



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

SL1367-2024

Radicación n.º 97963

Acta 13

Bogotá D. C., veinticuatro (24) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

Resuelve la Corte los recursos de anulación interpuestos por la empresa **COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S. «COLKIM COLPAPEL S.A.S.»** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS DE ARTES GRÁFICAS Y PARTES, PUBLICACIONES, COMUNICACIONES, TECNOLOGÍAS, SERVICIOS, FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE PAPEL, CARTÓN, IMPRESIÓN, EMPAQUES, MANUFACTURAS Y DE RAMAS AFINES O SIMILARES Y COMERCIALIZADORAS DEL SECTOR «SINTRAPUB»**, contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 14 de abril de 2023, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre las recurrentes.

I. ANTECEDENTES

De la documentación remitida por el Tribunal de Arbitramento se infiere que el Sindicato Nacional de Trabajadores de las industrias de artes gráficas y partes, publicaciones, comunicaciones, tecnologías, servicios, fabricación de productos de papel, cartón, impresión, empaques, manufacturas y de ramas afines o similares y comercializadoras del sector, «*Sintrapub*», de primer grado y de industria, formuló un pliego de **56** puntos (Recurso Extraordinario Anulacin_Cuaderno Recurso Extraordinario De Anulacin_Cuaderno_2023114022056.pdf f.º 5 a 27) a Colombiana Kimberly Colpapel S.A.S. Colkim Colpapel S.A.S., sin que se hubiese alcanzado entre éstos solución total en la etapa de arreglo directo, razón por la cual el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, ante petición de la agremiación sindical aprobada previamente en asamblea general de sus afiliados, por Resolución n.º 5275 de 27 de diciembre de 2022 (Recurso Extraordinario Anulacin_Cuaderno Recurso Extraordinario De Anulacin_Cuaderno_2023124514075), ordenó la constitución de un tribunal de arbitramento para que dirimiera el conflicto colectivo de trabajo así generado e irresoluto.

II. LAUDO ARBITRAL

El respectivo Laudo Arbitral fue proferido el 14 de abril de 2023 (Recurso Extraordinario Anulacin_Cuaderno

Recurso Extraordinario De
Anulacin_Cuaderno_2023124431796 f.º 12 a 32).

El tribunal de arbitramento, una vez señaló un capítulo de antecedentes y del procedimiento arbitral, estableció la normativa que regula el trámite del conflicto colectivo, ejerció un control de legalidad, procedió a delimitar su marco de competencia para pronunciarse sobre los puntos del pliego no resueltos. Así, se declaró inhibido por falta de competencia y se abstuvo de pronunciarse sobre los artículos atinentes a la «*comisión de reclamos*», al «*pago quincenal del salario*» y a la «*jornada de trabajo*».

Indicó que las razones de equidad tenidas en cuenta para tomar su decisión sobre el restante articulado se sustentaban, entre otros aspectos, en la valoración del contexto económico de la empresa, reflejado en los estados financieros de las vigencias 2019 a 2022, el certificado de los estados financieros separados y la composición colectiva de los trabajadores sindicalizados, actualmente, de 116 trabajadores.

Así, negó por razones de equidad, proporcionalidad y razonabilidad los artículos del pliego sobre capacitaciones, bonificaciones extralegales denominadas «*prima de diciembre*», «*cinco*», «*cesantías*», «*brigadista*» y «*vacaciones*»; auxilio en caso de las patologías con ocasión del papel, medicina complementaria, prima por solventes vapores, gases, químicos, temperatura, riesgos biológicos, por absorción de polvillo, radiación, altas tensiones, etc.; auxilio

por ganancias de la empresa, celebración de cumpleaños, auxilio por seguro de vida, nivelación de categorías y salarios, permisos por maternidad, permisos para consultas, controles y citas médicas, permisos para adquisición de vivienda y auxilio al trabajador para gastos de movilidad y desplazamiento, así como el suministro de ropa y calzado.

En ese orden, determinó ser competente para abordar los demás puntos, en equidad, después de lo cual resolvió el pliego de peticiones de la agremiación sindical en treinta y siete (37) artículos, distinguidos así:

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.

ARTÍCULO 2. OBLIGATORIEDAD, FAVORABILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD.

ARTICULO 3. CAMPO DE APLICACIÓN.

ARTICULO 4. PROTECCIÓN Y GARANTÍAS.

ARTÍCULO 5. CARTELERA.

ARTÍCULO 6. AUXILIO A SINTRAPUB - SECCIONAL PUERTO TEJADA.

ARTÍCULO 7. ALIMENTACIÓN.

ARTÍCULO 8. VACANTES Y ASCENSOS.

ARTÍCULO 9. FONDO DE VIVIENDA Y MEJORAS.

ARTICULO 10. PRÉSTAMO POR CALAMIDAD.

ARTÍCULO 11. PRIMA DE NAVIDAD.

ARTICULO 12. BONIFICACIÓN EXTRALEGAL MÁS PRIMA DE JUNIO.

ARTÍCULO 13. PRIMA DE VACACIONES.

ARTÍCULO 14. TRANSPORTE.

ARTÍCULO 15. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

ARTÍCULO 16. AUXILIO DE JUBILACIÓN.

ARTÍCULO 17. GESTIONES ANTE LA IPS, EPS, ARL.

ARTÍCULO 18. AUXILIO DE SALUD.

ARTÍCULO 19. AUXILIO DE DEPORTES.

ARTÍCULO 20. PERMISO REMUNERADO.

ARTÍCULO 21. DOMINGOS Y FESTIVOS.

ARTÍCULO 22. SEGURO DE VIDA Y AUXILIO FUNERARIO (Este artículo recoge los artículos 34 y 51 del pliego de peticiones presentado por la Organización Sindical).

ARTÍCULO 23. OFERTA DE PRODUCTOS.

ARTÍCULO 24. REEMPLAZOS.

ARTICULO 25. RESPETO A TODOS LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 26. AUXILIOS EDUCATIVOS.

ARTÍCULO 27. PROCESOS DISCIPLINARIOS.

ARTÍCULO 28. PRIMA DE NACIMIENTO.

ARTÍCULO 29. INCREMENTO SALARIAL.

ARTÍCULO 30. PUBLICACIONES DEL LAUDO ARBITRAL.

ARTÍCULO 31. DERECHO DE INFORMACIÓN Y EL DIÁLOGO SOCIAL.

ARTÍCULO 32. PERMISOS SINDICALES.

- a) Para diligencias sindicales.
- b) Para Congresos nacionales y regionales.
- c) Capacitación Sindical.
- d) Permisos para Asamblea General del Sindicato.

ARTICULO 33. PERMISOS VARIOS.

- a) Permiso por matrimonio.
- b) Permiso de paternidad.
- c) Permiso para calamidad doméstica.
- d) Permisos por luto.

ARTÍCULO 34. AUXILIO DE ANTEOJOS.

ARTÍCULO 35. INCAPACIDADES.

ARTÍCULO 36. NORMAS APLICABLES.

ARTÍCULO 37. VIGENCIA.

Los árbitros designados por la empresa y el sindicato presentaron salvamentos y aclaraciones de voto en relación con algunas decisiones adoptadas en el laudo sobre los

pedimentos del pliego (Recurso Extraordinario Anulacin_Cuaderno Recurso Extraordinario De Anulacin_Cuaderno_2023124431796 f.º 1 a 11, 33 y 34).

III. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA EMPRESA

Fundamenta su recurso en que los árbitros no pueden decidir o conceder cláusulas de manera *ultra y/o extra petita* en relación con el pliego de peticiones, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

Para la recurrente, el Tribunal decidió más allá de lo pedido sobre la creación de un proceso disciplinario, estableciendo los términos en los que se adelantará, ignorando por completo la solicitud efectuada por el sindicato, quien petitionó fue la condonación y desconocimiento de sanciones, así como el establecimiento de una serie de principios para indagar incumplimientos laborales en la empresa.

De la misma forma, los árbitros se extralimitaron al reconocer a Sintrapub como único representante de sus trabajadores afiliados, desconociendo que ellos pueden también ser representados ante la empresa por otras organizaciones sindicales; ordenó incorporar la convención colectiva de trabajo a los contratos de trabajo de todos los trabajadores sindicalizados, sin especificar la organización sindical a la que están afiliados; creó nulidades que no están previstas en la ley; eliminó las facultades del empleador para

despedir a sus trabajadores en cualquiera de sus formas, incluso, por justa causa, por el hecho de estar vigente la negociación colectiva, desconociendo lo establecido en el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965.

Según la recurrente, la cláusula de vacantes y ascensos debe anularse, toda vez que sólo el empleador es quien decide si inicia un concurso de méritos, crea vacantes al interior de la empresa o si desea manejar procesos de selección privados en el ámbito de su libertad empresarial.

Tampoco los árbitros pueden fijar intereses en un préstamo de vivienda ni exonerar de intereses los préstamos de vivienda, como lo hicieron.

Sostiene que el artículo sobre préstamo por calamidad doméstica es nulo, por cuanto los árbitros carecen de competencia para limitar y definir el alcance de la definición legal de la «*calamidad doméstica*».

Asevera que el artículo sobre transporte debe ser anulado, pues la ley laboral no establece que los empleadores presten servicios de transporte y esta obligación sólo puede surgir de la autocomposición, toda vez que el empresario, en su libertad y autonomía, es quien puede administrar o gerenciar los riesgos que asume por concesiones extralegales.

Suplica la anulación del artículo sobre permisos remunerados, por cuanto los árbitros no tienen competencia

para establecer o modificar las jornadas y los turnos de trabajo, ni los períodos de descanso obligatorio, pues son potestades exclusivas del empleador, propias de su poder de gestión, planeación y organización de las actividades, procesos y sistemas de producción o servicio, de acuerdo con sus necesidades.

Arguye que las incapacidades, el seguro de vida y el auxilio funerario apuntan a que la empresa responda por una prestación que reemplaza o duplica los derechos y beneficios concedidos por el sistema de seguridad social, de lo cual deviene la incompetencia de los árbitros para laudar sobre estos aspectos.

Acusa la cláusula sobre oferta de productos, toda vez que el Tribunal excedió su competencia al transmutar un derecho extralegal que ha tenido su fuente en la costumbre en una fuente distinta, de manera que al ser la ley la que establece las fuentes de los beneficios y sus reglas de causación y extinción, no le es dable al tribunal modificar la fuente originaria de tal beneficio.

Respecto de la cláusula de reemplazos, la empresa solicita su anulación, toda vez que los árbitros no están facultados para modificar o regular aspectos relacionados con la dirección empresarial, lo que cobija la concesión y modificación salarial de sus trabajadores.

Ataca la cláusula de normas aplicables, en la medida en que los tribunales no pueden modificar las definiciones

jurídicas establecidas en la Constitución o las leyes laborales.

Para las siguientes cláusulas «*Artículo once – prima de navidad*», «*Artículo doce – bonificación extralegal más prima de junio*», «*Artículo trece – prima de vacaciones*», «*Artículo dieciséis – auxilio de jubilación*», «*Artículo diecinueve – auxilio de deportes*», «*Artículo veintiséis – Auxilios educativos*», «*Artículo veintinueve – incremento salarial*» y «*Artículo treinta y cuatro – auxilio de anteojos*», aduce que el Tribunal desconoció abiertamente la realidad económica de pérdidas de la empresa, pues para los años 2019, 2020 y 2021, no obtuvo utilidades operacionales, situación que se explicó minuciosamente durante las audiencias en donde, mediante diferentes presentaciones, se explicaron sus estados financieros, con lo cual devienen razones de inequidad manifiesta.

Por último, suplica la anulación de los artículos 18 - *auxilio de salud* - y 32 - *permisos sindicales*, por ser manifiestamente inequitativos, al resultar insalvablemente oscuros, indeterminados, confusos e incoherentes.

IV. RÉPLICA DEL SINDICATO

Según informe de la Secretaría de la Sala, en el término del traslado no se recibió escrito de oposición por parte de la organización sindical.

V. RECURSO DE ANULACIÓN DEL SINDICATO

La organización sindical sostiene que el Tribunal incurrió en causales de anulación parcial o total, según se pasa a explicar.

Solicita se adicionen los artículos: 10 «*capacitaciones*», 25 «*auxilio en caso de las patologías con ocasión del papel*», y 27 «*medicina complementaria*», numeración que corresponde al pliego, pues son peticiones indispensables para consolidar el profesionalismo de los trabajadores de la industria del papel, amplía la productividad de la empresa, promueve la dignidad laboral dentro de la unidad empresarial, minimiza el ausentismo laboral por problemas de salud y no riñen con los derechos del empleador, ni con el sistema de salud en sus subsistemas de riesgo común y laboral, luego, son peticiones razonables, proporcionales y equitativas.

Suplica la adición de los siguientes artículos del pliego de peticiones: 28 «*Prima por Solventes Vapores, Gases, Químicos, Temperatura, riesgos biológicos, por absorción de polvillo, radiación, altas tensiones, etc.*», 31 «*celebración de cumpleaños*», 35 «*auxilio por seguro de vida*», 44 «*nivelación de categorías y salarios*», 50 «*permisos varios*», 54 «*suministro de ropa, calzado*», en la medida en que dichas peticiones no son contrarias a la legislación laboral, no afectan ostensiblemente el patrimonio de la empresa y con su negativa el tribunal excedió la facultad determinada por la ley y la jurisprudencia.

Ruega por la anulación de los siguientes artículos del laudo: 14 «*transporte*», 15 «*prima de antigüedad*» y 21 «*domingos y festivos (parcial)*», por las razones particulares que se expondrán más adelante.

Por último, persigue la anulación de los siguientes artículos del laudo arbitral: 23 «*oferta de productos*», 26 «*auxilios educativos*» y 37 «*vigencia*»; para que sean complementados en aspectos específicos, los cuales serán descritos en el acápite correspondiente

VI. RÉPLICA DE LA EMPRESA

Para la empresa, la impugnación del sindicato fue extemporánea, toda vez que el término para interponer el recurso de anulación venció el 24 de abril de 2023 y el laudo fue notificado por correo electrónico, por lo que, para el acto de notificación se tiene en cuenta el artículo 8.º de la Ley 2213 de 2022, y el recurso fue presentado por la organización sindical el 03 de mayo.

En relación con aquellos artículos sobre los cuales el Tribunal manifestó su incompetencia y el sindicato depreca un pronunciamiento favorable de la Corte, asevera que sobrepasa las causales de anulación, pues lo que persigue es que se reforme el laudo, adicionando los apartes que explícitamente menciona el recurso.

Sostiene, entonces, que la adición sobrepasa con creces la competencia de la Sala Laboral de la Corte, desconoce las

reglas legales del recurso de anulación y conlleva un imposible fáctico y jurídico.

Respecto de las solicitudes de anulación del recurso, la empresa aduce que mientras que se suplica la anulación (total o parcial) de seis artículos: 14, 15, 21, 23, 26 y 37, el recurso no expone las razones de la supuesta incompetencia del Tribunal para haber decidido sobre esos puntos que fueron pedidos en el pliego de peticiones y no tuvieron acuerdo alguno de las partes en la etapa de arreglo directo, *ergo*, la pretensión sindical no puede prosperar.

VII. CONSIDERACIONES

Atendidos los múltiples motivos de las impugnaciones propuestas tanto por el sindicato como por la empresa, tal cual ya se verá cuando se aborde el capítulo correspondiente, importa a la Corte recordar que de conformidad con la jurisprudencia y el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, su competencia en este recurso extraordinario está restringida a verificar la regularidad del laudo arbitral en los aspectos recurridos para establecer si el Tribunal al dictarlo: *i)* extralimitó el objeto para el cual se le convocó; *ii)* afectó derechos o facultades reconocidos por la Constitución a las partes del conflicto; *iii)* afectó derechos o facultades reconocidos a las mismas por las leyes; *iv)* o por normas convencionales.

Además, por la naturaleza de la decisión adoptada por esta especial clase de Tribunales, que es en equidad, *v)* si con

ello se produjo la violación de tan trascendental principio rector de las relaciones surgidas entre empleadores y trabajadores (artículo 1.º del CST).

Excepcionalmente, compete a la Corte, cuando hallare que no se decidieron todas las cuestiones indicadas en el decreto para el cual se le convocó, *vi)* devolver el expediente a los árbitros, a fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles plazo al efecto, sin perjuicio de que ordene, si lo estima conveniente, la resolución de lo ya decidido (artículo 143 CPTSS).

Lo anterior traduce que la Corte al resolver los recursos de anulación interpuestos contra el laudo arbitral, en atención a esa misma naturaleza y a su particular propósito que es el de generar enunciados de carácter obligacional o normativo para regular las futuras condiciones del trabajo, y no el de dirimir controversias jurídicas sobre los alcances, interpretación o posible integración de dichos enunciados normativos, tarea que sabido es corresponde de ordinario a los jueces del trabajo como jueces que son en derecho, está limitada a anular o no anular las disposiciones adoptadas en el laudo, sin que, por ende, pueda dictar preceptivas de reemplazo o pueda reenviar al tribunal de arbitramento el asunto para que adopte las que la Corte crea son las que proceden, pues la anulación de la disposición del laudo agota el procedimiento arbitral, salvo que, en lo que ha dado en llamar por la jurisprudencia «*modulación*» de una disposición del laudo, que permite su subsistencia, pero atada a un entendimiento particular o específico para impedir la total

pérdida de sus efectos, cuestión ésta que solamente es predicable de cláusulas positivas, es decir, de las que crean derechos, no de aquellas en que se niega una de las peticiones del pliego que dio origen al conflicto, pues ello traduciría que la Corte asumiera el rol de árbitro del laudo.

Con dicha introducción, viene al caso advertir que los árbitros al resolver el asunto del epígrafe, dispusieron crear un cuerpo normativo con las disposiciones que consideraron necesario incluir para regular las relaciones laborales entre empresa, trabajadores y sindicato, desestimando las que concluyeron no deberían hacer parte de dicho estatuto y no sin antes consignar las razones para tal proceder, de manera que, al final, de los 56 puntos del pliego de peticiones, éste quedó reducido a 37 artículos.

Por razones metodológicas, dado que la empresa solicita la anulación total de algunas cláusulas del laudo arbitral, se estudiará primero esta reclamación para, posteriormente, atender las elevadas por la organización sindical que se concentra en otro tipo de solicitudes.

1. RECURSO INTERPUESTO POR LA EMPRESA COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S.

La Corte analizará, entonces, las inconformidades de la empresa y, para su estudio, abordará: *i)* los puntos correspondientes del pliego de peticiones, *ii)* los artículos del laudo, *iii)* los argumentos del recurso y, por último, *iv)* las consideraciones para resolver.

1.1. Procesos disciplinarios

1.1.1. Pliego

ARTICULO 40: PROCESOS DISCIPLINARIOS.

HOJAS DE VIDA

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., no tendrá en cuenta, para los efectos legales, las llamadas de atención escritas, ni las sanciones disciplinarias que aparezcan en la hoja de vida del trabajador a la firma de la presente convención colectiva de trabajo. Las que se causen a partir de la firma de la convención colectiva de trabajo y durante su vigencia, serán anuladas cada doce (12) meses.

La empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., cumplirá con el debido proceso disciplinario según parámetros jurisprudenciales y legales vigentes a la fecha del mismo. Teniendo en cuenta los siguientes principios:

- a. Tipicidad: las conductas que implicaron las presuntas faltas deben estar estipuladas en el RIT y/o código sustantivo de trabajo y/o políticas y/o ley laboral y/o contrato de trabajo.
- b. Principio de legalidad: respeto por el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba presentando al trabajador las pruebas que apoyan los cargos y darle la oportunidad para controvertir las pruebas y ejercer su defensa.
- c. Principio de publicidad: debe informarse al trabajador por escrito las conductas y presuntas faltas disciplinarias en las cuales se incurrió.
- d. Presunción de inocencia: todas y cada una de las decisiones tomadas en el marco del proceso disciplinario deben encontrarse fácticamente motivadas.
- e. Proporcionalidad entre las faltas y las sanciones.
- f. Principio de inmediatez sin que se contrarié el proceso de defensa ni el proceso de investigación de las presuntas faltas y hechos relacionados.

1.1.2. Laudo

ARTÍCULO 27. PROCESOS DISCIPLINARIOS. COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S. cumplirá con el debido proceso en materia disciplinaria, el derecho a la defensa y los derechos

fundamentales de los trabajadores beneficiarios del mismo, conforme las disposiciones legales y jurisprudenciales.

Para tal efecto, aplicará el siguiente procedimiento disciplinario:

Cuando la empresa tenga conocimiento de hechos que constituyan presunta falta o infracción a los deberes, obligaciones o prohibiciones por parte del trabajador, que puedan llevar a la aplicación de una sanción disciplinaria o a la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa conforme al Código Sustantivo de Trabajo, reglamento interno de trabajo, contrato individual de trabajo, convención colectiva, laudo arbitral u otros procedimientos, realizará el análisis de la respectiva situación y de encontrar mérito, iniciará el trámite disciplinario, bajo el siguiente procedimiento:

- 1) La empresa dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al conocimiento de los hechos comunicará por escrito la apertura del trámite disciplinario al trabajador a quien se le imputen las posibles conductas de sanción, indicando de manera clara y precisa la presunta falta, así como la calificación provisional de la misma, estableciendo en la formulación de los cargos, la norma que prevé la conducta sancionable y la posible sanción o consecuencia.
- 2) La empresa citará al trabajador beneficiario del presente laudo arbitral dentro de los (10) días hábiles siguientes a la comunicación de apertura del trámite disciplinario, indicando el lugar, modo, fecha y hora en que se realizarán los descargos; la comunicación contendrá el traslado de todas las pruebas que tenga sobre los cargos formulados al trabajador y que podrá controvertir, allegando las pruebas que considere para sustentar sus descargos.
- 3) La empresa enviará copia de la citación a descargos, a la junta directiva de SINTRAPUB para que dos (2) representantes de dicha organización sindical asistan a la diligencia de descargos programada y dejen expresadas sus consideraciones frente a los hechos que se le endilgan al trabajador.
En todo caso se levantará un acta de la diligencia de descargos, sea escrita o grabada y se entregará copia de ésta al trabajador y a los representantes del sindicato que lo asistieron.
- 4) La empresa dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la finalización de los descargos, notificará por escrito al trabajador la decisión disciplinaria adoptada debidamente sustentada, con copia al Sindicato.
- 5) Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión, el trabajador podrá controvertir mediante recurso de apelación la decisión tomada por la empresa, argumentando por escrito las razones que considere pertinentes para modificar la decisión; el recurso se presentará ante el mismo superior que impuso la sanción

o quien haga sus veces y lo decidirá el superior jerárquico de éste, quien decidirá y comunicará por escrito al inculpado y al Sindicato, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de recibo del recurso.

- 6) La sanción que se imponga al trabajador beneficiario del presente Laudo Arbitral, sin la observancia del procedimiento aquí estipulado, no surtirá efecto alguno.

1.1.3. Argumentos de la empresa

Sostiene que el Tribunal estableció una forma de tramitar el proceso disciplinario, pero en últimas no se pronunció frente al contenido del pliego de peticiones, con lo cual lo laudado constituye una decisión *extra petita*.

Conforme a la petición inserta en el pliego, el tribunal solo se debió haber pronunciado con respecto a que *i)* a partir de la firma de la convención, no serían tenidas sanciones disciplinarias que aparecieran en la hoja de vida, *ii)* las sanciones son anulables cada doce meses y *iii)* la incorporación de los principios de tipicidad, legalidad, publicidad, inocencia, proporcionalidad e inmediatez para taxativamente para indagar las faltas disciplinarias.

Finalmente, señala que el Tribunal carece de competencia para definir los términos durante los cuales el empleador revisará la decisión de terminar o no el contrato de trabajo, por cuanto la jurisprudencia laboral se ha ocupado de este tema al establecer de manera unívoca y reiterada que la decisión de terminación de un contrato con justa causa le compete es a la empresa, luego de ponderar lo acaecido y las pruebas en las que se basa, en el lapso que resulte prudente y oportuno y no por el término brevísimo y

arbitrario que el Tribunal impuso a la empresa, sin competencia alguna.

1.1.4. Se considera

De antaño esta Corte ha sostenido que los tribunales de arbitramento tienen la facultad de pronunciarse sobre los procesos disciplinarios, de conformidad con lo previsto en el artículo 458 del CST, con miras a garantizar el debido proceso del trabajador, como instancia previa a la imposición de una sanción o para dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, con lo cual cae dentro de la órbita de competencia arbitral, tal como lo asentaron las sentencias CSJ SL316-2022 y CSJ SL1829-2021, en los siguientes términos:

Tal como como se recordó en la sentencia CSJ SL3063-2019, los árbitros sí están investidos de facultades para establecer un procedimiento disciplinario previo a la imposición de sanciones, e incluso a la terminación de la relación laboral con justa causa, en tanto ello garantiza el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción y la estabilidad en el empleo, postulados todos de orden constitucional.

En dicha providencia también se rememoró que, desde antaño, tal y como lo dejó sentado en la sentencia de homologación del 18 de mayo de 1988, Gaceta Judicial V. 194 – 2433, reiterada en la CSJ SL 35927, 15 jul. 2008 y, recientemente, en la CSJ SL3269-2014, la Sala adoctrinó:

Respecto a la implantación de un proceso disciplinario, para la Compañía que pertenece al sector privado, debe decirse que no constituye una extralimitación de los árbitros, dado que no implica una restricción a la potestad que tienen los empleadores de sancionar las faltas disciplinarias de sus servidores o de poner fin a sus contratos de trabajo con justa causa, como tampoco de terminar sin justificación su vinculación laboral, con la obligación de pagar la indemnización correspondiente. En rigor la disposición sólo persigue que frente a la eventual imposición de sanciones o de la determinación del despido motivada, en un

hecho atribuible al inculpado, los trabajadores tengan la oportunidad de ejercer su defensa, lo cual está acorde con los postulados de la buena fe y la protección debida por los empleadores a sus trabajadores, principios que son pilar fundamental del derecho del trabajo. Medida que además no perjudica al empleador, dado que por el contrario puede ser útil para tomar los correctivos que realmente correspondan, después de efectuar un examen sopesado de la situación, que le permite incluso evitar perjuicios de orden económico derivados del despido que a la postre resulte injustificado.

Y, en sentencia CSJ SL, 12 dic. 2012, rad. 55340, puntualizó:

En cuanto a la petición contenida en el art. 10 tendiente a obtener un «Procedimiento para aplicar sanciones y despido por justa causa», considera la Sala que respecto de ella no puede existir ningún impedimento legal para que los arbitadores se pronuncien, puesto que expresamente el art. 106 del C.S. del T. establece que si bien al patrono corresponde elaborar el reglamento interno de trabajo sin intervención alguna, puede disponerse en contrario (subraya la Sala). Y también de modo expreso el art. 108 ibídem manda que en dicho reglamento estén contenidas disposiciones normativas sobre la (ord. 16). De aplicar los artículos 106 y 108 ordinal 16 del C. S. del T. resulta claro que sí es procedente que mediante fallo arbitral se estatuyan disposiciones normativas como las que busca Sinterban con el pliego de peticiones.

Observa la Corte que el cuerpo arbitral consagró un trámite detallado, garantista, para que el trabajador asuma su defensa e incluso para que el empleador, luego de valorar los diferentes elementos de persuasión, tenga suficiente claridad de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos que se le imputan al trabajador, sin que ello, de ninguna manera, restrinja su facultad de imponer las sanciones pertinentes y terminar el contrato de trabajo con justa causa, cuando se encuentre demostrada la falta que así lo permita.

De suerte que, se itera, la forma como quedó redactado este artículo cumple con la finalidad que esta Corte ha sostenido en cuanto a que sólo persigue que, frente a la eventual imposición de sanciones o terminación de la relación laboral, en un hecho atribuible al inculpado, los trabajadores tengan la oportunidad de ejercer su defensa, lo cual está acorde con los postulados de la buena fe y la protección debida por los empleadores a sus trabajadores, principios que son pilar fundamental del derecho del trabajo. Medida que además no perjudica al empleador, dado que por el contrario puede ser útil para tomar los correctivos que realmente correspondan, después de efectuar un examen sopesado de la situación, que le permite incluso evitar perjuicios de orden económico derivados de la determinación que a la postre resulte injustificado. Sin que el término de 10 días hábiles que

tiene el empleador para dar inicio al procedimiento disciplinario se muestre manifiestamente inequitativo, puesto que dicho término es razonable para que la empresa recopile las pruebas pertinentes y cite al trabajador a la diligencia de descargos.

Ahora bien, ante la comisión de una falta, puede que no exista certeza sobre quién es el autor de la conducta, caso en el cual son necesarias auditorías, investigaciones y pesquisas adelantadas internamente y, algunas veces, por entidades externas; de ahí que sea razonable que el término de ejercicio de las acciones disciplinarias se cuente desde que se tiene conocimiento. Pero sucede que, en otros casos, el empleador sabe con certeza las condiciones de tiempo, modo y lugar de la presunta falta, por ejemplo, cuando se sorprende al funcionario en el momento de comisión de la conducta o cuando hay confesión, supuestos en los cuales el mencionado término se cuenta desde la ocurrencia de los hechos (sentencia CSJ SL3063-2019).

Para la Sala, es evidente que el procedimiento disciplinario que acogió el Tribunal de Arbitramento materializa la garantía del debido proceso, con el objetivo de que las partes tengan claridad sobre los términos y oportunidades para presentar descargos y aportar pruebas, así como los parámetros sobre los cuales el trabajador ejerce su defensa. En este sentido la Corte tiene una línea de pensamiento pacífica sobre el particular (CSJ SL4039-2017, CSJ SL2034-2016 y CSJ SL8693-2014).

Este criterio ha sido desarrollado en similares términos por la Corte Constitucional, que en sentencia CC C-593 de 2014 señaló que estas potestades sancionatorias en cabeza del empleador deben estar precedidas de la prueba suficiente y plena de los hechos que se imputan. Así lo ha expresado dicha Corporación:

En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe

contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria

De cara al numeral objeto de estudio, es claro que el cuerpo arbitral consagró un trámite detallado, garantista, para que el trabajador asuma su defensa e incluso para que el empleador, luego de valorar los diferentes elementos de persuasión, tenga suficiente claridad de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos que se le imputan al trabajador, sin que ello, de ninguna manera, restrinja la facultad de aquél para imponer las sanciones pertinentes y terminar el contrato de trabajo con justa causa, cuando se encuentre demostrada la falta que así lo permita, sin que por ello pueda atribuirse que los árbitros hayan incurrido en una extralimitación.

De esa suerte, en modo alguno era posible que los árbitros se pronunciarán sobre la aspiración sindical a que

“La empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., cumplirá con el debido proceso disciplinario según parámetros jurisprudenciales y legales vigentes a la fecha del mismo. Teniendo en cuenta los siguientes principios: (...)”, de no ser porque, al no advertirlo, cuestión que en modo alguno la recurrente acredita, diseñara un procedimiento disciplinario que colmara las exigencias o parámetros jurisprudenciales y legales vigentes, por lo que, al hacerlo, no actuaron *extra* o *ultra petita*, sino en plena congruencia con lo pedido.

Ahora, contrario a lo sostenido en el recurso, como ocurrió, los árbitros no podían reconocer los pedimentos específicos del sindicatos, relacionados con la eliminación o anulabilidad de las sanciones disciplinarias que aparecieran en la hoja de vida de cada trabajador cada doce meses, pues, en esos eventos sí puede predicarse la extralimitación arbitral al imponer unas restricciones temporales a los llamados de atención y antecedentes disciplinarios que reposen en las hojas de vida de los trabajadores (CSJ SL1971-2019, CSJ SL1829-2021 y CSJ SL3478-2022). Así se dijo:

Las limitaciones temporales para adelantar e imponer sanciones disciplinarias, son de reserva legal, del resorte exclusivo del empleador, o del acuerdo entre las partes, de modo que no puede estar sujeta a las consideraciones de los árbitros, fundamentalmente porque tiene dos finalidades de vital importancia en el campo empresarial: (i) conocer el itinerario laboral de sus trabajadores y (ii) reestablecer el orden en la relación de trabajo, en aquellas situaciones en que se considere que la conducta del empleado puede afectar el cumplimiento de los fines de la empresa. En estas condiciones, se equivocó el Tribunal al fijar un límite temporal -6 meses- para iniciar un proceso disciplinario, así como al imponerle a la empresa retirar de la hoja de vida las llamadas de atención o sanciones disciplinarias que tengan una antigüedad superior a 34 meses. (Resalto de la Sala)

Refuerza lo anterior, lo dicho por esta Sala en sentencia CSJ SL, 12 sep. 2007, rad. 32464, reiterada recientemente en CSJ SL13002-2015, cuando al efecto se señaló:

Mas, en lo concerniente al párrafo, sí cabe razón a la impugnante, pues el limitar al empleador a solo tener en cuenta la historia laboral del trabajador en los últimos seis meses, comporta una vulneración a la facultad de sancionar disciplinariamente o de despedir, radicada en el empleador, para la cual, tiene pleno derecho a estimar el itinerario laboral del trabajador, no solamente en su parte negativa sino también en la favorable al destinatario de la medida. El conocimiento o estimación del precedente laboral del laborante no puede ser, en consecuencia, objeto de restricción respecto del empresario, quien legalmente lo podrá utilizar como elemento de juicio objetivo al ponderar una decisión a tomar respecto de aquél (sic). Habrá de anularse, entonces, el párrafo de marras.

No sobra mencionar que, aunque es cierto que el empleador le compete realizar un examen sopesado de la situación, que le permite incluso evitar perjuicios de orden económico derivados de la determinación que a la postre resulte injustificado, lo cierto es que el término de diez días hábiles que tiene el empleador para dar inicio al procedimiento disciplinario se muestra razonable para que la empresa recopile las pruebas pertinentes y cite al trabajador a la diligencia de descargos.

Puestas en esa dimensión las cosas, se exhibe cristalino que el tribunal efectivamente sí tiene competencia para pronunciarse en torno a los procedimientos disciplinarios, y obró de forma correcta al abstenerse de establecer limitaciones de orden temporal para la imposición y aplicación de sanciones y conservación de antecedentes; de consiguiente, **el artículo 27 del laudo no se anulará.**

1.2. Reconocimiento del sindicato como único

vocero y representante legal de los trabajadores

1.2.1. Pliego

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A, reconoce como único representante de los trabajadores, al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE ARTES GRÁFICAS Y PARTES, PUBLICACIONES, COMUNICACIONES, TECNOLOGÍAS, SERVICIOS, FABRICACION DE PRODUCTOS DE PAPEL, CARTON, IMPRESIÓN, EMPAQUES, MANUFACTURAS Y DE RAMAS AFINES O SIMILARES Y COMERCIALIZADORAS DEL SECTOR, “SINTRAPUB” CON PERSONERIA JURIDICA N° 2015001497 DE JUNIO 05 DE 2015 o como se llegare a denominar en un futuro, y por lo tanto, se tratara con sus representantes y los de sus organismos superiores, todos los asuntos de orden social pertinentes a las relaciones laborales y a la aplicación e interpretación de las normas contenidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo y en la Ley.

En caso que la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A, cambie de razón social o se produzca una enajenación de la misma o una sustitución de patronos, los trabajadores quedaran amparados por la Convención Colectiva de Trabajo.

1.2.2. Laudo

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO. La empresa COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S. o como se llegara a denominar o llamar en un futuro, reconoce como único representante de los trabajadores afiliados y los que se llegaran a afiliarse al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS DE ARTES GRÁFICAS Y PARTES, PUBLICACIONES, COMUNICACIONES, TECNOLOGÍAS, SERVICIOS, FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE PAPEL, CARTON, IMPRESIÓN, EMPAQUES, MANUFACTURAS Y DE RAMAS ADINES O SIMILARES Y COMERCIALIZADORAS DEL SECTOR “SINTRAPUB”, con personería jurídica y número de registro sindical 2015001497 del 5 de junio de 2015, - SECCIONAL PUERTO TEJADA -, o cómo se llegaren a denominar las partes en el futuro, y por lo tanto se tratará con sus representantes y los de sus organismos superiores, todos los asuntos de orden social pertinentes a las relaciones laborales y a la aplicación e interpretación de las normas contenidas en el presente Laudo Arbitral y en la Ley.

1.2.3. Argumentos de la empresa

Señala que el Tribunal se abroga, sin competencia alguna, la facultad de definir quiénes representan a los trabajadores sindicalizados, imponiendo dicha representación en Sintrapub. Aduce que la representación sindical emana directamente de la ley y la constitución, y que al haber seleccionado a Sintrapub como el único representante de los trabajadores, desconoce que los trabajadores pueden afiliarse a tantos sindicatos como lo consideren conveniente, situación que implica que la representación la podría tener cada sindicato al que se afilien y no exclusivamente a Sintrapub, como lo impuso sin competencia el Tribunal.

Recuerda que la Corte Constitucional, en sentencia C-797 de 2000, declaró la inexecutable del artículo 360 del C.S.T. mediante el cual se limitaba a los trabajadores a afiliarse a una única organización sindical, con lo que se permite la multifiliación de los trabajadores en aras de proteger el derecho de asociación sindical.

Concluye que el hecho de reconocer a Sintrapub como único representante de sus trabajadores afiliados, desconoce que pueden ser representados ante la empresa por otras organizaciones sindicales, lo que hace evidente que el Tribunal decidió y limitó el alcance legal y constitucional de la representación sindical, razón por la cual esta cláusula deberá ser anulada.

1.2.4. Se considera

El artículo primero del laudo establece que el sindicato ejerce la representación respecto de los trabajadores agremiados, en los términos explícitos del numeral 5.º del artículo 373 del CST, así como define que su ámbito de aplicación subjetiva se circunscribe a aquellos trabajadores afiliados a la organización sindical signataria del convenio colectivo, que no es otra cosa que hacer propio el contenido del artículo 467 *ibidem*.

En lo que concierne al argumento atinente a la extensión para los trabajadores que se encuentran afiliados a varias organizaciones sindicales, basta remitirse a la doctrina que la Corte ha asentado en relación con la multifiliación sindical, pensamiento que ha sido decantado al compás de lo expresado por la Corte Constitucional al declarar la inexecutable de las normas que consagraban la prohibición de afiliación a varios sindicatos.

En un criterio pacífico, esta Sala de la Corte ha sostenido que, en virtud del principio de pluralismo sindical, los trabajadores están habilitados para afiliarse a varias organizaciones sindicales, así como ser partícipes de sus propios conflictos colectivos, esto, sin ninguna obstrucción o impedimento, como lo ha respaldado el criterio sostenido por la Corte Constitucional, en sentencia CC C-797-2000.

Con base en el mismo principio, y a partir de los pronunciamientos de la Corte Constitucional, en sentencias

CC C-567-2000 y CC C-063-2008, que declararon la inexequibilidad de los artículos 357 y 360 del CST, es posible la existencia de dos o más organizaciones sindicales de base y de industria en una misma empresa, cada una de ellas con capacidad de representación y negociación colectiva respecto a sus propios afiliados y, más aún, la coexistencia de convenciones colectivas (CSJ SL 33998, 29 abr. 2008, CSJ SL 50795, 28 feb. 2012, CSJ SL4865-2017 y CSJ SL1899-2021).

Ahora, dado que el núcleo esencial de la prerrogativa laudada se aviene a las disposiciones a las que debe sujetarse de manera excepcional, pero su redacción puede tornarse excluyente al utilizar el vocablo «*único representante*», la Corte anulará la expresión «*único*», con el fin de armonizar la cláusula demandada sin alterar la voluntad de los arbitradores y su medida de equidad y justicia, así como mantener lo dispensado a la organización sindical.

Sobre lo dicho no cabe un razonamiento diferente, pues cada sindicato tiene la representación de sus afiliados y tiene el derecho a la negociación colectiva con la presentación de pliegos de peticiones, con lo que se reconoce la libertad sindical como valor y principio fundamental de nuestro ordenamiento jurídico, y el derecho de los sindicatos a representar a sus afiliados, sin importar si son mayoritarios o minoritarios, teniendo cada uno de ellos la legitimidad para proponer conflictos de trabajo, y que en la empresa pueden coexistir varias organizaciones sindicales, cada una con la capacidad de representar a sus afiliados, así ellos estén

previamente agremiados en Sintrapub, siendo claro que los trabajadores sólo podrán beneficiarse de un instrumento colectivo que, de llegar a ocurrir, están en el deber de escoger.

Por lo antedicho, **se mantiene incólume el texto del artículo primero del laudo arbitral, y se anulará la expresión «único» de su contenido.**

1.3. Obligatoriedad, favorabilidad e irrenunciabilidad.

1.3.1. Pliego

ARTICULO 2: OBLIGATORIEDAD, [FAVORABILIDAD] E IRRENUNCIABILIDAD.

Las normas de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se entienden incorporadas a los contratos individuales de trabajo de cada trabajador, en caso de duda en cuanto a la vigencia, aplicación o interpretación de las normas laborales y convencionales, se aplicará la norma, disposición o interpretación que sea más favorable a los trabajadores, al tenor de la constitución y la ley. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

La Empresa está obligada a cumplir estrictamente las disposiciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a no desconocer los derechos, garantías y prerrogativas convencionales.

Los derechos y garantías contenidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicarán a todos los trabajadores acogidos en la presente convención. En consecuencia, son nulas las cláusulas pactadas en los contratos de trabajo o en cualquier otro escrito, por medio de los cuales dichos trabajadores renuncien a los beneficios convencionales.

1.3.2. Laudo

ARTÍCULO 2. OBLIGATORIEDAD, FAVORABILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD. Las normas del presente Laudo Arbitral,

se entienden incorporadas a los contratos individuales de trabajo de cada trabajador sindicalizado. En caso de duda en cuanto a la vigencia, aplicación o interpretación de las normas laborales y del presente Laudo, se aplicará la norma, disposición o interpretación que sea más favorable a los trabajadores, al tenor de la constitución y la ley. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

La EMPRESA está obligada a cumplir estrictamente las disposiciones del presente Laudo Arbitral, a no desconocer los derechos, garantías y prerrogativas convencionales.

Los derechos y garantías contenidas en el presente Laudo Arbitral se aplicarán a todos los trabajadores acogidos al mismo. En consecuencia, son nulas las cláusulas pactadas en los contratos de trabajo o en cualquier otro escrito, por medio de los cuales dichos trabajadores renuncien a los beneficios aquí estipulados.

1.3.3. Argumentos de la empresa

Asevera que, en la forma en que fue redactado el laudo arbitral, se aplica a cualquier trabajador sindicalizado vinculado con la empresa, sin distinción alguna de la organización a la que se encuentre afiliado, siendo que por designio legal este laudo arbitral solo resulta aplicable a los trabajadores de la empresa afiliados a Sintrapub, que es el sindicato que hizo parte de esta negociación colectiva.

Arguye que el Tribunal desconoció los efectos que la ley prevé respecto de la aplicación de un laudo arbitral a todos los trabajadores sindicalizados, sin singularizar la organización, con la consecuente violación del «*principio de imputabilidad*», como sucede en este caso con las convenciones colectivas suscritas entre Sintrapulcar y la compañía, situación que se halla acreditada en el expediente arbitral.

Adiciona que el Tribunal excedió su competencia al crear nulidades que no se encuentran consagradas y reguladas por la ley y que los trabajadores no pueden renunciar a derechos mínimos laborales de acuerdo con el artículo 13 del CST y el artículo 53 de la Constitución Política, luego, es nula la renuncia que se haga sobre lo establecido en el laudo arbitral.

1.3.4. Se considera

No encuentra la Corte la extralimitación de los árbitros de cara al principio de imputabilidad al que se alude en la denuncia formulada por la recurrente, pues la alusión a los principios de obligatoriedad, favorabilidad e irrenunciabilidad encuentra resguardo dentro de los principios filosóficos contenidos en los artículos 14 y 21 del CST, y que permean la solución de los conflictos colectivos del trabajo.

En este sentido, la Sala ha sostenido que la incorporación expresa o la no inclusión en el laudo arbitral de un principio del derecho del trabajo que ya se encuentre regulado en aquellos dispositivos normativos, o de situaciones jurídicas que están previstos en la Constitución Política o la ley – como sería en este caso lo relacionado con los principios de obligatoriedad, favorabilidad e irrenunciabilidad – ninguna incidencia práctica reporta para las relaciones laborales, por cuanto significan meras repeticiones de lo que ya aparece regulado en nuestro ordenamiento jurídico (CSJ SL1950-2021, CSJ SL2694-

2022, CSJ SL 4089-2022, entre otras).

De ahí que cualquier motivo de impugnación que se proponga frente a este tipo de decisiones arbitrales, bien para que se anulen o se devuelvan al Tribunal para su decisión de fondo resulta *inane*, toda vez que el ejercicio de los derechos cuya fuente normativa es la Constitución o la ley no está supeditado a su consagración en el laudo.

Luego, es una obviedad el que, de producirse la pluralidad sindical ya mencionada, como la de instrumentos colectivos que regulen las relaciones laborales al interior de la empresa, el que adoptare el trabajador por causa de su multiafiliación sindical, será el que se adhiera al instrumento que regula su vinculación con la empresa, todo desde una óptica de aplicación única más favorable con respeto al derecho de elección reconocido jurisprudencialmente.

Finalmente, en lo que atañe al exceso en la competencia del tribunal de arbitramento al crear nulidades que no se encuentran reguladas en la ley, basta con señalar que el artículo laudado corresponde a un mandato legal establecido en el artículo 43 del CST, pues allí se consagra que los derechos consagrados en la convención colectiva o en el laudo no pueden ser desmejorados por cualquier estipulación o condición posterior, las cuales no producen efecto alguno.

Acorde con lo expuesto, **no se anulará el artículo 2.º del laudo** conforme se solicita, por cuanto se torna *inane* tal

proceder en atención a lo ya explicado.

1.4. Protección y Garantías

1.4.1. Pliego

ARTICULO 4: PROTECCIÓN Y GARANTÍAS.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A, se compromete a respetar lo establecido en el artículo 25 del decreto ley 2351/65, subrogado por el artículo 6 de la ley 50/90, no despedirá a ningún trabajador sindicalizado desde la presentación del Pliego de Peticiones, hasta la firma de la presente convención colectiva de trabajo respetando los diferentes fueros de protección.

1.4.2. Laudo

ARTICULO 4. PROTECCIÓN Y GARANTÍAS. La empresa COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S., continuará respetando lo establecido en el Art. 25 del Decreto Ley 2351 de 1965 subrogado por el Art. 6 de la Ley 50 de 1990 no despedirá a ningún trabajador sindicalizado desde la presentación del pliego de peticiones hasta la expedición del presente Laudo Arbitral, respetando los diferentes fueros de protección.

1.4.3. Argumentos de la empresa

Asevera que la redacción de la cláusula permite colegir que es una protección para despidos sin justa causa durante el trámite de negociaciones colectivas, más allá del fuero establecido legalmente.

Para ello, arguye que el artículo 25 del Decreto-Ley 2351 de 1965 dispone que los trabajadores sindicalizados no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada durante

la presentación del pliego de peticiones. Sin embargo, el Tribunal excedió sus facultades porque comprendió como vedado para el empleador el hecho de despedir, en cualquiera de sus formas, cuando se está en vigencia de una negociación colectiva, cuando ello no se contempla en el artículo 25 citado.

1.4.4. Se considera

Una vez examinada la cláusula impugnada, salta a la vista que su intención no es otra que la de que el empleador observe algunas reglas de indemnidad en el ejercicio de la negociación colectiva, sujetas a las reglas de estabilidad laboral, previstas en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, que corresponde a la figura del fuero circunstancial.

La norma en cita señala que los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones *«no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto»*. La anterior protección comprende tanto a los trabajadores afiliados al sindicato como a los no sindicalizados, siempre y cuando hayan presentado un pliego de peticiones, y su ámbito de garantía se extiende desde el momento de su presentación al empleador y hasta la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral.

Es clara la línea de pensamiento trazada por esta Sala

de la Corte, cuando ha señalado que los árbitros en sus laudos no pueden crear nuevos fueros sindicales o especiales, pues ello es solo posible mediante la autocomposición o la exclusiva decisión del empleador (CSJ SL817-2022).

Sin embargo, la cláusula arbitral atacada incorpora una mera alusión de lo normado en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, por lo que no puede predicarse que esa alusión en un laudo arbitral sea impugnabile en anulación, pues condiciona el despido a lo previsto en la ley, la convención colectiva o laudo arbitral, y los respectivos reglamentos, sin que se afecten, en tal medida, los derechos y facultades exclusivos del empleador, así como tampoco se está amparando el despido con justa causa que, por supuesto, puede realizar el empleador, sujetándose a las reglas laudadas por los árbitros.

Ante este panorama, **no emergen fundamentos para anular ni modular el artículo 4.º del laudo arbitral**, en los términos solicitados por la sociedad recurrente.

1.5. Vacantes y ascensos

1.5.1. Pliego

ARTICULO 9: VACANTES Y ASCENSOS

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A, se compromete cuando se produzca una vacante en cualquiera de los oficios existentes en la Empresa ésta se llenará con trabajadores vinculados a la misma a menos que para

desempeñar ese cargo no haya disponible la persona indicada. La Empresa tomará en cuenta las recomendaciones que presente el Sindicato, sobre candidatos para desempeñar estas vacantes, en todos los casos se tomará en cuenta la capacidad, antigüedad y la idoneidad.

Parágrafo 1: si una persona está desempeñando este cargo por más de dos (2) meses continuos o discontinuos automáticamente debe ocupar el cargo por prioridad.

Parágrafo 2: La empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., dará prioridad a las personas de la región y los que presente el Sindicato para participar en las convocatorias incluyendo el personal practicante de las diferentes modalidades de estudio.

Parágrafo 3: Para dicho proceso se creará un comité que estará conformado por Dos (2) representantes de la empresa y Dos (2) representantes del Sindicato con el fin de participar democráticamente en el proceso de selección de los aspirantes.

1.5.2. Laudo

ARTÍCULO 8. VACANTES Y ASCENSOS.

1. La empresa definirá los cargos vacantes que se proveerán a través del concurso de méritos, publicando en cartelera las vacantes disponibles.
2. Los trabajadores interesados en participar en el concurso lo harán saber a la empresa por intermedio de Recursos Humanos.
3. Los aspirantes se someterán a un examen teórico y práctico relacionado con las habilidades y requisitos necesarios, con el fin de determinar si se reúnen las condiciones para el nuevo cargo a qué aspira.
4. Quienes obtengan el mayor puntaje pasarán al período de entrenamiento para el nuevo cargo y se fijarán los objetivos del nuevo cargo de acuerdo con el proceso diseñado por la compañía.
5. Finalizado el periodo de entrenamiento se realizará una evaluación de su rendimiento laboral y conocimientos adquiridos en el nuevo puesto.
6. Los candidatos que no reúnan las condiciones requeridas o no superen las pruebas dentro del concurso continuarán en su puesto.
7. Cuando no se hayan presentado candidatos o no se hayan logrado los puntajes y requisitos mínimos necesarios para la vacante, la empresa tomará la decisión de buscar el reemplazo con personal dentro o fuera de la misma.
8. Dependiendo de los cargos, se exigirá experiencia previa en operaciones que requieran cierta destreza o afinidad

compatibles con la vacante.

1.5.3. Argumentos de la empresa

Menciona que la Corte Suprema de Justicia ha sido pacífica en expresar que los árbitros no tienen competencia alguna para definir el sistema o método de ascensos y promociones, teniendo en cuenta que se trata de una potestad exclusiva del empleador.

Después de citar la sentencia CSJ SL5188-2020, evidencia que los árbitros impusieron una obligación que atenta contra la libertad que ostenta el empleador para decidir si quiere iniciar un concurso de méritos, abrir vacantes al interior de la empresa, manejar procesos de selección privados o cualquier otro que en el ámbito de su libertad decida implementar.

Agrega que el hecho de que estos procesos hayan sido pactados por la empresa con otras organizaciones sindicales evidencia que una regla semejante solo puede ser fruto de la autonomía colectiva para acordar las condiciones de una convención, pero, en ningún modo significa que se avale la competencia de los árbitros que resuelven otro conflicto colectivo para fijar las reglas de vacantes y ascensos en la empresa.

1.5.4. Se considera

De antaño, esta Sala de la Corte, en sentencia CSJ SL

27 jun. 2002. rad 19097, ha sido enfática en señalar que a los árbitros les está vedado laudarse sobre el proceso o sistema de ascensos, promociones y vacantes, al tratarse de una potestad exclusiva del empleador, en la medida que constituye uno de los pilares de la dirección laboral empresarial.

Este criterio ha sido reiterado en sentencias CSJ SL2615-2020 y CSJ SL 5188-2020, al señalar:

Lo que definitivamente no es aceptable, es que el Tribunal de Arbitramento imponga en el Laudo a una de las partes en conflicto, en este caso el empleador, una obligación que a todas luces riñe con la libertad que la Constitución y la Ley le reconocen, para que ordene su actividad y organice a sus subordinados, de la forma que mejor estime conveniente. Con meridiana claridad, así lo sostuvo la Corte en sentencia CSJ SL15499-2015, 11 nov. 2015, rad. 69914:

Frente a la petición 8, sin duda, la asignación de funciones, traslados y promociones a los trabajadores constituye una potestad exclusiva del empleador, que no puede ser tergiversada por el Tribunal de Arbitramento. La Corte ha dicho, en este punto, que el empleador es libre de definir las condiciones y términos de administración de su actividad económica, pues es lo que está más acorde con la iniciativa privada y la libertad de empresa garantizada en la Constitución Política, de manera que es de su resorte autónomo determinar la forma de selección y administración del personal, así como las funciones a desempeñar por cada trabajador y la posibilidad de que se efectúen traslados y promociones (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 35927 y CJS, SL718-2013).

Así mismo, en el campo específico de ascensos y promociones la Sala, en sentencia CSJ SL2034-2016, sin ambages, afirmó de la siguiente manera, la imposibilidad que tienen los árbitros para pronunciarse acerca de las políticas en estas materias, así como la implementación de sus metodologías:

Tiene establecido la jurisprudencia de la Sala que los árbitros no pueden adoptar previsiones que afecten las facultades reconocidas por la ley al empleador, entre ellas las que tienen que ver con las políticas relativas a la promoción y ascenso de sus trabajadores por vacantes o nuevos cargos, ni en lo atinente a la

metodología para su implementación. En efecto estos temas gravitan en la órbita del derecho a la libre empresa, al que le son inherentes las atribuciones de dirección, organización, conducción y manejo empresarial.

De cara al artículo 8.º sobre vacantes y ascensos, brota diáfano que los árbitros carecían de facultades para imponerle al empleador una forma determinada de provisión de cargos vacantes, la fijación de un «*concurso de méritos*», la fijación de reglas y etapas consistentes en la realización de un examen de habilidades y competencias, una fase de entrenamiento, la evaluación de su rendimiento laboral y conocimientos adquiridos en el nuevo puesto, además de minimizar la facultad de designación del empleador cuando quiera que no presenten candidatos o los aspirantes no logren los puntajes mínimos necesarios para proveer la vacante.

Con la inserción de este artículo, se lleva a la más mínima expresión la libertad del empresario para tomar decisiones sobre el personal que contrata, la modalidad contractual que utilizará, la adopción de los criterios de selección y los principios aplicables, al igual que para su promoción dentro de la estructura organizacional de la empresa. De consiguiente, **se anulará el artículo 8.º del Laudo.**

1.6. Fondo de vivienda

1.6.1. Pliego

ARTICULO 11: FONDO DE VIVIENDA.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A, creará un fondo rotatorio de vivienda, para mejora o compra de vivienda por Dos Mil Millones de Pesos (\$2.000.000.000) que se registrará por lo siguiente:

Parágrafo 1: Se conformará un Comité paritario de vivienda constituido por Dos (2) representantes de la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A, y Dos (2) representantes de la Organización Sindical, para la administración y vigilancia de este fondo, los cuales se reunirán cada tres meses.

Se elaborará un reglamento para los préstamos de vivienda, este comité dispondrá de Treinta (30) días a partir de la firma de la Convención que se derive de este petitorio. El reglamento de vivienda hará parte integral de la Convención Colectiva de Trabajo.

Parágrafo 2: a partir de la firma de la presente convención colectiva la empresa Papeles del Cauca S.A.S prestara a los trabajadores sindicalizados para compra de vivienda la suma mínima de ciento cincuenta millones de pesos 150.000.000

- MEJORAS DE VIVIENDA

La Empresa otorgará préstamos para mejoras de vivienda al cual pueden acceder todos los trabajadores afiliados al SINDICATO por un valor de hasta (\$50.000.000) cincuenta millones de pesos para cada trabajador con las siguientes condiciones:

1. El préstamo no causa intereses de ningún tipo.
2. [P]lazo máximo para pago de 84 meses.
3. [P]lazos y cuotas según capacidad de endeudamiento de cada trabajador.
4. Deducción de cuotas por nómina con posibilidad de pignoración de cesantías y/o primas legales y/o extralegales de ser necesario a fin de disminuir el valor de las cuotas.
5. Abonos al capital extraordinarios en cualquier momento por parte del trabajador.

Parágrafo 1: La empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., reconocerá vía reembolso al trabajador el valor equivalente al costo de la deshipoteca al momento de cancelar el 100% de la deuda.

Parágrafo 2: Si el trabajador falleciere la empresa asumirá el pago del saldo a la fecha del deceso.

Parágrafo 3: El comité de vivienda en representación de los trabajadores tendrá derecho a pedir al Departamento de

Contabilidad que les suministre los datos relacionados con el movimiento de los préstamos, esto es sobre el valor de los recaudos, saldos, etc. Cuando un adjudicatario que tenga a su cargo un saldo pendiente se retire de la Empresa, por cualquier causa, dispondrá del plazo restante al momento de su retiro para seguir pagando las cuotas hasta pagar completamente su deuda.

1.6.2. Laudo

ARTÍCULO 9. FONDO DE VIVIENDA Y MEJORAS. COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S. establecerá un fondo rotativo para mejora o compra de vivienda por 340 millones de pesos que puede usarse de la siguiente manera:

Préstamos para los afiliados a SINTRAPUB - SECCIONAL PUERTO TEJADA con más de tres años de antigüedad hasta 50 SMMLV, según la capacidad de endeudamiento de la persona. Dicho préstamo implica todo el proceso incluyendo la hipoteca. Este préstamo no causa intereses y se descontará en 60 meses.

PARÁGRAFO. la Empresa reconocerá vía reembolso al trabajador el valor equivalente al costo de la deshipoteca al momento de alcanzar el 100% de la deuda.

COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S establecerá un fondo rotativo para mejora de vivienda y/o gastos notariales por 100 millones de pesos que puede usarse de la siguiente manera:

Préstamos para los trabajadores afiliados a SINTRAPUB - SECCIONAL PUERTO TEJADA con más de tres años de antigüedad hasta de diez (10) SMMLV para gastos notariales de escritura y/o mejoras de vivienda, los cuales no tendrán intereses y se descontarán por nómina a un plazo máximo de 30 meses. Lo anterior teniendo en cuenta la capacidad de endeudamiento de la persona y el proceso de evaluación que establece el procedimiento.

1.6.3. Argumentos de la empresa

Sostiene la empresa que el artículo 9.º del Laudo arbitral debe anularse, toda vez que se decidió, sin competencia, la no causación de intereses para estos préstamos.

Agrega que los árbitros no pueden fijar intereses en un préstamo de vivienda ni mucho menos establecer que no se generen intereses por préstamos de vivienda, tal y como lo hizo el Tribunal en este caso; y para tal efecto memoró la sentencia CSJ SL17551-2016.

Y en relación con los préstamos de vivienda definidos por la vía de un laudo arbitral, señala que no se puede establecer la exoneración de intereses, y refiere lo dicho por esta Sala de la Corte en sentencia CSJ SL282-2021.

Agrega que los intereses son una facultad legal de quien presta un dinero en condiciones particulares, en este caso el empleador siendo un derecho ligado al ejercicio de la propiedad.

1.6.4. Se considera

Es indiscutible que la finalidad de la norma atiende, sin duda, a la posibilidad de adquisición de vivienda que constituye un factor fundamental para el mejoramiento de las condiciones laborales, y más allá, de satisfacer una de las necesidades primordiales de los trabajadores y su familia, luego, su beneficio se torna viable para que sea concedido por los tribunales de arbitramento. Este criterio ha sido sostenido por esta Sala de la Corte, en sentencias CSJ SL282-2021 y CSJ SL5264-2021, al memorar su línea de pensamiento, cuyos hitos se consolidan en CSJ SL, 31 ene. 1994, rad. 6571, y CSJ SL 31 oct. 1994, rad. 7310.

No obstante, la Sala ha establecido que en algunas

especificidades tales como el pago del crédito, incluso su condonación, o la exoneración de intereses es una facultad que radica en manos del empleador o se puede establecer como fruto de la autocomposición con los trabajadores, pues esa gratuidad sí puede erigirse como opción inequitativa al ir en perjuicio de la capitalización y sostenimiento de los recursos necesarios para el funcionamiento del fondo de vivienda y mejoras. Al efecto, la Sala ha dicho en sentencias CSJ SL4259-2020 y CSJ SL282-2021 y CSJ SL1063-2023, lo siguiente:

Pero en lo atinente a la generación de intereses [...] por ser un tema que escapa a la órbita de decisión de los árbitros y que se puede constituir en un elemento de inequidad de los préstamos. De manera que es a las partes, con las limitaciones legales sobre generación de réditos en el campo del derecho laboral, a quienes corresponde delinear este aspecto del préstamo, atendiendo las especiales circunstancias en las que éste se otorga y velando que la naturaleza del fondo rotatorio, no se desvirtúe, es decir, que no pierda su carácter solidario y no se descapitalice, para que pueda seguir cumpliendo con la finalidad para la cual es creado, con lo que, los intereses generados por los préstamos concedidos, pueden ser una fuente permanente de ingresos para el mismo.

De consiguiente, **se anulará únicamente la expresión «los cuales no tendrán intereses», contenida en el parágrafo del artículo 9.º del Laudo Arbitral,** en tanto la imposición o exoneración de estos no es de competencia de los árbitros, sino que debe ser consensuado por los protagonistas sociales. En lo demás, la cláusula arbitral queda incólume.

1.7. Préstamo de calamidad

1.7.1. Pliego

ARTÍCULO 12: PRÉSTAMO DE CALAMIDAD

A partir de la firma de la presente Convención de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., otorgará un préstamo sin interés por calamidad (Enfermedad propia o de familiar hasta primer grado de consanguinidad por daño de vivienda propia, a causa de incendio, inundación, sismo, por accidentes no laborales). La cuantía del préstamo será de hasta cinco millones (\$ 5.000.000).

Parágrafo: Se conformará con la organización sindical y la empresa un comité, para redactar el reglamento de amortización de los préstamos.

1.7.2. Laudo

ARTICULO 10. PRÉSTAMO POR CALAMIDAD. La Empresa COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S., otorgará un préstamo a los trabajadores afiliados a SINTRAPUB - SECCIONAL PUERTO TEJADA en caso de calamidad doméstica debidamente comprobada, en eventos tales como: enfermedad del trabajador o de familiar hasta primer grado de consanguinidad, por daño de vivienda a causa de incendio, inundación, sismo, o por accidentes que afecten notoriamente el presupuesto familiar del trabajador o sucesos similares. El préstamo referido tendrá un monto máximo de hasta 5 SMLMV, dependiendo de la necesidad puntual de cada trabajador, para ser pagados en un término no mayor a dos (2) años, o un término menor el cual será acordado entre la Empresa y el trabajador afectado.

1.7.3. Argumentos de la empresa

La empresa recurrente asevera que la definición y determinación de los escenarios que se comprenderán o no como «*calamidad doméstica*» corresponde únicamente a las partes en conflicto, mas no a los árbitros. Al respecto, reseña el criterio sostenido por esta Sala en sentencias CSJ SL2504-2018 y CSJ SL4545-2021.

Así las cosas, resulta evidente que la cláusula deberá ser anulada al pretender limitar y definir el alcance de la definición de la calamidad doméstica sin contar con competencia para ello.

De igual forma, cuestiona que nuevamente el Tribunal pretendiera la eliminación total de los intereses que puedan derivarse del préstamo que se apruebe en los casos de la calamidad doméstica.

En conclusión, la cláusula debe ser anulada por la extralimitación en la definición de calamidad domestica como también por haber extralimitado su competencia tras la eliminación de intereses por parte del Tribunal, sin competencia para ello.

1.7.4. Se considera

En el mismo sentido del acápite anterior, la Sala concibe viable que los árbitros lauden sobre la creación de un fondo de calamidad doméstica, prebenda que tiene una teleología dirigida a prestar ayuda y colaboración al trabajador que ha sufrido una contingencia familiar o personal (CSJ SL, 13 may. 2008, rad. 34622, CSJ SL5264-2021 y CSJ SL620-2022).

Al examinar la expresión «*calamidad doméstica*» inserta en el artículo 10º del Laudo, se advierte que su sentido es

enunciativo, más no indeterminado, pues no es equiparable, en modo alguno, a las vaguedades, ambigüedades y demás defectos del lenguaje que convocan la utilización de métodos de interpretación normativa a efectos de alcanzar su cabal y genuino sentido, o a vacíos o lagunas que pudieran ser superados con los métodos propios a la integración normativa que permita dirimir cualquier controversia respecto de su aplicación.

Sin perjuicio de que su contenido establezca unas circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se admite la calamidad, tales como la enfermedad del trabajador o de familiar hasta primer grado de consanguinidad, el daño de vivienda a causa de incendio, inundación, sismo, o por accidentes que afecten notoriamente el presupuesto familiar del trabajador, puede haber otros sucesos que también sea posible calificar como calamidad. De ahí que corresponde a las partes sopesar las circunstancias y particularidades de la situación concreta a fin de determinar si la misma puede enmarcarse en la expresión aludida (CSJ SL4545-2021).

Por último, la Sala debe precisar que no puede abrir paso el argumento propuesto por la empresa recurrente, según el cual el Tribunal nuevamente pretendió la eliminación total de los intereses que puedan derivarse del préstamo que se apruebe en los casos de la calamidad doméstica, por la potísima razón de que los árbitros no establecieron una condonación de los intereses para este mutuo. Es claro que el pliego sí suplicaba que el préstamo por calamidad no generara intereses, empero – a diferencia

de lo que ocurrió con el artículo relacionado con el fondo para préstamos de vivienda – se eliminó tal locución de la redacción del artículo 10º aquí impugnado.

Así las cosas, los árbitros resolvieron el conflicto con fundamento en un criterio de equidad, no aparece desproporcionada, o caprichoso por parte de los árbitros y no se estableció una exoneración de intereses como se pregona. Lo señalado, **es suficiente para no anular el artículo 10º del Laudo Arbitral.**

1.8. Transporte

1.8.1. Pliego

ARTICULO 21: TRANSPORTE.

1. A partir de la firma de la presente Convención de Trabajo derivada de este petitorio la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se compromete a prestar el servicio de transporte de forma gratuita desde y hacia la planta estableciendo unos puntos en los cuales los trabajadores podrán tomar el vehículo que los trasportara, de igual manera se compromete a mejorar el servicio de transporte para la comodidad y bienestar de los trabajadores, aplicando las medidas de seguridad y bioseguridad.

2. Dentro de su contrato la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., exigirá a la empresa transportadora el buen funcionamiento y la calidad del servicio de transporte prestado a sus trabajadores, siendo equitativos en la prestación del servicio en todas las rutas. Brindando un servicio que cumpla con los estándares de calidad y seguridad como son: aire acondicionado, sillas reclinables, ergonómicas etc.

3. Establecer y organizar un sitio de embarque y desembarque del personal que labora en la Empresa teniendo en cuenta situaciones climáticas como son la lluvia, el sol y la distancia para que esta no afecte a la hora de embarcar y desembarcar, la tranquilidad, seguridad y salud al trabajador.

Parágrafo 1: la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se

compromete a garantizar el transporte de ruta a los trabajadores que hasta el momento laboran directamente con la empresa, cubriendo el transporte de ida y regreso en los diferentes municipios y veredas en los cuales residen sus trabajadores.

Parágrafo 2: Para el desarrollo de este punto, la empresa conformara un Comité Paritario de Transporte con dos (2) representantes de la empresa y dos (2) representantes de la Organización Sindical.

1.8.2. Laudo

ARTÍCULO 14. TRANSPORTE. La empresa COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S. prestará el servicio de transporte de forma gratuita desde y hacia la planta, estableciendo unos puntos determinados en los cuales los trabajadores podrán tomar el vehículo que los transportará.

1.8.3. Argumentos de la empresa

Suplica la anulación del artículo 14 del Laudo, por cuanto el Tribunal obligó a la empresa a prestar un servicio de transporte y amplió los ámbitos de responsabilidad del empleador respecto de sus trabajadores, sin atender que la asunción del transporte generaría riesgos de accidentes *in itinere* y eventuales responsabilidades en la prestación de tal servicio.

Por ello, el tribunal invalidó la facultad legal que le corresponde a cualquier empresario de optar de manera autónoma y libre los riesgos que quiere asumir, más allá de los que la ley le impone, y ahí reside precisamente la extralimitación en sus competencias.

Puntualiza que esta cláusula solamente puede surgir de la autocomposición, pero jamás de la heterocomposición,

porque es el empresario, en el marco de la libertad de empresa, quien puede administrar o gerenciar los riesgos que asume por concesiones extralegales.

1.8.4. Se considera

La Sala no accederá a la anulación del artículo 14 del Laudo Arbitral, por cuanto no se observa extralimitación en la competencia que la ley asigna a los árbitros al conceder el servicio de transporte. Se recuerda que es de la teleología del pliego de peticiones convertirse en convención colectiva, porque es el vehículo que la ley ha diseñado para que las organizaciones sindicales expresen sus aspiraciones, con miras a negociarlas con los empleadores y llegar a un acuerdo o, en su defecto, es el baremo sobre el cual el Tribunal de arbitramento edifica su decisión iuris génica.

El artículo 458 del CST regula las facultades de los árbitros en los conflictos de intereses, y solo pone como límite la afectación de derechos o facultades de las partes, reconocidas por la Constitución, la ley o las normas convencionales vigentes; restricción esta que debe adecuarse a la teleología de la negociación que, se itera, radica en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, entre ellas la movilidad de los trabajadores desde sus hogares hasta su locación de trabajo.

Por ello, a la hora de resolver el conflicto de intereses sometido a su decisión, los árbitros pueden, válidamente, mejorar las prestaciones y beneficios existentes, sea por

fuente legal o convencional, así como también pueden crear prestaciones y/o beneficios extralegales.

Esta última facultad, materializada en la creación del «*servicio de transporte*» no afecta derechos del empleador, y no puede tenerse como tal el hecho de que se esté generando un nuevo riesgo al albergar la posible ocurrencia de accidentes *in itinere*, pues ello conduciría a pensar que el empleador no podría asumir obligaciones adicionales a las legales, que sean fruto de la convención colectiva o el laudo arbitral, porque cualquier aumento impacta en el desconocimiento de derechos patrimoniales del empleador, lo cual desdibuja la ya tan referida teleología de la negociación colectiva.

De suerte que, por el mero hecho de que el sindicato pretenda una facilidad en el transporte hacia el sitio de trabajo, no se está vulnerando alguna facultad de libre administración de riesgos, máxime, cuando se está adoptando una herramienta para el cumplimiento de las obligaciones recíprocas emanadas del contrato de trabajo que están a cargo de las partes de la relación, cual es el ingreso en el horario estipulado por el mismo empleador.

No puede dejarse de lado que una de las finalidades de la negociación colectiva es la de mejorar las condiciones generales de los trabajadores y, para conseguir dicho objetivo, el pliego de peticiones puede recoger las aspiraciones que beneficien a sus agremiados de la mejor forma, tanto en derechos monetarios, como en el

cumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador.

Ahora bien, pese a que se sostenga que es la primera negociación entre la empresa y Sintrapub, en la medida que no se había suscitado conflicto, y este laudo se profiere como consecuencia del primer pliego de peticiones presentado por la organización sindical, no puede afirmarse de plano que la petición sea *sui generis*, toda vez que dicha estipulación, en términos idénticos, se encuentra consagrada en el artículo 5.º del Pacto Colectivo suscrito por la empresa y sus trabajadores no sindicalizados (Recurso Extraordinario Anulacin_Cuaderno Recurso Extraordinario De Anulacin_Cuaderno_2023121044604 f.º 172). Los árbitros tomaron así el Pacto Colectivo como referente para la toma la decisión, y le dieron un alcance similar a lo acordado en ese instrumento (CSJ SL1332-2023)

Luego, entonces, los árbitros dispusieron el beneficio de locomoción de los trabajadores a cargo de la empresa, por cuanto éste lo viene suministrando voluntariamente a los trabajadores no sindicalizados, circunstancia que ahora fue incorporada como norma en el laudo arbitral, y reitera la prestación de un servicio que con anterioridad existía (CSJ SL4659-2020 y CSJ SL1036-2022), por lo que no se evidencia alguna afectación grave de las condiciones económicas de la recurrente, al otorgar en el laudo una prebenda que ya viene prestando.

Por todo lo antedicho, **el artículo 14 del laudo no se anulará.**

1.9. Permisos remunerados

1.9.1. Pliego

ARTICULO 32: PERMISOS REMUNERADOS.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se obliga con los trabajadores a conceder permisos remunerados los días Veinticuatro (24), Treinta y Uno (31) de diciembre, jueves santo, viernes santo y sábado santo de cada año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo. En caso de que la empresa necesite laborar en estos días, procederá a programar labores como de costumbre y el día se remunera como festivo según la ley vigente con su respectivo recargo más el 300% sobre el valor del día ordinario.

Parágrafo 1: Si la persona se encuentra en vacaciones este beneficio aplica. De tal manera que los días 24 y 31 de diciembre se consideraran como festivos y no se computaran como días hábiles para vacaciones

Parágrafo 2: cuando al trabajador le coincida el descanso remunerado con uno de los días festivos mencionados en el artículo 177 del código sustantivo del trabajo, y los días sábado santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre, el descanso compensatorio se correrá al día siguiente siempre y cuando este no sea festivo.

1.9.2. Laudo

ARTÍCULO 20. PERMISO REMUNERADO. La EMPRESA concederá a los trabajadores afiliados a SINTRAPUB permiso remunerado los días veinticuatro (24) de diciembre y treinta y uno (31) de diciembre. En caso de que la empresa necesite laborar en estos días, procederá a programar labores como de costumbre y el día se remunerará como un festivo según ley vigente.

Este beneficio no se perderá si se encuentra disfrutando de sus vacaciones, es decir, los días antes mencionados no corresponden a días hábiles de vacaciones y no constituyen período vacacional.

1.9.3. Argumentos de la empresa

Precisa que en la práctica los árbitros establecieron como días festivos al 24 y 31 de diciembre, siendo evidente la extralimitación de su competencia. La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha señalado reiteradamente que los árbitros no pueden fijar días festivos en un laudo arbitral, toda vez que es un aspecto de reserva legal. Cita las sentencias SL1944-2021, SL3978-2022 y SL5693-2021

La empresa manifiesta que dichos permisos constituyen una modificación a las jornadas de trabajo y a los días de descanso obligatorio, potestades que competen exclusivamente al empleador.

Señala que el Tribunal, en ninguna forma, puede condicionar el ejercicio y la productividad empresarial por medio de la concesión de permisos, teniendo en cuenta que ello trasgrede las potestades exclusivas del empleador, propias de su poder de gestión, planeación y organización de las actividades, procesos y sistemas de producción o servicio.

Lo anterior resultaría suficiente para declarar la nulidad de la cláusula en mención, toda vez que el Tribunal, sin competencia alguna, pretendió crear nuevas fechas ferias para los trabajadores de la empresa y modificó los períodos de descanso obligatorio de sus trabajadores, trasgrediendo por completo los derechos otorgados al empleador por la Constitución y la ley.

1.9.4. Se considera

En cuanto al artículo 20 del aludo, denominado «*permiso remunerado*», en el cual se concede un descanso remunerado a los trabajadores para los días 24 y 31 de diciembre de cada año, cabe memorar que existe abundante jurisprudencia de esta Sala, en la que ha quedado asentado que le está vedado al cuerpo arbitral conceder una prerrogativa como la que está sometida a examen (CSJ SL8693-2014, CSJ SL3978-2022 y CSJ SL2656-2023).

Aun cuando la cláusula establece que «*En caso de que la empresa necesite laborar en estos días, procederá a programar labores como de costumbre y el día se remunerará como un festivo según ley vigente*», se está bajo la premisa de que el laudo concedió el permiso remunerado para las dos fechas y les atribuyó el carácter de festivos.

Al respecto, en sentencia CSJ SL3978-2022, la Corte analizó la improcedencia de la concesión, a través de laudo, de permisos remunerados para los días 24 y 31 de diciembre:

Tiene asentado esta Corte que el Tribunal no está facultado para otorgar días de permiso remunerado para todo el personal de la empresa, verbigracia en la sentencia CSJ SL 17654 de 2015, «porque ciertamente esa concesión está reservada a la ley, a la decisión unilateral del empleador o al acuerdo entre las partes, a más de que resulta inequitativa y afecta el normal desarrollo de las actividades empresariales que deviene en un grave perjuicio económico».

Sobre el punto, sirve rememorar lo dicho en la sentencia de homologación proferida por la Corporación el 12 de junio de 1989, rad. 3183, reiterada en sentencia CSJ SL8693-2014, cuando al efecto se dijo:

La Sala, invariablemente ha sostenido que los árbitros no pueden imponer al patrono la obligación de establecer días festivos remunerados a sus trabajadores pues los mismos se hallan consagrados en el artículo 1º de la Ley 51 de 1983, no estando a la voluntad de los árbitros la implantación de ellos, porque de hacerlo estarían limitando el derecho que el empleador tiene de exigir a los trabajadores la prestación de los servicios personales pactados, por lo que no le es dable a los Tribunales de Arbitramento ampliar las excepciones y, menos, ordenar que se remunere a los trabajadores que no han prestado servicios en días que corresponde conforme a la ley.

Situación diferente sería el caso de que el empleador por mera liberalidad o mediante acuerdo con los trabajadores, dispusiera el no trabajo total o parcial en determinados días, sin que pueda una decisión arbitral, convertir en festivos una obligación que se repite solamente en la ley o en los convenios puede imponerse a las partes. (...)

Como quiera que los árbitros no pueden ordenar que se remunere a los trabajadores que no presten servicios en días que corresponde, conforme a la ley, toda vez que dicha prerrogativa hace parte de la subordinación ejercida por el empleador, cumple, entonces, por lo antedicho, **anular el artículo 20 del Laudo Arbitral.**

1.10. Seguro de vida y auxilio funerario

1.10.1. Pliego

ARTÍCULO 34: SEGURO DE VIDA Y AUXILIO FUNERARIO.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., Los trabajadores estarán protegidos con un seguro de vida equivalentes a Veinticuatro (24) salarios ordinarios mensuales por muerte natural y Cuarenta y ocho (48) salarios ordinarios mensuales por enfermedad profesional o muerte accidental, cuya prima será pagada por la Empresa.

Si se presenta la muerte de la esposa o esposo, compañera o compañero permanente, hijos y padres del trabajador la Empresa

le reconocerá el valor de las exequias por un valor de ocho (8) SMMLV.

Para el auxilio funerario, el trabajador deberá presentar a la Empresa el correspondiente certificado de defunción

ARTICULO 51: AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., pagará un auxilio al trabajador o trabajadora por muerte de los familiares, de ocho (8) SMMLV, incrementado esta suma con el IPC +1.5 para el primer año y el IPC +1.5 para el segundo año de vigencia de esta Convención; este auxilio por cada fallecimiento que ocurra, comprobado en los siguientes casos:

- a. Muerte de la esposa o esposo, del trabajador o trabajadora.
- b. La muerte del compañero o compañera del trabajador o trabajadora que aparezca registrada en la Empresa.
- c. La muerte de los padres legítimos, o naturales que dependan económicamente del trabajador o trabajadora que estén registrados en la Empresa.
- d. La muerte de los hijos legítimos, legitimados o naturales reconocidos que dependan económicamente del trabajador o trabajadora y que estén registrados en la Empresa.

Este auxilio se pagará dentro de las veinticuatro (24) horas hábiles de haber sido comprobado el suceso. En el caso de que el padre o madre fallecidos tuvieran más de un (1) hijo al servicio de la Empresa el auxilio de defunción aquí previsto se pagará a un solo trabajador.

1.10.2. Laudo

ARTÍCULO 22. SEGURO DE VIDA Y AUXILIO FUNERARIO (Este artículo recoge los artículos 34 y 51 del pliego de peticiones presentado por la Organización Sindical). Los trabajadores afiliados a SINTRAPUB estarán protegidos con un seguro de vida equivalente a doce (12) salarios ordinarios por muerte natural y veinticuatro (24) salarios ordinarios por muerte accidental, cuya prima será pagada por la EMPRESA.

Si se presenta la muerte de la esposa o esposo, compañera o compañero permanente, hijos y padres del trabajador(a), la Empresa le reconocerá el valor de las exequias hasta por un valor de 4SMMLV.

Para el auxilio funerario, el trabajador(a) deberá presentar a la Empresa el correspondiente certificado de defunción dentro de los 30 días siguientes al fallecimiento del familiar.

1.10.3. Argumentos de la empresa

Aduce que la redacción y concesión de este beneficio pretende que la empresa asuma un auxilio funerario que reemplaza los derechos y beneficios concedidos por el sistema de seguridad social, cuando los árbitros no son competentes para hacer este desplazamiento de derechos. Para ello, cita las sentencias CSJ SL8157-2016 y CSJ SL5693-2021.

Memora que los artículos 51 y 86 de la Ley 100 de 1993 reconocieron el derecho a percibir un auxilio funerario en favor de la persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado. Así, el mandato legal asigna a las entidades que lo conforman la satisfacción del auxilio, por ello, el Tribunal desbordó su competencia al obligar al empleador a su reconocimiento, imponiéndose la anulación del artículo.

1.10.4. Se considera

Para dar respuesta al reproche que formula la censura, basta mencionar que ha sido doctrina de esta Sala de la Corte que la imposición de beneficios como el auxilio funerario se encuentra dentro del ámbito de competencias de los árbitros, cuando deciden en conflictos económicos o de intereses, por

virtud de su diferencia con las prestaciones contempladas en la ley de seguridad social. Esta posición ha sido edificada de forma pacífica en sentencia CSJ SL4039-2017, reiterada en CSJ SL2576-2019 y CSJ SL3181-2023, al enseñar que los auxilios por muerte ostentan una naturaleza económica, por lo que el tribunal de arbitramento está facultado para decidir sobre él e imponerlo bajo criterios de equidad. Así se dijo:

[...] Con relación al auxilio por muerte, la Sala en sentencia de anulación CSJ SL15705-2015, del 7 de oct. 2015, rad. 71314, explicó que el objeto del auxilio funerario de la Ley 100 de 1993 y el auxilio por fallecimiento es diverso. En efecto, mientras que el auxilio funerario se entrega a cualquier persona que demuestre haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, el auxilio por fallecimiento consagrado en el laudo se establece en favor del cónyuge o compañera, a falta de esta a los hijos; a falta de los hijos a los padres y a falta de padre a los hermanos del trabajador fallecido, cuando quiera que el trabajador fallezca.

En el *sub lite*, el recurrente señala que la cláusula arbitral termina desplazando la responsabilidad de las administradoras de sistema de seguridad social encargadas del reconocimiento de esta prestación, pues duplicaría el beneficio consagrado en los artículos 51 y 86 de la Ley 100 de 1993.

La Corte discrepa del planteamiento, en la medida en que la prestación económica consagrada en los artículos precitados tiene presupuestos completamente diferentes a los del auxilio funerario previsto en el sistema de seguridad social, los cuales se explican de la siguiente forma: *i)* se reconoce a favor de un tercero – sujeto indeterminado – diferente al afiliado o pensionado, *ii)* la legitimación del

derecho de esta persona se adquiere por el hecho de haber sufragado los gastos de entierro del afiliado o pensionado, previa comprobación de que se asumieron esos costos, *iii*) el *quantum* de la prestación es el último Ingreso Base de Cotización del afiliado o la última mesada recibida por el pensionado y *iv*) el auxilio no puede ser inferior a cinco ni superior a diez salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En contraste, el auxilio consagrado en la cláusula impugnada *i*) tiene como único beneficiario al trabajador o trabajadora, *ii*) se causa cuando se presente la muerte de la esposa, esposo, compañera o compañero permanente, hijos o padres del trabajador o trabajadora, *iii*) la Empresa reconocerá el valor de las exequias y *iv*) el auxilio tiene un valor máximo de cuatro salarios mínimos legales vigentes.

Ahora, la finalidad del auxilio funerario laudado no es otra que compensar los gastos de entierro en que incurre el trabajador a raíz de la muerte de uno de sus familiares, situación diferente al ámbito de protección del sistema de seguridad social, por lo que el símil expuesto por la recurrente no tiene asidero.

Por último, y en relación con la constitución de un seguro de vida, fue un aspecto sobre el cual el recurrente no ofreció ningún argumento tendiente a su anulación, razón por la cual no será estudiado.

Así, la Corte observa que los árbitros estaban facultados para resolver el punto, el beneficio no se torna exorbitante y

no se lesionan facultades de las partes, por ende, **el artículo no se anulará.**

1.11. Oferta de productos

1.11.1. Pliego

ARTICULO 36: OFERTA DE PRODUCTOS.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se obliga a dar a cada trabajador un paquete que contenga todos los productos que se fabrica en la compañía, cada mes. En caso de que el trabajador no pueda reclamar en la fecha estipulada, se le dará una nueva fecha o se acumulara para la próxima entrega. (la oferta debe ser entregada al trabajador).

Parágrafo: La empresa se compromete a dar un apoyo solidario a los trabajadores que se encuentren en estado de incapacidad permanente que requieran pañales y pañitos húmedos, la empresa se compromete a entregar al trabajador una ancheta con dos pacas de pañales para adultos y dos cajas de pañitos húmedos, este beneficio también se extiende para los familiares del trabajador en primer grado y segundo grado de consanguinidad, primer gado de afinidad. Y primer grado en civil

1.11.2. Laudo

ARTÍCULO 23. OFERTA DE PRODUCTOS. La Empresa entregará de manera gratuita una oferta de productos cada dos meses, conformada por seis (6) productos de los que la compañía comercializa en el mercado nacional teniendo en cuenta la disponibilidad del negocio, como ha sido la costumbre y procurando que esta sea en proporciones y cantidades similares en cada bimestre.

1.11.3. Argumentos de la empresa

Sostiene que el Tribunal en su laudo vulneró la competencia que la ley le otorgó para definir conflictos colectivos, en la medida que trasmutó un derecho extralegal

que ha tenido su fuente en la costumbre por una fuente extralegal distinta (laudo arbitral o convención colectiva de trabajo), de suerte que si la ley es la única fuente de los beneficios y sus reglas de causación y extinción, no le es dable al tribunal modificar la fuente originaria de tal beneficio extralegal como lo hace en esta cláusula.

1.11.4. Se considera

De la misma forma que fue analizado el artículo relacionado con el servicio de transporte, la denominada oferta de productos se encuentra consagrada en el artículo 5.º del Pacto Colectivo suscrito por la empresa y sus trabajadores no sindicalizados (Recurso Extraordinario Anulacin_Cuaderno Recurso Extraordinario De Anulacin_Cuaderno_2023121044604 f.º 174).

Encuentra la Corte que lo dispuesto por los árbitros fue adoptado con base en lo acordado en el pacto colectivo, luego éste se tomó como referente para conceder la oferta de productos en favor de los trabajadores y reiteró el reconocimiento de una prestación que existe actualmente para los trabajadores no sindicalizados, por lo tanto, a buen seguro, no se evidencia alguna afectación grave de las condiciones económicas de la recurrente.

Por lo antedicho, **el artículo 23 del laudo no se anulará.**

1.12. Reemplazos

1.12.1. Pliego

ARTÍCULO 37: REEMPLAZOS.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se obliga cuando un trabajador realice un reemplazo, por la licencia de incapacidad, vacaciones o cualquier otra eventualidad por un tiempo determinado no mayor a dos meses (2), previa programación de la Empresa, recibirá el Cien por ciento (100%) del salario de quien está reemplazando, el tiempo de estos reemplazos se computará como un periodo de entrenamiento para el caso del ascenso.

Parágrafo: si este [reemplazo] excede los dos meses de reemplazo se le debe otorgar la categoría al trabajador que realizo dicho reemplazo

1.12.2. Laudo

ARTÍCULO 24. REEMPLAZOS. Cuando un trabajador(a) afiliado a SINTRAPUB realice un reemplazo, por licencia, incapacidad, vacaciones o cualquier otra eventualidad con tiempo determinado, previa programación de la EMPRESA recibirá el 100% del salario correspondiente del salario del cargo en el turno que se encuentra reemplazando. El tiempo de estos reemplazos se computará como periodo de entrenamiento para el caso de un ascenso.

1.12.3. Argumentos de la empresa

Señala que el artículo debe ser anulado, porque el Tribunal de Arbitramento reguló, sin competencia para hacerlo, la remuneración de los trabajadores cuando quiera que realicen reemplazos.

Lo anterior, por cuanto los árbitros no están facultados para modificar o regular aspectos directamente relacionados con la dirección empresarial, lo que cobija la concesión y

modificación salarial de sus trabajadores, y cita para ello la sentencia CSJ SL673-2023.

1.12.4. Se considera

En puridad de verdad, el empleador es quien cuenta con libertad para contratar al personal que considere con las mayores y mejores capacidades y aptitudes para desempeñar una labor dentro de su empresa y, de contera, también tiene la facultad de nombrar los reemplazos de un trabajador para proveer esa vacante temporal, sea cual fuere la circunstancia que lo amerite, bien sea por licencia, incapacidad, vacaciones o cualquier otra eventualidad.

Sin embargo, a juicio de la Corte, los arbitradores sí están facultados para establecer en los laudos arbitrales temas concernientes a los reemplazos (CSJ SL1036-2022), pero no lo están para imponerle que debe reconocer la misma retribución, dado que, en esta última hipótesis sí se afecta el ámbito de libertad con el que cuenta el empleador para nombrar los reemplazos de un trabajador que haga uso de vacaciones, licencias, incapacidades o cualquiera otra novedad temporal.

En sentencias CSJ3978-2022 y CSJ 3173-2023, la posición mayoritaria de esta Sala de la Corte señaló que los criterios para establecer igual remuneración por un trabajo de igual valor, deben guardar parámetros salariales «*legítimos, relevantes y objetivos*», como serían, de desempeño, condiciones de puesto, jornada y eficiencia, logro

de metas, funciones, liderazgo, «rendimiento físico», «antigüedad», «experiencia», «adaptación al medio de trabajo», «iniciativa», «destreza»; y que el hecho de realizar un reemplazo no es suficiente para que el trabajador reemplazante o encargado reciba el mismo salario del cargo que ejerce provisionalmente.

Como quiera que el Tribunal laudó que la empresa cancelará el 100% del salario correspondiente del cargo en que se encuentra reemplazando, sin considerar que la remuneración igual no está sujeta simplemente a la ejecución material del cargo, sino a criterios objetivos como los antes referidos, fluye **la anulación del artículo 24 del laudo arbitral.**

1.13. Incapacidades

1.13.1. Pliego

ARTICULO 53: INCAPACIDADES.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., pagara a los trabajadores el valor de la incapacidad desde el primer día de incapacidad por enfermedad general expedida por la EPS en la cual se encuentra afiliado, liquidado con la totalidad del salario ordinario. La incapacidad será cancelada por la Empresa en el periodo de pagos subsiguientes para lo cual el trabajador presentará el correspondiente certificado de incapacidad.

1.13.2. Laudo

ARTÍCULO 35. INCAPACIDADES. La EMPRESA reconocerá a los trabajadores afiliados a SINTRAPUB el valor de la incapacidad desde el primer día de incapacidad por enfermedad general expedida por la EPS a la cual se encuentra afiliado, liquidados con la totalidad del salario ordinario.

Las incapacidades serán canceladas por la EMPRESA en el periodo de pago subsiguiente, para lo cual el trabajador presentará el correspondiente certificado de incapacidad.

1.13.3. Argumentos de la empresa

Solicita la anulación del artículo 35 del Laudo Arbitral, por cuanto se trasladan al empleador las obligaciones que competen al sistema de seguridad social en salud, además de desconocer completamente que las cotizaciones que realiza la empresa a favor de sus trabajadores ya sufragan y garantizan la cobertura de dichos derechos. Para tal efecto cita la sentencia CSJ SL8157-2016.

Asevera que las incapacidades por enfermedad general deben ser pagadas por las Empresas Promotoras de Salud, siendo inviable que el Tribunal desplace las obligaciones del Sistema al empleador.

1.13.4. Se considera

La sociedad recurrente solicita restar toda validez al artículo 35 del laudo, referente a incapacidades, con el argumento de que los árbitros carecen de competencia para trasladar las prestaciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud y atribuir las al empleador por la vía del laudo arbitral y, en auxilio de su dicho, acude a citar lo anotado en la sentencia CSJ SL8157-2016.

Al efecto, debe advertirse que la sentencia citada precisamente reflexionó sobre la competencia de los árbitros

para pronunciarse con respecto a cualquier mejora de los derechos mínimos previstos en la ley en los campos individual, colectivo y de seguridad social, siempre y cuando no represente una extralimitación de las funciones de los árbitros, no transgreda los derechos o facultades de las partes y no riña con normas imperativas de orden público.

En este punto, viene como anillo al dedo el criterio que sobre el particular punto del reconocimiento de incapacidades delimitó la Corte en sentencia CSJ SL2107-2023, que dice:

En lo tocante a la regulación por la vía del laudo de los derechos relacionados con los sistemas de seguridad social, esta Sala ha precisado que los árbitros tienen límites específicos, entre otros los siguientes: i) la prohibición de laudar en torno a condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del sistema general de pensiones; ii) la modificación de las obligaciones y responsabilidades establecidas en la ley a las partes al interior de los subsistemas de seguridad social que conlleven alteraciones en la estructura, organización y funcionamiento de los mismos; y iii) que se impongan al empleador cargas y prestaciones que por mandato legal le corresponde satisfacer exclusivamente a las entidades del sistema, como aquellas derivadas de las prestaciones asistenciales del Plan de Beneficios en Salud con cargo a la Unidad por Pago por Capitación (CSJ SL3269-2016, CSJ SL8157-2016 y CSJ SL1604-2019).

A lo anterior puede agregarse que en la sentencia citada por la empresa recurrente fue donde esta Sala consideró que los tribunales de arbitramento obligatorio pueden reglar la obligación patronal de reconocer, en favor de sus trabajadores, las diferencias económicas causadas por incapacidades a cargo de la EPS, de modo tal que se garantice el pago del 100% del salario, esto es, como si el empleado incapacitado hubiera estado efectivamente laborando. La Sala se pronunció en esta dirección:

Todos estos aspectos fueron analizados en providencia CSJ SL3269-2016, en estos términos:

Se equivoca el recurrente al afirmar, sin ulteriores reflexiones, que los árbitros no pueden crear obligaciones en materia de seguridad social.

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

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

[...]Ahora, si bien la Sala ha aceptado la posibilidad de que los árbitros emitan decisiones encaminadas a lograr mejoras en los derechos de los trabajadores, incluidos aquellos relacionados con los sistemas de protección social, también ha considerado que dicha atribución tiene límites.

Estos límites, indudablemente ligados con el respeto al orden público preestablecido, tienen que ver con la no alteración o el desquiciamiento de la estructura, organización y funcionamiento del sistema de seguridad social.

[...] No es ajeno para la Corte que en la sentencia CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501 se señaló que los árbitros no pueden crear pagos adicionales por incapacidades en la medida que son las partes involucradas en el conflicto las llamadas a convenir libremente ese aspecto; sin embargo, tal postura, como puede advertirse en el anterior recuento, ha ido evolucionando a través de diferentes sentencias emitidas respecto al tema.

Por ello, hoy en día, existe una jurisprudencia consolidada que acepta la posibilidad de los árbitros de pronunciarse y conceder prestaciones adicionales a las previstas en el sistema de seguridad social, respetando, eso sí, las normas imperativas de orden público, lo cual implica: (i) acatar lo dispuesto en A.L. 01/2005 en lo que hace a la prohibición de laudar en torno a condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del sistema general de pensiones; (ii) evitar alteraciones y desajustes en la estructura, organización y funcionamiento de los subsistemas de seguridad social, como pueden ser la

sustracción, traslado o reasignación de obligaciones y responsabilidades establecidas en la ley, modificación del monto y porcentaje de las cotizaciones; (iii) no imponer al empleador cargas y prestaciones que por mandato legal le corresponde satisfacer exclusivamente a las entidades del sistema, por ejemplo, servicios del Plan Obligatorio de Salud.

A la luz de las reflexiones precedentes y en lo que al caso en estudio concierne, es fácil concluir que la cláusula arbitral cuestionada resulta completamente válida, ya que indiscutiblemente representa una mejora en los derechos sociales de los trabajadores, pues adicional al porcentaje que por concepto de incapacidad temporal debe reconocer la EPS, el empleador debe entregar otro tanto, cuya cifra varía en función del número de días de incapacidad, así: 13.4% adicional al 66,66% reconocido por la EPS hasta completar un 80% del IBC, desde el día 31 hasta el 89 de incapacidad; y un 16.6% adicional al 50% reconocido por la EPS hasta completar un 66,66% del IBC, a partir del día 90 y hasta el 180 de incapacidad.

[...]

Dado que el núcleo esencial de la prerrogativa otorgada a los trabajadores se aviene a las disposiciones a las que debe sujetarse de manera excepcional, pero en su forma genera confusión, puede la Corte utilizar un remedio que permite, en aplicación del principio de conservación del derecho, armonizar la cláusula demandada sin alterar la voluntad de los arbitadores y su medida de equidad y justicia, así como mantener lo dispensado a la organización sindical, por lo que aquí se hará uso de dicho instrumento, cuyas características ha definido la Corporación, entre otras, en la sentencia CSJ SL2809-2020 así:

La modulación se caracteriza porque, en aras preservar la voluntad de los árbitros, la Corte introduce «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» (CSJ SL, 15 may. 2007, rad. 31381). Por ello, ha dicho también la Corporación que con la modulación «se busca conservar el contenido esencial de algunas cláusulas, mediante la precisión, modificación o aclaración de algunas notas o frases que, de no existir, hacen que la disposición sea perfectamente rescatable» (SL17703-2015).

[...]

Del contexto de la disposición es evidente que el límite salarial por el período de duración de la incapacidad médica se estableció en el 100% de su valor, pero también lo es que en el inciso primero no se distinguió con claridad el valor propiamente del salario percibido con el de la incapacidad sufragada por el sistema de seguridad social, lo que pareciera dar razón a la

recurrente en la afirmación de que por una parte va el valor de la incapacidad y por otra el del salario, como si se tratara de una doble remuneración, lo cual claramente escapa a la lectura del pedimento colectivo, como del entendimiento de la voluntad de los árbitros, pues de la redacción del inciso segundo de la disposición laudal sin duda surge que no se impusieron al empleador cargas y prestaciones que por mandato legal corresponde satisfacer, exclusivamente, a las entidades del sistema, así como tampoco que las subrogara totalmente en su valor.

De allí que de su contexto no puede afirmarse válidamente que el artículo 9.º del laudo arbitral concibió un reemplazo o sustitución de la prestación económica reconocida por la EPS, a la par que mantuviera el pago del salario en el 100% que devenga el trabajador, pues, entre otras, de haber ocurrido así, la cláusula hubiera sido redactada de otra forma, esto es, resaltando la condición de doble pago --salario e incapacidad--, situación que en modo alguno se advierte del texto del mentado laudo.

Así las cosas, al aplicar el principio de *conservación del derecho*, es deber de la Corte armonizar la cláusula demandada, de suerte que no se altere la voluntad de los arbitradores y su medida de equidad y justicia, así como mantener lo reconocido a la organización sindical.

De cara al análisis de la norma impugnada, si bien es cierto que del contexto de la disposición es evidente que el límite salarial por el período de duración de la incapacidad médica se estableció en el 100% de su valor, también lo es que no se distinguió con claridad el valor propiamente del salario percibido con el de la incapacidad sufragada por el sistema de seguridad social, lo que, *ab initio*, puede dar razón a la recurrente en la afirmación de que por una parte va el valor de la incapacidad y por otra el del salario, como si se tratara de una doble remuneración, lo cierto es que la lectura escapa complementemente al pedimento colectivo, como también del entendimiento de la voluntad de los árbitros, pues, en

puridad de verdad, no se está imponiendo al empleador cargas y prestaciones que por mandato legal corresponde satisfacer, exclusivamente, a las entidades del sistema, así como tampoco que las subrogara totalmente.

No puede afirmarse que el artículo 35 del laudo arbitral concibió la sustitución de la prestación económica reconocida por la EPS, a la par que mantuviera el pago del salario en el 100% que devenga el trabajador, pues de haber ocurrido así, la cláusula hubiera sido redactada de otra forma, esto es, resaltando la condición de doble pago --salario e incapacidad--, situación que en modo alguno se advierte del texto laudado.

Como lo otorgado en el laudo, además, no difiere sustancialmente con lo dispuesto en la ley, no emerge anulable, pero impone a la Corte proceder a su *modulación* en aras de preservar la voluntad de los árbitros y así impedir que derive su aplicación en una disposición contraria a la pedido por la agremiación sindical y correspondido por la voluntad arbitral, en el sentido de que la empresa reconocerá el porcentaje adicional al que, por concepto de incapacidad temporal debe reconocer la EPS, de modo tal que se garantice el pago de la totalidad del salario en su integridad. Por lo antedicho, **el artículo 35 del laudo se modulará en el sentido antedicho.**

1.14. Normas aplicables

1.14.1. Pliego

ARTICULOS 55: NORMAS APLICABLES

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, las partes se comprometen a dar cumplimiento al código de conducta de PAPELES DEL CAUCA S.A. y a toda la normativa aplicable, así como al Reglamento Interno de Trabajo en lo señalado en el código de conducta vigente de PAPELES DEL CAUCA S.A., en relación con el libre Derecho de Asociación.

A organizarse de conformidad con leyes y practicas nacionales del derecho a las negociaciones colectivas a través de representantes elegidos por ellos.

El derecho de sus representantes electos a tener acceso razonable a nuestros empleados para representarlos.

El derecho a participar en otras actividades protegidas.

El derecho a no participar en tales actividades.

En caso de modificación del código de conducta de PAPELES DEL CAUCA S.A., el texto aquí señalado se ajustará al texto vigente.

1.14.2. Laudo

ARTÍCULO 36. NORMAS APLICABLES. Las partes se comprometen a dar cumplimiento al Código de Conducta de Kimberly-Clark y a toda la normativa aplicable, así como al Reglamento Interno de Trabajo de Colombiana Kimberly Colpapel S.A.S. Especialmente, las Partes reconocen lo señalado en el Código de Conducta vigente de Kimberly-Clark en relación con la Libertad de Asociación, así:

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN: Asumimos el compromiso de respetar el derecho de nuestros empleados a la libertad de asociación, lo que incluye:

- El derecho a organizarse de conformidad con los leyes y prácticas nacionales.
- El derecho a las negociaciones colectivas a través de representantes elegidos por ellos.
- El derecho de sus representantes electos a tener acceso razonable a nuestros empleados para representarlos.
- El derecho a participar en otras actividades protegidas.
- El derecho a no participar en tales actividades.

En caso de modificación del Código de Conducta de Kimberly-Clark, el texto aquí señalado se ajustará al texto vigente.

1.14.3. Argumentos de la empresa

Manifiesta que el artículo 36 del Laudo se debe anular porque los tribunales no pueden modificar las definiciones jurídicas establecidas en la constitución o las leyes laborales.

Sostiene que el Tribunal definió la libertad de asociación en los cinco puntos que estableció en el articulado, cuando el contenido de la libertad sindical está estructurado por la Constitución Nacional, la ley, la jurisprudencia, los convenios de la OIT debidamente ratificados y que por sus características hacen parte del bloque de constitucionalidad y la doctrina sobre ellos vertida por el comité de libertad sindical y por el comité de expertos, en aplicación de normas internacionales del trabajo de la OIT.

Arguye que la definición de libertad de asociación no le compete a un tribunal y de la manera como lo hizo el laudo desconoció los derechos establecidos para empleadores y trabajadores anteriormente anunciados.

1.14.4. Se considera

Ya se ha dicho líneas atrás, que la Sala ha sostenido que la incorporación expresa o la no inclusión de un principio del derecho del trabajo – como lo es la libertad sindical – que ya encuentre su fuente normativa en la Constitución Política o la ley, ninguna incidencia práctica reporta para las relaciones laborales, por cuanto significan meras

repeticiones de lo que ya aparece regulado en nuestro ordenamiento jurídico (CSJ SL3325-2018, SL5117-2020, SL1950-2021, SL2694-2022, CSJ SL341-2023, entre otras).

De ahí que cualquier motivo de impugnación que se proponga frente a este tipo de decisiones arbitrales, bien para que se anulen o para que devuelvan al Tribunal para su decisión de fondo, resulta *inane*, toda vez que el ejercicio de los derechos cuya fuente normativa es la Constitución o la ley no está supeditado a su consagración en la convención o en el laudo, como aquí se hizo.

Por ello, encuentra sustento y fundamento no anular la decisión, pues las aristas de la libertad de asociación no son otras que la gama de derechos definidos desde los Convenios n.º 87 y 98 de la OIT, el artículo 39 de la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo y, a nivel interno, los elencos normativos que se entienden incorporados a los contratos de trabajo, como lo es el Reglamento Interno de Trabajo (art. 107 CST), y como quiera que son aspectos de orden legal, que no desconoce los derechos de las partes.

Si bien es cierto que la negociación colectiva de los intereses económicos puede dar como resultado un laudo arbitral que, a diferencia de las sentencias judiciales que ponen fin al conflicto jurídico, se caracteriza por ser de naturaleza constitutiva y hacia el futuro que pone fin al conflicto que enfrenta a las partes insatisfechas con la normatividad imperante, como lo tiene asentado de vieja data la jurisprudencia de esta Corte, tesis que fue acogida por la

Corte Constitucional en la sentencia CC SU837-2002 e invocada por la parte atacante de la decisión en equidad tomada por el Tribunal, no puede perderse de vista que el respectivo laudo solo puede decidir la controversia con efectos inter partes, dado que el tribunal que lo produce no tiene competencia para imponer obligaciones a personas o entidades que son ajenas al desacuerdo sometido a su solución.

Dicho en otras palabras, lo consignado en las cláusulas sobre el derecho de asociación, principio de libertad sindical y sus garantías desarrolla el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y que fue ratificado por Colombia, se incorporó en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, hace parte de los convenios fundamentales de esa organización y, por tanto, es un derecho humano laboral de jerarquía constitucional, armonizado por lo consignado en los artículos 39 y 55 de la CP.

De consiguiente, anular el artículo del laudo, porque el Tribunal definió las connotaciones del ejercicio de la Libertad Sindical, sin ser su competencia, deviene en innecesario para aportar soluciones a los problemas laborales en la empresa y, lejos de ello, genera dilaciones en la resolución de las diferencias entre las partes.

Por lo antedicho, **el artículo 36 del laudo no se anulará.**

1.15. Clausulas en las cuales la empresa invoca la inequidad manifiesta, por no atender la realidad de pérdidas económicas en la empresa.

Los siguientes artículos fueron atacados por la empresa, de forma conjunta, invocando la causal de inequidad manifiesta fundada en la inobservancia de la realidad económica y financiera de la compañía en las vigencias fiscales 2020 a 2022:

- a. Artículo once – prima de navidad
- b. Artículo doce – bonificación extralegal más prima de junio
- c. Artículo trece – prima de vacaciones
- d. Artículo dieciséis – auxilio de jubilación
- e. Artículo diecinueve – auxilio de deportes
- f. Artículo veintiséis – Auxilios educativos
- g. Artículo veintinueve – incremento salarial
- h. Artículo treinta y cuatro – auxilio de anteojos

1.15.1. Pliego

ARTÍCULO 13: PRIMA DE NAVIDAD.

A partir de la firma de la presente Convención de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se obliga a pagar a los trabajadores en los primeros cinco (5) días del mes de diciembre una prima equivalente a cuarenta y dos (42) días de salario promedio del trabajador.

Parágrafo: esta prima se pagará de manera proporcional únicamente a los trabajadores que no hayan cumplido un año de servicio, sin que el pago sea inferior a 15 días de salario promedio del trabajador

ARTICULO 16: BONIFICACION EXTRALEGAL MAS PRIMA DE JUNIO.

A partir de la firma de la presente Convención de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se obliga a pagar una bonificación extralegal denominada (MAS PRIMA DE JUNIO) equivalente al 20% sobre el monto de la prima legal de servicio efectivamente causada en el primer semestre del

año.

El reconocimiento de esta bonificación se realizará en el momento del pago de la prima legal de servicio del mes de junio de cada año.

En caso de terminación de contrato de trabajo por cualquier causa, la presente bonificación se pagará sobre la prima legal de servicio proporcional que se haya causado por el tiempo laborado durante el primer semestre del año.

ARTÍCULO 19: PRIMA DE VACACIONES.

A partir de la firma de la presente Convención de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se obliga a pagarle al momento en que el trabajador salga a disfrutar de su periodo de vacaciones anual, una prima de vacaciones de cuarenta y dos (42) días de salario promedio

La empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se obliga a realizar un cronograma de vacaciones, publicarlo y cumplirlo, conjuntamente con una comisión de la Organización Sindical que la Junta Directiva designe, todo de acuerdo a lo estipulado en la Ley.

Parágrafo: Conforme el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, el Decreto 1127 de 1991 que lo reglamentó, El Ministerio de Trabajo en concepto N° 158845 del 16 de septiembre de 2014, y la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 11 de septiembre de 1997, radicado 9947 esta última dice que el empleador puede acumular esas horas durante el año, las cuales conforman en su suma anual 12 días, estos sean anexados a las vacaciones

ARTICULO 23: AUXILIO DE JUBILACION.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se obliga a pagar al trabajador, cuando el contrato de trabajo termine definitivamente por haber sido reconocida la pensión de vejez o de invalidez, un auxilio de jubilación de diez (10) salarios promedio mensual de acuerdo al salario que este devengando el trabajador al momento del pago del auxilio. El mismo auxilio se reconocerá en los casos de otorgamiento judicial de la pensión

ARTICULO 30: AUXILIO DE DEPORTES.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., fomentara toda clase de deportes populares y facilitara los implementos para su práctica. Igualmente Auxiliara

con la suma de Diez Millones de Pesos Mcte. (\$10.000.000) mensuales, incrementado este con el IPC + 1.5 para el segundo año de vigencia de la convención.

Parágrafo: Para el desarrollo de este punto, la empresa conformara un Comité Paritario de Deportes con Dos (2) representantes de la empresa y Dos (2) representantes de la Organización Sindical.

ARTICULO 39: AUXILIO ESCOLAR.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., pagará un auxilio para educación a cada uno de los hijos de los trabajadores en la siguiente forma:

- a. La suma de Veinte (20), días de salario promedio del trabajador por cada hijo que curse estudios en preescolar.
- b. La suma de Treinta (30), días de salario promedio del trabajador por cada hijo que curse estudios de primaria y secundaria.
- c. Los que estudien en Universidad recibirán el Cien por ciento (100%) del valor de la matricula semestral por hijo del trabajador y la suma de Trescientos mil pesos Mcte. (\$300.000) anuales como apoyo de sostenimiento educativo, incrementando esta cuantía con el IPC+1.5 para el segundo año de vigencia de esta Convención.
- d. Los que estudien en carreras intermedias recibirán el cien por ciento (100%) del valor de la matricula semestral por hijo del trabajador y la suma de Trescientos mil pesos Mcte. (\$300.000) anuales como apoyo de sostenimiento educativo, incrementando esta cuantía con el IPC+1.5 para el segundo año de vigencia de esta Convención.
- e. Para los trabajadores que estudien carreras universitarias recibirán el pago del cien por ciento (100%) de la matricula semestral y la suma de trescientos mil pesos Mcte. (\$300.000) semestrales como apoyo de sostenimiento educativo, incrementando esta suma con el IPC+1.5 para el segundo año de vigencia de esta Convención.
- f. Para los trabajadores que estudien carreras intermedias en institutos debidamente aprobados el pago del cien por ciento (100%) de la matricula semestral y la suma de trescientos mil pesos Mcte. (\$300.000) semestrales como apoyo de sostenimiento educativo, incrementando esta suma con el IPC+1.5 para el segundo año de vigencia de esta Convención.

Parágrafo: A los trabajadores que estudien, la Empresa les facilitará laborar en turnos que les permitan asistir a clases hasta terminar sus estudios.

ARTICULO 43: INCREMENTO SALARIAL.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se compromete a realizar un incremento salarial del quince por ciento (15%) sobre el salario que este devengando el trabajador al momento del aumento del salario.

ARTICULO 52: AUXILIO DE ANTEOJOS.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., dará al trabajador, que su correspondiente EPS o Medico de la Empresa le formule el uso de anteojos un auxilio equivalente quince (15) días de SMDLV para otorgar este auxilio el trabajador deberá presentar la correspondiente formula medica expedida por la EPS a la que se encuentre afiliado y su correspondiente factura. Otorgándose esta prestación una vez en el año. Este auxilio desaparecerá solo cuando la EPS asuma este beneficio.

1.15.2. Laudo

ARTÍCULO 11. PRIMA DE NAVIDAD. COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S. en el transcurso del mes de diciembre de cada año pagará a cada trabajador sindicalizado a SINTRAPUB una prima, teniendo en cuenta la siguiente escala:

- Para trabajadores sindicalizados que en el momento del pago de la prima extralegal lleven menos de un (1) año y más de dos (2) meses de laborar en la Empresa, se les pagará en forma proporcional al tiempo laborado sin que esta sea inferior a (8) días de salario ordinario.
- Para trabajadores sindicalizados de 1 año de antigüedad la empresa entrega 20 días de salario ordinario.
- Para trabajadores sindicalizados de 2 años de antigüedad la empresa le entrega 22 días de salario ordinario.
- Para trabajadores sindicalizados de 3 años de antigüedad la empresa la entrega a 24 días de salario ordinario.
- Para trabajadores sindicalizados de 4 años de antigüedad la empresa le entrega 26 días de salario ordinario.
- Para trabajadores sindicalizados de 5 años de antigüedad la empresa le entrega 28 días de salario ordinario.
- Para trabajadores sindicalizados de 6 años de antigüedad la

- empresa le entrega 30 días de salario ordinario.
- Para trabajadores sindicalizados con más de 6 años de antigüedad la empresa le entrega 34 días de salario ordinario.

ARTICULO 12. BONIFICACIÓN EXTRALEGAL MÁS PRIMA DE JUNIO.

La Empresa COLOMBIANA KIMBERL Y COLPAPEL S.A.S., se obliga a pagar una bonificación extralegal equivalente al CINCO (5%) POR CIENTO sobre el monto de la prima legal de servicio efectivamente causada en el primer semestre del año.

El reconocimiento de esta bonificación se realizará en el momento del pago de la prima legal de servicio del mes de junio de cada año.

En caso de terminación de contrato de trabajo por cualquier causa, la presente bonificación se pagará sobre la prima legal de servicio proporcional que se haya causado por el tiempo laborado durante el primer semestre del año.

ARTÍCULO 13. PRIMA DE VACACIONES. En el momento en el que el trabajador(a) afiliado a SINTRAPUB salga a disfrutar de su período de vacaciones anual, la compañía le pagará la siguiente prima:

- Vacaciones que correspondan al primer año de labores cumplidas: veintiún (21) días de salario ordinario.
- Vacaciones que correspondan al segundo año de labores cumplidas: veinticinco (25) días de salario ordinario.
- Vacaciones que correspondan al tercer año de labores cumplidas: veintisiete (27) días de salario ordinario.
- Vacaciones que correspondan al cuarto año de labores cumplidas: veintinueve (29) días de salario ordinario.
- Vacaciones que correspondan al quinto año de labores cumplidas: treinta y un (31) días de salario ordinario.
- Vacaciones que correspondan al sexto año de labores cumplidas en adelante: treinta y cuatro (34) días de salario ordinario.

ARTÍCULO 16. AUXILIO DE JUBILACIÓN. La empresa reconocerá al trabajador afiliado a SINTRAPUB, cuando el Contrato de Trabajo termine definitivamente por haber sido reconocida la pensión de vejez o invalidez, un auxilio de Jubilación equivalente a OCHO (8) salarios básicos mensuales del trabajador.

ARTÍCULO 19. AUXILIO DE DEPORTES. Para impulsar las actividades culturales y deportivas que emprenda SINTRAPUB - SECCIONAL PUERTO TEJADA la Empresa destinará durante la presente vigencia del Laudo Arbitral por la suma de cinco

millones de pesos (\$5.000.000) por cada año de vigencia, los cuales se pagarán para el primer año de vigencia en los 30 días siguientes a la expedición del Laudo Arbitral, y para el segundo año de vigencia, en el mes de mayo de 2024.

ARTÍCULO 26. AUXILIOS EDUCATIVOS. La EMPRESA auxiliará anualmente a los hijos de sus trabajadores afiliados a SINTRAPUB que cursan estudios con los siguientes valores:

- A) La suma de 10 SMDLV por cada hijo que curse estudios en preescolar.
- B) La suma de 14 SMDLV por cada hijo que curse estudios en primaria y secundaria.
- C) Para estudios superiores:

Categoría	No. Becas	Monto	A quien aplica
Carrera Universitaria o Tecnológica	48	30 SMDLV	Hijos de trabajadores sindicalizados
Carrera Técnica	10	15 SMDLV	Hijos de trabajadores sindicalizados
Carrera Universitaria o Tecnológica	12	28 SMDLV	Trabajador sindicalizado

Para cada uno de los puntos anteriores aplica lo siguiente:

1. El colaborador deberá presentar hasta el 28 de febrero y 28 de agosto el recibo de pago de matrícula y las notas de calificación con el promedio del semestre anterior.
2. Las becas serán entregadas a los mejores promedios.
3. En caso de haber un empate entre los promedios y que el número de becas se hubiera agotado, se sorteará la última beca entre los estudiantes que hayan empatado.
4. Las becas serán acumulables dentro del mismo año, es decir que las becas que no se reclamen en el primer semestre se acumularán para el segundo semestre del año.
5. Pueden resultar beneficiarios Trabajador(a), Esposo(a) e hijos, desde que haya cupo y se cumplan con los requisitos expuestos.
6. En el caso en que las becas asignadas a los trabajadores no sean usadas se pueden otorgar para los hijos.
7. En el caso en que las becas asignadas a los hijos no sean usadas por estos, se pueden otorgar para los trabajadores.
8. En caso [de] que sobren becas se pueden usar para cursos de idiomas para los hijos de los trabajadores sindicalizados.

ARTÍCULO 29. INCREMENTO SALARIAL. A partir de la expedición del presente Laudo Arbitral, la empresa COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S. "COLKIM COLPAPEL S.A.S. aumentará los salarios de la siguiente manera:

A partir 01 de enero de 2024, se efectuará un aumento salarial a todos y cada uno de los trabajadores afiliados a SINTRAPUB en

un porcentaje (%) equivalente al fijado por el gobierno para el incremento al salario mínimo legal más un (1) punto.

A partir 01 de enero de 2025, se efectuará un aumento salarial a todos y cada uno de los trabajadores afiliados a SINTRAPUB en un porcentaje (%) equivalente al fijado por el gobierno para el incremento al salario mínimo legal más un (1) punto.

ARTÍCULO 34. AUXILIO DE ANTEOJOS. El trabajador al que su correspondiente EPS le formule el uso de anteojos, la empresa le dará un auxilio equivalente a DIEZ (10) días de salario mínimo ordinario legal vigente (SMDLV).

Para otorgar este auxilio el trabajador deberá presentar la correspondiente fórmula médica expedida por la EPS a la cual se encuentre afiliado y su correspondiente factura, otorgándose esta prestación por una sola vez en el año. En el caso que el empleado no tome este beneficio lo puede trasladar a su cónyuge o hijos.

Este auxilio desaparecerá cuando la EPS asuma este beneficio.

1.15.3. Argumentos de la empresa

Señala que el Tribunal ignoró la realidad económica de pérdidas en la empresa, pues desde el año 2019 generó pérdidas que le llevaron al cierre de dos zonas francas, la absorción de las razones sociales PAPELES DEL CAUCA S.A., KIMBERLY CLARK ANTIOQUIA GLOBAL LTDA por COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S., entre otras medidas

Precisa que las pérdidas fueron puestas de presente ante el Tribunal por medio de la entrega de los estados financieros de la empresa, las cuales afectan el capital, el valor de los activos y el capital contable de la empresa.

Releva que al Tribunal se le explicó la coyuntura de la empresa con factores como la elevada relación de la mano de

obra que ha afectado de manera directa la utilidad de la operación, siendo negativa para los años de 2019, 2020, 2021 e incluso al cierre del año fiscal 2022.

Por otra parte, asevera que los artículos atentan contra el principio de igualdad, toda vez que los árbitros tomaron como criterio de equidad, entre otros, la convención colectiva vigente entre la empresa y el sindicato «*Sintrapulcar*» concediendo así los beneficios económicos anteriormente enumerados, pero en una proporción mayor, y creando nuevos beneficios, sin ninguna explicación o argumentación suficiente.

Sostiene que, aunque los Tribunales de arbitramento no tienen la carga argumentativa de un órgano judicial, ello no obsta para que se elimine todo tipo de justificación razonada, consciente y mínima en sus decisiones, pues sus fallos deben darse en equidad, siendo el laudo se torna manifiestamente inequitativo.

1.15.4. Se considera

La alegación de falta de equidad en estos conflictos ha insistido la Corte, no involucra exclusivamente contenidos aritméticos, pues también comprende otra serie de factores que dependen de determinadas circunstancias, necesidades, méritos o condiciones de las partes, lo que implica una serie de valoraciones que deben ser ponderadas por el Tribunal de Arbitramento al tomar su decisión (CSJ SL3349-2020). Así, es nutrido el criterio delimitado por la Corporación en

relación con los requisitos para censurar el criterio de equidad del laudo por su faceta negativa: la inequidad manifiesta, para lo cual basta memorar el contenido de las sentencias CSJ SL1944-2021, CSJ SL2360-2022 CSJ SL1794-2022, CSJ SL2192-2022, que fue reiterado en la sentencia CSJ SL2881-2022, en los siguientes términos:

Por ello, la Sala no accede a anular una cláusula concedida por un Tribunal de Arbitramento, porque simplemente y al mero juicio del impugnante luzca inequitativa; la exigencia es muchísimo mayor y la construcción jurisprudencial y para ello ha elaborado el concepto de inequidad manifiesta, es decir, protuberante, como aquella que se sale de cualquier parámetro de racionalidad y proporcionalidad. En este punto se dijo en la sentencia CSJ SL1944-2021, memorando la CSJ SL3349-2020:

Considera la Sala que la equidad, en materia del trabajo, es ante todo una expresión de justicia social que no es mensurable matemáticamente, pues ese dar a cada quien lo que merece según sus méritos o condiciones, se entrelaza necesariamente con las necesidades consideradas en cada caso en particular, que no siempre responden a un raciocinio estrictamente numérico, sino que implica una serie de valoraciones, de suyo subjetivas, como lo señala la impugnación, que tratan de objetivarse con miras a tomar la mejor decisión posible en un momento y en unas circunstancias determinadas.

Nótese que por mayor esfuerzo que haga un Tribunal de Arbitramento al motivar las razones por las cuales ha tomado una u otra decisión, nunca los operadores jurídicos externos tendrán el panorama completo para determinar con un grado que siquiera se aproxime a la certeza si lo decidido es equitativo o no, pues siempre carecerán de los elementos de juicio completos que usó el Colegiado para llegar a una u otra solución. En esas condiciones, la visión externa siempre será parcial e incluso parcializada, a partir de la óptica de intereses que se use para observar el resultado final.

Es por ello que, con miras a una posible anulación, la exigencia que ha decantado la jurisprudencia en estos casos, no es que una decisión sea inequitativa o no, sino que debe ser de tal magnitud dicha inequidad, que no quede otro remedio que calificarla de manifiesta, es decir, que tiene tal claridad, tal grado de evidencia, que no se requiere mayor elucubración para llegar a esa conclusión.

[...]

[...] la equidad es un concepto de difícil dilucidación, tiene métricas, pero no desde la óptica jurídica, sino más bien desde sus perspectivas económicas, sociológicas y antropológicas. Su mensura en sentido positivo es de difícil demostración, en tanto, en sentido negativo resulta más comprensible y por ello es que se habla de «inequidad» y del grado superlativo «manifiesta», para conjugar el concepto de «inequidad manifiesta». Con razón afirmó la Corte Constitucional en la ya citada sentencia SU-837-2002:

Si bien definir exactamente qué sea la equidad resulta difícil, como se anotó en el apartado 5.3, no cabe predicar lo mismo de la inequidad manifiesta. En relación con las decisiones de los árbitros, la inequidad manifiesta puede ser reconocida en forma objetiva, en cuyo caso la decisión que la comporta debe ser excluida del ordenamiento jurídico, en virtud de la constitucionalización del concepto de equidad y de la sujeción de los árbitros a la Constitución. La interpretación de la ley – artículos 458 CST y 143 CPT – de conformidad con la Constitución permite determinar cuándo se configura una inequidad manifiesta.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha venido depurando una doctrina sobre lo que constituye “inequidad manifiesta”. La Corte Constitucional es respetuosa de dicho desarrollo jurisprudencial puesto que ha sido construido por el órgano constitucional competente para controlar la equidad del contenido de los laudos arbitrales. De él se desprende que para concluir sobre la nulidad de un laudo arbitral el contenido de la decisión ha de ser extremadamente perjudicial y desequilibrado. En otros términos, no es menester verificar que el contenido del laudo sea equitativo, puesto que ello invadiría la órbita de los árbitros, sustituiría su criterio por el del juez y desconocería su amplia discrecionalidad. Para que un laudo sea declarado nulo por la Corte Suprema de Justicia no basta que sus resultados, es decir, el impacto que pueda derivarse del cumplimiento del laudo, no sean equitativos o que sean simplemente inequitativos. Deben serlo “manifiestamente”, esto es, que la inequidad sea fácilmente perceptible por ser protuberante. Si bien puede existir debate sobre lo que en concreto signifique “manifiestamente inequitativo”, lo cierto es que ello es determinable, a partir de criterios objetivos.

Importa advertir que el recurrente presenta un escenario empresarial donde se reflejan pérdidas económicas que conllevó al cierre de dos zonas francas, como a la absorción de las razones sociales Papeles del Cauca S.A., Kimberly

Clark Antioquia Global Ltda, por parte de Colombiana Kimberly Colpapel S.A.S., y que en los dos últimos ejercicios fiscales (2021 y 2022) se revelan «*utilidades negativas*», como sinónimo de pérdidas.

No obstante, estas cifras tan solo cumplen un parámetro global de situación financiera de la empresa, pero queda de lado la información en aspectos claves para el análisis financiero, tales como: *i)* la importancia relativa a aquellas situaciones en las cuales el valor de las prestaciones extralegales tengan un impacto significativo en la evaluación de la entidad, con base en cifras reales, ciertas y actuales que permitan obtener una imagen comprensible de la economía empresarial; *ii)* la materialidad de la partida de costos laborales, que revele su comportamiento y su incidencia actual en los estados financieros; y *iii)* el contexto de la situación financiera en relación con los resultados de la compañía y el impacto nocivo originado, precisamente, por el costo de las obligaciones de índole laboral, con énfasis en el componente extralegal.

En este sentido, esta Sala de la Corte ha edificado el criterio según el cual, en sede del recurso extraordinario de anulación, y con el fin de restar eficacia a un laudo o a una serie de cláusulas, al recurrente no le basta con presentar alegaciones genéricas o abstractas, mediante las cuales se alegue simplemente que la decisión de los árbitros es inequitativa. Tiene, entonces, la carga de argumentar y demostrar con suficiencia y claridad que la decisión de los árbitros es contraria a los postulados de equidad,

proporcionalidad y razonabilidad, y debe indicar en concreto cuál es el costo real, cierto y actual de los beneficios extralegales del laudo arbitral, la situación financiera de la empresa y la incidencia de las prestaciones en la actividad económica.

La argumentación presentada por la empresa recurrente apenas dio cuenta de los costos de venta, pero dejó de lado cualquier tipo de demostración de la forma en la cual la remuneración del personal asalariado (producción, administración, ventas, personal clave y temporal) incidió en la utilidad de la operación y en sus resultados negativos para los años 2019 a 2022.

Por si fuera poco, a pesar de que se señala en el recurso que en su oportunidad la empresa le explicó al Tribunal la coyuntura económica suscitada por factores como la elevada relación de la mano de obra con la utilidad de la operación, siendo esta negativa para los años de 2019, 2020, 2021 e incluso al cierre del año fiscal 2022, sin embargo, carece de un parámetro real y efectivo de estudio, por cuanto está desprovista esa afirmación de cifras discriminadas y concretas del impacto real de la aplicación del laudo en los estados financieros de la empresa y aunque en el expediente arbitral hay algunos valores alusivos al potencial costo de las prebendas extralegales, esa relación no se proyecta de cara a la incidencia final del laudo arbitral, pues más de la mitad de las peticiones insertas en el pliego fueron negadas y las que se concedieron lo fueron en un valor menor al solicitado en el escrito genitor del conflicto. Observación que, si bien no es

un parámetro con un grado de certidumbre ostensible para medir el impacto económico de lo reconocido en el laudo, sí se puede tener como un reflejo del buen juicio de los árbitros al momento de tomar una u otra decisión sobre los pedimentos del pliego.

En este caso, para invocar la manifiesta inequidad debe acreditarse, esto es, explicarse concretamente por qué las ocho cláusulas determinadas ponen en grave riesgo la estabilidad de la empresa, de forma tal que, en el preciso contexto en el que debe ser aplicada, resulte manifiestamente inequitativa (CSJ SL2712-2019, CSJ SL4827-2020 y CSJ SL2008-2021), confrontando así la incidencia económica del laudo con la situación financiera de la empresa.

No es desatinado decir que el reconocimiento de la prima de navidad; la bonificación extralegal «*más prima de junio*»; la prima de vacaciones; los auxilios de jubilación, de anteojos, deportes y educativos, así como el incremento salarial no son por sí mismos indicativos directos de un desequilibrio económico en las relaciones de trabajo, pues tal situación se constituye en un estímulo sobre las finanzas empresariales que obliga al empleador a adoptar alternativas que le permitan atravesar con éxito los momentos de crisis del mercado y, por supuesto, no puede olvidarse que las peticiones de los trabajadores deben ser consideradas dentro de las estrategias empresariales, dado que hacen parte de las estrategias de solución de sus obligaciones y de la financiación de sus proyectos empresariales.

Por ende, los argumentos que presenta la empresa recurrente no explican con el debido detalle las razones que eventualmente impedirían su reconocimiento en el laudo arbitral y conllevarían al inminente y grave riesgo de sus finanzas; y no le es suficiente confeccionar algunas alusiones genéricas sobre los costos estimados de los artículos de la convención colectiva, la disminución de las ganancias, la reducción del número y valor de los activos o el capital contable de la empresa para concluir, válidamente, que los problemas financieros son evidentes.

Ahora bien, la Sala resalta que existen algunas cláusulas de las aquí impugnadas que fueron reconocidas previamente, pues hacen parte de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa y el Sindicato Nacional de trabajadores de la industria de las concesiones madereras para la transformación de la pulpa, para la fabricación del cartón, el papel y derivados de estos procesos y de las artes gráficas de Colombia «Sintrapulcar», para la vigencia 2022-2024, como puede verse a continuación, en contraste con las reconocidas en el laudo impugnado:

Cláusula Convencional Kimberly – Sintrapulcar	Diferencia Laudo arbitral Kimberly – Sintrapub														
<p>ARTÍCULO 21. PRIMA DE NAVIDAD. COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S en el transcurso del mes de diciembre de cada año pagará a cada trabajador sindicalizado una prima, teniendo en cuenta la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Para trabajadores sindicalizados que en el momento del pago de la prima extralegal lleven menos de un (1) año y más de dos (2) meses de laborar en la Empresa, se les pagará en forma proporcional al tiempo laborado sin que esta sea inferior a (8) días de salario ordinario. · Para trabajadores sindicalizados de 1 año de antigüedad la empresa entrega 18 días de salario ordinario. · Para trabajadores sindicalizados de 2 años de antigüedad la empresa le entrega 20 días de salario ordinario. · Para trabajadores sindicalizados de 3 años de antigüedad la empresa le entrega 22 días de salario ordinario. 	<p>La cláusula fue concedida, pero en el laudo se reconocen dos días más de salario de prima de navidad, para cada rango de trabajadores, clasificados por su antigüedad; verbigracia, mientras en la convención se reconocen, para trabajadores sindicalizados de 1 año de antigüedad 18 días de salario ordinario, en el laudo se reconocen 20 días, y esta adición se mantiene para cada franja, en los siguientes términos:</p> <table border="1" data-bbox="946 2028 1479 2220"> <thead> <tr> <th>Antigüedad</th> <th>Días de salario</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 año</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>2 años</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>3 años</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>4 años</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>5 años</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>6 años</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table>	Antigüedad	Días de salario	1 año	20	2 años	22	3 años	24	4 años	26	5 años	28	6 años	30
Antigüedad	Días de salario														
1 año	20														
2 años	22														
3 años	24														
4 años	26														
5 años	28														
6 años	30														

Cláusula Convencional Kimberly – Sintrapulcar	Diferencia Laudo arbitral Kimberly – Sintrapub																
<p>· Para trabajadores sindicalizados de 4 años de antigüedad la empresa le entrega 24 días de salario ordinario.</p> <p>· Para trabajadores sindicalizados de 5 años de antigüedad la empresa le entrega 26 días de salario ordinario.</p> <p>· Para trabajadores sindicalizados de 6 años de antigüedad la empresa le entrega 28 días de salario ordinario.</p> <p>· Para trabajadores sindicalizados con más de 6 años de antigüedad la empresa le entrega 32 días de salario ordinario.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="868 338 1138 368">> 6 años</td> <td data-bbox="1143 338 1531 368">34</td> </tr> </table>	> 6 años	34														
> 6 años	34																
<p>Prima de vacaciones</p> <p>ARTÍCULO 22. PRIMA DE VACACIONES. En el momento en el que el trabajador(a) sindicalizado salga a disfrutar de su periodo de vacaciones anual, la compañía le pagará la siguiente prima:</p> <p>· Vacaciones que correspondan al primer año de labores cumplidas: diecinueve (19) días de salario ordinario.</p> <p>· Vacaciones que correspondan al segundo año de labores cumplidas: veintitrés (23) días de salario ordinario.</p> <p>· Vacaciones que correspondan al tercer año de labores cumplidas: veinticinco (25) días de salario ordinario.</p> <p>· Vacaciones que correspondan al cuarto año de labores cumplidas: veintisiete (27) días de salario ordinario.</p> <p>· Vacaciones que correspondan al quinto año de labores cumplidas: veintinueve (29) días de salario ordinario.</p> <p>· Vacaciones que correspondan al sexto año de labores cumplidas en adelante: treinta y dos (32) días de salario ordinario.</p>	<p>La cláusula fue concedida, pero reconoce dos días más de salario para cada periodo de vacaciones anual; por ejemplo, mientras en la convención se reconocen 19 días de salario como vacaciones que correspondan al primer año de labores, en el laudo se reconocen 21 días, y así sucesivamente para cada anualidad.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="868 757 1138 787">Antigüedad</th> <th data-bbox="1143 757 1531 787">Días de salario</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="868 794 1138 824">1 año</td> <td data-bbox="1143 794 1531 824">21</td> </tr> <tr> <td data-bbox="868 832 1138 862">2 años</td> <td data-bbox="1143 832 1531 862">25</td> </tr> <tr> <td data-bbox="868 869 1138 899">3 años</td> <td data-bbox="1143 869 1531 899">27</td> </tr> <tr> <td data-bbox="868 907 1138 936">4 años</td> <td data-bbox="1143 907 1531 936">29</td> </tr> <tr> <td data-bbox="868 944 1138 974">5 años</td> <td data-bbox="1143 944 1531 974">31</td> </tr> <tr> <td data-bbox="868 981 1138 1011">> = 6 años</td> <td data-bbox="1143 981 1531 1011">34</td> </tr> </tbody> </table>	Antigüedad	Días de salario	1 año	21	2 años	25	3 años	27	4 años	29	5 años	31	> = 6 años	34		
Antigüedad	Días de salario																
1 año	21																
2 años	25																
3 años	27																
4 años	29																
5 años	31																
> = 6 años	34																
<p>ARTICULO 24. AUXILIO DE JUBILACIÓN. La empresa reconocerá al TRABAJADOR, cuando el Contrato de Trabajo termine definitivamente por haber sido reconocida la pensión de vejez o invalidez, un auxilio de Jubilación de siete puntos cinco (7.5) salarios básicos mensuales del trabajador. Este beneficio NO tendrá carácter salarial teniendo en cuenta que no es una remuneración de los servicios del trabajador y adicionalmente así lo entienden y acuerdan las partes conforme a lo permitido por la Ley 50 de 1990, artículo 15 y Ley 344 de 1996, artículo 17.</p>	<p>Mientras en la convención colectiva el auxilio de jubilación equivale a siete punto cinco (7,5) salarios básicos mensuales del trabajador, en el laudo fueron reconocidos ocho (8) salarios básicos devengados por el trabajador.</p>																
<p>ARTICULO 20. AUXILIOS EDUCATIVOS. La EMPRESA auxiliará anualmente a los hijos de sus trabajadores que cursan estudios con los siguientes valores:</p> <p>A. La suma de 7 SMDLV por cada hijo que curse estudios en preescolar.</p> <p>B. La suma de 12 SMDLV por cada hijo que curse estudios de primaria y secundaria.</p> <p>C. Para estudios superiores:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="69 1577 352 1607">Categoría</th> <th data-bbox="357 1577 500 1607">No. Becas</th> <th data-bbox="505 1577 649 1607">Monto</th> <th data-bbox="654 1577 842 1607">A quien aplica</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="69 1614 352 1697">Carrera Universitaria o Tecnológica</td> <td data-bbox="357 1614 500 1697">48</td> <td data-bbox="505 1614 649 1697">30 SMDLV</td> <td data-bbox="654 1614 842 1697">Hijos de trabajadores sindicalizados</td> </tr> <tr> <td data-bbox="69 1704 352 1786">Carrera Técnica</td> <td data-bbox="357 1704 500 1786">10</td> <td data-bbox="505 1704 649 1786">15 SMDLV</td> <td data-bbox="654 1704 842 1786">Hijos de trabajadores sindicalizados</td> </tr> <tr> <td data-bbox="69 1794 352 1846">Carrera Universitaria o Tecnológica</td> <td data-bbox="357 1794 500 1846">12</td> <td data-bbox="505 1794 649 1846">28 SMDLV</td> <td data-bbox="654 1794 842 1846">Trabajador sindicalizado</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	No. Becas	Monto	A quien aplica	Carrera Universitaria o Tecnológica	48	30 SMDLV	Hijos de trabajadores sindicalizados	Carrera Técnica	10	15 SMDLV	Hijos de trabajadores sindicalizados	Carrera Universitaria o Tecnológica	12	28 SMDLV	Trabajador sindicalizado	<p>i) En la convención colectiva se reconoce el auxilio en suma de 7 smdlv para cada hijo que curse estudios en preescolar; en el laudo el auxilio asciende a 10 smdlv.</p> <p>ii) La convención reconoce 12 smdlv para cada hijo que curse estudios de primaria y secundaria; en el laudo el auxilio asciende a 14 smdlv.</p> <p>iii) Es idéntico el auxilio educativo para estudios superiores.</p> <p>iv) Aplica el mismo procedimiento ante la empresa para proceder a su otorgamiento.</p>
Categoría	No. Becas	Monto	A quien aplica														
Carrera Universitaria o Tecnológica	48	30 SMDLV	Hijos de trabajadores sindicalizados														
Carrera Técnica	10	15 SMDLV	Hijos de trabajadores sindicalizados														
Carrera Universitaria o Tecnológica	12	28 SMDLV	Trabajador sindicalizado														
<p>Para cada uno de los puntos anteriores aplica lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="69 1936 849 2018">1. El colaborador deberá presentar hasta el 28 de febrero y 28 de agosto el recibo de pago de matrícula y las notas de calificación con el promedio del semestre anterior. <li data-bbox="69 2025 716 2055">2. Las becas serán entregadas a los mejores promedios. <li data-bbox="69 2063 849 2145">3. En caso de haber un empate entre los promedios y que el número de becas se hubiera agotado, se sorteará la última beca entre los estudiantes que hayan empatado. <li data-bbox="69 2153 849 2235">4. Las becas serán acumulables dentro del mismo año, es decir que las becas que no se reclamen en el primer semestre se acumularán para el segundo semestre del año. 																	

Cláusula Convencional Kimberly – Sintrapulcar	Diferencia Laudo arbitral Kimberly – Sintrapub
5. Pueden resultar beneficiarios Trabajador(a) Esposo(a) e hijos, desde que haya cupo y se cumplan con los requisitos expuestos. 6. En el caso en que las becas asignadas a los trabajadores no sean usadas se pueden otorgar para los hijos. 7. En el caso en que las becas asignadas a los hijos no sean usadas por estos, se pueden otorgar para los trabajadores. 8. En caso de que sobren becas se pueden usar para cursos de idiomas para los hijos de los trabajadores sindicalizados.	
ARTÍCULO 36. INCREMENTO SALARIAL PARA LOS AÑOS 2023 Y 2024. A partir del (1) primero de enero del año 2023 los salarios tendrán un aumento equivalente al incremento del IPC decretado por el DANE para el año calendario 2022 más dos (2) puntos. A partir del (1) primero de enero del año 2024 los salarios tendrán un aumento equivalente al incremento del IPC decretado por el DANE para el año calendario 2023 más dos (2) puntos.	En la convención colectiva se pacta incremento salarial a partir del 1.º de enero de 2023 en el porcentaje del IPC del año anterior (2022) más dos puntos porcentuales , y otro tanto a partir del 1.º de enero de 2024. En el laudo, los árbitros reconocieron el incremento salarial a partir del 1.º de enero de 2024 en el porcentaje equivalente al fijado por el gobierno para el incremento al salario mínimo legal más un punto porcentual , y otro tanto a partir del 1.º de enero de 2025.

Es claro, como se ha dicho en varios apartes de esta sentencia, que el hecho de que los árbitros tomen como parámetro otros instrumentos negociales colectivos vigentes al interior de la empresa o redacten cláusulas similares a ellos, no es en sí misma causal de anulación (CSJ SL3491-2019, CSJ SL4478-2020 y CSJ SL3127-2023).

La Sala ha sostenido que en ejercicio de la equidad, el Tribunal está facultado, con razonable amplitud, para conceder lo solicitado por la organización sindical, con el fin de avanzar progresivamente en la consecución de mejores condiciones laborales y sociales, sin que sea necesario que tal otorgamiento tenga como techo lo reconocido en los varios instrumentos colectivos existentes en la empresa; por lo que es factible que los árbitros puedan ampliar, restringir, modificar, variar, bien sea montos, topes o modalidades, siempre y cuando no caiga en lo desproporcionado, caprichoso o arbitrario, de suerte que la concesión hecha resulte tan desfigurada que, definitivamente, desdibuje lo

pedido o definitivamente se aleje de ello, tornándolo en irreconocible.

En sentencia CSJ SL 4348-2022, reiterada en sentencia CSJ SL3127-2023, se sostuvo:

En numerosas oportunidades, esta Sala ha señalado que los árbitros, a fin de formar su juicio de equidad, pueden remitirse a otros instrumentos colectivos existentes en la empresa a modo de referente o parámetro, lo que significa que no están «irredimiblemente obligados a trasplantar o reproducir en idénticos términos los beneficios de esos estatutos o a laudar por debajo de las prerrogativas allí establecidas»; por este motivo, «es válido que los árbitros instalen nuevos derechos o superen los consagrados en esos instrumentos cuando la equidad y la justicia en las relaciones obrero-patronales así lo dictamine» (SL703-2017, SL13026-2017).

Ahora, en lo relativo a la facultad de los árbitros de consultar otros instrumentos colectivos, la evolución de la jurisprudencia del trabajo lleva a distinguir dos situaciones:

A) La primera cuando los instrumentos colectivos consisten en pactos colectivos o planes de beneficios empresariales adoptados para la generalidad de los trabajadores. En estos casos, los árbitros pueden remitirse a dichos instrumentos para hacerse una idea de las capacidades económicas de la empresa y, sobre esa base, emitir un laudo que necesariamente deberá ser superior al pacto colectivo o el plan empresarial de beneficios.

Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL1309-2022 la Sala puntualizó que los planes colectivos de beneficios o pactos colectivos no pueden ser en su conjunto ser iguales, equivalentes o superiores a los previstos en la convención colectiva de trabajo, pues «tal práctica empresarial desestimula la afiliación sindical y genera deserción de los sindicatos, lo cual vulnera el derecho de asociación sindical protegido en el Convenio 87 de la OIT y en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos».

En esa misma lógica, el laudo arbitral no puede ser inferior, igual o equivalente en beneficios que los pactos colectivos o planes de beneficios, pues ello de entrada desestimula la sindicalización y empequeñece la función constitucional de las organizaciones de trabajadores.

En efecto, la finalidad de las asociaciones sindicales es la de fomentar mejores condiciones sociales y económicas para sus

afiliados. Esta función atribuida a los sindicatos se frustra cuando estar afiliado a una organización de trabajadores significa una desmejora en la situación laboral -porque el convenio o laudo es inferior a los beneficios preexistentes en la empresa- o cuando es irrelevante -porque el convenio o laudo es idéntico o equivalente en beneficios al pacto o plan empresarial.

En esta misma perspectiva, la Sala en la sentencia SL13026-2017 señaló que «negar la posibilidad de las organizaciones sindicales de obtener mejoras y conquistas mediante la negociación colectiva so pretexto de que en el ámbito empresarial existen otros instrumentos colectivos que funcionan como máximos o techos, implica privar de sustancia este derecho, así como cualquier posibilidad de avanzar progresivamente en la consecución de mejores condiciones laborales y sociales».

[...]

B) La segunda situación está relacionada con la existencia de otras convenciones colectivas en la empresa. En este caso, la jurisprudencia del trabajo ha considerado legítimo que los árbitros se remitan a modo de referente o parámetro a estos acuerdos convencionales, bien sea para acoger su contenido total o parcialmente, o ya sea para adoptarlo con modificaciones (CSJ SL 53118, 4 dic. 2012, CSJ SL9347-2016, CSJ SL703-2017, CSJ SL4458-2018); e incluso ha defendido el criterio que pueden prescindir totalmente de ellos, «ya que la remisión a esos acuerdos es potestativa más no obligatoria» (SL3491-2019, reiterada en SL4478-2020).

Que acontezca una u otra situación dependerá de diversos factores que deben sopesar los árbitros, tales como «la multiplicidad de sindicatos en la empresa, la existencia de otras organizaciones con mayor o menor respaldo, la vigencia de beneficios precarios o justos, la situación económica de la empresa, la trayectoria y legitimidad del sindicato, su representatividad, las necesidades de sus afiliados, entre otras» (CSJ SL3491-2019).

Por último, el hecho de establecerse en el laudo beneficios que puedan generar diferencias con otros sindicatos, no constituye en sí mismo un trato discriminatorio, porque los árbitros pueden introducir mejoras a los beneficios que comparten ciertas características con los que se disfrutaban por el resto de las organizaciones sindicales (CSJ SL4608-2020) y que, en el

caso de los artículos impugnados, se tornan razonables y proporcionados.

Así, las anteriores razones son suficientes para concluir que los árbitros tenían libertad para mejorar los beneficios que se hallan en la Convención colectiva vigente entre la empresa y el sindicato *Sintrapulcar*, así como para crear nuevos beneficios, así no estuvieran previstos en otros convenios colectivos existentes en la empresa.

De lo antedicho, **no hay lugar a anular los artículos 11, 12, 13, 16, 19, 26, 29 y 34 del laudo arbitral.**

1.16. Cláusulas que deberán ser anuladas por ser manifiestamente inequitativas al resultar insalvablemente oscuras, indeterminadas, confusas e incoherentes

1.16.1. Pliego

ARTICULO 26. AUXILIO DE SALUD.

La EMPRESA otorgará al trabajador un auxilio por única vez en el año equivalente a doce (12) SMDLV no constitutivos de salario, que el trabajador podrá destinar a tratamientos o insumos para su salud no cubiertos por la EPS que se pagará en el mes de mayo.

ARTÍCULO 49: PERMISOS SINDICALES (capacitaciones, congresos nacionales e internacionales)

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., concede los siguientes permisos sindicales remunerados:

- a. Para diligencias sindicales: Para diligencias sindicales de la Junta Directiva o de la comisión de Reclamos que esta designe, concede veinticuatro (24) días mensuales. Ese tiempo podrá ampliarse para casos especiales previo acuerdo entre la Directora de Recursos Humanos y el Presidente del Sindicato.
- b. Concede permisos por el tiempo de duración de los eventos que programe el Sindicato o las Organizaciones de segundo y tercer grado al cual este afiliado el mismo, para congresos y capacitaciones sindicales, regionales, nacionales e internacionales. Para los anteriores permisos la Empresa pagara a los trabajadores que sean designados por la Junta Directiva para asistir a los anteriores eventos, pasajes de ida y regreso que se efectúen fuera de la Ciudad de Cali, así como un auxilio de Doscientos Mil Pesos Mcte. (\$200.000), para los eventos de Cali y por fuera de Cali un auxilio de Seiscientos Mil Pesos Mcte. (\$600.000).
- c. Concede permiso sindical remunerado, a los trabajadores que hagan parte de la junta directiva nacional, secciona y/o a la comisión de reclamos, para que participen en estas reuniones en cualquiera de las ciudades que tenga subdirectiva la Organización Sindical.

Parágrafo 1: Para todos los anteriores permisos el Sindicato por intermedio del Presidente o de quien haga las veces y/o el Secretario General se dirigirá una carta a la Empresa con veinticuatro (24) horas de anticipación solicitando los permisos, en esta la organización sindical señalará los nombres de los designados por la Junta Directiva. De igual manera los auxilios anteriormente descritos se girarán a la Organización Sindical al número de cuenta que esta defina.

Parágrafo 2: para realizar asambleas generales del Sindicato, la empresa no programará trabajo durante dos domingos al año en los diferentes turnos, a fin de permitir la asistencia a las mismas del personal sindicalizado.

Parágrafo 3: Así mismo en el año en que haya discusión del pliego de peticiones, se debe llevar a cabo una asamblea adicional en caso de no llegar a un arreglo directo con la empresa, lo anterior está amparado por el artículo 444 del código sustantivo de trabajo.

Parágrafo 4: Para Comisión Preparatoria del Pliego. La empresa concederá permiso sindical para mínimo cuatro (4) trabajadores, permiso remunerado de ocho (8) horas para cada uno. Para siete (7) reuniones, con el fin de elaborar el pliego de peticiones. Estas reuniones se llevarán a cabo dentro de los dos meses anteriores al vencimiento Convención Colectiva.

La empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., auxiliara por una sola

vez con la suma de un millón de pesos (\$1.000.000) al sindicato, con destino al funcionamiento de dicha comisión. Suma que se reconocerá una vez integrada la comisión correspondiente y comunicada a la empresa, integrada esta Comisión programara los días de permiso, con el fin de no presentarse interferencia con la actividad laboral.

Parágrafo 5: la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se compromete a remunerar cada uno de estos permisos de acuerdo al turno que esté debidamente programado el directivo o al salario promedio, liquidado sobre los últimos seis (6) meses de trabajo, cualquiera que sea más favorable para el trabajador. Los trabajadores que disfruten de los anteriores permisos en ningún caso interrumpirán el contrato individual de trabajo, para todos los efectos legales.

Parágrafo 6: la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A.S., respetará los días de descanso del directivo sindical, entendiendo que el permiso sindical constituye día de trabajo y no de descanso, si el permiso se cruza con el descanso este último se correrá en común acuerdo con el directivo sindical

1.16.2. Laudo

ARTÍCULO 18. AUXILIO DE SALUD. La Empresa otorgará al trabajador afiliado a SINTRAPUB un auxilio por única vez en el año equivalente a nueve (9) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV), que el trabajador destinará a tratamientos o insumos para su salud no cubiertos por la EPS que se pagará en el mes de mayo.

ARTÍCULO 32. PERMISOS SINDICALES. A partir de la expedición del presente Laudo Arbitral. COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S. concederá a los trabajadores afiliados a SINTRAPUB - SECCIONAL PUERTO TEJADA. por cada año de vigencia de éste, los siguientes permisos sindicales remunerados:

- Para diligencias sindicales.
Se concederán catorce (14) días de permiso remunerado al mes que se utilizarán en reuniones de Junta Directiva y otras diligencias sindicales. Cuando se utilicen para asistir a Juntas Directivas podrán asistir máximo cinco (5) miembros que trabajen en procesos productivos diferentes. Para asistir a diligencias sindicales podrán participar máximo dos (2) miembros de la Directiva Sindical.
- Para Congresos nacionales y regionales.
Se concederán quince (15) días de permiso remunerado para que asistan a cuatro (4) Congresos hasta por 3 días en cada evento. Si el Congreso se lleva a cabo fuera de Cali,

podrá extenderse por dos (2) días más, un día antes y un día después.

- **Capacitación Sindical.**
Se conceden permisos para educación sindical por noventa (90) días de permiso al año y un auxilio del 50% de un SMLMV por cada año de vigencia del laudo.
- **Permisos para Asamblea General del Sindicato.**
La Empresa continuará facilitando los permisos dentro de sus posibilidades a los afiliados del sindicato, cuando la Junta Directiva programe reunirse en asamblea general. El sindicato hará las asambleas los sábados, domingos o festivos, salvo caso muy especial que por urgencia o naturaleza exija reunirse en asamblea en días distintos, tales como la aprobación de pliegos de peticiones, elección de junta directiva.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores beneficiarios del presente Laudo, que disfruten de los anteriores permisos, recibirán el salario promedio, liquidado sobre los últimos seis (6) meses.

PARÁGRAFO 2. COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S., reconocerá a los trabajadores que sean designados para asistir a Congresos, dos (2) pasajes aéreos en rutas nacionales, dos (2) pasajes intermunicipales cuando se lleven a cabo dentro del Departamento del Valle del Cauca. Así mismo, se pagarán viáticos de \$100.000 diarios cuando los eventos se realicen fuera de Cali.

PARÁGRAFO 3. Para el otorgamiento de los anteriores permisos se deberá entregar por parte de la organización sindical la solicitud de permiso con mínimo cinco (5) días de antelación, adjuntado la respectiva convocatoria o invitación al evento. Estos permisos no son acumulables.

1.16.3. Argumentos de la empresa

Asevera que la indeterminación o incoherencia extrema de una cláusula decidida por el Tribunal puede provocar su anulación, lo que en este caso sucede tanto sobre el auxilio de salud como los permisos sindicales.

Respecto al primer artículo impugnado, la redacción de la cláusula permite entender que dicho auxilio será

cancelado en el mes de mayo, sin importar que existan o no tratamientos de salud que se encuentren cubiertos o no por la EPS, lo que desnaturaliza completamente su objetivo, resultando irracional y equívoco, y lo convierte en la práctica en un pago adicional sin causa de nueve días en el mes de mayo.

Señala que la mera lectura del artículo sobre permisos sindicales permite concluir que son inequitativos, pues se condicionan a que las reuniones y congresos se lleven a cabo por fuera de la ciudad de Cali o del Departamento del Valle del Cauca; y como la subdirectiva de Puerto Tejada no tiene sede ni en Cali ni en el departamento, ello implica que, en todos los casos, la empresa deberá reconocer los permisos y los viáticos, siempre que se lleve a cabo una reunión, congreso o actividad sindical para la subdirectiva del sindicato.

Así las cosas, el hecho de que se pretenda el reconocimiento monetario a los trabajadores sin que exista un objetivo claro o criterios que permitan su causación y que establezca la obligación de la empresa a reconocer viáticos y beneficios cada vez que los trabajadores sindicalizados se encuentren en actividades sindicales, por fuera de una zona geográfica que no le resulta aplicable a la seccional sindical, torna manifiestamente inequitativas las cláusulas por resultar extremadamente indeterminadas e inoperantes.

1.16.4. Se considera

Ninguna objeción le merece a la Sala la decisión que adoptó el Tribunal en torno al auxilio de salud, en la medida en que es un asunto de contenido económico incorporado en el pliego de peticiones que no fue resuelto en la etapa de arreglo directo, por lo que era de competencia del tribunal de arbitramento resolverlo, no observándose una inequidad manifiesta o una afectación económica grave a la empresa, en tanto que no es una prestación que concurra con las otorgadas por la seguridad social y cuya destinación es específica, al tratarse de un insumo para la prevención de afectaciones en la salud.

De otra parte, la cláusula establece con claridad las condiciones de reconocimiento y pago del auxilio de salud, que lo son: *i)* la periodicidad de su pago, uno por cada año de vigencia del laudo; *ii)* el monto, que equivale a nueve (9) días de salario mínimo diario legal vigente; y *iii)* su plazo de cancelación, dispuesto para el mes de mayo de cada año de vigencia del laudo arbitral.

Visto lo anterior, y de cara al objeto de la impugnación presentada por la empresa, no encuentra la Sala ningún motivo de oscuridad que derive en la anulación de la cláusula por parte de la Corte, pues, como se ha sostenido, el auxilio sindical se constituye en una conquista legítima, fruto del conflicto colectivo laboral planteado con la empresa y resuelto, finalmente, en el laudo proferido y hoy bajo examen, que inició con una solicitud que indicó una finalidad determinada, pero que, a través de la negociación, se consolidó en beneficio de cada trabajador, para su

disposición.

El hecho de que la cláusula establezca una destinación exclusiva no la torna incongruente irracional o equívoca, en la medida en que se concedió para apoyar el cubrimiento de los gastos del trabajador y no se puede partir del presupuesto de que el auxilio debe ser previamente justificado ante el empleador, so pena de no pagarlo, pues ello conlleva presumir la mala fe del trabajador para utilizarlo en forma inadecuada.

En ese entendido, no fluye ninguna situación que torne la decisión como manifiestamente inequitativa en el reconocimiento del auxilio, así como tampoco existe reparo jurídico en la forma en la cual se acogió esta prebenda en el laudo.

De cara a resolver la impugnación en relación con el reconocimiento de permisos y viáticos siempre que se lleve a cabo una reunión, congreso o actividad sindical para la subdirectiva del sindicato, fuera de la ciudad de Cali, fluye conveniente que los árbitros puedan imponer auxilios económicos sindicales que tengan por finalidad el fortalecimiento de la actividad sindical, ya que evidentemente se convierte en un beneficio que guarda relación con el interés general de los asociados.

En reiterada jurisprudencia (CSJ SL17739-2015, CSJ SL9241-2016 y CSJ SL1372-2018), la Corte ha reconocido a los árbitros la facultad para establecer en los laudos

arbitrales auxilios sindicales a cargo del empleador, como una de las fuentes legítimas de financiamiento para el cabal cumplimiento por parte de esos organismos de sus funciones y cometidos legales, a condición eso sí, de que tales beneficios consulten criterios de razonabilidad y proporcionalidad. El hecho de que la subdirectiva funcione en lugar distinto a la ciudad de Cali no convierte automáticamente al artículo en anulable, toda vez que algún desplazamiento para actividades sindicales que tenga como destino Cali, no conllevaría el derecho a los viáticos, al mismo tenor de la cláusula impugnada.

Por lo anotado, **los artículos 18 y 32 del laudo arbitral no se anularán.**

Sin condena en costas, porque el recurso prosperó parcialmente y no hubo réplica.

2. RECURSO INTERPUESTO POR EL SINDICATO «SINTRAPUB»

2.1. Cuestión previa: La extemporaneidad de la interposición del recurso de anulación

En su oposición, repara la empresa que el recurso de anulación interpuesto por Sintrapub fue presentado extemporáneamente, habida cuenta de que transcurrieron más de los tres días señalados en el artículo 143 del CPTSS entre la notificación del laudo al sindicato y la fecha en la cual fue remitido el mensaje de datos contentivo del recurso

al correo electrónico dispuesto por la Secretaría del Tribunal de Arbitramento.

Indica que el laudo fue notificado a las partes mediante mensaje de datos dirigido a los correos electrónicos de cada una de ellas el 17 de abril de 2023; que el sindicato presentó solicitud de aclaración en contra del laudo arbitral el 20 de abril, sin presentar recurso de anulación contra el mismo, ni siquiera de manera subsidiaria en caso de que no hubiera materia que aclarar; que el 27 de abril el Tribunal notificó el auto en el cual decidió no acceder a la solicitud de aclaración presentada por Sintrapub, por lo que al haber sido presentado el recurso para el 03 de mayo de 2022, se hizo por fuera del término.

Al respecto cabe recordar que la jurisprudencia de la Corte ha equiparado el laudo arbitral a una sentencia en materia procedimental, por lo que, como lo establece el artículo 285 del Código General del Proceso, entre otros, las sentencias -- o laudos arbitrales -- son susceptibles de ser aclarados cuando contengan conceptos o frases que ofrezcan verdadero motivo de duda.

Y al ser criterio de la Sala que la providencia debe notificarse «*personalmente*» a las partes, a partir de dicha notificación se contabiliza el término de ejecutoria, que es el de tres (03) días que establece el art. 143 CPTSS, término durante el cual debe interponerse oportunamente el recurso de anulación.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el sindicato presentó una solicitud de aclaración respecto de la vigencia del laudo arbitral, es claro que, hasta tanto se resuelva ese pedimento, y dentro del término de su ejecutoria, tanto el solicitante como su contraparte pueden interponer los recursos que procedan contra el laudo arbitral, pues así lo norma el último inciso del artículo 285 CGP.

De suerte que, es totalmente admisible señalar que si la organización sindical fue notificada de la decisión por la cual no se accedió a la aclaración solicitada a través de mensaje de datos de 27 de abril de 2023, la notificación se debía entender por surtida dos días hábiles después, es decir, el 02 de mayo, por lo que los tres días con los que contaba el sindicato para recurrir iniciaron a correr el 03 de mayo y culminaron el 05 de mayo de 2023, de modo que al ser enviado el recurso el 03 de mayo, es evidente que no fue extemporáneo, siendo procedente en su análisis de fondo.

De consiguiente, no sale avante la petición de la empresa.

2.2. Cláusulas sobre las cuales el sindicato solicita la adición de algunos artículos del pliego de peticiones y que fueron negados por el tribunal de arbitramento.

Por razones metodológicas, dado que el sindicato solicitó la adición de unas cláusulas del laudo arbitral y la anulación de otras, en aras de resolver el presente recurso de anulación

se decidirán en dos grupos, clasificados por la solicitud expresa (adición o anulación expresa) y en cada uno se transcribirán: *i)* los pedimentos insertos en el pliego de peticiones, *ii)* la decisión adoptada por el Tribunal frente a las referidas peticiones, *iii)* los argumentos con los que el sindicato sustenta la adición o anulación devolución, *iv)* los argumentos de la réplica y, finalmente, *v)* la respuesta de la Sala.

2.2.1. Pliego

ARTÍCULO 10: CAPACITACIONES.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A, capacitará a los trabajadores de los diferentes centros de trabajo, secciones y puestos objeto de la actividad económica de la empresa y del conocimiento de la misma, mediante un programa de inducción y entrenamiento, el cual incluye, además, el manejo de los equipos y su práctica, como la ejecución de las labores asignadas.

Parágrafo 1. Las capacitaciones y reuniones informativas, la empresa las programará y desarrollará en los horarios de trabajo reglamentarios en la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A.

Parágrafo 2. Estas capacitaciones deben ser dictadas por personal competente con fines éticos del aprendizaje y enseñanza que garanticen el conocimiento para la ejecución de las labores asignadas del puesto que se va a ejercer.

Parágrafo 3: La asistencia y firma a las capacitaciones, la empresa no podrá utilizarlas como acervos probatorios en un proceso disciplinario.

ARTICULO 25: AUXILIO EN CASO DE LAS PATOLOGIAS CON OCASIÓN DEL PAPEL.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., en los casos de las patologías con ocasión del papel y de las materias primas de PAPELES DEL CAUCA S.A., la ARL atenderá al trabajador de acuerdo con su reglamentación

respectiva. En todo caso la Empresa se obliga para con el trabajador a suministrarle los servicios médicos farmacéuticos, quirúrgicos y hospitalarios, y además pagará al trabajador los salarios completos que éste devengue al momento de iniciar su tratamiento hasta por el mismo tiempo, Así mismo la Empresa suministrará igualmente a los familiares que por efectos de esta condición le sean diagnosticados con estas mismas patologías.

ARTICULO 27. MEDICINA COMPLEMENTARIA.

A partir de la firma de la nueva Convención La Empresa trasladará al trabajador, que así lo desee, y sus beneficiarios a un plan de medicina complementaria, asumiendo el 100% de la totalidad de los costos de dicho plan ofrecido por la EPS.

ARTICULO 28. Prima por Solventes Vapores, Gases, Químicos, Temperatura, riesgos biológicos, por absorción de polvillo, radiación, altas tensiones, etc.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se compromete a pagar una prima anual a cada trabajador que en el cumplimiento de sus funciones estén expuestos a los riesgos descritos anteriormente la cual se establece pagar para los 30 de marzo de cada año y se pagará una suma de: \$ 4.000 pesos diarios para el primer año de vigencia de la Convención. Además, se realizará un aumento anual igual al IPC más tres puntos; entendiéndose que el IPC es del periodo comprendido de enero a diciembre del año inmediatamente anterior en cada año de vigencia de la Convención.

ARTICULO 31: CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS

Cuando el trabajador cumpla años de vida la empresa le otorgará un (1) día de permiso remunerado y además le concederá un auxilio por 10 días SMDLV.

Parágrafo: la empresa consignara al trabajador el auxilio de cumpleaños quince (15) días antes del cumpleaños y concertara con el trabajador el día del disfrute, puede ser el día del cumpleaños o el día siguiente a este, según como sea más favorable para el trabajador.

ARTICULO 35. - AUXILIO POR SEGURO DE VIDA

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A, dará un auxilio de seguro de vida por el pago del valor adicional al legal por parte de la empresa, correspondiente

a la póliza de seguro colectivo de vida de acuerdo a la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD	VALOR
0 a 20 años	50% del valor de la póliza.
Mayor a 20 años	80% del valor de la póliza.

ARTICULO 44: NIVELACION DE CATEGORIAS Y SALARIOS.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se obliga a nivelar las categorías y salarios a Los trabajadores y especialmente se unificará a la categoría N°1 para el personal técnico consolidando una sola categoría y un mismo salario para todos los técnicos de mantenimiento aplicando el derecho a la igualdad entre plantas de Colombia.

ARTICULO 50: PERMISOS VARIOS.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la Empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se obliga a otorgar los siguientes permisos:

[...]

b. Permiso por nacimiento de un hijo, (MATERNIDAD): La empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., concederá la respectiva licencia de acuerdo a lo establecido por la Legislación Laboral vigente y adicional a este concederá doce (12) días hábiles adicionales de permiso remunerado Por el nacimiento de su hijo (a).

ARTICULO 54: SUMINISTRO DE ROPA, CALZADO.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., suministrará Tres (3) veces al año para cumplir con las BPM exigidas por la empresa (pantalón, buzos, overol) y zapatos de la siguiente manera:

- a. Para el personal masculino de planta: Tres (3) pantalones, Tres (3) buzos y tres (3) pares de zapatos cada cuatro (4) meses.
- b. Para el personal femenino de planta, Tres (3) pantalones, Tres (3) buzos y tres (3) pares de zapatos cada cuatro (4) meses

Parágrafo 1. Estas prendas serán de buena calidad. - En su escogencia intervendrá un directivo del Sindicato u delegado del sindicato y se darán a todo el personal sin tener en cuenta el salario que devengue.

Parágrafo 2. En la eventualidad de que cualquier trabajador, por causas imprevistas de trabajo, estime necesario solicitar prendas adicionales, las solicitará ante la Oficina de Recursos Humanos quien previa comprobación y justificación de tal necesidad, atenderá la entrega.

Parágrafo 3: La Empresa suministrara una dotación adicional de calzado en las siguientes áreas de trabajo: TM/RF, Efluente.

2.2.2. Laudo

Los siguientes artículos del pliego de peticiones, incluyendo cada uno de sus incisos, párrafos, literales y numerales, no se otorgan en consideración a criterios de equidad, proporcionalidad y razonabilidad:

ARTÍCULOS	UNANIMIDAD	MAYORÍA	SALVA VOTO
ARTÍCULO 10: CAPACITACIONES		X	ÁRBITRO [SBM]
ARTÍCULO 14: BONIFICACION EXTRALEGAL MAS PRIMA DE DICIEMBRE	X		
ARTÍCULO 15: BONIFICACION EXTRALEGAL MAS CINCO	X		
ARTÍCULO 17: BONIFICACION EXTRALEGAL MAS CESANTIAS	X		
ARTÍCULO 18: BONIFICACION EXTRALEGAL BRIGADISTA	X		
ARTÍCULO 20: BONIFICACION EXTRALEGAL MAS VACACIONES	X		
ARTÍCULO 25: AUXILIO EN CASO DE LAS PATOLOGIAS CON OCASIÓN DEL PAPEL		X	ÁRBITRO [SBM]
ARTÍCULO 27: MEDICINA COMPLEMENTARIA		X	ÁRBITRO [SBM]
ARTÍCULO 28: PRIMA POR SOLVENTES VAPORES, GASES, QUÍMICOS, TEMPERATURA, RIESGOS BIOLÓGICOS, POR ABSORCIÓN DE POLVILLO, RADIACIÓN, ALTAS TENSIONES, ETC.			
ARTÍCULO 29: AUXILIO POR GANANCIAS DE LA EMPRESA	X		
ARTÍCULO 31: CELEBRACIÓN 3DE CUMPLEAÑOS		X	ÁRBITRO [SBM]
ARTÍCULO 35: AUXILIO POR	X		

SEGURO DE VIDA			
ARTÍCULO 44: NIVELACION DE CATEGORIAS Y SALARIOS		X	ÁRBITRO [SBM]
ARTÍCULO 50: PERMISOS VARIOS (SOLO SE NIEGA en forma total el literal b), literal e); y, literal f) y en forma parcial el párrafo.)			
ARTÍCULO 54: SUMINISTRO DE ROPA, CALZADO		X	ÁRBITRO [SBM]

2.2.3. Argumentos de la organización sindical

La petición general del sindicato estriba en que la Corte adicione el laudo arbitral y conceda los nueve (9) artículos del pliego de peticiones que se relacionan. Para cada punto se aducen argumentos específicos, los cuales se procederán a explicar:

El artículo 10 del pliego de peticiones debe ser adicionado, toda vez que el beneficio solicitado – *capacitaciones* – se torna en indispensable para consolidar el profesionalismo de los trabajadores de la industria del papel, amplía la productividad para la empresa y la dignificación laboral dentro de la unidad empresarial, para tal efecto citó sentencias CSJ SL3269-2014 y CSJ SL817-2022.

Por su parte, *el auxilio en caso de las patologías con ocasión del papel* debe ser concedido – artículo 25 del pliego de peticiones – pues permite proteger integralmente la salud del trabajador y extender protección especial al momento de encontrarse en estado de convalecencia por enfermedades causadas por su rol ocupacional, petición que no riñe con los derechos del empleador, ni con el sistema de salud en sus subsistemas de riesgo común o laboral.

Solicita la adición del artículo 27, «*medicina complementaria*», toda vez que su concesión fortalecerá la salud del trabajador y mejorará su calidad de vida, lo que conlleva al aumento de la productividad y del rendimiento económico para la empresa, ya que minimiza el ausentismo laboral por problemas de salud.

De igual forma, suplica se adicione el artículo 28 del pliego, en la medida que es equitativo y compensatorio el hecho de compensar el desgaste de la salud de los trabajadores por su exposición a riesgos de solventes, vapores, gases, químicos, temperatura, riesgos biológicos, por absorción de polvillo, radiación, altas tensiones, etc., pues entregan día a día parte de su vida para la producción y remuneración de su empleador.

Promueve la adición del artículo 31 del pliego «*celebración de cumpleaños*», toda vez que, al pretender una motivación anual por la celebración de cumpleaños, el beneficio redundará en la productividad y en el sentido de pertenencia a la empresa y no es contrario a la legislación laboral ni viola el principio de razonabilidad.

Pide se adicione el artículo 35, «*Auxilio por seguro de vida*», argumentando que se trata de una compensación a la prestación personal del servicio que, sin duda, generará compensación y mayor seguridad indemnizatoria frente a los riesgos cubiertos por la póliza colectiva de trabajo.

Sostiene que el artículo 44 del pliego de peticiones «*nivelación de categorías y salarios*» debe ser incluido en el laudo arbitral, pues su reconocimiento cristaliza el principio de igualdad para todos los trabajadores de la categoría del personal técnico.

De cara al artículo 50, literal b del pliego de peticiones «*Permiso por nacimiento de un hijo (maternidad)*», asevera que el Tribunal trasgredió su competencia al impedir que prevalezca la seguridad del menor nacido, al negar que la madre trabajadora permanezca un mayor tiempo con el recién nacido, por lo cual este punto debe ser adicionado.

Finalmente, suplica la adición del artículo 54 del pliego de peticiones «*suministro de ropa, calzado*», por cuanto el trabajador se ve más expuesto a los riesgos en el trabajo y reduce la protección industrial de los trabajadores.

2.2.4. Argumentos de la empresa opositora

Resalta, de forma general, que las únicas causales legalmente establecidas para que sea procedente la anulación de un Laudo Arbitral son: i) la incompetencia de los árbitros para resolver y ii) que el laudo sea manifiestamente inequitativo.

Se opone a la prosperidad de la solicitud de adición, pues sobrepasa la competencia de esta Sala de la Corte, desconoce las reglas legales del recurso y conlleva un imposible fáctico y jurídico, cual es que la Corte debe adicionar el laudo. A

partir de esta razón, precisa que los árbitros negaron en equidad los puntos impugnados y decantó las oposiciones particulares, como pasará a explicarse.

En relación con las capacitaciones (artículo 10) y el suministro de ropa (artículo 54), precisa que el sindicato no ofreció ningún motivo de competencia o inequidad manifiesta de lo decidido en el Laudo.

Respecto al auxilio en caso de las patologías con ocasión del papel (artículo 25), medicina complementaria (artículo 27), la prima por solventes, vapores, gases químicos, temperatura, riesgos biológicos, por absorción de polvillo, radiación, altas tensiones, etc., (artículo 28), la celebración de cumpleaños (artículo 31), el auxilio por seguro de vida (artículo 35), nivelación de categorías y salarios (artículo 44) permisos varios (artículo 50), señala que la jurisprudencia ha enseñado que no existe causal de anulación cuando los árbitros no decidieron en la forma pretendida en el pliego o lo negaron expresamente por equidad, y que solo hay lugar a la devolución cuando se dejó de decidir un punto del que el tribunal era competente, que no ocurrió en este caso.

2.2.5. Se considera

En primer lugar, salta a la vista que la impugnación promovida por la agremiación sindical no puede tener vocación de prosperidad, habida cuenta de que la anulación no tiene por objeto, ya se ha dicho, que la Corte dicte una sentencia de reemplazo acogiendo las solicitudes, dado que,

ya se ha dicho, su competencia está limitada a anular o dejar vigentes las disposiciones del laudo desde su vista como juez de derecho, no pudiendo, en consecuencia, adoptar decisiones en equidad como son las que corresponden al tribunal de arbitramento en asuntos de esta naturaleza.

De otra parte, para esta Sala, la discrepancia frente a las pocas o escasas motivaciones consignadas en el laudo, no aparece como consecuencia rigurosa que la Corte quede habilitada para anularlo o devolverlo (CSJ SL12121-2017, CSJ SL533-2024).

Así, ha sido la línea de pensamiento trazada por la Corte que, cuando un tribunal de arbitramento aduce razones de equidad para negar las peticiones contenidas en el pliego de peticiones presentado por los trabajadores, es ideal que se expresen con claridad los motivos que lo llevan a tomar la decisión, pero ello no tiene como necesaria consecuencia que la Corte quede habilitada para anular o devolver un laudo por el hecho de que los arbitradores se hayan limitado a aludir a los principios de equidad o porque simplemente no los haya invocado. Lo cierto es que ningún artículo del Código Sustantivo del Trabajo prevé tal obligación para los árbitros.

De suerte que las razones expuestas por la organización sindical en relación con la omisión de los árbitros para conceder las peticiones aquí cuestionadas, bajo el argumento de que se brinda un mayor grado de protección a los trabajadores, redundan en el aumento de la productividad de la empresa o genera mejores condiciones de trabajo, fueron

sin duda criterios de equidad considerados por el tribunal de arbitramento, y escapa de la competencia de la Corte revisar la medida de justicia o el criterio de equidad adoptado por los árbitros, pues esta Corporación ejerce exclusivamente un juicio de constitucionalidad y legalidad sobre las decisiones o sobre sus fundamentos, que, se repite, se construyen sobre raciocinios íntimos, fundados en la equidad y respaldados por las condiciones particulares de cada caso.

Por último, si se estima que el laudo arbitral no resolvió la totalidad del petitorio, debió acudir a las figuras de la aclaración, adición o complementación, a la luz del artículo 287 del CGP, aplicables al procedimiento laboral por la integración señalada en el art. 145 de CPTSS, para que el mismo organismo que lo profirió remediara tales inconsistencias, pues, en materia de anulación, la competencia de la Corte es restringida y no contempla esa atribución (CSJ SL3132-2022 y CSJ SL2997-2023).

El precepto instrumental, dispone: *«Cuando la sentencia omita resolver sobre cualquiera de los extremos de la litis o sobre cualquier otro punto que de conformidad con la ley debía ser objeto de pronunciamiento, deberá adicionarse por medio de sentencia complementaria, dentro de la ejecutoria, de oficio o a solicitud de parte presentada en la misma oportunidad. [...]»*. (Subrayado de la Sala)

De manera que, en la esfera o sede de anulación no es factible que la Corte aclare el laudo, cuando las partes no activaron el remedio procesal correspondiente. De

consiguiente, **no se accederá al pedimento de la organización sindical.**

2.3. Cláusulas sobre las cuales el sindicato solicita su anulación expresa

A pesar de que ya algunas de estas cláusulas fueron resueltas de cara al recurso de anulación presentado por la empresa, se hace necesario retomar su contenido por cuanto los argumentos esgrimidos por el sindicato son opuestos y merecen un análisis diferente.

2.3.1. Transporte

2.3.1.1. Pliego

ARTICULO 21: TRANSPORTE.

1. A partir de la firma de la presente Convención de Trabajo derivada de este petitorio la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se compromete a prestar el servicio de transporte de forma gratuita desde y hacia la planta estableciendo unos puntos en los cuales los trabajadores podrán tomar el vehículo que los trasportara, de igual manera se compromete a mejorar el servicio de transporte para la comodidad y bienestar de los trabajadores, aplicando las medidas de seguridad y bioseguridad.

2. Dentro de su contrato la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., exigirá a la empresa transportadora el buen funcionamiento y la calidad del servicio de transporte prestado a sus trabajadores, siendo equitativos en la prestación del servicio en todas las rutas. Brindando un servicio que cumpla con los estándares de calidad y seguridad como son: aire acondicionado, sillas reclinables, ergonómicas etc.

3. Establecer y organizar un sitio de embarque y desembarque del personal que labora en la Empresa teniendo en cuenta situaciones climáticas como son la lluvia, el sol y la distancia para que esta no afecte a la hora de embarcar y desembarcar, la tranquilidad, seguridad y salud al trabajador.

Parágrafo 1: la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se compromete a garantizar el transporte de ruta a los trabajadores que hasta el momento laboran directamente con la empresa, cubriendo el transporte de ida y regreso en los diferentes municipios y veredas en los cuales residen sus trabajadores.

Parágrafo 2: Para el desarrollo de este punto, la empresa conformara un Comité Paritario de Transporte con dos (2) representantes de la empresa y dos (2) representantes de la Organización Sindical.

2.3.1.2. Laudo

ARTÍCULO 14. TRANSPORTE. La empresa COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S. prestará el servicio de transporte de forma gratuita desde y hacia la planta, estableciendo unos puntos determinados en los cuales los trabajadores podrán tomar el vehículo que los transportará.

2.3.1.3. Argumentos de la organización sindical

Promueve la anulación del artículo 14 del Laudo, por cuanto el tribunal no precisó el lugar del personal que utiliza transporte intermunicipal para llegar a los puntos internos de recogida en el municipio de Puerto Tejada Cauca, así como tampoco estableció que, al finalizar la jornada laboral, las rutas deben dejar al personal en esos mismos puntos para abordar nuevamente transporte intermunicipal o transporte informal para llegar a sus viviendas.

2.3.1.4. Argumentos de la empresa opositora

Aduce que la argumentación es indebida y contradictoria, porque no señala cómo lo decidido por los árbitros excedió su competencia, o resultó manifiestamente

inequitativo siendo su carga, ya que solicitó la anulación; además, porque en últimas no es una solicitud de anulación, sino una adición de la decisión.

2.3.1.5. Se considera

Sobre la solicitud de «anulación» que invoca el sindicato respecto a esta cláusula, basta con señalar que, como ya se ha mencionado a lo largo de esta providencia, el artículo sobre transporte se tomó como referente del pacto colectivo suscrito por la empresa y sus trabajadores no sindicalizados, y no se torna inequitativo.

Ahora bien, de la lectura de la impugnación no se desprende que se suplique la ineficacia de la cláusula sino su complementación, en cuanto a la precisión de los lugares de encuentro para que el personal de la empresa sea recogido antes de cada turno laboral, o los sitios de destino cuando los turnos finalicen.

Como ya se mencionó líneas atrás, si se consideraba que el pronunciamiento del Tribunal requería algunas precisiones, lo pertinente era solicitar la complementación del laudo, ante el mismo Tribunal de Arbitramento, en los términos del artículo 287 del CGP, sin que se observe que la organización sindical haya utilizado la figura procesal correspondiente, al ser necesario para definir la claridad del punto laudado.

En ese orden, la Corte no puede emitir ninguna

determinación de fondo, **por lo que se negará lo solicitado respecto del artículo 14 del laudo arbitral.**

2.3.2. Prima de antigüedad

2.3.2.1. Pliego

ARTÍCULO 22: PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

A partir de la firma de la presente Convención de Trabajo derivada de este petitorio la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se obliga a pagar al trabajador una prima de antigüedad de la siguiente forma:

Cuando un trabajador cumpla Cinco (5) años de servicios continuos en la Empresa, recibirá una prima equivalente a treinta (30) días de salario promedio del trabajador.

Cuando un trabajador cumpla Diez (10) años de servicios continuos en la Empresa, recibirá una prima equivalente a treinta y cinco (35) días de salario promedio del trabajador.

Cuando un trabajador cumpla Quince (15) años de servicios continuos en la Empresa, recibirá una prima equivalente a cuarenta (40) días de salario promedio del trabajador.

Cuando un trabajador cumpla Veinte (20) años de servicios continuos en la Empresa, recibirá una prima equivalente a cuarenta y cinco (45) días de salario promedio del trabajador.

Cuando un trabajador cumpla Veinticinco (25) años de servicios continuos en la Empresa, recibirá una prima equivalente a cincuenta (50) días de salario promedio del trabajador.

Cuando un trabajador cumpla más de Treinta (30) años de servicios continuos en la Empresa, recibirá una prima equivalente a sesenta (60) días de salario promedio del trabajador.

2.3.2.2. Laudo

ARTÍCULO 15. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

- Cuando un trabajador(a) cumpla cinco (5) años de servicios

continuos en la EMPRESA recibirá una prima equivalente a quince (15) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV).

- Cuando un trabajador(a) cumpla diez (10) años de servicios continuos en la EMPRESA recibirá una prima equivalente a diecinueve (19) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV).
- Cuando un trabajador(a) cumpla quince (15) años de servicio continuos en la EMPRESA recibirá una prima equivalente a veintidós (22) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV).
- Cuando un trabajador(a) cumpla veinte (20) años de servicios continuos en la EMPRESA recibirá una prima equivalente a veinticinco (25) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV).
- Cuando un trabajador(a) cumpla veinticinco (25) años de servicios continuos en la EMPRESA recibirá una prima equivalente a veintisiete (27) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV).
- Cuando un trabajador(a) cumpla treinta (30) años de servicios continuos en la EMPRESA recibirá una prima equivalente a veintinueve (29) días de salario mínimo diario legal vigente (SMDLV).

2.3.2.3. Argumentos de la organización sindical

Solicita la anulación del artículo 15 del Laudo en lo referente al pago de la prima en salarios mínimos mensuales diarios vigentes, y en su remplazo que se establezca que los días a que tienen derecho como prima corresponderán a los de su salario diario del mes anterior al pago de la prima, en la medida en que ésta debe cancelarse con base en el salario diario recibido por los trabajadores y no al salario mínimo, por este último no reflejar sus ingresos.

2.3.2.4. Argumentos de la empresa opositora

Precisa que el recurrente muestra su desacuerdo con lo

decidido y frente a cómo le hubiera gustado que le concedieran el beneficio, circunstancia que escapa de la facultad de la Corte para anular una cláusula, pues no se demuestra la incompetencia de los árbitros o la inequidad manifiesta.

2.3.2.5. Se considera

Incumbe a la Sala verificar si lo laudado se alejó significativamente del núcleo esencial de los pedimentos. Conforme al anterior precepto, el valor de los beneficios otorgados fueron tasados por el Tribunal en ejercicio de la equidad, sin que sea necesario que tal otorgamiento signifique una reproducción fiel de lo pedido, pudiendo el colegiado restringir, el monto de la petición, como aquí ocurrió, y su reducción no luce desproporcionada, caprichosa o arbitraria, de tal suerte que la concesión resulte tan desfigurada que, definitivamente, desdibuje lo pedido o definitivamente se aleje de ello, tornándola en irreconocible (CSJ SL2615-2020).

Se itera, la Corte no puede dictar decisiones de reemplazo cuando los árbitros acogen parcialmente las peticiones del laudo, y como quiera que la competencia de la Corte se contrae a invalidar total o parcialmente alguna disposición, devolver el laudo al tribunal o excepcionalmente, modular los efectos de alguna determinación, si la Sala llegase a anular las disposiciones en controversia – como se abriría paso en caso de acceder a la petición – la decisión devendría en perjuicio de la organización sindical y de los

trabajadores beneficiarios, porque, entonces, se quedarían sin la prebenda, máxime, cuando no habría posibilidad jurídica de reestablecerlas.

De suerte que, la impugnación no prospera y, en consecuencia, **no se anulará el artículo 15 del laudo arbitral.**

2.3.3. Domingos y festivos

2.3.3.1. Pliego

ARTICULO 33: DOMINGOS Y FESTIVOS.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se obliga a lo siguiente:

La empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se compromete a respetar y dar cumplimiento al artículo 177 del código sustantivos de trabajo, considerando que la ley otorga a los trabajadores el derecho al descanso obligatorio en los días de fiesta de carácter civil o religioso, se pactará con el trabajador el disfrute de estos días, en caso de que la empresa requiera laborar en estos días deberá concertar con el trabajador si desea laborar en dichos días, de todas maneras el día será remunerado como festivo según la ley vigente con su respectivo recargo más el 300% sobre el valor del día ordinario.

2.3.3.2. Laudo

ARTÍCULO 21. DOMINGOS Y FESTIVOS. Cuando el trabajador(a) afiliado a SINTRAPUB labore domingos o festivos previa programación y autorización de la EMPRESA, ésta le reconocerá fuera del recargo legal, un treinta por ciento (30%) sobre su salario ordinario.

2.3.3.3. Argumentos de la organización

sindical

Solicita la anulación la expresión «*previa programación y autorización de la empresa*» por ser un imperativo que desconoce el domingo y festivos como días de descanso, luego, el Tribunal excede su competencia al desmejorar el tiempo de descanso.

2.3.3.4. Argumentos de la empresa opositora

Precisa que el tribunal mejoró el recargo legal de la manera como lo establece el laudo, de suerte que los presupuestos de la solicitud de anulación carecen de realidad fáctica y jurídica por lo que no es procedente la anulación solicitada.

Señala que el recurrente muestra una inconformidad con que la programación de los turnos la haga la empresa, que es lo que solicita que se anule, y evidentemente tal organización del trabajo y programación de turnos compete al empleador, como lo ha reconocido la jurisprudencia nacional.

2.3.3.5. Se considera

Para resolver la súplica sindical, la Sala observa que la cláusula tiene dos aristas de análisis. La primera tiene que ver con la fijación del régimen de trabajo al interior de la empresa, mientras que la segunda versa sobre la

remuneración al trabajador en los eventos en que se labore en días dominicales y festivos.

En lo referente a la primera temática, es evidente que el tribunal desestimó cualquier posibilidad de concertación entre empleador y trabajador o de consentimiento de éste para laborar el domingo o festivo, toda vez que los árbitros no están facultados para fijar la jornada laboral de los trabajadores o el diseño de turnos de trabajo y la programación de turnos excepcionales en días dominicales o festivos, sino que es el empleador quien, dentro del margen de su autonomía, puede hacer uso del trabajo suplementario, con los límites y efectos que le señala la ley. En sentencia CSJ SL2615-2020, la Corte lo explicó de la siguiente forma:

Se encuentra debidamente adoctrinado por la Corte, sin dubitación alguna, que no es factible que los árbitros modifiquen o fijen la jornada laboral, el diseño de turnos o la programación de esquemas de producción, pues como se ha sostenido a lo largo de este acápite, en tratándose de una potestad del empleador, la misma puede ser regulada a través de negociación colectiva, convenio o pacto, pero no impuesta por la vía de un tribunal de arbitramento.

Bajo la misma lógica recae el análisis de la cláusula referida a la presentación del sindicato a los nuevos trabajadores, pues del tenor de esta se deduce sin dificultad, que tales presentaciones se efectuarían en el tiempo que la empresa ha programado para inducciones y capacitaciones, es decir, en aquel que obedece a un plan que el empleador diseña y ejecuta para adiestrar a sus trabajadores.

No significa lo anterior que haya reproche alguno en que la organización sindical dé a conocer su existencia, estructura, funcionamiento, etc., y que promueva, como es su natural derecho, la afiliación de nuevas membresías o que publicite los derechos inherentes al contrato individual o al colectivo, o en fin, a todas aquellas actividades propias de su quehacer.

Lo que se reconviene aquí es que sean los árbitros quienes impongan esa obligación por vía del laudo para un tiempo propio

de la inducción y capacitación empresarial a nuevos trabajadores, pues como se ha dicho a lo largo de esta disertación, siempre podrá convenirse que así lo sea pero en arreglo directo entre empleador y trabajadores a través de pacto o convención y, en todo caso, debe resaltarse que cuenta la actividad sindical, incluida la promoción y difusión de su objeto, con todo el respaldo constitucional y legal.

Con base en la anterior línea de pensamiento, la Sala considera que el tribunal no excedió su competencia, todo lo contrario, pues no puede desconocerse el poder subordinante del empleador, en virtud del cual es a éste a quien le compete el direccionamiento y administración de su empresa, que comprende la fijación de la jornada laboral de sus trabajadores. Luego, entonces, no puede predicarse una desmejora en el tiempo de descanso que imponga la anulación del artículo impugnado.

Ahora, ello no quiere decir que el empleador se libere del cumplimiento de las obligaciones inherentes al uso de su *ius variandi*, o que pueda rebasar los límites de la ley y la jurisprudencia. Por ello, sobre la retribución adicional, se hace necesario precisar que con su consagración no se modifica el régimen del trabajo en domingos o festivos, pues, en rigor, con esta disposición lo único que se está persiguiendo es la mejora de los derechos mínimos legales.

Se dice lo anterior, por cuanto el Tribunal no modificó la jornada laboral para que los trabajadores obligatoriamente presten sus servicios en domingos o días feriados, sino solo incrementó el valor de la remuneración del trabajo suplementario realizado en tales jornadas, lo que implica que no obró en desmedro de los derechos de los trabajadores.

Esta Sala de la Corte, en sentencia SL3430-2018, reiterada en CSJ SL2453-2023, CSJ SL2585-2023 y CSJ SL3183-2023 ha sostenido:

Insistentemente, esta Corporación ha dicho que, por antonomasia, a los árbitros les asiste una función de creación normativa, expresada en la posibilidad de establecer nuevos derechos o complementar los preexistentes. Este, en definitiva, es el núcleo de la negociación colectiva. Por ejemplo, en sentencia CSJ SL5887-2016, así se razonó sobre el particular:

Se equivoca el recurrente al señalar que los árbitros no pueden crear derechos, pues precisamente, esta es la función que la ley laboral les ha atribuido en el marco del conflicto económico.

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

Así, es inherente a la función arbitral la facultad de crear beneficios extralegales, con miras a superar los pisos mínimos legales y mejorar las condiciones de los trabajadores, elevar sus niveles de calidad de vida, tal como se puede ver con el incremento de la remuneración del trabajo desempeñado en dominicales y festivos respecto de la que establece la ley. De suerte que **no se evidencia causal que abra paso a la anulación del artículo 21 del laudo arbitral.**

2.3.4. Oferta de productos

2.3.4.1. Pliego

ARTICULO 36: OFERTA DE PRODUCTOS.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., se obliga a dar a cada trabajador un paquete que contenga todos los productos que se fabrica en la compañía, cada mes. En caso de que el trabajador no pueda reclamar en la fecha estipulada, se le dará una nueva fecha o se acumulara para la próxima entrega. (la oferta debe ser entregada al trabajador).

Parágrafo: La empresa se compromete a dar un apoyo solidario a los trabajadores que se encuentren en estado de incapacidad permanente que requieran pañales y pañito húmedos, la empresa se compromete a entregar al trabajador una ancheta con dos pacas de pañales para adultos y dos cajas de pañitos húmedos, este beneficio también se extiende para los familiares del trabajador en primer grado y segundo grado de consanguinidad, primer gado de afinidad. Y primer grado en civil

2.3.4.2. Laudo

ARTÍCULO 23. OFERTA DE PRODUCTOS. La Empresa entregará de manera gratuita una oferta de productos cada dos meses, conformada por seis (6) productos de los que la compañía comercializa en el mercado nacional teniendo en cuenta la disponibilidad del negocio, como ha sido la costumbre y procurando que esta sea en proporciones y cantidades similares en cada bimestre.

2.3.4.3. Argumentos de la organización sindical

Suplica la anulación del artículo 23 del laudo y en su lugar se complemente en cuanto a que la oferta debe ser entregada en cualquier caso al trabajador, así como se deben

programar las fechas de entrega, teniendo en cuenta las ausencias del personal por distintas causas.

2.3.4.4. Argumentos de la empresa opositora

Insiste en que la argumentación es indebida porque no señala cómo lo decidido por los árbitros excedió su competencia o resultó manifiestamente inequitativo, y es contradictoria, pues en su encabezado solicita la anulación y en el desarrollo sostiene es la adición, de la cual no es competente la Corte.

2.3.4.5. Se considera

Se insiste, de la lectura de la impugnación no se desprende que se suplique la ineficacia de la cláusula, sino su complementación, en cuanto a estipular que i) la oferta debe ser entregada en cualquier caso al trabajador y ii) que se deben programar las fechas de entrega.

A riesgo de fatigar, si se consideraba que el pronunciamiento del Tribunal requería algunas precisiones, lo pertinente era solicitar la complementación del laudo, ante el mismo Tribunal de Arbitramento, en los términos del artículo 287 del CGP, y es palmario que la organización sindical no hizo uso de la figura procesal correspondiente, al ser imprescindible para definir el artículo laudado.

En ese orden, **la Corte negará lo solicitado respecto del artículo 23 del laudo arbitral.**

2.3.5. Auxilios educativos

2.3.5.1. Pliego

ARTICULO 39: AUXILIO ESCOLAR.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo derivada de este petitorio, la empresa PAPELES DEL CAUCA S.A., pagará un auxilio para educación a cada uno de los hijos de los trabajadores en la siguiente forma:

- a. La suma de Veinte (20), días de salario promedio del trabajador por cada hijo que curse estudios en preescolar.
- b. La suma de Treinta (30), días de salario promedio del trabajador por cada hijo que curse estudios de primaria y secundaria.
- c. Los que estudien en Universidad recibirán el Cien por ciento (100%) del valor de la matrícula semestral por hijo del trabajador y la suma de Trescientos mil pesos Mcte. (\$300.000) anuales como apoyo de sostenimiento educativo, incrementando esta cuantía con el IPC+1.5 para el segundo año de vigencia de esta Convención.
- d. Los que estudien en carreras intermedias recibirán el cien por ciento (100%) del valor de la matrícula semestral por hijo del trabajador y la suma de Trescientos mil pesos Mcte. (\$300.000) anuales como apoyo de sostenimiento educativo, incrementando esta cuantía con el IPC+1.5 para el segundo año de vigencia de esta Convención.
- e. Para los trabajadores que estudien carreras universitarias recibirán el pago del cien por ciento (100%) de la matrícula semestral y la suma de trescientos mil pesos Mcte. (\$300.000) semestrales como apoyo de sostenimiento educativo, incrementando esta suma con el IPC+1.5 para el segundo año de vigencia de esta Convención.
- f. Para los trabajadores que estudien carreras intermedias en institutos debidamente aprobados el pago del cien por ciento (100%) de la matrícula semestral y la suma de trescientos mil pesos Mcte. (\$300.000) semestrales como apoyo de sostenimiento educativo, incrementando esta suma con el IPC+1.5 para el segundo año de vigencia de esta

Convención.

Parágrafo: A los trabajadores que estudien, la Empresa les facilitará laborar en turnos que les permitan asistir a clases hasta terminar sus estudios.

2.3.5.2. Laudo

ARTÍCULO 26. AUXILIOS EDUCATIVOS. La EMPRESA auxiliará anualmente a los hijos de sus trabajadores afiliados a SINTRAPUB que cursan estudios con los siguientes valores:

- A) La suma de 10 SMDLV por cada hijo que curse estudios en preescolar.
- B) La suma de 14 SMDLV por cada hijo que curse estudios en primaria y secundaria.
- C) Para estudios superiores:

Categoría	No. Becas	Monto	A quien aplica
Carrera Universitaria o Tecnológica	48	30 SMDLV	Hijos de trabajadores sindicalizados
Carrera Técnica	10	15 SMDLV	Hijos de trabajadores sindicalizados
Carrera Universitaria o Tecnológica	12	28 SMDLV	Trabajador sindicalizado

Para cada uno de los puntos anteriores aplica lo siguiente:

1. El colaborador deberá presentar hasta el 28 de febrero y 28 de agosto el recibo de pago de matrícula y las notas de calificación con el promedio del semestre anterior.
2. Las becas serán entregadas a los mejores promedios.
3. En caso de haber un empate entre los promedios y que el número de becas se hubiera agotado, se sorteará la última beca entre los estudiantes que hayan empatado.
4. Las becas serán acumulables dentro del mismo año, es de decir que las becas que no se reclamen en el primer semestre se acumularán para el segundo semestre del año.
5. Pueden resultar beneficiarios Trabajador(a), Esposo(a) e hijos, desde que haya cupo y se cumplan con los requisitos expuestos.
6. En el caso en que las becas asignadas a los trabajadores no sean usadas se pueden otorgar para los hijos.
7. En el caso en que las becas asignadas a los hijos no sean usadas por estos, se pueden otorgar para los trabajadores.
8. En caso que sobren becas se pueden usar para cursos de idiomas para los hijos de los trabajadores sindicalizados.

2.3.5.3. Argumentos de la organización sindical

Solicita se anule el artículo 26 del Laudo y que se complemente en lo referente a que el artículo también beneficie la realización de carreras técnicas y tecnológicas que se cursen en el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, a pesar de que esta entidad sea sin ánimo de lucro.

2.3.5.4. Argumentos de la empresa opositora

Señala que la impugnación es contradictoria ya que solicita la anulación y simultáneamente la complementación.

Sobre lo primero, manifiesta que no argumenta, como era deber el impugnante, las razones de incompetencia o inequidad y, sobre lo segundo, concluye que no compete a la Corte complementar lo decidido por los árbitros en equidad.

2.3.5.5. Se considera

La Sala observa que, más allá de una solicitud de anulación, el pedimento de la organización estriba en que se complemente el laudo en cuanto a que el beneficio se extienda a carreras técnicas y tecnológicas que se realizan en el Servicio Nacional de Aprendizaje. Sobre la solicitud de complementación, el artículo 287 del CGP, establece la figura de la adición, que consiste a la letra dice *«Cuando la sentencia omita resolver sobre cualquiera de los extremos de la litis o*

sobre cualquier otro punto que de conformidad con la ley debía ser objeto de pronunciamiento, deberá adicionarse por medio de sentencia complementaria, dentro de la ejecutoria, de oficio o a solicitud de parte presentada en la misma oportunidad».

Cierto es que la misma norma enunciada contempla la posibilidad de que se emita una sentencia complementaria, siempre que la parte perjudicada con la omisión haya apelado, pero esa norma solo aplica en tratándose del recurso de apelación de sentencias, como expresamente allí se dispone y, en ningún caso, para el recurso extraordinario de anulación, que tiene demarcadas sus propias reglas en el art. 143 del CPTSS, por lo que la Corte no puede dictar un fallo complementario, porque como se ha explicado con suficiencia, ello queda fuera de la órbita de su competencia.

Ahora bien, si el sindicato consideraba que el Tribunal no se pronunció sobre algunos de los puntos del pliego, lo pertinente era solicitar la adición del laudo, ante el Tribunal de Arbitramento, que fue la misma Corporación que lo profirió, en los términos del artículo 287 del CGP (CSJ SL3132-2022 y CSJ SL3478-2022).

En ese orden, no puede la Corte emitir ninguna determinación de fondo sobre los puntos del pliego que, considera el sindicato, el Tribunal no decidió, **por lo que el artículo 26 del laudo no será anulado.**

2.3.6. Vigencia

2.3.6.1. Pliego

ARTICULO 56: VIGENCIA

La vigencia de la convención colectiva producto de este pliego de peticiones será por dos (2) años.

2.3.6.2. Laudo

ARTÍCULO 37. VIGENCIA: El presente Laudo Arbitral tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir de su expedición.

2.3.6.3. Argumentos de la organización sindical

Solicita que se anule el artículo 37 del Laudo en lo referente a que este artículo debe estar vigente desde que la organización sindical presentó nuevo pliego de peticiones el 29 de enero del 2021, corrigiendo así la inequidad de dos años en los cuales los trabajadores de *Sintrapub* no recibieron beneficios por su pliego de peticiones, luego, el Tribunal excedió su competencia al desmejorar a los trabajadores.

2.3.6.4. Argumentos de la empresa opositora

Precisa que no le compete a la Corte complementar lo decidido por los árbitros en equidad, más aún cuando decidió la vigencia bajo los parámetros señalados en la jurisprudencia nacional (dos años).

2.3.6.5. Se considera

No le asiste razón al sindicato en la medida en que, para el caso de la vigencia del laudo, de vieja data la Corte ha sostenido que la única cortapisa que tiene el Tribunal en relación con ello consiste en no exceder el límite superior señalado directamente en la ley, es decir, los dos (2) años a que alude el artículo 461 del CST. En consecuencia, los componedores pueden fijar uno distinto al propuesto por las partes, sin exceder el límite temporal establecido, contados a partir de su expedición, y no es viable condicionar la regulación de las relaciones laborales mediante este instrumento, a partir de su ejecutoria, asimilándolo a una decisión judicial, o introducir un parámetro diferente, como sería el caso de la fecha de presentación del pliego de peticiones.

En específico, cuando el sindicato ha solicitado en el pliego de peticiones un término de vigencia y el tribunal de arbitramento dispone uno mayor, sin exceder el extremo temporal legalmente fijado, la Sala ha asentado que tal proceder es válido, tal como se memoró en la sentencia CSJ SL, 27 nov. 2002, rad. 20163, tesis que se ha mantenido inalterada hasta la fecha, verbigracia, en sentencia CSJ SL3174-2023:

Aduce la impugnación que con tal decisión los árbitros se excedieron en sus facultades y que no es cierto que de común acuerdo las partes hayan solicitado al Tribunal que la providencia arbitral tuviera vigencia de dos (2) años.

[...]

Adicionalmente, tampoco puede argumentarse que al extender los árbitros la aplicación de su laudo hasta el 31 de diciembre de 2003 incurrieron en exceso, pues dicho límite cronológico está dentro del término legal de vigencia de las providencias arbitrales, que prevé el numeral 2º del artículo 461 del código sustantivo del trabajo.

Recuerda la Corte que un criterio similar al anterior lo expuso en la sentencia de homologación 16831 del 14 de junio de 2001, oportunidad en la que a su vez reiteró lo que había planteado en la sentencia de homologación 18048 del 15 de febrero de 2000.

En la primera calenda dijo la Corporación:

“Por lo demás, la Corte ya ha avalado decisiones arbitrales como la que se examina, como en la sentencia de homologación 14048 del 15 de febrero de 2000, en la que expresó:

“La institución de los Tribunales de Arbitramento es una de las más preciosas conquistas democráticas. Ante todo es un mecanismo de solución pacífica de conflictos de intereses, en los eventos en que los protagonistas del fenómeno colectivo no ha podido resolverlos a través de los mecanismos ordinarios de autocomposición consagrados en la ley,

“Nuestro ordenamiento positivo fija a los árbitros algunas restricciones cuando actúan en ejercicio de su cometido de dirimir el conflicto a ellos propuesto; pero también los dota de amplias facultades, para que sin prescindir de la ley, dicten por sí solos la sentencia colectiva obligatoria, con criterio de equidad, en busca de la justicia al caso concreto y procurando armonizar los intereses sociales y económicos.

“La vigencia de los Laudos es uno de los puntos de mayor trascendencia en cuanto concierne a la equidad. Por lo tanto, exige de los falladores un cuidado especial para procurar la realización teleológica de la función arbitral. Este tema constituye uno de los aspectos de “envoltura” de la normatividad colectiva en la medida en que lo dispuesto por los árbitros sobre él afecta al conjunto de ella. Por eso mismo, en principio, no puede ser abocado aisladamente, sino dentro del contexto de las resoluciones del tribunal.

“En ese orden de ideas, las únicas limitaciones en derecho que tienen los árbitros al señalar los linderos temporales del fallo colectivo que profieran son las que determine expresamente la ley, sin que estén sujetos a la camisa de fuerza de las aspiraciones de las partes sobre el particular.

“Y esa única restricción legal está contenida en el artículo 461

del código sustantivo del trabajo que precisamente regula “El efecto y vigencia de los fallos arbitrales”, y en su numeral 2 prescribe que “La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos años”.

“De tal modo 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.

“Del precepto invocado se desprende que así los mismos trabajadores hayan fijado en el pliego de peticiones una vigencia superior al bienio y ello no hubiera sido materia de acuerdo en la etapa de arreglo directo, si el conflicto se resuelve por medio de arbitramento, el Laudo que allí se profiera, por disposición expresa del legislador, no puede exceder de dos años. Ello quiere decir que en ese evento, no priva la voluntad de quienes promovieron el conflicto, en virtud del mandato legal y de la misma naturaleza económica afectada por la constante evolución de las condiciones económicas, que exigen una revisión del contenido convencional para efectos de adecuar sus cláusulas a la realidad del momento y del inmediato futuro, como también de estabilizar las condiciones de la prestación de los servicios.

“La razonable limitación de los dos años es válida ya que por lo explicado sería poco probable en la realidad, que los mismos trabajadores en la autocomposición suscribieran una convención colectiva de trabajo a perpetuidad o por lo menos durante un lapso mayor.

“Mas dentro de ese lindero legal, los árbitros están facultados para señalar el ámbito temporal de la nueva normatividad arbitral no avenida por las partes, llegando incluso a disponer que su expiración sea ulterior a la propuesta por los trabajadores en el pliego de peticiones.

“Esta modalidad de vigencia, que la doctrina denomina de “duración estipulada” o “impuesta legalmente”, evita inclusive el desgaste tanto de las organizaciones sindicales como de las empresariales que se ven en la necesidad de tramitar un conflicto cuando no han resuelto el anterior, como se ha visto en algunos casos en que el Tribunal profiere un Laudo cuando ya ha vencido el plazo propuesto por los trabajadores en el pliego de peticiones, como tuvo oportunidad de expresarlo esta Sala en Homologación del 22 de noviembre de 1989. De manera que es ahí donde esa disposición legal cumple con el cometido de garantizar también la estabilidad en las condiciones de prestación del servicio.”

De tal manera que aún si se asumiera que no existió entre las partes el acuerdo sobre vigencia al que se hizo referencia con antelación, el Tribunal de Arbitramento de todas formas sí podía

extender, como lo hizo, el tiempo de vigencia del laudo, más allá del que inicialmente estableció el ente sindical en el pliego de peticiones.

La interpretación que pretende el sindicato sea acogida por la Corte, traería consigo que el pliego de peticiones sea marco inflexible del cual no se puede apartar el Tribunal y, por esa vía, cualquier modificación, variación o modulación que efectúen los compondores quedaría por fuera del ámbito de su competencia, vale decir, haría nugatoria la actividad principal del arbitraje de intereses, que consiste, precisamente, en sopesar las condiciones y el contexto de un conflicto colectivo determinado, para adoptar una decisión cuyo eje fundamental es la equidad (CSJ SL18143-2016, CSJ SL18504-2016 y CSJ SL1932-2023).

Por ende, **la Corte no anulará el artículo 37 del laudo arbitral, en la parte referente a su vigencia.**

Costas a cargo del Sindicato Nacional de Trabajadores de las industrias de artes gráficas y partes, publicaciones, comunicaciones, tecnologías, servicios, fabricación de productos de papel, cartón, impresión, empaques, manufacturas y de ramas afines o similares y comercializadoras del sector «Sintrapub» que se fijan como agencias en derecho por un valor de cinco millones novecientos mil pesos m/cte. (\$5.900.000), las cuales se liquidarán conforme lo indicado en el artículo 366 del Código General del Proceso.

VIII. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: ANULAR del Laudo Arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 14 de abril de 2023, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la sociedad **COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S. «COLKIM COLPAPEL S.A.S.»** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS DE ARTES GRÁFICAS Y PARTES, PUBLICACIONES, COMUNICACIONES, TECNOLOGÍAS, SERVICIOS, FABRICACION DE PRODUCTOS DE PAPEL, CARTON, IMPRESIÓN, EMPAQUES, MANUFACTURAS Y DE RAMAS AFINES O SIMILARES Y COMERCIALIZADORAS DEL SECTOR «SINTRAPUB»**, los siguientes artículos o expresiones:

- La expresión «único», contenida en el artículo 1.º «Reconocimiento del sindicato».
- Artículo 8.º «Vacantes y ascensos».
- La expresión «los cuales no tendrán intereses», contenida en el párrafo del artículo 9.º «Fondo de vivienda».
- Artículo 20 «Permiso remunerado».
- Artículo 24 «Reemplazos».

SEGUNDO: MODULAR el artículo 35 «*Incapacidades*», del Laudo Arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 14 de abril de 2023, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre los recurrentes, en el sentido de que la empresa reconocerá el porcentaje adicional al que, por concepto de incapacidad temporal deba reconocer la EPS, de modo tal que se garantice el pago de la totalidad del salario, en su integridad.

TERCERO: NO ANULAR las demás disposiciones atacadas del mencionado Laudo, en lo restante de lo propuesto en los recursos interpuestos.

CUARTO: NO ACCEDER a las peticiones formuladas por **COLOMBIANA KIMBERLY COLPAPEL S.A.S. «COLKIM COLPAPEL S.A.S.»**.

Costas, como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Ministerio de Trabajo para lo de su competencia.

Firmado electrónicamente por:



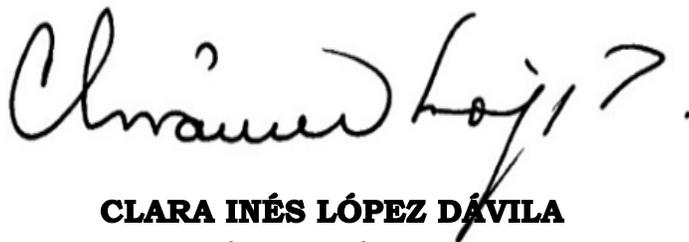
MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaró voto parcial y salvo voto parcial



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Aclaró y salvo voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

ACLARACIÓN Y SALVAMENTO DE VOTO

Radicación n° 97963

Con el acostumbrado respeto por la decisión que adoptó la Sala y, tal como lo expresé en la sesión en la que se debatió el asunto, me permito aclarar el voto respecto de las consideraciones generales, en cuanto refirió que la competencia de la Corte en el recurso extraordinario también comprende, la de analizar que el laudo no contenga cláusulas abiertamente inequitativas, así como la posibilidad de «*modulación*» de una disposición del laudo, toda vez que, a mi juicio, (i) la manifiesta inequidad no constituye causal de anulación y, (ii) en sede de este recurso extraordinario, la Corte no tiene la facultad para modular las determinaciones que, en equidad, adoptan los tribunales de arbitramento.

En ese orden de ideas, la Sala no debió estudiar las disposiciones acusadas por inequidad manifiesta por parte de la empresa, que corresponde a los siguientes artículos del laudo arbitral: artículo 11 prima de navidad, artículo 12 bonificación extralegal más prima de junio, artículo 13 prima de vacaciones, artículo 16 auxilio de jubilación,

artículo 19 auxilio de deportes, artículo 26 auxilios educativos, artículo 29 incremento salarial y artículo 34 auxilio de anteojos.

Bajo esa misma línea argumentativa, tampoco debió analizar o hacer referencia a la inequidad manifiesta respecto de los siguientes artículos del laudo, pues la argumentación de la empresa se centró en la falta de competencia de los árbitros: artículo 9 fondo de vivienda y mejoras, artículo 18 auxilio de salud, artículo 32 permisos sindicales; así como tampoco a la modulación en el artículo 4.º de la decisión arbitral por las mismas razones indicadas.

Asimismo, salvo el voto con relación a la decisión adoptada respecto a la cláusula 35 incapacidades, por cuanto en la forma como quedó redactada en el laudo, modifica las obligaciones y responsabilidades establecidas por la ley a los actores al interior del subsistema de seguridad social en salud, lo que conlleva alteraciones en la estructura, organización y funcionamiento de las entidades del sistema, por tanto, debió anularse y no modularse, pues itero, la Corte no tiene dicha facultad.

Lo anterior por las razones que pasan a exponerse:

1. Manifiesta inequidad como causal de anulación

La mayoría de la Sala considera que, en el trámite del recurso de anulación, su competencia se extiende a: «i)

verificar la regularidad del laudo arbitral, proferido con ocasión de un conflicto colectivo de intereses; ii) corroborar que el Tribunal de Arbitramento no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado; iii) examinar que la decisión no haya vulnerado derechos o facultades constitucionales, legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes; iv) analizar que no contenga cláusulas abiertamente inequitativas para alguna de éstas; y v) devolver a los árbitros el expediente en el evento que no hayan decidido temas o aspectos sobre los cuales tienen competencia», (CSJ SL17703-2015 reiterada en SL5227-2018). No obstante, en mi criterio, el campo de acción que, en estos asuntos, la ley le otorga a la Corte no consulta tal amplitud.

En efecto, conforme a los artículos 458 del Código Sustantivo del Trabajo y 143 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la función de esta Corporación se restringe a: (i) examinar que la decisión no vulnere derechos o facultades constitucionales, legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes, (ii) corroborar que el Tribunal de arbitramento no extralimite el objeto para el cual fue convocado y decida todos los puntos respecto de los cuales debía pronunciarse por tener competencia para ello.

Por tanto, considero que no es viable que la Corte analice las cláusulas del laudo arbitral bajo la acusación de ser *abiertamente inequitativas*, toda vez que ni la normativa procesal ni la sustancial laboral contemplan tal motivo de

anulación; luego, dicha postura carece de justificación legal, sin que sea pertinente que el juez elabore una interpretación extensiva al respecto, pues, por tratarse de un medio de impugnación extraordinario, el mismo es rogado, dispositivo, taxativo y debe limitarse a las causales específicamente autorizadas por el legislador.

Además, los jueces laborales unipersonales y colegiados tienen competencia para resolver conflictos jurídicos; esto es, los relativos a la interpretación y aplicación de normas preexistentes. Sus decisiones son en derecho y, por mandato del artículo 3º del código adjetivo en cita, no conocen de conflictos económicos cuyo fin es la creación o modificación de beneficios laborales.

Así, a diferencia de los jueces arbitrales, quienes edifican su decisión en criterios de razonabilidad y proporcionalidad, las providencias que emiten los jueces laborales deben sustentarse en argumentos jurídicos y conforme a los supuestos fácticos y el acervo probatorio que las partes pongan a su disposición y los medios de convicción que, eventualmente, decreten de oficio, por considerarlos pertinentes, conducentes y necesarios para esclarecer el asunto.

Al respecto, esta Sala ha reiterado que, *«mientras en las sentencias ordinarias se exige una argumentación estrictamente jurídica, fáctica y probatoria, el laudo en equidad se estructura a partir del sentido común, las reglas de la persuasión racional, la apreciación objetiva de los*

hechos probados, las posiciones de las partes y la naturaleza del conflicto», (CSJ SL1062-2023).

En tal sentido, cuando la Corte examina la eventual *inequidad* de un beneficio del laudo arbitral, desconoce su obligación de interpretar y aplicar normas preexistentes. En su lugar, realiza juicios de valor acerca de la equidad o inequidad de un beneficio conforme al estudio de los diferentes aspectos económicos y financieros que permean el conflicto, circunstancia aquella que, como se expuso, le está vedado por ley.

En otros términos, cuando la Sala se ocupa de verificar que el contenido del laudo sea equitativo, invade la órbita de los árbitros al sustituir el criterio de estos por el del juez y desconoce la amplia discrecionalidad que aquellos tienen de fallar con fundamento en razonamientos de proporcionalidad y razonabilidad.

Considero, además, que el análisis de la inequidad manifiesta de una cláusula arbitral implica el desconocimiento del derecho a la igualdad de las partes, en tanto pone a las organizaciones sindicales en una situación de desventaja frente a sus empleadores.

Lo anterior, por cuanto, en la práctica, únicamente estos últimos podrán acudir a esa causal jurisprudencial para solicitar la anulación de una prerrogativa, que, de ser viable, les significará una ganancia.

No obstante, la situación de los sindicatos es distinta. En efecto, recuérdese que, en el trámite del recurso de anulación, la Sala no tiene competencia para devolver el laudo a los árbitros cuando *niegan* una petición, ni tampoco decidir en lugar de ellos; de ahí que si el juez de la heterocomposición niega o concede parcialmente un beneficio y la organización sindical acude en anulación por considerar que tal decisión es inequitativa, la Corte no podrá devolver el asunto al Tribunal para obtener de él un nuevo pronunciamiento que consulte los intereses del sindicato y, menos aún, suplir el examen de lo pretendido y adoptar cualquier determinación en su remplazo.

Por último, considero que el abstenerse de estudiar las cláusulas atacadas por «*inequidad manifiesta*» constituye un método suasorio para que el diálogo social fluya y las diferencias o conflictos que se susciten sean resueltos directamente por sus actores, todo, en consonancia con los mecanismos destinados a facilitar la negociación colectiva, entre ellos la revisión de las cláusulas de la convención o del laudo que se consideren onerosas; postura que coincide con el criterio que el Comité de Libertad Sindical ha referido en sus recomendaciones, por ejemplo, en el párrafo 1326 señaló:

Si bien ciertas reglas y prácticas pueden facilitar el desarrollo de la negociación colectiva y contribuir a promoverla, y si algunas medidas pueden facilitar a las partes el acceso a ciertas informaciones, por ejemplo, sobre la situación económica de su unidad de negociación, sobre los salarios y condiciones de trabajo en unidades vecinas y sobre la situación económica general, todas las legislaciones por las que se instituyen organismos y procedimientos de mediación y conciliación destinados a facilitar la negociación entre copartícipes sociales

deben salvaguardar la autonomía de las partes implicadas en la negociación. Por todo lo anterior, en lugar de conferir a las autoridades públicas poderes de asistencia activa, e incluso de intervención, que les permitan hacer prevalecer su punto de vista, es más conveniente tratar de convencer a las partes implicadas en la negociación que por su propia voluntad deben tener en cuenta las razones capitales relacionadas con las políticas económicas y sociales de interés general que el gobierno ha mencionado (resaltado fuera del texto original).

En conclusión, a mi juicio la inequidad de una cláusula no constituye causal de anulabilidad de los laudos arbitrales por no estar contemplada en la ley y, en consecuencia, cuando las partes acudan a tales argumentos, los mismos deben rechazarse.

2. Facultad de la Corte para modular las determinaciones de los tribunales de arbitramento.

De tiempo atrás la mayoría de la Sala ha considerado que, al resolver un recurso extraordinario de anulación, puede adoptar alguna(s) de estas resoluciones: (i) anular, (ii) no anular, (iii) devolver el expediente a los árbitros, o (iv) excepcionalmente modular la decisión arbitral (CSJ SL8157-2016, CSJ SL3491-2019 y CSJ SL5506-2021).

Ahora, en cuanto a esta última posibilidad -modulación- la Sala ha establecido que la misma procede cuando es necesario interpretar o aclarar diferentes aspectos o frases del laudo, a fin de eliminar posibles elementos distorsivos que puedan afectar su legalidad e integridad, de manera tal

que logre mantenerse la voluntad de los árbitros, así como el contenido esencial del beneficio que se cuestiona a (CSJ SL17703-2015, CSJ SL8157- 2016, CSJ 2809-2020, CSJ SL416-2022 y 2789-2022).

Al respecto, considero que la modulación de una cláusula arbitral no es una posibilidad técnica en el marco del recurso de anulación.

En primer lugar, reitero, el diálogo social constituye la herramienta idónea y apropiada para sortear las complejidades derivadas de la interpretación o aplicación de las normas colectivas. En tal sentido, en mi criterio, de existir alguna frase o palabra en el laudo que ofrezca duda acerca de su real sentido, son los actores sociales quienes, en principio, pueden convenir su alcance, en uso de su autonomía colectiva y en una cultura de diálogo y cooperación, más no a través del litigio, vía recurso de anulación.

De igual modo, en caso de que ello no sea posible y entre las partes no exista acuerdo, es el juez ordinario del trabajo el competente para definir la interpretación de la norma, a través de los métodos y principios de la hermenéutica jurídica que sirven de guía en la interpretación de las normas laborales para lograr soluciones justas y equilibradas.

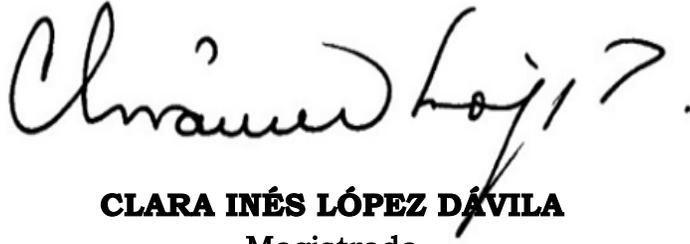
En segundo lugar, si de lo que se trata es de una expresión que no sea clara o implique errores en palabras

frases o conceptos del laudo, es deber de las partes acudir al remedio procesal de que trata el artículo 285 del Código General del Proceso, pero ante el misma Colegiado que lo profirió, sin que, a mi juicio, la Sala pueda abrogarse tal función al resolver el recurso extraordinario de anulación, a través de la figura de la modulación.

Conforme a lo discurrido, aclaro y salvo el voto.

Fecha ut supra

Firmado electrónicamente por:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Clara Inés López Dávila', with a stylized flourish at the end.

CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

Magistrada

Aclaro y salvo voto

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 322D2F3E4905DA4B6E46B46EC7E5D3E68C76EBF9B16E6A77B71E893A9CE93564

Documento generado en 2024-06-17