



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

**GERARDO BOTERO ZULUAGA  
Magistrado ponente**

**SL9346-2016  
Radicación n.º 66590  
Acta n.º 19**

**Recurso de anulación**

Bogotá, D. C., primero (1º) de junio de dos mil dieciséis (2016).

Decide la Corte el recurso de anulación interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE FAMISANAR EPS CAFAM - COLSUBSIDIO «SINTRAFAMISANAR»**, contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio el 20 de marzo de 2014, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre el recurrente y la **ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD FAMISANAR LIMITADA CAFAM COLSUBSIDIO -EPS FAMISANAR LTDA.-**

## **I. ANTECEDENTES**

El pliego de peticiones con que se inició el conflicto colectivo económico fue presentado el 13 de octubre de 2011, por la organización sindical a la sociedad empleadora, iniciándose la etapa de arreglo directo el 6 de febrero de 2012, sin llegar a acuerdo alguno sobre los puntos objeto del conflicto.

El Ministerio de Trabajo mediante resolución No. 00000057 del 14 de enero de 2013, confirmada con las resoluciones Nos. 00001142 de 18 de abril y 00003043 de 29 de agosto de igual año, ordenó la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio a fin de dirimir el conflicto entre las partes en mención, para lo cual a través de las resoluciones Nos. 00004761 de 2 de diciembre de 2013 y 000613 de 18 de febrero de 2014, fueron nombrados como árbitros los doctores JUAN DE JESÚS LÓPEZ RODRÍGUEZ en representación de SINTRAFAMISANAR, CARLOS ALBERTO MEDINA MATALLANA elegido por la empresa EPS FAMISANAR LTDA., y RICARDO ESCUDERO TORRES como tercer árbitro, quien actuó como presidente. Una vez posesionados de sus cargos, instalaron el Tribunal el 10 de marzo de 2014, tramitaron las comunicaciones de rigor ante el Ministerio de la Protección Social y citaron a las partes.

El Tribunal de arbitramento deliberó los días 12, 18 y 20 de marzo de 2014, y en esta última fecha dictó el laudo arbitral que resolvió el conflicto sometido a su consideración.

La empresa EPS FAMISANAR LTDA., solicitó aclaración y adición del laudo y el Tribunal el 1º de abril de 2014 resolvió negar tal pedimento (fls. 1, 6, 520, 530 a 537 y 567 del cuaderno principal).

## II. LAUDO ARBITRAL

En el laudo se comenzó por dejar constancia que en este asunto se escuchó a las partes en su exposición, se examinó el pliego de peticiones presentado a la empresa por el Sindicato, se revisaron las actas suscritas por las partes en la etapa de arreglo directo, así como las resoluciones de convocatoria e integración del Tribunal y la documentación allegada en el desarrollo del proceso arbitral, al igual se estudió la doctrina vigente, las normas legales aplicables, las sentencias de anulación de la Corte Suprema de Justicia y los pronunciamientos de la Corte Constitucional.

A reglón seguido, se hizo referencia a la competencia de los árbitros y se señaló que conforme a los mandatos del CPT y SS arts. 2º y 3º en relación con el C.S.T. art. 458, de los puntos del pliego de peticiones que dio origen al presente conflicto colectivo de trabajo, el Tribunal era *«competente para decidir las peticiones **segunda (2º) RECONOCIMIENTO SINDICAL; séptima (7º) VIGENCIA; veinticuatro (24) PRIMA EXTRALEGAL DE ANTIGÜEDAD; veintinueve (29) literal e) AUXILIO PARA EL SINDICATO y la treinta y tres (33) sobre INCREMENTO SALARIAL**»*. Al respecto decidió lo siguiente:

### 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL

La **EPS FAMISANAR**, reconocerá al **SINDICATO DE TRABAJADORES DE FAMISANAR EPS CAFAM - COLSUBSIDIO "SINTRAFAMISANAR"**, como representante de los trabajadores afiliados o que se afilien a esa organización sindical.

## **2. VIGENCIA**

El sindicato en el pliego de peticiones solicitó una vigencia a partir del 01 de enero de 2.011 al 31 de diciembre de 2.012.

La particularidad que presentó el conflicto que fue sometido a escrutinio del Tribunal, muestra que la vigencia solicitada por la Organización Sindical corrió sin que se hubiese solucionado el diferendo, es preciso, entonces, recurrir a las facultades que le ofrece la ley al Tribunal, esto es, las previstas en el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, por consiguiente, por UNANIMIDAD, se determinará que el Laudo que desate el conflicto que ocupa su atención, tendrá una vigencia de dos años así:

- **PRIMER PERIODO DE VIGENCIA:** desde 1º de enero de 2.014 hasta el 31 de diciembre de 2.014.
- **SEGUNDO PERIODO DE VIGENCIA:** desde el 1º de enero de 2.015 al 31 de diciembre de 2.015.

El Laudo se aplicará a los contratos de trabajo de los afiliados a la organización sindical que se encuentren vigentes a la fecha de su expedición.

## **3. INCREMENTO SALARIAL**

### **AÑO 2.014.**

La **EPS FAMISANAR**, incrementará los salarios básicos de los trabajadores, que se beneficien del presente laudo y para ello procederá de la siguiente forma:

Tomará el salario básico devengado por cada trabajador a 31 de diciembre de 2.013, a ese valor le aplicará el porcentaje que resulte más favorable al trabajador, entre el I.P.C. Nacional certificado por el DAÑE, para el año 2.013 o el porcentaje con el que se incrementó el salario mínimo legal mensual en el año 2.014.

El incremento operará a partir del primero (1º) de enero de 2.014, es decir que tiene efectos retrospectivos, por tratarse de un incremento salarial.

**AÑO 2.015.**

La **EPS FAMISANAR**, incrementará los salarios básicos de los trabajadores, que se beneficien del presente laudo y para ello procederá de la siguiente forma:

Tomará el salario básico devengado por cada trabajador a 31 de diciembre de 2.014, a ese valor le aplicará el porcentaje que resulte más favorable al trabajador, entre el I.P.C. Nacional certificado por el DAÑE, para el año 2.014 o el porcentaje con el que se incremente el salario mínimo legal mensual en el año 2.015.

**4. PRIMA EXTRA LEGAL DE ANTIGÜEDAD.**

La EPS FAMISANAR, reconocerá y pagará a todos los trabajadores que se beneficien del presente laudo arbitral, la siguiente prima extralegal de antigüedad así:

| <b>AÑOS DE ANTIGÜEDAD</b> | <b>DIAS DE SALARIO BASICO</b> |
|---------------------------|-------------------------------|
| 5                         | 5 días                        |
| 10                        | 10 días                       |
| 15                        | 15 días                       |
| 20                        | 20 días                       |
| 25                        | 25 días                       |

Y así sucesivamente, la base para liquidar y pagar el presente beneficio lo constituye el salario básico mensual devengado por el trabajador al momento de cumplir con la antigüedad que aquí se estipula y se le deberá cancelar a más tardar en el mes siguiente a su causación. La prima de antigüedad no constituirá factor de salario para ningún efecto legal.

**5. AUXILIO SINDICAL.**

La **EPS FAMISANAR** concederá un auxilio a la organización sindical **SINDICATO DE TRABAJADORES DE FAMISANAR EPS CAFAM - COLSUBSIDIO "SINTRAFAMISANAR"** la suma equivalente a doce (12) salarios mínimos legales mensuales vigentes, pagaderos así:

- Para el primer periodo de vigencia la suma equivalente a seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes, cantidad que se cancelará dentro de los 15 días siguientes a la ejecutoria del presente laudo.

- *Para el segundo periodo de vigencia: la suma equivalente a seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes, cantidad que se cancelará a más tardar el día 30 de enero del año 2.015.*

Sobre los demás puntos del pliego de peticiones, estimó que el Tribunal no tenía competencia para el estudio de los siguientes:

**1º OBJETO; 3º SUSTITUCION PATRONAL; 4º INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD O INDUVIO (sic) PROOPERARIO (sic); 5º DERECHO DE ASOCIACION; 6º CAMPO DE APLICACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES; 8º PROTECCION CIRCUNSTANCIAL; 9º ESTABILIDAD LABORAL; 11º GARANTIAS SINDICALES; 12º CONTRATO DE TRABAJO; 13º METAS DE CUMPLIMIENTO; 14º PAGOS DE COMISIONES; 15º SALUD OCUPACIONAL; 16º PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO; 17º PENSIÓN DE ENFERMEDAD; 18º GARANTÍAS A TRABAJADORES DETENIDOS; 19º PAGO DE INCAPACIDADES; 21º VESTIDO Y CALZADO; 22º COMITÉ DE DEPORTE Y RECREACION; 28º DOTACION HERRAMIENTAS DE TRABAJO; 29º AUXILIOS literales a), b), c), d), y f) y 30º PERMISOS;** el Tribunal consideró que escapan de su competencia, toda vez que son temas que se encuentran consagrados en la ley, que establecen derechos y deberes de partes, entonces, hacen referencia al uso de las facultades legales de cada una de las partes, por lo tanto no son de tipo económico y, por ende, el Tribunal no tiene competencia para pronunciarse sobre esos aspectos.

Y que se debían negar por equidad los siguientes:

*En cuanto a los puntos: 10º PERMISOS SINDICALES; 20º AUXILIO DE MOVILIZACIÓN; 23º PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES; 25º PRIMA EXTRALEGAL JUNIO Y DICIEMBRE; 26º VACACIONES GARANTIZADAS POR PRODUCTIVIDAD; 27º PLAN DE ATENCION COMPLEMENTARIA - PAC; 31º FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA; 32º INCENTIVO AL AHORRO; 34º FOLLETO DEL PLIEGO y 35º OFICINA SINDICAL, considera el Tribunal que debe negarse por equidad, toda vez que es de público conocimiento, que el sector de la salud afronta actualmente múltiples inconvenientes, entre otros, de carácter financiero y cualquier decisión regulatoria que la Corporación pueda adoptar en la parte económica puede influir en la estabilidad de la EPS.*

Consecuente con lo anterior, el Tribunal profirió la parte resolutive en los términos que aparece a folios 535 a 537 del cuaderno principal, en la cual **concedió** los puntos del pliego de peticiones identificados como: 2º (reconocimiento sindical - artículo primero), 7º (vigencia - artículo segundo), 33 (incremento salarial - artículo tercero), 24º (prima extralegal de antigüedad - artículo cuarto) y 29 literal e- (auxilio sindical - artículo quinto). De otro lado, **negó** por falta de competencia los puntos: «1º OBJETO; 3º SUSTITUCION PATRONAL; 4º INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD O INDUVIO (sic) PROOPERARIO (sic); 5º DERECHO DE ASOCIACION; 6º CAMPO DE APLICACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES; 8º PROTECCION CIRCUNSTANCIAL; 9º ESTABILIDAD LABORAL; 11º GARANTIAS SINDICALES; 12º CONTRATO DE TRABAJO; 13º METAS DE CUMPLIMIENTO; 14º PAGOS DE COMISIONES; 15º SALUD OCUPACIONAL; 16º PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO; 17º PENSIÓN DE ENFERMEDAD; 18º GARANTÍAS A TRABAJADORES DETENIDOS; 19º PAGO DE INCAPACIDADES; 21º VESTIDO Y CALZADO; 22º COMITÉ DE DEPORTE Y RECREACION; 28º DOTACION HERRAMIENTAS DE TRABAJO; 29º AUXILIOS literales a), b), c), d), y f) y 30º PERMISOS» (artículo sexto); así mismo denegó por razones de equidad los puntos: «10º PERMISOS SINDICALES; 20º AUXILIO DE MOVILIZACIÓN; 23º PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES; 25º PRIMA EXTRALEGAL JUNIO Y DICIEMBRE; 26º VACACIONES GARANTIZADAS POR PRODUCTIVIDAD; 27º PLAN DE ATENCION COMPLEMENTARIA - PAC; 31º FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA; 32º INCENTIVO AL AHORRO; 34º FOLLETO DEL PLIEGO y 35º OFICINA SINDICAL» (artículo séptimo).

La empresa EPS FAMISANAR LTDA con el escrito obrante a fls. 549 a 551, solicitó la aclaración y adición del laudo arbitral. Dicha petición fue negada por el Tribunal de arbitramento el 1º de abril de 2014, por cuanto no se observa

ningún término, frase o concepto que genere duda y por el contrario la redacción del laudo y su parte resolutive ofrecen claridad suficiente (fl. 567).

Contra el laudo en cuestión, la organización sindical interpuso el recurso de anulación, cuyo estudio se abordará a continuación.

### **III. RECURSO DE ANULACIÓN**

El apoderado designado por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE FAMISANAR EPS CAFAM – COLSUBSIDIO «SINTRAFAMISANAR», lo interpuso y en el escrito que lo contiene visible a fls. 545 a 547, solicitó la anulación de los numerales segundo, sexto y séptimo de la parte resolutive, por ser absolutamente contrarios a su convocatoria, injustos e inequitativos.

Argumentó que el trámite del pliego de peticiones se ha dilatado. Que SINTRAFAMISANAR presentó el pliego a la empresa FAMISAR desde el 13 de octubre de 2011; que luego de varias reuniones la etapa de arreglo directo culminó sin llegar a ningún acuerdo hasta el día 20 de noviembre de 2012; que el Ministerio de Trabajo convocó a Tribunal de arbitramento mediante la resolución No. 57 del 14 de enero de 2013, que fue recurrida, habiéndose resuelto la reposición con la resolución No. 1142 del 18 de abril de 2013 y la apelación con la resolución No. 3043 del 29 de agosto de 2013; que finalmente los árbitros profirieron el laudo el 20 de marzo de 2014 *«reconociendo al sindicato ‘como representante de*

*los trabajadores afiliados o que se afilien a esa organización sindical’, estableciendo una vigencia del laudo entre el 1º de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015, ordenando un irrisorio aumento de salarios básicos en ‘el porcentaje que resulte más favorable al trabajador, entre el I.P.C. Nacional certificado por el DANE, para el año 2.013 o el porcentaje con el que se incrementó el salario mínimo legal mensual en el año 2.014’, con igual formula ordenó el aumento para el año 2014, también estableció una prima de antigüedad o quinquenio, un auxilio sindical de seis salarios mínimos, pero desestimó en el artículo sexto los puntos 1, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 28, 29, literales a), b), c), d) y f), y 30 del Pliego de Peticiones, y en el artículo séptimo negó los puntos 10, 20, 23, 25, 26, 27, 31, 32, 34, y 35 del mismo Pliego de Peticiones presentado por el Sindicato».*

Dijo que al optar la empresa por esa *«postura contumaz y dilatoria»*, el tribunal de arbitramento no cumplió con el objeto para el cual fue convocado, es decir, para que estudie y decida el presente conflicto colectivo de trabajo, ya que el laudo contiene son *«decisiones nugatorias sin ningún fundamento, pues si bien dice que desestima unos puntos porque ‘escapan de su competencia’, los otros los niega ‘porque es de público conocimiento, que el sector de la salud afronta actualmente múltiples inconvenientes, entre otros, de carácter financiero’; pero, reitero, sin ningún examen o análisis concreto de la situación económica o financiera de FAMISANAR, sino que respalda su decisión en hueras conjeturas».*

#### **IV. LA RÉPLICA**

Vencido el término del traslado, la empresa EPS FAMISANAR LIMITADA no presentó ninguna oposición al recurso de anulación interpuesto por su contraparte.

#### **V. CONSIDERACIONES**

El Sindicato recurrente solicita la anulación: **(i)** del artículo segundo de la parte resolutive del Laudo Arbitral, que atañe a la vigencia del mismo y que los árbitros fijaron en dos (2) años, del 1º de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2015, para lo cual se duele que fue la empresa quien dilató el trámite de la negociación colectiva; **(ii)** del artículo sexto de dicha resolución, que tiene que ver con los puntos del pliego negados por falta de competencia de los árbitros, bajo el argumento de que esa decisión es nugatoria por no estar soportada con ningún fundamento en concreto; y **(iii)** del artículo séptimo que refiere a la negación de los puntos del pliego por razones de equidad, para lo cual reprocha que el Tribunal se basó en conjeturas relativas a inconvenientes financieros del sector salud, pero sin efectuar ningún análisis concreto de la situación financiera de la empresa EPS FAMISANAR LTDA. En este orden se abordará el estudio del recurso bajo las siguientes consideraciones:

#### **A.- PREVIAS.**

Tiene adoctrinado esta Corporación 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 Código Sustantivo del Trabajo artículo 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 5 de agosto de 2004, rad. 24443, reiterada en decisión de la CSJ SL 5693-2014, 26 feb. 2014 rad. 60417, 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 vigentes, o por las normas legales en vigor (sentencia de la CSJ SL, 27 oct. 2009, rad. 41497).

Igualmente la Sala ha precisado que los árbitros se pueden inhibir para pronunciarse cuando efectivamente carecen de competencia, pero en el evento de que sí la tengan debe adoptar una resolución de fondo. En la sentencia SL2034-2016, 17 feb. 2016, rad.72904, se dijo:

*(...) esta Magistratura también ha sostenido que para que la decisión inhibitoria sea cuestionable y obligue a la devolución del laudo, con el ánimo de remediar la omisión y lograr un pronunciamiento completo, debe ser incontrovertible que el Tribunal tenga competencia frente a los puntos sobre los cuales hubiere dejado de adoptar una resolución de fondo. Luego, la decisión inhibitoria es admisible únicamente en torno a aquellos temas que no entran dentro de los márgenes de su competencia.*

*Así lo reiteró en sentencia CSJ SL, 22 ene. 2008, rad. 34861, en la que precisó:*

*Los razonamientos en precedencia mantienen su vigencia bajo los siguientes criterios: (i) Si el tribunal de arbitramento **tiene competencia** para definir los puntos del pliego de peticiones que no pudieron ser resueltos en la etapa de arreglo directo, **no es jurídicamente viable que se inhiba**. De suceder así debe la Corte devolver el laudo para que el tribunal efectúe pronunciamiento de fondo; y (ii) **sólo es procedente la inhibición cuando los árbitros efectivamente carecen de***

**competencia.** En similar sentido lo sostuvo esta Corporación en sentencia de homologación de 19 de julio de 1982 al discurrir: **“Si el sentenciador estima que no tiene competencia, su decisión tiene que ser inhibitoria. No puede concluir afirmativamente ni negativamente sobre lo pedido. Si procede en forma diferente, con el supuesto de su incompetencia, su decisión no sólo contraría la normatividad de los presupuestos procesales sino que es ilógica en el campo del Derecho** (Gaceta judicial No. 2410, página 655)”

 (resaltado fuera del texto original).

De otro lado, 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.

Así entonces, con la mirada puesta en la línea jurisprudencial en precedencia, la Sala procederá a analizar

las diferentes inconformidades planteadas en el recurso extraordinario.

## **B.- ANULACIÓN VIGENCIA LAUDO ARBITRAL:**

El artículo 2º del laudo reza:

«**VIGENCIA:** El presente Laudo arbitral tendrá dos años de vigencia, así:

-PRIMER PERIODO: desde **1º de enero de 2.014** hasta el 31 de diciembre de 2.014.

- SEGUNDO PERÍODO: desde el 1º de enero de 2.015 al **31 de diciembre de 2.015**.

*El laudo se aplicará a los contratos de trabajo de los afiliados a la organización sindical que se encuentren vigentes a la fecha de su expedición».*

El Tribunal de arbitramento en este punto sostuvo que si bien en el pliego de peticiones se había solicitado que la convención colectiva de trabajo tuviera una vigencia de dos (2) años, entre el 1º de enero de **2011** y el 31 de diciembre de **2012**, que dada la particularidad del presente conflicto que no se solucionó en ese específico lapso y por el contrario corrió la vigencia peticionada por la organización sindical sin desatarse el diferendo, por equidad el laudo arbitral tendrá una vigencia por los dos (2) años pero contabilizados del 1º de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015, ello conforme a las facultades del art. 461 del C.S. del T.

El impugnante pretende que la vigencia del laudo se disponga desde una fecha anterior a la indicada por los árbitros, conforme a lo solicitado en el pliego de peticiones, por virtud de que fue la empresa convocada quien ha dilatado el proceso de negociación colectiva.

Pues bien, lo primero que hay que decir, es que la determinación del Tribunal de otorgar una vigencia del laudo arbitral por dos (2) años, está acorde con el término solicitado en el pliego de peticiones y no transgrede el límite temporal establecido por el legislador en el numeral 2º del art. 461 del C.S. de T., pues según esa normativa la vigencia *«no puede exceder de dos años»*. En efecto, los árbitros deben observar esa limitación y no pueden estipular un término mayor, independiente que el mismo sea igual o distinto al aspirado en el pliego de peticiones. Lo que significa, que los árbitros están facultados para disponer la vigencia del laudo por un lapso que en equidad se estime razonable, pero sin exceder de dos (2) años. De ahí que, no le merece a la Sala ningún reproche el término de vigencia estipulado.

En cuanto a las fechas que el Tribunal de arbitramento definió se enmarcaban dentro de los dos (2) años en comento, debe recordarse que la calenda de inicio de la vigencia del laudo arbitral en principio no es de elección de los árbitros, pues esta resulta de la expedición de tal decisión. Ciertamente las normas convencionales anteriores se extienden hasta el día anterior al que se pone fin al conflicto colectivo, en este caso con el laudo arbitral tal como lo consagra el citado artículo 461 del C.S.T. Si bien la ley garantiza la vigencia continua de la regulación convencional, aquella opera sin que sea posible sobreponer en el tiempo la normatividad denunciada y la que se sustituye con la decisión arbitral, que es lo que acontecería de admitirse lo sugerido por el recurrente de fijar la vigencia del laudo

desde el **1º de enero de 2011**, lo cual no resulta procedente porque se retrotrae la misma a una fecha muy anterior a su expedición, que en este caso tuvo ocurrencia el 20 de marzo de 2014, además por cuanto se le estaría imprimiendo efectos retrospectivos a todos los beneficios contenidos en él, superaría los dos (2) años que consagra el CST art. 461.

Es pertinente aclarar en este punto, que de conformidad con la reiterada jurisprudencia de la Sala, el Tribunal de arbitramento estaría facultado para disponer de manera excepcional efectos retrospectivos y no retroactivos, respecto a la vigencia del laudo, cuando se trata del incremento de salarios, según las particularidades de cada conflicto. Lo que significa, que resulta completamente válido que cuando las partes no lleguen a un arreglo directo y sea necesaria su definición por un Tribunal de arbitramento, se decreten los aumentos salariales de manera retrospectiva, decisión que al depender de las circunstancias especiales de la contienda sometida a su conocimiento, se debe adoptar esencialmente en equidad.

Sin embargo, en el conflicto colectivo que ocupa la atención de la Sala, se tiene que el Tribunal de arbitramento no excedió sus facultades al señalar excepcionalmente como fecha inicial de vigencia del laudo arbitral el 1º de enero 2014, o sea 2 meses y 19 días antes de su expedición, por motivo que esa decisión es dable considerarla como lógica y equitativa, habida cuenta que aquí aconteció una marcada dilación en la solución del diferendo que lo hace interminable, requiriéndose en este caso en particular

remediar o superar en algo tal situación, pues el Sindicato denunció la convención colectiva de trabajo y presentó el pliego de peticiones desde el 13 de octubre de 2011, y el fallo arbitral se dictó tiempo después el 20 de marzo de 2014, incluso cuando ya había expirado la vigencia de los dos (2) años solicitada por el Sindicato.

En un caso análogo la Sala aceptó la vigencia de la totalidad del laudo con fecha anterior a la de su expedición, por razón de la duración dilatoria que existió para poner fin al conflicto colectivo de trabajo, pero manteniendo el lindero legal de los dos (2) años. En esa oportunidad con sentencia de anulación de la CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 35927, se adoctrinó:

*El término de vigencia del Laudo, dispuesto por los árbitros, en 2 años comprendidos entre el 20 de abril de 2006 y el 20 de abril de 2008, no excede las facultades que tienen los tribunales de arbitramento para fijar el tiempo durante el cual regirá su decisión, pues precisamente ese es el límite máximo establecido en el artículo 461 del C. S. del T., al que precisamente se sujetó la decisión arbitral.*

*Es claro entonces que los árbitros pueden apartarse del término de vigencia a que aspiran las organizaciones sindicales para las nuevas convenciones, fijado en los pliegos de peticiones, por cuanto los Tribunales para tal efecto **deben tener en cuenta las distintas circunstancias que rodean los conflictos colectivos, entre ellas la atinente a la frecuente dilación en la solución de los conflictos, que por diferentes razones los hacen interminables**, como en este caso en que la denuncia de la convención se efectuó del **29 de octubre de 2005** y la decisión arbitral fue proferida el **22 de abril de 2008**. Luego, el término previsto por los árbitros está acorde con la finalidad esencial de las convenciones colectivas y obviamente también de los Laudos Arbitrales, cual es la de fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia, pues no genera duda que los efectos que se buscan son futuros.*

*En este sentido corresponde señalar que la decisión arbitral impugnada está revestida de toda lógica, pues está orientada a superar o morigerar la situación irregular que se presentó, dado*

*que el término de vigencia del laudo arbitral recurrido se cumplió antes de la fecha de su expedición y, por supuesto, antes de que se tramitara el recurso de anulación interpuesto por la empleadora. Sobre este tema la Sala tuvo oportunidad de pronunciarse en sentencia de 15 de febrero de 2000, radicada con el número 14048 (...).*

*No existe entonces razón para declarar inexecutable la disposición arbitral que fijó el término de duración del laudo. (Resalta la Sala).*

En consecuencia, no se anulará el **artículo segundo (2º)** de la parte resolutive del laudo, que estableció una vigencia de dos (2) años a partir del 1º de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015, máxime que este punto junto con el del incremento salarial dispuesto por los árbitros en el artículo tercero (3º) no fueron objeto de impugnación por parte de la empresa EPS FAMISANAR LTDA.

### **C.- MOTIVACIÓN DEL LAUDO Y ANULACIÓN VARIOS PUNTOS QUE SE NEGARON POR FALTA DE COMPETENCIA DE LOS ÁRBITROS:**

En cuanto a los puntos del pliego de peticiones que el Tribunal negó bajo el argumento que los temas allí comprendidos escapan de la competencia de los árbitros, se observa que el laudo arbitral de todas maneras contiene un pronunciamiento para su negación, consistente en que los aspectos que refieren «*son temas que se encuentran consagrados en la ley, que establecen derechos y deberes de partes, entonces, hacen referencia al uso de las facultades legales de cada una de las partes, por lo tanto no son de tipo económico*».

El recurrente solicita la **anulación** del artículo sexto (6º) de la parte resolutive del laudo arbitral que enlista los

puntos del pliego de peticiones que fueron denegados por la supuesta falta de competencia, y sustenta su inconformidad en que el Tribunal debiendo hacerlo no esbozó para cada punto una fundamentación que soporte suficientemente su negación.

Frente a lo anterior debe anotarse, que como la decisión de un Tribunal de arbitramento obligatorio que resuelve un conflicto de carácter económico se dicta en equidad, no exige la motivación amplia y propia de una sentencia judicial o de la jurisdicción ordinaria de trabajo que resuelve un conflicto jurídico; por esto, mientras las consideraciones del laudo permitan establecer los motivos que llevaron a los árbitros a tomar la determinación que corresponda, así los fundamentos se hubieran expresado brevemente, resulta dable su contradicción y la Corte no podría por una insuficiente motivación anular una decisión de esta naturaleza.

Sobre la circunstancia de no estar suficientemente motivado el laudo arbitral, en sentencia de anulación de la CSJ SL 8693-2014, 26 feb. 2014, rad. 59713, se puntualizó:

*También intenta la nulidad del laudo con el argumento de que éste no fue lo suficientemente motivado.*

*Para responder a la inquietud del recurrente, empieza la Sala por recordar que conforme a la jurisprudencia laboral de esta Corte, las decisiones de un tribunal de arbitramento obligatorio como instrumento de solución de los conflictos colectivos económicos, se toman con base en criterios de equidad mas no jurídicos o legales, lo que quiere decir que a los árbitros no se les puede exigir la motivación jurídica de su fallos, precisamente porque los mismos se producen en equidad como ya se anotó, deber que sí lo tienen aquellos que resuelven conflictos jurídicos quienes deben observar*

*el cumplimiento de las normas citadas por el impugnante en relación con la motivación de las sentencias judiciales.*

*La ausencia de motivación per se no puede ser causa de anulación del laudo arbitral en tanto el ordenamiento jurídico no lo exige, sin embargo ello no quiere decir que nada tengan que decir frente a las decisiones, pues lo más razonable es que lo hagan.*

En este orden de ideas, la motivación de los árbitros para negar los citados puntos del pliego de peticiones presentado por SINTRAFAMISANAR, aun cuando es lacónica resulta clara, pues atañe a la declaratoria de falta de competencia por no corresponder a temas económicos, que son los que en rigor debe conocer el Tribunal de arbitramento, sino que los mismos están regulados por la ley y para su mejoramiento son las partes las llamadas a convenir lo pertinente.

Así las cosas, debe la Sala distinguir entre los aspectos que se encuentran directamente regulados por la ley o la Constitución y los que involucran derechos de las partes de índole jurídico y no económico, que no serían de competencia de los árbitros, al igual que tener en cuenta lo dicho por esta Corporación sobre los temas incluidos para el caso en los puntos 1º, 3º, 4º, 5º, 6º, 8º, 9º, 11º, 12º, 13º, 14º, 15º, 16º, 17º, 18º, 19º, 21º, 22º, 28º, 29º literales a), b), c), d), y f) y 30º del pliego de peticiones que se negaron y que hizo alusión el numeral sexto de la parte resolutive del laudo arbitral. Al respecto se observa lo siguiente:

**a.- Temas del pliego de peticiones contenidos en la normatividad legal o constitucional, que no pueden ser objeto de pronunciamiento por parte de los árbitros:**

**-1º OBJETO:**

Dicho punto del pliego de peticiones refirió a que los preceptos que resulten de la convención colectiva de trabajo celebrada entre la empresa FAMISAR EPS y la organización sindical SINTRAFAMISANAR «harán parte de los contratos de trabajo y las relaciones colectivas entre las partes, durante su vigencia».

**-3º SUSTITUCION PATRONAL:**

El pliego de peticiones en este punto dijo:

*Cuando LA EMPRESA, sea vendida total o parcialmente, se escinda, se fusioné, se cedan los activos o pasivos. Los derechos legales, convencionales o consuetudinarios, individuales o colectivos de los trabajadores, al igual que los del sindicato, serán trasladados en iguales o mejores condiciones, no sufrirán desmejora alguna en la nueva razón jurídica.*

**-4º INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD O IN DUBIO PRO OPERARIO:**

En el pliego la organización sindical solicitó:

*(...) en caso de presentarse un conflicto sobre interpretación de normas contenidas en leyes, costumbres, convenciones colectivas, pliego de peticiones y laudos arbitrales, prevalecerá la más favorable al trabajador.*

**-5º DERECHO DE ASOCIACION:**

En este punto del pliego se expresó:

*En los términos de la constitución (art 39) y la ley, LA EMPRESA respetará el derecho de asociación sindical; en consecuencia los trabajadores gozarán de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical y a sujetar su empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios, a la condición de no afiliarse al sindicato, o a la de dejar de ser miembro de este. En especial LA EMPRESA, se compromete a no despedir a ningún trabajador o a perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical.*

**-6º CAMPO DE APLICACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES:**

En este punto se manifestó: *«Los beneficios resultantes del presente pliego de peticiones, se aplicará a todos los trabajadores de LA EMPRESA, que estén vinculados o se vinculen en el futuro a esta, con contrato de trabajo».*

**-8º PROTECCION CIRCUNSTANCIAL:**

El pliego de peticiones en este punto se lee:

*LA EMPRESA se compromete a no ejercer represalias de ninguna naturaleza, en ningún tiempo, con ocasión o por razón del pliego de peticiones o la negociación colectiva, contra los miembros de la comisión negociadora o miembros del sindicato, o de cualquier trabajador que haya intervenido directa o indirectamente en la negociación.*

*Garantías para la Negociación Colectiva: la empresa FAMISANAR EPS otorgará para la comisión negociadora del Sindicato:*

*a.- El transporte aéreo o terrestre al equipo negociador designado por los trabajadores y sus asesores hasta la ciudad y sitio donde se acuerde realizar la negociación. Las negociaciones se llevaran a cabo en la Ciudad de Bogotá, o donde las partes acuerden el sitio, lugar y horario.*

*b.- Concederá los permisos remunerados por el tiempo que dure el conflicto laboral al equipo negociador y a sus asesores, lo mismo que facilitarle las condiciones para mantener en cada turno informado a todos los trabajadores durante el desarrollo del conflicto. De común acuerdo con la ley 584 de 2000 y su decreto reglamentarlo 2813 del mismo año 2000.*

*c.- Pagara los viáticos, por el tiempo que dure el conflicto laboral, a cada negociador y sus asesores, por un valor de un millón pesos (\$1.000.000) diarios por cada uno. Dichos dineros deberán ser consignados a la cuenta corriente de Sintrafamisanar.*

**-11º GARANTIAS SINDICALES:**

El pliego en este punto indicó:

*La Empresa FAMISANAR EPS y las sociedades que esta organice o las que en el futuro la reemplacen, respetará los derechos de los trabajadores a sindicalizarse conforme a las disposiciones de ley. Así mismo no tomara represalias contra*

*los trabajadores. La Empresa no despedirá, sancionara o tomara represalias contra ningún trabajador, desde la presentación del Pliego de peticiones, durante y después de la negociación por razón o con motivo de este.*

**-18º GARANTÍAS A TRABAJADORES DETENIDOS:**

El pliego de peticiones en este punto dijo:

*La Empresa Famisanar eps y las sociedades que esta organice o las que en el futuro la reemplacen, preservara el contrato laboral del trabajador hasta por 26 semanas. Cuando este en curso de un proceso penal y sea privado de la libertad.*

**-22º COMITÉ DE DEPORTE Y RECREACION:**

Este punto del pliego consagró:

*La Empresa respetara el estricto cumplimiento del **Artículo 21 de la ley 50 de 1.990**. Las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación a que hace referencia, serán organizadas de común acuerdo entre la Empresa y el Sindicato. Para lo cual se conformara un Comité de Deportes y Recreación que estará integrado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) del sindicato, principal y suplente. Los gastos que estas actividades ocasionen serán cubiertos por la Empresa en su totalidad.*

Pues bien, el carácter obligatorio de la convención colectiva de trabajo y en este caso del laudo arbitral, junto con la incorporación de las correspondientes cláusulas o decisiones en los contratos de trabajo (punto 1º); las consecuencias jurídicas en el evento de que se presente sustitución patronal (punto 3º); la aplicación del principio de favorabilidad (punto 4º), el respeto debido al derecho de asociación (punto 5º), el campo de aplicación de la convención o laudo (punto 6º), el fuero circunstancial (punto 8º), el respecto a los derechos y garantías sindicales (punto 11º), la suspensión o terminación del contrato de trabajo por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional (punto 18º) y, el acatamiento del art. 21 de la

L.50/1990 para dedicar parte de la jornada a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (punto 22º); son temas determinados totalmente por la ley y algunos de ellos con respaldo constitucional, por ende nada agregaría el Tribunal de repetir lo indicado por el ordenamiento jurídico o normas legales que regulan tales tópicos, a las cuales las partes se han de atener.

En relación a este tipo de cláusulas y la competencia de los Tribunales de Arbitramento, conviene traer a colación lo dicho en la sentencia de anulación CSJ SL 5693- 2014, 26 feb. 2014, rad. 60417, que reiteró la decisión del 8 jul. 2003, rad. 21.913, en la que la Sala explicó claramente que los árbitros no tienen facultad para pronunciarse frente a ellas. Esto enseñó:

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

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

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

*parte empleadora, tal definición no es propia de esta suerte de arbitramentos pues ello lo define directamente la ley.*

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

*(.....)*

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

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

*Por lo dicho, no encuentra la Sala que exista mérito para devolver el laudo en lo relacionado con estos puntos.*

*Tampoco encuentra la Sala razón para disponer la devolución del laudo con el fin de obtener un pronunciamiento sobre estos últimos aspectos, pues en realidad corresponden a definiciones jurídicas que en efecto, quedan por fuera de un conflicto de intereses y de la definición del mismo por la vía del Tribunal de Arbitramento.*

El citado pronunciamiento jurisprudencial SL 5693-2014, en cuanto al fuero, igualmente precisó:

*Ahora bien, tiene dicho igualmente esta Corporación que el **fuero** es un asunto regulado por la ley, lo que no impide que las partes convengan un mejoramiento de tal regulación.*

*En ese horizonte, no se desconoce que producto de las discusiones, las partes lleguen a convenir o a acordar que los*

*directivos del sindicato tengan un fuero extralegal, es decir por un tiempo que vaya más allá del legal, lo cual es perfectamente viable y posible dado que es una mejora sindical en este aspecto, pero ello no puede ser impuesto por los árbitros a la empleadora.*

*Con esa óptica no se equivocó el Tribunal de Arbitramento al declararse impedido para conocer de tal aspecto*

Y en sentencia de anulación de la CSJ SL, 4 sep. 2007, rad. 32093, sobre la incompetencia de los árbitros para declarar la sustitución patronal, la Sala expresó:

*A juicio de la Corte, por ser la figura jurídica de la **sustitución patronal** un aspecto de estricta regulación legal, no le es dable al Tribunal de arbitramento proveer sobre el tema planteado, para alterar su contenido y alcance, pues el mismo ordenamiento jurídico existente es el que establece los requisitos para que se configure ese fenómeno y el marco de las responsabilidades del antiguo y el nuevo empleador.*

Lo anterior significa, que el Tribunal acertó al sostener la falta de competencia, en cuanto a los temas en precedencia en la forma que fueron solicitados en el pliego de peticiones.

**b.- Temas sobre la modalidad de contratación, comisiones y metas de cumplimiento:**

### **-12º CONTRATOS DE TRABAJO:**

Este punto es del siguiente tenor literal:

*A partir del presente pliego de peticiones LA EMPRESA vinculará con contrato a término indefinido, al personal con contrato a término fijo y temporales, que a la firma del presente pliego de peticiones estén laborando en LA EMPRESA.*

*Igualmente los contratos que celebre LA EMPRESA serán a término indefinido y en ningún caso los trabajadores podrán ser desmejorados. Toda disposición que trate de desvincularlas o contradecirlas se considerara inexistente.*

### **-13° METAS DE CUMPLIMIENTO:**

El pliego de peticiones, en este punto, solicitó:

*Con relación a las metas de cumplimiento de ventas, éstas serán acordadas conjuntamente con el Sindicato; para lo cual se establecerá una **comisión** máxima de tres personas de cada una de las partes, con el objeto que se establezca una reglamentación. La comisión en mención entregará resultados en un término máximo de 60 días contados a partir de la firma del presente pliego de peticiones.*

### **-14° PAGOS DE COMISIONES:**

En el punto en cuestión se expuso:

*Con relación al pago de comisiones o remuneración por ventas, éstas serán acordadas conjuntamente con el Sindicato; para lo cual se establecerá una comisión máxima de tres personas de cada una de las partes, con el objeto que se establezca una reglamentación. La comisión en mención entregará resultados en un término máximo de 60 días contados a partir de la firma del presente pliego de peticiones.*

*Parágrafo. Para efectos del pago de comisiones, se tomará como base la producción total que radica el ejecutivo, (Firc 001, Firc 002, Firc 003, Novedades de Cambio de empleo, inclusiones) sin importar si la empresa cliente o NIT está asignada o no al ejecutivo que radica.*

*Las afiliaciones realizadas por medio electrónico, serán pagadas al ejecutivo que radica por dicho medio.*

En lo que atañe al primero de los ítems en comento, **contratos de trabajo**, debe anotarse que el Tribunal atinó al concluir que los árbitros nombrados para dirimir conflictos colectivos de índole laboral no tienen facultades para imponer al empleador **condiciones para contratar**, como en este caso ocurre en el que se pretende que la empresa únicamente contrate bajo la modalidad de contrato de

trabajo a término indefinido. En sentencia de anulación CSJ SL, 22 en. 2013, rad. 53107, se expuso:

*Al respecto lo que tiene dicho la Sala es que los árbitros no pueden restringir la libre prerrogativa que tiene el empleador de acudir a una determinada modalidad de contratación laboral prevista en la ley, que se acomode más a las particulares circunstancias que afronte la empresa, so pretexto de establecer estabilidad laboral (...) Conforme con ello, no se equivocó el Tribunal cuando estimó que no era competente para resolver el punto 6 del pliego de peticiones.*

En este punto cabe aclarar que el empleador en desarrollo de su libre albedrío puede obligarse a celebrar exclusiva o preferentemente contratos de trabajo a término indefinido cuando la actividad a desarrollar lo permita, pero será un aspecto a convenir por las partes y no impuesto por los árbitros.

De la misma manera, en lo que incumbe al establecimiento de **comisiones** o remuneración por ventas y la creación de una reglamentación para su causación y reconocimiento, dependiendo o no del **cumplimiento de metas**, el Tribunal de arbitramento no tiene competencia para conocer de este tipo de cláusulas, en la medida que ello debe ser el fruto del acuerdo entre empleador y trabajador, pero no de la fijación de condicionamientos u obligaciones impuestas por los árbitros, a lo que se suma que es la propia ley la que establece quién debe pagar y recibir salario, lo que constituye salario o no y además consagra que los contratantes pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades.

En relación a esta clase de cláusula, la sentencia de anulación CSJ SL, 22 en. 2013, rad. 53107, señaló:

*Igualmente, no es competente el Tribunal para establecer toda una reglamentación de la forma como debe establecerse en la empresa el régimen de **comisiones**, tal como se propone en el punto 9 del pliego de peticiones, definiendo las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que éstas se han de causar, pues es a las partes a las que le compete convenir libremente dichas condiciones de trabajo, sin que pueda invadir el Tribunal la autonomía de la voluntad del empleador en la planeación, organización, dirección y control de su empresa, como se pretende.*

En definitiva el tribunal de arbitramento en este asunto carece de competencia para decidir sobre los puntos mencionados relativos a contratos de trabajo, pago de comisiones y metas de cumplimiento, ello en los términos en que aparecen solicitados en el pliego de peticiones.

**c.- Salud ocupacional:**

**-15° SALUD OCUPACIONAL:**

El punto del pliego trae el siguiente texto:

*La Empresa FAMISANAR EPS y las sociedades que esta organice o las que en el futuro la reemplacen, concederá a los trabajadores:*

*a.- conformar un comité paritario de salud ocupacional conformado por tres (3) representantes designados por la Empresa y tres (3) representantes de los trabajadores elegidos por asamblea de los mismos, la cual será convocada a través de citación pública. El comité se reunirá mensualmente o cuando una de las partes lo solicite con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la ley 9ª de 1979 y el Decreto reglamentado 614 de 1984 y las resoluciones 1016 y 2013 de 1986.*

*b.- Contratar un servicio de emergencias médicas con cobertura a nivel nacional, la cual conste del servicio de ambulancias médica lisadas (sic) con sus respectivos médicos*

*y paramédicos, en las principales ciudades donde Famisanar EPS tiene representación.*

*c.- La empresa hará práctica periódicamente de los exámenes médicos ocupacionales de audiometría, optometría, serología, espirometría, ortopedia, etc. A los trabajadores que en razón de su cargo lo requieran. De acuerdo a la resolución 1918 de 2009.*

La conformación, operación y deliberación del Comité Paritario de Salud Ocupacional, así como la atención de emergencias y la práctica de exámenes médicos ocupacionales, son aspectos que están definidos por el legislador y no es al laudo arbitral al que le compete determinarlos. Frente a una cláusula de similares características, la Sala en la sentencia que ya fue rememorada CSJ SL, 22 en. 2013, rad. 53107, adoctrinó:

*El COPASO o Comité Paritario de Salud Ocupacional, según la ley, es un órgano de participación y apoyo de los trabajadores para el diseño y ejecución de las políticas y planes de materia de salud ocupacional, desarrollado en el Decreto 2013 de 1986, la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de la Protección Social y artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, en donde está previsto su conformación, operación y su relación con las autoridades de salud, definiéndose cuáles de los trabajadores de la empresa pueden ser sus miembros y en qué circunstancias, aspectos sobre los cuales no es al laudo arbitral al que compete definir su composición sino la legislador, por lo que tampoco sobre este punto era procedente la solicitud formulada por el recurrente de devolución del laudo para procurar un fallo adicional al respecto.*

Por lo manifestado, le asiste la razón al Tribunal de arbitramento al inferir que en este punto carecía de competencia para decidir.

**d.- Incapacidades**

**-19º PAGO DE INCAPACIDADES:**

En el pliego de peticiones se planteó en este punto:

*La Empresa famisanar eps y las sociedades que esta organice o las que en el futuro la reemplacen, pagará directamente al trabajador el cien por ciento (100%) del salario promedio, para aquellos trabajadores que sean incapacitados por el médico tratante o la EPS al que este afiliado por el tiempo que dure la incapacidad.*

La Sala tenía adoctrinado que son las partes involucradas en el conflicto colectivo de trabajo y no los árbitros, quienes deben convenir libremente si además del subsidio económico que cubren por incapacidades las entidades de seguridad social, el empleador debe reconocer y pagar una suma adicional (Sentencia anulación de la CSJ SL, 4 dic.2012, rad. 55501).

Recientemente se reexaminó el tema y en sentencia de anulación SL2034-2016, 17 feb. 2016, rad.72904, se fijó el nuevo criterio según el cual los árbitros sí tienen plena facultad para incrementar o complementar los mínimos que superen la ley, que incluye lo referente a los temas de seguridad social en salud, entre ello estaría el pago de incapacidades. En esa decisión se especificó:

*(...) resulta claro para la Sala que el argumento esbozado por el Tribunal a efectos de no emitir un pronunciamiento sobre tal aspiración de la agremiación sindical, esto es, por considerar que supera la órbita de sus competencias en cuanto contiene prestaciones distintas a las contempladas en el sistema de*

*seguridad social en salud, no puede ser avalada, pues en virtud de la investidura que les es otorgada en el seno de la negociación colectiva, **tienen plena facultad para incrementar o complementar los mínimos que superen la ley, incluida la de seguridad social en salud**, claro está sin que ello afecte la estructura y el funcionamiento del mismo sistema.*  
(Resalta la Sala).

Y en sentencia de anulación SL3269-2016, 24 Feb. 2016, rad. 73545, igualmente se precisó:

*Es imperioso recordar que la superación de los beneficios consagrados en la ley o en instrumentos convencionales preexistentes, puede darse en dos vías. Por un lado, mediante la creación de nuevos derechos (superación por creación) y por otro a través de la complementación o adición de los ya existentes (superación por adición). Así, esta Corporación, en sentencia de anulación CSJ SL13016-2015, refiriéndose a las facultades de los arbitradores señaló que para decidir en equidad éstos «pueden pronunciarse con respecto a cualesquiera mejoras que superen los mínimos previstos en la ley, bien sea mediante la creación de nuevos beneficios o la complementación de los ya existentes».*

*De otra parte, ha estimado la Sala que el ejercicio de la justicia arbitral encuentra un límite en (i) los acuerdos logrados por las partes en las etapas de arreglo directo; (ii) el respeto de los derechos o facultades del empleador y los trabajadores reconocidos por la Constitución Política, las leyes o normas convencionales vigentes; y (iii) la observancia del orden jurídico estatuido, y dentro de éste, la equidad como principio general del derecho (CSJ SL17703-2015).*

*Lo anterior explica que mientras las resoluciones de los arbitradores, a través de las cuales se obtengan **mejoras** en los derechos de los trabajadores, en materia individual, colectiva o de **seguridad social**, no desborden los límites fijados por las partes en el diferendo colectivo, ni transgredan sus derechos o facultades, o riñan con el ordenamiento jurídico, son enteramente válidas.*  
(...)

*No es ajeno para la Corte que en la sentencia CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501 se señaló que los árbitros no pueden crear pagos adicionales por incapacidades en la medida que son las partes involucradas en el conflicto las llamadas a convenir libremente ese aspecto; sin embargo, tal postura, como puede*

*advertirse en el anterior recuento, ha ido evolucionando a través de diferentes sentencias emitidas respecto al tema.*

*Por ello, **hoy en día, existe una jurisprudencia consolidada que acepta la posibilidad de los árbitros de pronunciarse y conceder prestaciones adicionales a las previstas en el sistema de seguridad social**, respetando, eso sí, las normas imperativas de orden público, lo cual implica: (i) acatar lo dispuesto en A.L. 01/2005 en lo que hace a la prohibición de laudar en torno a condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del sistema general de pensiones; (ii) evitar alteraciones y desajustes en la estructura, organización y funcionamiento de los subsistemas de seguridad social, como pueden ser la sustracción, traslado o reasignación de obligaciones y responsabilidades establecidas en la ley, modificación del monto y porcentaje de las cotizaciones; (iii) no imponer al empleador cargas y prestaciones que por mandato legal le corresponde satisfacer exclusivamente a las entidades del sistema, por ejemplo, servicios del Plan Obligatorio de Salud.**(Resalta la Sala).***

Por lo dicho, le corresponde al Tribunal de arbitramento, pronunciarse frente a este punto del pliego de peticiones, en el cual se está solicitando que el empleador cubra un porcentaje adicional al legal para completar el 100% del valor de la incapacidad, es decir teniendo en cuenta que la organización sindical lo que busca es que la empresa asuma aquello que supere los mínimos amparados por el régimen de seguridad social en salud.

Debe aclararse, que no obstante, en el laudo se especificó que varios puntos, entre ellos el que nos ocupa la atención, «SE NIEGAN» porque escapan de la competencia del Tribunal, esa manifestación no se puede tener como negación total de los mismos, pues realmente no hubo pronunciamiento expreso por parte de los árbitros frente a

ellos, sino que simplemente dicho Colegiado se declaró incompetente para conocerlos.

Así las cosas, al ser competentes los árbitros para resolver este punto de las «*INCAPACIDADES*», tal como quedó visto, se habrá de devolver el laudo al Tribunal para lo pertinente, conforme a lo previsto en el art. 143 del CPT y SS.

**e.- Tema pensión por enfermedad:**

**-17° PENSIÓN DE ENFERMEDAD:**

La organización sindical solicitó en este punto:

*La Empresa Famisanar eps y las sociedades que esta organice o las que en el futuro la reemplacen, garantizara la continuidad del Contrato de Trabajo, o en su defecto tramitara ante el fondo de pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador su respectiva pensión de invalidez, cuando un trabajador tenga una incapacidad medica mayor de 360 días. La empresa le pagara al trabajador la diferencia entre el valor de la respectiva pensión y el salario promedio que devengaba el trabajador a la fecha de salir pensionado, teniendo en cuenta que esta diferencia debe tener los aumentos de ley de acuerdo a lo que estipule el Gobierno, año tras año del salario mínimo legal.*

En este punto la razón está de parte de los árbitros, ya que efectivamente son incompetentes para resolver sobre la petición relacionada con la pensión de enfermedad y el reconocimiento de diferencias pensionales derivadas de ese beneficio extralegal.

En efecto, lo atinente a pensiones está regulado por la Ley 100 de 1993 y demás normas legales especiales o concordantes, máxime cuando a partir del Acto Legislativo número 1º de 2005 las reglas de carácter pensional de los derechos convencionales tomaron otro rumbo, en la medida que prohíbe convenir condiciones pensionales diferentes a las legalmente establecidas.

En sentencia de casación CSJ SL, 24 ab. 2012, rad. 39797, se puntualizó:

*Antes de la expedición del Acto Legislativo número 1 de 2005, la Ley 100 de 1993 buscó la unificación de los diversos regímenes existentes en materia de pensiones, tanto en el **sector privado** como en el **público**, y consagró un sistema universal que brindara la protección de la seguridad social en igualdad de condiciones y bajo las mismas reglas a toda la población, salvo las excepciones en ella señaladas.*

*La unidad normativa y de prestaciones que caracteriza el sistema general de pensiones, trajo consigo como regla general que no se puedan consagrar prestaciones ni beneficios pensionales legales por fuera de los previstos en el estatuto de seguridad social integral, porque esto generaría un desvertebramiento del sistema y socavaría su objetivo y los principios sobre los que se fundamenta.*

*Lo anterior no significa, dijo esta Sala, que se desconozca la concesión previa de prerrogativas convencionales en materia de derechos pensionales, pues los beneficios extralegales causados antes de la entrada en vigor de la Ley 100 de 1993, no pueden ser desconocidos, por constituir derechos adquiridos. Mas el otorgamiento de los que se causen en el futuro, que excediesen las condiciones establecidas en la ley de seguridad social, deberán articularse o armonizarse con lo trazado en el nuevo sistema general de pensiones (...).*

*Posteriormente, con la expedición del Acto Legislativo No. 01 de 2005 que adicionó el artículo 48 de la Constitución Política, las reglas de carácter pensional de derechos extralegales y convencionales tomaron otro rumbo, en la medida que por voluntad del constituyente, a partir de su vigencia no es dable en ningún caso pactar beneficios o prerrogativas que desarticulen el sistema general de pensiones, o alteren la*

*uniformidad de prestaciones respecto de un grupo particular de ciudadanos, pues tajantemente prohíbe convenir condiciones pensionales diferentes a las legalmente establecidas, aun cuando sean más favorables a los trabajadores. Con todo, ello no significa la afectación del derecho constitucional a la negociación colectiva, ya que la reforma constitucional del 2005 –que aquí se refiere– focaliza a ésta exclusivamente en el ámbito de las condiciones generales de trabajo, dejando así constitucionalmente consagrado que en adelante las condiciones pensionales se definirán sólo en el marco de la ley de seguridad social (parágrafo 2º), cuando señala que “A partir de la vigencia del presente Acto Legislativo no podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones”.*

*A su vez, en el parágrafo transitorio 3º, el Acto Legislativo establece que “Las reglas de carácter pensional que rigen a la fecha de vigencia de este Acto Legislativo contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, se mantendrán por el término inicialmente estipulado. En los pactos, convenciones o laudos que se suscriban entre la vigencia de este Acto Legislativo y el 31 de julio de 2010, no podrán estipularse condiciones pensionales más favorables que las que se encuentren actualmente vigentes. En todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010”.*

*Fluye de lo transcrito, que deben respetarse los beneficios o prerrogativas extralegales de tipo pensional, siempre y cuando las cláusulas que los consagren en una convención o pacto colectivos, laudo arbitral o acuerdo, hayan sido válidamente convenidas antes de la vigencia del Acto Legislativo y además estén en pleno vigor al momento de reconocerlas, así posteriormente desaparezcan, por no poderse renovar más allá del 31 de julio de 2010, según lo dispone la mencionada reforma a la Carta.*

Del mismo modo en la sentencia de anulación CSJ SL 5693-2014, 26 feb. 2014, rad. 60417, se dejó sentado que:

*Tienen razón los árbitros en torno a la incompetencia para resolver sobre las peticiones relacionadas con la pensión de jubilación, pues son temas regulados por la ley de seguridad social.*

*Lo precedente, pues recuérdese lo asentado por esta Corporación en sentencia de casación del 24 abr. 2012, rad.*

39.797, en cuanto al marchitamiento de los acuerdos de tipo pensional como objeto de la negociación colectiva, dispuesto en el Acto Legislativo número 1 de 2005.

*Es que tal como se adocrinó en aquella oportunidad, a partir del Acto Legislativo número 1 de 2005, la «negociación colectiva», en lo acá pertinente y en sentido estricto, se limita a la fijación de las condiciones de trabajo que habrán de regir mientras subsista el contrato de trabajo, lo que, en rigor, excluye el señalamiento de las condiciones que adquieran vigor una vez éste concluya, como son las que corresponden a un régimen de pensiones.*

*Entonces, se explicó, con la expedición del Acto Legislativo No. 01 de 2005 que adicionó el artículo 48 de la Constitución Política, las reglas de carácter pensional de derechos extralegales y convencionales tomaron otro rumbo, en la medida que por voluntad del Constituyente, a partir de su vigencia no es dable en ningún caso pactar beneficios o prerrogativas que desarticulen el sistema general de pensiones, o alteren la uniformidad de prestaciones respecto de un grupo particular de ciudadanos, pues tajantemente prohíbe convenir condiciones pensionales diferentes a las legalmente establecidas, aún cuando sean más favorables a los trabajadores.*

*Y en fallo de anulación del 31 de enero de 2007, radicación 31000, la Sala razonó:*

*«En lo relacionado con esa materia [pensiones], la intención legislativa y la del constituyente delegado es la de que sea regulada única y exclusivamente por la ley de seguridad social, la cual tiende a evitar la proliferación de pensiones a favor de un mismo beneficiario y a acabar los dispersos regímenes en ese aspecto, procurando con ello cumplir con los fines y principios que le fueron asignados y que aparecen consignados en el Título Preliminar, Capítulos I y II de la Ley 100 de 1993».*

*La anterior posición fue reiterada en providencia de la C.S.J. S.L., 12 dic. 2012, rad. 55.340.*

*En consecuencia, no hay lugar a devolver el expediente al Tribunal de Arbitramento.*

Así mismo, en sentencia de anulación SL3269-2016, 24 Feb. 2016, rad. 73545, se reiteró el criterio según el cual se debe acatar la prohibición del A.L. 01/2005, de

establecer para el caso en laudos arbitrales, condiciones pensionales diferentes a las previstas en la ley.

Por lo dicho no se anulará esta cláusula.

**f.- Tema de estabilidad laboral y procedimiento disciplinario**

**-9º ESTABILIDAD LABORAL:**

En el presente punto del pliego el Sindicato pidió:

*LA EMPRESA, no hará despidos en caso de venta, fusión, reducción de sus actividades o cambio de razón social; la Empresa garantiza la estabilidad laboral del personal a su servicio y no habrá despidos salvo por causa justificada y **previamente realizado el trámite para el procedimiento disciplinario**. En el evento de una fusión de Empresa, escisión, cesión total o parcial, declaración de unidad de Empresa o cualquier otra operación comercial, determinación judicial o administrativa, que implique sustitución patronal, la empresa se compromete a mantener el reconocimiento de derechos individuales o colectivos establecidos en el presente pliego de peticiones (Resalta la Sala).*

**-16º PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO:**

Este punto especificó:

*Cuando a un trabajador se le haya imputado falta disciplinaria por parte de la Empresa, esta o estos le darán la oportunidad de ser oído, tanto al trabajador inculpado, como a dos (2) representantes del Sindicato mediante el cumplimiento del siguiente trámite, teniendo especial cuidado de respetar el debido proceso en el sentido de citar al trabajador y permitirle presentarse con un representante de confianza del mismo o de su apoderado:*

*Se entiende por sanción disciplinaria al trabajador.*

- 1.- Llamada de atención verbal por tres oportunidades.*
- 2.- La llamada de atención escrita por tres oportunidades.*
- 3.- Una falta previamente calificada como leve, grave, gravísima, para poder ejecutar la sanción.*

*Trámite disciplinario:*

a.- Dentro de los cinco (5) días siguientes a la ocurrencia de la presunta falta imputada al trabajador, este a través de sus directivos o quien la represente, citara por escrito al trabajador indicándole de forma clara y precisa el motivo de la investigación disciplinaria, el día, la hora y lugar donde deberá presentarse a rendir descargos. De igual forma se hará con dos (2) representantes del Sindicato o en su defecto permitirle presentarse con un representante de confianza del mismo o de su apoderado.

La investigación o desarrollo de los pormenores del hecho imputado se efectuara dentro de los cinco (5) días siguientes a partir de la citación, dentro del horario del trabajador inculpado y en la respectiva oficina. De la actuación de la diligencia, del acta de cargos y descargos, y demás documentos, se le entregara copia al trabajador inculpado y al sindicato. Igualmente se le permitirá al trabajador, así como a los representantes del Sindicato solicitar y aportar pruebas, de acuerdo al artículo 10 del decreto ley de 1965.

b.- En la investigación rendirá descargos el trabajador donde se consignaran las intervenciones de los representantes del Sindicato, cuantas veces sea necesario y se obliga a las partes a realizar grabación o prueba magnetofónica del proceso disciplinario; así mismo se decretara la práctica de pruebas solicitadas por el trabajador inculpado y el Sindicato, se procederá a interrogar a los testigos que se hubieren solicitado. Si los testigos se encontraren laborando, la empresa les concederá permiso remunerado, para asistir a rendir su testimonio. El término para la práctica de pruebas no podrá exceder de tres (3) días.

c.- Rendidos los descargos y vencido el término para la práctica de pruebas, dentro de los dos (2) días siguientes, se procederá al estudio y análisis del material recaudado y conjuntamente entre el representante legal de la Empresa, o en su ausencia, la persona que este designe y los representantes del Sindicato se determinara si la falta tuvo ocurrencia o no, y si se comprueba plenamente que el trabajador tuvo responsabilidad en ella, para efectos de tomar la determinación correspondiente en un término de dos (2) días, con observancia al reglamento Interno de trabajo.

d.- Cuando la sanción disciplinaria consista en suspensión, por primera vez será de un día (1) y por segunda vez entre dos (2) y tres (3) días de acuerdo a la gravedad de la falta. La suspensión se cumplirá en días hábiles. La sanción pecuniaria será tomada de acuerdo a la asignación básica mensual.

e.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite. Cualquier sanción o despido que recaiga sobre el trabajador donde se haya

*vulnerado el debido proceso total o parcial al trámite señalado en este Artículo, vicia de nulidad lo actuado y la decisión no surtirá efecto alguno, y dará derecho al trabajador despedido o suspendido a ser reintegrado a su puesto de trabajo o uno de mejor categoría y salario, al Igual que el reintegro del dinero dejado de percibir por causa de la misma.*

*f.- La ley prohíbe terminantemente de acuerdo a un concepto de la Corte y la Procuraduría General de la Nación enviar cualquier tipo de sanción o amonestación con copia a la historia laboral. Ley 200 del año 1995.*

*PARAGRAFO: En aquellas oficinas de Famisanar eps, donde no hubiere seccional del Sindicato, cuando se llame a un trabajador a diligencia de descargos, se enviara carta de citación a la Directiva Nacional de Sintrafamisanar, para que designe dos (2) miembros que asistan en la diligencia al trabajador inculpado, para lo cual, Famisanar concederá un plazo de diez (10) días, con el fin de que los designados por la Dirección Nacional se trasladen a la oficina respectiva y asistan al trabajador en dicha diligencia, es de aclarar que los dos (2) representantes del Sindicato o la comisión de reclamos deben tener permiso por parte de la Empresa para atender dicha diligencia. Si transcurrido este término los representantes del Sindicato no se presentaren, la Empresa adelantara la correspondiente diligencia, en caso tal el empleado inculpado pueda hacerse asistir legalmente o un su defecto por dos (2) representantes de los trabajadores de la seccional correspondiente.*

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

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

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

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

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

Situación distinta acontece en relación con el tema del **procedimiento disciplinario** para imponer sanciones o efectuar un despido con justa causa, según el caso, pues en este evento no existe impedimento para que los árbitros se pronuncien. En sentencia de anulación de la CSJ SL, 22 en. 2013, rad. 53107, al respecto se expresó:

*Es de aclarar que no se comparten las apreciaciones que tuvo el Tribunal para negar el punto 8 del pliego de peticiones, pues tiene definido la jurisprudencia de la Sala, que sobre este*

*específico tema del procedimiento para imponer sanciones si es competente el Tribunal de Arbitramento, tal como se manifestó en fallo del 14 de junio de 2008, radicación 35927, en donde se dijo:*

*“Respecto a la implantación de un proceso disciplinario, para la Compañía que pertenece al sector privado, debe decirse que no constituye una extralimitación de los árbitros, dado que no implica una restricción a la potestad que tienen los empleadores de sancionar las faltas disciplinarias de sus servidores o de poner fin a sus contratos de trabajo con justa causa, como tampoco de terminar sin justificación su vinculación laboral, con la obligación de pagar la indemnización correspondiente. En rigor la disposición sólo persigue que frente a la eventual imposición de sanciones o de la determinación del despido motivada, en un hecho atribuible al inculpado, los trabajadores tengan la oportunidad de ejercer su defensa, lo cual está acorde con los postulados de la buena fe y la protección debida por los empleadores a sus trabajadores, principios que son pilar fundamental del derecho del trabajo. Medida que además no perjudica al empleador, dado que por el contrario puede ser útil para tomar los correctivos que realmente correspondan, después de efectuar un examen sopesado de la situación, que le permite incluso evitar perjuicios de orden económico derivados del despido que a la postre resulte injustificado.*

*“Ahora, la previsión del reglamento interno de trabajo, atinente a un procedimiento disciplinario para imponer sanciones o un despido por justa causa, no conduce a un impedimento o restricción del tribunal de arbitramento, que tiene la posibilidad de pronunciarse al respecto, máxime la exequibilidad condicionada del artículo 106 del C. S. del T. dispuesta en la sentencia C-934 de 2004, por la Corte Constitucional, pues cuando quiera que las disposiciones del reglamento interno de trabajo afecten directamente a los trabajadores, en particular en lo referente a la escala de sanciones, faltas y el procedimiento para formular quejas, debe el empleador escuchar a los trabajadores y propiciar el escenario para hacer efectiva su determinación, de modo que no es un tema de manejo privativo del empleador, dado lo cual es susceptible de negociación colectiva y por tanto de solución arbitral. En consecuencia se mantendrá el artículo 12 del laudo arbitral recurrido.”*

Del mismo modo, en sentencia de anulación SL 718-2013, 9 oct. 2013, rad. 57953, se expresó:

*Una garantía de especial trascendencia en las relaciones de trabajo que vinculan a los empleadores y sus servidores la constituye el que exista un procedimiento preestablecido para investigar las faltas de los trabajadores que puedan dar lugar a*

*sanciones o incluso a su desvinculación con la invocación de una justa causa de terminación del contrato de trabajo, que respete los derechos de defensa y contradicción, previendo oportunidades de aportar pruebas y controvertir las aportadas por el empleador, con el fin de evitar que el trabajador sea afectado por una decisión precipitada del empleador, desmedida o inmerecida. Reflexión que, ha servido a la jurisprudencia para colegir que no hay impedimento legal para que los árbitros se pronuncien sobre la implementación de un procedimiento para aplicar sanciones o imponer un despido con justa causa, según sea el caso.*

*En torno de este punto la jurisprudencia laboral tiene sentado que no existe impedimento legal alguno para que los árbitros se pronuncien respecto de la creación de un trámite disciplinario, pues si bien, conforme al artículo 106 del C. S. del T., corresponde al empleador elaborar el reglamento interno de trabajo, sin intervención ajena, salvo, según lo dispone la misma norma, lo que en contrario se disponga en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores, en consonancia con el artículo 108 de la misma obra, que prevé en su numeral 16 que en el reglamento interno de trabajo se debe establecer la escala de faltas y el procedimiento para su comprobación y la imposición de sanciones disciplinarias y la forma de aplicarlas.*

En consecuencia, los árbitros debieron decidir el punto relativo al procedimiento disciplinario, y tal como aconteció en el tema de las incapacidades, se devolverá el laudo al Tribunal para lo pertinente.

Por todo lo dicho, el punto relativo a la estabilidad laboral no se anulará, pero en lo concerniente al «PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO» se procederá a la devolución del laudo.

**g.- Permisos remunerados a los trabajadores:**

**-30° PERMISOS:**

El presente punto del pliego estipuló:

*A partir de la vigencia del presente Pliego FAMISANAR concederá a los trabajadores los siguientes permisos:*

*a.- Famisanar eps reconocerá por muerte de familiares del trabajador esposo (a) compañero (a) reconocido (a) ante Famisanar hijos padres o hermanos, un permiso remunerado de diez (10) días hábiles cuando la muerte ocurra en la ciudad y quince (15) días hábiles cuando la muerte ocurra fuera de ella.*

*b.- Para concurrir en caso de servicio médico correspondiente, deberá darse aviso al jefe y luego justificar con la tarjeta de la EPS o certificado médico la correspondiente ausencia inmediatamente se reintegre a su trabajo.*

*c.- Para asistir a la ceremonia de defunción de sus compañeros siempre que se dé aviso al jefe de área, con la debida anterioridad y solo se concederá hasta por el diez por ciento (10 %) de los trabajadores.*

*d.- Para contraer matrimonio diez (10) hábiles.*

*e.- Famisanar concederá permisos por nacimiento de hijos así:*

*Para la madre fuera de los permisos de ley, y los concernientes a la ley María, o 755 de 2003, reconocerá diez (10) (sic) más hábiles por cada hijo legítimo o reconocido, que nazca vivo o muerto, por aborto no provocado, presentando el respectivo certificado médico o registro civil de nacimiento, este permiso se otorgara inmediatamente se finalice a (sic) correspondiente licencia de maternidad.*

*Para el padre. Un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles presentando el correspondiente certificado médico.*

*f.- Otros permisos: igualmente el jefe del área correspondiente otorgara permisos especiales para atender situaciones no contempladas anteriormente, y máximo por un día.*

La Corte ha sostenido que los árbitros gozan de facultades para pronunciarse sobre el otorgamiento de permisos o licencias remuneradas en aquellos casos en que las circunstancias así lo ameriten. En decisiones del 19 y 25 de mayo de 2010, rads. 43951 y 43950, respectivamente, reiteradas en la sentencia de anulación SL8693-2014, 26 feb. 2014, rad. 59713, así se pronunció la Sala:

*En cuanto a la imposición al empleador de conceder licencias o permisos remunerados, para el caso de calamidades domésticas que afecten al trabajador debe precisarse, que si bien la Corte sostenía que los árbitros no tenían competencia para regular*

*aspectos de tal naturaleza, por ser temas reservados a la ley, a la voluntad de las partes mediante acuerdo colectivo o en ciertos casos a la potestad del empleador, se rectifica este criterio y en consecuencia se concluye que estas situaciones sí pueden ser objeto de regulación por parte de los Tribunales de arbitramento, siempre y cuando sean justificados, resistan un juicio de razonabilidad, de proporcionalidad y no afecten el normal desarrollo de las actividades de la empresa (.....).*

De suerte que, se devolverá el laudo para que los árbitros se pronuncien sobre este punto.

**h.- Dotaciones y herramientas de trabajo:**

**-21° VESTIDO Y CALZADO:**

El Sindicato en este punto suplicó que:

*La Empresa Famisanar Eps. y las sociedades que esta organice o las que en el futuro la reemplacen, suministrara a sus trabajadores, un bono por valor del 20% del promedio salarial mensual dos veces al año entregándolos semestralmente en los meses de febrero y julio, tales elementos deben ser de óptima calidad y estas fechas serán de estricto cumplimiento.*

**-28° DOTACION HERRAMIENTAS DE TRABAJO:**

En este punto se exclamó lo siguiente:

*La Empresa Famisanar eps y las sociedades que esta organice o las que en el futuro la reemplacen, dotará de las herramientas de trabajo necesarias para facilitar las gestiones comerciales y administrativas de sus trabajadores. Tales como portátiles, plan de datos, plan de voz etc. y serán cubiertas 100% por Famisanar.*

Debe decirse que las condiciones, oportunidad y requisitos concernientes a la entrega de vestido y calzado de trabajo, así como la obligación del empleador de suministrar

a sus trabajadores las herramientas de trabajo, son aspectos que se encuentran regulados en la ley, y por tanto los árbitros no tienen competencia para modificarlos.

Por lo anterior, lo decidido por los árbitros en cuanto a estos puntos se mantendrá.

**i.- Auxilios económicos:**

**-29° AUXILIOS literales a), b), c), d), y f):**

El punto y literales en comento señalaron:

*AUXILIOS*

*a.- PARA MEDICINA Y HOSPITALIZACIÓN: la Empresa Famisanar eps y las sociedades que esta organice o las que en el futuro la reemplacen, mantendrá un fondo de medicina para empleados y familiares de los trabajadores con destino a drogas por valor de Sesenta millones (\$60.000.000), este será administrado por un comité paritario entre Famisanar eps y Sintrafamisanar, quienes harán una reglamentación interna y estudiara el porcentaje a participar como ayuda directa y gratuita al trabajador.*

*PARAGRAFO 1: La Empresa pagará los gastos por concepto de hospitalización y/o intervención quirúrgica y copago a familiares de los trabajadores hasta por la suma de \$800.000, de igual manera asumirá el costo total de los exámenes especializados, de ayuda diagnóstica y tratamientos de por vida de los trabajadores y familiares. También pagara el valor de los medicamentos que estén por fuera del POS y que se requieran para los tratamientos especializados y de enfermedad de alto costo.*

*PARAGRAFO 2: las anteriores determinaciones sin hacer caso omiso de la obligación que por comité paritario de orden legal tiene la empresa de mantener en cada cede un botiquín con los implementos óptimos para cubrir los primeros auxilios de acuerdo a lo normado.*

*b.- Por nacimiento de hijos del trabajador o Adopción: la Empresa reconocerá y pagara a sus trabajadores un auxilio por el nacimiento de cada hijo, o por adopción, equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente. Igualmente le concederá 15 días de permiso remunerado.*

*c.- Para adquisición de lentes y monturas: a partir de la vigencia del pliego de peticiones, la Empresa reconocerá y pagará a sus trabajadores y familiares, un auxilio para compra de lentes y monturas, equivalente a su valor total, en caso de pérdida o deterioro la empresa los restituirá totalmente. Para tratamiento Odontológico u Ortodoncia y endodoncia: A partir de la vigencia del presente pliego de peticiones, la empresa dará un auxilio para tratamiento odontológico a los trabajadores que lo necesiten, de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, igualmente concederá a sus trabajadores préstamos a 48 meses sin intereses para tratamiento a sus familiares.*

*d.- Auxilio funerario: a partir de la vigencia del presente pliego de peticiones FAMISANAR EPS reconocerá por la muerte de familiares del trabajador: esposo (a), compañero (a) reconocido (a) ante FAMISANAR EPS, hijos, padres y hermanos con alguna minusvalía o incapacitados físicamente, el pago total de los costos en que haya incurrido por gastos funerarios, de igual manera hará extensivo el reconocimiento en caso de fallecimiento del trabajador.*

*PARAGRAFO: En caso de que el trabajador o los familiares no hicieran utilización de dicho servicio, la Empresa reconocerá un auxilio por valor de dos millones de pesos (\$2.000.000).*

*(....)*

*f.- Auxilio Educativo: Cuando un trabajador y/o beneficiarios que establece la ley ingrese o se encuentre realizando estudios superiores, pregrados, postgrados, maestrías, especialización, la Empresa como incentivo reconocerá semestralmente el cincuenta (50) % del valor de la matrícula.*

Como quiera que los anteriores auxilios solicitados en el pliego de peticiones, tienen un contenido económico no dirimido en la etapa de arreglo directo, no cabe duda que es de competencia del Tribunal de arbitramento imponer o no este tipo de cargas, lo que implica que el laudo deberá devolverse para que los árbitros se pronuncien sobre los mismos.

#### **D. ANULACIÓN PUNTOS QUE SE NEGARON POR RAZONES DE EQUIDAD:**

El Tribunal de arbitramento negó los siguientes puntos del pliego de peticiones: «**10° PERMISOS SINDICALES; 20° AUXILIO DE MOVILIZACIÓN; 23° PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES; 25° PRIMA EXTRALEGAL JUNIO Y DICIEMBRE; 26° VACACIONES GARANTIZADAS POR PRODUCTIVIDAD; 27° PLAN DE ATENCION COMPLEMENTARIA - PAC; 31° FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA; 32° INCENTIVO AL AHORRO; 34° FOLLETO DEL PLIEGO y 35° OFICINA SINDICAL**»; por cuanto estimó que afectaban la estabilidad económica de la empresa EPS FAMISANAR LTDA., que pertenece al sector salud que afronta actualmente múltiples inconvenientes financieros lo que es de público conocimiento, ello según lo señalado en el artículo séptimo de la parte resolutive del laudo arbitral.

El Sindicato recurrente adujo que respecto a estos puntos el laudo era inequitativo, por cuanto el Tribunal consideró la existencia de inconvenientes financieros del sector salud «*sin ningún examen o análisis concreto de la situación económica o financiera de FAMISANAR, sino que respalda su decisión en huera conjeturas*».

Para la Corte esa argumentación del impugnante no es suficiente para demostrar la inequidad del laudo, por cuanto no se hace ningún esfuerzo por probar cuál es la real situación financiera de la empresa, como tampoco para acreditar que si tiene la posibilidad económica de asumir nuevas prestaciones o los beneficios que fueron negados. En tales condiciones, el recurrente no demuestra que la

decisión arbitral no consulta la verdadera situación económica de las partes en conflicto, en especial de la empleadora, pues ha debido entonces probar con datos y cifras que la empresa tiene la posibilidad de soportar las cargas que le fueron aliviadas por el laudo censurado.

Fuera de que el impugnante no indicó prueba alguna que permita afirmar la manifiesta inequidad del laudo, la Sala no puede desconocer las dificultades económicas que está atravesando el sector salud en general que son de público conocimiento, a lo que se suma que la empresa en sus alegaciones ante el Tribunal de arbitramento puso de presente esa «*crisis económica*» y las pérdidas de la EPS FAMISANAR LTDA. en ejercicios anteriores años 2009 a 2013, que requirió de una capitalización de los socios por \$38.512 millones de pesos, ante un rendimiento patrimonial no óptimo y las débiles utilidades que se dieron, tal como se lee en el acta No. 2 del 12 de marzo de 2014 (fol. 6 del cuaderno principal) y en los documentos de folios 20, 186 y 187 *ibídem*, situación financiera y económica que igualmente se refleja en los estados financieros y sus notas, informes del revisor fiscal y las auditorías efectuadas, visibles a folios 242 - 243, 245 a 285, 323, 329 a 331, 333 a 355, 363 - 364, 414 - 415 y 419 a 426 *ídem*, todo lo cual lleva a concluir a esta Corporación que la decisión de los árbitros no se puede considerar sin soporte alguno o tomada mediante conjeturas como lo afirma el recurrente.

En este orden de ideas no se anulara el **artículo séptimo (7º)** de la parte resolutive del laudo arbitral.

## **VI. DECISIÓN**

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

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: DEVOLVER** el Laudo Arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio el 20 de marzo de 2014, con ocasión del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE FAMISANAR EPS CAFAM - COLSUBSIDIO «SINTRAFAMISANAR»** y la **ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD FAMISANAR LIMITADA CAFAM COLSUBSIDIO - EPS FAMISANAR LTDA.-**, para que dentro de los cinco (5) días siguientes a su instalación, se pronuncie sobre los puntos **19º** pago de incapacidades, **16º** procedimiento disciplinario, **30º** permisos remunerados y **29º** auxilios económicos literales **a), b), c), d) y f)**.

**SEGUNDO: NO ANULAR** las demás cláusulas o puntos del laudo que fueron controvertidos por la organización sindical recurrente.

Cópiese, notifíquese y devuélvase el laudo al Tribunal de arbitramento para lo de su competencia, e infórmesele al Ministerio de Trabajo lo resuelto para lo de su cargo.

**JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**

Presidente de Sala

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

**FERNANDO CASTILLO CADENA**

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**