTRACOL» y en el cual se analizó una cláusula relativa al auxilio único con destino a la organización sindical en términos similares a los contenidos en la cláusula que en el presente recurso de anulación se está cuestionando y que en esa oportunidad se dispuso su anulación por su manifiesta inequidad, CSJ SL3266-2016 del 2 mar. 2016, rad. No. 70385 (Anulación), así:

*De entrada advierte la Sala que le asiste razón al recurrente en los cuestionamientos que dirige contra la disposición arbitral, en particular, por su manifiesta inequidad. Ello obedece a que la decisión que impone a la*

*empresa la obligación de cancelar un auxilio de cuatro pesos (\$4.00) por cada caja de veinte (20) kilos exportada o proporcional para cajas de mayor o menor peso, es excesiva, desde dos puntos de vista:*

*(1º) Excesiva en cuanto su proporción, ya que si bien se redujo de \$8.00 a \$4.00 pesos el auxilio respecto a lo establecido en la convención colectiva suscrita entre la empresa y el sindicato SINTRAINAGRO, tal proporción no se compadece con el número de trabajadores afiliados a SINTRACOL ni con la correlativa fuerza representativa de esta organización al interior de la compañía.*

*Por supuesto que es bien recibida para esta Sala la intención de los árbitros de buscar un equilibrio entre las disposiciones del laudo y los beneficios establecidos en estatutos convencionales preexistentes, a fin de evitar decisiones que puedan reñir con el principio de igualdad o debilitar las organizaciones sindicales de mayor representatividad. Sin embargo, tal ejercicio, debió realizarse de forma cuidadosa para no generar tampoco en cabeza del empleador cargas u obligaciones excesivas, producto de la atomización de los organismos sindicales.*

*En este caso, aunque la disposición arbitral es idéntica a la contenida en la convención colectiva suscrita entre la empresa y SINTRAINAGRO, con la diferencia de que en la que ocupa la atención de la Sala el auxilio es de \$4.00 y no de \$8.00, es decir, un 50% menos, tal ejercicio se hizo sin tener en cuenta que los trabajadores de la compañía inscritos en el sindicato SINTRACOL no superan el 5% del total de los empleados, mientras que los afiliados a SINTRAINAGRO superan el 90%. Por ello, y muy a pesar de la gestión de armonización normativa que emprendió el tribunal arbitral, dicha reducción no es proporcional ni razonable en relación con el número de empleados sindicalizados a una y otra organización sindical.*

*(2º) Sin perjuicio de lo anterior, la solución de los árbitros también luce excesiva en cuanto a su justificación u objetivo que pretende satisfacer. Recuérdese que el auxilio en estudio fue entregado principalmente para «servir como fuente de pago de las compensaciones que se reconocen a los directivos sindicales de la junta nacional y de las juntas seccionales que hacen uso de las licencias acordados convencionalmente» y a fin que «la organización sindical sufrague los costos de la afiliación de estos mismos directivos sindicales al sistema de subsidio familiar, como afiliados independientes o a través de un convenio interinstitucional, a efectos de que reciban las cuotas monetarias de subsidio familiar y las prestaciones*

*en especie que suministre la caja de compensación familiar».*

*Estos dos objetivos se encuentran justificados en la convención colectiva de trabajo que le sirvió de referencia al Tribunal de Arbitramento, puesto que en ella se concedieron licencias no remuneradas en favor de los trabajadores elegidos como miembros de las Juntas Directivas Seccionales y de la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO, por el tiempo que durara el ejercicio del cargo. Dicha previsión fue una de las detonantes de la creación del auxilio sindical con el propósito de contribuir al financiamiento del fondo de licencias para directivos sindicales, el pago de compensaciones y su afiliación al subsistema de subsidio familiar.*

*Contrario a ello, el Tribunal en el presente conflicto negó todos los permisos de los directivos sindicales por considerarlos «inconveniente dado el número de trabajadores de la finca afiliados al sindicato».*

*Por esta razón, el propósito asignado por los árbitros al auxilio sindical no guarda relación con sus propias resoluciones y, por ende, la motivación esgrimida para fundamentar su concesión, no se ajusta a la realidad, ya que, a la luz de lo dispuesto no podría haber trabajadores sindicalizados en licencia no remunerada cuya compensación o afiliación al subsistema de subsidio familiar deba ser garantizada. En estos términos, el auxilio es desproporcionado por cuanto se entrega para satisfacer una finalidad principal inexistente.*

*Por todo lo expuesto, la disposición arbitral se anulará».*

Puestas así las cosas se anulará lo concerniente al auxilio económico para la organización sindical, pues igualmente se exhibe manifiestamente inequitativo y, además, lesiona el principio de razonabilidad, dado el número de trabajadores que hacen parte de SINTRACOL y por los fines que se pretendía con dicho auxilio.

Atinente al parágrafo primero, no se anulará por cuanto no le impone ninguna carga a la empresa.

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

De este modo, habrá de anularse dicho parágrafo segundo de la cláusula denominada «*AUXILIO ÚNICO SINTRACOL*».

Frente al tercer parágrafo, debe advertirse que la sociedad recurrente no mostró expresamente disconformidad alguna, por lo que se mantendrá incólume.

### **3º) Formas de remuneración- Sistema de remuneración**

Sostuvo el tribunal de arbitramento que «en razón a que este punto se encuentra en convenciones anteriores suscritas con sindicato mayoritario, este punto ha de regularse e integrarse a los establecido en dicha convención, la cual fue suscrita entre la empresa y el Sindicato Nacional de la Industria Agropecuaria “SINTRAINAGRO”».

Al respecto dispuso:

*Del contrato de trabajo se deriva la obligación para las empresas de remunerar la actividad desarrollada por el trabajador, en cualquiera de las formas establecidas en la legislación laboral, **por el sistema de unidad de obra o destajo, o por obra de tiempo** (sic). **excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro.***

*La remuneración por unidad de obra o al destajo resulta de multiplicar las unidades realizadas durante la jornada ordinaria laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales por el precio convenido para cada unidad en la presente convención colectiva.*

*Cuando se labore al destajo en la jornada ordinaria laboral semanal de cuarenta y ocho (48) horas y lo devengado fuere menor a lo establecido por unidad de tiempo como salario mínimo convencional se pagará por este último sistema.*

*PARÁGRAFO: Por regla general el reajuste al salario básico convencional operara cuando el devengado por unidad de obra dentro de la jornada ordinaria semanal sea menor a lo pactado como salario básico convencional por las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria.*

*Por excepción cuando por razones no imputables a los trabajadores en los días en que se ejecute el contrato de caja integral, se obtenga una remuneración inferior al salario básico convencional, y no se asigne un segundo reparto a los trabajadores, la empresa reajustará al salario básico convencional del día la remuneración de los participantes en el contrato de caja integral exportada. Con todo, la sumatoria de lo devengado por el trabajador durante el embarque y el segundo reparto, en caso de existir, no podrá ser inferior al salario básico convencional.*

**Para la remuneración del trabajo de horas extras se aplicarán los recargos previstos en el Código Sustantivo del trabajo sobre el valor pactado por unidad de tiempo o unidad de obra según el caso**

Para la Corte Suprema de Justicia los árbitros no tienen competencia para afectar los derechos del empleador en lo concerniente a la posibilidad de echar mano de las diferentes modalidades del salario que establece la ley laboral y a la que más le convenga no solo a él sino a sus colaboradores, por lo que no es dable limitar su ejercicio legal.

Ahora bien, debe resaltar la Sala que dicha falta de competencia de los arbitradores no se suple, justifica o supera por el mero hecho de que la cláusula, tal como quedó redactada en el laudo, exista en otras convenciones colectivas de trabajo que la empleadora suscribió, porque precisamente lo allí acordado fue fruto de la autonomía de la voluntad de los protagonistas sociales, es decir, de las partes en conflicto y no impuesta por un tercero.

Y para anular la decisión en torno a que *«Para la remuneración del trabajo de horas extras se aplicarán los recargos previstos en el Código Sustantivo del trabajo sobre el valor pactado por unidad de tiempo o unidad de obra según el caso»*, baste decir que este punto no fue solicitado en el pliego de peticiones, por tanto el tribunal de arbitramento no tenía competencia para pronunciarse al respecto. Así, desconoció el principio de la congruencia, postulado que se explicará en el siguiente numeral.

Entonces, siendo consecuentes con lo expuesto, se anularán los apartes *«por el sistema de unidad de obra o destajo, o*

*por obra de tiempo (sic), excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro» y «Para la remuneración del trabajo de horas extras se aplicarán los recargos previstos en el Código Sustantivo del trabajo sobre el valor pactado por unidad de tiempo o unidad de obra según el caso», de la cláusula denominada «FORMAS DE REMUNERACIÓN».*

En igual sentido se pronunció esta Sala en sentencia de anulación CSJ SL3266-2016, de 2 mar. 2016, rad. No. 70385, citada en precedencia.

#### **4º) Indemnización por despido sin justa causa**

Arguyó el tribunal de arbitramento, que en virtud de unas sentencias de la Corte Suprema de Justicia que citaron y *«en razón a que este punto se encuentra en convención anterior suscrita con sindicato mayoritario, este punto ha de regularse e integrarse a lo establecido en dicha convención, la cual fue suscrita entre la empresa y el Sindicato nacional de la Industria Agropecuaria «SINTRAINAGRO».*

Por su parte, en el pliego de peticiones se consignó:

*Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, la tabla de indemnización por despido injusto para la finca será la que a continuación se establece, la cual sustituye a la Ley laboral:*

*a) Cuando el tiempo de servicio continuo fuera mayor de dos (2) meses e inferior a un (1) año de servicios se pagará una indemnización equivalente a sesenta (60) días de servicios.*

*b) Cuando el tiempo de servicios continuo fuere mayor de un (1) año e inferior a cinco (5) años de servicios se pagará una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario por año de servicio subsiguientes al primero, adicionales a los sesenta (60) días del literal A, y proporcional por fracción de Año.*

*c) Cuando el tiempo de servicios continuo fuere mayor de cinco (5) años e inferior a diez (10) años de servicios se pagará una*

*indemnización equivalente a treinta cinco (sic) (35) días de salario por año de servicio subsiguientes al primero, adicionales a los cincuenta (sic) (60) días del literal A, y proporcional por fracción de año.*

*PARAGRAFO UNO: Cuando en la Empresa se tome la decisión de despedir a un trabajador (a) miembro de la Directiva de base, sin que medie justa causa, se reconocerá una indemnización, en relación al tiempo de servicio, incrementada en cuatro (4) días de salario respecto de la tabla convencional de indemnización.*

*PARAGRAFO DOS: La Empresa no cobrará preaviso en dinero al trabajador (a) que se retire voluntariamente de su servicio. Siempre y cuando de (sic) aviso de la desvinculación con una antelación no inferior de diez (10) días.*

La parte pertinente del laudo arbitral reza:

*LITERAL D. A quien tenga más de diez (10) de servicio se le pagara lo mencionado en este literal por cada año de servicio o proporcional por fracción año, adicional a los días indicados en el literal A.*

Pues bien, como puede advertirse de la simple comparación de los textos transcritos, efectivamente el tribunal de arbitramento desbordó la competencia, dado que, sin hesitación alguna, lo resuelto en el literal D de la cláusula bajo estudio, constituye una decisión *extra petita* en la medida en que lo otorgado no fue propuesto por el sindicato en el pliego de peticiones.

En providencia de anulación CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. No. 55501, esta Corte memoró la imposibilidad de los árbitros de fallar por fuera y/o más allá de lo solicitado en el pliego de peticiones. En dicha decisión trajo a colación lo enseñado en fallo de anulación CSJ SL, 1° jun. 2005, rad. No. 25583, así: «de tiempo atrás esta Sala de la Corte ha

*considerado que <el arbitramento debe respetar el principio de congruencia (C. de P.C. art. 672-8 y 9) en su triple implicación: a) Absteniéndose de resolver en puntos no sujetos a su decisión, b) Considerándose imposibilitado para conceder ultra petita, es decir más de lo pedido; y C) Decidiendo todos los puntos planteados> (Sentencia de la Sala Plena Laboral del 19 de julio de 1982. Gaceta Judicial No. 2410)».*

Lo precedente pone de relieve que los árbitros se excedieron o extralimitaron en sus funciones, si se tiene en cuenta que sólo pueden resolver dentro del ámbito que delimiten las partes. Reitérese que tal aspecto no fue solicitado por el Sindicato en el pliego.

Con vista en lo discurrido se anulará el literal D. de la cláusula titulada «INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CUASA».

**5º) Permiso remunerado a un representante de SINTRACOL para la Comisión del Fondo de Vivienda, cláusula denominada «COORDINACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PARA EL MANEJO DE LOS FONDOS»**

Revisado por la Corte el pliego de peticiones en lo atinente a los permisos como la parte del fondo de vivienda, avista la Corporación que el permiso remunerado reconocido en el laudo arbitral no fue solicitado por la organización sindical en el pliego de peticiones, luego, como quedó explicado, el Tribunal de arbitramento debe sujetarse al principio de la congruencia por lo que está vedado

reconocer beneficios por fuera de la pedido, como aquí ocurrió.

En ese horizonte, habrá de anularse el permiso bajo examen.

## VII. DECISIÓN

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

### RESUELVE:

**1º) ANULAR** del Laudo Arbitral del 7 de julio de 2014, proferido por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA DE COLOMBIA-** y la sociedad **AGRÍCOLA SANTORINI S.A.S.**, lo siguiente:

- 1.1. La cláusula sobre **«LICENCIA NO REMUNERADA PARA MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA NACIONAL DE SINTRACOL Y SUBDIRECTIVAS EN LOS MUNICIPIOS A NIVEL NACIONAL»**.
- 1.2. La cláusula denominada **«AUXILIO ÚNICO SINTRACOL»** y su párrafo segundo.

- 1.3 Los apartes «*por el sistema de unidad de obra o destajo, o por obra de tiempo (sic), excluyéndose el sistema de tareas o cualquier otro*» y «*Para la remuneración del trabajo de horas extras se aplicarán los recargos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo sobre el valor pactado por unidad de tiempo o unidad de obra según el caso*», de la cláusula denominada «**FORMAS DE REMUNERACIÓN**».
- 1.4 El literal D de la cláusula titulada «**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA**».
- 1.5 La cláusula de «**COORDINACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PARA EL MANEJO DE LOS FONDOS**» relativa a un permiso remunerado.

**2º) NO ANULAR** lo demás.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y ENVIESE EL EXPEDIENTE  
AL MINISTERIO DE TRABAJO PARA LO DE SU CARGO.

**JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**

Presidente de Sala

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

**IMPEDIDO**

**JORGE MAURICIO BURGOS RUÍZ**

**FERNANDO CASTILLO CADENA**

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**