



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

FERNANDO CASTILLO CADENA

Magistrado ponente

SL7779-2017

Radicación n.º 76223

Acta 19

Bogotá D. C, treinta y uno (31) de mayo dos mil diecisiete (2017).

La Corte decide el recurso de anulación interpuesto por los apoderados del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SODIMAC COLOMBIA S.A. (SINTRASODIMAC)** y la sociedad **SODIMAC COLOMBIA S.A.** contra el Laudo Arbitral del 13 de septiembre de 2016, proferido por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre los recurrentes.

I. ANTECEDENTES

El Ministerio del Trabajo, mediante resolución número 8645 del 26 de febrero de 2016, integró un tribunal de arbitramento obligatorio para que dirimiera el conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SODIMAC**

COLOMBIA S.A. (SINTRASODIMAC) y la sociedad **SODIMAC COLOMBIA S.A.**, el que funcionó debidamente.

II. EL LAUDO ARBITRAL

El respectivo laudo arbitral fue emitido el 13 de septiembre de 2016.

El Tribunal de Arbitramento sostuvo que decidió sobre todos los puntos contenidos en el pliego de peticiones, teniendo en consideración *«no sólo las intervenciones orales de las partes, sus argumentos, los documentos aportados por las mismas, sino los antecedentes documentales del presente conflicto colectivo, la existencia de una convención colectiva de Trabajo, y de un plan de beneficios extralegales, así como la normatividad y jurisprudencia vigente, en especial el Art. 458 del C.S.T., sobre facultades de los Árbitros; diferentes Sentencias de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, y en especial el principio de Equidad, por tratarse de un conflicto colectivo laboral de naturaleza económica o de intereses»*.

Así mismo enfatizó en las siguientes realidades que encontró, tales como, que: (i) entre las partes *«existe una Convención Colectiva consagratoria de numerosos e importantes derechos de carácter extralegal, la cual permanecerá vigente en todo aquello que no sea modificada expresa o tácitamente por el presente Laudo y tal como lo indicará la parte resolutive en relación con el artículo 48 del pliego de peticiones»*; (ii) en la misma convención, *«se encuentran reguladas sus cuantías en valores equivalentes a salarios mínimos vigentes, por lo que dichos valores se han incrementado anualmente, es decir, que en la práctica están indexados»*; y (iii) la empleadora ha venido *«aplicando a sus trabajadores incrementos anuales al salario, con el mismo procedimiento y porcentaje que en la autocomposición, las partes convinieron en la convención colectiva 2.013 -2.014»*.

Consideró que en la convención colectiva, se encuentra ampliamente garantizado el derecho de asociación; el respeto a la organización sindical como representante de los trabajadores afiliados a SINTRASODIMAC; *«espacio para el dialogo social; modalidad contractual; permisos; primas; auxilios especiales y otros beneficios extralegales (compra de productos, póliza de vida, prima extralegal de navidad, alimentación para trabajadores, auxilios escolares, préstamo condonable para educación superior del trabajador, préstamo educación superior para hijos de trabajadores, auxilio escolar para trabajadores con discapacidad cognositiva, préstamos para vivienda, vehículo o motocicleta, calamidad, préstamo de emergencia, permiso por calamidad doméstica, auxilio por incapacidad médica, enfermedad general, auxilio medicina prepagada, etc.) y, por lo tanto, el Tribunal para resolver, como se indicará más adelante, los artículos del pliego de peticiones se remitirá, con algunas excepciones, a lo convenido entre las partes».*

Estimó que resulta *«obvio, en las circunstancias descritas, que el otorgamiento de nuevas garantías extralegales, adicionales a las existentes y reconocidas, que vienen devengando en la actualidad, puede afectar, en un momento dado los recursos operativos y financieros de la Empresa, por lo que el Tribunal tuvo en cuenta con responsabilidad, prudencia y equidad, tales situaciones».*

Por último señaló que *«entre otros aspectos, es preciso observar que las diferentes prerrogativas de carácter extralegal que se reconocen a los afiliados a SINTRASODIMAC, son en conjunto superiores aquellas que pagan las Empresas del sector, como está demostrado dentro del expediente. Todas las anteriores consideraciones han sido tenidas en cuenta por el Tribunal para decidir, como ya se dijo en equidad».*

En lo que estrictamente interesa al recurso de anulación, las cláusulas impugnadas serán transcritas al estudiar los motivos de inconformidad planteada por los recurrentes. Se advierte que las decisiones concernientes al régimen disciplinario y permisos

sindicales fueron atacadas por las dos partes, por lo tanto se estudiarán conjuntamente.

El recurso extraordinario de la sociedad no fue replicado por el Sindicato (folio 6, cuaderno de la Corte). El de la organización se replicó (folios 7 a 14, *ibidem*).

III. RECURSO DE ANULACIÓN DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SODIMAC COLOMBIA S.A. (SINTRASODIMAC)

La mencionada organización sindical pretende la anulación de lo siguiente:

1) Pliego de peticiones

Artículo 8. Procedimiento disciplinario. Cuando exista presunción por parte de la empresa de que un trabajador sindicalizado ha incurrido en falta disciplinaria, se aplicará el siguiente procedimiento:

- a. *Dentro de los ocho (8) días siguientes a la fecha en que se dé la ocurrencia de una presunta falta por parte del trabajador, la empresa citará por escrito al trabajador indicándole la falta que se le imputa, la hora y el lugar donde deberá presentarse a rendir descargos, copia de la cual se le hará llegar al sindicato. Se exceptúa de estos términos los casos de hurto agravado.*
- b. *Los descargos se efectuarán dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a partir de la citación efectuada en los términos anteriores y en presencia de dos (2) representantes del sindicato que actuarán como defensores. En la diligencia de descargos se consignarán las declaraciones rendidas por el trabajador y, al final, la intervención de los representantes del sindicato, salvo en los casos de preguntas inconducentes o por fuera del contexto de los hechos que motivaron el llamamiento a descargos, en cuyo caso se dejará la anotación correspondiente de manera oportuna. De los descargos y los documentos que hagan parte del mismo, se le entregará copia al trabajador inculcado y al sindicato. El trabajador o los representantes del sindicato tendrán derecho a pedir, controvertir o aportar (sic) pruebas dentro de la diligencia de descargos. La empresa facilitará siempre la presencia de los representantes del sindicato.*
- c. *En el evento de que el trabajador o los miembros del sindicato no asistan, salvo excusa justificada, o se niegue a comparecer a la diligencia de descargos, se entiende que se renuncia al derecho a descargos.*

- d. Una vez rendidos los descargos la empresa tomará la decisión disciplinaria, si a ello hubiere lugar, y la notificación dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes. La misma le será notificada por escrito al trabajador y en caso de sanción el trabajador podrá pedir la revisión ante la Gerencia de Relaciones Laborales.
- e. Se entiende por días hábiles los comprendidos de lunes a sábado, sin contar los días festivos. Toda decisión que se haga pretermitiendo este procedimiento será nula.

1.2) Laudo arbitral

Segundo. Artículo 8. Procedimiento Disciplinario: Se adiciona el artículo 7 de la convención colectiva 2013-2014 con el siguiente literal:

f) Si la empresa decide aplicar una sanción disciplinaria, el trabajador y/o el sindicato, dentro de los 4 días hábiles siguientes a su notificación, podrá interponer recurso de apelación ante el superior jerárquico de quien la imponga, recurso este que suspenderá la aplicación de la misma y que será decidido al séptimo o día siguiente hábil, so pena que la sanción carezca de validez.

Así mismo el término en días de los literales a), b) y d) del mencionado artículo se reducen a DIEZ (10) DÍAS»

Vale la pena transcribir el artículo 7° de la convención colectiva de trabajo 2013-2014, así:

Procedimiento disciplinario: Cuando exista presunción por parte de la empresa de que un trabajador sindicalizado ha incurrido en falta disciplinaria, se aplicará el siguiente procedimiento:

- a. Dentro de los doce (12) días hábiles siguientes a la fecha en que se conozca por la Jefatura de Gestión Humana o el Gerente de la tienda la ocurrencia de una presunta falta por parte del trabajador, la empresa citará por escrito al trabajador indicándole la falta que se le imputa, la hora y el lugar donde deberá presentarse a rendir descargos.
- b. Los descargos se efectuarán dentro de los doce (12) días hábiles siguientes a partir de la citación efectuada en los términos anteriores, y en presencia de dos (2) miembros del sindicato que actuarán como representantes del sindicato. En la diligencia de descargos, se consignarán las declaraciones rendidas por el trabajador, y la intervención al final de los representantes del sindicato, salvo en los casos de preguntas inconducentes en cuyo caso se dejará la anotación correspondiente de manera oportuna. De los descargos y los documentos que hagan parte del mismo, se le entregará copia al trabajador inculcado y al sindicato
- c. En el evento de que el trabajador o los miembros del sindicato no asistan, salvo excusa justificada, o se niegue a comparecer a la diligencia de descargos, se entiende que se renuncia al derecho a descargos.
- d. Una vez rendidos los descargos la empresa tomará la decisión disciplinaria, si a ello hubiere lugar, y la notificará dentro de los doce (12) días hábiles siguientes. La misma le será notificada por escrito al

trabajador.

- e. *Se entiende por días hábiles los comprendidos de lunes a sábado, sin contar los días festivos.*

1.3) Argumentos comunes de la impugnante

Aduce que en cuanto al régimen disciplinario no se planteó siquiera el cumplimiento integral de la sentencia C- 593 de 2014, como por ejemplo el traslado de las pruebas, como en otros laudos, es un retroceso conceptual y una postura a favor de la empresa, y *«el escollo fundamental que planteo el sindicato no se estuvo en cuenta, como es la utilización y manejo que hace la empresa en las diligencias de descargos, cuando quiere reprimir a los sindicalizados, de la expresión "en que se conozcan por la jefatura de gestión humana o el gerente de la tienda la ocurrencia de una presunta falta", pues se inventan, para cualquier falta corriente, un informe a gestión humana para evadir la prescripciones de las faltas».*

Como se puede advertir el Tribunal de Arbitramento, *«en cuanto al debido proceso, pudo ser garantista, pues en este sentido se restringieron los derecho que se tenían en la convención, puesto que se redujeron los términos para la audiencia de descargos, y se negó a aplicar lo planteado por la Corte Constitucional como la C 593 de 2014, en materia de traslado de pruebas para un eficaz derecho a la defensa, no se encuentra razón por la cual no se accedió a garantizar un proceso disciplinario conforme se ha establecido en la jurisprudencia pues esto de qué manera podría afectar a la empresa, si se está hablando simplemente de respetar las garantías de los trabajadores y sus derecho dentro de un proceso disciplinario. Es de anotar que en Laudo Arbitral del 19 de julio de 2016 (Artículo Primero) entre la empresa Bel Star S.A. y Sintrabel, donde el presidente de este Tribunal también actuó de presidente, la formulación sobre el proceso disciplinario es muy diferente».*

IV. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA SOCIEDAD SODIMAC COLOMBIA S.A.

Asevera que el Tribunal de Arbitramento excedió su competencia al pronunciarse sobre aspectos netamente administrativos y operativos de la empresa para crear procedimientos disciplinarios o trámites ya previstos en la ley artículo 115 del CST, pues sólo atañen a la administración de la compañía y que nada tienen que ver con los beneficios que en equidad pueden ser otorgados por un Tribunal de Arbitramento.

Solicita que la Corte se pronuncie sobre la *« falta total de competencia del tribunal para adicionar al procedimiento disciplinario establecido en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con SINTRASODIMAC para el periodo 2013-2014. Lo anterior, en atención a que el mismo es un punto esencialmente administrativo del cual únicamente las partes pueden pronunciarse y establecer, sin que el Tribunal tenga la competencia o facultad de modificar el mismo»*.

Adicionalmente, sostiene, que es preciso poner de presente que la decisión del Tribunal representa una carga administrativa excesiva para la Empresa, por cuanto no sólo reduce los tiempos que fueron pactados de mutuo acuerdo con la Organización para la Convención Colectiva de Trabajo, para efectos de llevar a cabo las investigaciones disciplinarias, sino que también establece un lapso mínimo para llevar a cabo la tramitación de los recursos de apelación de las sanciones disciplinarias, generando con ello graves dificultades administrativas.

En ese sentido, no le es dable al Tribunal instituir trámites adicionales no previstos en el ordenamiento jurídico existente, al constituirse como una facultad exclusiva de las partes, tal y como lo establece la sentencia de anulación N°. 43951.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

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).

También tiene asentado la Sala 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)»*.

Aquí, observa la Corporación que el Tribunal extralimitó su competencia porque la decisión en torno a establecer una segunda instancia, no fue solicitada por la organización, luego de esta forma lesiona el principio de la congruencia.

De suerte que se anulará el numeral segundo del laudo arbitral en cuanto a que *«Se adiciona el artículo 7 de la convención colectiva 2013-2014 con el siguiente literal: f) Si la empresa decide aplicar una sanción disciplinaria, el trabajador y/o el sindicato, dentro de los 4 días hábiles siguientes a su notificación, podrá interponer recurso de apelación ante el superior jerárquico de quien la imponga, recurso este que suspenderá la aplicación de la misma y que será decidido al séptimo o día siguiente hábil, so pena que la sanción carezca de validez»*.

Ahora la reducción del término de 12 a 10 días, no solo está dentro de la competencia del cuerpo arbitral, sino que se exhibe

razonable para adelantar el trámite disciplinario, por ende, no se anulará.

**VI. RECURSO DE ANULACIÓN DEL SINDICATO NACIONAL
DE TRABAJADORES DE SODIMAC COLOMBIA S.A.
(SINTRASODIMAC)**

2) Pliego de peticiones

Artículo 42. Permisos sindicales. *Con el fin de garantizar el ejercicio de las actividades sindicales de Sintrasodimac, se le reconocerá tres permisos permanentes para tres miembros de la Junta Directiva Nacional que esta designe, más 1000 días de permiso al año para reuniones y el desarrollo de actividades sindicales de sus afiliados, de las Juntas Directivas nacional, seccionales o Comités.*

Parágrafo 1. *Para hacer uso de estos permisos bastará con la debida notificación con ocho días de anticipación. En ningún caso se solicitaran permisos para más de diez trabajadores de la misma tienda o área de trabajo para el mismo día.*

2.1) Laudo arbitral:

«QUINTO Artículo 42. Permisos sindicales.

Con el fin de garantizar el ejercicio de las actividades sindicales de SINTRASODIMAC, se otorga un total de trescientos cincuenta (350) días de permiso sindical remunerado, durante la vigencia del presente Laudo Arbitral, para reuniones y el desarrollo de actividades sindicales de sus afiliados y de la Junta Directiva Nacional o las seccionales.

Los párrafos 1 y 2 del artículo 33 de la convención colectiva 2.013 - 2.014 continúan vigentes".

2.2) Argumentos de la impugnante

Expone que en cuanto a los permisos sindicales se tenía pactado en la convención colectiva 320 días al año de permiso sindical, «lo que significa 26.65 días al mes, en el laudo se establecieron 350 días para exactamente 15 meses y medio (Tiempo de la duración del Laudo), es decir bajaron los días de permiso a 21.87 días al mes, pérdida: 5 días mensuales. La mayoría del Tribunal no consideró el crecimiento del sindicato, el enorme tiempo que toca emplear en atender diez subdirectivas y comités en toda la geografía nacional, centenares de diligencias de descargos, la capacitación, las reuniones de juntas directivas y los miles de problemas laborales en la empresa».

Para la organización sindical resultó el Tribunal de Arbitramento desmejorando las garantías sindicales en materia de permisos establecidas en la convención, *«situación que es inconcebible pues la razón de someter el conflicto a tribunal de arbitramento es buscar mejorar estas garantías, no disminuirlas como en este caso. Es de anotar, como lo estableció bajo juramento en la audiencia ante el Tribunal la comisión de Sintrasodimac y lo dejo (sic) como prueba en un comunicado de esta organización sindical del 25 de enero de 2015, que la empresa ofreció 420 días de permisos sindicales, lo que demuestra que el Laudo mayoritario del Tribunal no fue imparcial, objetivo ni actuó en equidad».*

VII. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA SOCIEDAD SODIMAC COLOMBIA S.A.

Afirma que el Tribunal de Arbitramento generó unas condiciones de desproporción al otorgar a SINTRASODIMAC trescientos cincuenta (350) días de permiso, siendo que no tuvo en cuenta un criterio de razonabilidad y proporcionalidad al haber concedido tal cantidad de permisos a esta Organización, puesto que la vigencia del Laudo Arbitral es hasta el día 31 de diciembre de 2017, *«por lo que en un lapso reducido de tiempo la Empresa tendría que conceder un número exorbitante de permisos sindicales, permitiendo la posibilidad que durante la vigencia del Laudo Arbitral un trabajador no se presente a laborar, lo que implicaría que el Tribunal este otorgando un permiso sindical permanente».*

Adicionalmente, señala que la decisión del Tribunal resulta desproporcionada e inequitativa, teniendo en cuenta que la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Empresa y SINTRASODIMAC para el periodo 2013-2014, concedía 320 días de permiso sindical para ser efectivas durante la vigencia de este cuerpo normativo, la cual era igual a 21 meses, y en el Laudo Arbitral recurrido, *«el Tribunal reconoce 350 días para ser disfrutadas en aproximadamente 14 meses, lo que implica un incremento de más del 60% de los permisos sindicales con respecto a la Convención Colectiva*

de Trabajo, y con lo que el Tribunal materialmente reconoce un permiso sindical permanente. Lo anterior, deriva en una serie de graves afectaciones para la Empresa en atención a la carga excesiva frente a la necesidad de remplazo del personal durante estos permisos sindicales remunerados, como un grave perjuicio para la operación del servicio que es prestado por SODIMAC COLOMBIA».

Concluye que en ese sentido, y considerando que la cantidad de permisos sindicales concedidos en un periodo reducido de tiempo, sin aplicar el criterio de proporcionalidad que debe tener en cuenta el Tribunal de Arbitramento, materialmente concediendo permisos sindicales permanentes, dicho reconocimiento podría conllevar a que se conceda un número de permisos desorbitantes, los cuales generan un entorpecimiento administrativo para la Empresa.

VIII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Como se recuerda tanto la organización sindical como el empleador pretenden que la cláusula bajo estudio sea anulada.

También, memórese por la pertinencia del precedente, que desde la sentencia de anulación del 28 de octubre de 2009, radicación 40534, la Sala rectificó su criterio en el sentido de indicar que los árbitros pueden imponerle al empleador la concesión de permisos remunerados a los miembros de las organizaciones sindicales, para atender las responsabilidades inherentes a la ejecución del derecho de asociación y libertad sindical, siempre y cuando la decisión resulte razonable y proporcionada. En tal oportunidad se agregó que deberán tenerse en cuenta por parte del tribunal de arbitramento, varios aspectos *«...entre otros, advirtiendo que cada caso en particular deberá examinarse, es menester que su concesión no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento, que no sean de carácter permanente, que tengan plena justificación, que sea sólo para atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical y, que esa*

decisión resista un juicio de razonabilidad y proporcionalidad, así como que el permiso sea racional y equitativo».

Ahora bien, no se olvide que los laudos arbitrales tienen efectos hacia el futuro y que, solo eventualmente, con el ánimo de corregir algún desequilibrio económico, los árbitros pueden otorgarle un «efecto retrospectivo» a sus disposiciones salariales.

En ese contexto resulta insoslayable que la vigencia del laudo va hasta el 31 de diciembre de 2017, por lo que encuentra la Corte que la concesión de 350 días de permiso por el poco tiempo efectivo que resta de su vigencia, específicamente para la concesión de estos permisos, resulta manifiestamente inequitativa y rebasa los límites de razonabilidad y proporcionalidad que deben acompañar este tipo de decisiones, pues obviamente interferirá en el adecuado cumplimiento del objeto social de la empresa, por lo que se anulará esta disposición.

A pesar de lo anterior, dos cosas deben quedar claro: (a) esto sin perjuicio de los permisos sindicales que estén acordados en la actualidad en la entidad, en virtud de convenciones colectivas o laudos arbitrales dictados en desarrollo de negociaciones colectivas; y (ii) que la fuente normativa de los permisos sindicales se encuentra en el artículo 39 de la Constitución Política, cuando consagra «Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión», en armonía con los convenios 87, 98 y 151 de la OIT, este último para el sector público.

Entonces, se anulará la cláusula bajo estudio.

**IX. RECURSO DE ANULACIÓN DEL SINDICATO NACIONAL
DE TRABAJADORES DE SODIMAC COLOMBIA S.A.
(SINTRASODIMAC)**

3) Pliego de peticiones

«Artículo 14. Incremento salarial: Los salarios básicos de los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva se incrementarán así:

Para el año 2015, se conviene un incremento del salario básico vigente al 31 de diciembre de 2014, en un porcentaje igual al índice decretado por el gobierno nacional para el aumento del salario mínimo del año 2015 más 4%.

Parágrafo: Las partes acuerdan que los aumentos de salario aplicados, son imputables a cualesquiera otros que Sodimac Colombia S.A. tuviere que hacer por disposición legal, convencional, arbitral o reglamentaria de cualquier clase, o por mera liberalidad de Sodimac Colombia S.A. que se apliquen con posterioridad a la fecha del mismo y durante su vigencia; todo en tal forma que si estos aumentos o beneficios decretados, pactados o fijados por cualquiera de los medios legales, normativos o reglamentarios indicados, fueren inferiores a los que se pactan, estos no se alterarán, pero si fueren superiores, Sodimac Colombia S.A. sólo estará obligado al reajuste y pago de la diferencia»

3.1) Laudo arbitral

«TERCERO. Artículo 14. Incremento salarial. Para el año 2017 se decreta un incremento del salario básico vigente al 31 de diciembre de 2016, en un porcentaje igual al Índice (sic) de Precios al consumidor (IPC) a nivel nacional correspondiente al año 2016, incrementado en al menos un punto tres (1.3) porcentual».

3.2) Argumentos de la impugnante

Arguye que no se tuvo en cuenta la situación económica de la empresa al momento de decidir sobre los aumentos salariales, aceptando el aumento salarial impuesto unilateralmente por la empresa para el año 2015 y 2016.

Dice que para «los 500 afiliados, en el mejor de los casos (tomando como ejemplo un salario de \$800.00), representa para Sodimac un costo de \$1.200.000 mensuales o \$14.400.000. Estas cifras enfrentadas el balance de Sodimac son insignificantes como para poner en peligro la estabilidad económica de la empresa, una de las más grandes del país. Las cifras que presentó Sintrasodimac, basadas en los balances oficiales de la compañía entregados a la Superintendencia de Sociedades y aparecidos en la Revista Semana Edición Especial de mayo de 2016, indican que la empresa tiene una solidez económica muy fuerte respecto de años anteriores que la coloca en las más destacadas del país».

Para el sindicato resulta claro que al momento de estudiar el incremento salarial no se tuvo en cuenta la solvencia de la empresa y

que al realizar un incremento a los afiliados a la organización sindical es imposible que se ponga en riesgo una empresa tan sólida como lo es Sodimac.

X. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Debe memorarse la doctrina de la Corte en torno a que las precisas facultades que le concede el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, dentro del denominado actualmente por la ley recurso de anulación, se limitan a verificar la regularidad del laudo y otorgarle fuerza de sentencia, si el Tribunal de Arbitramento no extralimitó el objeto para el que se le convocó, o anularlo en caso contrario. Ello respecto de los puntos que quedaron por fuera de los acuerdos logrados entre las partes en la etapa de arreglo directo y cobijen la totalidad de los que son materia del diferendo; a verificar que el pronunciamiento del tribunal no afecte derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Política, las leyes o normas convencionales vigentes, de conformidad con lo señalado en el C.S.T. art. 458; y, de manera excepcional, a disponer la anulación de disposiciones del laudo que sean manifiestamente inequitativas. Todo lo anterior, dentro del marco de las potestades propias de los árbitros para decidir conflictos de intereses económicos.

La Corte en sentencia de anulación de CSJ SL, 5 ago. 2004, rad. 24443, adujo:

En relación con esa manifestación del recurrente, cumple repetir que los arbitradores tienen la expresa facultad para dictar su fallo en equidad, por lo que se ha admitido que sólo en casos excepcionalísimos al estudiar el recurso de anulación es posible enfrentar su criterio de equidad con el de la Corte y por tal razón ha sido aceptada la posibilidad de anular un laudo cuya inequidad resulte manifiesta. Mas, esa potestad debe manejarse con la mayor mesura, de tal suerte que sólo puede acudir a ella cuando exista una prueba suficiente que permita concluir la "manifiesta inequidad", porque a los jueces laborales, y desde luego a la Corte Suprema de Justicia, no se les faculta para fallar con fundamento en su íntima convicción, aunque se les libera de la tarifa legal de pruebas.

Tiene asentado también la Sala que merced al recurso de anulación, confirmará o anulará el laudo arbitral, total o parcialmente y, excepcionalmente, modulará la decisión, en los casos en que lo ha considerado necesario. Empero, en la segunda hipótesis, esto es, cuando anula la decisión de los árbitros, no puede dictar el pronunciamiento de reemplazo, por cuanto los conflictos económicos se resuelven en equidad, no en derecho. La competencia de la Corte se agota con la anulación, total o parcial del laudo, de suerte que no goza de la atribución de sustituir a los árbitros y, en tránsito por esa vía, la de tomar la decisión que reemplace a la anulada. Ello significa que las relaciones contractuales de trabajadores y empleador se regirán por la convención colectiva o el pacto colectivo o laudo arbitral vigente, o por las normas legales en vigor (sentencia de 27 de octubre de 2009, radicación 41497). Ahora, únicamente resulta procedente devolver el expediente a los árbitros cuando se hallare *«que no se decidieron algunas de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria»*; pero si el tribunal de arbitramento resolvió negar las peticiones del pliego, en el supuesto de que su decisión deba ser anulada por haber extralimitado el objeto para el cual se le convocó o por afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Política, por las leyes o por normas convencionales vigentes, no le es dado a la Corte devolver el expediente para que se pronuncie nuevamente.

Igualmente, ha enseñado esta Corte con profusión, que los derechos y facultades que no pueden afectar los árbitros con sus fallos son: (i) los reconocidos en la Constitución Política, tales como el de propiedad y demás derechos adquiridos, el de asociación, reunión, huelga y todos aquéllos que establecen directa o indirectamente un régimen de protección al trabajo y garantizan al empresario el ejercicio de su actividad; (ii) los reconocidos por las leyes cuando desde el punto de vista del trabajador constituyen un mínimo que no puede afectarse y los que por ser de orden público son irrenunciables; y respecto del empleador los que emanan de su calidad de subordinante, de propietario y director de la empresa y

establecimiento, y (iii) en relación con los convencionales son aquéllos que por haber consolidado situaciones subjetivas concretas o que por no haber sido propuesta su variación por parte legalmente habilitada para hacerlo, deben ser respetados en el laudo.

Descendiendo al asunto bajo escrutinio se observa que el Tribunal de Arbitramento sí examinó en concreto el estado económico y financiero de la sociedad recurrente, pues durante el trámite escuchó a las partes y estas anexaron la documental pertinente, por lo que no se evidencia una razón lógica para aceptar que, en el análisis de lo otorgado, desatendieron aquella realidad.

Además, no se vislumbra en la decisión de los arbitradores, una inequidad manifiesta, al disponer el incremento salarial para el 2017 en el I.P.C. más 1.3%, toda vez que realmente consulta un verdadero equilibrio entre las partes en conflicto, de conformidad con lo establecido en el artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo.

A la Corte, en sede de anulación, no le es dable injerir en las determinaciones de los árbitros en materia salarial, a menos que la decisión de estos resulte abierta, clara y notoriamente inequitativa, o que desconozca derechos mínimos de los trabajadores, o se vulneren derechos constitucionales y legales, circunstancias que en este asunto no acontecen.

Entonces no hay razón alguna para devolver el laudo arbitral al Tribunal, como tampoco se avizora inequidad en su decisión, por tanto, no se anulará esta cláusula.

4. Negar en materia de beneficios no salariales todos los artículos, con excepción de los dos días de prima de vacaciones, el laudo dio menos de lo que ofreció la empresa en la mesa de negociaciones.

Expresa que las consideraciones que tuvo en cuenta el tribunal para negar los demás puntos de carácter económico del pliego de peticiones, se basan en la existencia de una convención colectiva y

que allí estos se encuentran reguladas utilizando como argumento en razón de estar estos firmados en valores equivalentes a salarios mínimos. Estos puntos constituyen un gran porcentaje del pliego de peticiones y lo firmado en la primera convención colectiva de trabajo.

Añade que la «Convención Colectiva de Trabajo fue heredado del Plan de Benéficos de Sodimac contigo, pues el sindicato en ese momento tenía tres meses de fundado y carecía de la fuerza necesaria para hacer valer sus peticiones. De otro lado, y también como juramento el sindicato, expresó en la audiencia ante el Tribunal de Arbitramento que la empresa en la mesa de negociación ofreció un aumento de todos los benéficos en un 2,4%, cosa que fue desatendida por la mayoría del Tribunal. El árbitro representante del sindicato Carlos Raúl Moreno, quien dejó un salvamento de voto en este Tribunal recoge una serie de conceptos y consideraciones, las cuales pedimos sean tenidas en cuenta por la Honorable Corte Suprema al estudiar este recurso».

XI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Es doctrina de esta Sala que al no tener competencia la Corte, como consecuencia de la anulación de un precepto del laudo, que niega una petición del pliego, para reemplazar su contenido, no cabe la revisión de tales decisiones negativas (sentencia de anulación CSJ SL del 11 de feb. 2000, rad. 13874).

Más recientemente, en fallo de anulación CSJ SL8157-2016, del 8 de jun. Rad. 74171, explicó:

En estas condiciones, de entrada se advierte la improcedencia de la petición del sindicato, pues debido a las competencias regladas de esta Sala, no es posible anular las decisiones desestimatorias del laudo y a continuación dictar fallos de reemplazo o remitir el expediente al tribunal.

(...)

Ahora, si en gracia de discusión se dijera que el objeto anulable es precisamente la decisión de los árbitros de negar las peticiones del pliego, ello a nada conduciría, pues de todas formas la Corte no podría entrar a emitir una decisión de reemplazo como tampoco a devolver el expediente al tribunal.

Por último, no sobra recordar que el Tribunal de Arbitramento puede tener como parámetro de su decisión lo ofrecido por el empleador durante la etapa de arreglo directo, y a partir de allí negar el beneficio u otorgarlo en suma igual, menor o mayor- dentro de la congruencia- sin que ello se constituya en irregularidad alguna que genere la anulación de la disposición, toda vez que dicho ofrecimiento no es una camisa de fuerza para su determinación.

En esta perspectiva, se rechaza la solicitud de anulación.

XII. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA SOCIEDAD SODIMAC COLOMBIA S.A.

5) Pliego de peticiones

Artículo 43. Auxilio Sindical. La Empresa concederá a Sintrasodimac un auxilio de \$80.000.000 al año pagados en el mes de enero. En forma adicional reconocerá veinte pasajes aéreos ida y regreso al año, en destinos nacionales. Los pasajes deberán solicitarse por escrito a la Gerencia de Relaciones laborales con al menos 8 días (sic) anticipación y solo se otorgaran a trabajadores de la empresa afiliados al sindicato

5.1) Laudo arbitral

SEXTO. Artículo 43. Auxilio sindical.

"La Empresa concederá durante la vigencia del presente Laudo Arbitral, un auxilio de CUARENTA Y DOS MILLONES DE PESOS M/cte., (\$42.000.000.00). En forma adicional reconocerá diez (10) pasajes aéreos ida y regreso, durante la vigencia del presente Laudo Arbitral, en destinos nacionales. Los pasajes deberán solicitarse por escrito a la gerencia de relaciones laborales con al menos doce (12) días de anticipación y sólo se otorgarán a trabajadores de la empresa afiliados al sindicato.

PARAGRAFO. El presente auxilio será cancelado y girado a la organización sindical de la siguiente manera: a) la suma de VEINTINUN MILLONES DE PESOS M/cte., (\$21.000.000.00) dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la ejecutoria del presente Laudo Arbitral y b) la suma de VEINTINUN MILLONES DE PESOS M/cte., (\$21.000.000.00) el día 30 de mayo del año 2.017.

5.2) Argumentos de la impugnante

La decisión del Tribunal es desproporcionada e inequitativa, teniendo en cuenta que la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Empresa y SINTRASODIMAC para el periodo 2013-2014, concedía un auxilio de \$37.000.000 durante la vigencia de este cuerpo normativo, la cual era igual a 21 meses, y en el Laudo Arbitral recurrido, el Tribunal reconoce \$42.000.000 por un lapso de aproximadamente 14 meses de vigencia del Laudo, lo que representa una protuberante inequidad frente a la Empresa, por cuanto reconoce un auxilio sindical incrementado en más de un 70% en comparación con el anterior texto de la Convención Colectiva de Trabajo.

Expone que lo anterior, genera para la Compañía un grave perjuicio económico, el haber concedido dicho auxilio sindical, puesto que *«fijó un auxilio desproporcional y desorbitante, superior al que puede reconocer en la actualidad, teniendo en cuenta que tal y como manifestó el Tribunal en el Laudo Arbitral, "las prerrogativas de carácter extralegal que se reconocen a los afiliados de SINTRASODIMAC, son en conjunto superiores aquellas que pagan las empresas del sector". Así las cosas, dicho beneficio económico impuesto por el Tribunal, impacta directa y gravemente la estabilidad financiera de la Empresa, pues dichos costos no pueden ser sufragados por la Compañía»*.

XIII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Como lo enseña la añeja doctrina de la Corte Suprema de Justicia la existencia de sindicatos y la permanencia de su existencia es una necesidad trascendente dentro de la organización democrática de un Estado, y es el resultado del derecho de asociación, pues son el motor del esfuerzo para mejorar las condiciones económicas de los trabajadores a través de convenciones colectivas de trabajo y de laudos. Sin ellos se rompería el equilibrio social en las relaciones entre trabajadores y empleadores. No hay duda alguna que uno de los modos más importantes para contribuir a la subsistencia de los sindicatos son la creación de las cuotas sindicales que deben dar quienes se benefician con las funciones y

ejecutorias de estas asociaciones, y los auxilios económicos sindicales a cargo del empleador por pacto convencional o disposición arbitral (sentencia CSJ SL del 29 de oct. de 1988, Radicación 9120).

Descendiendo al asunto bajo estudio, la Sala estima que el presente auxilio económico no se exhibe inequitativo o injustificado, teniendo en cuenta los trabajadores afiliados al sindicato, que según certificación del Gerente de Relaciones Laborales del empleador obrante a folio 351, son 308, los propósitos u objetivos que persigue, y, adicionalmente, el recurrente no acredita fehacientemente con los elementos de juicio que reposan en el expediente cómo el otorgamiento del mismo le acarrearía dificultades financieras que eventualmente pueda poner en peligro su estabilidad económica, como tampoco que se afecte el normal desarrollo de su objeto social.

Puestas en esa dimensión las cosas, la cláusula consagradoria del auxilio sindical bajo escrutinio, no aflora manifiestamente inequitativa y no viola ningún derecho o facultad de la sociedad impugnante.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- ANULAR del Laudo Arbitral del 13 de septiembre de 2016, proferido por el Tribunal de Arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SODIMAC COLOMBIA S.A. (SINTRASODIMAC)** y la sociedad **SODIMAC COLOMBIA S.A.** el numeral segundo en cuanto dispuso: *«Se adiciona el artículo 7 de la convención colectiva 2013-2014 con el siguiente literal: f) Si la empresa decide aplicar una sanción disciplinaria, el trabajador y/o el sindicato, dentro de los 4 días hábiles siguientes a su notificación, podrá interponer recurso de apelación ante el superior jerárquico de quien la imponga, recurso este que suspenderá la*

aplicación de la misma y que será decidido al séptimo o día siguiente hábil, so pena que la sanción carezca de validez»; y el quinto denominado «Artículo 42. Permisos sindicales».

Segundo. NO ANULAR lo demás de conformidad con lo explicado en la parte motiva.

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

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Presidente de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN