



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Relatoría Sala de Casación Laboral

### RELEVANTE

#### SALA DE CASACIÓN LABORAL

<b>M. PONENTE</b>	: FERNANDO CASTILLO CADENA
<b>NÚMERO DE PROCESO</b>	: 91536
<b>NÚMERO DE PROVIDENCIA</b>	: <a href="#">SL4089-2022</a>
<b>CLASE DE ACTUACIÓN</b>	: RECURSO DE ANULACIÓN
<b>TIPO DE PROVIDENCIA</b>	: SENTENCIA
<b>FECHA</b>	: 26/10/2022
<b>FUENTE FORMAL</b>	: Código Sustantivo del Trabajo art. 143 y 458

#### ASUNTO:

El SINDICATO RED DE EMPLEADOS DE LA ENERGÍA Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS S.A.- REDES- interpuso recurso de nulación en contra del laudo arbitral del 30 de julio 2021 proferido por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre el demandante y la empresa CODENSA S. A. ESP.

#### PROBLEMA JURÍDICO:

Puede extractarse que la impugnante pretende: 1) la nulidad parcial y devolución del laudo arbitral en lo referente a (i) las partes; (ii) procedimiento disciplinario; (iii) licencia por luto y calamidad doméstica; (iv) prima de junio y de navidad; (v) publicación, y (vi) vigencia; 2) la devolución sobre: (i) campo de aplicación; (ii) principios; (iii) estabilidad laboral; (iv) vinculación de las empresas; (v) retiro de la entidad; (vi) ineficacia del despido; (vii) comisión de conciliación; (viii) manejo, prevención y corrección de conductas de acoso laboral; (ix) traslados y reubicación; (x) jornada laboral y cambios de jornadas; (xi) vacaciones; (xii) descanso 24 y 31 de diciembre; (xiii) cumpleaños; (xiv) otros permisos; (xv) protección y garantía del derecho de asociación sindical; (xvi) cumplimiento de órdenes emitidas por los órganos de dirección del sindicato; (xvii) término para descuento y depósito de cuotas sindicales; (xviii) derecho de información; (xix) permisos sindicales; (xx) término para responder las solicitudes de permiso; (xxi) fuero sindical; (xxii) apoyo de las empresas a la gestión sindical; (xxiii) negociación colectiva; (xxiv) seguridad social (médico); (xxv) seguridad industrial (comisión de vigilancia, actividades preventivas y correctivas, etc.); (xxvi) dotación; (xxvii) recreación; (xxviii) peticiones 5.2. a 5.5. (bienestar, entrenamiento físico, transporte, instalaciones para capacitación, cultura y recreación, fondo rotatorio de vivienda); (xxix) viáticos, alojamiento y gastos adicionales; (xxx) protección a los conductores y daños; (xxxi) subsidio de

energía eléctrica; (xxxii) reinstalación por traslado; (xxxiii) salarios; (xxxiv) salario básico mínimo; (xxxv) remuneración de jornadas de trabajo, horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y festivos; (xxxvi) primas de antigüedad; (xxxvii) bonificación por productividad; (xxxviii) salario para prima de vacaciones; (xxxix) retroactividad de cesantías; (xl) auxilio de pensión o de jubilación; (xli) exigencia de calidad para los usuarios del servicio público domiciliario de energía eléctrica, y (xlii) bono de firma; y 3) la devolución parcial respecto a las peticiones sobre (i) educación; (ii) aumento de salarios; (iii) quinquenio, y (iv) vigencia respecto a «vigencia de dos (2) años».

**TEMA: LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA » NEGOCIACIÓN COLECTIVA** - Un pronunciamiento del tribunal de arbitramento sobre obligaciones establecidas en la ley, resulta inane, como quiera que esta exige al empleador actuar de buena fe en el ejercicio de su actividad, y el hecho de ejercer represalias con motivo o con ocasión de la negociación colectiva, contraviene los postulados del derecho laboral y la libertad de asociación - todos los actos tendientes a no hacer efectiva la negociación colectiva se sancionan de acuerdo con lo dispuesto en las normas que regulan la materia-

**Tesis:**

«14. Derecho de asociación sindical

[...]

Esta Corte, en sentencia CSJ SL1573-2021, recordó que en la CSJ SL5117-2020, se explicó que un pronunciamiento frente a este tema- no represalias- por parte del Tribunal resulta inane, como quiera que la ley exige al empleador actuar de buena fe en el ejercicio de su actividad, y el hecho de ejercer este tipo de conductas con motivo o con ocasión de la negociación colectiva, en efecto, contraviene los postulados del derecho laboral y la libertad de asociación, entre otros principios fundamentales. Entonces, todos los actos tendientes a la no efectivización de la negociación colectiva serán sancionados de acuerdo con lo dispuesto en las normas que regulan la materia.

Luego, la circunstancia de no reproducir en el laudo arbitral una obligación que estatuye el ordenamiento jurídico no constituye un motivo para devolver la disposición controvertida».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » COMITÉS PARITARIOS DE PARTICIPACIÓN** - Los árbitros tienen competencia para la creación de comités paritarios de participación para los trabajadores en asuntos de su

interés, pero no la tienen para adoptar la determinación frente a terceros que no formaron parte de la negociación colectiva, con los efectos propios del laudo arbitral

**Tesis:**

«2. Comité trilateral Permanente

[...]

La Corte, en sentencia CSJ SL2615-2020, memoró la incompetencia arbitral para prohiar la existencia de comités que de alguna manera cercenen la libertad empresarial, bajo el entendido de que se trataría de una suerte de coadministración que es factible convenir a través de la negociación colectiva, pero no imponer en la esfera de la heterocomposición. No obstante, si bien la Sala no ha modificado su doctrina al respecto, sí ha efectuado precisiones o, a lo menos, en algunos temas, ha morigerado algunas de sus inveteradas afirmaciones, introduciendo elementos nuevos, que reflejan el correr de los tiempos y la evolución propia de instituciones del derecho del trabajo, en este caso en el campo colectivo.

También se recordó que la Corporación al reflexionar en torno al tema de los llamados comités paritarios o bipartitos, arribó a la conclusión de que los mismos surgen como una interesante forma del devenir democrático en las empresas, pues permiten la fluidez del diálogo entre empleadores y trabajadores y acercan al país al cumplimiento de recomendaciones de organismos internacionales especializados del mundo del derecho del trabajo. Lo anterior, sería posible en un escenario de arbitramento siempre y cuando tales comités versen sobre i) beneficios extralegales que por derecho sean de los trabajadores y ii) no se tomen en ellos decisiones vinculantes y obligatorias para el empleador, pues de ese modo sí se vulneraría el poder de dirección empresarial.

Al punto, la Corte, en providencia CSJ SL3491-2019, razonó:

“Esta Sala ha sostenido que los árbitros no tienen competencia para crear comités de cogestión, codirección o coadministración de la compañía, pues ello transgrede el principio constitucional de libertad de empresa que, a su vez, implica la facultad del empresario de organizar su negocio y dirigir las relaciones laborales. Sin embargo, también ha dicho esta Corporación que, dando aplicación al principio de participación democrática y dentro de ciertos límites, los árbitros pueden fundar comités paritarios de participación en algunos asuntos de interés de los trabajadores”.

Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL243-2018 la Corte asentó:

‘En hilo con lo dicho, no advierte la Sala que los comités bipartitos constituyan una restricción a la libertad de empresa y emprendimiento, con mayor razón si se tiene en cuenta que su actividad recae sobre beneficios extralegales que por derecho son de los trabajadores, de suerte que no es desatinado que estos participen en su gestión como directamente interesados’.

A su vez, la Corte Constitucional en la sentencia C-934-04 señaló:

‘Ese amplio margen de acción de los particulares trasciende hasta el ámbito laboral, de manera que los trabajadores tienen derecho a ser vinculados en la toma de decisiones que les conciernen o que de alguna manera los afecten, ya sea directa o indirectamente. La participación, entonces, surge no solo como derecho de aquellos sino como un deber de los patronos y de las autoridades que de una u otra manera tengan incidencia en el campo laboral. En esa medida, la participación conlleva a que se les otorgue a los trabajadores escenarios de discusión, de debate y se les dé la oportunidad de tomar parte en asuntos propios de la empresa y que vayan dirigidos a establecer las reglas de juego que ha de guiar la relación laboral’.

Igualmente, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha insistido en la “importancia de celebrar consultas con todas las organizaciones sindicales interesadas acerca de las cuestiones que afectan a sus intereses o a los de sus afiliados”.

[1: La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical / Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018, párrafo 1521]

Pues bien, puesta la mirada en la anterior línea de pensamiento se tiene que hay méritos para devolver la cláusula arbitral bajo estudio, toda vez que, contrario a lo argüido por los árbitros en cuanto a que “se trata de un tema que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes”, el tribunal de arbitramento sí tiene competencia en los términos explicados palmariamente por la jurisprudencia de esta Corte.

En lo que sí tiene razón el cuerpo arbitral es que carece de competencia para adoptar la determinación frente a terceros que no formaron parte de la negociación colectiva, con los efectos propios del laudo arbitral.

Precisamente, en la sentencia CSJ SL2798-2022, se recordó lo dicho en la providencia CSJ SL4458-2018, en cuanto a que “las facultades legales de los árbitros no tienen un alcance tal que les permita imponer obligaciones a terceros ajenos al conflicto”.

De consiguiente, se devolverá la presente cláusula para que el tribunal se pronuncie al respecto»

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » COMITÉS PARITARIOS DE PARTICIPACIÓN » FINALIDAD** - La composición de comités o instancias bipartitas, permiten el diálogo entre empleadores y trabajadores, siempre y cuando dichos comités versen sobre: i) Beneficios extralegales que por derecho sean de los trabajadores y ii) No se tomen decisiones vinculantes y obligatorias para el empleador, pues de ese modo se vulnera el poder de dirección empresarial

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » DEVOLUCIÓN AL TRIBUNAL** - La devolución procede cuando el tribunal de arbitramento tiene competencia para pronunciarse o se inhibe de adoptar una decisión de fondo a pesar de estar facultado para ello -comité trilateral permanente-

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » RETROACTIVIDAD DE LAS CESANTÍAS** - El tribunal de arbitramento carece de competencia para conocer sobre la retroactividad de las cesantías, pues se trata de un tema exclusivo del legislador o de la voluntad de las partes cuando se quiera superar el mínimo de los derechos y garantías que consagra nuestro ordenamiento jurídico -lo que la CN y la Ley reservan para el acuerdo entre las partes, no puede ser materia de decisión arbitral-

**Tesis:**

«36 Retroactividad de cesantías

[...]

No es de resorte del tribunal de arbitramento pronunciarse sobre este precepto del pliego de peticiones, en desarrollo del principio de la heterocomposición, pues sin duda se trata de un tema que es exclusivo del legislador o de la voluntad de las partes cuando se quiera superar el mínimo de los derechos y garantías que consagra nuestro ordenamiento jurídico.

Por tanto, valga puntualizar que los protagonistas sociales en una convención colectiva de trabajo o pacto colectivo de trabajo pueden efectivamente establecer determinados beneficios, pero ello por sí solo no habilita al tribunal de arbitramento para que los plasme en un laudo arbitral, porque, se itera, existen derechos que al ser propios de las partes, el tribunal de arbitramento carece de competencia, lo que, a las claras, le impide pronunciarse alrededor de ellos, y esto no significa que su incompetencia atente contra el derecho de asociación, principio de igualdad

o se torne discriminatorio. Dicho en breve, y sin tapujos, existen ciertos aspectos que solo pueden ser regulados y acordados por las partes a través de la autocomposición (convención colectiva o pacto colectivo), que escapan de la órbita de un tribunal de arbitramento.

En conclusión; lo que la Constitución y la Ley reservan para el acuerdo entre las partes, no puede ser materia de decisión arbitral, argumento que se extiende para las demás peticiones de la organización sindical que van dirigidas en el mismo sentido».

**PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE** - En el recurso de anulación la competencia de la Corte se limita a verificar el laudo y a otorgarle fuerza de sentencia, o a anularlo cuando: i) Afecte derechos o facultades de las partes reconocidos por la CN, la ley o las normas convencionales vigentes o ii) Excepcionalmente, las disposiciones son inequitativas

**Tesis:**

«1. Competencia de la Corte

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

2. Derechos y facultades de los protagonistas sociales

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

subordinante, de propietario y director de la empresa y establecimiento, y (iii) en relación con los convencionales, que resultan ser aquellos que por haber consolidado situaciones subjetivas concretas o que por no haber sido propuesta su variación por parte legalmente habilitada para hacerlo, deben ser respetados en el laudo».

**PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE** - En el recurso de anulación la competencia de la Corte se agota con la anulación total o parcial del laudo y, por tanto, no puede dictar pronunciamiento de reemplazo, ya que los conflictos colectivos se resuelven en equidad, no en derecho

**Tesis:**

«3. La Corte no puede dictar pronunciamiento de reemplazo en el recurso de anulación

Cuando la Sala anula la decisión de los árbitros, no puede dictar el pronunciamiento de reemplazo, por cuanto los conflictos intereses se resuelven en equidad, no en derecho. En ese orden de ideas, la competencia de la Corporación se agota con la anulación, total o parcial del laudo, de suerte que no goza de la atribución de sustituir a los árbitros y, en tránsito por esa vía, la de adoptar la decisión que reemplace a la anulada. Ello significa que las relaciones contractuales de trabajadores y empleador se regirán por la convención colectiva o el pacto colectivo o laudo arbitral vigente, o por las normas legales en vigor (sentencia CSJ SL, de 27 de oct. 2009, rad. 41497).

Esta Corporación, en fallo CSJ SL12303-2016, explicó:

“Dentro del marco de sus competencias, la Corte no está autorizada para reemplazar la decisión arbitral por otra que considere más ajustada a la equidad o más conveniente, como lo pide el recurrente”. La Sala ha señalado al respecto:

[...]

las fórmulas construidas por los árbitros, para reflejar la salida más equilibrada y justa del conflicto colectivo, no pueden ser sujeto de un juicio de legalidad por esta Sala, para, por ejemplo, tergiversarlas, modificarlas o sencillamente imponer otra medida de justicia diferente. Ello con la salvedad de que se advierta una vulneración de derechos o facultades exclusivas de las partes, consagrados en la Constitución o la ley, se excedan los límites de la competencia de la justicia arbitral o se prohíje una solución manifiestamente inequitativa, que no puede ser meramente especulativa, sino que debe estar debidamente soportada en el proceso, casos en los cuales, vale decir, la decisión de la Corte tampoco puede ser la imposición

de su propia medida de justicia, sino la anulación, o solo excepcionalmente, la modulación de las decisiones arbitrales” (CSJ SL14391-2015).

En el mismo sentido, mediante sentencia CSJ SL8157-2016, reiterada, entre otras, en las providencias CSJ SL7779-2017 y CSJ SL 3325-2018, la Sala adoctrinó:

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

[...]

Es más, teniendo en cuenta que la decisión de los árbitros fue expresamente desestimatoria de lo pedido en el pliego -a excepción del art. 13-, no existe un objeto anulable, es decir, una disposición o un texto normativo retirable del ordenamiento jurídico. Ahora, si en gracia de discusión se dijera que el objeto anulable es precisamente la decisión de los árbitros de negar las peticiones del pliego, ello a nada conduciría, pues de todas formas la Corte no podría entrar a emitir una decisión de reemplazo como tampoco a devolver el expediente al tribunal”.

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » LAUDO ARBITRAL » DEVOLUCIÓN AL TRIBUNAL** - La devolución del laudo es viable cuando los árbitros declaran su falta de competencia o se inhiben de adoptar una decisión de fondo a pesar de estar facultados para ello, pero si lo resuelto por aquellos es negar o acoger parcialmente los reclamos del pliego, no procede su devolución

**Tesis:**

«4. Devolución al tribunal de arbitramento

Únicamente resulta procedente devolver el expediente a los árbitros cuando se hallare “que no se decidieron algunas de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria”; pero si el tribunal de arbitramento resolvió negar u otorgar peticiones del pliego, en el supuesto de que su decisión deba ser anulada, por manifiesta inequidad, haber extralimitado el objeto para el cual se le convocó o por afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Política, por las leyes o por normas convencionales vigentes, no le es dado a la Corte devolver el expediente para que se pronuncie nuevamente (CSJ SL4879-2017).

Por lo explicado es que, ante decisiones inhibitorias, quien recurre en anulación debe perseguir no la anulación del laudo sino su devolución al



tribunal para que este decida un tema de su competencia (CSJ SL 8157-2016).

[...]

Muéstrase patente que el tribunal de arbitramento negó las anteriores peticiones, en estricto rigor, por equidad, y siendo ello así, como efectivamente lo es, se impone reiterar la doctrina según la cual únicamente resulta procedente devolver el expediente a los árbitros cuando se hallare “que no se decidieron algunas de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria”; pero si el tribunal resolvió negar u otorgar peticiones del pliego, en el supuesto de que su decisión deba ser anulada, por manifiesta inequidad, haber extralimitado el objeto para el cual se le convocó o por afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Política, por las leyes o por normas convencionales vigentes, no le es dado a la Corte devolver el expediente para que se pronuncie nuevamente (CSJ SL4879-2017, CSJ SL del 11 de feb. 2000, rad. 13874).

Esta Corporación, en fallo CSJ SL8157-2016, del 8 de jun. Rad. 74171, explicó:

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

[...]

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

A su vez en sentencia CSJ SL17889-2017, se dijo:

“Con dicha introducción viene al caso distinguir entre las disposiciones negativas del laudo que, se reitera, no son susceptibles de reemplazarse por la Corte o de ser reestudiadas por el Tribunal de arbitramento por el camino de los reenvíos, tal cual se ha explicado, con aquellas que generan algún tipo de contenido normativo u obligacional y que, se insiste, son las únicas que pueden en un sentido estricto mantener o perder su validez y eficacia por fuerza del recurso extraordinario de anulación estudiado.

[...] Como ya se ha dicho, y sin que sea necesario ahondar y explicitar las razones que la Corte ha hallado en recursos anteriores para advertir la inviabilidad de las mismas cuando se han concedido pero fueron

impugnadas en su momento, lo cierto es que el ataque de la asociación sindical no puede llegar a feliz puerto, puesto que la anulación de la negativa del tribunal a concederlas no tiene por reverso que la Corte asuma el rol del tribunal de arbitramento y en consecuencia falle en equidad tales pedimentos, pues su competencia está limitada a anular o dejar vigentes las disposiciones del laudo según su criterio, resolviendo todo desde su vista como juez de derecho”.

[...]

Se memora lo dicho y la añeja doctrina de la Corte según la cual solamente resulta procedente devolver el expediente a los árbitros cuando se hallare “que no se decidieron algunas de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria”; pero si los árbitros resolvieron negar u otorgar peticiones del pliego, en el supuesto de que su decisión deba ser anulada, por manifiesta inequidad, haber extralimitado el objeto para el cual se le convocó o por afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Política, por las leyes o por normas convencionales vigentes, no le es dado a la Corporación devolver el expediente para que se pronuncie nuevamente.

De suerte que, esta Sala solo tiene competencia para devolver el laudo cuando los árbitros hayan proferido una decisión inhibitoria o declarado la falta de competencia para resolver una petición para la que sí están facultados. Por tanto, se itera, es improcedente la devolución del laudo en los eventos en que hayan acogido parcialmente una petición con fundamento en un razonamiento de equidad, como efectivamente aquí sucede (CSJ SL3491 2019)».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » DECISIÓN INHIBITORIA** - Si el tribunal de arbitramento niega algunas peticiones por considerar que carece de competencia, tal determinación es materialmente asimilable a una decisión inhibitoria

**PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE** - La modulación excepcional que puede realizar la Corte de las cláusulas arbitrales, tiene como finalidad preservar la voluntad de los árbitros, conservando así el contenido esencial de algunas de ellas, mediante la precisión, modificación o aclaración de notas o frases para despojarlas de los rasgos jurídicos o económicos que las hacen ilegales o inequitativas

**Tesis:**

«5. La modulación o condicionamiento, una labor excepcionalísima de la Corte

Tal como se recordó en el fallo CSJ, SL, 25 de nov. 2008, rad. 37482, la competencia de la Corporación de anular o no anular las disposiciones del laudo, fue atenuado por la Sala a partir de la sentencia CSL SL, 15 de may. 2007, rad. 31.381, en el sentido de considerar permisible cierta modulación de los efectos del laudo arbitral que, sin sustituir con ello la orientación esencial de la voluntad de los árbitros, permita alcanzar a través de éstos un verdadero contenido en términos de equidad.

En efecto, en dicha providencia, se asentó:

“[...] Bajo esta premisa ha sido tradicional la postura de la Sala de comprender dentro de los juicios de regularidad jurídica del laudo, aspectos de contenido económico, cuando se advierten situaciones de ostensible inequidad”.

La justicia material que se pretende con esta postura, alcanza un mayor grado de realización, si los juicios de legalidad o de equidad no sólo son aquellos que sirven para fundamentar la elección entre el blanco y el negro, sino para diferenciar los matices entre ellos.

De esta manera, la Sala corrige su postura tradicional de pronunciarse en sede del recurso de homologación contra un laudo arbitral que resuelve un conflicto colectivo sólo en los términos de declarar escuetamente su exequibilidad o la nulidad, y en su lugar admitir la posibilidad de hacerlo condicionadamente, introduciendo precisos elementos que modifiquen el significado, alcance, o entidad de una cláusula, para despojarlas de los rasgos jurídicos o económicos que la hacen ilegal o inequitativa, en aras de salvar las garantías o beneficios que ofrece el Tribunal de Arbitramento; esto es, preservar y no sustituir el sentido principal de la voluntad de los árbitros”.

Así las cosas, cuando las disposiciones arbitrales son negativas, no resisten la más mínima modulación pues, entiende la Corte que si procede en tal sentido estaría sustituyendo, en lo esencial, la voluntad del cuerpo arbitral».

**PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE** - Cuando la disposición arbitral es negativa, no hay lugar a la modulación por parte de la Corte, porque de hacerse se estaría sustituyendo en lo esencial, la voluntad del tribunal de arbitramento

**PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » CAUSALES** - Las causales del recurso de anulación se determinan de acuerdo al fin pretendido por el recurrente, esto es, si se persigue la anulación de cláusulas del laudo, modulación de algunas disposiciones o la devolución al tribunal de arbitramento; para el primero, son: i) Cuando el

tribunal se hubiere extralimitado en el objeto para el cual fue convocado, ii) Cuando afecte derechos o facultades de las partes reconocidos por la CN, las leyes y las normas convencionales vigentes y, iii) Cuando las cláusulas sean manifiestamente inequitativas; para el segundo, cuando se pretenda preservar el contenido primordial de las cláusulas y; para el tercero, ante decisiones inhibitorias del tribunal

**Tesis:**

«6. Motivos sobre los cuales debe gravitar la controversia en torno a las peticiones de anulación, devolución y modulación

En sentencia CSJ SL17703-2015, se explicó, con profusión, lo siguiente:

6.1 Anulación: los motivos de anulación hacen referencia a las causales y argumentos en que se apoya el recurrente con el propósito de obtener la invalidación del laudo.

6.2 Devolución: la solicitud de devolución en cambio versa sobre una cuestión de competencia y su argumentación debe estar encaminada a demostrarle claramente a la Corte que, el Tribunal omitió pronunciarse expresamente sobre un punto para el cual efectivamente sí tenía plenas facultades.

6.3 Modulación: dado que la intención de quien recurre en estos eventos es la de conservar la esencia de la decisión de los árbitros y obtener la eliminación o supresión de aquellos elementos o rastros de ilegalidad o inequidad vertidos en la cláusula, los motivos que deben argüirse son los mismos previstos para la anulación del laudo, pero con un enfoque distinto, es decir, orientado no a obtener la anulación total de las disposiciones sino a salvaguardar su contenido primordial mediante la modificación o supresión de aquellos aspectos accesorios que entren en contradicción con el orden jurídico y mínimos estándares de equidad».

**PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » REQUISITOS** - A partir de la ley 712 de 2001 los requisitos del recurso de anulación presuponen: i) Concretar los motivos de anulación y ii) En razón al carácter dispositivo de su argumentación se deben aportar las razones de la solicitud de anulación

**Tesis:**

«7. A la Sala no le es dable pronunciarse oficiosamente - carácter dispositivo del recurso de anulación

Debido a la naturaleza jurídica del recurso, es deber del impugnante concretar y sustentar los puntos cuya anulación pretende, pues la Corte no puede actuar oficiosamente y suponer las objeciones concretas de la parte

interesada a partir de afirmaciones abstractas, vagas e imprecisas (CSJ SL11979-2017).

Esta Sala, en sentencia CSJ SL8157-2016, recordó que a partir de la entrada en vigencia de la Ley 712 de 2001, el antes denominado “recurso de homologación” pasó a ser un recurso extraordinario orientado a la anulación de los laudos arbitrales, lo que significa que su nueva caracterización presupone dos cosas: (i) la necesidad de concretar los motivos de anulación; y (ii) el carácter dispositivo de su argumentación, en cuya virtud se deben aportar las razones de la solicitud de esta última y la Corte debe ceñirse a las causales invocadas. (anulación del laudo arbitral; devolución del expediente al tribunal de arbitramento; modulación o condicionamiento del laudo arbitral)».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL** - Los árbitros no están facultados para pronunciarse sobre obligaciones que deba satisfacer el empleador frente a terceros, o cuando sean éstos quienes deban cumplirlas

**Tesis:**

«1º) Sobre el llamado al contradictorio a las empresas contratistas

No le asiste la razón al sindicato en cuanto a la necesidad de llamar al contradictorio a las empresas contratistas, pues basta observar las resoluciones emitidas por el Ministerio del Trabajo para, prontamente, advertir que el cuerpo arbitral fue convocado e integrado para estudiar y decidir el conflicto colectivo de trabajo existente “entre la empresa CODENSA S.A. E.S.P. y la organización sindical denominada SINDICATO RED DE EMPLEADOS DE LA ENERGÍA Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS S.A.- REDES-, es decir, el ente gubernativo no convocó a las “EMPRESAS COLABORADORAS (temporales, contratistas, cooperativas de trabajo asociado y cualquier otra figura jurídica que se utilice para la vinculación de trabajadores)” a las que alude el sindicato y, además, por obvias razones, las mismas jamás participaron en las etapas de la negociación colectiva.

En esa dirección, los árbitros carecen de competencia para vincular, de cualquier manera, a terceros no intervinientes en el conflicto colectivo bien al atribuir obligaciones que deba cumplir el empleador ora que sean los propios terceros los que las deban satisfacer. La Corte ha explicado que la decisión solo debe afectar a los partícipes en el diferendo colectivo laboral, aunque en el petitum se hubiesen pretendido tales compromisos con terceros, pues no es dable olvidar que estos no son sus directos trabajadores (CSJ SL7078-2016).

Entonces, la extensión de los beneficios de la convención colectiva a terceros no puede ser regulado por el laudo arbitral, pues ello pertenece al ámbito de la voluntad de las partes (CSJ SL2488-2019, CSJ SL2615-2020 y CSJ SL4102-2020). En la primera providencia referida, la Corporación enseñó:

“[...] este es un asunto sobre el que el tribunal no tiene competencia para pronunciarse, por cuanto los beneficios que el laudo establezca no pueden extenderse a terceros que fueron ajenos al conflicto sometido a su estudio, por tal razón no erró cuando consideró que era un tema que debía ser solucionado por las partes, por ser una facultad inherente a ellas”.

**LABORAL COLECTIVO » CONVENCIÓN COLECTIVA » BENEFICIARIOS » EXTENSIÓN A TERCEROS** - Son las partes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, las llamadas a determinar el campo de aplicación del acuerdo convencional y de expandir sus beneficios a terceros

**PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE** - A la Corte no le es dado pronunciarse sobre irregularidades o vicios que se pudieron cometer en el trámite del conflicto colectivo de trabajo, ya que, para esas objeciones, el ordenamiento jurídico ha previsto otro tipo de acciones bien ante la jurisdicción ordinaria laboral o ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, según el tipo de actuación que se pretenda debatir

**Tesis:**

«[...] se debe recordar, que esta Sala, reiteradamente ha precisado su falta de competencia para pronunciarse sobre irregularidades o vicios que pudieron cometerse en etapas anteriores a la expedición del laudo arbitral, sino los que son sustanciales contenidos en él (CSJ SL, 2 may, 2012, rad. 53128); y mucho menos la tiene para estudiar la legalidad y validez de actos relacionados con “la convocatoria y conformación del Tribunal de Arbitramento”; ya que no hacen parte del objeto del recurso de anulación, y el ordenamiento jurídico ha previsto otro tipo de acciones, pues acorde con los artículos 236 a 238 de la CN y el CPACA, la atribución de juzgar actos administrativos, corresponde a la jurisdicción de lo contencioso administrativo (CSJ SL5520-2018, CSJ SL495-2019, CSJ SL2615-2020, CSJ SL1950-2021, CSJ SL4249-2021, CSJ SL231-2022).

En el presente caso, se observa que los argumentos expuestos por el sindicato sobre la presunta ilegalidad de las actuaciones que dieron lugar al laudo arbitral, no fueron desconocidos por los árbitros, como lo afirma la recurrente, pues contrario a ello se observa que en el fallo se tuvo en consideración tal aspecto».

**LABORAL COLECTIVO » PRINCIPIOS » PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN** - El principio de igualdad no se trasgrede porque una

concesión u otorgamiento efectuado por los árbitros difiera de una convención colectiva existente o vigente para otro grupo de trabajadores sindicalizados -la comparación no puede efectuarse con lo que otras organizaciones sindicales obtuvieron en un proceso propio de autocomposición con el empleador-

**Tesis:**

«3º) No existe vulneración al derecho a la igualdad

De los diferentes beneficios otorgados por los árbitros, hoy atacados, en puridad de verdad, no se vislumbra que de ellos broten rasgos o características atentatorias de alguno de los límites de su competencia o que los hagan manifiestamente inequitativos. Lo que se advierte es que la organización sindical pretende una reformulación para que sean idénticos a los existentes en la convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa y Sintraelec o se superen los mismos, bajo la errada convicción de que así se materializa el principio de igualdad y de no discriminación; pero en realidad, la comparación no puede efectuarse con lo que otras organizaciones sindicales obtuvieron precisamente en un proceso propio de autocomposición con el empleador. En idéntico sentido se asentó recientemente en la providencia CSJ SL1794-2022

La Sala, en esa providencia, recordó que ya se ha ocupado en el pasado sobre el tema de la aplicación del principio de igualdad entre los diferentes instrumentos que pueden regular las relaciones colectivas al interior de una empresa, en particular, cuando de alguna manera han sido utilizados como parámetro o guía para el pronunciamiento de los árbitros que, se itera, tiene por norte siempre la equidad, fundamentada en racionalidad y proporcionalidad, para concluir que no se trasgrede tal principio por el simple hecho de que una concesión u otorgamiento difiera de otra existente, o vigente para otro grupo de trabajadores sindicalizados. Así lo explicó la Corte en la sentencia CSJ SL5693-2021:

“[...]

la equidad, valga decir, en el contexto propuesto por la recurrente la igualdad, no requieren de la identidad de beneficios provenientes de distintos conflictos económicos cuyas partes sean sindicatos distintos; ni exigen que todos los trabajadores tengan idénticos beneficios en términos numéricos, así sean provenientes de diversos instrumentos colectivos. La Sala ha dicho que la incorporación de distintos beneficios en diversos instrumentos colectivos dentro de la misma empresa no refleja la vulneración de la equidad del laudo, que es lo llamado a evaluarse en sede de anulación”

En ese orden de ideas, si bien los árbitros pueden tomar en consideración lo dispuesto en los pactos o convenciones colectivas preexistentes en la

empresa para informar su juicio, esto no significa, como lo hace ver la recurrente, que estén irredimiblemente obligados a trasplantar o reproducir en idénticos términos los beneficios de esos estatutos o que necesaria y rigurosamente deban ser superiores a los que, se repite, fueron fruto de la autocomposición de los protagonistas sociales. En esta dirección, una respuesta favorable a una petición del pliego, no obligatoriamente significa que deba plasmarse en los mismos términos en que fue pedida, pues los árbitros en aras de proporcionar soluciones balanceadas, están habilitados para condicionar, ajustar, modular o atemperar las peticiones a los dictados de la justa razón y la equidad e, incluso, prescindir de hacer este ejercicio de integración, ya que la remisión a esos acuerdos es potestativa mas no obligatoria. (CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 53118, CSJ SL14879-2016, CSJ SL9347-2016, CSJ SL703-2017, CSJ SL4458-2018 y CSJ SL3491-2019, CSJ SL5693-2021).

De manera que, si el cuerpo arbitral tuvo como referencia para otorgar algunos beneficios la convención de trabajo suscrita con Sintraelecol, en idénticas condiciones, incluso tal y como allí fue acordado para ciertos trabajadores en determinado lapso de tiempo, buscando la integración entre los diferentes instrumentos colectivos de trabajo y, en otras ocasiones no, ello per se no es un motivo suficiente para la anulación o devolución de las disposiciones arbitrales controvertidas. Lo anterior sin olvidar que de acuerdo con la información suministrada por Codensa, son 75 trabajadores los afiliados al sindicato REDES de un total de 1552 trabajadores».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » DECISIÓN EN EQUIDAD** - Los árbitros pueden tomar en consideración, cuando sea necesario, lo estatuido en otras convenciones o pactos colectivos vigentes en el respectivo ámbito laboral, más ello no necesariamente significa que deban adoptar exactamente las disposiciones de los estatutos consultados -la remisión a los acuerdos es potestativa, no obligatoria-

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » BENEFICIARIOS** - En caso de coexistencia de convención colectiva y laudo arbitral, suscritos en desarrollo de conflictos colectivos independientes, los trabajadores sólo pueden beneficiarse de uno de ellos, por lo tanto, los afiliados al sindicato en conflicto que ya eran beneficiarios de una convención, por extensión legal o por pertenecer a varias organizaciones sindicales, no pueden favorecerse doblemente

**Tesis:**

«[...] de viejo cuño tiene adoctrinado esta Corte que si bien es viable jurídicamente que un trabajador pueda ser parte de varios sindicatos y, como consecuencia, beneficiario de diversas convenciones colectivas suscritas por las organizaciones que integra, ello no significa que pueda



aprovecharse simultáneamente de cada una, pues la libertad sindical debe entenderse para tales efectos, como que el asalariado debe escoger entre los distintos convenios aquel que mejor le convenga a sus intereses económicos, ello con el fin de evitar que reciba duplicidad o más beneficios convencionales.

Así, se exhibe palmar que los trabajadores no pueden recibir duplicidad o multiplicidad de beneficios, sino sólo aquellos de la convención que libremente escojan y que mejor les convenga a sus intereses económicos, pues la amplitud que hoy les ofrece la legislación positiva no puede convertirse en una carga excesiva para los empleadores, destacando que de acuerdo con el artículo 1° del C. S. del T., la finalidad del estatuto sustantivo laboral es el de lograr “la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, principio que se vería afectado y vulnerado si se permitiese la aplicación de todos los convenios colectivos de trabajo en su integridad a un trabajador que es afiliado a las varias organizaciones sindicales que suscribieron tales acuerdos” (CSJ SL, 29 de abr. 2008, rad. 33988).

Debe memorarse que, el sistema de pluralidad sindical que en la actualidad rige en Colombia, permite a cada asociación sindical iniciar autónomamente un conflicto colectivo y conquistar derechos idénticos o diferentes, mejores o superiores a los de otras organizaciones gremiales. Así, el diseño legal, tal cual como está concebido, le otorga autonomía a cada conflicto colectivo y a los instrumentos normativos producidos en él (CSJ SL4458-2018).

Esta Sala, en providencia CSJ SL3430-2018, igualmente explicó:

“En punto a la controversia de la empresa fundamentada en que los directivos sindicales ya gozan de permisos otorgados en otros instrumentos colectivos, y que, por tanto, su imposición no es necesaria ni proporcional, la Sala no encuentra en el plenario prueba alguna que permita inferir tal aserto.

No obstante, si lo que pretende poner de presente el impugnante es una eventual multiafiliación de los trabajadores y/o la proliferación de normas colectivas producto de la multiplicidad de organizaciones sindicales, la Sala se permite reiterar la ilustración que en punto a la coexistencia de varios sindicatos y a la posibilidad de los trabajadores de afiliarse a varias de ellas, ha expuesto reiteradamente, esto es, que en tales eventos, aquellos solo podrán beneficiarse solo de un instrumento colectivo”.

En ese horizonte, si bien la convención colectiva de trabajo suscrita por el empleador y Sintraelec se extiende a todos los trabajadores, dado que este

sindicato agrupa a más de la tercera parte de aquellos (artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo), también lo es que los afiliados a REDES no pueden ser beneficiarios, al mismo tiempo, de aquel instrumento colectivo y del laudo arbitral en estudio, por tanto, se insiste, libremente deben escoger el que mejor les convenga a sus intereses económicos.

Conforme a lo anterior, el valor de los beneficios otorgados no puede catalogarse como inequitativo por no colmar las aspiraciones de la organización sindical».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » SUSTENTACIÓN** - A los árbitros no se les puede exigir una motivación o argumentación rigurosamente jurídica, fáctica y probatoria, propia de las sentencias judiciales, sino que el fallo en equidad se estructure a partir del sentido común, las reglas de la persuasión racional, la apreciación objetiva de los hechos probados, la posición de las partes y la naturaleza del conflicto

**Tesis:**

«4º) En torno a la equidad

En otro orden de consideraciones, menester es recordar la vetusta línea de pensamiento de esta Corporación en cuanto a que el propósito del recurso de anulación no es el de revisar la medida de justicia adoptada por los árbitros, para dirimir definitivamente el conflicto colectivo, ejerciendo un juicio de legalidad sobre las decisiones o sobre sus fundamentos, que se construyen sobre racionios íntimos, erigidos en la equidad y respaldados por las condiciones particulares de cada caso. Por lo mismo, no es posible acometer una revisión jurídica de la motivación, para expresar que es ilegal, engañosa, contraevidente, ambigua y abstracta o que estuvo afectada por una falta de apreciación o errónea estimación de pruebas, salvo lo que concierne a la manifiesta inequidad de la decisión, la afectación de derechos y garantías fundamentales de las partes o la superación de las competencias del Tribunal (CSJ SL3258-2019).

Y, es que, a decir verdad, de los argumentos expuestos en la impugnación, emerge cristalino que lo pretendido por la organización sindical es propiciar una revisión jurídica del laudo arbitral y del estudio de las pruebas, con lo que, en últimas, busca desvirtuar la mencionada medida de justicia construida por los árbitros, cuestión que, como ya se dijo, es ajena a los propósitos del recurso de anulación, pues la motivación de las decisiones de los componedores no debe ser jurídicamente calificada (CSJ SL 3258-2019).

En el contexto trazado, observa la Corte que los árbitros en su decisión efectivamente se avinieron al criterio de equidad, explicado en las sentencias CSJ SL12121-2017 y CSJ SL9317-2016, consistente en “la adaptación de la

idea de justicia a los hechos, en consideración a las circunstancias individuales, teniendo en cuenta las ideas generales o bien moldeándolas de conformidad con los elementos concretos. Este segundo concepto es el que se ha calificado por algunos doctrinantes como la justicia del caso concreto, porque permite adaptar los principios abstractos contenidos en las normas, a las peculiaridades del supuesto de hecho, para de este modo ‘acomodar la ley especial a los diversos negocios que se presenten’. Como simple sentimiento o conciencia de lo justo, la equidad escapa de las formulaciones de los jueces de derecho, estando reservada la solución de los conflictos que con ella toquen a los jueces llamados de equidad (porque fallan en conciencia), como son los tribunales de arbitramento”.

O, dicho en otras palabras, 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, que tratan de objetivarse con miras a tomar la mejor decisión posible en un momento y en unas circunstancias determinadas (CSJ SL3349-2020).

Más todavía: 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 cuerpo arbitral 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 usen para observar el resultado final (CSJ SL1944-2021, CSJ SL2360-2022 CSJ SL1794-2022, CSJ SL2192-2022).

#### 5º) Sobre la motivación de los laudos arbitrales

Juzga conveniente la Corte recordar que la discrepancia frente a las pocas o escasas motivaciones consignadas en el laudo, como lo tiene definido la jurisprudencia, en estrictez, no tiene como consecuencia rigurosa que la Corte quede habilitada para anularlo o devolverlo (CSJ SL12121-2017, del 9 de ago. 2017, rad. 78193, SL15705-2015, 7 de oct. 2015, rad. 71314, reiterada en fallos CSJ SL, del 3 de ago. y 7 de sep. 2016, rads. 70386 y 74793).

Ha enseñado la Corporación que cuando un tribunal de arbitramento aduce razones de equidad para conceder o negar una petición contenida en el pliego presentado por un sindicato o por los trabajadores, lo ideal es que

expresen con claridad los motivos que lo llevan a tomar la decisión; pero que ello deba ser así 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. No obstante, y a pesar de que esta clase de laudos debería ser lo suficientemente motivado, lo cierto es que ningún artículo del Código Sustantivo del Trabajo prevé tal obligación y, por ende, no se podría con este argumento anular una decisión de esta naturaleza.

En tal sentido se ha dicho:

[...]

De suerte que, fácil se exhibe que el cuerpo arbitral no solo tuvo puesta su mirada en el postulado de la equidad, sino también se guió por los principios generales contenidos en los artículos 1 y 18 del C.S.T. que establecen que la finalidad del Código Laboral es la de “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, y que la interpretación de dicho Código, debe tener en cuenta esta finalidad”, por lo que efectivamente sí explicó en el laudo las razones concretas que dieron origen a sus decisiones, e hizo explícita su intención de informar su criterio a partir de la equidad y de las condiciones particulares del caso y ello patentiza que no existe razón alguna para que proceda la anulación o devolución de los preceptos denunciados, en los términos solicitados».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » DECISIÓN EN EQUIDAD » CONCEPTO**

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » SUSTENTACIÓN** - Las pocas o escasas motivaciones del laudo no necesariamente habilitan su anulación

**PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE** - A solicitud del sindicato la Corte no puede anular cláusulas del laudo que confieren beneficios a la organización sindical porque ello iría en contra de sus intereses, como quiera que no puede dictar una decisión de reemplazo sustituyendo la voluntad de los árbitros

**Tesis:**

«[...] la Corte no puede dictar decisiones de reemplazo cuando los árbitros acogen parcialmente las peticiones del laudo, pues, como se explicó, aquellas se toman en equidad. Y si la Corporación anula las disposiciones en controversia en este acápite, ello sería desfavorable para la organización

sindical porque entonces se quedarían sin los beneficios, se reitera, parcialmente concedidos.

**PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE** - Las diferentes denuncias que afectan el derecho de asociación, así como las sanciones de carácter económico y penal que se puedan recibir por su irrespeto, escapan de la competencia de la Corte y del tribunal de arbitramento, por la potísima razón de que se tratan de conflictos jurídicos que emanan de manera directa o indirecta del contrato de trabajo

**Tesis:**

«6º) Consideración final

Por último, en relación con las diferentes denuncias planteadas por la organización sindical que, según ella, afectan el derecho de asociación, debe advertirse que su resolución escapa de la palmaria competencia de la Corte Suprema de Justicia que le atribuye la Constitución y la Ley.

En fallos de anulación CSJ SL5227-2018 y CSJ SL4434-2019, la Corporación rememoró que por mandato de los artículos 39 de la Constitución Política de 1991 y 354 del C.S.T. se impone el deber para cualquier persona, incluido el empleador, de respetar el derecho de asociación de los trabajadores, so pena de recibir sanciones de carácter económico y penal, sanciones que, se reitera, escapan de esfera de competencia de esta Sala.

Igualmente, escapan de la competencia del tribunal de arbitramento y de esta Corte, por la potísima razón de que se tratan de conflictos jurídicos que emanan de manera directa o indirecta del contrato (sic) de trabajo».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » DECISIÓN EN EQUIDAD** - Los árbitros pueden adecuar las pretensiones solicitadas por los trabajadores a las circunstancias vigentes en la empresa y racionalizar su otorgamiento, sin estar obligados a concederlas de manera exacta a como fueron pedidas en el pliego de peticiones

**Tesis:**

«También precisa la Corte que el cuerpo arbitral puede acondicionar las peticiones a las circunstancias vigentes en la empresa y racionalizar su otorgamiento de manera que se cumpla con la finalidad para la cual son instituidos los beneficios, por ello, en este asunto, se observa que el órgano colegiado otorgó unos beneficios y negó otros tantos, se repite, observando las manifestaciones e intereses de las partes, lo que luce que fue una decisión congruente y coherente.

Por último, contrario a lo que aduce el recurrente, el hecho que los árbitros no hayan explicado en detalle las razones de equidad ello no le resta validez a la decisión, pues lo cierto es que sí hubo motivación al haberse referido a las pruebas y a los estados financieros de varios años, lo cual descarta una posible omisión en la fundamentación. Ya se dijo que la jurisprudencia de la Corte ha indicado que por tratarse de decisiones en equidad no requiere una exhaustiva y minuciosa sustentación.

Por último, si la recurrente estima que el cuerpo arbitral soslayó pronunciarse de algún punto, debió echar mano del remedio procesal estatuido en el artículo 287 del CGP, aplicable en el presente asunto por permitirlo el artículo 145 del estatuto procesal laboral.

Por lo expuesto, no le asiste razón a la recurrente y, en esa medida, no se devolverán las disposiciones arbitrales bajo examen»

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » ADICIÓN** - Si el recurrente estima que los árbitros obviaron pronunciarse sobre algún punto del pliego de peticiones, puede acudir al remedio procesal estatuido en el artículo 287 del CGP, aplicable por permitirlo el artículo 145 del CPTSS

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » DEVOLUCIÓN AL TRIBUNAL** - Devolver el expediente para que los árbitros repitan el contenido de principios constitucionales protegidos en normas del trabajo -negociación colectiva y su finalidad-, es innecesario y antes que aportar soluciones a los problemas laborales en la empresa genera dilaciones en la resolución de las diferencias entre las partes

**Tesis:**

«1. Principios

[...]

Tal como se dijo en la sentencia CSJ SL1309-2022, devolver el laudo para que los árbitros repitan el contenido de principios constitucionales protegidos en normas del trabajo, es innecesario y antes que aportar soluciones a los problemas laborales en la empresa genera dilaciones en la resolución de las diferencias entre las partes.

Sobre el particular, esta Corporación ha defendido la tesis de que las cláusulas inofensivas o aquellas que se limitan a subrayar principios o reglas preexistentes en la legislación social no son anulables o no son susceptibles de devolución (CSJ SL4478-2020).

La Corte, precisamente, en providencia CSJ SL3325-2018, adoctrinó:

“Finalmente, no está por demás recordar, específicamente frente a los pedimentos 2 (finalidad), 3 (principio de favorabilidad), 4 (derecho de asociación), 6 (cuotas sindicales) y 10 (aplicación de decretos 0284 de 1957 con su Resolución Reglamentaria 0644 de 1959), que su incorporación o no es inane o, por decirlo de otra manera, no son elementos transformadores de las relaciones laborales sino una simple repetición vacua de lo que ya está en la Constitución y ley.

En sentencia CSJ SL718-2013, reiterada en la providencia CSJ SL61911-2014, esta Sala sostuvo que la falta de inclusión en el texto del laudo de un principio del derecho del trabajo no es impugnabile en anulación, como tampoco lo sería su expresa incorporación. En ambos casos su devolución o anulación carecería de efecto práctico, en tanto que el ejercicio de los derechos cuya fuente normativa es la Constitución o la ley, no está supeditado a su consagración en el laudo”.

Por lo explicado no se devolverá la cláusula controvertida».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL** - Los árbitros no están facultados para intervenir en los campos de dirección y manejo de la empresa por parte del empleador, ya que ello supone la libertad y autonomía empresarial para organizarse con el fin de lograr su objetivo social, espacios que, en todo caso, pueden ser acordados entre empleador y trabajadores a través de la autocomposición contractual colectiva

**Tesis:**

«3. Estabilidad laboral

[...]

De antaño es doctrina de esta Corporación que los árbitros carecen de competencia para imponerle al empleador una sola forma de contratación de sus trabajadores, pues la ley pone a su disposición variados tipos contractuales, por lo que es el único legitimado para escoger los que más convengan a sus necesidades de organización y desarrollo de la producción o para negociar libremente el punto, pero dentro de un escenario de autocomposición y no por imposición de la justicia arbitral, como lo pretende el recurrente so capa de que la convención colectiva de trabajo suscrita por el empleador y Sintraelec que, como se ha dicho, nació del arreglo amigable de las partes, constituye en mínimo para los trabajadores; pero lo cierto es que, con esa teoría no se abre paso para que el tribunal desbordé su competencia, frente a derechos que, como también se explicó, están reconocidos en la Constitución Política en favor del empresario.

Por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 22 ene. 2013, rad. 53107, se expuso que:

“[L]os árbitros no pueden restringir la libre prerrogativa que tiene el empleador de acudir a una determinada modalidad de contratación laboral prevista en la ley, que se acomode más a las particulares circunstancias que afronte la empresa, so pretexto de establecer estabilidad laboral [...] Conforme con ello, no se equivocó el Tribunal cuando estimó que no era competente para resolver el punto 6 del pliego de peticiones”.

Igualmente, en sentencia CSJ SL10179-2015, reiterada, entre otras, en fallo CSJ SL14990-2016, se recordó que:

“Bastante se ha dicho por la Corte que las facultades de dirección y manejo de la empresa por parte del empleador suponen la libertad contractual en las relaciones que establezca con sus servidores o trabajadores. Y que, solamente, por vía de la convención colectiva de trabajo es posible que por parte de éste se acepte una restricción a esas facultades. Por manera que, el laudo arbitral no resulta idóneo a efectos de definir o establecer particulares modos o formas de vinculación del personal de la empresa, o de modificar o reformar las existentes. De esa suerte, es nula la cláusula del laudo que pretende imponer al empleador las unas o las otras”.

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

Conforme a lo anterior, el cuerpo arbitral carece de competencia para definir el asunto, como acertadamente lo resolvió y, en ese contexto, no se devolverá».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » MODALIDADES DE CONTRATACIÓN** - Competencia del tribunal de arbitramento respecto a modalidades de contratación -reseña jurisprudencial-

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » CONTRATACIÓN LABORAL** - Los árbitros no están facultados para pronunciarse sobre el sistema de contratación laboral, por tratarse de una potestad exclusiva del empleador

**Tesis:**

«4. Vinculación de las empresas

[...]



La Corte ha dicho, reiteradamente, que el empleador tiene libertad de contratación. Y aquí debe agregarse que es válido recurrir a los mecanismos que la propuesta sindical pretende prohibir, por la sencilla razón de que ellos han sido admitidos en la legislación nacional; y que sólo sería posible introducir limitaciones a la utilización de esos instrumentos, cuando así lo dispongan las partes por autocomposición.

En lo que respecta a que otras convenciones lo permite, se dará respuesta en el siguiente numeral.

Por lo anterior, los árbitros atinaron al considerar que no tenían competencia para pronunciarse al respecto».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » ESTABILIDAD LABORAL** - Los árbitros no tienen competencia para regular la estabilidad laboral, por ello no pueden prohibir que la empresa realice despidos sin justa causa, pues son las partes quienes de común acuerdo lo deciden teniendo en cuenta que la ley le otorga al empleador esa facultad y consagra las consecuencias de ello

**Tesis:**

«5. Retiro de la entidad

[...]

La Corte, en fallo CSJ SL1309-2022, memoró el criterio según el cual los árbitros no tienen competencia para restringir la facultad de los empleadores de realizar despidos sin justa con el pago de las indemnizaciones correspondientes, puesto que una limitación de esas características debe surgir de la libre negociación de las partes (CSJ SL9346-2016, CSJ SL3116-2020 y CSJ SL5117-2020).

En cuanto al argumento en torno a que se debe otorgar los mismos beneficios que encuentren venere en otras convenciones colectivas vigentes al interior de la empresa, no tiene razón de ser pues, como se explicó, cada uno de los instrumentos colectivos de trabajo obedece a particulares y específicas situaciones que explican las diferencias que entre unos y otros de su contexto se puedan avizorar, lo cual no desdice de la conveniencia de buscar puntos de contacto comunes para que en el diseño de los mismos, y superadas las diferencias, se tienda por encontrar una clase de uniformidad convencional que, sin afectar la esencia de la negociación colectiva y de la pluralidad sindical, facilite el desarrollo de las relaciones laborales mediante prácticas de unidad de pliego, unidad de negociación y unidad convencional (CSJ SL17889-2017).

No por el hecho de que exista una pluralidad de sindicatos al interior de la empresa, o de que coexistan variados instrumentos de derecho laboral en la misma, el laudo arbitral que se adopte para dirimir un conflicto específico de intereses debe resultar aritméticamente idéntico o proporcional por el número de sus afiliados a alguno de ellos.

Dado el horizonte trazado, no se accederá a lo solicitado».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » REINTEGRO** - Los árbitros no están facultados para ordenar el reintegro, pues es un derecho que las partes en conflicto pueden acordar directamente

**Tesis:**

«6. Ineficacia del despido

[...]

En lo atinente al reintegro, se precisa que, de vieja data, la Sala ha sostenido que es un derecho que las partes en conflicto pueden acordar directamente, mas no puede ser impuesto por los árbitros.

Así, esta Corporación, en sentencia CSJ SL13304-2016, reiterada en las CSJ SL5542-2019 y CSJ SL1950-2021, adoctrinó que: “Tal posibilidad de reintegro no puede ser impuesta por los árbitros, como bien lo reconoce el impugnante al estimar que lo pedido es razonable y susceptible de lograrse “en un ejercicio de negociación colectiva”, pero directamente por las partes, que no por disposición de los árbitros”

En la misma dirección, en el fallo CSJ SL8693-2014, se recordó lo asentado en el CSJ SL, del 13 de may. 2008, rad. 34622, así:

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

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

convencional pactada entre empleador y trabajador, cuya controversia debe definirla el juez laboral”.

Consecuentemente, la decisión de los árbitros de declarar su falta de competencia para pronunciarse sobre ese preciso aspecto resulta acertada.

En lo que sí tiene razón la organización sindical es que a pesar de que el aspecto relacionado con la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, tiene regulación legal, artículo 64 Código Sustantivo del Trabajo, también lo es que los árbitros dentro del ámbito de su competencia pueden disponer una mejora de esa prerrogativa, pues precisamente, la superación de los mínimos legales hace parte de las finalidades de la negociación colectiva, y no se trata de un tema reservado al legislador o a las partes.

Al punto, esta Corporación en sentencia CSJ SJ SL9150-2015, precisó:

“De lo anterior se desprende que los árbitros tienen competencia para incrementar los montos de la indemnización por despido frente a los previstos por el legislador para tal efecto, y que el ejercicio de esa competencia no constituye, per se, una inequidad”

Entonces, recapitulando. Aunque el tribunal de arbitramento no tiene competencia para determinar un reintegro por terminación del contrato sin justa causa, sí puede mejorar la tabla indemnizatoria que se encuentra estatuida en la ley, por lo que se devolverá para que se pronuncie sobre este último tema».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA** - Incrementar el monto de la indemnización por despido injusto no rebasa las facultades de los árbitros, ni constituye inequidad, siempre y cuando el valor de la indemnización no implique una carga excesiva cuantificada por encima de lo legal

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » DEVOLUCIÓN AL TRIBUNAL** - La devolución del expediente a los árbitros procede cuando el tribunal de arbitramento hubiere dejado de resolver puntos objeto de la decisión -indemnización por despido-

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » DEVOLUCIÓN AL TRIBUNAL** - Devolver el expediente para que los árbitros repitan el contenido de principios constitucionales protegidos en normas del trabajo -comisión de conciliación, manejo,

prevención y corrección de las conductas de acoso laboral y otros permisos- es inane, en la medida en que el ejercicio de los derechos cuya fuente normativa es la CN o la ley, no está supeditado a su consagración en el laudo

**Tesis:**

«7. Comisión de conciliación, manejo, prevención y corrección de las conductas de acoso laboral

[...]

Como se puede observar, esta cláusula dispone la creación de una comisión que intervendrá en la toma de decisiones que corresponden al empleador en lo que atañe a las quejas presentadas por concepto de acoso laboral, aspectos que están previstos en la regulación laboral (artículo 57 del CST y Ley 1010 de 2006) y tienen asignadas consecuencias y mecanismos de protección.

Frente a similar disposición se pronunció la Sala en sentencia CSJ SL4102-2020. De suerte que la decisión del tribunal está fundada y no se abre paso la devolución».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » TRASLADOS DE PERSONAL** - Los árbitros no están facultados para pronunciarse acerca de los traslados de personal por tratarse de una potestad exclusiva del empleador

**Tesis:**

«8. Traslados y reubicación de personal.

[...]

La Corte, en sentencia CSJ SL15499-2015, reiterada en las CSJ SL2615-2020, CSJ SL5117-2020, sostuvo:

“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) Resaltado fuera del texto”.

En consecuencia, la determinación del cuerpo arbitral de inhibirse para pronunciarse frente a este precepto arbitral es atinada.

En cuanto a la extensión de los beneficios de otras convenciones, la Sala se remite a lo ya explicado»

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » JORNADA DE TRABAJO** - Los árbitros no están facultados para modificar o fijar la jornada laboral, turnos de trabajo, ni los periodos de descanso obligatorio; pues tratándose de una potestad del empleador, la misma puede ser regulada a través de negociación colectiva, convenio o pacto colectivo

**Tesis:**

«9. Jornada laboral y descansos

[...]

10. Horario de trabajo

[...]

Con independencia de los argumentos que aduce la organización sindical para que se devuelva este precepto, que valga decir no son suficientes para cumplir con tal fin, la jurisprudencia de la Sala ha sido pacífica en señalar que los árbitros no tienen competencia para establecer o modificar las jornadas y los turnos de trabajo, ni los períodos de descanso obligatorio, pues responden a 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.

Precisamente, en providencia CSJ SL2615-2020, memoró que los árbitros no pueden imponer al empleador obligaciones en menoscabo de su autonomía administrativa, pues “[...] tal y como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia en reiterada jurisprudencia, las modificaciones de aspectos relacionados con jornada laboral, descansos, manejo de turnos de trabajo, vacaciones y otros aspectos [...] no pueden regularse a través de decisiones arbitrales”.

La misma sentencia trajo a colación la CSJ SL, 22 jul. 2009, rad. 36926, en la que se razonó:

“La distribución de la jornada de trabajo ordinaria es un asunto que le corresponde definirla al propio empleador, atendiendo las necesidades de la empresa, o mediante concertación con los trabajadores, sin que la misma pueda ser impuesta por decisión arbitral, como se pretende en este caso. Tal

situación es la que se deduce de lo dispuesto en el artículo 158 del C.S del T., en cuanto prevé que la jornada ordinaria debe ser convenida por las partes contratantes, y que a falta de convenio, corresponderá la máxima legalmente establecida.

En efecto, la fijación del horario de trabajo, el número de horas en que deben laborar los trabajadores semanalmente, y el sistema de los descansos, hacen parte del derecho que tiene el empleador de organizar y direccionar su empresa con miras a poder cumplir con su objeto social.

Ya la Sala en sentencia de homologación del 18 de octubre de 2001, radicación 16874, al referirse a la limitación que tienen los árbitros de introducir modificaciones a la jornada laboral, dispuso:

‘De conformidad con el artículo 158 CST., la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, y a falta de convenio, ellas están regidas por la máxima legal, lo cual supone que ésta no pueda exceder el número de horas fijado por la ley. En caso de exceder este límite y si se dan los presupuestos de ley, se estará en presencia de trabajo suplementario.

‘Como la jornada máxima legal es la que prescribe el legislador, no podrían los arbitradores alterarla. Y teniendo en cuenta que la jornada ordinaria es la que convengan las partes, también les está prohibido a los laudos arbitrales modificarla. Ello es suficiente para no anular la decisión’.

Y, agregó:

“Los días de descanso obligatorio es asunto reservado al legislador, a la exclusiva voluntad del empleador, o a un acuerdo amigable entre las partes, sin que puedan los árbitros imponer otros distintos de los que prevé el ordenamiento jurídico, como con acierto lo dedujo el Tribunal de arbitramento.

En ese orden, es pertinente recordar lo que expuso la Sala en la sentencia de anulación del 4 de septiembre de 2007, radicación 32093, cuando se dijo:

‘Ciertamente, como se pregona en el laudo, los arbitradores no tienen la facultad de imponer al empleador descansos remunerados distintos a los días dominicales o festivos de carácter civil o religioso que prevé el ordenamiento jurídico existente, pues su regulación es de competencia exclusiva, bien del legislador, ora de la voluntad exclusiva del empleador, o de un acuerdo amigable entre las partes. Así lo precisó la Sala en la sentencia de anulación de 17 de febrero de 2005, radicación 25760’».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » VACACIONES** - Los árbitros no están facultados para pronunciarse sobre la organización y programación de vacaciones, pues es en principio potestad del empleador hacerlo -por la vía de la autocomposición las partes en conflicto pueden llegar a acuerdos sobre el tema-

**Tesis:**

«11. Descansos remunerados

[...]

Así mismo, la Corporación, en fallo CSJ SL620-2022, asentó que con profusión ha explicado que la programación de vacaciones es una potestad que la ley le atribuye al empleador (art. 187 del CST); en esa medida, los árbitros no tienen competencia para regular, a través del fallo arbitral, tal aspecto, pues ello constituiría una intromisión indebida en los asuntos administrativos de la empresa.

Al respecto, en la sentencia CSJ SL5117-2020, que reiteró la CSJ SL2615-2020, dijo:

“Sobre este particular, tampoco hay duda de que el empleador tiene la potestad de organizar y programar las vacaciones conforme lo autoriza el artículo 187 del Código Sustantivo de Trabajo”.

En efecto, tal como lo expuso esta Corte en sentencia CSJ SL2615-2020, por la vía del arreglo amigable (autocomposición) las partes en conflicto pueden llegar a acuerdos sobre este tópico, pero, en tratándose de la decisión de un Tribunal de arbitramento, se desconoce el derecho de una de ellas al introducir obligaciones que, en principio, le serían ajenas.

En el sub lite, la petición gravita sobre la imposición de que sean los trabajadores quienes decidan la época en que disfrutarán las vacaciones y, además, persigue que el empleador contrate personal adicional y directo para cubrir las eventuales ausencias que el disfrute de tal prerrogativa laboral genere. Todo ello desconoce las facultades que la ley le otorga al empleador según lo dispuesto en el capítulo IV del Código Sustantivo de Trabajo (arts. 186 a 192) y demás normas que lo modifique, complementen o reglamenten”. (Subrayado fuera del texto original).

En consecuencia, no le correspondía al Tribunal pronunciarse al respecto.

Lo anterior, es suficiente para no acceder a la devolución del laudo en este punto».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » LICENCIA POR CALAMIDAD DOMÉSTICA** - Los árbitros están facultados para pronunciarse sobre el otorgamiento de la licencia por calamidad doméstica y también para establecer un procedimiento para concederla

**Tesis:**

«12. Licencias por luto y calamidad doméstica

[...]

Para resolver el punto, la Corte recuerda que como lo dijo en la sentencia CSJ SL12219-2017, decisión reiterada en muchedumbre de oportunidades, los árbitros efectivamente tienen competencia para pronunciarse sobre los permisos por calamidad doméstica y, por ende, también la tiene para establecer un procedimiento para su concesión.

Así, se devolverá para que se pronuncie en lo atinente al procedimiento para la concesión de los permisos por calamidad doméstica».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » DEVOLUCIÓN AL TRIBUNAL** - La devolución al tribunal procede para que el tribunal se pronuncie sobre el procedimiento para conceder permisos por calamidad doméstica

**PROCEDIMIENTO LABORAL » DEBERES, PODERES Y RESPONSABILIDAD DEL JUEZ » PODERES CORRECCIONALES** - El ordenamiento jurídico confiere a los jueces de la República, como directores y responsables de los procesos judiciales, el poder de imponer sanciones de tipo correccional para evitar la parálisis injustificada de estos y garantizar así el funcionamiento normal de la administración de justicia -se puede sancionar al empleador que impida que su trabajador acuda a las citaciones judiciales-

**Tesis:**

«13. Otros permisos

[...]

Es deber constitucional y legal del empleador otorgar los permisos necesarios para que los trabajadores acudan a cumplir las citaciones judiciales, con el fin de colaborar con la administración de justicia (artículo 95, número 7 de la Constitución Política).

Nótese que el juez, en virtud de los poderes correccionales que les otorga la ley instrumental, puede sancionar al empleador que impida que su colaborador acuda a las citaciones judiciales.



Estas son las voces del número 4 del artículo 44 del Código General del Proceso:

“Sin perjuicio de la acción disciplinaria a que haya lugar, el juez tendrá los siguientes poderes correccionales:  
[...]

4. Sancionar con multas hasta por diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes (smlmv) a los empleadores o representantes legales que impidan la comparecencia al despacho judicial de sus trabajadores o representados para rendir declaración o atender cualquier otra citación que les haga.

De suerte que no hay razón para devolver la cláusula bajo escrutinio».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » SANCIONES DISCIPLINARIAS** - Los árbitros no están facultados para establecer limitaciones temporales a la empresa en aras de adelantar e imponer sanciones disciplinarias, por ser de resorte exclusivo del empleador o de acuerdo entre las partes -la facultad del empleador no es absoluta, debe atender principios básicos como debido proceso, contemporaneidad, proporcionalidad, transitoriedad y la imposibilidad de doble sanción-

**Tesis:**

«15. Cumplimiento de órdenes

[...]

Los árbitros no tienen competencia para establecer restricciones a la empresa en aras de adelantar e imponer sanciones disciplinarias, dado que ello comporta una vulneración de la potestad que dimana del poder subordinante, propia del dador del laborío.

No obstante, bien precisa señalar que las facultades del empleador no son absolutas, toda vez que al efecto debe cumplir con unos principios básicos, a saber:

“(i) debido proceso, tal como lo ordena el art. 115 del C.S.T; (ii) contemporaneidad que no siempre corresponde a la inmediatez, en tanto pueden cometerse faltas que el empleador conoce con posterioridad, e inclusive pueden darse eventos en que los procesos de investigación ameriten tiempo considerable; (iii) proporcionalidad, esto es, la sanción aplicada tiene que tener coherencia con la falta cometida por el trabajador; (iv) transitoriedad, es decir, tiene que tener un límite en la fecha que inicia y

en la que termina, sin que en ningún caso exceda los previstos en el art. 112 ibidem o por el reglamento interno de trabajo; y (v) imposibilidad de una doble sanción, esto es, un trabajador no puede ser sancionado disciplinariamente dos veces por la misma falta, tal como la ordena el art. 29 de la C.P., o utilizar una falta para imponerle una sanción disciplinaria y la misma para despedirlo. (Sentencia CSJ SL, 12 sep. 2007, rad. 32464, reiterada CSJ SL13002-2015)”.

Por tanto, no se devolverá».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » DEVOLUCIÓN AL TRIBUNAL** - La devolución del expediente a los árbitros para que se pronuncien sobre lo que ya está regulado en la ley no tiene ningún efecto práctico -pedimento sobre cuotas sindicales- toda vez que no es un elemento transformador de las relaciones laborales sino una simple repetición vacía de lo que ya está en la CN y la ley

**Tesis:**

«16. Término para descuentos y depósito de cuotas sindicales

[...]

Esta Corte, en sentencia CSJ SL2615-2020, reiteró la CSJ SL3325-2018, en la que se dijo que la inclusión o no en un laudo arbitral de un pedimento como el de las cuotas sindicales, en realidad carece de un efecto práctico, toda vez que no es un elemento transformador de las relaciones laborales sino una simple repetición vacua de lo que ya está en la Constitución y la ley.

Lo anterior, sin desconocer lo dispuesto en el numeral 7o del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 42 de la Ley 50 de 1990, en cuanto a que toda organización sindical tiene el derecho de elaborar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos, que contendrán, por lo menos, “la cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago”.

Y, recientemente, en providencia CSJ SL1309-2022, razonó:

“Esta petición se centró en destacar el campo de aplicación de la convención, sus efectos jurídicos en los contratos y el reglamento de trabajo, y la obligación del empleador de cobrar cuotas sindicales en caso de que aquella se extienda a los trabajadores no sindicalizados, sin requerir una ampliación de las previsiones legales.

En ese contexto, una devolución del expediente a los árbitros para que se pronuncien sobre lo que ya está regulado en la ley no tiene ningún efecto

práctico. En efecto, si por cualquier motivo, bien sea porque el sindicato agrupa a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, o ya sea por decisión voluntaria del empleador, los trabajadores no agremiados terminan beneficiándose de los beneficios convencionales, los empleadores tienen el deber de retener y entregar al sindicato una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato. El artículo 68 de la Ley 50 de 1990 es claro en que “Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato”.

Sirvan las anteriores consideraciones para negar la pretensión de la entidad recurrente en este punto.

Aquí y ahora, bien vale la pena recordar que, frente a cualquier conflicto jurídico emanado de manera directa o indirecta del contrato de trabajo, como lo sería el incumplimiento de las obligaciones del empleador, los trabajadores tienen los mecanismos legales para acudir ante la jurisdicción laboral, en aras de hacer respetar sus derechos, ya que ni el tribunal de arbitramento ni el recurso de anulación son los senderos indicados por el legislador para dar solución a tales diferendos.

Por tanto, no se accede a lo pretendido.

[...]

#### 19. Apoyo de las empresas a la gestión sindical

[...]

La solicitud del sindicato se limita a reiterar obligaciones que ya se encuentran incorporadas en la Constitución Política, en los instrumentos internacionales, en las normas internacionales del trabajo y en la ley colombiana, de manera que es redundante, lo que hace innecesario la transcripción de estos.

Por consiguiente, no procede la devolución del laudo arbitral.

[...]

#### 31. Reinstalación por traslado

[...]

Obsérvese que este párrafo es una simple reproducción de la ley, que no pretende beneficios superiores a los allí estatuidos, pues el artículo 57, número 8 del Código Sustantivo del Trabajo instituye como obligación del empleador: “Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el {empleador} le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren”, por lo tanto, no se devolverá».

**PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE** - La Corte y los árbitros no tienen la facultad de estudiar el incumplimiento de las obligaciones del empleador, ya que los trabajadores tienen los mecanismos legales para acudir ante la jurisdicción laboral, en aras de hacer respetar sus derechos, ya que ni el tribunal de arbitramento ni el recurso de anulación son los indicados por el legislador para dar solución a tales diferendos

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » DERECHO A LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL** - Los árbitros están facultados para pronunciarse sobre la entrega de información general de temas laborales al sindicato, pues se trata de información agregada que no menoscaba la reserva empresarial, ni el derecho a la intimidad de los trabajadores

**Tesis:**

«17. Derecho de información

[...]

Esta Corte, recientemente, en providencia CSJ SL1309-2022, memoró su criterio según el cual los árbitros efectivamente sí son competentes para pronunciarse en relación con peticiones que desarrollen el derecho a la información de las organizaciones de trabajadores.

El mismo fallo trajo a colación las sentencias CSJ SL2008-2021 y CSJ SL4864-2021, en las que la Corporación aseveró que los colectivos de trabajadores tienen derecho a conocer la situación social y económica de la respectiva unidad de negociación y de la empresa en su conjunto, siempre que no se trate de información confidencial o que, según criterios objetivos, pueda ocasionar graves perjuicios a la empresa.

Explicó que la información social comprende todo lo relacionado con los empleos, lo que implica la transferencia de datos relativos a sus condiciones

generales (contratación, traslados, salarios, terminación de la relación de trabajo), descripción de las tareas y posición en la estructura de la empresa, explicación de las decisiones que tengan efecto sobre la situación de los trabajadores, reglamentos de salud y seguridad, servicios de bienestar laboral, entre otras; a su vez, abarca la situación general de la empresa y perspectivas o planes de desarrollo futuro, lo que implica el suministro de información contable y financiera y en general los datos que permitan conocer su situación productiva actual y futura.

Y, en ese horizonte, adoctrinó que el derecho a la información

“[...] es un derecho fundamental y un presupuesto necesario para el ejercicio pleno de la actividad sindical, el derecho a la negociación colectiva y la participación democrática de los trabajadores en la empresa (CSJ SL2008-2021 y CSJ SL4864-2021)”

En este sentido, diversos instrumentos normativos de la OIT reconocen su centralidad en el ejercicio pleno de los derechos colectivos. Así, la Recomendación 129 de 1967, sobre las comunicaciones en la empresa, subraya la relevancia para la eficacia de la acción colectiva de contar con canales rápidos de difusión e intercambio de información sobre cuestiones de interés para los trabajadores que se refieran “a la marcha y perspectivas futuras de la empresa y a la situación presente y futura de los trabajadores” (párr. 15); la Recomendación 143 de 1971, sobre los representantes de los trabajadores, indica que las empresas deberían poner a disposición de los representantes de los trabajadores “las facilidades materiales y la información que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones” (párr. 16); la Recomendación 163 de 1981, sobre la negociación colectiva, alude al deber de adoptar medidas adecuadas para que las partes “dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa” y con tal objeto los empleadores “deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa” (párr. 7).

A modo ilustrativo, en el derecho comparado de la Unión Europea, la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, establece en su artículo 2 que los derechos de información y consulta abarcan “a) la información sobre la evolución reciente y la evolución probable de las actividades de la empresa o centro de trabajo y de su situación económica; b) la información y la consulta sobre la situación, la estructura y la evolución probable del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como sobre las eventuales medidas preventivas previstas,

especialmente en caso de riesgo para el empleo; c) la información y la consulta sobre las decisiones que pudieran provocar cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo”.

Ahora, si bien el derecho a la información es un derecho fundamental que dadas sus especiales características y potencial conflictividad con otros derechos fundamentales, debería contar con una regulación específica, desafortunadamente no la tiene en nuestro ordenamiento jurídico. Precisamente por esta anomia y sin perjuicio que pueda ejercerse directamente aún en ausencia de una regulación, nada debería impedir que en el escenario del arbitraje pueda ventilarse esta cuestión en procura de obtener una normativa clara, que compagine los derechos de las partes involucradas y que logre sortear los problemas prácticos asociados a su ejercicio directo. De hecho, la mencionada Recomendación 163 de 1981, sobre la negociación colectiva, prevé expresamente que sus disposiciones pueden “aplicarse por medio de la legislación nacional, contratos colectivos o laudos arbitrales”.

Por estos motivos, se les devolverá a los árbitros el expediente para que resuelvan esta petición».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » DERECHO A LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL** - El derecho a la información empresarial es un derecho fundamental y un presupuesto necesario para el ejercicio pleno de la actividad sindical, el derecho a la negociación colectiva y la participación democrática de los trabajadores en la empresa

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » LAUDO ARBITRAL » DEVOLUCIÓN AL TRIBUNAL** - Procede la devolución al tribunal de arbitramento para que se pronuncie sobre el derecho a la información

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » FUERO SINDICAL** - Los árbitros están facultados para pronunciarse sobre el otorgamiento o no del fuero sindical cuando lo que se busca es la ampliación o mejora de lo previsto en el ordenamiento jurídico, toda vez, que esto no escapa a la facultad de proveer a ese respecto

**Tesis:**

«18. Fuero sindical

[...]

En tratándose de la creación de fueros de estabilidad, más concretamente en torno al fuero sindical, la línea de pensamiento que ha venido trazando la Corporación, y que ahora reitera, es la imposibilidad de que, por decisión arbitral, se puedan crear nuevos fueros sindicales o especiales, pues ello es solo posible mediante la autocomposición o la exclusiva decisión del empleador (CSJ SL817-2022).

Luego tiene razón el tribunal de arbitramento en cuanto a que no tienen competencia para pronunciarse en torno a la siguiente petición: “Además de las personas que por disposición legal están protegidas con la garantía de FUERO SINDICAL, las EMPRESAS hacen extensivo este beneficio a DIEZ (10) personas más, que en nombre del Sindicato ejerzan funciones de representación gremial”.

Empero, en sentencia CSJ SL4608-2020, se precisó sobre la competencia de los árbitros para eventualmente “extender o ampliar” el periodo de protección, a un tiempo mayor del que consagra la ley; como en la presente cláusula la organización sindical también pretende ampliar el periodo por seis (6) meses más al estatuido en la ley, es procedente la devolución para que los componedores decidan en equidad, sobre este aspecto».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » DEVOLUCIÓN AL TRIBUNAL** - Procede la devolución al tribunal de arbitramento para que se pronuncie sobre la extensión de la protección del fuero sindical-

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » FUERO SINDICAL** - Los árbitros no están facultados para crear nuevos fueros sindicales o especiales, pues ello es solo posible mediante la autocomposición o la exclusiva decisión del empleador

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » BONIFICACIÓN POR FIRMA DE LA CONVENCION** - Los árbitros no están facultados para otorgar una bonificación si de manera expresa en el pliego de peticiones se supedita su reconocimiento a la firma de la convención, es decir, se entiende que tal beneficio se concede solamente por el empleador en el evento en que las partes ponen fin directamente al conflicto y no mediante la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio

**Tesis:**

«20. Negociación colectiva

[...]

En lo atinente a cláusulas de similares contornos, esta Sala, de vetusta, tiene adoctrinado que si de manera expresa en el pliego de peticiones se supeditó su reconocimiento a la firma de la convención, como aquí sucedió, se entiende que tal beneficio sería otorgado únicamente por el empleador en el evento en que las partes pusieran fin directamente al conflicto con la firma del acuerdo colectivo, es decir, que fuera fruto de la autocomposición, condición que al no presentarse, en razón a que el diferendo se solucionó mediante la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio (heterocomposición), los árbitros no podían concederlo (sentencias CSJ SL, 9 sep. 2003, rad. 22322, CSJ SL17654-2015, CSJ SL4736-2017, CSJ SL3430-2018, CSJ SL1971-2019, entre muchas). Luego como no es procedente el bono por firma convención, tampoco lo sería el descuento aquí pretendido.

Las anteriores consideraciones son suficientes para estimar improcedente la devolución».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » CREACIÓN O MODIFICACIÓN DE PRESTACIONES O BENEFICIOS EXTRALEGALES** - Los árbitros están facultados para crear, complementar o superar los derechos preexistentes a fin de dar garantías a los trabajadores, mejorar condiciones de seguridad y protección lo cual no resulta incompatible con el ejercicio de derechos y prerrogativas legítimas del empleador

**Tesis:**

«21. Garantías económicas de seguridad social, educación y recreación- seguridad social-

[...]

Los árbitros están facultados para establecer en el laudo arbitral que se disponga de un médico en las sedes de trabajo, pues ello genera una protección adicional a la salud de los trabajadores, es decir, que puedan crear, complementar o superar los derechos preexistentes a fin de dar mayores garantías a los trabajadores, lo cual no resulta incompatible con el ejercicio de derechos y prerrogativas legítimas del empleador.

De otra parte, no es competencia de los árbitros la calificación de un determinado siniestro como accidente laboral, por comportar una situación netamente jurídica, en cuanto es la ley la que define los supuestos para que se configure el accidente de origen laboral; y la respectiva calificación sobre el origen del hecho deben hacerla de conformidad con esas pautas, las respectivas juntas calificadores o las autoridades judiciales al dirimir las controversias (CSJ CSJ SL4039-2017).



En la misma dirección, la Corte, en providencia CSJ SL, 13 may. 2008, rad. 34622, explicó que “el origen del infortunio, incidirá necesariamente en la determinación de la entidad llamada a cubrir las distintas prestaciones que ampara el sistema; produciendo de ese modo, efectos el laudo arbitral frente a terceros que no han intervenido en el conflicto”

Por lo dicho se devolverá para que se pronuncie sobre el literal c), esto es, Para cada sede de trabajo que tenga asignada más de veinte (20) TRABAJADORES, las EMPRESAS dispondrán de un médico permanente. En todo caso, en las sedes de trabajo con cien (100) trabajadores o más, contarán con un médico por cada cien (100) trabajadores.; no así aquello planteado en el parágrafo 4.

[...]

24. Garantías económicas de seguridad social, educación y recreación- Educación-

[...]

25. Garantías económicas de seguridad social, educación y recreación- Recreación-

[...]

26. Bienestar-Alimentación

27. Bienestar- Entrenamiento físico-

[...]

28. Bienestar- Instalaciones para capacitación, cultura y recreación

[...]

Esta Corte, en sentencia CSJ SL3693-2020, sostuvo que es verdad que ciertos empleadores tienen la obligación de ofrecer capacitación, cultura, recreación y deporte, tal como lo preceptúa el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, pero nada impide que los árbitros puedan ampliar la garantía laboral, que busca el bienestar del trabajador, en la creación de espacios adecuados para que se cumplan con tales finalidades.

En consecuencia, se devolverá al Tribunal el laudo, sobre estos puntos analizados, para que resuelva en equidad sobre las mencionadas peticiones».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » LAUDO ARBITRAL » DEVOLUCIÓN AL TRIBUNAL** - Procede la devolución al tribunal de arbitramento para que resuelva en equidad sobre las peticiones de médico en cada sede de la empresa, capacitación, cultura y recreación-

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » CALIFICACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO** - Los árbitros no están facultados para calificar como accidente de trabajo determinados siniestros, por estar definido en la ley los supuestos para que se configure el accidente de origen laboral y su calificación la deben realizar, siguiendo esas pautas, las juntas calificadoras o las autoridades judiciales al dirimir las controversias

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » SEGURIDAD SOCIAL** - Los árbitros no están facultados para conceder beneficios que hacen parte del entorno regulatorio del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, que fija en cabeza del empleador, la responsabilidad primigenia de solucionar y prevenir tales factores; hacerlo implica el desplazamiento de obligaciones que le corresponde ejercer a uno de los actores del sistema de seguridad social integral como son las administradoras de riesgos profesionales

**Tesis:**

«22. Garantías económicas de seguridad social, educación y recreación- Seguridad industrial-

[...]

La Corte, en sentencia CSJ SL5188-2020, recordó algunas providencias que se han pronunciado alrededor de similares cláusulas arbitrales, a la aquí debatida, así:

1º) Sentencia CSJ SL1980-2020:

“Con respecto a la petición del sindicato, ciertamente los árbitros no tienen competencia para regular dicho aspecto, porque en esencia, lo planteado por el colectivo de trabajadores, por un lado, es una descripción mínima de lo que se encuentra previsto en el ordenamiento jurídico, en materia del nuevo sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) reglamentado por el Decreto 1443 de 2014, que pretende garantizar la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los riesgos en el lugar de

trabajo, en donde el empleador tiene dentro de sus obligaciones (art. 8), las de "...adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones" e "...implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente".

En otros términos, temas como la identificación, verificación y evaluación de diferentes riesgos, entre ellos, los orgánicos o biomecánicos con respecto al puesto de trabajo y/o los materiales que utiliza cada trabajador, resultados de perfiles epidemiológicos, exámenes médicos de ingreso, periódicos y retiro, resultado de mediciones y monitoreo de ambientes de trabajo, actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo, y suministro de elementos de protección personal, que corresponde a lo planteado por el sindicato, hacen parte de este entorno regulatorio, y como tal, fija en cabeza del empleador, la responsabilidad primigenia de solucionar y prevenir tales factores.

Y por otra parte, la petición sindical implicaría un desplazamiento de las obligaciones que le corresponde ejercer a uno de los actores del sistema de seguridad social integral, como son las ARL, quienes, acorde con lo previsto en el artículo 9° del aludido Decreto, son fundamentales en la implementación del SG-SST en las empresas, desempeñando una gestión administrativa, de prevención, asistencia técnica, asesorías en el manejo, identificación y control de los riesgos en el trabajo.

Por lo tanto, no se accederá a la solicitud de devolución impetrada por la organización sindical".

2°) Sentencia CSJ SL3944-2019:

"Ciertamente, como lo sostuvieron los árbitros, el tema del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se encuentra implementado y ampliamente desarrollado en el Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6; de manera que la regulación que pretendió establecer el sindicato en el pliego de peticiones y sobre el cual no hubo acuerdo con el empleador, los componedores no tenían mayor rango de acción, ni siquiera en lo previsto en el parágrafo tercero del artículo 28 del citado pliego, que disponía que el patrono junto con un representante del sindicato, debían verificar las condiciones de los puestos de trabajo de los trabajadores reubicados, a efectos de que se cumplan las recomendaciones médicas y con ello, favorecer la salud de los empleados.

No cabe duda, de que si bien, la norma referenciada en dicho articulado, no especificó en qué calidad debe ejercer la labor el trabajador (reubicación, reintegro, entre otras), fue amplia en establecer obligaciones para el empleador, con el propósito de garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores, sin importar su ubicación o las circunstancias por las cuales está desempeñando una labor al interior de la empresa, tanto, que en el art. 2.2.4.6.8, reseñó los compromisos que debía implementar, entre ellos, estar atento a las condiciones y medio ambiente de trabajo (num 12, art. 2.2.4.6.2), y con ello, elaborar informes, pedir y rendir cuentas y, en general, planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, es decir, mucho más de lo que pretendía abarcar la organización sindical con tal petición.

Entonces, se equivoca el sindicato, al indicar que en el ordenamiento jurídico existe un vacío, que a través del conflicto colectivo se podía superar en esta materia, dado que como se explicó, la regulación sobre el tema es extensa y específica, sin que los árbitros se encuentren habilitados para modificar aspectos esenciales de funcionamiento, como el tipo de personas que deben ser designadas y capacitadas en los conocimientos y destrezas para la práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, y con ello, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y en general, la salud e integridad de los operarios (art. 2.2.4.6.35).

Por esas razones, se avala la decisión de los árbitros de no tener competencia sobre lo solicitado en el parágrafo tercero del artículo 28 del pliego de peticiones”.

3º) Sentencia CSJ SL1971-2019:

En relación con los programas de capacitación sobre riesgos laborales a que se encuentran sometidos los trabajadores, que los compondores fijaron en el laudo bajo la cláusula de “políticas”, ciertamente, como lo precisó el recurrente, existen diversas normas que imponen como obligación al empleador brindar información e instruir a sus dependientes con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Además de las referencias normativas que citó el empleador en el recurso, se encuentra el Decreto 1072 de 2015, que generó la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua e implementación de políticas, organización, planificación,

aplicación, evaluación, y auditoria para velar por la protección del conjunto de la comunidad trabajadora.

De manera que el empleador se encuentra obligado a brindar la aludida capacitación con la participación de los trabajadores, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Se incluye allí la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales, y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores”.

Por tanto, no se devolverá».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » SEGURIDAD SOCIAL** - Garantías económicas de seguridad social, seguridad industrial -reseña jurisprudencial-

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » DOTACIÓN** - Si bien el tribunal de arbitramento se puede pronunciar acerca de la dotación de trabajadores cuando no modifiquen de ninguna manera las condiciones, oportunidad y requisitos establecidos en la ley para su entrega, las decisiones obligatorias y vinculantes de una comisión sindical sobre este tema, pueden entenderse como una injerencia en la toma de decisiones por parte del empleador y de paso una transgresión al principio constitucional de libertad de empresa, lo cual escapa a la competencia del tribunal

**Tesis:**

«23. Garantías económicas de seguridad social, educación y recreación-  
Dotación

[...]

Si bien es criterio pacífico de esta Corporación que los árbitros sí tienen competencia acerca de la dotación de los trabajadores, cuando no modifiquen de ninguna manera las condiciones, oportunidad y requisitos establecidos en la ley para la entrega de dotaciones, también lo es que en este caso específico tiene razón el tribunal de arbitramento por el carácter vinculante y obligatorio que tendría la determinación de la comisión sindical respecto a la dotación de ropa de labor y demás elementos de trabajo y equipos, lo que puede entenderse como una injerencia en la toma de decisiones por parte del empleador y de paso una transgresión al principio constitucional de libertad de empresa que, a su vez, implica la facultad del empresario de organizar su negocio y dirigir las relaciones laborales.

Por tanto, no se devolverá».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » INCREMENTOS O REAJUSTES SALARIALES** - Los árbitros están facultados para para incrementar o reajustar los salarios, toda vez que constituye un tema de estirpe netamente económica, lo que implica que su decisión debe ser soportada en equidad

**Tesis:**

«32. Salarios

[...]

Para la Corte lo pretendido por los trabajadores no es otra cosa que se incrementen o reajusten sus salarios y, siendo ello así, como efectivamente lo es, no cabe duda alguna en cuanto a que el cuerpo arbitral sí tiene competencia para pronunciarse al respecto, toda vez que constituye un tema de estirpe netamente económica lo que implica que su decisión debe estar soportada en la equidad. De suerte que, la petición de devolución sale victoriosa en este sentido y a ello se procederá.

En lo atañadero a la periodicidad de los pagos del salario al trabajador no es asunto de competencia de los árbitros, sino, primeramente, a las partes contractual o convencionalmente o, en su defecto y, en segundo lugar, a la ley del trabajo (CSJ SL4259-2020)

En estos términos, lo entendió la Corte en sentencia CSJ SL4736-2017:

“[...] la Corte ha venido sosteniendo que los días y periodos de pago de la remuneración salarial de los trabajadores, de conformidad con la legislación del trabajo, es un asunto que pertenece a la voluntad de las partes al momento de la contratación, de conformidad con sus necesidades particulares, por lo que estos aspectos no pueden ser impuestos por los árbitros de manera general, dado que carecen de competencia para desconocer facultades otorgadas a trabajadores y empleadores, quienes son los llamados a fijar los días de pago de la remuneración dentro de un margen de autonomía contractual (sentencia de anulación CSJ SL16885-2016, del 16 de nov. 2016, rad. 64049)”.

En dicha providencia también se recordó lo enseñado en providencia de anulación CSJ SL5693-2014, del 26 de feb. 2014, rad. 60417, así:

“ARTICULO 30 (...) La Empresa continuará pagando el sueldo de sus trabajadores catorcenalmente, es decir, cada dos (2) semanas y

normalmente el día jueves de la segunda semana posterior a cada pago, en la proporción de 14/30 del sueldo. Si el jueves correspondiente es festivo, el pago se efectuará el día laborable anterior.

Al punto, en sentencia del 12 dic. del año pasado, rad. 55.340, la Sala dispuso que no puede ser materia de decisión de los árbitros, sino fruto del acuerdo entre empleador y trabajador.

Lo anterior, puesto que en fallo de anulación de 22 de jul. 2009, rad. 36.926, se razonó que “La modificación de los periodos de pago del salario, o una variación en ese sentido, puede ser objeto de regulación por las partes”.

En consecuencia, al ser improcedente la imposición de unos días específicos de pago de la remuneración por parte del tribunal de arbitramento, es por lo que se anulará el artículo del laudo impugnado.

[...]

### 33. Salario básico mínimo

[...]

El artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo reza: “(...) El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral”, luego es palmario que los tribunales de arbitramento sí son competentes para fijar un salario mínimo al interior de las empresas producto del conflicto colectivo y en desarrollo del principio de heterocomposición, teniendo como parámetros la equidad y los principios de razonabilidad y proporcionalidad (CSJ SL17654-2015, CSJ SL17769-2016).

En armonía con lo dicho se devolverá al cuerpo arbitral para que en equidad se pronuncie»

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » DEVOLUCIÓN AL TRIBUNAL** - Procede la devolución del expediente al tribunal de arbitramento para que se pronuncie en equidad sobre los incrementos o reajustes salariales y sobre la fijación del salario mínimo

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS** - El cumplimiento de la ley no se asegura mediante la convención colectiva, pacto colectivo o laudo arbitral, pues ella, como declaración de la voluntad soberana del Estado, constituye un mandato imperativo, que no requiere del consentimiento de los particulares para que les sea aplicables

**Tesis:**

«34. Aumento

[...]

En lo que respecta a la comisión que pretende el sindicato se cree, la Corte reitera lo explicado en los numerales anteriores, dado que en este caso sus decisiones tienen efectos vinculantes para el empleador.

Con relación al párrafo, tiene razón el tribunal en cuanto a que es la ley la que establece cuáles son los efectos jurídicos de la prórroga automática o de la tácita reconducción de la convención colectiva de trabajo y, no se olvide la añeja doctrina de esta Corte, en cuanto a que no es mediante la convención colectiva, pacto colectivo o laudo arbitral que se asegura el cumplimiento a la ley, pues ella, como declaración de la voluntad soberana del Estado, constituye un mandato imperativo, que no requiere del consentimiento de los particulares para que les sea aplicable.

De suerte que no se devolverá».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL** - Los árbitros carecen de competencia para pronunciarse sobre la creación de comisiones para supervisar las áreas operativas y administrativas de la empresa en la prestación del servicio público domiciliario de energía eléctrica, pues las leyes 142 y 143 de 1994 y 2099 de 2021, establecen de forma notoria las funciones de la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG)

**Tesis:**

«29. Exigencia de calidad para los usuarios del servicio público domiciliario de energía eléctrica

[...]

En estrictez, basta una razón por la cual los árbitros no tienen competencia para pronunciarse en torno a esta cláusula, esto es, que las Leyes 142 y 143 de 1994 y 2099 de 2021, entre otras, establecen palmariamente las funciones de la Comisión de Regulación de Energía y Gas -CREG, algunas de ellas, que, el precepto bajo estudio, pretende que sean asumidas a través de las distintas comisiones que allí se relacionan.

Así las cosas, no se devolverá».

**PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » SUSTENTACIÓN** - Quien acude al recurso extraordinario de anulación debe concretar y sustentar los puntos cuya anulación pretende, pues la Corte no



puede actuar oficiosamente y suponer las objeciones concretas de la parte interesada a partir de afirmaciones abstractas, vagas e imprecisas

**Tesis:**

«30. Protección a los conductores y daños

[...]

Cuando el recurrente en anulación pretende la devolución de peticiones por falta de competencia, como en el caso bajo examen, la argumentación, tal como lo explicó esta Corte en la sentencia CSJ SL17703-2015, debe estar encaminada a demostrarle a la Corte que el Tribunal omitió pronunciarse expresamente sobre un punto para el cual tenía plenas facultades, siempre teniendo en la mira que, en razón de la naturaleza jurídica del recurso, es deber concretar y sustentar los puntos cuya anulación pretende, pues la Corte no puede actuar oficiosamente y suponer las objeciones concretas de la parte interesada a partir de afirmaciones abstractas, vagas e imprecisas (CSJ SL11979-2017).

En providencia CSJ SL8157-2016, recordó que a partir de la entrada en vigencia de la L. 712/2001, el antes denominado recurso de homologación pasó a ser un recurso extraordinario orientado a la anulación de los laudos arbitrales, lo que significa que su nueva caracterización presupone dos cosas: (i) la necesidad de concretar los motivos de anulación; y (ii) el carácter dispositivo de su argumentación, en cuya virtud se deben aportar las razones de la solicitud de anulación y la Corte debe ceñirse a las causales invocadas (anulación del laudo arbitral; devolución del expediente al tribunal de arbitramento; modulación o condicionamiento del laudo arbitral).

En este específico punto obsérvese que el sindicato recurrente se limita a pedir la devolución del laudo sin concretar las razones por las cuales -en su criterio- el tribunal de arbitramento sí tenía competencia.

Y siendo lo anterior así, como efectivamente lo es, debe memorarse que el carácter extraordinario del recurso de anulación le impide a la Corte adelantar un examen oficioso del laudo. Por ello, el proponente tiene la carga de ofrecer razones que respalden su solicitud. En este caso, brilla por su ausencia tal ejercicio argumentativo.

En torno al deber del recurrente, esta Sala en la sentencia CSJ SL5542-2019, también, expuso:

“Ciertamente, el recurrente no ofrece razones puntuales de porqué los árbitros tenían plena competencia para resolverlos. Insistentemente, la Corte ha dicho que en virtud del carácter extraordinario del recurso de

anulación, el impugnante tiene la carga de “concretar los motivos de anulación” y, paralelamente, la Sala debe ceñirse a los argumentos del recurso (CSJ SL8157-2016, CSJ SL 3491-2019).”

En estas condiciones, y como quiera que el sindicato no elaboró un discurso orientado a demostrar porqué el Tribunal debía abordar el estudio de fondo de esta petición, como tampoco la Sala puede examinar motu proprio o ex officio esa decisión, se rechazará la aspiración del sindicato.

[...]

Nótese que mientras los árbitros se inhibieron de resolver tales aspiraciones en tanto consideraron, frente el tema de los elementos integrantes del salario, que es eminentemente jurídico y está reglado por la ley y, en cuando a la cláusula relativa a la nivelación salarial, que se pretende revisar situaciones subjetivas anteriores a la vigencia del conflicto, el sindicato expone que, a efectos de que el Tribunal se pronuncie de fondo sobre tales puntos, no es necesario determinar si en la actualidad existen o no labores que superen la jornada ordinaria laboral y que ningún discernimiento acerca del presupuesto del sector defensa de La Nación avala la falta de competencia declarada.

Así pues, es claro que el recurrente no ofrece razones precisas de porqué los árbitros tenían plena competencia para resolver dichos puntos del pliego y, tal como quedó expuesto al estudiar el punto 22 ibidem, en virtud del carácter extraordinario del recurso de anulación, el impugnante tiene la carga de “concretar los motivos de anulación” y, paralelamente, la Sala debe ceñirse a los argumentos del recurso (CSJ SL8157-2016, CSJ SL 3491-2019)”. (subrayado fuera de texto).

Recapitulando. El recurrente no honró su deber de satisfacer lo anterior, por lo que no queda otro sendero que desestimar la petición de devolución».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » BONO DE PRODUCTIVIDAD** - Los árbitros no están facultados para establecer bonos de productividad, pues constituyen un gravamen que afecta la autonomía empresarial y su objeto social

**Tesis:**

«35. Bonificación por productividad

[...]

No le asiste razón al sindicato, pues la Corte, en providencia CSJ SL5020-2021, explicó que esta clase de peticiones constituyen un gravamen que

afecta la autonomía empresarial, por cuanto compromete su objeto social, al estar ligada a sus ganancias, razón por la cual escapa a la competencia de los árbitros.

Al efecto en la sentencia CSJ SL4259-2020, al resolver un asunto de similares contornos, se expresó:

“El bono de productividad concebido en el petitorio de la agremiación sindical, avalado por el Tribunal de Arbitramento en la anterior cláusula del laudo arbitral, constituye un gravamen que afecta la autonomía empresarial, pues con independencia de que en este caso la empresa no esté en plena operación por las razones ya conocidas en el trámite, tal disposición afecta su objeto social. Los tributos o afectaciones a las ganancias operativas de la empresa son del resorte exclusivo del legislador, no pudiéndose, por tanto, generar a través del laudo arbitral

Lo anterior no desconoce que puedan las partes directamente acordar tal clase de compartimientos, pues es de la autonomía empresarial la disposición de sus ganancias, entre ellas, la de compartirlas con sus trabajadores como reconocimiento al aporte en su generación. Tales bonos de desempeño, reconocidos ordinariamente por eficiencia del trabajo, tiene por propósito incentivar la producción en el trabajador, por manera que es del interés del empleador pactar tal clase de prebendas con sus servidores, así como el establecer el alcance salarial o no de los mismos, sin desatender con ello que si constituyen contraprestación directa del servicio no les es dable abrigarlos con enunciados que en tal circunstancia se tornan ineficaces”.

En consecuencia, no se devolverá este canon».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » AUXILIO DE PENSIÓN O DE JUBILACIÓN** - Los árbitros no tienen competencia para otorgar el auxilio de pensión o de jubilación, pues las entidades de seguridad social se encuentran estatuidas y reglamentadas para ello, sin que sea dable alterar su reglas con una intervención empresarial en su gestión y operación

**Tesis:**

«37. Auxilio de pensión o de jubilación

[...]

No se equivocaron los árbitros en su decisión, dado que los trámites para la solicitud y reconocimiento de las pensiones están reglamentados y estatuidos por el legislador para las entidades de seguridad social pertinentes, sin que sea dable alterar sus reglas con una reclamada

intervención empresarial en su gestión y operación. Así lo dijo esta Corporación al estudiar similar cláusula arbitral (sentencia CSJ SL4259-2020).

Conclusión forzosa de cuanto se ha expuesto es que se despachan desfavorablemente los planteamientos de la organización sindical recurrente».

**NOTA DE RELATORÍA:** Esta providencia es relevante en la siguiente temática:

LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA > NEGOCIACIÓN COLECTIVA - Un pronunciamiento del tribunal de arbitramento sobre obligaciones establecidas en la ley, resulta inane, como quiera que esta exige al empleador actuar de buena fe en el ejercicio de su actividad, y el hecho de ejercer represalias con motivo o con ocasión de la negociación colectiva, contraviene los postulados del derecho laboral y la libertad de asociación - todos los actos tendientes a no hacer efectiva la negociación colectiva se sancionan de acuerdo con lo dispuesto en las normas que regulan la materia-

LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > ARBITRAMENTO > LAUDO ARBITRAL > DEVOLUCIÓN AL TRIBUNAL - La devolución al tribunal procede cuando el tribunal de arbitramento tiene competencia para pronunciarse o se inhibe de adoptar una decisión de fondo a pesar de estar facultado para ello -comité trilateral permanente-

LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > ARBITRAMENTO > COMPETENCIA DEL TRIBUNAL > RETROACTIVIDAD DE LAS CESANTÍAS - El tribunal de arbitramento carece de competencia para conocer sobre la retroactividad de las cesantías, pues se trata de un tema exclusivo del legislador o de la voluntad de las partes cuando se quiera superar el mínimo de los derechos y garantías que consagra nuestro ordenamiento jurídico -lo que la CN y la Ley reservan para el acuerdo entre las partes, no puede ser materia de decisión arbitral-

LABORAL COLECTIVO > PRINCIPIOS > PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN - El principio de igualdad no se trasgrede por el simple hecho de que una concesión u otorgamiento efectuado por los árbitros difiera de una convención colectiva existente o vigente para otro grupo de trabajadores sindicalizados -la comparación no puede efectuarse con lo que otras organizaciones sindicales obtuvieron en un proceso propio de autocomposición con el empleador-

LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > ARBITRAMIENTO > LAUDO ARBITRAL > DECISIÓN EN EQUIDAD - Los árbitros pueden tomar en consideración, cuando sea necesario, lo estatuido en otras convenciones o pactos colectivos vigentes en el respectivo ámbito laboral, esto no significa que deban adoptar exactamente las disposiciones de los estatutos consultados -la remisión a los acuerdos es potestativa, no obligatoria-

**SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:**

ACLARACIÓN DE VOTO PARCIAL: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

SALVAMENTO DE VOTO PARCIAL: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

ACLARACIÓN DE VOTO PARCIAL: OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR