



**SINTRAECOL**

Sindicato de Trabajadores  
de la Energía de Colombia



Convención Colectiva  
2005 - 2007

Laudo Arbitral  
2009 - 2011

Laudo Arbitral  
2014 - 2016

**EPSA**

# Índice

## CONVENCIÓN COLECTIVA

CAPÍTULO I	PAG.
Régimen Contractual	1
CAPÍTULO II	
Régimen Sindical	6
CAPÍTULO III	
Jubilación	8
CAPÍTULO IV	
Régimen Económico	9
Salarios-Primas-Subsidios	
CAPÍTULO V	
Auxilios Especiales	12
CAPÍTULO VI	
Vivienda-Salud-Educación-Calamidad Doméstica	16
CAPÍTULO VII	
Vigencia	19
CAPÍTULO VIII	
Salud Ocupacional	20
CAPÍTULOS IX	
Varios	20
LAUDO ARBITRAL	
	26 - 109

# **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

CELEBRADA ENTRE LA EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACÍFICO S.A. E.S.P. - EPSA E.S.P. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA SINRAELECOL.

## **CAPÍTULO I**

---

### **RÉGIMEN CONTRACTUAL**

#### **ARTÍCULO 1: DESIGNACIÓN DE LAS PARTES**

En Santiago de Cali, a los 26 días del mes de agosto de 2005, se reunieron por una parte los señores BERNARDO NARANJO OSSA - Gerente General - Representante legal, JORGE IGNACIO GONZÁLEZ H., LUIS ORLANDO PAZ PAREDES, JOSÉ FERNANDO GARCÍA MUÑOZ, JOAQUÍN ALBERTO ROJAS R., LUZ MARY BARCO DÍAZ y como Asesor el doctor LUIS FERNANDO ROJAS ARANGO en representación de la EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACÍFICO S.A. E.S.P - EPSA E.S.P.; y por la otra parte los señores JAIRO CARBONELL QUINTERO, Presidente y Representante Legal, CARLOS ARTURO MURCIA SILVA, PEDRO IVÁN GUERRERO BECERRA y GUSTAVO ADOLFO VÁSQUEZ ARANA, Negociadores Principales, RENEMBERG MIRANDA ACENDRA, GASPAR GUZMÁN OSORIO, Directivos Nacionales, OSCAR ZÚÑIGA HURTADO como Asesor Sinraelecol, OTONIEL RAMÍREZ Y DIEGO ESCOBAR, por la Central Unitaria de Trabajadores CUT Valle, obrando en su calidad de negociadores y asesores, en representación del SINDICATO DE



**SINRAELECOL**

TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA - SINTRAECOL-, con el fin de redactar y suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo, la cual regula las relaciones colectivas entre la EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACÍFICO S.A. E.S.P.,EPSA E.S.P. y sus trabajadores afiliados a SINTRAECOL.

## **ARTÍCULO 2: SUSTITUCIÓN PATRONAL**

La sola Sustitución Patronal de EPSA E.S.P, no extingue, modifica, ni suspende los Contratos de Trabajo.

Se entiende por Sustitución Patronal todo cambio de EPSA E.S.P. por otro Patrono siempre que subsista la identidad, sea parcial o total del establecimiento.

Cuando se produzca el fenómeno de sustitución patronal continuará vigente la Convención Colectiva de Trabajo, laudos arbitrales, acuerdos suscritos entre EPSA E.S.P. y SINTRAECOL.

La sustitución de EPSA E.S.P. no afectará los derechos consagrados a favor de los trabajadores sindicalizados beneficiarios de esta Convención Colectiva, ni tampoco se afectarán los derechos de SINTRAECOL.

## **ARTÍCULO 3: ESTABILIDAD LABORAL**

EPSA E.S.P. garantizará la estabilidad de sus

trabajadores y la participación del Recurso Humano como base de desarrollo de la Empresa. En los casos de terminación de Contrato de Trabajo por justa causa aplicará los procedimientos y trámites constitucionales, legales y convencionales.

### **Parágrafo 1: Comité Laboral**

Continuará funcionando el Comité Laboral conformado por dos (2) representantes del Sindicato y dos (2) de la Empresa, como órgano de comunicación entre el Sindicato y la Empresa para la interpretación y reglamentación de los servicios, auxilios y fondos que se establecen en la presente Convención Colectiva y escuchar en descargos a los afiliados al Sindicato en los términos del procedimiento disciplinario cuando llegue a esta instancia.

Se reunirán ordinariamente en los últimos diez (10) días hábiles de cada mes y extraordinariamente cuando las circunstancias así lo determinen.

### **Parágrafo 2: Régimen Disciplinario**

El procedimiento a seguir por parte del superior inmediato en los casos de falta disciplinaria o violación de las normas legales, contractuales o reglamentarias, se adelantarán en quince (15) días calendario a partir de la fecha de conocido el hecho.

#### **Procedimiento:**

Conocido por el superior inmediato la falta en que ha incurrido el trabajador y efectuada su verificación, procederá a:

**a.** El jefe de la dependencia pasará comunicación escrita al trabajador, con indicación de la falta; una vez recibida la comunicación por el trabajador, tendrá un término de cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos por escrito.

**b.** Si los descargos no son satisfactorios o no han sido presentados por el trabajador, el jefe de la dependencia comunicará al Jefe del Departamento de Gestión Humana con copia al Sindicato.

El Departamento de Gestión Humana citará con una antelación mínima de 48 horas, al trabajador y al jefe inmediato, copia de lo cual se enviará al Sindicato, con el fin de escuchar al primero en descargos ante el Comité Laboral, de lo cual se levantará acta.

En este caso, uno de los representantes del Sindicato ante el Comité Laboral disfrutará de permiso remunerado el día anterior a la reunión del Comité Laboral con el fin de preparar las diligencias propias del mismo.

**c.** Despues de haber oido al trabajador en descargos ante el Comité Laboral, en un término no mayor de cinco (5) días hábiles, se comunicará por escrito al trabajador la decisión final que EPSA E.S.P. haya tomado al respecto, de la cual se enviará copia al Comité Laboral.

EPSA E.S.P. aplicará el procedimiento anterior y no tendrá efecto alguno la sanción que se imponga, desconociendo el procedimiento establecido y el régimen disciplinario, por lo tanto se entenderá que no hubo solución de continuidad del contrato de trabajo.

## **ARTÍCULO 4: DEFINICIÓN DEL VÍNCULO LABORAL**

En los contratos de trabajo que celebre EPSA E.S.P. respetará los principios laborales vigentes que prevalecerán sobre cualquier ritualidad dentro de la ley.

El principio de la primacía de la realidad prevalecerá sobre cualquier ritualidad o forma que tienda a desconocer o transformar en fenómeno jurídico distinto a la relación contractual laboral.

Los contratos de trabajo serán indefinidos pero podrán celebrarse por duración de obra o a término fijo para labores accidentales, ocasionales y transitorias de acuerdo con las necesidades del servicio y por el tiempo que dure la labor.

## **ARTÍCULO 5: CAMPO DE APLICACIÓN**

La presente Convención Colectiva de Trabajo, se aplicará en su totalidad a los trabajadores afiliados a SINRAELECOL.

## **ARTÍCULO 6: LLENO DE VACANTES Y ASCENSOS**

EPSA E.S.P. dará aplicación al proceso establecido

para la administración del recurso humano. Las vacantes serán ocupadas por las personas mejor calificadas preferentemente mediante la promoción o el traslado.

A través del Comité Laboral EPSA E.S.P. informará de los cargos vacantes a proveer y su requisito, una vez se haya aprobado la provisión del cargo.

## **CAPÍTULO II**

---

### **RÉGIMEN SINDICAL**

#### **ARTÍCULO 7: RECONOCIMIENTO SINDICAL**

EPSA E.S.P. reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia - SINTRAECOL, con Personería Jurídica 1983 del 03 de julio de 1975, como Representante Legal de los trabajadores afiliados a SINTRAECOL y reconocerá las reformas que SINTRAECOL haga a los estatutos que sean aprobados de acuerdo con la ley por el Ministerio de la Protección Social.

#### **ARTÍCULO 8: DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES**

EPSA E.S.P. dará cumplimiento a la ley respecto de los descuentos de las cuotas sindicales:

**1. Cuotas Ordinarias:** el Sindicato entregará a

EPSA E.S.P. el listado de sus afiliados en cada una de las seccionales y EPSA E.S.P. girará el 80% (ochenta por ciento) del valor de la cuota sindical a cada subdirectiva y el 20% (veinte por ciento) a la Tesorería de SINTRAECOL Nacional.

**2.** Cuotas Extraordinarias: igualmente dará cumplimiento al descuento de las cuotas extraordinarias aprobadas por las asambleas seccionales de SINTRAECOL en EPSA E.S.P. o en la Asamblea Nacional de Delegados.

**3.** Cuotas por Beneficios de Convención: por cada año de vigencia convencional y por una sola vez, EPSA E.S.P. descontará a los trabajadores sindicalizados, el 50% (cincuenta por ciento) del incremento salarial y girará por este concepto el 65% (sesenta y cinco por ciento) a cada Seccional y el 35% (treinta y cinco por ciento) a la tesorería de SINTRAECOL Nacional.

## **ARTÍCULO 9: PERMISOS SINDICALES Y GASTOS DE VIAJE**

EPSA E.S.P. respetará el ejercicio del derecho de asociación sindical y reconocerá seis (6) meses más, de fero sindical de lo que concede la Ley.

Igualmente concederá permiso remunerado y gastos de viaje de la siguiente manera:

**a.** Un total de cuarenta (40) permisos durante la vigencia de la presente Convención Colectiva para asistir a cursos sindicales de capacitación, foros o seminarios, los cuales serán utilizados hasta por dos

(2) trabajadores por subdirectiva.

**b.** Para los delegados elegidos a la Asamblea Nacional por el tiempo que dure dicho evento más un (1) día antes y un (1) día después de conformidad con los estatutos de SINTRAECOL.

**c.** Con el objeto de cumplir actividades sindicales EPSA E.S.P. de acuerdo con su disponibilidad y a solicitud del Sindicato facilitará transporte para aquellos lugares donde el servicio de transporte público sea deficiente.

## **ARTÍCULO 10: AUXILIO SINDICAL**

EPSA E.S.P. auxiliará mensualmente a SINTRAECOL con una suma de siete (7) salarios mínimos legales mensuales, los cuales serán girados por partes iguales a las subdirectivas existentes.

EPSA E.S.P. reconocerá por una sola vez la suma de nueve millones de pesos mcte. (\$ 9.000.000.00), dentro de los treinta (30) días posteriores a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo.

## **CAPÍTULO III**

### **JUBILACIÓN**

## **ARTÍCULO 11: JUBILACIÓN**

EPSA E.S.P. solicitará que CVC expida un

certificado en el que precise tiempo de servicio y edad al 1º de abril de 1994, con dos copias (una con destino a la hoja de vida, la otra al trabajador).

Para el reconocimiento de los bonos pensionales y de los derechos pensionales, EPSA E.S.P. gestionará la constitución de una fiducia u otra figura similar para que quien asuma el pago de las mismas, cuente con los recursos financieros necesarios para tal fin. Dicho proceso será dado a conocer a la organización sindical.

## **CAPÍTULO IV**

---

### **RÉGIMEN ECONÓMICO SALARIOS – PRIMAS – SUBSIDIOS**

#### **ARTÍCULO 12: SALARIOS**

- a.** Para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva, EPSA E.S.P. incrementará a partir del 1 de enero de 2005, la asignación básica mensual que tenían al 31 de diciembre de 2004 a los trabajadores sindicalizados, en un porcentaje equivalente al 5.5% (cinco punto cinco por ciento).
- b.** Para el segundo año a partir del 1 de enero del año 2006, EPSA E.S.P. incrementará la asignación básica mensual de los trabajadores sindicalizados en el porcentaje del IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2005.

#### **Parágrafo:**

El resultado de este incremento se aproximará por

exceso a los mil pesos (\$1.000.00) siguientes.

## **ARTÍCULO 13: SUBSIDIO DE LOCALIZACIÓN**

A partir del 1 de enero de 2005, EPSA E.S.P. reconocerá a los trabajadores sindicalizados, el siguiente subsidio de localización en las Centrales Hidroeléctricas del Alto Anchicayá, Salvajina y Calima; esta prestación se reconocerá sobre el salario básico:

Nivel	Alto Anchicayá	Salvajina	Calima
Nivel 1 al 5	12%	10%	6%
Nivel 6 al 8	10%	8%	6%
Nivel 9 al 11	8%	6%	6%

### **Parágrafo 1:**

Cuando un trabajador sindicalizado sea trasladado temporalmente por más de dos meses, tendrá derecho al reconocimiento de este subsidio y/o a su diferencia.

### **Parágrafo 2:**

El subsidio de localización se pagará sin perjuicio de los viáticos ocasionales a que tenga derecho el trabajador beneficiario de la presente Convención Colectiva, de acuerdo con la reglamentación existente sobre el particular, cuando en el ejercicio de sus labores deba desplazarse a una sede diferente a la suya.

## **ARTÍCULO 14: CESANTÍAS E INTERESES**

EPSA E.S.P. reconocerá los intereses legales al saldo de cesantías que al 31 de diciembre de cada año, tenga el trabajador beneficiario de la Convención Colectiva, o al momento en que solicite liquidación parcial de cesantías. Los intereses legales se pagarán a más tardar el 31 de enero de cada año.

En cuanto a los factores de salario, EPSA E.S.P. tendrá en cuenta lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

## **ARTÍCULO 15: PRIMAS EXTRALEGALES**

### **Prima extralegal de junio:**

EPSA E.S.P. pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, dentro de los diez (10) primeros días del mes de junio una prima extralegal de veinte (20) días de salario básico y proporcionalmente al tiempo trabajado en el semestre.

### **Prima extralegal de diciembre:**

EPSA E.S.P. pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, dentro de los diez (10) primeros días del mes de diciembre una prima extralegal de treinta (30) días de salario básico y proporcionalmente al tiempo trabajado en el semestre.

### **Prima extralegal de vacaciones:**

EPSA E.S.P. pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva al entrar a disfrutar sus vacaciones, una prima extralegal de veinte (20)

días de salario básico.

### **Parágrafo:**

Para los efectos del cómputo de las vacaciones el día sábado no se tendrá como hábil. La proporcionalidad se reconocerá en los casos en que de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo hay lugar al pago proporcional de vacaciones al terminar el contrato de trabajo.

Las prestaciones extralegales aquí pactadas no constituyen salario, ni tienen incidencia prestacional.

## **CAPÍTULO V**

---

### **AUXILIOS ESPECIALES**

#### **ARTÍCULO 16: AUXILIO PARA ANTEOJOS Y LENTES DE CONTACTO**

EPSA E.S.P. reconocerá a sus trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva un auxilio para montura, lentes y lentes de contacto de hasta **ciento cincuenta y nueve mil ochocientos catorce pesos mcte. (\$ 159.814.00)**, para el primer año de vigencia; para el segundo año de vigencia, el valor será incrementado en un porcentaje equivalente al IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2005.

### **Parágrafo 1:**

El reconocimiento del auxilio por lentes de contacto es independiente de los otros auxilios y se tendrá derecho a el una sola vez por período, excepto por cambio de fórmula.

### **Parágrafo 2:**

El auxilio de anteojos se reconocerá siempre y cuando sea:

- Por prescripción médica, por primera vez.
- Por cambio de fórmula de los lentes.
- En caso de rotura, cuando no se haya recibido auxilio en los doce (12) últimos meses.
- Por accidente de trabajo.

## **ARTÍCULO 17: AUXILIO PARA PRÓTESIS**

Para los trabajadores que tengan hijos que requieran prótesis y aparatos ortopédicos, la Empresa reconocerá un auxilio del 80% (ochenta por ciento) de su costo.

## **ARTÍCULO 18: AUXILIO POR DEFUNCIÓN**

- a.** Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge y/o compañero(a) permanente del trabajador beneficiario de la Convención Colectiva, debidamente registrados en EPSA E.S.P., se reconocerán para el primer período **quinientos cuarenta mil quinientos cincuenta y siete pesos mcte. (\$540.557.00)**, y para el segundo período el valor será incrementado en un porcentaje equivalente al IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2005.

Se tendrá derecho a tres (3) días hábiles de permiso remunerado, si el fallecimiento ocurre dentro del perímetro de la zona laboral del beneficiario de la Convención Colectiva; y a cinco (5) días hábiles de permiso remunerado si el fallecimiento sucede en un lugar distante, cien (100) kilómetros o más por carretera de su sede de trabajo.

En caso de fallecimiento de hermanos o suegros sólo se tendrá derecho a permiso remunerado. Estos permisos no son acumulables y deberán tomarse inmediatamente después de la fecha de fallecimiento.

En caso de que el trabajador esté disfrutando de vacaciones y/o compensatorios, estos se interrumpen por el término del permiso.

**b.** En caso de fallecimiento de un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva, EPSA E.S.P. durante el primer año de vigencia de la Convención Colectiva, reconocerá por sus gastos funerarios hasta la suma de **un millón cuatrocientos mil quinientos catorce pesos mcte. (\$ 1.400.514.00)**, y para el segundo período el valor será incrementado en un porcentaje equivalente al IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2005.

En caso de fallecimiento de un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva en sede diferente al lugar donde reside, EPSA E.S.P.

pagará los gastos de traslado de éste al lugar de residencia. Este auxilio se reconocerá a quien haya prestado los servicios funerarios o a quien acrelide haberlos pagado.

## **ARTÍCULO 19: AUXILIO POR NACIMIENTO DE HIJOS**

EPSA E.S.P. reconocerá a sus trabajadores sindicalizados un auxilio equivalente a **un (1)** salario mínimo mensual vigente por el nacimiento de cada hijo.

Se tendrá derecho a tres (3) días hábiles de permiso remunerado si el nacimiento ocurre dentro del perímetro de la zona laboral del beneficiario de la Convención Colectiva y a cinco (5) días hábiles de permiso remunerado si el nacimiento sucede en un sitio distante cien (100) kilómetros o más, por carretera, de su sede de trabajo. Estos permisos no son acumulables y deberán ser disfrutados inmediatamente después de la fecha del nacimiento. En caso de que el trabajador esté disfrutando de vacaciones y/o compensatorios, éstos se interrumpen por el término del permiso.

El trabajador podrá optar para el disfrute del permiso, por lo pactado en este artículo o por la Ley María; sin que en ningún momento haya lugar a acumulación de beneficios.

### **Parágrafo:**

Cuando dos trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva sean cónyuges o compañeros permanentes, se reconocerá el auxilio por nacimiento únicamente a

uno de los dos.

## **ARTÍCULO 20: SEGURO POR INVALIDEZ PERMANENTE O MUERTE DEL TRABAJADOR**

EPSA E.S.P. mantendrá una póliza de seguros por invalidez permanente o muerte del trabajador equivalente a treinta (30) meses del salario básico que esté devengando el trabajador al momento del suceso.

Para los casos de muerte esta póliza se les pagará a los beneficiarios que haya determinado el trabajador o en su defecto a sus beneficiarios forzosos.

## **ARTÍCULO 21: BONO POR LOGRO DE METAS**

Los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de trabajo participarán en los bonos no constitutivos de salario, por logro de Metas en los ejercicios de los años 2001 y 2002, en las condiciones en que se ofrezcan a los trabajadores de EPSA E.S.P.

---

## **CAPÍTULO VI**

### **VIVIENDA - SALUD - EDUCACIÓN - CALAMIDAD DOMÉSTICA**

## **ARTÍCULO 22: FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA**

EPSA E.S.P. a partir de la vigencia de esta Convención Colectiva aportará el 5% (cinco por ciento) de la asignación básica mensual de los trabajadores que sean aportantes al Fondo Rotatorio de Vivienda.

Los aportes de EPSA E.S.P. al Fondo Rotatorio de Vivienda son los cien millones de pesos mcte. (\$100.000.000.00) que dieron origen al FRV en 1995, y los sesenta millones de pesos mcte. (\$60.000.000.00) en el año 2000 con los cuales se continuará con el propósito de mejoramiento, reparación y adquisición de vivienda de los trabajadores afiliados. Este fondo continuará operando de acuerdo con la reglamentación.

## **ARTÍCULO 23: SALUD**

EPSA E.S.P. facilitará a los beneficiarios de la presente Convención Colectiva su vinculación a la E.P.S. que ofrezca las coberturas y valores asegurados que respondan a las necesidades de los trabajadores y su grupo familiar.

Plan Complementario: comprenderá hasta el 70% (setenta por ciento) del costo del plan complementario por cobertura familiar, escogido dentro de las alternativas acordadas entre EPSA E.S.P. y la organización sindical.

En las plantas Alto Anchicayá y Salvajina, EPSA E.S.P. garantizará la prestación de servicios médicos de atención básica inmediata para el trabajador y su

familia.

## ARTÍCULO 24: EDUCACIÓN

Para los hijos menores de 25 años que no trabajen y dependan económicamente de los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva se les pagará el 90% (noventa por ciento) del valor pagado por pensiones o semestre, sin exceder los topes siguientes:

- Guardería, Preescolar, Primaria y Secundaria, la suma de **ciento cinco mil seiscientos cuarenta y seis pesos mcte. (\$105.646.00)**.
- Tecnología y Universidad, la suma de **un millón cincuenta y seis mil cuatrocientos ochenta y cinco pesos mcte. (\$1.056.485.00)**.
- Para el segundo período los valores se incrementarán en el porcentaje equivalente al IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2005.

### Parágrafo 1:

Auxilio de educación para los hijos de trabajadores que fallezcan al servicio de EPSA E.S.P.

Cuando un trabajador beneficiario de la Convención Colectiva fallezca, sus hijos gozarán de un auxilio especial para educación equivalente al 100% del valor pagado por concepto de matrícula y pensiones durante el año siguiente al fallecimiento.

### **Parágrafo 2:**

Los hijos de trabajadores sindicalizados tendrán derecho a participar en las becas que otorga EPSA E.S.P. a sus mejores alumnos.

### **Parágrafo 3:**

EPSA E.S.P. otorgará en cada año de vigencia de la Convención Colectiva, a los hijos de los beneficiarios de la misma que obtengan el puntaje más alto en las pruebas de estado del ICFES, dos (2) becas anuales que cubrirán el costo de la matrícula para ese período anual.

### **Parágrafo 4:**

Auxilio anual para educación, EPSA E.S.P. dará a todos los trabajadores sindicalizados anualmente, por una sola vez, por cada hijo que estudie menor de 25 años, no trabaje y dependa económicamente del trabajador, un auxilio de **doscientos noventa y tres mil cuatrocientos sesenta y siete pesos mcte. (\$293.467.00)**.

Para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva, los valores se incrementarán en el IPC (Índice de Precios al Consumidor) Causado Nacional para el año 2005. Este auxilio se pagará previa presentación del recibo de matrícula. En el período siguiente EPSA E.S.P. pagará el auxilio solamente cuando el trabajador presente el certificado de aprobación del curso anterior.

## **ARTÍCULO 25: CALAMIDAD DOMÉSTICA**



Cuando se trate de una calamidad doméstica plenamente comprobada, se otorgarán préstamos hasta el equivalente de veinte (20) salarios mínimos de acuerdo con la gravedad de la contingencia.

Ninguno de los auxilios, ni beneficios establecidos en la Convención Colectiva constituye salario, ni tienen incidencia prestacional.

---

## **CAPÍTULO VII**

### **VIGENCIA**

#### **ARTÍCULO 26: VIGENCIA**

La presente Convención Colectiva tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir del 1 de marzo de 2005 hasta el 28 de febrero de 2007.

El aumento de salario, será a partir del 1 de enero de 2005 y los auxilios de localización y beneficios de educación serán a partir del 1 de enero de 2005.

---

## **CAPÍTULO VIII**

### **SALUD OCUPACIONAL**

#### **ARTÍCULO 27: SALUD OCUPACIONAL**

EPSA E.S.P. dará aplicación a la reglamentación existente en materia de salud ocupacional.

## **EPSA**

Un representante de SINTRAECOL hará parte del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de EPSA E.S.P. en la ciudad de Santiago de Cali.

## CAPÍTULO IX

### VARIOS

#### ARTÍCULO 28: DERECHO DE INFORMACIÓN

La Empresa suministrará a SINTRAECOL de acuerdo con la Constitución Política de Colombia y la Ley, la información que se requiere para el desarrollo de su actividad sindical. Igual información dará SINTRAECOL a la Empresa cuando esta la requiera.

#### ARTÍCULO 29: TRANSPORTE TRABAJADORES ALTO ANCHICAYÁ

La Empresa suministrará el servicio de transporte a los operadores y demás trabajadores del turno de amanecida que salgan a disfrutar de su descanso; el traslado se hará en vehículos de la Empresa y hasta el Terminal de Transportes de Cali.

#### ARTÍCULO 30: PÓLIZA PARA VEHÍCULOS

EPSA E.S.P. suscribirá una póliza de seguros por daños a terceros para todos sus vehículos automotores.

#### Parágrafo:

EPSA E.S.P afiliará a la Cárcel Nacional de Choferes a todos los trabajadores con autorización para conducir y pagará las cuotas correspondientes por dicho concepto.

### **ARTÍCULO 31: DOTACIONES**

A los trabajadores, EPSA E.S.P entregará en las condiciones de Ley cuatro (4) dotaciones de ropa y calzado anuales. Esta ropa y calzado serán de buena calidad y adecuada para el oficio que desempeñe haciendo previamente las pruebas técnicas y deberá utilizarse obligatoriamente durante las labores.

### **ARTÍCULO 32: PAGO DE SALARIOS**

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EPSA E.S.P. pagará el total de los gastos ocasionados por cuotas de manejo de las tarjetas débito.

### **ARTÍCULO 33: JORNADA DE TRABAJO**

EPSA E.S.P. asumirá una jornada máxima semanal de trabajo para los trabajadores de 44 horas, la cual será reglamentada en las distintas áreas de trabajo.

### **ARTÍCULO 34: PAGO DE INCAPACIDADES**

Durante el tiempo de las incapacidades que expidan las EPS, por un término no superior a 180 días continuos, EPSA E.S.P. le garantizará y

pagará directamente al trabajador beneficiario de la Convención Colectiva el 100% (cien por ciento) de su salario básico diario por cada día de incapacidad.

## **ARTÍCULO 35: COMISIÓN DEL ACUERDO MARCO SECTORIAL- CAMS**

EPSA E.S.P. y SINTRAECOL conformarán una Comisión Integrada por dos representantes de cada uno, con el fin de estudiar los acuerdos nacionales del 13 de enero y 21 de noviembre de 1996 firmados entre el Gobierno Nacional y SINTRAECOL para que en un plazo de 30 días calendario y de estar de acuerdo en que sea conveniente aplicarlo a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, realizarán las gestiones necesarias para incorporarlas.

## **ARTÍCULO 36: FOLLETOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

EPSA E.S.P. asumirá los costos de impresión de quinientos (500) ejemplares de la codificación de la presente Convención Colectiva. Dicha impresión se hará dentro de los tres meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva.

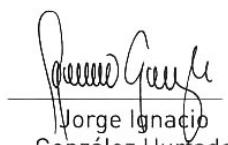
La presente Convención Colectiva se firma a los **26** días del mes de **agosto** de 2005 en la ciudad de Santiago de Cali.

Por EPSA E.S.P.



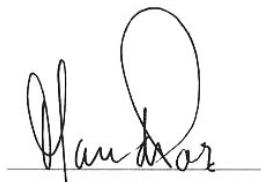
BERNARDO DE J. NARANJO O.  
Gerente General - Representante Legal

Comisión Negociadora EPSA E.S.P.



---

Jorge Ignacio  
González Hurtado



---

Luis Orlando  
Paz Paredes



---

Luz Mary  
Barco Díaz



---

Joaquín Alberto  
Rojas Rodríguez



---

José Fernando  
García M.

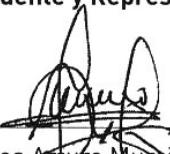


---

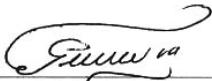
Luis Fernando  
Rojas Arango  
Asesor

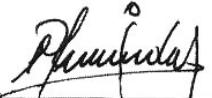
## Por SINTRAECOL

  
**JAIRO CARBONELL QUINTERO**  
Presidente y Representante Legal

  
Carlos Arturo Murcia Silva  
Negociador Principal

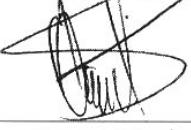
  
Pedro Iván Guerrero Becerra  
Negociador Principal

  
Gustavo Adolfo Vásquez Arana  
Negociador Principal

  
Renemberg Miranda Acendra  
Directivo Nacional- Asesor

  
Gaspar Guzmán Osorio  
Directivo Nacional- Asesor

  
Oscar Zúñiga Hurtado  
Asesor Sintraecol

  
Otoniel Ramírez  
CUT Valle-Asesor

  
Diego Escobar  
CUT Valle-Asesor

Convención Colectiva suscrita entre la Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. – EPSA E.S.P. y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia SINTRAECOL 2005-2007.

Laudo Arbitral  
2009 - 2011



*República de Colombia*



2009 OCT 29 A 8:44

*Corte Suprema de Justicia*

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA  
SALA DE CASACION LABORAL**



Radicación No. 40339

Acta No. 26

Magistrado Ponente: FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

Bogotá D.C., siete (7) de julio de dos mil nueve (2009).

Resuelve la Corte sendos recursos de anulación interpuestos por la **EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACÍFICO S.A. E.S.P. "EPSA S.A. E.S.P."**, y por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA "SINTRAELECOL"**, por intermedio de sus apoderados judiciales, en contra del laudo arbitral proferido el 26 de marzo de 2009, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio constituido para dirimir el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre los recurrentes.



**SINTRAELECOL**

Repubblica de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

## ANTECEDENTES

El Tribunal de Arbitramento profirió el laudo en la fecha antecitada para resolver el mencionado conflicto laboral colectivo. Sustentados los recursos de anulación al interponerse los mismos, procede la Corporación a resolver lo concerniente.

El colegiado arbitral determinó que los puntos del pliego de peticiones puestos a su consideración eran los siguientes:

### "ARTÍCULO 1°. DERECHO AL TRABAJO

*Las empresas CETSA y EPSA del Grupo Empresarial UNION FENOSA COLOMBIA S.A. comprometidas con la convención colectiva que resultare como producto del presente pliego de peticiones, garantizan el derecho al trabajo de sus trabajadores vinculados laboralmente con estas y en consecuencia no podrán despedir trabajadores sin justa causa comprobada.*

*En el caso que la empresa despida un trabajador sin demostrar justa causa, deberá reintegrarlo al cargo que venía desempeñando pagándole los salarios que dejó de percibir durante el tiempo que estuvo cesante y su contrato permanecerá sin solución de continuidad para todos los efectos legales pertinentes.*

### ARTÍCULO 2°. SALARIO



*Las empresas comprometidas con la convención colectiva que resultare como producto del presente pliego de peticiones, se obligan a aumentar los salarios a todos y cada uno de los trabajadores, en un quince por ciento (15%) a partir del primero de enero del 2007, sobre el salario promedio de cada trabajador. De manera sucesiva se aumentarán cada año los salarios teniendo como base el aumento al salario mínimo legal, mas dos (2) puntos que se vaya estableciendo por concertación o por decreto del gobierno nacional.*

*Queda entendido que el aumento salarial aquí pactado incrementa automáticamente todo aquello que tenga incidencia económica.*

*Parágrafo: Pago de dominicales, festivos, horas extras y recargos nocturnos se pagarán de la misma manera como se venía haciendo antes de la sustitución patronal de conformidad con el oficio Cl.-48-89 del 13 de julio de 1989.*

*Parágrafo: SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL Y APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL EN LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. Todo Trabajador, incluidos los de apoyo de sostenimiento correspondiente a la cuota del SENNA, no podrán ganar menos de dos salarios mínimos.*

#### **ARTÍCULO 3º. REVISIÓN Y UNIFICACIÓN DE CATEGORÍAS.**

*Las empresas comprometidas con la convención colectiva que resultare como producto del presente pliego de peticiones y el Sindicato, revisarán y negociarán durante el proceso de la negociación las categorías salariales existentes buscando la manera de unificarlas en cuatro (4) categorías.*

#### **ARTÍCULO 4º. RECONOCIMIENTO DE FUEROS SINDICALES.**

*Las Empresas CETSA y EPSA del grupo Empresarial UNION FENOSA COLOMBIA S.A. comprometidas en la convención colectiva que resultare como producto del presente pliego de peticiones, reconocen y garantizan el fuero sindical a los trabajadores que salgan elegidos en la Junta Directiva Nacional, seccional, comités de empresa, comisión de reclamos en cada Empresa, y los de los organismos superiores de segundo y tercer grado a donde se encuentre afiliado el Sindicato.*

Repubblica de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

**ARTÍCULO 5º. FUSIÓN, INCORPORACIÓN Y EXTENSIÓN  
DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.**

*La convención colectiva de trabajo que resultare como producto de esta negociación, fusiona las convenciones vigentes de CETSA Y EPSA que hacen parte del Grupo Empresarial UNION FENOSA COLOMBIA S. A. y en consecuencia de tal fusión se aplican los artículos, incisos, numerales, literales, párrafos, etc. más favorables al trabajador y al Sindicato. En tal virtud, se conformará un solo texto convencional que con la manera prevista unifica las dos convenciones prevaleciendo siempre el principio de favorabilidad y derechos adquiridos y costumbres que, a falta de norma escrita, superen favorablemente los contratos de trabajo de los trabajadores vinculados al servicio de las entidades empleadoras aquí mencionadas.*

*Se acuerda que las entidades empleadoras aquí mencionadas responderán solidariamente por la convención colectiva de trabajo que se considera incorporada en los contratos individuales de cada uno de los trabajadores, y como consecuencia de la responsabilidad solidaria, se tendrá en cuenta para todos los efectos constitucionales legales y convencionales pertinentes.*

*Si el Sindicato de trabajadores de la electricidad de Colombia Sintraelecol se llegare a fusionar a otro sindicato de la misma o similar industria las empresas comprometidas con esta convención, reconocerán a la nueva entidad sindical aceptando que la convención continuará vigente para todos los efectos legales pertinentes.*

*En igual sentido reconoceré al sindicato que llegare a agrupar a los trabajadores vinculados a CETSA y EPSA que conforman el Grupo Empresarial UNION PENOSA COLOMBIA S.A. en caso de disolución de Sintraelecol o sus seccionales, previa decisión de sus asambleas seccionales, las cuales informarán oportunamente al Ministerio de la Protección social y a las entidades empleadoras. De igual manera, se efectuará este reconocimiento cuando los trabajadores por decisión de sus asambleas consideren afiliarse a otro sindicato o de manera directa lo hagan.*

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

**ARTÍCULO 6º. REUNIONES DE JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES Y ORGANIZACIONES DE ORDEN SUPERIOR Y SUS FILIALES.**

*Las empresas comprometidas con la convención colectiva que resultare como producto del presente pliego de peticiones, concederán un día a la semana de permiso para cuatro (4) directivos por cada seccional para que puedan asistir a reuniones de Junta Directiva y/o a las reuniones que convoquen los organismos superiores y sus filiales, por el tiempo que dure el evento. Estos permisos serán remunerados y las empresas concederán los gastos de viaje previa solicitud escrita del Sindicato.*

**ARTÍCULO 7º. SEDE SINDICAL.**

*LOS empresas comprometidas con la convención colectiva que resultare como producto del presente pliego de peticiones, instalarán y dotarán oficinas con los implementos necesarios en óptimas condiciones de calidad y funcionamiento, y sin costo alguno para la organización sindical, que le permitan a estas desarrollar su trabajo en las siguientes localidades: Tuluá, Palmira, Buenaventura y Alto Anchicayá. En caso de daño o deterioro, las Empresas harán la reposición del equipo.*

**ARTÍCULO 8º. CUBRIMIENTO DE CUOTAS MODERADORAS EXAMENES Y MEDICAMENTOS.**

*LAS empresas comprometidas con la convención colectiva que resultare como producto del presente pliego de peticiones, garantizan el cubrimiento de medicamentos de buena calidad, exámenes, cuotas moderadoras y copagos sin costo alguno para el trabajador y su núcleo familiar.*

**ARTÍCULO 9º. ASESORÍA JURÍDICA Y PAGO POR TRÁMITES JUDICIALES.**

*Las empresas comprometidas con la convención colectiva que resultare como producto del presente pliego de peticiones, garantizan al trabajador el pago de los salarios,*

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

*que por alguna supuesta causa culposa llegare a ser detenido judicialmente.*

*Además se le garantiza el pago de un profesional del derecho escogido por el trabajador, para poder ejercer su defensa judicial. En estos casos el contrato de trabajo del trabajador afectado continuará vigente sin solución de continuidad para los efectos legales pertinentes.*

*Si llegaré a ser condenado este beneficio convencional se mantiene hasta que la providencia condenatoria quede legalmente ejecutada.*

*Parágrafo: Las empresas comprometidas con la convención colectiva que resultare como producto del presente pliego de peticiones, concederán permiso remunerado a los trabajadores que tengan que acudir ante las autoridades administrativas o judiciales.*

#### **ARTÍCULO 10°. BONIFICACIÓN POR CLIMA**

*Debido a las condiciones geográficas, topológicas, laborales, de seguridad, educativas, recreativas y de bienestar. Las empresas comprometidas con la convención colectiva que resultare como producto del presente pliego de peticiones, pagarán en forma mensual a cada uno de los trabajadores que se encuentren laborando en Buenaventura, el quince por ciento (15%) más salario básico que este devengando el trabajador.*

*Cuando un trabajador sea trasladado a estas zonas y bajo esas condiciones, este beneficio también se le pagará desde el primer día y durante el tiempo que permanezca en dichas zonas, lo cual deberá ser ordenado por escrito.*

#### **ARTÍCULO 11 °. SUMINISTRO DE ALIMENTACIÓN**

*Las empresas comprometidas con la convención colectiva que resultare como producto del presente pliego de peticiones, proporcionarán la alimentación sin costo alguno para el*



*trabajador, en los diferentes sitios de la empresa donde el Trabajador por razones de su trabajo se vea obligado a estar separado de su familia y en la sede administrativa de Yumbo la empresa suministrará el almuerzo.*

**Parágrafo: COMISIÓN DE VIGILANCIA.** Conformada por dos (2) representantes de la empresa y dos (2) del sindicato en cada uno de los sitios donde se suministre la alimentación, serán los encargados supervisar y controlar el cumplimiento en los contratos de administración de los casinos, la condiciones de higiene y calidad de los alimentos, y atender los reclamos de los usuarios del casino.

**Parágrafo:** en los mantenimientos y en las jornadas que excedan la jornada laboral las empresas suministrarán a los trabajadores un refrigerio consistente en bebidas hidratantes con contenido en sales minerales, y que no sean gaseosas, estos refrigerios se complementaran con frutas o complementos alimenticios de contenido calórico.

#### ARTÍCULO 12°. COMUNIDADES

*Las empresas comprometidas con la convención colectiva que resultare como producto del presente pliego único de peticiones, prestara el servicio de energía eléctrica sin costo alguno para las comunidades que pertenezcan al área de influencia de las plantas de generación de energía eléctrica. En igual sentido se comprometen a financiar proyectos y obras de inversión social, propuesto por el sindicato y con la participación de la comunidad".*

Al respecto, en el laudo, los señores árbitros decidieron lo siguiente:

**"ARTÍCULO PRIMERO: DERECHO AL TRABAJO.** Por mayoría y en equidad, los árbitros resuelven: que carece de competencia para pronunciarse sobre la petición que involucra la prohibición de despido sin justa causa, al reintegro al cargo en caso de hacerse, el pago de salarios

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

*y permanencia del contrato sin solución de continuidad por las razones expuestas en los considerandos del presente Laudo.*

**"ARTÍCULO SEGUNDO: SALARIO.** Por mayoría y en equidad, los árbitros resuelven: *Incremento salarial con retrospectividad de la siguiente manera:* a) A partir del 01 de marzo de 2007, un incremento equivalente al IPC nacional certificado por el DANE del periodo marzo de 2006 a febrero de 2007. b) A partir del 01 de marzo del año 2008, un incremento equivalente al IPC nacional certificado por el DANE del periodo marzo de 2007 a febrero de 2008. c) A partir del 01 de marzo del año 2009, un incremento equivalente al IPC nacional certificado por el DANE del periodo marzo de 2008 a febrero de 2009, más dos puntos, d) A partir del 01 de marzo del año 2010, un incremento equivalente al IPC nacional certificado por el DANE del periodo marzo de 2009 a febrero de 2010 más dos puntos.

*"Aquellos trabajadores beneficiarios de este Laudo que hayan recibido en razón a acción de tutela reajuste salarial en los períodos aquí indicados, solo tendrán derecho a la diferencia que resulte entre el reajuste ordenado por tutela y el reajuste salarial dispuesto en este Laudo, si la hay.*

*"Por mayoría y en equidad se NIEGA el inciso segundo del artículo 2º del pliego único de peticiones referente a que el incremento salarial afecte todos los demás puntos económicos de la convención colectiva, por las razones expuestas en los considerandos del presente Laudo.*

*"Por mayoría y en equidad, los árbitros resuelven: DENEGAR los párrafos del artículo 2º del pliego único de peticiones, por las razones expuestas en los considerandos del presente Laudo.*

**"ARTÍCULO TERCERO: REVISIÓN Y UNIFICACIÓN DE CATEGORÍAS.** Por mayoría y en equidad, resuelve que carece de competencia para revisar y disponer la unificación de las categorías salariales existentes por las razones expuestas en los considerandos del presente Laudo.



**"ARTÍCULO CUARTO: RECONOCIMIENTO DE FUEROS SINDICALES.** Los árbitros por mayoría y en equidad resuelven que no tienen competencia para disponer que terceros reconozcan y garanticen fueros sindicales, por las razones expuestas los considerando del presente Laudo.

**"ARTÍCULO QUINTO: FUSIÓN, INCORPORACIÓN Y EXTENSIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.** Los árbitros por mayoría y en equidad resuelven que no tienen competencia para pronunciarse sobre este punto, por las razones expuestas en los considerando del presente Laudo.

**"ARTÍCULO SEXTO: PERMISOS SINDICALES.** Los árbitros por mayoría y en equidad, encuentran razonable y conveniente se conceda cinco permisos por mes para atender diligencias sindicales que incluye la realización de reuniones sindicales, cuya utilización hará la organización sindical de acuerdo a su autonomía, debiendo avisar a la empresa con 24 horas de anticipación, de manera que no se genere dificultades en la operación en razón al permiso sindical utilizado.

**"ARTÍCULO SÉPTIMO: SEDE SINDICAL.** Los árbitros por unanimidad y en equidad resuelven que la empresa reconoceré por una sola vez en la vigencia del Laudo la suma de **QUINCE MILLONES** de pesos, pagaderos dentro de los 45 días 5 siguientes a la vigencia del Laudo, con el objeto que la organización sindical fortalezca sus fondos para la consecución de su sede y equipos.

**"ARTÍCULO OCTAVO: CUBRIMIENTO DE CUOTAS MODERADORAS, EXÁMENES Y MEDICAMENTOS.** Por unanimidad y en equidad resuelven que la empresa reconoceré el 30% del valor de la cuota moderadora para acceder a los servicios del plan prepago de salud.

**"ARTÍCULO NOVENO: ASESORÍA JURÍDICA Y PAGO POR**

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

**TRÁMITES JUDICIALES.** Los árbitros por mayoría y en equidad, NIEGA este punto, por las razones expuestas en los considerandos del presente Laudo.

**"ARTÍCULO DÉCIMO: BONIFICACIÓN POR CLIMA.** Los árbitros por unanimidad y en equidad, NIEGA la petición por las razones expuestas en los considerandos del presente Laudo.

**"ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: SUMINISTRO DE ALIMENTACIÓN.** Los árbitros por mayoría y en equidad, resuelven que la empresa reconocerá a los trabajadores de las plantas de Calima, Nima 1 y Nima 2, la suma de \$90.000,00 mensuales como subsidio de alimentación el cual no es constitutivo de salario.

**"ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: COMUNIDADES.** Los árbitros por unanimidad y en equidad resuelven NEGAR este punto por las razones expuestas en los considerandos del presente Laudo.

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: VIGENCIA.** Los árbitros por mayoría y en equidad resuelven que el Laudo tendrá una vigencia de dos años contados a partir del 01 de marzo de 2009 hasta el 28 de febrero de 2011."

La Corte procederá a resolver, inicialmente, el recurso de la empresa, pero si el sindicato ataca el mismo artículo, se resolverá la objeción de ambos simultáneamente.



## EL RECURSO DE ANULACIÓN DE LA EMPRESA

Expuesto en los siguientes términos:

*"Pretendo mediante el recurso que se deje sin efecto alguno los aspectos contenidos en el aparte resolutorio del Laudo, específicamente en sus artículos 2 parcialmente, 6, 8, 11, sustentación que presento en los siguientes términos así: (Resalta La Sala)*

Como este artículo también es recurrido por el Sindicato, se transcriben en primer lugar los argumentos de la Empresa y, a continuación, los del sindicato. En esencia, mientras que ésta aspira a que se anule el incremento salarial fijado con IPC más dos puntos para los dos últimos años, el Sindicato, a su vez, reclama la extensión a todo el período del conflicto más el aumento solicitado en el pliego de peticiones:

*"ARTÍCULO SEGUNDO: Pretendo se deje sin efecto los literales c) y d) del mismo mediante los cuales el Tribunal sin fundamento alguno y desconociendo la evidencia de toda la información*

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40338

*documental aportada por las partes está gravando a mi representada con incrementos salariales equivalentes al IPC mas dos (2) puntos para cada uno de los años 2009 y 2010. El propio Tribunal en sus consideraciones a la situación económica de la Compañía manifiesta haber analizado los estados financieros y de resultados correspondientes a los años 2005-2007 y sin fundamento de ninguna índole resuelve incrementar los salarios del año 2009 y 2010 sin tener en cuenta en forma alguna información financiera que tuvo disponible. En estas condiciones el Laudo carece de fundamento para su más importante determinación y dada la falta de referencia a condición objetiva alguna la determinación debe ser anulada por su carácter de contra evidente.*

*La Compañía presentó al Tribunal su información económica conforme a la cual son evidentes que los resultados de los beneficios netos obtenidos en el 2006 y 2007 comparados con el patrimonio, a pesar de que tiene un sensible mejoramiento de retorno, están aun por debajo de las expectativas que pudiere tener un inversionista respecto de la inversión en activos de riesgo operativo similar, igualmente las tasas del retorno sobre los activos permanecen aun por debajo de las tasas reconocidas por el ente regulador en Colombia para los activos de distribución local pertenecientes a los niveles de tensión 1,2 y 3, los activos del sistema de transmisión Regional de tensión 4 y los del WACC, costo promedio de capital por sus iniciales en inglés, tasa usada por la CREG para fijar el (sic) remuneración de los activos de distribución en Colombia.*



*Epsa es una Compañía que cuenta con activos por un monto de 3,1 billones de pesos colombiano financiada en un 70% con recursos de los accionistas.*

*Los resultados económicos que se tuvieron en los años 2005 al 2007 además de la buena gestión estuvieron acompañados de factores externos entre ellos a una pluviometría excepcional, que difícilmente puedan darse de nuevo en razón a que corresponde a ciclos hidrológicos de pronóstico prudente, con lo anterior queremos señalar que las decisiones tomadas en relación con aspectos económicos y en especial con aumento de salarios que tienen una carga prestacional con efectos importantes hacia el futuro (factores legales y extralegales ya convenidos), en nuestra opinión no pueden ser tomadas con unos resultados económicos puntuales, es importante señalar que al tribunal se le dio información amplia sobre el modelo retributivo, en la cual se tiene una retribución fija por la ocupación en cuanto a sus conocimientos y capacidades y una variable pagada anualmente y ligada al empleado por el resultado y cumplimiento de sus indicadores operativos e individuales, además de todos los beneficios pactados entre otros los de educación, salud y vivienda.*

*Los resultados en los próximos años no van a ser iguales toda vez que se prevé una época difícil en la economía mundial con repercusiones en lo nacional, lleno de retos y condicionado por un entorno complejo, lento crecimiento de la demanda de servicios, además las condiciones regulatorias propias del negocio, generan*

Repubblica de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

*certidumbre sobre menores ingresos tanto en distribución como en generación.*

*El Tribunal por razones que ignoramos no tuvo en cuenta estos elementos, determinando en una Resolución de absoluta inequidad y falta de proporcionalidad una gravosa condición adicional en los incrementos salariales que no tiene sustento alguno y que establece una situación diferenciada sin justificación con los regímenes vigentes en la Compañía de naturaleza colectiva.*

#### Planteamientos del Sindicato:

**"El artículo 2.- El que hace parte en su integración ser punto del pliego de peticiones "salario". El sindicato "Sintraefecol" por medio del pliego de peticiones presentado al grupo empresarial "Unión Pionera Colombia S.A" a las Empresas constitutivas del grupo empresarial "CETSA y EPSA" aumento de salario de todos y cada uno de los trabajadores, en un quince por ciento (15%).**

- a) *A partir del primero de enero de 2007 sobre el salario promedio de cada trabajador.*
- b) *De manera sucesiva se aumentarán cada año los salarios, teniendo como base el aumento al salario mínimo legal más dos (2) puntos que se vaya estableciendo por concertación o por decreto del gobierno nacional.*  
*El sindicato en el periodo de la negociación modificó la propuesta original salarial de la siguiente manera: a partir del primero de enero de 2007 en un once por ciento (11%) y a partir del primero de enero de 2008 en un doce por ciento (12%) y a partir del primero de enero de 2009 al 31 de diciembre de este*



*mismo año, en un trece por ciento (13%). Esta modificación a la propuesta inicial salarial, para buscarle una salida concertada para la solución del conflicto económico salarial surgido, no obtuvo la acogida por el Tribunal.*

*Consideraciones al tema:*

**LA RETROSPективIDAD DE SALARIOS.** El artículo 2 del pliego de peticiones del arreglo de salario general, que comprende para su análisis el de la vigencia de la convención al 28 de febrero de 2007, y la vigencia del salario que terminó en diciembre 31 de 2006, a la terminación vigencia convencional ha transcurrido un lapso de dos (2) años y a la vigencia de salario hay un lapso de dos (2) años y tres (3) meses. Es totalmente en su observancia lo inequívoco, la decisión de la mayoría arbitral, por el hecho de que el salario es un elemento esencial del contrato de trabajo, así se encuentre en desarrollo la negociación colectiva, por ser el conflicto económico laboral, de trato sucesivo, el contrato de trabajo por ende se hace acreedor a todo los beneficios incrementales de sus salarios por retribución que obtiene el trabajador por la prestación de su servicio personal, a la disponibilidad beneficiosa de su empleador, que es lo que sirve de base de acuerdo a la legislación laboral, de ser la retribución salarial no solamente el sustento del trabajador y la de su familia, lo cual sirve para considerar en su apreciación que es totalmente inequívoco, no acorde con la justicia, ni lo humano, ni con lo justo, debido a que, el salario está sometido a las fluctuaciones del sistema monetario Colombiano, como es la devaluación, la crisis económica general de la misma naturaleza que implica para el trabajador no poder resistir la alteración del costo diario de la vida, máxime en una Sociedad Económica Colombiana, que padece de inflación ascendente, lo mismo acontece con el índice de precios al consumidor (IPC), con lo cual se desconoce abiertamente los principios Constitucionales, al emitir el artículo 53 de la Carta Magna del País, que considera que el salario es vital, móvil, de aquí que la Corte Constitucional en fallo reciente, que el salario no es una deuda de dinero, si no un valor económico lógico ante los fenómenos que presenta el sistema monetario y la economía de Colombia.

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

*Se tiene por salario la remuneración económica más directa que el trabajador percibe como retribución por la prestación subordinada de servicios personales al empleador. Fijación del Salario. Para determinar la modalidad del salario, si se fije por la presencia de una unidad de tiempo, por medio de la cual se fija la precisión para serlo y presta garantía al trabajador esa unidad de tiempo, puede ser un día, una semana, quincena, etc.*

*Nuestro orden jurídico procesal laboral, tiene instituido el arbitramento como un juicio especial, los árbitros que integran un Tribunal de Arbitramento, como el constituido por el Acto administrativo Resolución número 01286 de abril 17 de 2008, y 003630 del 24 de septiembre de 2008, proferido por el Ministerio de la Protección Social, que ordena constituir Tribunal de Arbitramento Obligatorio, para que estudie y decida el conflicto colectivo de trabajo surgido entre la Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. -EPSA S.A. E.S.P.- y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia "SINTRAELECOL", el que se instaló en la ciudad de Callao.*

*El artículo 458 del CST, le fija la competencia al Tribunal de Arbitramento Obligatorio, especifica la regla de derecho, que la competencia que tienen los árbitros, es para decidir los temas pendientes de solución, en el respectivo conflicto colectivo de trabajo. Entre los puntos que no fueron resueltos en la etapa de arreglo directo, esté el artículo 2 del pliego de peticiones, donde el sindicato solicita es aumento de salarios para todos y cada uno de los trabajadores, en la modalidad descrita en el susodicho artículo, por este acontecimiento, de su no acuerdo en la etapa de arreglo directo de la negociación colectiva, el punto de aumento de salario fue llevado para su estudio, decisión al Tribunal de Arbitramento.*

*En los antecedentes al tratarse el punto de aumento de salario para los trabajadores, la decisión mayoritaria adopta como premisa que un grupo de trabajadores tuteló la igualdad de salarios y por tal motivo lo adopta el Tribunal como aumento de salario lo decidido en la sentencia de tutela para los años 2007 y 2008,*



esto para compensar los conceptos de salarios no cubiertos a los trabajadores sindicalizados con relación a los salarios pagados a los trabajadores no sindicalizados acogidos al pacto colectivo.

La propuesta de la organización sindical es más que justa y equitativa teniendo en cuenta los antecedentes anteriores expuestos, la decisión arbitral mayoritaria no la tuvo en cuenta para buscarse una salida por la concertación, los acuerdos al conflicto económico de trabajo y adoptó en su decisión mayoritaria un desequilibrio económico para el trabajador, desconociendo la realidad de la fluctuación de la alteración del costo diario de la vida, cuando adoptó un aumento a través de los IPC vigente y al futuro para incrementar salario cuando su decisión mayoritaria es la siguiente:

*Aumento salarial correspondiente al periodo de Marzo del año 2006 a Febrero de 2007, para su incidencia al año 2007, el IPC correspondiente.*

*Para el incremento salarial del periodo de Marzo de 2007 a Febrero de 2008, a su incremento al año 2008, el IPC correspondiente.*

*Para el incremento salarial del periodo de Marzo del 2008 a Febrero de 2009, para el incremento respectivo al año 2009, el IPC más 2 puntos.*

*Para el incremento salarial del periodo de Marzo de 2009 a Febrero de 2010, el correspondiente a la vigencia 2010, el IPC más 2 puntos.*

*En referencia en antecedente, que la vigencia de la convención actual, que ha venido siendo prorrogada como lo establece la ley, en forma automática venció el 28 de Febrero de 2007, hay un lapso transcurrido de dos (2) años, y a la vigencia de terminación salarial, es al 31 de diciembre de 2006, que representa un lapso de*

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

*dos (2) años tres meses, durante ese trascurrir de una y otra modalidad, las vigencias expirativas en precedentes mencionadas el trabajador dejó de percibir aumentos de salario lo cual afecta su situación económica, que se refleja en forma directa en el desmejoramiento de su condición de vida y existencia vital por ese lapso, que a pesar de ser pasado es indeleble en su consecuencia de afectación en el estándar de vida social económica, junto con su familia es lo que anima a nombre del derecho, de la ley, la justicia, para pedirle a la Sala Colegiada que se reconozca retrospectivamente el salario que ha dejado de percibir los trabajadores por parte de la Empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. - EPSA S.A. E.S.P.- lógico en razonamiento jurídico, a excepción lo decidido por el juez de tutela, que decreto la nivelación de salario entre los trabajadores al servicio de la misma empresa, unos colectivizados en sindicato, otros alineados en pacto colectivo, para reparar una injusticia laboral en el campo salarial. Así lo proclamo.*

*Al tratar el Tribunal Arbitral que el incremento salarial tenga incidencia o afecte a los auxilios a que se refiere el pliego de peticiones en su artículo 2 Salario parte segunda del precitado, por mayoría procedió a negarlo por considerar que no fueron denunciados dichos puntos, para buscar un incremento en sentido automático y lo niega la mayoría. Así las cosas, la convención colectiva de trabajo fue denunciada por los dos sujetos comprometidos en el conflicto colectivo económico laboral, empresa y sindicato. Lo que permite despejar la confusión de la mayoría arbitral, que tratándose lo peticionado al incremento de dichos auxilios con relación directa al incremento de salario, es de naturaleza estricta económico y no jurídica y fue solicitada por el sindicato por subsiguiente dicho punto o aparte del artículo 2 del pliego petitorio al ser negado sin más consideraciones de tipo equitativo, justo permite solicitarle a la honorable sala de cesación laboral de la corte suprema de justicia que se anule la decisión de la mayoría arbitral y como sala colegiada de instancia decida lo pertinente.*

*Valga la pena traer la decisión tomada por la Corte Suprema de Justicia apartes del recurso de anulación interpuesto contra el laudo arbitral de la empresa C.I. PRODECO S.A. y la organización sindical SINTRAMENERGETICA.*



Lo anterior tiene que ver con la vigencia del laudo, pues el petitorio del sindicato que representa a los trabajadores solicita y así lo sostiene en el documento aportado al Tribunal de Arbitramento en la audiencia respectiva, una vigencia similar a la convención colectiva que expiró el 28 de febrero del año 2007, pero que contiene una vigencia salarial desde el 1 de Enero del mismo año, por tal razón no hay equidad en el fallo mayoritario de los árbitros tanto en el aspecto salarial como en la vigencia del laudo, lo cual rifa a todas luces con el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo y la sentencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia distinguida con la radicación 34622 del 4 de Mayo del 2008, que al decidir el recurso de anulación interpuesto contra el laudo arbitral de C.I. PRODECO S.A. y la organización sindical SINTRAMENERGETICA:

"....de otro lado, aún cuando es un hecho cierto que la empresa ya había nivelado el salario de los trabajadores por una orden impartida por una acción de tutela, tal decisión se adoptó, no como un mecanismo de reajuste salarial por el incremento en el costo de vida, que es el fundamento de la decisión arbitral, sino que obedeció, a una diferencia salarial que existía entre los trabajadores sindicalizados y los que no lo estaban, en aras de conjurar una desigualdad que se presentaba atendiendo la semejanza de los cargos, cuya situación no constituye un doble incremento como lo pretende hacer creer el recurrente."

"a lo anterior se agrega, que no obra en el expediente, prueba sobre la que la sala pueda inferir que con los aumentos salariales ordenados, la empresa se efecte económica y financieramente, pues el solo hecho de que el incremento salarial supere el índice de precios al consumidor, no lo hace abiertamente inequitativo, que conlleve a su anulación. Además, si bien el IPC es un referente para efectos de determinar el monto en los incrementos salariales de los trabajadores, en la medida que como dato estadístico permite establecer cuál es el aumento en el costo de vida en Colombia, ello no significa que dichos guarismos porcentuales constituyan causa de fuerza para los árbitros, a los cuales tengan

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

*que acogerse sin ninguna otra consideración al respeto. Así lo preciso la corte, en sentencia de anulación del 17 de Febrero del 2005 Radicación 25760."*

*"En consecuencia la norma del laudo examinado no se anulará."*

*Es procedente anotar, si los trabajadores sindicalizados procedieron a recurrir a la acción institucional de la tutela para buscar la tutelación de la nivación de su salario con los que devenguen los trabajadores de la misma empresa, pero celebrantes del pacto colectivo de trabajo. El fallo de tutela no ha dispuesto hacer incrementos salariales, lo que determinó fue igualar un asunto salarial en virtud a las diferencias existentes de salarios de los trabajadores sindicalizados y los trabajadores no sindicalizados suscriptores del pacto colectivo, unos sindicalizados, otros no sindicalizados de la misma empresa o grupo empresarial, los sindicalizados sometieron al juez constitucional de tutela su diferencia salarial existente con los del pacto colectivo.*

*También por otro lado, por haberse ordenado por una acción de tutela, para igualar los salarios a los trabajadores sindicalizados, tal decisión no se produce como un mecanismo de reajuste salarial como resultado de un conflicto laboral de negociación colectiva, para el incremento que se solicita en el punto del pliego de peticiones, que se fundamenta o se apoya el incremento, por razón en el costo de vida, que debe ser el pilar de la decisión arbitral, que la igualdad salarial se debió fijar por una orden de tutela por la diferencia existente de salarios entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, lo que no constituye un incremento salarial, como resultado del conflicto laboral de trabajo económico a la vista.*

*El IPC, no puede constituir una barrera para los sindicatos que tengan que acogerlo como límitante para peticionar reajuste salarial para los trabajadores, porque dicho signo porcentual no puede llegar a constituir una atadura para el sindicato y trabajadores."*



## CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En cuanto a la argumentación de la empresa, es de señalar que carece de sustento real el enrostramiento que se hace al colegiado, dado que, como ella misma lo reconoce, éste analizó los estados financieros y de resultados presentados por aquélla, así como las cifras expuestas por la organización sindical relativas a los años 2005 – 2007, lo que le permitió establecer la capacidad y posibilidad económica de la empresa para asumir la decisión. Situación bien diferente es que no se hubieran colmado las expectativas de ésta en cuanto a sus pretensiones. La Sala encuentra que los árbitros, tan en cuenta tuvieron la situación económica de la empleadora que, para los años 2007 y 2008, optaron por disponer que el aumento salarial correspondería al IPC del año anterior; y solo a partir del 1 de marzo de 2009, es

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

decir, sin retroactivo a los meses anteriores, establecieron, además del IPC, el aumento de dos puntos, cuando, es de recordar, el mero ajuste del salario con el IPC del año anterior en realidad no constituye un aumento sino que es un mecanismo de actualización ante la pérdida del poder adquisitivo. De manera que, el disponer que para los años 2009 y 2010, además de aplicar el IPC del año precedente, se hiciera un reajuste de los puntos indicados, no evidencia incremento injustificado ni desproporcionado alguno, ni inequidad manifiesta u ostensible por parte de los arbitradores, sino un reflejo de su intención de encontrar el adecuado equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las capacidades de la empresa. Todo lo cual se extiende también a las poco claras argumentaciones de la representación judicial sindical. En cuanto a la vigencia del laudo, los árbitros actuaron dentro de los límites que al efecto les demarca la normatividad al señalar una vigencia no mayor de dos años.

*República de Colombia*



*Corte Suprema de Justicia*

Anulación No. 40339

Cabe precisar, ante peticiones de la parte sindical como la de que se reconozca retrospectivamente el salario dejado de percibir por los trabajadores de EPSA, o, que en instancia, decida lo pertinente, que, las atribuciones de la Corte en materia del recurso de anulación son restringidas, en cuanto que carece de la facultad de reemplazar las decisiones de los árbitros que juzgue del caso anular, por las que crea procedentes, ya que el artículo 143 del CPTSS es claro al respecto, en marcado contraste con aquellas de las que disponen los Tribunales Superior de Distrito a quienes el artículo 142 ibidem sí les otorga tal posibilidad de manera expresa dentro de los juicios de anulación que a ellos compete conocer. La Corte, en su ámbito, controla la regularidad del laudo y, si lo encuentra ajustado a derecho, lo avala o, en caso contrario, lo anula, parcial o totalmente.

No se accede, en consecuencia, a anular total o parcialmente el artículo acusado.

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

## ARGUMENTACIÓN DE LA EMPRESA SOBRE EL ARTÍCULO

### SEXTO:

*"El Laudo es absolutamente contradictorio al establecer cinco (5) permisos por mes sin precisar la modalidad de éstos y cuando enuncia que la utilización de los mismos la hará la organización sindical de acuerdo con su autonomía tal como lo indica la parte resolutiva. Por el contrario en la consideración el Tribunal indica que la utilización de tales permisos se hará sin generar dificultades en la operación, creando una situación de conflicto permanente en un aspecto que corresponde a la órbita privada de la administración que es la que tiene a su cargo la calificación de la operación."*

*De otra parte, el Laudo otorga los permisos mencionados para la realización de reuniones sindicales aspectos que no están contemplados en el pliego de peticiones que estaba circunscrito a reuniones de juntas directivas seccionales, lo que excede en forma totalmente ilegal las facultades de los árbitros que no podrían haber fallado sobre aspectos no solicitados por las partes vinculadas al conflicto."*

## ARGUMENTACIÓN DEL SINDICATO EN CONTRA DE LA NORMA.

*"El artículo 6.- Aquí la presentación del pliego de peticiones que regenta "reuniones de juntas directivas seccionales y organizaciones de orden superior y sus filiales". Al no hacer el Tribunal Arbitral una sustentación de razón lógica, persuasiva, que lleve a convicción de porque el Tribunal Arbitral por decisión mayoritaria, negó parcialmente la pretensión contenida en el artículo 6 del pliego de peticiones y solo como sofisma falló con cinco permisos al mes, para reunión de las tres Subdirectivas o Seccionales de*



Sinraelecol, existentes en el Valle del Cauca, Cali, Dagua y Palmira. Se cae de peso la inequidad y la injusticia, al decidir los árbitros mayoritariamente éste punto, por cuanto a la convención vigente carece de estos puntos, para poder siquiera reunirse las juntas directivas de las supradiches seccionales, lo cual con los cinco permisos concedidos en el fallo mayoritario, no cubre la mínima necesidad para poder reunirse cada una de las seccionales, cada quince días como lo ordenan los estatutos del sindicato, toda vez que para formar el quorum de reunión de junta directiva se requieren de la mitad mas uno, no es lo mismo hacer una reunión sin quorum deliberativo, porque sin el quorum respectivo no hay decisión. Lo que genera en consecuencia, obstaculización al derecho de asociación, reunión y poder decisorio.

No se puede romper la ley, artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, con comportamientos decisorios que contrarían la realidad, con el objeto de pretender proponer o lograr, que por razones de equidad y por mayoría de votos, se niega los permisos sindicales, por peticionar un permiso por cada seccional sindical, por tener la organización sindical más de 100 afiliados, distribuidos en cada una de las mencionadas seccionales.

Al emplearse en el artículo 6 el vocablo "permiso" se entiende que es un trabajador sindical por un día a la semana por cada una de las seccionales existentes, por el hecho, que la compañía conforma grupo empresarial "Unión Fenosa Colombia S.A", tiempo más que restringido para que el sindicalista pueda ejecutar, desarrollar, sus actividades sindicales, frente a esas mismas obligaciones con sus compañeros sindicalistas, por otro lado, le toca recibir las instrucciones pedagógicas, didácticas de las organizaciones sindicales superiores - Federación - Confederación, concurrir a congresos - asambleas -, promover la educación técnica de sus miembros sindicales, asesorar en la defensa a los afiliados de los derechos emanados de la actividad sindical, al no concederse el permiso a las respectivas seccionales de la empresa, podría considerarse una obstaculización al debido desarrollo de la actividad sindical en busca de una disminución de dicha actividad por parte de la empresa, de donde se puede inferir que dicha obstrucción podría atentar contra el derecho de asociación sindical y sin ese

Repubblica de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

*asesoramiento del directivo sindical e sus compañeros afiliados, conllevaría a debilitar el buen funcionamiento de la organización sindical.*

*Por consecuencia, el sindicato proclama que se declare la nulidad del artículo 6 del fallo laudo arbitral de Marzo 26 del 2009, la Honorable corporación como Sala de instancia, se le proclama que se ajuste a la realidad y necesidades anotadas.*

## CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Ninguna contradicción observa la Sala entre lo expuesto por el juez arbitral en la motivación de este artículo con el texto de la parte resolutiva; de otro lado, el permitir que la organización sindical los utilice en forma autónoma no implica afectación de derecho alguno, ilegalidad manifiesta, vulneración constitucional ostensible o inequidad evidente. De otro lado, el aviso con antelación suficiente lo que pretende es, precisamente, evitar situaciones de conflictos administrativos por causa de la utilización de tales permisos. Por otra parte, dentro de la

*República de Colombia*



*Corte Suprema de Justicia*

Anulación No. 40339

expresión "diligencias sindicales" quedan subsumidas las reuniones de juntas directivas seccionales y nacionales, de manera que no resulta posible predicar el que los árbitros hubieren traspasado los valladeros de su competencia, si se entiende que aquéllas son connaturales a la actividad sindical.

De otra arista, en cuanto a las alegaciones de la representación sindical, circunscritas a la presunta imposibilidad de reunirse la junta directiva seccional en forma completa por falta de quórum, dada la cantidad de permisos dispensada, es de señalar que tan no resulta convincente dicha óptica que la misma organización gremial, en el pliego de peticiones solicitó permiso tan solo para cuatro directivos. En realidad, la norma generada por el Tribunal Arbitral ha de considerarse como una expansión, y no una restricción o, menos, derogatoria, del artículo 9 de la convención colectiva de trabajo (fl. 63 folder documentos Tribunal), cuya vigencia se mantiene, y que concede otros permisos, en forma remunerada por demás, cuyo texto es el siguiente:

República de Colombia



Tomo Supremo de Justicia

Anulación No. 40339

#### "ARTÍCULO 9: PERMISOS SINDICALES Y GASTOS DE VIAJE

EPSA E.S.P. respetará el ejercicio del derecho de asociación sindical y reconocerá seis (6) meses más de fueno sindical de lo que concede la ley.

Igualmente concederá permiso remunerado y gastos de viaje de la siguiente manera:

- a) Un total de cuarenta (40) permisos durante la vigencia de la presente Convención Colectiva para asistir a cursos sindicales de capacitación, foros o seminarios, los cuales serán utilizados hasta por dos (2) trabajadores por subdirectiva.
- b) Para los delegados elegidos a la Asamblea Nacional por el tiempo que dure dicho evento más un (a) día antes y un (1) día después de conformidad con los estatutos de SINTRAECOL.
- c) Con el objeto de cumplir actividades sindicales EPSA E.S.P. de acuerdo con su disponibilidad y a solicitud del Sindicato facilitará transporte para aquellos lugares donde el servicio de transporte público sea deficiente."

No se accede, por lo tanto, a anular el artículo 6 del laudo.

*ARTÍCULO OCTAVO: El Laudo desconoce los principios constitucionales que impiden a las partes pactar en temas de seguridad social comprendiendo entre estos además de las pensiones, los aspectos propios del sistema de seguridad social en salud. Las cuotas moderadoras no pueden ser objetos de acuerdos entre particulares y por tal motivo es ilícito el objeto del laudo en este aspecto más aún cuando deteriora un principio universal de equilibrio y solidaridad que está previsto en la Ley marco del sistema que los particulares no pueden desatender y menos los árbitros.*



## CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Es evidente que el precepto glosado a lo que se refiere es a planes de medicina prepagada, de manera que, el hecho de disponer los árbitros que la empresa pague el treinta por ciento de la respectiva cuota moderadora, en nada distorsiona o afecta la reglamentación propia del sistema de seguridad social en salud, ya que esta clase de servicios es opcional por parte de los ciudadanos; y como bien lo expresan los árbitros, se hizo por equidad y no se percibe inequidad manifiesta. No hay, pues, lugar a anulación.

**"ARTÍCULO ONCEAVO (sic): El Laudo crea una prestación social en especie permanente para un grupo de trabajadores sin tener facultad alguna para ello y tomando un equívoco argumento vinculado a la situación específica de los trabajadores de la planta de Salvajina que han venido percibiendo un auxilio sin atender que éste se originó en 1998 al eliminarse los campamentos que existían**

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

*en la zona con ocasión con ocasión de la construcción de la represa y se preservó para un grupo mínimo de trabajadores de este centro de trabajo.*

*El criterio del Tribunal es un error grave cuando confunde la igualdad con una situación específica objetiva que ignoró creando esta prestación sin facultad para ello toda vez que no es un conflicto económico sino un típico conflicto jurídico del que carece de competencia para resolver.*

*Además el Tribunal leuda sobre aspectos que no están sujetos a su competencia toda vez que en la denuncia presentada por SINTRAECOL se establece "...con el propósito exclusivo de lograr el incremento de los salarios y correlativemente todos los conceptos que lo integran, las prestaciones legales y extralegales que se desprenden del aumento salarial, me permitió denunciar el Artículo 12 de la Convención Colectiva de trabajo, actualmente vigente, en su texto integral que incluye los literales a), b) y su parágrafo.."*

*En estas condiciones, si el Tribunal determinó el ajuste o el incremento de los salarios y negó el de las prestaciones que dependen del aumento salarial carece totalmente de competencia para fallar respecto de los puntos resueltos en los artículos sexto, séptimo, octavo, décimo primero como ya fue expresado.*

*Las anteriores sustentaciones se fundan en la consideración legal de haber desconocido el Tribunal expresamente lo previsto en las causales de anulación que relaciono así:*

*En el tema salarios contenido en el artículo 2 literales c y d del resuelve del Laudo, se desconoce toda la evidencia probatoria aportada por las partes y especialmente la aportada por mi representada.*

*En el tema de permisos sindicales contenido en el artículo sexto del resuelve del laudo se falla sobre puntos no sujetos a la decisión de los árbitros.*

*República de Colombia*



*Corte Suprema de Justicia*

Anulación No. 40339

*En el tema de cubrimiento de cuotas moderadoras, exámenes y medicamentos, contenido en el artículo octavo del laudo, se está fallando sobre objeto no sujeto a decisión arbitral.*

*En el tema de suministro de alimentación se está fallando sobre punto no sujeto a decisión arbitral.*

*Los fundamentos de ley son las causales previstas en el Decreto Ley 2279 de 1989.*

*Dejo en esta forma sustentado el Recurso con todo respeto."*

## **CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

En lo atinente al suministro de alimentación, en el pliego de peticiones se solicitó el suministro de alimentación sin costo alguno para el trabajador en los diferentes sitios de la empresa donde el trabajador, por razones de su trabajo, se viera obligado a estar separado de su familia. Además, se deprecó que en la sede administrativa de Yumbo la empresa suministrara el almuerzo (fl. 52 folder dtos del Tribunal); Al resolver el punto, el colegiado encontró admisible la diferencia de pago de subsidios

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

de alimentación entre los diferentes trabajadores de la empresa, por razones históricas, y de condiciones específicas de distancia y aislamiento especiales, entre los de las diferentes plantas de energía del alto y bajo Anchicayá, mientras que no encontró equitativa la diferencia entre los trabajadores de Salvajina con los de las plantas de Calima, Nima 1y Nima 2, y extendió a éstos los \$90.000 reconocidos por la empresa a los de Salvajina, lo cual, a juicio de la Sala, mantuvo la facultad dispositiva del cuerpo arbitral en un ámbito económico orientado por la equidad, prerrogativa que era de su competencia y, por ende, se preservará este artículo.

De otro lado, la empresa alega, además, que el Tribunal carecía de competencia para fallar respecto de los artículos 6º, 7º y 8º porque "en la denuncia presentada por SINTRAECOL se establece "...con el propósito exclusivo de lograr el incremento de los salarios y correlativemente todos los conceptos que lo integran, las prestaciones legales y extralegales que se desprenden del aumento salarial, me permito denunciar el

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40338

*Artículo 12 de la Convención Colectiva de trabajo, actualmente vigente, en su texto integral que incluye los literales a), b) y su parágrafo..”, lo cual, en realidad no corresponde al texto de dicha denuncia a folio 40 del folder de documentos del Tribunal, de fecha 20 de febrero de 2007, suscrita por el presidente de Sinraelecol, en donde no se observan dichas expresiones, por lo cual la petición deviene sin sustento fáctico verdadero. Las copias del acta de asamblea general de trabajadores de las diferentes seccionales del sindicato muestran también que el pliego de peticiones no tenía ese exclusivo objeto.*

#### **EL RECURSO DE ANULACIÓN DEL SINDICATO:**

Planteado así:

*“El grupo de artículos que aglutina en adherencia en número de tres (3) los árbitros por decisión mayoritaria, sin hacer un estudio claro jurídico, para decir que no tienen competencia para pronunciarse acerca de cada uno de ellos individualmente (sic).*

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

*El artículo 1.- Del pliego de peticiones "Derecho al trabajo". El trabajo hoy que tomarlo teniendo en cuenta los valores sociales, económico, lo que conlleva consigo una actividad y conduce a un resultado en su forma de protección, de una valoración por el derecho al trabajo lo que implica las relaciones que con base en el mismo puede originar.*

*El trabajo se puede considerar como el despliegue que el hombre hace de energías en pro de otra persona, pero si ampliamos su concepto, se podría definir como toda actividad del hombre aplicada al mundo exterior, con independencia de sus resultados, podía estimarse especulativos o prácticos, en cuanto a dicha actividad origina relaciones ordenadas por disposiciones, según que constituyen la base de su régimen jurídico.*

*Como tal, es una obligación social que goza en todas sus modalidades de especial protección del Estado y toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones justas, dignas, con dicho petitorio se busca es el mejoramiento de las condiciones de trabajo propio del conflicto económico de trabajo, no es punto de derecho. Así se proclama."*

## CONSIDERACIONES DE LA CORTE

No columbra la Sala que los arbitradores se hayan equivocado al estimarse incompetentes para decidir sobre el artículo primero del pliego de peticiones, pues, ciertamente, carecía de facultades



para imponer a la empresa una prohibición como la de despedir sin justa causa, y sus consecuencias, ya que se trata de una atribución jurídica propia del legislador, o de las partes directamente, vedada, por ende al radio de acción de aquéllos.

No hay lugar, entonces, a la anulación deprecada.

*El artículo 3.- Revisión y unificación de categorías. Este punto del pliego de peticiones implica examinar para hacer una cosa o un todo de la categoría existente de cargo en la compañía, para buscar la unificación salarial en cuatro categorías o subsidiariamente se retome el modelo anterior, lo cual no constituye ni es un punto de derecho y no se quiebra con tal medida la competencia del artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, por consecuencia si es de la competencia del Tribunal de Arbitramento por hacer integración al conflicto económico de trabajo, no hay la comprensión para que se afirme por los árbitros de carecer de competencia para su respectivo pronunciamiento.*

*En este punto se busca además que el "Modelo Organizativo" impuesto unilateralmente por las empresas EPSA y CETSA del grupo UNIÓN PENOSA, se armonicé con el artículo 95 de la carta constitucional y se retome a los beneficios y categorías de que gozaban los trabajadores antes de este modelo, cuando solo existían once (11) categorías en las cuales estaba especificado el salario para cada categoría y no existían subcategorías.*

*El modelo que estableció incluso las subcategorías que desmejoraron las condiciones salariales no es como lo afirma mayoritariamente el Tribunal, no es que la petición sindical busque concerter un escalafón ni que se esté buscando coadministración alguna, lo que busca la petición sindical es que se supere el nuevo modelo, que como ya se dijo desmejore a los trabajadores, basta con hojear el artículo 13 de la convención*

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40338

colectiva vigente, titulado: "Subsidio de Localización" en cuyo ritual aparece once (11) categorías contrario al nuevo modelo que aparecen veintiuno (21), por cuanto se incluye subcategorías, hechos que además están probados en los documentos suministrados por la empresa, el cual le da el nombre de "Modelo retributivo de EPSA"; además agrava la situación de desmejoramiento salarial con el nuevo modelo en cuanto particione la retribución, fija en tres conceptos que los denomina así: "salario de ocupación, más salario de homologación, más salario a título personal". Por subsiguiente la petición referenciada no atenta contra el estado financiero de la entidad empresarial y es de justicia, equidad, la pretensión elevada por el sindicato, para bien de la actividad de la empresa al tener una unificación en sus diferentes categorías, a su servicios integradas a sus trabajadores

## CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Tuvo razón el Tribunal al considerarse incompetente para la revisión y unificación de categorías salariales existentes, pues, ciertamente, es una prerrogativa del ámbito exclusivo del empleador o derivada del acuerdo interpartes, mas no de la imposición de los árbitros al empresario, ya que ello invade la autonomía de la voluntad de éste en la planeación, organización, dirección y control de su empresa.



No ha de anularse, por ende, la decisión.

*El artículo 5.- Este punto del pliego de peticiones trata: " fusión, incorporación y extensión de la convención colectiva de trabajo". Retomando lo expresado, para mayor énfasis se hace una vez más, uso de lo dicho anteriormente al respecto, con relación que en una misma empresa no puede existir más de una convención colectiva de trabajo y ante la evidencia incontrovertible que se realizaron las conversaciones en forma separada con diferentes dependencias de empresas, pero que integran el grupo empresarial "UNIÓN FENOSA COLOMBIA S.A." que constituye una misma actividad mercantil. Debido a que, la fusión jurídica este contemplada para las organizaciones sindicales, porque así lo contempla en sus atribuciones privativas de la asamblea de socios, a lo estatuido en la regla de derecho 376 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado Ley 11 de 1984, artículo 16, lo mismo lo contempla los estatutos del sindicato.*

*Por tenerse legislado - decreto 904 de 1951- que no puede existir más de una convención colectiva en cada empresa, como las entidades "CETSA y EPSA", hacen parte del grupo empresarial "UNIÓN FENOSA COLOMBIA S.A.", por ser la convención colectiva de trabajo de voluntaria celebración entre el empleador y sindicato, para fijar las condiciones generales de trabajo por entenderse sujeto a ella los contratos individuales de trabajo, durante la vigencia de la convención. Por ser la convención colectiva un acuerdo bilateral entre el sindicato y empleador con efectos normativos, para regular las condiciones de trabajo y ante lo legislado que no puede existir más de una convención en una misma empresa.*

*Por tener competencia los árbitros para resolver como mecanismo, para que la organización sindical, para que desarrolle las funciones, atribuciones, que le son concomitantes, en pretender intentar de tener mejores condiciones de trabajo, para los trabajadores, es procedente la fusión convencional solicitada en el artículo 5 del pliego de peticiones, por ser de la*

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

*competencia del Tribunal de Arbitramento, materia del conflicto laboral económico.*

*Es de razón de tipo legal, para poder considerar que al producirse fusión de la convención de "CETSA Y EPSA" sus disposiciones normativas se aplicarán a los trabajadores, por ser aplicable en materia laboral las normas más favorables al trabajador y por estar establecido en el orden jurídico preexistente la extensión de la convención colectiva de trabajo, no se puede mirar de soslayo ni con indiferencia el principio de la inescindibilidad que toda situación favorable al trabajador lo favorece en su determinación de la norma, lo mismo se pronuncia el artículo 53 de la Constitución Nacional en su parte final, que se refiere a la condición más favorable al trabajador, por ende su aplicabilidad, es preferencial al trabajador.*

*Ahora bien, si bien es cierto que se negocio en sendas mesas paralelas esto no indica que el territorio se haya dividido en dos, por el contrario se negoció el pliego único que le presentó la organización sindical SINTRAECOL al grupo empresarial UNION FENOSA COLOMBIA S.A. y a las empresas que la componen EPSA y CETSA como entidades empleadoras del supradicho grupo empresarial, aceptaron el pliego único y una sola comisión negociadora del Sindicato. La petición sindical persigue evitar la dualidad de convenciones o laudos que van en contravía del decreto 904 de 1951 y la sentencia de la Corte Constitucional número C-063 de enero de 2008, que regula el sistema de negociación que como en el caso presente puede ser paralelas, pero las decisiones se incorporan como capítulos especiales en un solo cuerpo o laudo arbitral.*



## CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Nada encuentra la Corte que objetar en la decisión del Tribunal al percibirse incompetente para decidir sobre la materia de este artículo 5º del pliego de peticiones. En efecto, carecen los árbitros de la facultad de poder fusionar dos o más convenciones colectivas bajo consideraciones, jurídicas, de tratarse de dos o más empresas de un mismo grupo empresarial, o de unidad de empresa, declaración que compete a otras autoridades; así como tampoco pueden imponer a terceros el reconocimiento de una nueva entidad sindical derivada de la fusión entre asociaciones de esta clase, todo lo cual corresponde a la ley o al acuerdo interpartes.

No se anula, por ende, el artículo.

*"El artículo 9.- Este artículo es parte integrante del pliego de peticiones, que propone en pretensión "asesoría jurídica y*

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

**pago por trámites judiciales".** El pretendido es para cuando se presente la situación para un trabajador de la Compañía, situación al presentársela hay que mirarla con humildad, humanidad, piedad, para resolverla con la comisericón, para no dejar sin observación al trabajador de la Compañía que llegare ser sometido al rigor de la justicia, se le preste por la Compañía el auxilio económico para su defensa, quien con su aporte de trabajo personal contribuye al progreso de la entidad empresarial.

El parágrafo del mismo artículo, las personas requeridas por la autoridad legalmente constituidas, tienen que concurrir ante ella, el empleador tiene que darle para tal fin el permiso por ordenárselo la ley, el único beneficio pretendido por el sindicato es que sea remunerado.

El Tribunal en su decisión mayoritaria, no presentó antecedentes de esideros sustentatorios que respalde su decisión para negar el artículo 9 en su parágrafo, punto del pliego de peticiones, que fue sometido al Tribunal, pero en su pronunciamiento, solo hace mención a él, en el sentido que revisada el alcance del mismo, para expresar que por razones de equidad y por mayoría de votos, se niegan por el Tribunal.

Al respecto se puede apuntar, la carga económica que se le impondría a la Compañía empleadora de reconocer a su trabajador, que llegare a ser detenido, el pago de sus salarios, el pago de un profesional del derecho para que ejerza su defensa, si llegare a ser condenado, el beneficio convencional se mantiene hasta que la providencia condenatoria quede ejecutoriada, se hace necesario comentar que dicha carga económica, no resulta desproporcionada, inequitativa, en la medida en que se erige, en una ayuda al trabajador que se halle en tal situación, a que se refiere el artículo 9 del pliego de peticiones, la cual en su medida es transitoria, debido a que, nadie desea estar privado de su libertad y la persona está amparada por la presunción de inocencia.

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

*Las decisiones de los Tribunales de Arbitramientos Obligatorios, deberán guiarse por la justicia, pero también por los altos intereses de lo justo, de lo equitativo, etc.*

*No es de justificación menos generadora de aceptación, cuando el tribunal por mayoría decide negarlo por que no hay antecedentes, es querer justificar lo injustificable, hechos sucedidos al ser el trabajador vinculado a una autoridad judicial penal o policial, es una necesidad para obtener su libertad. Sobraría apuntar pero se hace necesario resaltarlo, que toda persona que se encuentre en el territorio nacional tiene que comparecer al llamado de la autoridad por que es de obligación perentoria, lógico que es inexcusable el permiso para tal fin.*

*Por consecuencia, fluye de lo expuesto, el sindicato para solicitarle a la Honorable Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral - se declare la nulidad del artículo 9 del pliego de peticiones. Como Sala de Instancia adecué la decisión a la realidad y a la necesidad."*

## CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Como la decisión de negar lo pretendido (pago de salarios en caso de detención por causas culposas, pago de abogado escogido por el trabajador, vigencia del contrato sin solución de continuidad, con mantenimiento del beneficio hasta la ejecutoria del fallo condenatorio, permiso remunerado para asistir a las diligencias judiciales o administrativas respectivas) no comporta

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

afectación de derechos constitucionales, legales o convencionales, ni hay manifiesta ausencia de equidad, por estarse ante una facultad arbitral ejercitada dentro de su rango regular, ha de respetarse.

*"El artículo 10.- Hace parte del pliego de peticiones, expresa la pretensión: "bonificación por clima". Sometido este punto del pliego petitorio al Tribunal de Arbitramento para su solución, como en antecedentes solo procedió el Tribunal de Arbitramento a negar por decisión unánime, sin presentar antecedentes de los hechos persuasivos, por haber llegado a la negación unánime en el artículo 10 del petitorio, solo le bastó decir, cosa contraria en su sentido básico lo que pretende el petitorio en el artículo 10 en comento, por el cual se solicita que se pagara mensualmente a los trabajadores que laboran en Buenaventura un 15% del salario básico que devenga el trabajador, por el contrario como sustenta el punto los árbitros, se refieren a un plan integral de salud para los trabajadores de Buenaventura y extensivos a todas las instalaciones de la empresa, que a informes obtenidos por trabajadores, ese plan en mención es general. Por lo tanto, se le pide a la Sala Colegiada, que se decrete la nulidad de este punto y en subsidio se proceda a resolverlo en la calidad de instancia o se devuelva el laudo arbitral, para que se haga pronunciamiento por lo anotado si a bien lo considera la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia.*

*En vista que el Tribunal de Arbitramento Obligatorio de la empresa EPSA S.A. E.S.P. y el sindicato SINTRAELECOL, falló el laudo, calendado el 26 de Marzo de 2009, trata el laudo acerca de su vigencia, es lo que permite, hacer uso del principio de la inescindibilidad a favor de los trabajadores, por que no se puede pesar por alto, que cuando surja una duda, se ha de resolver a favor del trabajador, como lo estatuye el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, que no es una norma de*



interpretación si no de aplicación, que guarda estrecha relación en su concomitancia, establecida en el artículo 53 parte final de la Constitucional Nacional del País. Entrelazando lo preceptuado en ambas normas, ella determine que debe aplicarse todo aquello que es beneficio, por la duda se debe resolver a favor del trabajador. Al hacerse un estudio al derecho que tienen los trabajadores, para fijar en el término, durante el cual va a regir sus peticiones, al respecto que el derecho de los trabajadores, a presentar pliego de peticiones, es un derecho garantizado en la ley - artículo 374 numeral 2 - del Código Sustantivo del Trabajo, que no puede ser restringido por el Tribunal de Arbitramento, en un plazo superior al establecido en las leyes, artículo 461 de la obra citada, a lo dicho en su contemplación, que toda duda se resuelve a favor del trabajador, es de razonamiento aceptable, que el término máximo es de dos (2) años, pero el tiempo es el mismo, para escoger. Cuando los titulares de los pliegos del petitorio no hayan fijado plazo para la vigencia del Laudo Arbitral, pero es la misma Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, que en su sentencia numero 14048 del 15 de Febrero de 2000, que aún para esa época existía el Recurso de Homologación, hoy Recurso de Anulación, en el mencionado fallo sapientemente y ajustado a derecho, la Corte ha manifestado, lo que a continuación se trascibe: "es cierto que el pliego de peticiones no existe un punto referente a la vigencia, pero de conformidad con lo precisado por jurisprudencia, si el tribunal puede válidamente fijar una vigencia distinta a la propuesta en los extremos temporales del pliego, se debe concluir a fortiori está facultado para señalarla cuando el sindicato ha guardado silencio al respecto o las partes no se han puesto de acuerdo en la etapa de autocomposición del diferendo, siempre y cuando se haga dentro de los límites legales, como sucedió en el caso presente". Cuando la norma más favorable, es única, aplicable a una relación concreta, como lo contemplada en el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, el sentido que debe prevalecer, entre las varias posibilidades, en el que resulte más favorable al trabajador, aplicando el principio antes mencionado de la irescindibilidad y de la condición mas favorable, es lo que permite para pedirle a la Sala Colegiada de la Honorable Corte Suprema de Justicia, que se fije la vigencia del laudo en un año a partir de la fecha de su proferimiento 26 de Marzo de 2009, y

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

Anulación No. 40339

*a lo analizado en la sentencia antes descrita, de lo cual anexo copia.*

*En estos términos, presento la sustentación del Recurso de Anulación, en mi calidad de apoderado judicial representando al Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia SINTRAECOL, con sus respectivas Seccionales o Subdirectivas de conformidad a los sendos poderes conferidos anexos. Por lo anterior, me permite solicitarle a la Honorable Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral -, para que se declaren nulos los artículos a que se han hecho referencia en el desarrollo de la presente sustentación de impugnación del laudo arbitral de fecha Marzo 26 de 2009, mediante el recurso de anulación."*

#### **CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Por las mismas razones que no se accedió a anular el artículo anterior, las cuales se tienen por transcritas acá, se deniega también tal solicitud respecto de éste, ya que, está dentro de la facultad regular de los árbitros denegar, en conciencia, conforme a sus percepciones del caso, el pago de un porcentaje salarial

*República de Colombia*



*Corte Suprema de Justicia*

Anulación No. 40339

por el hecho de laborar en determinada ciudad, en este caso  
Buenaventura.

A mérito de lo expuesto, la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA,  
SALA DE CASACION LABORAL, administrando justicia en  
nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO:** No acceder a las solicitudes de las partes, dentro del recurso de anulación contra el laudo arbitral proferido el 26 de marzo de 2009, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre la EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACÍFICO S.A. E.S.P. – EPSA S.A. E.S.P y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA – SINRAELECOL.

República de Colombia



Tomo Supremo de Justicia

Anulación No. 40339

SEGUNDO: DECLARAR la exequibilidad del laudo.

COPÍESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE  
AL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL PARA LO DE  
SU CARGO.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Francisco Javier Ricaurte Gómez".

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

República de Colombia

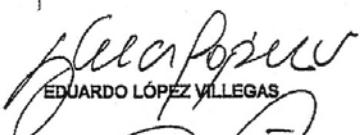


Corte Suprema de Justicia

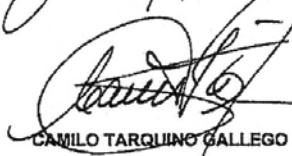
Anulación No. 40339



ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN



EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS



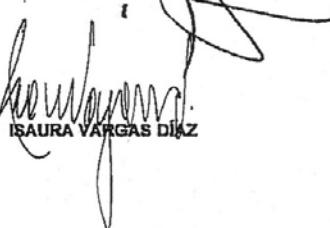
CAMILO TARQUINO GALLEGOS



GUSTAVO JOSE GNECCO MENDOZA



LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ



ISAURA VARGAS DÍAZ

SECRETARIA SALA DE CASACION LABORAL

Se deja constar que en la Sala de Casación Laboral
Bogotá, D.C. 23 JUL. 2009
_____
S. G. S. G. S.

SECRETARIA SALA DE CASACION LABORAL

Se deja constar que en la Sala de Casación Laboral
Bogotá, D.C. 13 JUL. 2009
Hora _____
SM
Secretaria



Laudo Arbitral  
2014 - 2016

República de Colombia



Plaza - Tribunal de Justicia

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

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

**Magistrado Ponente**

**SL2283-2014**

**Radicación No. 61911**

**Acta 06**

Bogotá, D.C., veintiséis (26) de febrero dos mil catorce (2014).

Decide la Corte el recurso de anulación interpuesto por la apoderada de la **EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACÍFICO EPSA S.A. E.S.P.**, contra el laudo arbitral proferido el 29 de mayo de 2013, para resolver el conflicto colectivo suscitado entre la recurrente y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA - SINTRAECOL -**.

**I. ANTECEDENTES**

El Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia - SINTRAECOL - presentó un pliego de

peticiones ante la Empresa de Energía del Pacífico - EPSA - S.A. E.S.P., que dio origen a un proceso de negociación colectiva. Una vez agotada la etapa de arreglo directo, sin que las partes hubieran arribado a algún acuerdo (fls. 191 a 193), el Ministerio del Trabajo, a través de las Resoluciones Nos. 000955 del 1 de junio de 2012, 0001721 del 27 de agosto de 2012 y 0000160 del 29 de enero de 2013 (fls. 3, 4, 8, 9 y 203), constituyó e integró un Tribunal de Arbitramento, con el fin de que estudiara y resolviera definitivamente el diferendo colectivo.

Instalado el Tribunal de Arbitramento y prorrogado el término para fallar, previa autorización de las partes, el 29 de mayo de 2013 fue proferido el laudo arbitral (fls. 95 a 121).

## II. EL LAUDO ARBITRAL

Para los fines que interesan al recurso de anulación, el Tribunal de Arbitramento resolvió, entre otras cosas, lo siguiente:

**Artículo Tercero.** Conceder por razones de equidad los artículos 2º, 6º, 8º, 10º, 11, 12, 17 y 21, cuyo texto queda así:

### **Artículo 2º. AUMENTO DE SALARIOS**

*La Empresa EPSA S.A. E.S.P. incrementará los salarios de todos y cada uno de los trabajadores que se beneficien del presente Laudo Arbitral de la siguiente manera:*

a). A partir del 1º De Enero del 2011 y hasta el 31 de Diciembre del mismo año en un 5% sobre el salario básico devengado a 31 de Diciembre del 2010.

b). A partir del 1º De Enero del 2012 y hasta el 31 de Diciembre del mismo año en un 5% sobre el salario básico devengado a 31 de Diciembre del 2011.

c). A partir del 1º De Enero del 2013 y hasta el 31 de Diciembre del mismo año en un 5% sobre el salario básico devengado a 31 de Diciembre del 2012.

d) A partir del 1º De Enero del 2014 y hasta el 31 de Diciembre del mismo año en el IPC del año 2013 más el 1.8%, sobre el salario básico devengado a 31 de Diciembre del 2013.

e) A partir del 1º de Enero del 2015 y hasta el vencimiento del presente Laudo Arbitral, el IPC del año 2014 más el 1.8%, sobre el salario básico devengado a 31 de Diciembre del 2013.

**PARÁGRAFO:** Los incrementos de los años 2011, 2012, y 2013 se pagarán de manera retrospectiva abonando a estos el índice porcentual del incremento que la empresa hizo para estos años por virtud de la Acción de Tutela.

#### **Artículo 6º.- PREVALENCIA DE NORMAS CONVENCIONALES.**

La Empresa EPSA S.A. E.S.P. reconocerá las normas y derechos que se establezcan en este Laudo Arbitral, las cuales prevalecerán sobre cualquier estipulación que en contrario se haga en relación con los contratos de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo o Legislación Laboral, entendiéndose que serán aplicadas solo aquellas normas de Ley que sean más favorables a los trabajadores que se beneficien de este Laudo.

**Artículo 8º. REPARACIONES LOCATIVAS.**

*La Empresa EPSA ESP. entregará al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia SINTRAECOL, Seccionales Valle la suma de TREINTA MILLONES DE PESOS (\$30.000.000.oo), para reparaciones locativas, pago de predial y mega obras y reposición de equipos. Esta suma se pagará dentro de los dos (02) meses siguientes a la entrada en vigencia del presente laudo.*

**Artículo 10º.- BONIFICACIÓN POR CLIMA TRABAJADORES DE BUENAVENTURA.**

*La Empresa EPSA S.A. ESP. pagará mensualmente, a cada uno de los trabajadores que laboran en el municipio de Buenaventura el diez por ciento (10%) del salario básico mensual, para compensar las condiciones climáticas, topológicas, costo de vida, inseguridad, costos educativos, insalubridad, recreativas y bienestar.*

*Cuando un trabajador sea trasladado a Buenaventura, este beneficio se le pagará desde el primer día y durante el tiempo que permanezca en dicho municipio, lo cual deberá ser ordenado por escrito.*

**Artículo 11.- BONIFICACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONFLICTO LABORAL.**

*La Empresa EPSA S.A. ESP. hará un reconocimiento económico por una sola vez a los trabajadores que se beneficien del presente Laudo Arbitral por la terminación del conflicto colectivo económico por la suma de DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$2.500.000.oo), dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes al término del conflicto.*

**Artículo 12.- BONIFICACIÓN POR AÑO CUMPLIDO DE TRABAJO.**

*La Empresa EPSA S.A. ESP., pagará durante la vigencia del presente Laudo Arbitral a los trabajadores que se beneficien del mismo, un reconocimiento económico por año de servicio cumplido equivalente a quince (15) días de salario básico mensual.*

*Los Beneficios contenidos en los artículos 10º, 11º, y 12º. No constituyen factor salarial para ningún efecto.*

**Artículo 17.- PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD.**

*La Empresa EPSA S.A. ESP. aplicará en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.*

**Artículo 21.- VIGENCIA.**

*El presente Laudo Arbitral tiene una vigencia de dos (02) años a partir de la fecha de su ejecutoria.*

**III. EL RECURSO DE ANULACIÓN**

Lo interpuso la Empresa de Energía del Pacífico EPSA S.A. ESP, a través de apoderado judicial (fls. 142-3 a 142-13), y fue concedido por el Tribunal por medio de la providencia del 13 de junio de 2013 (fls. 142-18 y 142-19).

Por auto del 28 de agosto de 2013, esta Corporación avocó el conocimiento del asunto y ordenó correr traslado a

las partes. Dentro del término otorgado para tales efectos, la entidad recurrente amplió los fundamentos del recurso de anulación y la Organización Sindical SINTRAECOL expuso las razones por las cuales se oponía a la prosperidad del mismo.

El sustento del recurso de anulación se encuentra condensado en los memoriales presentados ante el Tribunal de Arbitramento (fls. 142-3 a 142-13) y ante esta Corporación (fls. 10 a 20). A partir de dichos escritos es posible deducir que la finalidad de la impugnación es la de lograr la anulación de todos los puntos concedidos por el Tribunal, por falta de una motivación suficiente, y, específicamente, la anulación de las cláusulas que impusieron un aumento salarial retrospectivo; la bonificación por clima para trabajadores de Buenaventura; la bonificación por terminación del conflicto laboral; la bonificación por año cumplido de trabajo; y la prevalencia de las normas convencionales, con base en el principio de favorabilidad.

#### IV. OPOSICIÓN.

El apoderado de la Organización Sindical SINTRAECOL alega que el laudo arbitral se sustentó adecuadamente en la equidad, además de que no desconoció la Constitución, la ley o derechos y facultades exclusivas de las partes. Pide, de igual forma, que se desestime el recurso o que se profiera sentencia inhibitoria,

porque la recurrente carecía de poder para actuar y no hizo la presentación personal del escrito.

#### V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Por razones de método, la Corte comenzará por abordar las objeciones de la oposición que se refieren a que el recurso no fue legalmente presentado, en tanto la apoderada de la empresa no tenía poder para actuar, ni había acreditado su condición de abogada. Luego de ello, se analizará la petición de anulación total del laudo, por carencia de motivación, y, finalmente, se estudiarán las peticiones específicas de anulación de las cláusulas de incremento salarial retrospectivo; bonificación por clima para trabajadores de Buenaventura; bonificación por terminación del conflicto laboral; bonificación por año cumplido de trabajo; y prevalencia de las normas convencionales, con base en el principio de favorabilidad.

##### 1. Legitimación y postulación.

Previo a resolver el fondo del recurso de anulación, la Corte debe aclarar que, contrario a lo que señala la Organización Sindical – SINTRAECOL -, la Doctora Luz Mary Barco Diaz contaba con poder suficiente para presentar el recurso de anulación. Para tales efectos, basta con observar que el representante legal de la Empresa de Energía del Pacífico EPSA S.A. ESP le concedió poder para actuar dentro del trámite arbitral al Doctor Humberto Jairo Jaramillo (fl. 158), que fue reconocido como apoderado en la

diligencia del 6 de mayo de 2013 (fl. 45) y que, a su vez, sustituyó sus facultades a la Doctora Luz Mary Barco Diaz (fl. 130). Por otra parte, dicha profesional acreditó su condición de abogada ante el Tribunal de Arbitramento, conforme da cuenta la diligencia del 4 de junio de 2013 (fl. 129), en la que exhibió su tarjeta profesional.

A lo anterior cabe agregar que el apoderado principal de la Empresa de Energía del Pacífico EPSA S.A. ESP, presentó un nuevo escrito de sustentación del recurso de anulación ante la Corte (fls. 10 a 20), que cuenta con la nota de presentación personal que extraña la organización sindical opositora.

En tales términos, el recurso de anulación fue legalmente presentado.

## 2. Anulación del Laudo Arbitral por falta de motivación.

En esencia, la entidad recurrente expone que los árbitros tienen el deber de conocer las condiciones particulares de cada conflicto colectivo, así como decidirlo en equidad, sin desconocer normas superiores legales o constitucionales y de acuerdo con una motivación suficiente, pues su apreciación nunca es «verdad sabida y buena fe guardadas».

Afirma, en ese orden, que los fallos en equidad implican una valoración de pruebas e informaciones

variadas sobre el estado de la empresa, que suponen la construcción de raciocinios puntuales para respaldar cada resolución. Por lo mismo, estima que uno de los presupuestos necesarios para la validez del laudo arbitral, es que esté acompañado de un análisis crítico sobre todos los temas que integran el conflicto colectivo y que contenga claramente las razones que conllevaron a cada determinación.

Agrega que, en este caso, el laudo carece de motivación, crea prestaciones sociales nuevas e injustificadas, además de que realiza interpretaciones sobre temas jurídicos, por lo que debe ser anulado.

En torno a los referidos puntos, la Corte debe resaltar, en primer término, que el Tribunal de Arbitramento plasmó claramente dentro del laudo arbitral las razones concretas que dieron origen a sus decisiones, e hizo explícita su intención de informar su criterio a partir de la equidad y otros parámetros válidos, como el ideal de lograr equilibrio e igualdad dentro de las relaciones laborales de todos los trabajadores de la empresa. Sostuvo, en dicha dirección:

*Las razones de equidad que sirven de argumento a las decisiones del tribunal, están respaldadas en los informes de carácter económico y documentos que presentaron tanto la empresa como la organización sindical en las audiencias en que fueron escuchadas.*

*Los Estados Financieros y Resultados, de acuerdo con los informes presentados por las partes, de los años 2010, 2011 y 2012; teniendo en cuenta los cuadros de desempeño de negocios, la participación en el mercado regulado y no regulado 99.5% y 74% respectivamente, el índice de cobro de energía muy cercano al 100%, la utilidad operacional neta para los años 2010, 2011 y 2012, presentados por la Empresa; y el análisis de Balances y Estado de Resultados y los cuadros comparativos presentados por la Organización Sindical indican que la Empresa se encuentra en las condiciones económicas viables para asumir las decisiones de este Tribunal.*

*Igualmente, se tiene como elemento determinante del concepto de equidad los beneficios que la Empresa reconoce que suscriben el Pacto Colectivo, en tanto estos estén contenidos en las peticiones formuladas por la Organización Sindical, no a efectos de aplicar normas relativas al derecho a la igualdad, sino que, a partir de la petición formulada establecer el equilibrio en las relaciones laborales en términos de equidad. Cabe destacar en este punto el artículo 11 del Pliego de Peticiones, sobre Bonificación por terminación del conflicto laboral Colectivo, cuya competencia la determinó el Tribunal por mayoría teniendo en cuenta que la Empresa viene utilizando este mecanismo al reconocerte a los trabajadores acogidos al Pacto Colectivo una Bonificación por terminación del conflicto colectivo, que según el informe de las partes, rendido en Audiencia Pública, por la firma del primer Pacto, otorgó un beneficio de \$750.000.oo, por la firma del segundo pacto, \$1.500.000.oo, por la firma del Tercer Pacto Colectivo \$2.000.000.oo, suma pagada a cada uno de los trabajadores que lo suscribieron. Con esta decisión se afecta el derecho Constitucional de Asociación Sindical y el derecho a la Libertad Sindical, hecho que ha sido calificado por la jurisprudencia como constitutivo de un acto atentatorio contra el derecho de Asociación. Partiendo de este análisis el Tribunal de Arbitramento, en forma mayoritaria, atendiendo las facultades y*

*las limitaciones establecidas en el artículo 458 del C.S.T., no puede cohonestar con la violación de los derechos constitucionales y legales de las partes y en consecuencia, con un sano criterio de equidad decidió, por mayoría, otorgar esta petición.*

Así las cosas, se repite, el Tribunal hizo públicas las circunstancias, razones y parámetros que lo llevaron a adoptar cada una de sus decisiones, por lo que, contrario a lo que sostiene la recurrente, el laudo arbitral contiene una motivación suficiente e informada a partir de las condiciones económicas particulares de la empresa, de manera que las disposiciones no fueron caprichosas o inconsultas.

A lo anterior cabe agregar que, de cualquier forma, las decisiones que adopta un Tribunal de Arbitramento, para definir un conflicto laboral colectivo, se deben acompañar de *<razones en equidad>*, que por su naturaleza son diferentes a las *<razones en derecho>*. Por ello mismo, la Corte ha sostenido con insistencia que la carga de argumentación que soporta un fallo arbitral no debe ser jurídicamente calificada, como sucede con las determinaciones jurídicas propias de la labor jurisdiccional ordinaria, en la medida en que la equidad se informa a partir de las circunstancias particulares de cada caso, de los intereses de las partes y de la razonabilidad y proporcionalidad de cada medida, entre muchos otros aspectos, que son apercibidos de manera personal por cada uno de los árbitros y que pueden ser expresados y

concretizados de diferentes maneras. (Ver CSJ SL 4 Nov 2004, Rad. 24604.)

De allí que, por esa condición especial de la decisión arbitral, la Corte tenga mayores limitaciones para hacer juicios en torno a su validez. En dicha dirección, se ha puntualizado en repetidas oportunidades que «...a la Corte en sede de anulación no le es dable injerirse en las determinaciones de los árbitros, a menos que resulten abierta, clara y notoriamente inequitativas o que desconozcan derechos mínimos de los trabajadores o vulneren derechos constitucionales o legales...» (CSJ SL 23 Nov 2010, Rad. 48406).

En ese mismo sentido, la Corte ha adoctrinado que las motivaciones succinctas, sobrias o sencillas se entienden cubiertas por una presunción de sustento en la equidad. Asimismo, que el hecho de que la argumentación no sea lo suficientemente prolífica o se reduzca genéricamente a los principios de equidad, no constituye causa para anular el laudo arbitral. (Ver CSJ SL 12 Jun 2001, Rad. 16545; CSJ SL 5 Ago 2004, Rad. 24443; CSJ SL 23 Nov 2010, Rad. 48406; CSJ SL 4 Dic 2012, Rad. 53118; entre otras.)

Con fundamento en lo anterior, aún si aceptara que la motivación del laudo arbitral no fue lo suficientemente esmerada, esa situación no habilitaría a la Corte para anularlo, como lo pide la recurrente.

De otro lado, frente al juicio de igualdad que contiene el laudo arbitral y que también es reprochado en el recurso,

debe hacerse notar que el Tribunal lo utilizó como una fórmula para «establecer el equilibrio en las relaciones laborales en términos de equidad», por lo que no respondió a un debate jurídico estricto, que estuviera por fuera de los márgenes de su competencia. Además de ello, contrario a lo que afirma la recurrente, esta Sala de la Corte ha dicho que, más que una potestad, es un deber de los árbitros:

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

(CSJ SL, 4 Dic 2012, Rad. 53118).

Así las cosas, en este aspecto, el recurso de anulación resulta infundado.

### **3. Incremento salarial retrospectivo.**

En este punto, la recurrente aduce que «...la retrospectividad se aplica para no tener solución de continuidad entre la antigua y nueva convención, pero nunca ir más allá en el tiempo, como se presenta en el presente laudo.» Explica, en ese sentido, que la anterior convención colectiva había tenido vigencia hasta el 28 de febrero de 2011 y que el pliego de peticiones solo se había presentado el 3 de agosto de 2011, por lo que el aumento salarial no podía ser retroactivo hasta el mes de enero de 2011.

Afirma también que, aún aceptando la retrospectividad, el incremento salarial no podía llegar a ser anterior a la finalización de la vigencia de la anterior convención colectiva, por razones de lógica jurídica y de equilibrio contractual. Por último, indica que el Tribunal realizó una interpretación abstracta sobre una acción de tutela presentada en el año 2011, que no estuvo referida a incrementos salariales, sino a beneficios extralegales, y que tuvo efectos *inter partes*.

En el memorial presentado ante la Corte, la entidad aclara que «*Al ser el salario la retribución principal de la relación laboral y el punto central de la negociación colectiva, antes que solicitar la nulidad de esta cláusula, debe ordenarse el reenvío del expediente, para que decidan el incremento de salario, tomando el extremo desde la presentación del pliego de peticiones, ya que al ser denunciado el laudo, y presentado el pliego de peticiones en fecha posterior a febrero 11 de 2011, la decisión debe estar acorde con el momento de provocar el conflicto colectivo, el anterior laudo está vigente.*»

Antes de pronunciarse frente a esta cuestión, la Corte debe dejar sentado que, en efecto, no existe discusión alguna en torno a que las partes denunciaron oportunamente la anterior convención colectiva de trabajo (laudo arbitral) (fls. 159, 160, 163, 164, 172 a 174), y que dicho instrumento tenía una vigencia hasta el 28 de febrero de 2011 (fl. 232). Igualmente, que una vez fue presentado el pliego de peticiones el 03 de agosto de 2011 (fl. 175 y 176), se dio inicio al proceso de negociación colectiva, que finalizó con la expedición del laudo arbitral que aquí se analiza.

Ahora bien, en cuanto al fondo de la materia analizada, esta Sala de la Corte ha sostenido con insistencia 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. Ha entendido esta Corporación que esa medida se amolda perfectamente a la función primordial del Tribunal de encontrar la fórmula que resulta más equitativa para la resolución del conflicto. En la sentencia CSJ SL 26 Jul 2011, Rad. 50469, se dijo al respecto:

*Amparado en criterios de equidad, el Tribunal de Arbitramento consideró viable la aplicación de la cláusula de vigencia y de los incrementos salariales a partir del 1º de mayo de 2010, posición de la que disiente el recurrente.*

*No obstante, esta Sala ha sido pacífica en torno al punto traído a discusión y ha señalado que aun cuando en principio el laudo*

*arbitral tiene efectos hacia el futuro, a partir de su expedición, se ha aceptado su retrospectividad, cuando quiera que el conflicto colectivo de trabajo no se termine mediante arreglo directo y sea necesaria la definición a través de un Tribunal de Arbitramento, como aconteció en el sub lite, a fin de corregir el desequilibrio económico que pueda surgir en ese lapso.*

*Justamente, esa facultad ha sido conferida a los árbitros para que, en cada caso particular ponderen si es viable la aplicación retrospectiva de las cláusulas referidas a los aumentos salariales, y se ha considerado que aquellos no se encuentran atados a una decisión en torno a este específico aspecto, de manera que les está permitida su definición, en el marco de los criterios de equidad a los que se hizo referencia anteriormente.*

La Corte también ha concebido que el propósito de los efectos retrospectivos de la decisión de los árbitros está dado en corregir eventuales desequilibrios generados por la prolongación del conflicto colectivo y, con ello, alcanzar períodos en los que no se materializa algún ajuste salarial, por el vacío que se produce entre la vigencia de una y otra convención colectiva de trabajo. Tal cuestión, se ha recalcado, debe ser definida autónomamente por cada Tribunal de Arbitramento, de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso y, por lo mismo, no es de obligatoria observancia, ni puede ser anulada por la Corte, salvo que se muestre abiertamente inequitativa.

Ahora bien, no obstante lo anterior, teniendo en cuenta su finalidad, la Corte debe señalar que existe cuando menos una limitación lógica al establecimiento de ajustes salariales con efectos retrospectivos. Ese límite,

como lo aduce válidamente la entidad recurrente, lo traza la vigencia de convenciones colectivas o laudos arbitrales anteriores, alcanzados en procesos de negociación colectiva legalmente finiquitados.

Esto es que, si bien es cierto que los árbitros cuentan con la capacidad autónoma de fijarle efectos retrospectivos a los incrementos salariales, de cualquier manera no podrían llegar al punto de invadir períodos regulados en convenciones colectivas o laudos anteriores.<sup>8</sup> Así, la retrospectividad tiene una frontera natural, delineada por el proceso de negociación colectiva al que pertenece y que inicia, por lo menos, desde que finaliza la vigencia de la convención anterior y se firma una nueva.

La limitación señalada por la Corte encuentra su razón de ser en que el Tribunal de Arbitramento solo tiene competencia para resolver el conflicto colectivo para el que fue convocado, de manera tal que no puede invadir otros procesos de negociación colectiva, ni modificar los que ya se encuentran finalizados. Con razón, el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la «*Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios (empleadores) o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.*» (Subrayado fuera de texto).

Así las cosas, se repite, extender los ajustes salariales a períodos regulados en un instrumento colectivo anterior

significa, ni mas ni menos, que exceder los márgenes de la competencia arbitral, desconocer los efectos de las convenciones colectivas y laudos arbitrales válidamente constituidos, así como afectar la confianza legítima de las partes.

En la dirección descrita, esta Sala de la Corte ha observado que «...los árbitros pueden disponer que desde la fecha de expiración de la convención colectiva denunciada en adelante rija el fallo arbitral durante el lapso que en equidad estimen razonable, sin exceder de dos años y siempre que ese punto haya sido sometido a su decisión.» (negrillas fuera de texto). (Ver CSJ SL 15 Feb 2000, Rad. 14048; CSJ SL 14 Jul 2001, Rad. 16831; y CSJ SL 5 Ago 2004, Rad. 24443.)

En otras decisiones también ha subrayado que:

*Corresponde al los árbitros resolver todos los puntos del pliego de peticiones que no pudieron ser resueltos en las etapas anteriores de arreglo directo y conciliación. Obviamente, entre esos aspectos puede figurar el aumento de salarios desde la expiración del término señalado en la Convención o Laudo denunciados, que es precisamente el momento de partida del conflicto económico. Si por la naturaleza misma del procedimiento a que debe someterse el conflicto colectivo (...) no es posible que el Laudo (...) se pueda expedir antes del tiempo señalado para la expiración del Laudo anterior o de la Convención precedentes denunciados, es perfectamente ilícito y jurídico que la decisión arbitral se expida con carácter retrospectivo. (...)*

*El reconocimiento de reajustes del costo salarial entre el vencimiento del plazo del laudo o de la convención anterior y la*

*fecha de expedición del nuevo fallo arbitral, que esta comprendido entre el petitum constituido por el pliego de peticiones, no comporta retroactividad del laudo, sino retrospectividad de éste. La nueva normatividad que surja del Laudo a proferirse puede, por consiguiente, comprender los reajustes y revisiones inherentes al tiempo transcurrido entre esos dos extremos: el del vencimiento que se había señalado a la convención precedente y el de la fecha del nuevo laudo arbitral.* (negrillas fuera de texto). (CSJ SL 19 Jul 1982, Rad. 8637, reiterada en CSJ SL 14 Dic 2012, Rad. 53118).

En este caso, el proceso de negociación colectiva anterior había sido definido a través de un laudo arbitral, que había dispuesto algunos aumentos salariales y beneficios extralegales, con un término de vigencia comprendido entre el 01 de marzo de 2009 y el 28 de febrero de 2011 (fl. 232). Como ya se dijo, las partes denunciaron tal instrumento y el sindicato presentó su pliego de peticiones, por lo que, para los efectos que aquí se analizan, los efectos retrospectivos de la providencia del Tribunal solo podían llegar hasta el 1 de marzo de 2011.

Como consecuencia, al decretar un aumento salarial a partir del 1 de enero de 2011, el Tribunal de Arbitramento invadió un proceso de negociación colectiva anterior, válidamente finalizado. Tras ello, como ya se dijo, excedió los márgenes de su competencia, desconoció la vigencia de un laudo arbitral previo y afectó la confianza legítima depositada por las partes en el proceso de concertación ya terminado.

Ahora bien, establecida la impropiedad del Tribunal de Arbitramento, persiste la incógnita relacionada con la decisión que debe adoptar la Corte. En este punto, como ya se advirtió, la entidad recurrente había solicitado la anulación de la cláusula, pero, con posterioridad, morigeró tal petición y adujo que, teniendo en cuenta la importancia del ajuste salarial dentro del conflicto colectivo, lo más adecuado era devolver el laudo a los árbitros, para que se pronunciaran de manera correcta.

Sin duda, el reajuste del salario de los trabajadores constituyó uno de los puntos trascendentales del conflicto colectivo que, a la postre, fue definido con una cláusula que los árbitros consideraron ajustada a la equidad. La Corte también puede asumir que la organización sindical consideró equitativa la decisión, pues no la impugnó, y que, a la par, la entidad empleadora prohijó su legalidad y proporcionalidad, puesto que, como quedó historiado, su intención en el recurso nunca fue la de desconocer la validez de los reajustes o señalar su manifiesta inequidad, sino lograr su acondicionamiento a los límites lógicos del conflicto colectivo.

En tales términos, lo primero que puede concluir la Corte es que una anulación total de la cláusula salarial resultaría a todas luces inconveniente, además de contraria a los fines constitucionales de la negociación colectiva, a

partir de la cual el ordenamiento jurídico promueve la reunión y composición de las diferencias profesionales entre las mismas partes, con la condición de respetar su voluntad de obligarse frente a los precisos temas que sean susceptibles de concertación.

A lo anterior cabe agregar que la clara intención del Tribunal de Arbitramento fue la de dotar de efectos retrospectivos a los reajustes salariales, hasta la finalización de la vigencia del anterior laudo arbitral, con el propósito de que no existiera solución de continuidad en la movilidad del salario. Por ello, anular la decisión no solo comportaría una eliminación injustificada de una conquista alcanzada por los trabajadores, con la venia tácita de su empleador, sino contrariar arbitrariamente la medida que, en equidad, los árbitros consideraron más apropiada para dirimir el conflicto.

Tampoco encuentra la Corte que el vicio señalado tenga una trascendencia significativa, dentro del conjunto de las disposiciones adoptadas, o que el Tribunal hubiera decidido en una forma abiertamente inapropiada o carente de competencia, de manera que se justificara la devolución del laudo, en aras de que se emitiera una nueva resolución adaptada a los parámetros legales.

Por todo lo expuesto, para la Corte la solución que resulta más apropiada y acoplada a los fines de la negociación colectiva, es la de modular la decisión del Tribunal, para precisar que el primer reajuste salarial solo

puede hacerse efectivo a partir del 1 de marzo de 2011, un día después de la finalización de la vigencia del laudo arbitral que se encontraba vigente con anterioridad. A través de dicha decisión se preserva el logro alcanzado por los trabajadores en el proceso de negociación colectiva, además de que se conserva la intención del Tribunal de Arbitramento, sin desconocer tampoco la voluntad de las partes, de manera que es la respuesta que más se ajusta a la equidad y a la justicia del caso concreto.

Vale la pena advertir que esta Sala de la Corte ha justificado la posibilidad de modular excepcionalmente los decretos de un Tribunal de Arbitramento, como una forma de preservar de los derechos y prestaciones originados en el proceso de negociación colectiva ante vicios susceptibles de corrección, y, tras ello, de no desfigurar la medida de equidad y de justicia que le dieron los árbitros a la controversia. En la sentencia CSJ SL 15 May 2007, Rad. 31381, reiterada en CSJ SL 25 Nov 2008, Rad. 37482, y CSJ SL 4 Dic 2012, Rad. 55501, la Sala corrigió la postura mantenida hasta ese entonces y adoctrinó que es posible condicionar o modular la decisión arbitral «...introduciendo precisos elementos que modifiquen el significado, alcance, o entidad de una cláusula, para despojarlas de los rasgos jurídicos o económicos que la hacen ilegal o inequitativa, en aras de salvar las garantías o beneficios que ofrece el Tribunal de Arbitramento; esto es, preservar y no sustituir el sentido principal de la voluntad de los árbitros.»

Como corolario, la Corte modulará la decisión del Tribunal de Arbitramento, para precisar que el incremento

de salarios fijado en el *literal a) del artículo 2º*, contenido a su vez en el *Artículo Tercero*, sólo podrá hacerse efectivo a partir del 1 de marzo de 2011. Para tales efectos, se anulará parcialmente la disposición en cuenta fija los aumentos a partir del 1 de enero de 2011 y se agregará el condicionamiento anotado.

Por otra parte, la Corte no encuentra impropiedad alguna en la disposición con base en la cual los incrementos «...se pagarán de manera retrospectiva abonando a estos el Índice porcentual del incremento que la empresa hizo para estos años por virtud de la Acción de Tutela.»

Nada ilegal o contrario a la competencia del Tribunal de Arbitramento comporta el hecho de que se respete algún dictado de los jueces constitucionales, relacionado con la imperatividad de los derechos de asociación sindical e igualdad, y se intente amoldarlo a las disposiciones por medio de las cuales se dirime una confrontación profesional, con fundamento en la equidad.

Tampoco le encuentra sentido la Corte al apunte de la recurrente con base en el cual las decisiones de tutela tienen efectos *inter partes*, pues no explica en qué medida la decisión del Tribunal desconoce esa realidad, además de que, de cualquier manera, las acciones de tutela se referían claramente a los trabajadores afiliados a SINRAELECOL que laboran en la empresa EPSA S.A. ESP (fls. 353 a 358).

Por lo mismo, en este punto, no se anulará la decisión arbitral.

**4. Bonificación por clima para trabajadores de Buenaventura.**

La entidad recurrente afirma que la fijación del salario le corresponde a las partes, atendiendo factores tales como el mercado laboral, la formación del trabajador y la capacidad económica del empleador. Por ello, agrega, en dicho ejercicio no son de recibo parámetros tales como el clima o la salubridad y seguridad de la región en la que se desarrolla el trabajo, pues tales tópicos son de responsabilidad exclusiva del Estado y del Sistema de Seguridad Social, a la vez que no le pueden ser trasladados al empleador de manera irracional y desproporcionada.

Explica también que el poder de los árbitros se circunscribe al establecimiento de condiciones y beneficios que retribuyan el trabajo, pero no a la creación de «bonos de mera bondad, con sentido de donación.»

El precepto que reprocha la recurrente impone el pago «...a cada uno de los trabajadores que laboran en el municipio de Buenaventura el diez por ciento (10%) del salario básico mensual, para compensar las condiciones climáticas, topológicas, costo de vida, inseguridad, costos educativos, insalubridad, recreativas y bienestar.»

En tal disposición, la Corte no encuentra que los árbitros hubieran excedido los límites de su competencia o que hubieran afectado derechos o facultades exclusivas de las partes, reconocidas en la Constitución Política, la Ley o normas convencionales vigentes. Tampoco se evidencia una inequidad grosera en la cláusula, que imponga su anulación, como lo reclama el recurrente.

En efecto, para la Corte resulta perfectamente válido y natural que, a través de un proceso de negociación colectiva, se pretendan visualizar las condiciones particulares en las que algunos trabajadores desarrollan sus labores, así como intentar compensarlas a través de algún beneficio. En ese mismo sentido, contrario a lo que aduce la recurrente, en determinadas circunstancias, las realidades especiales de clima, salubridad y seguridad de alguna región pueden tornarse relevantes en el proceso de negociación colectiva, pues pueden hacer que la prestación del servicio de algunos trabajadores resulte más gravosa, en comparación con otros trabajadores de otras zonas.

Intentar remediar esa carga, por otra parte, comporta un conflicto económico propio de la negociación colectiva, que al ser decidido por el Tribunal de Arbitramento no desconoce algún derecho o facultad exclusiva del empleador, ni disposiciones legales imperativas, pues, por el contrario, atiende a la finalidad constitucional de lograr condiciones dignas e iguales en el sitio de trabajo.

Debe aclararse, asimismo, que la resolución del Tribunal de Arbitramento se reduce a un beneficio económico que compensa unas condiciones laborales especiales, derivadas de la zona en la que se presta el servicio, de manera que en nada influye en las disposiciones del sistema de seguridad social o en el deber de cuidado y protección que le asiste al Estado frente a sus ciudadanos.

En los referidos términos, no existen razones para disponer la anulación de la cláusula.

**5. Bonificación por terminación del conflicto laboral.**

Fundamentalmente, la recurrente reclama que esta clase de bonificaciones están sometidas a la condición de que se alcance una convención colectiva de trabajo durante la etapa de arreglo directo y, por ello, no encuentran justificación cuando se adopta un laudo arbitral. Explica, por otra parte, que el hecho de haberse suscrito un pacto colectivo con otros trabajadores no legitimaba la imposición de la prestación, pues ese proceso de negociación había sido legítimo y no había desconocido, en manera alguna, la libertad sindical y la negociación colectiva de los trabajadores sindicalizados. Sostiene también que las violaciones de tales derechos, a las que se refirió el Tribunal, deben ser evaluadas por la jurisdicción ordinaria.

La Corte tampoco encuentra razones válidas para disponer la anulación de esta cláusula, como se peticiona en el recurso. Basta decir, para tales efectos, que nada impide que el Tribunal de Arbitramento establezca una bonificación por la terminación objetiva del conflicto colectivo, así no se haya dado a través de una convención colectiva, sino por la vía subsidiaria del arbitramento. Ninguna norma legal o convencional imperativa establece la mencionada restricción o condición, ni envuelve este tipo de beneficio dentro de las potestades exclusivas e infranqueables del empleador.

Tampoco existen suficientes elementos de juicio para determinar que la cláusula resulta abiertamente inequitativa, más aún cuando, como con acierto lo tuvo en cuenta el Tribunal de Arbitramento, la misma entidad ha ofrecido unilateralmente ese mismo beneficio a otros servidores, en similares cuantías, dentro de otros procesos de negociación colectiva.

En este punto resulta pertinente recordar que los árbitros tienen plenas facultades para tener como parámetro de reflexión otros instrumentos colectivos, así como para realizar juicios de igualdad, con el propósito de establecer relaciones laborales equitativas y eliminar tratos discriminatorios. Por ello, al tener como parámetro un pacto colectivo celebrado por la misma entidad con otros trabajadores, el Tribunal no incurrió en irregularidad alguna.



Así las cosas, no se accederá a la anulación de la cláusula.

#### **6. Bonificación por año cumplido de trabajo.**

Señala la recurrente que las primas de antigüedad están sometidas a los plazos o términos de duración de los contratos, además de que deben estar estructuradas en quinquenios, mientras que en el laudo se impone su pago año por año, como si fuera una prima de servicio o cesantía. Dice también que esta prestación excede las facultades de los árbitros, pues «...*no se debatió en arreglo directo, no existe situaciones de estabilidad negativa en la empresa, y no consulta la verdad real y material de la antigüedad de las personas en la empresa, presentando a los arbitradores cuando se motiva la no existencia de la misma.*»

Para la Corte los precisos términos en los que se configura un determinado beneficio, se encuentran amparados por la facultad de los árbitros de decidir autónomamente el conflicto, de acuerdo con su particular concepto de la equidad para el caso concreto. Por ello, el hecho de que se establezca un privilegio que reconoce la antigüedad, por cada año de servicio cumplido por el trabajador en la empresa, no desborda la competencia del Tribunal, ni afecta potestades propias de las partes en el proceso de negociación colectiva.

Tampoco existen restricciones legales al establecimiento de este tipo de beneficios, como que tenga

que necesariamente corresponder a «quinquenios», ni la decisión resulta abiertamente inequitativa, pues no existen elementos de juicio suficientes para determinar que el pago de 15 días de salario anuales, para los trabajadores sindicalizados, afecte la estabilidad económica de la empresa.

Vale decir también que la «bonificación por año cumplido de trabajo» hizo parte del pliego de peticiones (fl. 181) y fue discutida dentro de la etapa de arreglo directo, pues las partes dejaron una constancia genérica de que no llegaron a algún acuerdo «sobre los puntos del pliego de peticiones».

En los referidos términos, tampoco procede la anulación de esta cláusula.

#### **7. Prevalencia de normas convencionales y principio de favorabilidad.**

La recurrente indica que la convención colectiva es un acto jurídico que carece de poder para derogar, contrariar o desconocer el ordenamiento jurídico, por lo que «...no es de competencia de los arbitradores, con un sentido más político que jurídico de crear derecho, realizar un mandato de ordenar cual es la norma prevalente y como es la interpretación frente al principio de favorabilidad...», en la medida en que ese derecho está «...reservado a las partes en la interpretación del contrato o del juez al resolver un conflicto jurídico en concreto.»

Precisa también que las cláusulas del laudo arbitral implican una alteración de la escala jerárquica de las normas del derecho positivo, que resulta injustificada, porque el derecho laboral solamente puede ser «*secundum legem y preter legem*».

El artículo 6º del pliego de peticiones fue concedido por el Tribunal en los siguientes términos:

*La Empresa EPSA S.A. E.S.P. reconocerá las normas y derechos que se establezcan en este Laudo Arbitral, las cuales prevalecerán sobre cualquier estipulación que en contrario se haga en relación con los contratos de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo o Legislación Laboral, entendiéndose que serán aplicadas solo aquellas normas de Ley que sean más favorables a los trabajadores que se beneficien de este Laudo.*

En el mismo sentido, el artículo 17 quedó definido de la siguiente forma:

*La Empresa EPSA S.A. E.S.P. aplicará en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.*

Del texto de las referidas cláusulas, se puede inferir que los árbitros no invadieron temas relacionados con la estructuración del sistema de fuentes, las relaciones de jerarquía normativa y las máximas de interpretación y aplicación del derecho, que se encuentran regulados de manera privativa en la Constitución Política y en la ley. Por

el contrario, la prescripción de los árbitros en este punto se limitó a reproducir principios fundamentales del derecho del trabajo como el de favorabilidad en la aplicación de las normas que, aunque puede tornarse redundante y no produce algún efecto económico práctico, no da lugar a la anulación.

Esta Sala de la Corte ha explicado en este punto que:

*En esencia la convención colectiva debe contener, y eventualmente el laudo arbitral, las condiciones generales de trabajo que las partes o los árbitros determinen, de manera que otras estipulaciones que no se relacionen directamente con tales aspectos, en la medida que no establezcan garantías específicas o condiciones laborales concretas, como es el caso de los postulados y principios constitucionales que orientan el derecho laboral, no resultan pertinentes en un acuerdo colectivo de trabajo o en la decisión arbitral que a falta de acuerdo de las partes la reemplace, dado que esas disposiciones rigen en todo caso por mandato superior, las que por consustanciales a un estado democrático es de esperar permanezcan inmutables en tanto se mantenga el orden político.*

*Queda entonces a la voluntad de las partes, en un conflicto colectivo, determinar la conveniencia de integrar a la convención colectiva de trabajo principios del derecho del trabajo o aspectos generales del mismo, regulados en el ordenamiento legal, de manera que cualquiera que sea la decisión no hay razón para su anulación, porque una negativa no tiene ningún efecto práctico, dado que impone su previsión legal o constitucional, y frente al evento de que accedan a incorporar al estatuto extralegal este tipo de preceptivas no tiene una incidencia en la vida económica o administrativa de la empresa. (Ver CSJ SL718-2013)*

Así las cosas, no procede la anulación de las cláusulas analizadas.

#### **8. Creación de beneficios y prestaciones nuevas.**

A lo largo de los escritos en los que se sustenta el recurso de anulación, existe un reclamo genérico en contra del Tribunal, por haber creado prestaciones sociales nuevas, ya que, según allí se dice, dicha potestad le compete exclusivamente a las partes.

En torno a tal interrogante, contrario a lo que arguye la recurrente, la Corte ha sostenido de manera insistente que los árbitros, en el ejercicio de su autonomía, tienen el poder para incrementar los beneficios establecidos en la ley, así como los que ya estaban consagrados extralegalmente, e incluso crear prestaciones sociales nuevas, siempre y cuando se tengan en cuenta «...*las circunstancias objetivas, sociales y económicas que rodean el conflicto, ponderando los argumentos de una y otra parte,..*» (Ver CSJ SL 2 May 2012, Rad. 53128).

En este caso, como ya se advirtió, el Tribunal tuvo en cuenta la situación económica de la empresa y concluyó que tenía las condiciones necesarias para soportar sus decisiones salariales y prestacionales. Dicha consideración se encuentra envuelta por el poder autónomo de los árbitros, para encontrar la medida de equilibrio entre las pretensiones de los trabajadores y las realidades financieras

de la empresa, de manera que no puede ser deslegitimada por la Corte, a menos de que se torne abiertamente inequitativa.

La recurrente tampoco cumple con la carga de demostrar suficientemente las razones por las cuales la creación de beneficios nuevos puede llevar a la empresa a una situación financiera compleja, de manera que la decisión se convierta en manifiestamente inequitativa.

Así las cosas, tampoco le asiste razón a la recurrente en este punto.

Como conclusión, se anulará parcialmente la cláusula relacionada con el aumento salarial retrospectivo y no se anularán las demás decisiones que fueron materia de recurso, de acuerdo con los términos establecidos en las consideraciones de la presente providencia.

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,

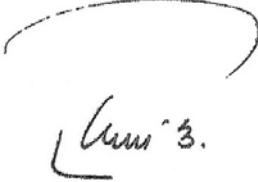
#### **RESUELVE**

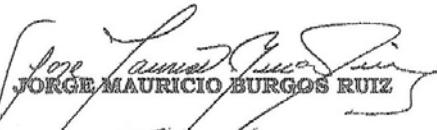
**PRIMERO:** Anular parcialmente el literal a) del artículo 2º, contenido a su vez en el Artículo Tercero, del laudo arbitral proferido el 29 de mayo de 2013, para resolver el conflicto colectivo suscitado entre la **EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACÍFICO EPSA S.A. E.S.P.** y el

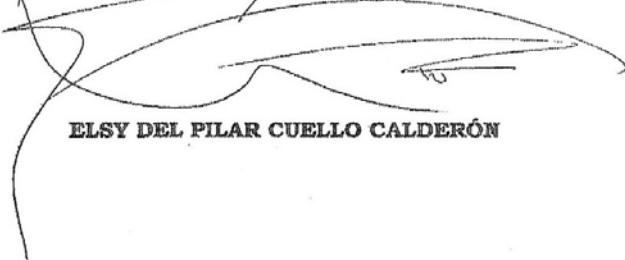
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA - SINTRAECOL -, en cuanto dispuso un aumento salarial retrospectivo a partir del 1 de enero de 2011. En su lugar, se precisa que el incremento de salarios allí dispuesto sólo podrá hacerse efectivo a partir del 1 de marzo de 2011.

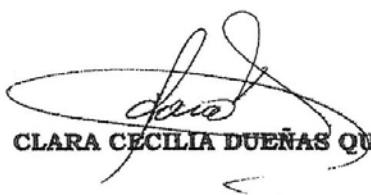
**SEGUNDO:** No anular las demás disposiciones del laudo arbitral impugnadas.

Cópiese, notifíquese, insértese en la gaceta judicial y envíese el expediente al Ministerio de Trabajo para lo de su competencia.

  
RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

  
JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

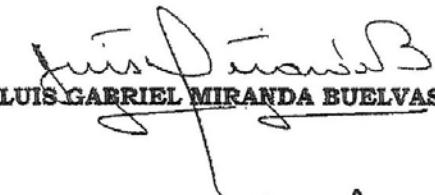
  
ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO



GUSTAVO HERNANDO LOPEZ ALGARRA



LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS



CARLOS ERNESTO MOLINA-MONSALVE

# **EPSA**



**SINTRAECOL**

Sindicato de Trabajadores  
de la Energía de Colombia