



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

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL

M. PONENTE	: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ / OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
NÚMERO DE PROCESO	: 94636
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL3127-2023
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE ANULACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 13/09/2023
FUENTE FORMAL	: Decreto 089 de 2014 art. 1 par. 2 / Código Sustantivo del Trabajo art. 458 / Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social art. 143 / Comité de Libertad Sindical (CLS)

ASUNTO:

El 30 de diciembre de 2019 ASIEB presentó pliego de peticiones a EMGESA S.A. ESP, hoy ENEL COLOMBIA S.A. ESP., lo que dio origen al proceso de negociación colectiva, finalizada la etapa de arreglo directo sin que las partes llegaran a un acuerdo, se constituyó e integró Tribunal de arbitramento obligatorio, que se instaló el 28 de febrero de 2022 y el 10 de junio siguiente profirió laudo. Las partes interpusieron recurso de anulación contra el laudo, que el Tribunal concedió y la Corte avocó su conocimiento.

TEMA: LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » 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:

«La devolución solo es procedente cuando se verifica que los árbitros de forma explícita o implícita se abstuvieron de resolver de fondo una petición del pliego a pesar de ser competentes. En consecuencia, si emitieron una decisión de mérito respecto a un punto del pliego, bien sea negándolo o concediéndolo, total o parcialmente, no es admisible solicitar su anulación con el objetivo de devolver el expediente al Tribunal para que emita un nuevo pronunciamiento y menos aún pretender que esta Corte tome una decisión de reemplazo, pues ello sería tanto como usurpar las competencias

asignadas a los árbitros (CSJ SL3491-2019, CSJ SL3116-2020 y CSJ SL5117-2020).

En ese mismo sentido, cuando la Corte anula una disposición del laudo, bien sea porque el Tribunal extralimitó su competencia o desconoció las facultades o derechos fundamentales que le asisten a las partes, hasta ese punto se extingue su competencia, sin que pueda adelantar gestiones posteriores».

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, sustituyendo el deber de los árbitros de decidir en equidad

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:

«[...] es importante tener presente que la negativa de un punto del pliego debe estar fundada mínimamente en razones de equidad, de modo que si lo que en realidad hicieron los árbitros fue abstenerse de resolver, implícitamente se entenderá que consideraron su falta de competencia (sic). Esto implica que un punto aparentemente negado, pero que en realidad no fue decidido bajo un argumento de no competencia (sic), pueda ser susceptible de devolución, siempre que el recurrente cumpla la carga argumentativa que exige el recurso extraordinario de anulación, pues recuérdese que su carácter (sic) excepcional y rogado demanda una exposición de argumentos convincentes y pertinentes que rebatan la decisión arbitral, y la Corte debe ceñirse a ellos

(2) CUESTIONES PREVIAS

En línea con lo expuesto en las consideraciones preliminares, es evidente que el recurso extraordinario de anulación no es un medio en el que pueden alegarse argumentos o elevar solicitudes libremente contra el laudo arbitral a fin de que la Corte lo reexamine en su amplitud. Esto riñe totalmente con el objetivo del recurso, ya explicado, y con la exigencia de cuestionar concretamente los argumentos que soportan la decisión de los árbitros.

En ese sentido, la Corte de entrada rechaza las solicitudes genéricas del recurso de anulación que, sin concretar la petición o cláusula del laudo a la que está dirigida, buscan la anulación parcial o total y/o la devolución del

laudo, o simplemente mencionan que el Tribunal declaró una negación extensiva de puntos del pliego aún sin incluirlos en la parte resolutive.

Por otra parte, la Sala también rechaza la petición de resolver la aclaración negada por el Tribunal, dado que al respecto el recurrente simplemente se detiene en cuestiones subjetivas concernientes a su comportamiento al dirigirse a los árbitros, sin exponer un solo argumento que implique la intervención de la Corte en este particular.

Claro lo anterior, procede la Sala a abordar los cuestionamientos concretos al laudo que plantea el sindicato.

[...]

(3.1) Campo de aplicación (artículos octavo y noveno del laudo arbitral)

En cuanto al primer apartado de la petición, ya se explicó que la argumentación del sindicato es insuficiente para un estudio de fondo de la Corte al respecto.

[...]

(3.3) Seguridad y salud en el trabajo (artículos octavo y noveno del laudo arbitral)

El sindicato en su argumentación respecto de lo decidido sobre la segunda petición nueva, únicamente concreta su acusación en los apartados primero, noveno y décimo. El resto de su discurso se refiere genéricamente a las obligaciones empresariales de garantizar que los trabajadores estén debidamente capacitados y en un entorno seguro y saludable, así como argumentos subjetivos que pretenden descalificar la actividad de los árbitros y que esta Corte intervenga en lo que decidieron, lo que a todas luces es ajeno a la competencia asignada por el legislador a esta Sala, conforme se explicó en las consideraciones preliminares.

Por tanto, debido al ya destacado carácter rogado del recurso, la Sala no puede examinar de oficio cada punto definido por el laudo, sino únicamente aquellos que concretamente fueron cuestionados. De modo que si bien el sindicato requiere la devolución de esta petición del pliego, la Corte se sustraerá a estudiar los referidos numerales de la segunda petición nueva, así como la tercera petición nueva.

Claro lo anterior, en lo que se refiere al primer apartado de la segunda petición nueva, que es transversal con la tercera petición nueva, no se devolverán pues, como se explicó, la argumentación del sindicato es

insuficiente para estudiar si en este asunto los árbitros eran o no competentes para decidir las peticiones en favor de los trabajadores indirectos, contratistas y/o terceros.

En cuanto al apartado noveno, el sindicato solo señala su opinión acerca de que el trabajo en el sector eléctrico en general y en su amplitud es considerado como de alto riesgo, sin embargo, pasa por alto explicarle a la Corte las razones por las que considera que el Tribunal sí tiene competencia para efectuar esa calificación a través del laudo arbitral, pues recuérdese que, a criterio de los árbitros, ello estaba reservado a otras autoridades y no era dable exigirle a las partes que realizaran tareas riesgosas con el efecto utilitarista de obtener esa calificación.

Como el sindicato no cumple la carga argumentativa para que la Corte aborde el punto, debe desestimarse su solicitud de devolución.

[...]

(3.5) Edición y publicación del laudo (artículo primero del laudo arbitral)

Es evidente que si el Tribunal decidió este punto únicamente en cuanto a los trabajadores directos de Enel Colombia, descartó su extensión a los trabajadores indirectos. Sin embargo, como se ha explicado, la argumentación del sindicato es insuficiente para emprender el estudio de fondo sobre este particular, pues en realidad parte de un conflicto jurídico que pretende evidenciar el supuesto uso de figuras ficticias de contratación.

[...]

En cuanto a la petición “De la negociación”, la negativa del límite de negociadores que impartió el Tribunal, en realidad fue una decisión inhibitoria, pues estimó que ese aspecto le correspondía acordarlo a las partes.

Sin embargo, nuevamente el recurrente pasa por alto exponer los argumentos que dan respuesta al interrogante ¿por qué los árbitros son competentes? Nótese que se limita a criticar de forma genérica que el hecho de que las partes puedan acordar un punto, no debe usarse en su desventaja, y otra vez acusa a la empresa de supuestamente actuar arbitrariamente en la selección de los negociadores.

En cuanto a la petición “Garantías para la negociación”, el recurrente parece confundir dos aspectos diferentes: por un lado, el acuerdo al que pueden llegar los interlocutores sociales sobre el número de los delegados que negociarán el pliego, y por el otro, los permisos remunerados que la empresa

se compromete a otorgar durante ese periodo de concertación, denominados permisos sindicales y en los cuales concentra toda su atención al señalar que lo importante era reconocer estos últimos.

Sin embargo, el impugnante pasa por alto que, como ya se explicó con anterioridad -ver numerales 4.1, 4.3 y 4.13 de esta sentencia-, el Tribunal negó en equidad las peticiones de permisos sindicales. Y como el segundo apartado de la petición en estudio se concedió parcialmente, al haber pronunciamientos en equidad la Corte no debe intervenir para modificar o reexaminar el criterio de los árbitros.

La Sala reitera que la parte que impugna el laudo tiene la carga argumentativa de explicar suficientemente las razones que lo apartan de lo decidido por los árbitros, sin embargo, en ese ejercicio no pueden perder de vista los razonamientos que aquellos expusieron en aras de que la acusación sea congruente.

En consecuencia, no se devolverán estos puntos.

[...]

Se reitera que el carácter extraordinario de este recurso impone el deber de cuestionar con argumentos pertinentes y persuasivos las razones de los árbitros y, a su vez, la Corte debe sujetarse a esa argumentación. Cuando se trata de refutar una declaratoria de falta de competencia, los argumentos deben estar encaminados a convencer a la Sala de las razones por las cuales la resolución de los árbitros es infundada, esto es, explicar los motivos que sustentan la competencia de los árbitros.

En el presente asunto, en cuanto al primer inciso de la petición del pliego, el sindicato refiere: (i) un supuesto problema de fondo que la sustenta; (ii) un presunto comportamiento empresarial que considera violatorio de los derechos de los trabajadores, y (iii) que el Tribunal tiene plenas facultades para crear derechos y puede decidir sobre un punto regulado en la ley.

Como puede notarse, no le indica a la Corte las razones por las cuales considera que los árbitros son competentes para resolver la precisa petición del pliego objeto del recurso, esto es, que el procedimiento disciplinario pueda tener apertura por consenso entre la partes.

Por tanto, no se devolverá este inciso de la petición.

[...]

Aunque la organización sindical cuestiona que el Tribunal no decidió lo más importante, lo cierto es que alude -otra vez- a un supuesto abuso que a su juicio comete la empresa al usar los procesos disciplinarios, lo cual atañe a un conflicto jurídico que, como se explicó, no es competencia de aquellos. Asimismo, simplemente indica que no se diferenciaron los efectos cuando se trata de despido o sanción, sin precisar concretamente su cuestionamiento.

De modo que la argumentación del recurso es insuficiente. Así, se reitera que ante el carácter extraordinario y rogado del recurso, la Corte debe ceñirse a lo expuesto por el recurrente, por lo que es imperativo dejar incólume lo laudado.

Por lo explicado, tampoco se devolverá ni se anulará este artículo del laudo.

[...]

[...] en cuanto a la tercera petición (nueva) en esta materia -estabilidad laboral-, respecto al reconocimiento del tiempo laborado en cualquier modalidad de contratación para efectos del cálculo de la indemnización especial por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, el sindicato destaca un argumento de conveniencia o necesidad de lo solicitado, alegando que su aspiración está debidamente sustentada, pero no le explica a la Corte por qué considera que los árbitros son competentes para decidirla, por lo que no cumple la referida carga argumentativa correspondiente.

Conforme a lo expuesto, no se devolverá este punto».

PROCEDIMIENTO LABORAL » COMPETENCIA - Diferencia entre conflictos jurídicos y conflictos de interés o económicos

Tesis:

«(3) PETICIONES DEL PLIEGO QUE INVOLUCRAN A LOS “TRABAJADORES INDIRECTOS”, CONTRATISTAS O TERCEROS, QUE EL TRIBUNAL NEGÓ, CONCEDIÓ PARCIALMENTE O DECLARÓ SU FALTA DE COMPETENCIA

[...]

Para brindar un orden a la exposición, la Corte abordará: (i) lo relativo a la extensión de los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo de ASIEB y ENEL COLOMBIA S.A. ESP a trabajadores indirectos, contratistas o terceros; (ii) si, como lo considera la censura, la motivación del laudo es insuficiente y, por último, (iii) resolverá cada uno de los puntos concretamente cuestionados en el marco de esta temática, esto es, los relativos a los numerales 3.1 a 3.5 referidos.

(i) Extensión de beneficios de la convención colectiva de trabajo a trabajadores indirectos, contratistas o terceros

Inicialmente la Corte considera oportuno destacar que la jurisprudencia del trabajo ha diferenciado los conflictos jurídicos de trabajo de los de intereses. Los primeros se refieren a la interpretación o aplicación de un derecho actualmente reconocido en una norma sustantiva laboral preexistente, y su resolución compete al juez laboral o a un Tribunal de arbitramento según lo acuerden voluntariamente las partes en un compromiso o cláusula compromisoria.

Los segundos, en cambio, generalmente conciernen a pretensiones de modificar un derecho existente o crear uno nuevo, a través de la presentación de un pliego de peticiones que finaliza con la celebración de una convención colectiva de trabajo o un laudo arbitral. Asimismo, a diferencia de los conflictos jurídicos, su definición es en equidad y corresponde principalmente a las partes -autocomposición- o, por excepción, a un tribunal de arbitramento que aquellos constituyan para tal fin -heterocomposición.

Lo anterior es sumamente relevante tenerlo presente, pues nótese que cuando el sindicato refiere a la extensión de los beneficios convencionales a los trabajadores indirectos, lo cual es transversal en las peticiones del pliego objeto de estudio, en realidad alude a un personal que, desde su perspectiva, ha sido presuntamente vinculado de forma irregular o ilegal en dicha compañía a través de contrataciones “aparentemente civiles” o “empresas contratistas ficticias (...) encubriendo relaciones laborales”.

Adviértase que en los argumentos expuestos en el recurso son frecuentes los que destacan que la empresa ha incurrido en una constante vulneración de los derechos fundamentales o humanos de aquellos trabajadores, debido al presunto uso abusivo de “modalidades contractuales que se aprovechan de la necesidad de las personas”, lo que ha implicado sanciones o condenas judiciales “en múltiples oportunidades por utilizar figuras ficticias para contratar a sus empleados”, de modo que juzga necesario regular esa “tercerización ilegal”.

Incluso, nótese que el recurrente ubica en un plano de igualdad material a los trabajadores directos y contratistas de otras empresas o trabajadores indirectos, bajo el entendido de que los últimos son supuestamente contratados bajo figuras de tercerización ilegal.

Lo anterior implica entender que el sindicato no está planteando en estricto sentido una problemática de extensión convencional o de ámbito de aplicación de la negociación colectiva a contratistas o personal

legítimamente tercerizado de la empresa, sino la protección contra las presuntas situaciones irregulares que enfrentan supuestos verdaderos trabajadores directos de Enel Colombia que, a juicio del impugnante, han sido vinculados irregularmente.

Para Sala es claro que, debido a que en gran parte de las peticiones del pliego el Tribunal declaró su falta de competencia con fundamento en que los contratistas y terceros de la empresa en conflicto no son trabajadores de esta y, por ello, concluyó que no debían involucrarse en el pliego ni la convocatoria del arbitraje laboral los podía cobijar, la estrategia del sindicato para confrontar este criterio no fue la de argumentar ¿por qué los árbitros eran competentes para conocer las peticiones que irradiaban a esos terceros de la empresa? -tal y como lo exigía este caso particular-, sino que esos terceros eran solo aparentes, esto es, verdaderos trabajadores directos conforme al principio de la primacía de la realidad sobre las formas, lo que en su entender puede denominarse trabajadores indirectos.

Al respecto, no debe olvidarse que por definición, a diferencia de los trabajadores directos y subordinados, las personas vinculadas con contratistas independientes prestan a terceros un servicio especializado con autonomía y sin subordinación, y a su vez dicho contratista independiente es su empleador y no un simple intermediario, pues se parte de que este cuenta con su propia organización empresarial y especialización productiva, autonomía administrativa y financiera. Si se demuestra lo contrario, se estaría ante una “tercerización ilegal” (CSJ SL467-2019 y CSJ SL4479-2020).

De modo que al plantear que los contratistas y en general los demás terceros vinculados a través de figuras de externalización de servicios son verdaderos trabajadores subordinados de Enel Colombia, el recurrente claramente se ubicó en un escenario conflictivo que, según se explicó, es estrictamente jurídico, pues no conlleva el interés de mejorar un mínimo legal o extralegal, por lo que escapa a la competencia de los árbitros.

De igual modo, adviértase que cuando el recurrente alega que por ser un sindicato gremial, tiene la posibilidad de cubrir tanto a trabajadores directos como indirectos y, en consecuencia, la negociación colectiva debe cobijar a todos sus afiliados, parte nuevamente de la premisa conforme a la cual dichos trabajadores indirectos son verdaderos trabajadores conforme al referido principio constitucional de primacía de la realidad sobre las formas.

En ese orden de ideas, teniendo en cuenta que el carácter extraordinario de este recurso implica que el impugnante presente argumentos convincentes y pertinentes para cuestionar las razones de los árbitros y, a su vez, la Corte debe ceñirse a esa sustentación, la evidente insuficiencia e ineficacia de la

argumentación del recurrente imposibilita un pronunciamiento de fondo de la Corte sobre este particular.

[...]

Si bien el sindicato cuestiona inicialmente que la decisión arbitral carece de sustento jurídico suficiente, nótese que esa supuesta omisión la atribuye en la medida en que, a su juicio, el Tribunal no entendió que no solicitó la extensión genérica de los beneficios de otras convenciones, sino que evaluara si específicamente la que suscribió la empresa con SINTRAELECOL era extensiva a todos los trabajadores, incluidos sus afiliados, pues en la realidad ello no ocurre y es un hecho que ha afectado su derecho de asociación sindical y afecta la igualdad de los trabajadores.

Tal situación nuevamente atañe a un conflicto jurídico ajeno a las posibilidades de decisión de los árbitros, tal y como se explicó líneas atrás - ver numeral 3.6. de esta sentencia. De hecho, es el propio sindicato el que refiere que el fundamento de su solicitud radica en el “incumplimiento de la ley” y el desconocimiento de derechos adquiridos; sin embargo, ello debe ser reclamado, si es de su interés, ante la justicia laboral ordinaria.

En todo caso, se destaca que como en este apartado el Tribunal negó con argumentos de equidad, se reitera que a la Corte no le corresponde intervenir en su criterio, ni devolver aspectos que ya fueron decididos.

Por último, se advierte que los argumentos del Tribunal respecto a su negativa de adoptar, sustituir o complementar la convención de ASIEB con otras convenciones, se extienden a todas las peticiones que involucraban esa pretensión, por lo que el sindicato no tiene razón en su reproche.

Lo anterior es suficiente para desestimar la solicitud de devolución de estos puntos».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » DECISIÓN - La resolución del conflicto económico o de interés no puede ser más que en equidad, pues al albergar la negociación colectiva un desacuerdo frente a la determinación de derechos y obligaciones futuras no tiene como referente una norma jurídica preexistente

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » SUSTENTACIÓN - A los árbitros no se les puede exigir una motivación o argumentación jurídicamente calificada, propia de las sentencias judiciales, pues la equidad se informa desde las circunstancias de cada caso, los intereses de las partes y la razonabilidad y

proporcionalidad de cada medida entre otros aspectos, que se pueden expresar de diferentes maneras

Tesis:

«(ii) Motivación del laudo

Conforme al criterio reiterado de esta Corporación, el deber de sustentar el laudo se da por cumplido cuando los árbitros exponen de manera breve y sucinta las razones de su decisión, pues respecto a este tipo de resoluciones, fundadas en la equidad, no se exige una argumentación rigurosamente jurídica, al modo de una sentencia judicial que desata un conflicto jurídico, sino una evaluación objetiva de las circunstancias fácticas, las posiciones de las partes y la naturaleza del conflicto, todo conforme a las reglas de la persuasión racional y un recto sentido de justicia (CSJ SL, 4 nov. 2004, rad. 24604, CSJ SL2283-2014, CSJ SL2893-2017 y CSJ SL4302-2022).

Lo anterior es importante ponerlo de presente, dado que uno de los argumentos recurrentes del impugnante es la supuesta insuficiencia argumentativa del laudo; sin embargo, la Sala advierte que los árbitros de entrada indicaron que su decisión estaba soportada en los documentos allegados por ambas partes y, contrario a lo que alega la censura, se pronunciaron sobre todos los apartados que comprenden las peticiones del pliego que se cuestionan en el recurso y expusieron los argumentos que sustentaban mínimamente cada una de sus resoluciones, bien fuese por falta de competencia o cuando decidió resolver de fondo en equidad, negando o concediendo parcialmente.

Por último, en esta misma dirección, la Corte no acepta el argumento de la réplica conforme al cual las solicitudes del pliego deben verse de forma global, de tal modo que si se resolvió de fondo uno de los varios apartados que generalmente tiene una petición, los demás también deben entenderse definidos en equidad. Lo anterior porque el Tribunal, se reitera, sí realizó el acucioso ejercicio de estudiar las solicitudes que comprendía una petición en particular, lo que congruentemente exige al recurrente un ataque por cada decisión, según la causal de anulación que corresponda.

De ahí que solo en la medida en que el sindicato acuse concretamente cada uno de los múltiples apartados que generalmente comprenden las peticiones del pliego, la Sala los resolverá sujeta a la argumentación que se exponga y siempre que esta sea suficiente».

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » SUSTENTACIÓN - En el recurso de anulación es deber del impugnante concretar y sustentar los puntos cuya anulación pretende

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE - Si la convención colectiva no prevé en su campo de aplicación una restricción o diferenciación en función de la remuneración ordinaria o integral de los trabajadores, y por lo tanto el tribunal de arbitramento lo deja vigente, lo que denota un argumento en equidad, la Corte no puede modificar

Tesis:

«En relación con el segundo apartado, concerniente a ampliar la cobertura de aplicación a “Trabajadores directos independientemente del tipo de remuneración salarial”, la Corte advierte que el artículo 8.º de la Convención Colectiva de Trabajo 2016-2019 no prevé en su ámbito de aplicación una restricción o diferenciación en función de la remuneración ordinaria o integral de los trabajadores, de ahí que el Tribunal decidiera mantenerlo vigente, por lo que de esto trasluce un argumento en equidad que la Corte no puede modificar.

Ahora, debe aclararse que otra cosa muy distinta es que en el clausulado de la convención colectiva sí se contemplen disposiciones que parten de esa distinción, sin embargo, ello debe evaluarse según la cláusula particular, que no es lo que ocurre en este caso.

Por tanto, no se devolverán estos puntos»

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » CAPACITACIONES Y EXTENSIÓN DE LAS CAPACITACIONES - Los árbitros no tienen competencia para incluir en proyectos de capacitación «a todos los trabajadores de las empresas contratistas» ya que es una problemática jurídica; pero a la vez, sí tiene la competencia de negar la extensión de las capacitaciones a «todos los trabajadores de los niveles de las áreas operativas», en la medida en que la convención en vigor la estipula exclusivamente dirigida a ingenieros, y bajo ese marco la regla -no es dable extender la norma a trabajadores diferentes o de cualquier área operativa, a menos que las partes así lo decidan, caso en el cual habría que adecuar el contenido de la cláusula-

Tesis:

«(3.2) Capacitación y adiestramiento (artículos octavo, noveno y sexto del laudo arbitral)

En cuanto al primer apartado de la petición, en lo que tiene que ver con incluir en los proyectos de capacitación a “a todos los trabajadores de las empresas contratistas”, se reitera que no es posible resolverlo, pues el sindicato alega una problemática jurídica ajena a la competencia de los árbitros en un proceso contractual de negociación colectiva.

En relación con la extensión de las capacitaciones “a todos los trabajadores de todos los niveles de las áreas operativas”, también incluida en el primer apartado en estudio, se recuerda que el Tribunal la negó bajo el argumento que ya estaba regulado en la convención.

Al respecto, la Sala considera que si bien la intención de la negociación colectiva efectivamente es ampliar o mejorar los beneficios vigentes en la ley o convención según el caso, que es el único argumento que destaca el sindicato, en este asunto lo considerado por los árbitros se exhibe como un argumento en equidad, en la medida en que el artículo 23 de la convención en vigor estipula la capacitación exclusivamente dirigida a ingenieros, y bajo ese marco la regula, por ejemplo, garantizando que la empresa en sus procesos de reclutamiento cumpla el perfil técnico de los ingenieros y no de cualquier otro colaborador.

De ahí se comprende que, según la ponderación de los árbitros, no era dable extender la norma a trabajadores diferentes o de cualquier área operativa, a menos que las partes así lo decidan, caso en el cual habría que adecuar el contenido de la cláusula.

En ese orden, no se devolverá este punto.

[...]

(3.4) Intolerancia con la precarización laboral denominada tercerización laboral - salarios (artículo noveno del laudo arbitral)

Debe destacarse que en relación con esta petición el sindicato centra su atención en los trabajadores indirectos. Sin embargo, nuevamente funda su solicitud de devolución en las vinculaciones ficticias o ilegales en las que supuestamente incurre la empresa, de modo que lo explicado en el apartado de extensión de beneficios de la convención colectiva de trabajo a trabajadores indirectos, contratistas o terceros es suficiente para no devolver el punto».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » 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:

«En relación con el segundo aparte de la petición, que el Tribunal consideró que no tenía competencia, para la Sala es evidente que la intención central

del sindicato no radica en que se devuelva lo relativo a su participación en los procesos de formación, pues ello ya está garantizado en la convención tal y como lo destacaron los árbitros, sino en la “selección (...) de trabajadores de todos los niveles de las áreas operativas”.

Sin embargo, al respecto basta señalar que esta Corte que ha establecido pacíficamente que los árbitros no pueden intervenir en las facultades del empleador de seleccionar a su personal, pues ello hace parte del núcleo más esencial de la libertad empresarial (CSJ SL15499-2015 y CSJ SL2615-2020). En la primera decisión, la Corte indicó:

“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)”.

Conforme a lo anterior, no se devolverá este punto».

Por último, en lo que toca a la tercera y última petición, se advierte que el Tribunal la negó tras estimar que el auxilio no era pertinente, en la medida en que, entiende la Corte, no se especificó si la capacitación que englobaba la petición del pliego era distinta o no a la que actualmente está contemplada en la convención, ello a fin de justificar el otorgamiento de la subvención pretendida.

A juicio de la Sala, contrario a lo que estima el impugnante, lo anterior sí es un argumento en equidad, si se tiene en cuenta que el auxilio se solicitó para cubrir costos de matrícula, manutención y costos asociados que no se advierten en la cláusula convencional denunciada y que además no se modificó en este conflicto. En ese orden, la Corte no puede intervenir en el criterio de equidad expuesto por el Tribunal.

Por tanto, tampoco se devolverá este punto.

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE - En el recurso de anulación la competencia de la Corte no se extiende hasta la revisión de las decisiones emitidas en equidad

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE - Al existir un pronunciamiento de fondo

respecto a los apartados de la petición del pliego, la Corte no puede modificar, sustituir ni suplantar la función de decidir en equidad que tienen los árbitros, pues no es procedente un reestudio a través del recurso extraordinario de anulación -no procede la devolución-

Tesis:

«[...] en relación con el bono mensual con incidencia salarial, se advierte que es un argumento razonable estimar que, al no ser competentes los árbitros para determinar que la actividad del sector eléctrico es de alto riesgo, lo que se mantiene incólume en esta sentencia de anulación, no es dable entonces disponer el pago de un bono económico fundado en ello.

Y en cuanto al apartado décimo de la petición, se advierte que los árbitros lo concedieron parcialmente en equidad en el artículo sexto del laudo.

Por tanto, comoquiera que hay un pronunciamiento de fondo respecto a esos apartados de la petición del pliego, ya sea negándolos o concediéndolos total o parcialmente, no es procedente pretender su reestudio a través de este medio de impugnación extraordinario, pues se reitera, la Corte no puede modificar, sustituir ni suplantar la función de decidir en equidad que tienen los árbitros.

No se devuelven estas peticiones.

[...]

En relación con los incisos segundo y cuarto, la Sala advierte que fueron negados con fundamento en razones de equidad, toda vez que los árbitros consideraron que: (i) el procedimiento disciplinario al interior de la empresa no requería de un abogado cuyo costo tenga que asumir esta, tal y como se solicitó en el pliego -inciso segundo-, y (ii) no es necesario acudir a otro organismo de conciliación, de modo que en equidad era pertinente dejar incólume lo establecido convencionalmente en cuanto a la decisión del trámite disciplinario -inciso cuarto-.

Por tanto, se reitera que si hay un pronunciamiento de fondo por parte de los árbitros respecto a una petición del pliego, ya sea negándola o concediéndola, total o parcialmente, no es procedente pretender su reestudio a través de este medio de impugnación extraordinario, de modo que tampoco se accede a la devolución de estos puntos.

Y en cuanto al inciso tercero, se aprecia que estuvo dirigido a que el recurso de apelación se conceda en el efecto suspensivo “incluso para decisión para terminación de contrato”, esto, a juicio de la Sala, teniendo en cuenta que la convención colectiva vigente estipula en el parágrafo del artículo 21 que dicho medio de impugnación no afectaba la efectividad del despido, de modo

que era evidente que el sindicato propuso la modificación de esta norma. Pese a ello, se advierte que el Tribunal decidió pronunciarse sobre los numerales 7.º y 8.º de dicha cláusula convencional, que se reitera, no fueron cuestionadas en el pliego.

[...]

Requiere la devolución del segundo punto, dado que los parámetros de comparación sí están acreditados conforme a la información otorgada por las partes, por lo que considera que “Debió partir el Tribunal por efectuar un promedio teniendo como variables con las vacaciones legales, la edad de los empleados y la edad de pensión, de manera que se pudiera hacer un estimativo justo de acuerdo con las edades”, lo que en modo alguno -afirma- implica un laudo incongruente o extrapetita, pues “un juez” tiene la facultad de evaluar la totalidad de los documentos aportados.

[...]

Es suficiente destacar que el Tribunal de Arbitramento no negó esta petición basado exclusivamente en una supuesta ausencia de parámetros de comparación, sino porque a su juicio “sería inequitativo para la empresa”, de modo que hay un pronunciamiento de fondo que la Corte no puede reexaminar, pues ello sería tanto como imponer su propio criterio de equidad frente al que legalmente está facultado para decidir el conflicto.

No se devolverá este punto».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » 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 -brindar la posibilidad de escoger entre la suma o alternativa de dos opciones, para comunicar a los trabajadores los beneficios extralegales logrados por negociación colectiva, implica un reconocimiento incompleto del derecho al acceso a la información, lo que resulta inadmisibile-

Tesis:

«[...] en cuanto a la anulación parcial del artículo primero del laudo en lo que concierne a la expresión “y/o”, la Corte en efecto advierte que ello puede afectar el derecho a la información de los trabajadores afiliados, dado que las conjunciones copulativa y disyuntiva “y/o” pretenden hacer explícita la posibilidad de escoger entre la suma o alternativa de dos opciones, en este caso, editar y publicar o bien la convención, o bien el laudo.

Lo anterior, pese a que es criterio reiterado de la Sala que ambos instrumentos extralegales comparten la misma naturaleza en cuanto ponen fin al conflicto colectivo de intereses y fijan las condiciones de trabajo (CSJ SL030-2018), de modo que brindar la posibilidad de escoger entre uno de ellos para comunicar a los trabajadores los beneficios extralegales logrados por negociación colectiva, implica un reconocimiento incompleto del derecho al acceso a la información, lo que es inadmisibles para la Sala.

En efecto, el derecho al acceso a la información es una garantía humana y fundamental (CSJ SL2008-2021 y CSJ SL1309-2022) garantizada en los artículos 15 y 20 de la Constitución Política, al igual que en múltiples instrumentos internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad por reconocer derechos humanos y haber sido ratificados por Colombia, entre otros, la Declaración Universal de Derechos Humanos - artículo 29-, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos -artículo 19- y la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José -artículo 13.

Dicho marco, en resumen, contempla un reconocimiento efectivo de ese derecho, salvo estrictas excepciones como reservas legales, la prevalencia del orden público y el respeto de las libertades y garantías de los demás. Su reconocimiento es clave en una sociedad democrática y pluralista, y particularmente en el ámbito laboral manda un mensaje de transparencia de la empresa, promueve la participación de los trabajadores en los asuntos que les interesan y le brinda contenido y alcance a otros derechos como los que el transmite el trabajo, a efectos de su cabal reconocimiento y exigibilidad.

Por tanto, se anulará parcialmente el artículo primero del laudo, únicamente en lo que concierne a la barra oblicua “/” y a la letra “o”, de modo que solo se mantiene la conjunción copulativa “y”. La cláusula quedará así:

“ARTÍCULO PRIMERO: Edición y Publicación de la Convención Colectiva y/o Laudo Arbitral: MODIFICAR el artículo once (11) de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, para que en su lugar quede así: Cada trabajador directo beneficiario de la convención colectiva de trabajo debe recibir un folleto de esta y del laudo arbitral y la organización sindical un 30% más del total de los ejemplares entregados. El folleto deberá contener índice con nivel de detalle hasta en los artículos”».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL - Si bien el laudo arbitral y la convención colectiva constituyen formas diferentes de resolver las controversias de los trabajadores, en tanto el primero es un mecanismo de heterocomposición y la segunda es un instrumento de autocomposición, tienen la misma

naturaleza en cuanto a que ambos ponen fin al conflicto colectivo de intereses y fijan las condiciones de trabajo

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:

«[...] en cuanto a las cláusulas de estabilidad o dirigidas a prohibir el despido de trabajadores sin justa causa, por mayoría de la Corte se ha considerado que los árbitros carecen de competencia para pronunciarse, toda vez que la ley otorga esa facultad a los empleadores, de modo que son las partes del conflicto colectivo las que pueden pactar una regulación en tal sentido (CSJ SL9346-2016, reiterada en CSJ SL2615-2020, CSJ SL5117-2020 y CSJ SL4337-2022). En la primera decisión la Sala reiteró:

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

Por otra parte, para la Corte el hecho de que la empresa y SINTRAELECOL acordaran convencionalmente una regulación específica sobre esta materia, tampoco imponía que los árbitros hicieran extensiva esa prerrogativa a ASIEB, o en otros términos, no los obligaba a pronunciarse de fondo a fin de igualar o equiparar las condiciones de empleo negociadas por ese sindicato».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » MULTIPLICIDAD DE PLIEGOS Y DE SINDICATOS - El Decreto 089 de 2014 reconoce que en virtud de los principios fundamentales de autonomía y libertad sindical, los trabajadores tienen el derecho a crear todas las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, dentro de un marco de respeto de la legalidad y de los principios democráticos, de manera que es perfectamente válido que en el interior de una misma empresa opere más de una organización sindical

Tesis:

«En numerosas oportunidades la Corte ha señalado que si bien los árbitros pueden tomar en consideración lo dispuesto en otras convenciones colectivas preexistentes en la empresa, “la remisión a esos acuerdos es potestativa mas no obligatoria” (CSJ SL4089-2022). En ese sentido, pueden

servir de referente o parámetro, bien sea para acoger su contenido total o parcialmente, adoptarlo con modificaciones o incluso prescindir totalmente de ellos (CSJ SL3491-2019, CSJ SL4478-2020 y CSJ SL4348-2022), sin que esto implique un tratamiento discriminatorio, como lo considera la censura.

En este punto debe tenerse presente que en Colombia se admite la pluralidad sindical. Así, es comprensible que la concurrencia de múltiples organizaciones sindicales con distintos grados de representatividad sindical en una misma compañía, propicie la existencia de derechos y beneficios diversos según el contexto de cada negociación.

Ahora, el que todas las organizaciones sindicales en una empresa tengan los mismos derechos y privilegios, dependerá de que en el marco de su autonomía sindical decidan negociar las prerrogativas que interesan a sus trabajadores afiliados a través de negociaciones colectivas autónomas o bien con unidad de negociación en conjunto con varios sindicatos, tal y como lo permite el Decreto 089 de 2014 (CSJ SL3258-2019).

Sobre este particular, es importante destacar que el Comité de Libertad Sindical ha señalado que “El hecho de reconocer la posibilidad de un pluralismo sindical no impediría que se concedieran ciertos derechos y ventajas a las organizaciones más representativas (CLS, 2018, párr. 540).

Además, no debe olvidarse que son los propios trabajadores quienes con base en criterios objetivos y en un marco de política de estímulo a la libre asociación sindical, deciden afiliarse al sindicato -o sindicatos- que mejor los representa conforme a sus intereses y escogen la convención que más interactúa con estos, en cuyo caso se les aplicará íntegramente (CSJ SL4865-2017, CSJ SL4458-2018 y CSJ SL3491-2019).

[...]

Conforme a lo expuesto, no se devolverá este punto».

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, mas ello no necesariamente significa que deban adoptar exactamente las disposiciones de los estatutos consultados

LABORAL COLECTIVO » CONVENCIÓN COLECTIVA » BENEFICIARIOS - En caso de coexistencia de convenciones colectivas y de sindicatos, los trabajadores multiafiliados a varias asociaciones sindicales sólo pueden

beneficiarse de una de aquellas, por ende, es su deber escoger la que más le convenga a sus intereses, y esta se les aplicará íntegramente

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » SANCIONES - Los árbitros no están facultados para imponer sanciones pecuniarias al empleador, pues tal atribución se radica en otro tipo de autoridades -judiciales y administrativas-, las partes en conflicto cuentan con medios para reclamar por la eventual inobservancia de lo pactado

Tesis:

«La lectura simple y llana de la petición en estudio evidencia claramente que el sindicato solicitó el pago de una “sanción por incumplir” la convención en garantía para su cumplimiento, no una mera compensación, como ahora lo alega el sindicato sin ofrecer mayor explicación.

En ese orden, el Tribunal tiene razón al declarar su falta de competencia, pues ciertamente en la sentencia CSJ SL2615-2020 la Corte reiteró que “una cláusula de naturaleza sancionatoria escapa a la órbita de competencia del tribunal de arbitramento, por cuanto tal atribución se encuentra radicada en otro tipo de autoridades (judiciales y administrativas) y las partes en conflicto cuentan con medios para reclamar por la eventual inobservancia de lo pactado”.

Por tanto, no se devolverá este punto».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL - Los árbitros no están facultados para conceder por fuera y más allá de lo pedido -extra y ultra petita-, pues deben respetar el principio de congruencia en su triple implicación, esto es: i) Abstenerse de resolver puntos no sujetos a su decisión, ii) Imposibilidad para conceder más de lo pedido y iii) Decidir todos los puntos planteados

Tesis:

«5.7. SALARIO DIGNO (ARTÍCULO CUARTO DEL LAUDO)

[...]

Solicita su anulación total, pues los trabajadores con “mínimo integral” ya tienen los aumentos reconocidos. Destaca que su solicitud se circunscribió a que los aumentos no se supeditaran a evaluaciones de desempeño ni a condiciones, pues en “las convenciones colectivas vigentes no se da de esa manera (quisieron equiparar las condiciones de la convención suscrita con Codensa a las de Emgesa)”.

[...]

El objetivo del sindicato con esta petición era que, al convenir el salario, ello no dependiera de los estudios salariales de la empresa y además fuese independiente de la evaluación del comportamiento y desempeño de los trabajadores. Si al respecto los árbitros consideraban que la solicitud no era equitativa, debieron negarla explicando sus argumentos, pero en modo alguno imponer como condiciones para la fijación del salario justamente lo que el sindicato pretendió excluir.

Al obrar así, sin duda alguna el Tribunal tomó una decisión extrapetita, diferente o por fuera de lo pedido por el sindicato. Sobre este particular, es oportuno señalar que el arbitraje laboral está sujeto al principio de congruencia, el cual se predica entre el cotejo de la resolución arbitral y las aspiraciones del pliego de peticiones que no fueron objeto de acuerdo por vía de autocomposición (CSJ SL, 1 jun. 2005, rad. 25583, reiterada en CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501, CSJ SL17739- 2015, CSJ SL7078-2016, CSJ SL12506-2016, CSJ SL4206-2017, CSJ SL6476-2017, CSJ SL8827-2017 y CSJ SL2008-2021). Precisamente, en la primera decisión se indicó:

“(…) el arbitramento debe respetar el principio de congruencia (C. de P.C. art. 672-8 y 9) en su triple implicación: a) Absteniéndose de resolver en puntos no sujetos a su decisión, b) Considerándose imposibilitado para conceder ultra petita, es decir más de lo pedido; y C) Decidiendo todos los puntos planteados» (Sentencia de la Sala Plena Laboral del 19 de julio de 1982. Gaceta Judicial No. 2410)”.

Ello no significa que los árbitros no puedan decidir un punto del pliego de forma diferente a como fue propuesto por el sindicato, solo que tienen la obligación de hacerlo en el marco o límite de lo pedido, pues lo contrario, como en este caso ocurrió, vulneraría el principio de congruencia y los límites de las facultades ultra y extrapetita (CSJ SL10918-2016, CSJ SL1971-2019 y CSJ SL3056-2020).

Lo expuesto es suficiente para anular el artículo cuarto del laudo.

Por sustracción de materia, no será necesario abordar el cuestionamiento de la empresa sobre este punto, ni los demás argumentos del sindicato».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL - Los árbitros pueden decidir un punto del pliego en términos diferentes a los solicitados por la organización sindical, solo que tienen la obligación de hacerlo en el marco o límite de lo pedido, pues lo contrario vulneraría el principio de congruencia y los límites de las facultades ultra y extrapetita

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA » NEGOCIACIÓN COLECTIVA - El Decreto 089 de 2014 es una herramienta que busca conciliar, por un lado, los principios fundamentales de autonomía y libertad sindical que permiten que los trabajadores creen las organizaciones sindicales que estimen convenientes y afiliarse a las mismas conforme a sus intereses, y por el otro, la necesidad de adoptar medidas que promuevan la unidad sindical y unidad de negociación colectiva concertada

Tesis:

«Solicita la anulación total, dado que pretendió una vigencia de un año, por lo que aceptar la estipulada por el Tribunal implicaría «disminuir la solicitud solo a 6 meses», y agrega que:

“¿Cuál es la razón por la que el Tribunal pretende hacer valer una norma (decreto 89 de 2014) que se intentó modificar este año para presuntamente impedir la atomización sindical y obligar a una negociación única cuando existan varios sindicatos? ¿Está esta norma vigente? El Tribunal pretende facilitarle a la empresa la fusión convencional de cara a la fusión de la empresa pero paradójicamente, a lo largo del laudo, toda su argumentación es para deslegitimar la igualdad de derechos y la pretensión de ASIEB de integrar los derechos convencionales en sus convenciones para equiparar los derechos existentes en las diferentes CCT”.

[...]

En cuanto al alcance del Decreto 089 de 2014, que es una norma vigente en el ordenamiento jurídico, la jurisprudencia de la Corte ha clarificado que es una herramienta que busca conciliar, por un lado, los principios fundamentales de autonomía y libertad sindical que permiten que los trabajadores creen las organizaciones sindicales que estimen convenientes y afiliarse a las mismas conforme a sus intereses, y por el otro, la necesidad de adoptar medidas que promuevan la unidad sindical y unidad de negociación colectiva concertada.

Lo anterior cobra relevancia si se tiene en cuenta que la atomización sindical producto de la creación de múltiples organizaciones sindicales y la ejecución de varias y diversas negociaciones colectivas en una sola empresa, en la práctica ha evidenciado resultados negativos que terminan socavando la libertad sindical, pues generan condiciones de trabajo inequitativas y desiguales, exacerba la debilidad de los trabajadores frente al empresario y mengua las posibilidades de resolver directamente o por autocomposición el conflicto colectivo de intereses.

En contraste, en los términos de las finalidades de dicha normativa, la Corte ha defendido que la unidad sindical y de negociación podría permitir una

concertación más solidaria y equitativa de las condiciones de trabajo de cara a las variaciones del mercado, los cambios tecnológicos y las crisis económicas que hoy son una realidad innegable, de modo que requieren actores sindicales con estructuras fuertes, amplia representatividad y poder de negociación. En general, la Corte ha considerado que la unidad sindical y de negociación colectiva genera “las condiciones necesarias para fomentar procesos de diálogo social más racionales y eficientes, con negociaciones colectivas armónicas y concertadas” (CSJ SL703-2017).

Ahora, debe aclararse que la norma no establece una obligación perentoria de fijar un determinado lapso de vigencia del laudo, sino, en la dirección expuesta, “una directriz para lograr la articulación y conciliación de los términos de vigencia de los diferentes instrumentos colectivos reinantes en el interior de una misma empresa, de manera progresiva y gradual, con el ánimo de hacer posible la negociación colectiva concertada y concentrada, con todas las organizaciones sindicales” (CSJ SL703-2017, CSJ SL3258-2019 y CSJ SL583-2021).

Bajo esa perspectiva, la Corte ha señalado que los árbitros “siguen contando con la libertad de fijar razonablemente el término de vigencia del laudo arbitral, con fundamento en la equidad, las particularidades de cada caso y con el límite máximo de dos años” (CSJ SL703-2017), conforme al precedente reiterado y pacífico de la Sala (CSJ SL11486-2016, CSJ SL13303-2016, CSJ SL17421-2016, CSJ SL18143-2016 y CSJ SL18504-2016); sin embargo, en el marco de su competencia y de cara a los instrumentos extralegales que operan en la empresa, aquellos también deben tener presente los objetivos del Decreto 089 de 2014 y, en lo posible, ajustar los términos de vigencia “para que se logre una armonización en el tiempo, que permita la negociación colectiva única”.

En el presente asunto, no se advierte que el Tribunal haya desconocido la normativa, pues estableció un término de vigencia que no supera el límite temporal legal de 2 años».

[...]

Por tanto, no se anulará esta cláusula del laudo».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » LAUDO ARBITRAL » VIGENCIA - El parágrafo 2 del artículo 1 del Decreto 089 de 2014 no impone una regla fija e imperativa para que los árbitros establezcan la vigencia del laudo dentro de un lapso determinado, sino que contiene una pauta de cumplimiento gradual y progresivo, dependiente de las condiciones particulares de cada empresa

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » VIGENCIA DEL LAUDO ARBITRAL - Los árbitros pueden fijar la vigencia del laudo por el lapso que en equidad estimen razonable, sin exceder de dos años

LABORAL COLECTIVO » INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY - Decreto 089 de 2014

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, esto no significa que deban adoptar exactamente las disposiciones de los estatutos consultados, pues bien pueden prescindir de ellos y, en contraposición, promover la unidad sindical y de negociación en acatamiento del Decreto 089 de 2014

Tesis:

«[...] en cuanto a que el Tribunal quiso “deslegitimar la igualdad de derechos y la pretensión de ASIEB de integrar los derechos convencionales en sus convenciones”, se reitera que los árbitros no están obligados a equiparar los derechos y condiciones laborales contemplados en los diversos instrumentos extralegales que hacen presencia en la empresa, pues bien pueden prescindir de ellos y, en contraposición, promover la unidad sindical y de negociación en acatamiento de la norma en comento, como claramente ocurrió en este caso y también se explicó en el numeral 5.4.5 de esta sentencia de anulación.

Por tanto, no se anulará esta cláusula del laudo».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » SALARIOS » REEMPLAZOS - Los árbitros no están facultados para imponer que el trabajador que realiza un reemplazo reciba la misma retribución del reemplazado, por el tiempo que dure dicha actividad, pues ello desconoce que existen razones legales, relevantes y objetivas que permiten reconocer una diferencia retributiva, como el desempeño, las condiciones de puesto, jornada, eficiencia, rendimiento y efectividad en su ejecución

Tesis:

«Por mayoría de la Corte, la jurisprudencia tiene establecido que los árbitros sí están facultados para decidir temas concernientes a los reemplazos o encargos, sin embargo, deben establecer parámetros salariales “legítimos, relevantes y objetivos” a efectos de establecer la igual remuneración por un trabajo de igual valor (CSJ SL3978-2022).

En esa dirección, se ha indicado que el mero hecho de realizar un reemplazo no es suficiente para que el trabajador reemplazante o encargado reciba el

mismo salario del cargo que ejerce provisionalmente, dado que ello desconoce que pueden existir razones legítimas, relevantes y objetivas que permitan una remuneración diferente, como el desempeño, las condiciones de puesto, jornada, eficiencia, rendimiento y efectividad en su ejecución (CSJ SL17769-2016, CSJ SL987-2019 y CSJ SL1032-2022).

En este asunto, el Tribunal sujetó el pago de la diferencia salarial entre los cargos y durante el tiempo del encargo temporal a que “se asuma el Cien por Ciento (100%) de funciones de mayor jerarquía”, sin considerar que la remuneración igual no está sujeta simplemente a la ejecución material del cargo, aún sea ello en el 100% de las funciones, sino a criterios objetivos como los antes referidos.

Por tanto, es imperativo anular este artículo del laudo».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » DERECHO A LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL - El flujo de datos que son de interés para el sindicato, mientras no vulnere la reserva empresarial, permite la participación efectiva de las organizaciones de personas trabajadoras y la eficaz ejecución de las actividades sindicales que contribuyan al progreso social y empresarial -la información interna de la empresa no tiene reserva absoluta-

Tesis:

«Además de lo explicado al resolver el recurso del sindicato sobre el derecho a la información -ver numeral 3.6. apartado (3.5) Edición y publicación del laudo (artículo primero del laudo arbitral)-, debe agregarse que en jurisprudencia reciente la Corte ha señalado que a los sindicatos también les asiste ese derecho fundamental, bajo la premisa de que el flujo de datos que son de su interés y sin que se menoscabe la reserva empresarial, permite su participación efectiva y la eficaz ejecución de las actividades sindicales que contribuyan al progreso social y empresarial (CSJ SL 2008-2021).

Este criterio es concordante con la Recomendación 163 de 1981 de la OIT sobre el fomento de la negociación colectiva, la cual establece que uno de los medios para procurar ese derecho fundamental es adoptar “medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las partes dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa”. Además, este instrumento refiere que “las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, contratos colectivos o laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional” (destaca la Corte), aun cuando lo ideal es que sea determinado por el diálogo entre las partes.

En esa dirección, en la referida sentencia CSJ SL2008-2021 la Corte asentó que:

“(i) por regla general, los árbitros pueden pronunciarse sobre las informaciones relativas a la situación económica y social de la empresa, siempre que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa; (ii) sin embargo, deben analizar y ponderar si la divulgación de una información determinada tiene reserva y puede perjudicar objetivamente a la empresa al punto de afectar el núcleo esencial de su libertad empresarial, como cuando se pretende acceder a los libros de comercio o contabilidad, caso en el cual podría limitarse su acceso o, bien, eventualmente condicionarlo a que la organización sindical se comprometa a mantenerla con carácter confidencial y prevenir que de incumplirse esta reserva puede acarrear responsabilidades jurídicas.

Ahora, estos límites no pueden sobrepasar las esferas constitucionales y esenciales de derechos fundamentales como el habeas data. Téngase presente que según el artículo 15 de la Constitución Nacional, “Todas las personas (...) tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas” (artículo 15 de la Constitución Nacional), con las precisas excepciones legales pues en la recolección, tratamiento y circulación de datos se deben respetar las libertades y demás garantías previstas en la Constitución, tal y como lo prevé dicha disposición superior”.

Pues bien, en este asunto el Tribunal concedió el derecho al acceso a “información genérica y estadística sobre enfermedades laborales y accidentes de sus trabajadores directos”. Al respecto, téngase presente que precisamente en sentencia CSJ SL2615-2020, la Corte consideró que los árbitros están habilitados para pronunciarse sobre peticiones de “información de carácter general y estadístico de temas laborales de los trabajadores afiliados al sindicato”, puesto que “se trata de una información agregada, de interés para el sindicato, sin que se menoscabe la reserva empresarial (...) ni mucho menos el derecho a la intimidad de los propios trabajadores” (destaca la Sala). De modo que no se advierte ninguna irregularidad o extralimitación del Tribunal.

Por otra parte, contrario a lo que estima la recurrente, se reitera que, como se explicó, las peticiones relativas al derecho de información sí son de interés para los sindicatos y por ello pueden resolverse en un proceso de negociación colectiva contractual.

Conforme a lo anterior, no se accede a la anulación solicitada»

LABORAL COLECTIVO » NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO » RECOMENDACIONES DE LA OIT » DERECHO A LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL - La Recomendación 163 de 1981 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el fomento de la negociación colectiva, dispone que uno de los medios para procurar este derecho fundamental es adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las partes dispongan de la información necesaria para poder negociar con conocimiento de causa

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE - En el recurso de anulación la competencia de la Corte se limita a: i) Invalidar una determinada decisión cuando exhiba un motivo de anulación, ii) Declararla exequible en caso contrario, iii) Devolver el expediente a los árbitros cuando hayan omitido pronunciarse al respecto y iv) Excepcionalmente, modular los efectos de las decisiones cuando haya un pronunciamiento afirmativo de los árbitros que amerite ser saneado para preservar su vigencia

Tesis:

«(1) CONSIDERACIONES PRELIMINARES

Conforme a los artículos 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y 458 del Código Sustantivo del Trabajo, el recurso de anulación que se interponga ante esta Corte tiene el fin de verificar la regularidad del laudo, esto es, si el Tribunal extralimitó el objeto para el que fue convocado o afectó los derechos fundamentales o facultades que les asisten a los interlocutores sociales.

En esa dirección, esta Sala ha afirmado que al resolver un recurso extraordinario de anulación solo puede adoptar algunas de estas resoluciones: (i) anular, (ii) no anular, (iii) devolver el expediente a los árbitros, o (iv) excepcionalmente modular la decisión arbitral (CSJ SL8157-2016, CSJ SL3491-2019 y CSJ SL5506-2021)».

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

LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA > NEGOCIACIÓN COLECTIVA - El Decreto 089 de 2014 es una herramienta que busca conciliar, por un lado, los principios fundamentales de autonomía y libertad sindical que permiten que los trabajadores creen las organizaciones sindicales que estimen convenientes y afiliarse a las mismas conforme a sus intereses, y por el otro, la necesidad de adoptar medidas que promuevan la unidad sindical y unidad de negociación colectiva concertada

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, esto no significa que deban adoptar exactamente las disposiciones de los estatutos consultados, pues bien pueden prescindir de ellos y, en contraposición, promover la unidad sindical y de negociación en acatamiento del Decreto 089 de 2014

LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > ARBITRAMENTO > 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 -brindar la posibilidad de escoger entre la suma o alternativa de dos opciones, para comunicar a los trabajadores los beneficios extralegales logrados por negociación colectiva, implica un reconocimiento incompleto del derecho al acceso a la información, lo que resulta inadmisibile-

SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

ACLARACIÓN DE VOTO: CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO: FERNANDO CASTILLO CADENA