



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

Magistrados ponentes

SL2008-2021

Radicación n.º 88362

Acta 14

Bogotá, D. C., veintiuno (21) de abril de dos mil veintiuno (2021).

La Corte decide el recurso de anulación que la **FEDERACIÓN NACIONAL DE COMERCIANTES FENALCO BOGOTÁ-CUNDINAMARCA** interpuso contra el laudo arbitral que el Tribunal de Arbitramento profirió el 31 de agosto de 2020, con ocasión del conflicto colectivo que se suscitó entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES-SINTRAONGS-** y la recurrente.

1. ANTECEDENTES

La organización sindical en referencia presentó pliego de peticiones a Fenalco Bogotá-Cundinamarca, lo que dio

origen al proceso de negociación colectiva (f.º 194 a 202 del archivo PDF Expediente Corte Final).

Una vez agotada la etapa de arreglo directo, las partes no lograron un acuerdo, razón por la cual a través de Resolución n.º 0403 de 17 de febrero de 2020 el Ministerio del Trabajo constituyó e integró tribunal de arbitramento obligatorio con el fin que resolviera el diferendo que se suscitó entre las partes (f.º 5 a 8 del archivo PDF Expediente Corte Final).

Luego de instalarse el 25 de febrero de 2020 y de haberse prorrogado el término para fallar, previa autorización de las partes, el 31 de agosto de 2020 profirió el laudo (f.º 92 a 126 del archivo PDF Expediente Corte Final), que es objeto de recurso de anulación por parte de Fenalco.

2. RECURSO DE ANULACIÓN

El recurso lo interpuso Fenalco (f.º 129 a 182 del archivo PDF Expediente Corte Final), lo concedió el Tribunal de Arbitramento (f.º 183 a 186 del archivo PDF Expediente Corte Final) y la Corte Suprema de Justicia avocó el conocimiento del asunto y corrió traslado a la organización sindical (f.º 1 a 5 del archivo PDF cuaderno de la Corte), entidad que no presentó escrito de oposición, según informe secretarial.

En el recurso, Fenalco Bogotá-Cundinamarca como cuestiones previas solicita que se acate el acuerdo de transacción suscrito entre ella y Sintraongs el 19 de octubre de 2017, en el que se pactó la inexistencia del laudo arbitral

de 21 de enero de 2013 respecto a esa organización sindical, de modo que no podía denunciarlo ni el Colegiado arbitral adicionarlo, como ocurrió, en concreto, respecto de las siguientes artículos del pliego: *«ARTÍCULO 1 PARTES CONTRATANTES Y CAMPO DE APLICACIÓN; ARTÍCULO TERCERO. PERMISOS SINDICIALES; Quinto: AUXILIO SINDICAL; Sexto: COMITÉ DE RELACIONES LABORALES; Séptimo: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA; Decimo: INCREMENTO SALARIAL; Décimo Segundo: VIGENCIA»*.

La Corte entiende en este punto que la empresa se refiere a las cláusulas del laudo que decidieron dichos artículos del pliego, es decir: 1 -partes contratantes y campo de aplicación-, 2 -permisos junta directiva-, 3 -auxilio sindical-, 4 -comité de relaciones laborales-, 5 -indemnización por despido sin justa causa- y 6 -incremento salarial-.

Asimismo, pone de presente la existencia de un supuesto vicio en la designación de uno de los árbitros del Colegiado Arbitral.

Por otra parte, pretende que se anulen por *«falta de competencia»* del Tribunal de Arbitramento los artículos: 1 -partes contratantes y campo de aplicación-, 2 -permisos junta directiva-, 3 -auxilio sindical-, 4 -comité de relaciones laborales-, 5 -indemnización por despido sin justa causa-, 8 -derecho de información-), 9 -procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias-, 10 -bono de vestido-, 11 -auxilio por bajo salario-, 12

-pago de incapacidades médicas-, 13 -publicación y botón web- y 14 -prima de antigüedad-.

Igualmente, requiere que se anulen por inequidad manifiesta los artículos: 3 -auxilio sindical-, 5 -indemnización por despido sin justa causa-, 6 -incremento salarial-, 10 -bono de vestido-, 11 -auxilio por bajo salario- y 14 -prima de antigüedad-.

Ahora, al exponer los argumentos por falta de competencia, se advierte que en varias de las cláusulas también incorpora cuestionamientos por los siguientes motivos: (i) violación del principio de congruencia -cláusulas 2, 3, 5, 10 y 11 del laudo-, y (ii) las partes supuestamente catalogaron algunas cláusulas como normativas en el documento denominado «*clasificación del pliego de peticiones*» en bloques *económico y normativo* (f.º 367 y 368), de modo que previeron que el Tribunal no tenía competencia para ello -cláusulas 2, 4, 5, 8 y 9 del laudo.

Y en la mayoría de las cláusulas atacadas por inequidad manifiesta la recurrente también las crítica en el grupo de «*falta de competencia*».

Conforme lo anterior, por razones de método la Sala (1) resolverá las cuestiones previas que la recurrente presentó; (2) luego abordará previamente lo relacionado con la falta de competencia fundada en el documento denominado «*clasificación del pliego de peticiones*» y; por último, (3) integrará los demás cuestionamientos con el fin de abordar las cláusulas en el orden en que se decidieron en el laudo.

I. CUESTIONES PREVIAS

1) Cosa juzgada derivada del acuerdo de transacción celebrado entre las partes el 19 de octubre de 2017

La recurrente solicita que se acate el acuerdo de transacción suscrito entre ella y Sintraongs el 19 de octubre de 2017, que impedía que el laudo arbitral de 21 de enero de 2013 se denunciara o adicionara por dicha organización al no ser beneficiaria del mismo.

Al respecto, se advierte que la empresa solicitó este punto al Tribunal de Arbitramento y además que «acatar[a] el cumplimiento» (sic) de la sentencia de tutela de 5 de septiembre de 2018, al considerar que de esta y otras decisiones judiciales, así como de la Resolución 1428 de 13 de marzo de 2020 expediente 23891 que el Ministerio del Trabajo expidió el 13 de julio de 2018, a través de la cual archivó una averiguación preliminar que versó sobre la no aplicación del laudo arbitral a Sintraongs y sus afiliados, se extrae la cosa juzgada de tal acuerdo transaccional.

Sobre este particular, el Tribunal de Arbitramento expuso las siguientes razones:

En primer lugar, si el decir de la Empresa es que no se debía negociar porque el Acuerdo de Transacción contenía una disposición que impedía denunciar el Laudo Arbitral del año 2013 y, por lo tanto no se hubiera podido hacer partir de dicha denuncia un conflicto colectivo laboral, hubiera llevado a la entidad a no

negociar el pliego de peticiones como sí lo hizo, en la etapa de arreglo directo con su contraparte.

FENALCO efectivamente se sentó a negociar con el sindicato que le propuso el pliego de peticiones de manera real, por lo que no es de recibo el argumento de que tales reuniones del arreglo directo se aceptaron para “evitar sanciones del Ministerio del Trabajo”.

La empresa expuso sus puntos de análisis de la situación ante el Ministerio del Trabajo durante el proceso administrativo de conformación del actual Tribunal de Arbitramento, las cuales fueron desestimadas por esa Cartera, dando como resultado la Resolución 403 del 17 de febrero de 2020.

Por lo tanto, esperar que el Tribunal de Arbitramento se abstenga de tramitar como ordena la mencionada resolución, el procedimiento para lograr un Laudo Arbitral que dirima este conflicto colectivo o que, con base en esas manifestaciones se emita un Laudo inhibitorio, constituiría una omisión al deber asignado por el Ministerio del Trabajo y para el cual tomaron juramento los árbitros, lo cual les haría incurrir también en sanciones por falta disciplinaria relacionada con la profesión de abogado.

En segundo lugar, FENALCO tuvo dos momentos para anteponer el precitado Acuerdo Transaccional: Al inicio de la negociación del pliego de peticiones, en el preciso instante en que fueron enterados de la denuncia sindical del laudo arbitral cuya vigencia pone en duda ahora la Empresa, mediante acción ordinaria laboral prevalida de solicitud de medida cautelar; y posteriormente, una vez el Ministerio del Trabajo profirió la Resolución 403 del 17 de febrero de 2020, contra la cual se pudo ejercer acción de nulidad y restablecimiento del derecho dentro de los cuatro meses siguientes a su notificación con posibilidad de solicitar suspensión provisional o medida cautelar para detener el proceso arbitral. No obstante FENALCO no adelantó acción alguna oportunamente, que hubiese impedido que el trámite arbitral estuviese prevalido, como actualmente en efecto lo está, del principio de presunción de legalidad contemplado en el artículo 88 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, ley 1437 de 2011.

Las dos razones anteriores, sumadas a que no corresponde a los árbitros que aquí fungimos, para dirimir las diferencias respecto del pliego de peticiones, hacer juicios en derecho sobre las controversias legales preexistentes de las partes; nos llevan a desestimar la solicitud de proferir un fallo inhibitorio, puesto que, además, una vez convocado el Tribunal de Arbitramento, previo el cumplimiento de los requisitos contenidos en el Capítulo 9 del Decreto Reglamentario 1072 de 2015, la competencia de este está claramente delimitada a las discrepancias de la negociación

colectiva planteadas en el pliego de peticiones de SINTRAONGS (...).

Asimismo, sobre la constatación judicial en los trámites de tutela de la cosa juzgada derivada del acuerdo transaccional, el Colegiado Arbitral indicó:

(...) tampoco es de recibo para este Tribunal de Arbitramento, en primer término, porque el Tribunal no fue accionado dentro del trámite de tutela, en segundo lugar, porque las pretensiones de la tutela se enfocaban en los derechos de algunos trabajadores activos de la entidad, y en tercer término, porque al final de la decisión que se profirió frente a la acción de tutela, la misma, si bien de manera marginal hace alusión a la perspectiva del alcance del Acuerdo de Transacción, alude, como argumento central, a la existencia de la vía ordinaria como vía expedita para dirimir las controversias de carácter laboral, y esta no fue agotada ni ejercida por SINTRAONGS.

Las dos razones anteriores, sumadas a que no corresponde a los árbitros que aquí fungimos, para dirimir las diferencias respecto del pliego de peticiones, hacer juicios en derecho sobre las controversias legales preexistentes de las partes; nos llevan a desestimar la solicitud de proferir un fallo inhibitorio, puesto que, además, una vez convocado el Tribunal de Arbitramento, previo el cumplimiento de los requisitos contenidos en el Capítulo 9 del Decreto Reglamentario 1072 de 2015, la competencia de este está claramente delimitada a las discrepancias de la negociación colectiva planteadas en el pliego de peticiones de SINTRAONGS, y si fuese el caso a las planteadas por FENALCO de haber realizado denuncia sobre el acuerdo convencional o arbitral preexistente. Sobre el particular se ha pronunciado la H. Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias SL2034- 2016, 17 feb. 2016, rad. 729041 y CSJ SL, 22 ene. 2008, rad. 34861

Para cuestionar esta decisión, Fenalco Bogotá-Cundinamarca arguye que existió un sindicato de empresa denominado Sintrafenalco, que se constituyó el 27 de octubre de 2010 y que con ocasión al conflicto colectivo suscitado entre esta organización sindical y la empresa, el 21 de enero de 2013 se profirió laudo arbitral que quedó en firme

luego que se notificó la decisión CSJ SL719-2013 que esta Corporación emitió.

Refiere que ante la disminución en el número de sus afiliados, Sintrafenalco inició el proceso de disolución y liquidación; sin embargo, en el trámite de resolverse lo anterior, la organización sindical se fusionó con el sindicato de industria Sintraongs, de modo que la primera desapareció de la vida jurídica según se formalizó mediante la cancelación de su registro sindical por parte del Ministerio de Trabajo a través de la Resolución 2018 de 1.º de junio de 2016, modificada por la 4296 de 20 de octubre de 2016.

Expone que debido a la fusión reseñada, se dieron múltiples controversias jurídicas, pues Sintraongs consideraba que el laudo arbitral de 21 de enero de 2013 le era aplicable, por lo que el 19 de octubre de 2017 Sintraongs y Fenalco Bogotá-Cundinamarca celebraron acuerdo de transacción *«para finiquitar de manera definitiva la controvertida aspiración de extender a SINTRAONGS y a sus afiliados el laudo arbitral emitido exclusivamente para FENALCO BOGOTA (sic) y su relación con el extinto SINTRAFENALCO y sus afiliados»*.

Destaca que el objeto de dicho acuerdo fue *«pone[r] fin a la controversia jurídica referente al cobro de cuotas por beneficios convencionales a trabajadores no sindicalizados por la presunta extensión indebida de beneficios contemplados en el Laudo Arbitral del 21 de enero de 2013, a los trabajadores no sindicalizados señalada por*

SINTRAONGS, así como al pago de los derechos del laudo arbitral a los trabajadores sindicalizados, y a lo dispuesto en el Laudo en cuanto a su aplicación y cumplimiento».

En esa perspectiva, señala que el Tribunal de Arbitramento carecía de competencia para señalar la preexistencia de un laudo arbitral extinto en cabeza de Sintraongs y proceder a su adición y modificación, pues las partes de manera libre y voluntaria y con el fin de superar las controversias originadas por efecto de la fusión, convinieron que el instrumento colectivo no les era aplicable, determinación que tiene efectos de cosa juzgada, pues específicamente dispusieron *«que las renunciaciones contenidas en este contrato surtan plenos efectos y tengan plena validez y fuerza legal, sea cual fuere la jurisdicción o tribunal de arbitramento en que sean invocadas, alegadas o defendidas»*, luego cualquier pronunciamiento al respecto debía ser inhibitorio de conformidad con el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo.

Reitera que la cosa juzgada derivada del referido acuerdo transaccional fue aceptada en diferentes sentencias de tutela que se aportaron al trámite y que confirman que la organización sindical no es titular de los derechos del laudo de 21 de enero de 2013, lo que además genera una cosa juzgada constitucional.

Arguye que mediante Resolución 1428 de 13 de marzo de 2020 -expediente 23891-, el Ministerio de Trabajo archivó

la queja administrativa que Sintraong interpuso con el fin de desconocer el efecto legal del acuerdo que firmó.

Por último, asevera que lo que se acordó no implicó una limitante para el ejercicio del derecho de asociación sindical y de negociación colectiva, pues se dispuso la habilitación de un espacio de diálogo en procura de suscribir una convención colectiva de trabajo a partir del pliego de peticiones que en su oportunidad radicara Sintraongs.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Sea lo primero señalar que conforme a lo previsto en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y, entre otras la sentencia CSJ SL17703-2015, la función de esta Corporación en sede del recurso extraordinario de anulación se restringe a: (i) verificar la regularidad del laudo arbitral proferido con ocasión de un conflicto colectivo de intereses; (ii) corroborar que el Tribunal de Arbitramento no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado; (iii) examinar que la decisión no haya vulnerado derechos o facultades constitucionales, legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes y (iv) devolver a los árbitros el expediente en el evento que no hayan decidido temas o aspectos sobre los cuales tienen competencia.

En este asunto, la empresa cuestiona específicamente que el Tribunal de Arbitramento se pronunciara sobre los artículos del pliego de peticiones que el sindicato señaló como

«denunciados» del laudo arbitral de 21 de enero de 2013, pues este no les era aplicable en virtud del acuerdo de transacción suscrito entre las partes el 19 de octubre de 2017.

Los artículos en cuestión fueron los siguientes: «ARTÍCULO 1 PARTES CONTRATANTES Y CAMPO DE APLICACIÓN (sic); ARTÍCULO TERCERO. PERMISOS SINDICIALES; Quinto: AUXILIO SINDICAL; Sexto: COMITÉ DE RELACIONES LABORALES; Séptimo: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA; Decimo (sic): INCREMENTO SALARIAL; Décimo Segundo: VIGENCIA».

Nótese que lo que Fenalco pretende es obtener una declaración jurídica relativa a la pérdida de vigencia del laudo arbitral de 2013 denunciado en relación con la validez de la transacción celebrada con Sintraongs y, por esta vía, precisar la consecuente oponibilidad o no de dicha norma extralegal a la entidad y su correlativa aplicabilidad particular e individualidad a sus trabajadores afiliados o no a dicha organización sindical.

En el anterior contexto, su petición es improcedente porque la Sala no puede juzgar la existencia o vigencia del laudo arbitral de 21 de enero de 2013, tampoco la legalidad del acuerdo de transacción de 17 de octubre de 2017, ni si el mismo tiene o no fuerza de cosa juzgada; y lo mismo ocurre con el argumento según el cual el Tribunal de Arbitramento inobservó las decisiones administrativas y judiciales que le fueron puestas de presente durante el trámite, pues todos estos son aspectos que atañen a otros escenarios judiciales

y no al espacio competencial previsto para el recurso de anulación contra laudo arbitral, conforme se explicó y lo consideró con acierto aquel Colegiado Arbitral; de suerte que todos esos cuestionamientos puede ejercerlos el empleador en otro campo y mediante otras vías.

Ahora, para la Sala el Tribunal de Arbitramento tiene razón al indicar que Fenalco no cuestionó la legalidad de la denuncia y el pliego cuando tuvo la oportunidad para ello, y al contrario lo recibió y prosiguió adelante con la negociación, además que tampoco cuestionó el acto administrativo que convocó al Colegiado arbitral y que, dicho sea de paso, está revestido de una presunción de legalidad según el artículo 88 de la Ley 1437 de 2011.

De modo que es improcedente la solicitud de anulación de las cláusulas 1, 2, 3, 4, 5 y 6 del laudo arbitral con base en los argumentos esbozados.

2) Del supuesto vicio en la designación de un árbitro del Tribunal de Arbitramento

La compañía pone de presente un supuesto vicio en la designación del árbitro Ernesto Castañeda Ravelo, quien para la fecha en que se posesionó, a su juicio tenía una presunta inhabilidad general por 10 años, lo cual aduce que alegó ante el Ministerio del Trabajo.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Al respecto, la Corte advierte que el Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución de 18 de noviembre de 2019 dispuso que *«Son los árbitros que integran el Tribunal de Arbitramento quienes deben pronunciarse respecto a las recusaciones presentadas contra sus miembros, como lo indica el artículo 130 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo»*.

Asimismo, que al suscribir el acta n.º 2 de 25 de febrero de 2020 (f.º 9 del archivo PDF Expediente Corte Final), los árbitros designados, en cumplimiento a lo establecido en dicho acto administrativo, no advirtieron algún impedimento para que Castañeda Ravelo perteneciera a dicho tribunal, pues estaba inscrito en la lista de esta Corte 2019-2020, bajo el número 102.

En el anterior contexto, debe señalarse que si la empresa no estaba de acuerdo con la integración del Tribunal que hizo el Ministerio de Trabajo, no es el recurso de anulación la vía para cuestionar ese aspecto, por cuanto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo existen los mecanismos idóneos para atacar las resoluciones por medio de las cuales se integran los Tribunales de Arbitramento, pronunciamientos que tienen el carácter de actos administrativos que, al encontrarse vigentes, gozan de la presunción de legalidad.

Además, la Sala ha adoctrinado que *«ni los arbitradores tienen la facultad de revisar el decreto de convocatoria del Tribunal, por ser este un acto administrativo cuyo control de*

legalidad está en la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, ni es el recurso de anulación, el mecanismo judicial pertinente para discutir los demás actos administrativos o procesales que se dictan o ejecutan a lo largo de aquellas actuaciones» (CSJ SL1739-2019).

Así, es claro que la Sala no puede abordar el punto cuestionado.

Por lo tanto, se rechaza esta petición.

II. CLÁUSULAS CUESTIONADAS POR FALTA DE COMPETENCIA DADO QUE LAS PARTES EXCLUYERON SU ESTUDIO EN EL DOCUMENTO «CLASIFICACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES»

La recurrente afirma que en la etapa de arreglo directo las partes excluyeron del conflicto las siguientes cláusulas: 1 -partes contratantes y campo de aplicación-, 2 -permisos junta directiva-, 4 -comité de relaciones laborales-, 5 -indemnización por despido sin justa causa-, 8 -derecho de información-, 9 -procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias- y 13 -publicación y botón web- del laudo arbitral.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Es oportuno señalar que a los árbitros les corresponde definir todos los puntos del pliego de peticiones que no pudieron ser acordados por los interlocutores sociales, so pena de transgredir el principio de congruencia y las

facultades constitucionales que las partes tienen de resolver siempre sus controversias de forma autocompuesta (CSJ SL11617-2017 y CSJ AL482-2021). En la primera decisión la Corporación asentó:

(...) a la luz de lo estatuido en el mencionado artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, el marco de competencia de los árbitros, se circunscribe a decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se hubiera producido acuerdo entre las partes, esto es, su obligación es la de emitir un pronunciamiento de fondo en torno a los temas propuestos y que generaron su convocatoria. Dicho en breve: el Tribunal de Arbitramento desborda su competencia cuando resuelve temas sobre los cuales hubo acuerdo entre las partes, o simplemente no fueron objeto del conflicto colectivo de trabajo y, por ende, no se incluyeron en el pliego de peticiones.

En el asunto que se examina, si bien la empresa afirma que aceptó la «*clasificación del pliego de peticiones*» que le presentó el sindicato (f.º 367 a 368), aun cuando no existe prueba de esa supuesta aceptación, lo cierto es que de este documento no se advierte un acuerdo o arreglo directo respecto a alguno de los grupos de peticiones incluidas en los bloques *económico y normativo*.

En todo caso, adviértase que los negociadores concluyeron que «*no fue posible que las partes se pusieran de acuerdo en relación con varios aspectos de la denuncia ni con los puntos del pliego de peticiones*» (f.º 193, acta de finalización).

Por tanto, el Tribunal podía evaluar todas las peticiones del pliego en el marco de la competencia que la ley le asigna y sin quebrantar las facultades y derechos de los interlocutores sociales, de modo que se desestima la solicitud de anulación que la empresa presentó en este sentido.

III. CLÁUSULAS CUESTIONADAS EN EL RECURSO DE ANULACIÓN

Argumentos generales de la empresa recurrente

La Sala identifica que para cuestionar las cláusulas 5 - indemnización por despido sin justa causa-, 6 -incremento salarial-, 9 -procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias-, 10 - bono de vestido- 12 -pago de incapacidades médicas- y 14 -prima de antigüedad- del laudo arbitral, la recurrente afirma que el Tribunal de Arbitramento trasgredió el derecho constitucional a la igualdad, pues pese a crear una tesis en la que fundó la negativa de algunas peticiones, que consistió en que de concederlas configuraría una situación de *«diferenciación o discriminación entre las distintas poblaciones de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados y se alterarían de forma importante las condiciones económicas»* de la empresa en relación con su situación actual y futura respecto a la pandemia del Covid-19, lo cierto es que al conceder las aquí cuestionadas no diferenció objetivamente las razones de su decisión, de modo que generó aquel escenario desigual, además que desconoció que ha buscado mantener los empleos en la actual emergencia sanitaria.

Por otra parte, a fin de sustentar que las cláusulas 3 - auxilio sindical-, 5 -indemnización por despido sin justa causa-, 6 - incremento salarial-, 10 -bono de vestido- y 14 -prima de antigüedad- del laudo arbitral adolecen de inequidad manifiesta, emplea un mismo argumento general conforme al cual el Colegiado

de Arbitramento omitió la «*realidad coyuntural*» ocasionada a raíz de la pandemia del Covid-19 y las diferentes restricciones y limitaciones decretadas por los Gobiernos Nacional y Distrital, que han generado afectaciones económicas «*al interior de las empresas*».

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La jurisprudencia de la Corte ha concebido que en el marco de competencia propio del recurso de anulación, la Sala está autorizada para anular cláusulas de la decisión arbitral cuando sean «*manifiestamente inequitativas*».

En esa dirección, ha adoctrinado que la obligación primaria y fundamental de los árbitros es pronunciar una decisión en equidad, que consulte las condiciones particulares de cada caso, la realidad económica de las partes, el estado de las relaciones laborales, entre muchos otros factores, de modo que tienda a lograr la paz laboral, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, de conformidad con las previsiones del artículo 1.º del Código Sustantivo del Trabajo (CSJ SL713-2021).

Asimismo, ha puntualizado que quien alega la manifiesta inequidad debe acreditarla (CSJ SL20031-2017). Bajo esta perspectiva, la acusación de una cláusula por este motivo de anulación no puede referirse simplemente a una abstracta, incierta y genérica crisis de la economía, la condición económica de la empresa o el valor de las concesiones, sino que, por el contrario, debe demostrar que

las cláusulas ponen en grave riesgo la estabilidad de la empresa, de forma tal que, en el preciso contexto en el que deben ser aplicadas, resultan sumamente inequitativas (CSJ SL2712-2019 y CSJ SL4827-2020).

Ello porque, dado el carácter extraordinario del recurso de anulación, la Corte no puede ahondar en el expediente y buscar las pruebas que en su propia consideración estime que generan una situación económica de alta gravedad. Tal premisa le corresponde ponerla de presente a la recurrente, quien debe demostrar cómo lo otorgado por el Tribunal de Arbitramento pone en peligro las finanzas de la compañía. Sobre este particular, en la sentencia CSJ SL3258-2019 la Corporación reiteró:

En contra de tales inferencias, el recurrente no precisa las razones por las cuales la decisión de los árbitros en torno a la prima adicional a la legal (artículo 12), la prima de vacaciones (artículo 13), la prima de antigüedad (artículo 14), el aguinaldo (artículo 15) y el aumento salarial (artículo 17), resulta abiertamente inequitativa, en una medida tal que apareje riesgos serios para la estabilidad financiera de la empresa. No cumple, en dicha medida, con la carga argumentativa que ha exigido la Sala de visibilizar el valor de los beneficios concedidos y demostrar cómo impactan de manera grosera las finanzas de la empresa.

En el asunto que se examina, la recurrente no cumple con la referida carga argumentativa y demostrativa en torno a la manifiesta inequidad, pues no individualiza las pruebas que en su sentir acreditan fehacientemente la inequidad que generan las cláusulas cuestionadas y tampoco efectúa un análisis tendiente a acreditar ni siquiera en forma mínima, el impacto económico tan grave para la empresa que pueda poner en riesgo su estabilidad financiera.

De hecho, adviértase que simplemente refiere de forma genérica a las afectaciones que generó la pandemia del Covid-19 «*al interior de las empresas*», sin precisar en qué forma tal emergencia sanitaria le ha generado perjuicios graves que le impiden asumir el costo de los beneficios otorgados por el Tribunal de Arbitramento.

Ahora, en cuanto al cuestionamiento general relativo a que las cláusulas 5 -indemnización por despido sin justa causa-, 6 -incremento salarial-, 9 -procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias-, 10 -bono de vestido- 12 -pago de incapacidades médicas- y 14 -prima de antigüedad- del laudo arbitral son inequitativas porque el Tribunal trasgredió los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, téngase en cuenta que si bien la recurrente señala que los árbitros arguyeron una serie de consideraciones para negar unas peticiones del pliego y no presentó razones objetivas para conceder aquellas, en todo caso su argumento se centra en que con esto creó una situación de diferenciación y discriminación entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados de la empresa.

Delimitado así su reproche, para la Sala dicho argumento no es de recibo, pues la situación jurídica de ambos grupos de trabajadores es diferente, de modo que la aplicación de los beneficios del laudo exclusivamente a los sindicalizados no transgrede el principio constitucional de igualdad, tal y como lo ha considerado la jurisprudencia (CSJ

SL5887-2016 y CSJ SL1076-2019). En la primera decisión la Corte señaló:

A juicio de la Sala, tal circunstancia no constituye un trato discriminatorio infundado, debido a que los trabajadores afiliados al sindicato no se encuentran en la misma situación jurídica de quienes no están sindicalizados. La ley laboral autoriza a los primeros a promover conflictos colectivos y adelantar negociaciones orientadas a la suscripción de convenciones colectivas para mejorar sus contratos de trabajo. De forma que, si en uso de esta posibilidad de negociación y suscripción de acuerdos colectivos, un trabajador sindicalizado obtiene un valor agregado en sus condiciones de empleo a diferencia de otros trabajadores no asociados, ello no es ilegítimo; por el contrario, el Derecho lo permite y, más aún, lo promueve en el marco de la política de estímulo a la libre asociación sindical, concertación laboral y trabajo decente.

Asimismo, nótese que en este punto la empresa también se limita a afirmar de forma genérica que esa supuesta diferenciación laboral alteraría *«de forma importante las condiciones económicas»*, sin precisar las razones objetivas y probatorias de tal aserto.

Por tanto, los argumentos generales expuestos por la censura respecto a las cláusulas referidas no tienen incidencia alguna en su validez.

Claro lo anterior, procede la Sala a resolver en concreto cada una de las cláusulas cuestionadas, y como método de decisión la Corte se remitirá a (1) los artículos del pliego de peticiones, (2) las cláusulas del laudo arbitral, (3) los argumentos específicos de la empresa recurrente a cada cláusula y; (4) luego, resolverá lo pertinente.

1. PARTES CONTRATANTES Y CAMPO DE APLICACIÓN

1.1. Texto del pliego de peticiones:

ARTÍCULO 1 PARTES CONTRATANTES Y CAMPO DE APLICACIÓN.

La presente convención colectiva de trabajo es el resultado de un acuerdo entre FENALCO BOGOTA (sic) y SINTRAONGS, y regula las relaciones entre FENALCO BOGOTA (sic) y todos los trabajadores a su servicio. Sin distinción de su vínculo contractual, así como las relaciones colectivas entre FENALCO BOGOTA (sic) y la organización sindical SINTRAONGS.

Las disposiciones de esta convención se consideran incorporadas en los contratos individuales de trabajo, y toda disposición o reglamentación en contrario a los fines expresos de esta CCT que tienda a desvirtuar o contradecir las estipulaciones de la misma, se tendrán como inexistentes.

De la misma forma, FENALCO BOGOTA (sic) reconoce que no producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento Interno de Trabajo o modificaciones al contrato de trabajo que desmejoren las condiciones de los trabajadores en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, convenciones colectivas o laudos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

1.2. Texto del laudo arbitral:

ARTÍCULO PRIMERO. PARTES CONTRATANTES Y CAMPO DE APLICACIÓN. *El presente Laudo Arbitral regirá, durante su vigencia, las condiciones de trabajo entre la FEDERACIÓN NACIONAL DE COMERCIANTES FENALCO SECCIONAL BOGOTÁ CUNDINAMARCA en adelante FENALCO y sus trabajadores afiliados a la organización denominada SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES “SINTRAONGS” en adelante SINTRAONGS.*

1.3. Argumentos de la recurrente

La empresa señala que los árbitros no tienen competencia para pronunciarse sobre aspectos regulados por la Constitución Nacional y la ley, de conformidad con lo señalado en la sentencia CSJ SL5449-2018 y que lo relacionado con el campo de aplicación no tiene características de un conflicto económico sino normativo.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La Corte ha sido insistente al adocctrinar que los árbitros no pueden dejar de fallar respecto de alguna petición, con el único argumento de que está regulada en la ley, como lo reclama en este caso la recurrente, pues precisamente la finalidad de la justicia arbitral es superar los estándares mínimos legales de protección del trabajo (CSJ SL3491-2019, CSJ SL5887-2016 y CSJ SL4785-2020, entre otras).

Asimismo, pese a que la Corte ha adocctrinado que los árbitros están habilitados para dejar de resolver sobre peticiones que simplemente aspiran a reproducir contenidos legales abstractos, sin ninguna mejora sustancial en las condiciones laborales de los trabajadores (CSJ SL2615-2020, CSJ SL4785-2020, CSJ SL5117-2020), también ha precisado que resulta inocua la anulación de aquellas disposiciones que refrendan preceptos legales, sin modificación evidente y sin alguna afectación real y sustancial para los derechos y garantías fundamentales de las partes (CSJ SL3430-2018, CSJ SL1971-2019 y CSJ SL4827-2020).

Al analizar el contenido de la cláusula cuya anulación se persigue, se advierte que el Tribunal se limitó a refrendar una norma básica del conflicto, garantizada legalmente, consistente en que el laudo arbitral se aplica, en principio, a los trabajadores afiliados a la organización sindical negociadora. Así, al fijar el «*campo de aplicación*» del laudo estableció de manera adecuada que regularía las condiciones de trabajo entre Fenalco y sus trabajadores afiliados a Sintraongs, sin establecer alguna obligación o carga que pudiera considerarse contraria a los derechos y garantías del empleador o ajena a la competencia del organismo arbitral.

Por tanto, no se anulará esta cláusula.

2. PERMISOS JUNTA DIRECTIVA

2.1. Texto del pliego de peticiones:

ARTÍCULO TERCERO. PERMISOS SINDICALES: *Durante la vigencia de esta convención colectiva de trabajo, FENALCO BOGOTA (sic) otorgará los permisos sindicales a los trabajadores sindicalizados, solicitados por SINTRAONGS, siempre que medie solicitud escrita por parte de la organización sindical con una antelación no menor de 2 días.*

2.2. Texto del laudo arbitral:

ARTÍCULO SEGUNDO. *El Tribunal en equidad decide sobre el artículo tercero del pliego de peticiones lo siguiente y su nueva redacción será:*

*Artículo Tercero. **PERMISOS JUNTA DIRECTIVA:** Con el fin de atender actividades propias de la agremiación, a partir de la vigencia del presente Laudo y durante igual período, la entidad otorgará permisos remunerados, no acumulables, un (1) día al mes a cada uno de los integrantes, principales o suplentes, de su Junta Directiva tanto Nacional como Seccional Bogotá que sean trabajadores de FENALCO. Se otorgarán permisos a los miembros*

de la comisión de quejas y reclamos cuando sea llamado a descargos un miembro del Sindicato y se requiera de su presencia en los términos del Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las partes, de común acuerdo, determinarán permisos adicionales para los miembros del sindicato, conforme con la costumbre que ha regido las relaciones empresa-sindicato hasta la fecha.

Para efectos de los anteriores permisos, será necesario que el sindicato informe a la entidad sobre tales designaciones, con una antelación mínima de tres (3) días hábiles a la fecha en que se inicie cada permiso.

2.3. Argumentos de la recurrente

La empresa transcribe el texto del pliego y lo laudado por los árbitros, y señala que al comparar lo pedido por la organización sindical y lo otorgado en el laudo, es evidente que los árbitros transgredieron los límites de su competencia y violaron sus facultades ultra y extra *petita*, de modo que contravinieron lo dispuesto por esta Corporación en la sentencia CSJ SL2615-2020.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Pese a que la recurrente cuestiona este punto por *falta de competencia*, es evidente que en realidad acusa que los árbitros violaron el principio de congruencia al fallar extra y ultra *petita*, y este será el alcance que la Sala le dará a esta acusación.

Pues bien, 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 y CSJ SL8827-2017).

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).

Asimismo, la Sala ha adocinado que si bien los árbitros deben pronunciarse sobre todos los puntos del pliego que no fueron objeto de arreglo directo, ello no significa que tengan que concederlos en los mismos términos en que fueron propuestos, pero sí respetando el referido principio de congruencia y los límites de las facultades ultra y extra *petita* (CSJ SL10918-2016, CSJ SL1971-2019 y CSJ SL3056-2020).

Lo anterior significa que conceder un beneficio en términos diferentes a los solicitados en el pliego, pero en el marco o límite de lo pedido, no configura un fallo extra ni ultra *petita* o violatorio del principio de congruencia. De hecho, con el propósito de resolver el conflicto, los árbitros tienen plenas facultades de adecuar de la mejor manera posible las peticiones del sindicato, de tal forma que resulte razonable y proporcionada su resolución en equidad.

Ahora, debido al carácter extraordinario del recurso de anulación, al recurrente le corresponde exponer las razones por las que considera que los árbitros extralimitaron sus facultades extra y ultra *petita*, como presupuesto de la

anulación de la cláusula denunciada. En efecto, la Corte no puede extraer de oficio el supuesto insertado en la decisión que se considera transgresor de la ley arbitral (CSJ SL334-2019, 13 feb. 2019, reiterada en decisión CSJ SL3589-2020). Sobre este particular, en la primera decisión se expuso:

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

En razón de 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 Corte, en sentencia 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 el asunto que se examina, la recurrente se limitó a señalar que al cotejar lo solicitado en el pliego con lo laudado por los árbitros era evidente que estos violaron el principio de congruencia, sin explicar un motivo concreto que conduzca a tal aseveración.

Aunque lo anterior sería suficiente para descartar este punto del recurso, en todo caso la Sala advierte que en el pliego de peticiones el sindicato solicitó permisos sindicales para «los trabajadores sindicalizados, solicitados por

SINTRAONGS», esto es, sin distinguirlos y con la pretensión de limitarlos a los que solicite la organización; en cuanto a esto, los árbitros no lo dejaron a la voluntad del actor sindical, sino que concretaron el beneficio en favor de (i) los miembros de la Junta Directiva que sean trabajadores de Fenalco y para atender «*actividades propias de la agremiación*»; (ii) los miembros de la comisión de quejas y reclamos cuando sea llamado a descargos un miembro del sindicato y se requiera de su presencia en los términos del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, y (iii) los permisos adicionales en favor de los miembros del sindicato que decidan las partes de común acuerdo, conforme a la costumbre.

Así las cosas, los árbitros no se alejaron del marco de lo pedido por el sindicato, pues advirtieron la intención de este en cuanto obtener un margen amplio de permisos para los *trabajadores sindicalizados* de la empresa, pero los concretaron a los miembros de la Junta Directiva de la organización sindical y los que integraran la comisión de quejas y reclamos de la entidad empleadora en un supuesto claramente determinado, y cualquier otro permiso adicional lo sujetó al acuerdo entre las partes.

Por tanto, el Tribunal no violó el principio de congruencia ni extralimitó sus facultades, de modo que no se anulará esta cláusula.

3. AUXILIO SINDICAL

3.1. Texto del pliego de peticiones:

Artículo Quinto. AUXILIO SINDICAL: FENALCO BOGOTÁ otorgará a SINTRAONGS un auxilio de cuatro millones de pesos (\$4.000.000) anuales, durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo para fortalecimiento de la actividad sindical. Este auxilio será entregado a la Tesorería Nacional de SINTRAONGS dentro de los primeros 30 días calendario del año.

3.2. Texto del laudo arbitral:

ARTÍCULO TERCERO. *El Tribunal en equidad decide sobre el artículo quinto del pliego de peticiones, lo siguiente:*

Artículo Quinto. AUXILIO SINDICAL: Destinados a su funcionamiento, FENALCO reconocerá a SINTRAONGS para el primer año, a partir de la vigencia del presente Laudo, la cantidad de UN MILLÓN TRESCIENTOS CINCO MIL PESOS (\$1.305.000,00), más el IPC (Índice de precios al consumidor) certificado por el DANE, dentro del mes siguiente a la ejecutoria del laudo para la primera vigencia, e igual suma más el IPC (Índice de precios al consumidor) certificado por el DANE, dentro de los primeros cinco (5) días del mes de enero de 2021.

3.3. Argumentos de la recurrente

En cuanro al auxilio sindical, la recurrente alega que los árbitros fallaron ultra y extra *petita*, en tanto impusieron una actualización que no solicitó el sindicato y limitaron el plazo para su pago sin argumentos o soportes objetivos, lo cual además tiene repercusiones en materia económica para la empresa y por ello fallaron con inequidad manifiesta.

Agrega que la cláusula es inequitativa pues pese a la situación de emergencia sanitaria generada por la pandemia

del Covid-19, en un término inferior a 6 meses se concedieron dos auxilios sindicales más una actualización no pedida.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Es importante destacar que el auxilio sindical normalmente es un beneficio que concede la empresa a la organización de los trabajadores, en pro de su sostenimiento económico, el cual, de no llegarse a un acuerdo en fase de negociaciones, los árbitros pueden regular su otorgamiento.

La empresa está en desacuerdo con la actualización impuesta con fundamento en el IPC, pues a su juicio no la solicitó la organización sindical y, por ello, arguye que se violó la congruencia del laudo; no obstante, para la Sala tal parámetro económico no implica que los árbitros hayan fallado más allá de lo pedido, pues en ningún caso supera lo pretendido por la organización sindical en el pliego de peticiones.

Nótese que el sindicato solicitó la suma de \$4.000.000 *anuales* durante la vigencia de la norma extralegal, lo que repercute en un pago anual y periódico durante toda la vigencia del laudo; sin embargo, los componedores lo fijaron en dos pagos único y fijos, así: para el *primer año* a partir de la vigencia del laudo la suma de \$1.305.000, más el IPC certificado por el DANE, pagaderos «*dentro del mes siguiente a la ejecutoria del laudo para la primera vigencia*», e igual suma más el IPC dentro de los cinco primeros días de enero de 2021.

Ahora, en relación con el argumento relativo a que lo que otorgaron los árbitros fue manifiestamente inequitativo, tal y como se explicó al resolver los argumentos generales del recurso, la recurrente olvida que al invocar la «*inequidad manifiesta*» como fundamento de su solicitud de anulación, debe demostrar con detalle y elementos de convicción sólidos, en qué medida la cláusula atacada genera una situación de desequilibrio financiero al interior del ente económico, o cómo su aplicación compromete la sostenibilidad y la viabilidad de sus operaciones (CSJ SL21177-2017), carga que no cumplió.

De cualquier modo, la Sala estima que la suma fijada no luce desproporcionada o irrazonable, ya que no se otorgó durante la vigencia de la norma extralegal tal como fue solicitado por el sindicato, sino que se limitó únicamente a dos pagos fijos.

Por tanto, esta cláusula no se anulará.

4. COMITÉ DE RELACIONES LABORALES

4.1. Texto del pliego de peticiones:

Sexto: COMITÉ DE RELACIONES LABORALES: Crease (sic) un Comité de Relaciones Laborales integrado por dos (2) miembros representantes de FENALCO BOGOTA (sic) designados por la Junta Directiva Nacional, y dos (2) representantes designados por SINTRAONGS de conformidad con sus Estatutos y Reglamentos Internos. Los representantes de FENALCO BOGOTA (sic) y del Sindicato tendrán sus respectivos suplentes.

El Comité Laboral se establece para propiciar un mecanismo de interlocución y negociación permanente entre FENALCO BOGOTA (sic) y sus trabajadores y trabajadoras representados por SINTRAONGS. El Comité de Relaciones Laborales tendrá las siguientes funciones:

- 1. Acordar en primera instancia políticas, normas y procedimientos en el ámbito laboral, las cuales deberán ser adoptadas por FENALCO BOGOTA (sic).*
- 2. Estudiar y resolver las inquietudes que se presenten sobre las interpretaciones y correcta aplicación de las normas laborales y convencionales establecidas en la Convención Colectiva.*
- 3. Estudiar y discutir las solicitudes que presenten los trabajadores, trabajadoras y SINTRAONGS, a FENALCO BOGOTA (sic) relativas a la situación laboral particular de algún trabajador o trabajadora.*
- 4. Participar en los procesos de Evaluación de Desempeño y en los procesos disciplinarios de conformidad con lo establecido en los respectivos reglamentos.*
- 5. Estudiar y aprobar los casos en que FENALCO BOGOTA (sic) requiera efectuar contratos mediante modalidades diferentes al Contrato de Trabajo.*
- 6. Recibir y estudiar la información periódica que FENALCO BOGOTA (sic) suministrará acerca de la implementación de las diferentes políticas y medidas laborales, y si es del caso emitir concepto y recomendaciones que deberán ser resueltas por FENALCO BOGOTA (sic) de acuerdo con sus respectivas competencias.*
- 7. Acordar la programación de actividades culturales, recreativas, deportivas y de capacitación para el trabajo y en temas sindicales para los trabajadores y trabajadoras al servicio de FENALCO BOGOTA (sic).*
- 8. Discutir y aprobar en primera instancia el nuevo Reglamento Interno de Trabajo.*
- 9. Hacer el seguimiento al cumplimiento de la presente CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.*

Parágrafo 1. El Comité de Relaciones Laborales realizará reuniones cada que alguna de las Partes de esta Convención lo solicite o al menos una vez por semestre. Se dejará constancia por escrito de sus deliberaciones y decisiones. Las actas de las reuniones del Comité deberán ser entregadas a todos los actores involucrados.

4.2. Texto del laudo arbitral:

ARTÍCULO CUARTO. *El Tribunal en equidad establece y decide nueva redacción sobre el artículo sexto del pliego de peticiones, de la siguiente manera:*

*Artículo Sexto. **COMITÉ DE RELACIONES LABORALES:** Créase un Comité de Relaciones Laborales integrado por dos (2) miembros representantes de FENALCO designados por su organismo estatutario competente, y dos (2) representantes designados por SINTRAONGS de conformidad con sus Estatutos y Reglamentos Internos. Los representantes de FENALCO y del Sindicato tendrán sus respectivos suplentes.*

El Comité Laboral se establece para propiciar un mecanismo de interlocución y negociación permanente entre FENALCO y sus trabajadores y trabajadoras representados por SINTRAONGS. El Comité de Relaciones Laborales discutirá y procurará llegar a un acuerdo que sea beneficioso para ambas partes. Dentro de sus funciones tendrá las siguientes:

- 1. Ser escuchado en la discusión de las políticas, normas y procedimientos en el ámbito laboral, las cuales serán adoptadas por FENALCO.*
- 2. Estudiar y resolver las inquietudes que se presenten sobre las interpretaciones y correcta aplicación de las normas laborales y convencionales establecidas en el Laudo Arbitral y hacer seguimiento al mismo.*
- 3. Estudiar y discutir las solicitudes que presenten los trabajadores, trabajadoras y SINTRAONGS, a FENALCO, relativas a la situación laboral particular de algún trabajador o trabajadora.*
- 4. Ser oído en el diseño de los instrumentos para los procesos de evaluación de desempeño. Estos proyectos de evaluación se enviarán con una antelación prudente para que se hagan los respectivos comentarios en el escenario de que trata este artículo.*
- 5. Escuchar al sindicato, para discutir la política de contratación laboral en los casos en que FENALCO requiera efectuar contratos que guarden relación con la misión de la empresa y se requieran de carácter permanente.*
- 6. Discutir y procurar un acuerdo sobre el proyecto de programación de actividades culturales, recreativas, deportivas y de capacitación para el trabajo, para los trabajadores y trabajadoras al servicio de FENALCO.*
- 7. Discutir, previamente eventuales cambios o modificaciones, cuando la empresa vaya a modificar el Reglamento Interno de Trabajo.*

Parágrafo. El Comité de Relaciones Laborales realizará reuniones cada vez que alguna de las partes lo solicite o al menos una vez por semestre. Se dejará constancia por escrito de sus deliberaciones y decisiones. Las actas de las reuniones del Comité deberán ser entregadas a todos los actores involucrados.

4.3. Argumentos de la recurrente

La recurrente manifiesta que el Tribunal de Arbitramento desbordó su competencia porque conforme a la redacción de la cláusula se limitaron las facultades del empleador y se le concedieron tanto a la organización sindical como a los trabajadores no sindicalizados potestades para opinar en «*políticas, actividades, diseño de instrumentos, cambios y modificaciones*», lo que le impone a la empresa el cumplimiento de requisitos adicionales a los procesos internos.

Agrega que resulta invasivo en su libertad y autonomía la extensión que hace la cláusula a los trabajadores no sindicalizados, máxime cuando los afiliados al sindicato son únicamente nueve funcionarios.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En lo atinente a la competencia de los tribunales de arbitramento para disponer un comité paritario laboral, esta Corporación ha sostenido que los árbitros no tienen competencia para crear comités de *cogestión, codirección o coadministración* de la compañía o entidad, pues ello transgrede el principio constitucional de libertad de empresa que, a su vez, implica la facultad del empleador de organizar su empresa y dirigir las relaciones laborales. Sin embargo, la Corte también ha dicho que, en aplicación del 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 (CSJ SL3491-2019 reiterada en la providencia CSJ SL131-2020).

Ahora, téngase presente que en estos casos la competencia de los árbitros va hasta garantizar el derecho de los trabajadores a ser escuchados y a intervenir en la adopción de decisiones que los afecten, mas no para tomar decisiones vinculantes y obligatorias para el empleador, pues ello sí vulnera indebidamente el poder de dirección de las relaciones laborales del empresario. Por consiguiente, y como se indicó en la sentencia CSJ SL5542-2019, la composición de comités o instancias bipartitas en los que los *«trabajadores tengan capacidad decisoria y voto vinculante para el empresario, solo puede surgir de la autocomposición a través de la negociación colectiva»*.

En el anterior contexto, al revisar la cláusula censurada la Corte evidencia que con la creación del Comité de Relaciones Laborales se genera una limitación a la autonomía y libertad del empleador, pues en las condiciones en las que quedó consignada dicha disposición arbitral, legitimaría a dicho organismo para inmiscuirse en el ámbito de organización, dirección y control de la empresa, que se reitera, solo puede ser acordada de consuno por las partes en conflicto, pero no ser objeto de una decisión arbitral.

Nótese que si bien el numeral 1.º establece que el comité deberá ser escuchado en la discusión de políticas, normas y procedimientos en el ámbito laboral, lo concreta en que estas *«serán adoptadas por FENALCO»*. Así, lo que parece ser una sugerencia para propiciar un espacio de deliberación en el que el comité solo debe ser escuchado, termina en una

obligación de adoptar las políticas, normas y procedimientos que allí se establezcan, por lo que es evidente la intromisión indebida en la autonomía que el empleador tiene en el manejo de tales gestiones.

A su vez, el numeral segundo estipula que el comité estudiará y *resolverá* las inquietudes que se presenten sobre las interpretación y correcta aplicación de las normas laborales y convencionales (destaca la Sala). Sobre este punto, la Corte debe recordar que lo deseable es que los interlocutores sociales por sí mismo -o bien través de los jueces laborales- resuelvan las diferencias interpretativas que puedan surgir de la lectura de las fuentes legales y extralegales del derecho del trabajo, a partir de las herramientas hermenéuticas que integran el sistema jurídico, dado que la indeterminación o vaguedad semántica es una característica potencial de toda norma jurídica (CSJ SL5887-2016, reiterada en CSJ SL14879-2016).

No pueden entonces los árbitros habilitar un comité que predefina la *correcta aplicación* de las normas laborales y convencionales, pues ello restringe las posibilidades de conflicto y reclamo que por naturaleza brotan en una relación democrática y pluralista de trabajo, de modo que tal estipulación demarca indebidamente un límite contrario a la ejecución característica de todo vínculo laboral.

Adicionalmente, el numeral 4.º autoriza al comité a que participe en el diseño de los instrumentos para los procesos de evaluación de desempeño, actividad que claramente

constituye una función que atañe al empleador, pues es de su resorte autónomo determinar y establecer las metodologías que sirvan para valorar la labor de sus trabajadores, con el fin de establecer si la misma es eficaz y eficiente para las necesidades de la empresa.

Además, el numeral 5.º dispone que cuando la empresa requiera efectuar contratos que guarden relación con su misión y se necesiten de carácter permanente, el comité deberá escuchar al sindicato para discutir la política de contratación. Esto, a juicio de la Sala, habilita una interferencia indebida de la organización sindical en las estrategias y políticas de contratación que eventualmente pretenda adelantar la entidad para el eficaz desarrollo y dirección de su objeto social, de modo que es evidente que afecta el núcleo mínimo del derecho constitucional de libertad de empresa.

Lo anterior es suficiente para concluir que esta cláusula no solo pretende que se generen espacios de deliberación, interlocución y participación democrática al interior del trabajo, pues como se explicó, en la forma en que quedó redactada coarta y limita indebidamente las libertades mínimas de la empresa.

En consecuencia, la misma se anulará.

5. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

5.1. Texto del pliego de peticiones

Séptimo: INDEMNIZACION (sic) POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA: En caso de que la empresa despida sin justa causa, el trabajador recibirá además de la indemnización la tasada legalmente, un incremento del 40% sobre la misma, para complementar los perjuicios indemnizatorios, la cual deberá ser pagada junto con la indemnización en un plazo no mayor a quince (15) días calendario desde la fecha de terminación del contrato.

5.2. Texto del laudo arbitral:

ARTÍCULO QUINTO. *El Tribunal en equidad establece y decide sobre el artículo séptimo del pliego de peticiones, de la siguiente manera:*

*Artículo Séptimo. **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA:** En caso de despido sin justa causa, el trabajador beneficiario del Laudo Arbitral recibirá, además de la indemnización tasada legalmente, un incremento según la siguiente tabla:*

De 0 hasta 10 años trabajados será del 10%

De más de 10 años trabajados a 20 años será del 15%

De más de 20 años trabajados será del 20%

El pago se efectuará bajo los parámetros legales.

Parágrafo. Mientras persista la declaratoria del estado de emergencia sanitaria por la pandemia de Covid-19 en caso de despido sin justa causa, los trabajadores recibirán, además de la indemnización tasada legalmente, un incremento del veinte por ciento (20%) sobre la misma.

5.3. Argumentos de la recurrente

Asevera que los árbitros transgredieron los límites de su competencia al acudir a sus facultades ultra y extra *petita*, en tanto le impusieron un escalafón de topes extras a la indemnización legal.

Asimismo, censura la creación de una estabilidad laboral sustentada en la emergencia sanitaria por la

pandemia del Covid-19, pues de su texto se infiere que la finalidad de la misma es limitar la facultad que tiene el empleador para terminar sus relaciones laborales.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En varias oportunidades la Sala ha indicado que los árbitros tienen competencia para establecer una tabla indemnizatoria superior a la contemplada legalmente, en tanto ello hace parte de la esencia de la negociación colectiva como una forma de superación de los mínimos legales (CSJ SL2846-2020, CSJ SL5150-2020, CSJ SL1604-2019, CSJ SL147-2019 y CSJ SL16952-2016). Precisamente en la primera de las decisiones señaló:

Para dar respuesta a los argumentos de la impugnante, basta con decir que la jurisprudencia de esta Corte, ha prohijado que frente a este tipo de peticiones, en las que la organización sindical tiene por objeto la superación de un mínimo, en punto a incrementar los montos de la indemnización por despido, los árbitros tiene[n] plena competencia para conocerlos, ya que no compromete[n] las facultades del empleador y se enmarca dentro de la finalidad genuina de un proceso de negociación colectiva. En la sentencia, CSJ SL16952-2016, rad. 74882 se afirmó:

En lo atinente al monto de la indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo, por suma superior a la legalmente prevista, es atendible, toda vez que, como lo reiteró esta Sala en la sentencia del 15 de febrero de 2007, radicación 31147, el propósito de la organización sindical es “mejorar las consecuencias de una desvinculación injusta...”

Además, respecto al incremento de la indemnización por despido, frente al monto legalmente previsto, debe decirse que no aparece una manifiesta inequidad que conduzca a la anulación del punto, amén de que el Tribunal de Arbitramento, por mayoría, consideró que el hecho generador del resarcimiento, ocurriría de modo excepcional y que el valor de la indemnización no se configura en una carga excesiva para la entidad (Consultar, entre otras, CSJ SL147-2019, CSJ SL5449-2018, CSJ SL18504-20169).

Conforme lo anterior, a juicio de la Sala, el Tribunal no extralimitó su competencia, pues bien podía pronunciarse sobre este particular.

Ahora, no es cierto que los árbitros limitaron la facultad que tiene el empleador para terminar sus relaciones laborales. En efecto, aquellos solo pretendieron acentuar las consecuencias económicas que produce despedir sin justa causa a una persona trabajadora en medio de la compleja situación que en el ámbito del empleo, su conservación y recuperación en el mercado de trabajo produjo la pandemia declarada mundialmente el 11 de marzo de 2020 por los efectos del virus Covid-19.

Así, el costo de esta prerrogativa extralegal en tiempos de la emergencia sanitaria depende del arbitrio de la empresa, que lo puede asumir o no, pero en ningún modo limita su libertad de contratación o desvinculación laboral.

Por otra parte, en lo que concierne a que el Tribunal trasgredió el principio de congruencia, pues falló más de lo pedido por el sindicato, la Sala reitera que los árbitros no están obligados a conceder las peticiones tal y como fueron solicitadas por el sindicato. Asimismo, el hecho de establecer un beneficio de forma distinta a lo peticionado no configura un fallo violatorio de dicho principio, pues están habilitados para condicionar, ajustar, modular o atemperar las peticiones a los dictados de la justa razón y la equidad (CSJ SL14879-2016 y CSJ SL5124-2020).

En este asunto, el Tribunal no acogió estrictamente el porcentaje indemnizatorio que presentó el sindicato, sino que lo modificó de manera sustancial con base en su criterio de equidad. Téngase en cuenta que el valor concedido por indemnización por despido sin justa causa equivale a una fracción de lo que solicitó la organización sindical en el pliego y que, además, es un porcentaje que se incrementa de acuerdo con el tiempo de servicio del ex trabajador.

De modo que no puede considerarse que la decisión es *ultra petita*, pues el beneficio otorgado es sustancialmente inferior al solicitado, aunque superior a lo estipulado en el orden legal, lo cual no es ilegal y precisamente se ajusta a la idea de la negociación colectiva: mejorar los mínimos legales.

Por último, como se explicó con anterioridad, la empresa hace una referencia genérica a la crisis sanitaria ocasionada por la referida pandemia sin precisar en concreto la afectación que ello ha generado a su economía interna para que así la Corte pueda elucidar si lo laudado es manifiestamente inequitativo.

Por tanto, no se anulará esta cláusula.

6. INCREMENTO SALARIAL

6.1. Texto del pliego de peticiones:

ARTÍCULO 10. INCREMENTO SALARIAL: Los afiliados a SINTRAONGS tendrá anualmente, un aumento salarial equivalente

al IPC del año anterior o aumento del salario mínimo legal, el que resulte más favorable, más tres puntos.

6.2. Texto del laudo arbitral:

ARTÍCULO SEXTO. El Tribunal en equidad establece y decide sobre el artículo décimo del pliego de peticiones, de la siguiente manera:

Artículo Décimo. INCREMENTO SALARIAL: Los afiliados a SINTRAONGS tendrán anualmente, un aumento salarial equivalente al IPC (Índice de Precios al Consumidor) del año anterior certificado por el DANE o al aumento equivalente del salario mínimo legal del respectivo periodo. El aumento se realizará con el porcentaje que resulte más favorable y a este se adicionará un (1) punto porcentual.

6.3. Argumentos de la recurrente

La empresa señala que la decisión debe ser tomada en equidad y con la finalidad de preservar el empleo de sus trabajadores. Agrega que, en esta dirección, en diversas ocasiones ha realizado el pago de salarios aun cuando aquellos no estén prestando sus servicios, lo cual genera impacto en sus finanzas.

Refiere que anualmente concede un aumento salarial a sus trabajadores con base en el incremento del salario mínimo, por lo que estima que imponerle un incremento «*en estos momentos impactaría las finanzas, generando un desequilibrio económico al interior de la empresa*».

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La Sala advierte que en este punto la empresa tampoco cumplió el referido deber probatorio de acreditar cómo lo dispuesto por los árbitros afecta gravemente su situación económica y por tanto la cláusula es ostensiblemente inequitativa.

En todo caso, es importante destacar que la Sala ha adoctrinado que los árbitros pueden acudir bien al incremento del salario mínimo que se fija anualmente, ora al IPC, con el propósito de ajustar el ingreso de los trabajadores, tal como lo laudaron, pues ello hace parte de sus facultades para aumentar la cuantía de las prestaciones.

Inclusive, el punto porcentual adicionado por los árbitros tampoco es irrazonable o inequitativo, pues apenas mejora la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y mantiene el principio de movilidad de los salarios de los trabajadores, sin que esté probado que constituya una afectación sensible a las finanzas de la entidad. Sobre este particular, en la decisión CSJ SL, 29 nov. 2011, rad. 49862, la Sala explicó:

Por ello, itérese, la determinación no se muestra irracional y excesiva, ya que los mencionados indicadores, como lo ha dicho en otras ocasiones esta Sala, constituyen un claro factor de referencia, sobre los cuales, el mismo Gobierno Nacional y el Legislativo desarrollan sus políticas en materia social laboral y pensional. El tribunal de arbitramento, entonces, buscó paliar la pérdida del poder adquisitivo del peso colombiano, para que de esa forma los trabajadores pudieran mantener la capacidad de compra de los productos básicos de la canasta familiar, generada a raíz del alza en los precios, dado que durante el período de tiempo comprendido entre el 2003 y 2010 no fueron reajustados sus salarios.

El punto en cuestión lo ha decantado la Corte en reiteradas decisiones, en la que ha precisado que:

“Para la Corte, el sólo de hecho de que el incremento salarial ordenado en el laudo que aquí se objeta, supere el índice de precios al consumidor, no lo hace abiertamente inequitativo y que desde luego conlleve su anulación; pues si bien el IPC es un referente para efectos de determinar el monto en los incrementos salariales de los trabajadores, en la medida que como dato estadístico permite establecer cuál es el aumento en el costo de vida en Colombia, ello no significa que dichos guarismos porcentuales constituyan camisa de fuerza para los árbitros, a los cuales tengan que acogerse sin ninguna otra consideración al respecto.

Así las cosas, no se anulará esta disposición.

7. DERECHO DE INFORMACIÓN

7.1. Texto del pliego de peticiones:

2. ARTÍCULO NUEVO

DERECHO DE INFORMACIÓN

Con el fin de garantizar el Diálogo social, y teniendo en cuenta que dos de sus componentes son la consulta y el intercambio de información, FENALCO BOGOTA (sic) entregará a SINTRAONGS la siguiente información:

- *Copia anual de los estados financieros y presupuesto debidamente aprobados.*
- *Mensualmente, copia del listado de descuentos sindicales efectuados, detallando nombre del trabajador, cédula de ciudadanía, salario básico y descuentos efectuados.*
- *Anualmente reporte detallado de los beneficios convencionales entregados y los montos.*
- *Anualmente antigüedad promedio del total de trabajadores tanto sindicalizados como no sindicalizados.*

7.2. Texto del laudo arbitral:

ARTÍCULO OCTAVO. *El Tribunal en equidad establece y decide sobre el artículo 2 nuevo del pliego de peticiones, de la siguiente manera:*

ARTÍCULO 2. NUEVO DERECHO DE INFORMACIÓN. *Con el fin de garantizar el diálogo social, y teniendo en cuenta que este se*

basa en la consulta y el intercambio de información, FENALCO entregará a SINTRAONGS la siguiente información:

- *Copia anual de los estados financieros y presupuesto debidamente presentados a la Alcaldía de Bogotá, dentro del mes siguiente a su aprobación.*
- *Mensualmente, copia del listado de descuentos sindicales efectuados, detallando nombre del trabajador, cédula de ciudadanía, salario básico y descuentos efectuados.*
- *Anualmente, reporte detallado de los beneficios convencionales entregados y los montos de los mismos.*
- *Anualmente, antigüedad promedio del total de trabajadores tanto sindicalizados como no sindicalizados.*

7.3. Argumentos de la recurrente

Expone que los árbitros carecen de competencia para conceder cláusulas que comprometan la entrega de cierto tipo de información, como por ejemplo sobre estados financieros y presupuesto, o la relativa a trabajadores que no conformen parte de la organización sindical, pues esta no los representa.

Señala que lo pretendido y lo concedido está relacionado con el ejercicio y desarrollo de la actividad empresarial y que entregar esa información riñe con la autonomía y libertad del empleador. En sustento, refiere la sentencia CSJ SL2615-2020.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Es cierto que esta Sala, recientemente, en fallo CSJ SL2615-2020 consideró que la información interna y sobre todo la referente a los asuntos económicos y financieros de la entidad es inherente al desenvolvimiento del derecho a la

libre empresa; y que dependiendo del tipo de negocio que se desarrolle abarca otras esferas, como la relativa a la información técnica e incluso al talento humano, que de transferirla al manejo público y en particular del sindicato, podría contravenir la libertad de que dispone el empleador para concretar las condiciones de su propia actividad económica. Al respecto, en esa decisión la Corte reiteró las providencias CSJ SL, 9 feb. 2001, rad. 15683, CSJ SL, 21 abr. 1999, rad. 11672, CSJ SL15499-2015, SL1691-2017 y CSJ SL5227-2018.

Sin embargo, no puede desconocerse que la mencionada sentencia CSJ SL2615-2020 también constituyó un avance en la comprensión de este derecho, pues acentuó que la información interna de la empresa no tiene reserva absoluta. Por ejemplo, consideró que los árbitros sí tenían competencia para pronunciarse sobre la información relacionada con la publicación de itinerarios, dado que es *«necesaria y útil para el desempeño de las labores del personal de vuelo con el propósito de que tengan acceso oportuno a la programación que la propia compañía elabora con el propósito de que tal actividad sea dispuesta de la mejor manera, tanto para la empleadora, como para los trabajadores»*.

Asimismo, en la providencia en referencia también se indicó que los árbitros estaban habilitados para pronunciarse sobre peticiones de *«información de carácter general y estadístico de temas laborales de los trabajadores afiliados al sindicato»*, en la medida en 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, razón por la cual no se anulará» (subraya la Sala).

En el anterior contexto, la Corte no ha desconocido el derecho fundamental a la información que les asiste a los sindicatos. Al contrario, ha tenido una evolución progresiva al definir los parámetros de competencia de los tribunales arbitrales en este aspecto, al punto que hoy se reconoce como una garantía fundamental sobre la cual, bajo ciertas circunstancias, deben pronunciarse a fin de promover, reconocer y garantizar el cabal ejercicio de las libertades sindicales, bajo la premisa de que el flujo de datos que son *de interés para el sindicato, sin que se menoscabe 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.

De modo que, como en este caso lo decidieron los árbitros, el propósito de habilitar determinada información a la organización sindical tiene «*el fin de garantizar el diálogo social, (...) teniendo en cuenta que este se basa en la consulta y el intercambio de información*». Y ello es así, pues la relación empresa sindicato no puede estar al margen de la información que este último requiere para desplegar adecuadamente su acción sindical. Una organización sindical desinformada no contribuye al objetivo primario de lograr relaciones laborales armónicas a través de la

negociación colectiva; por el contrario, podría generar conflictos en la interlocución laboral que bien podrían evitarse si el sindicato está bien informado. Así, garantizar el acceso a una determinada y necesaria información puede impedir que se estructure la concertación con bases especulativas o ficticias.

Precisamente, la Recomendación 163 de 1981 de la OIT, sobre el fomento de la negociación colectiva establece que uno de los medios para procurar este 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*» (destaca la Sala), y con este objeto -continúa el instrumento-:

a) a petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores -- públicos y privados -- 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; si la divulgación de ciertas de esas informaciones pudiese perjudicar a la empresa, su comunicación debería estar sujeta al compromiso de mantener su carácter confidencial en la medida en que esto sea necesario; las informaciones que puedan proporcionarse deberían ser determinadas por acuerdo entre las partes en la negociación colectiva; b) las autoridades públicas deberían proporcionar las informaciones necesarias sobre la situación económica y social global del país y de la rama de actividad en cuestión, en la medida en que la difusión de tales informaciones no resulte perjudicial para los intereses nacionales (énfasis añadido).

Y aunque señala que las informaciones que puedan proporcionarse deberían ser determinadas por acuerdo entre las partes, ello es justamente un llamado a que se fomente y procure el diálogo social entre los actores laborales, respecto a cualquier otra solución impuesta, lo cual es un principio

esencial del derecho colectivo del trabajo y el ideal de la negociación colectiva (CSJ AL482-2021, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de 1994, párrafos 258 y 259¹); y que sin duda tendría mayores posibilidades de realización material con un sindicato debidamente informado.

Ahora, debe aclararse que el instrumento en referencia en modo alguno descarta que sobre esta temática se dé una solución heterocompuesta, pues expresamente señala 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).

Así, se tiene 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

¹ Organización Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 81ª reunión 1994. Informe III (Parte 4B). *Libertad sindical y negociación colectiva*.

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.

En la cláusula que se examina, la Sala advierte que su finalidad es la de garantizar el diálogo social y el intercambio de ciertos datos que propenden porque el sindicato desarrolle su labor y cumpla su misión con sustento en la realidad de la empresa, lo que le permitirá en últimas promover y formular peticiones de una manera más razonada, con el fin de mejorar las condiciones laborales. Pero no se evidencia una intromisión indebida en la libertad y autonomía empresarial.

En efecto, en cuanto a la entrega anual de la copia de los estados financieros y presupuesto debidamente presentados a la Alcaldía de Bogotá, dentro del mes siguiente a su aprobación, la Corte no evidencia una lesión a las actividades de la empresa, pues dicha información no tiene

la connotación de reservada y, de hecho, así como puede conocerla la autoridad pública también puede acceder a ella el sindicato por otros medios legales. Ahora, no existe razón jurídica para anular la cláusula por este último motivo, pues los árbitros decidieron en equidad que la empresa podía suministrarla directamente a la organización sindical, sin que sea necesario que esta acuda a otras herramientas previstas legalmente para obtener esta información.

En cuanto a la orden que la entidad entregue *«mensualmente, copia del listado de descuentos sindicales efectuados, detallando nombre del trabajador, cédula de ciudadanía, salario básico y descuentos efectuados»*, tampoco se advierte lesiva para la empresa y por el contrario es una información de interés para el sindicato, con el fin de verificar si efectivamente se están realizando los respectivos descuentos a los trabajadores sindicalizados.

Respecto al reporte detallado de los beneficios *convencionales* entregados y los montos de los mismos, la Corte precisa que al estar contenidos en un instrumento colectivo -pues nótese que se limita a los beneficios de las convenciones colectivas de trabajo que rigen en la empresa- son entonces de público conocimiento.

En este punto es oportuno señalar que esta Corporación ha considerado que es válido que los árbitros tomen en consideración, cuando sea necesario, lo estatuido en otras convenciones o pactos colectivos vigentes en el respectivo ámbito laboral, a fin de solucionar el diferendo y tomar

decisiones en equidad que hagan respetar las garantías sindicales (CSJ SL3258-2019). Bajo esta perspectiva, no hay obstáculo alguno para impedir que el sindicato también acceda a aquella información, pues a la hora de promover una negociación colectiva puede sustentar sus propuestas de forma más objetiva y en el marco de las condiciones de empleo que rigen en la empresa, bien sea para igualarlas o mejorarlas según el caso.

Lo mismo ocurre con el informe anual sobre la antigüedad de los trabajadores tanto sindicalizados como los que no, pues esta información también es de interés del sindicato para estructurar de forma más apropiada sus propuestas de negociación. Además, a partir del contenido y alcance del derecho fundamental de asociación previsto en el artículo 39 de la Constitución Nacional y los Convenios 87 y 98 de la OIT, que integran el ordenamiento jurídico vía bloque de constitucionalidad, al contar con esta información es posible incentivar o estimular a aquellos trabajadores que no hacen parte de la organización a que se afilien, ejercicio que no puede ser coartado directa ni indirectamente, so pena de vulnerar los derechos de libertad sindical y autonomía personal.

En consecuencia, no se anulará esta disposición.

8. PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

8.1. Texto del pliego de peticiones:

ARTÍCULO NUEVO.

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS.

En los casos en que se considere que un trabajador o una trabajadora hayan incurrido en una falta que amerite alguna sanción FENALCO BOGOTA (sic) se atenderá al siguiente procedimiento:

A) Cuando la falta amerite sólo una llamada de atención por escrito:

- 1. Notificación por escrito,*
- 2. Reunión personal la persona delegada en los tres (3) días siguientes a la notificación, acompañado por un representante de la organización sindical.*
- 3. La dirección administrativa y los representantes, deberán realizar una investigación que permita verificar la trasgresión o no del sancionado.*
- 4. El sancionado podrá apelar la sanción ante el Comité laboral, acompañado por un representante de la organización sindical.*
- 5. El llamado de atención será entregado por escrito al trabajador sancionado en un término no mayor a tres días 6. El trabajador podrá renunciar por escrito al acompañamiento de la organización sindical.*

8.2. Texto del laudo arbitral:

ARTÍCULO NOVENO. *Con el fin de otorgar plenas garantías para el desarrollo de procesos disciplinarios mediante descargos, el Tribunal de Arbitramento adopta el siguiente procedimiento disciplinario solicitado en el artículo 3 nuevo:*

ARTÍCULO 3 NUEVO. PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

1. Etapa de información e investigación:

Durante esta primera etapa, el área encargada de los procesos disciplinarios en FENALCO, se hará cargo de recopilar la información existente e investigar las conductas de todo trabajador de las que tenga conocimiento y que tengan el potencial de constituir una falta al reglamento, políticas de la empresa y demás normas vigentes. Esta etapa consiste principalmente en las siguientes actividades:

- Recepción y compilación de la información referente a posibles incidentes.*
- Análisis de la información compilada y posibles violaciones que se pudieran presentar en cada caso.*
- Determinación de las pruebas que se deben practicar en el curso de la investigación que se deba adelantar.*

2. Etapa de Información y notificación:

Durante esta etapa, habiéndose considerado los hechos y documentos del caso, se enviará dentro de un plazo no superior a 4 días hábiles contados a partir del conocimiento que tenga la empresa de los hechos o de la terminación de la investigación, según el caso, una citación a los trabajadores implicados que tendrá como finalidad:

- *Informar sobre el estado de la investigación adelantada con mención de los presuntos hechos en los cuales se funda.*
- *Indicar cuáles son las pruebas recaudadas hasta el momento dentro de la investigación y dar traslado de las mismas.*
- *Otorgar oportunidad a los trabajadores involucrados para pronunciarse acerca de cada una de las pruebas (máximo 2 días).*
- *Señalar con claridad de cuáles son las posibles faltas en que se incurriría de acreditarse las conductas investigadas.*
- *Otorgar a los trabajadores involucrados la oportunidad de suministrar y solicitar las pruebas que consideren pertinentes para sustentar su posición (máximo 2 días).*
- *Señalar fecha y hora en la cual se adelantará la correspondiente audiencia de descargos con indicación de los derechos que tienen los citados.*

Si el trabajador está afiliado a SINTRAONGS, se le señalará que puede asistir a la audiencia de descargos acompañado por dos de sus representantes, y se enviará copia de la citación a la organización sindical.

3. Audiencia de descargos:

Una vez se hayan cumplidas (sic) las etapas anteriores se llevará a cabo, de acuerdo con lo establecido anteriormente, la correspondiente audiencia de descargos, presidida por la persona que la empresa designe para tal efecto, en la cual se llevaran a cabo las siguientes actuaciones:

- *Se recapitularán una vez más los hechos previamente publicados y que han dado lugar a la investigación.*
- *Se señalará una vez más que tipo de faltas podrían tener lugar en caso de acreditarse los hechos de la investigación.*
- *Se otorgará la palabra al citado para que brinde su versión de los hechos y se pronuncie sobre las pruebas que desee manifestarse, garantizando el derecho de contradicción y de defensa.*
- *Se ponderará por parte del personal competente de recursos humanos las pruebas y argumentos presentados para tomar una decisión dentro de la investigación, la cual podrá devenir en la imposición de una sanción, terminación del*

contrato o en la absolución de los implicados, según sea el caso.

- *Si asisten testigos de la organización sindical se (sic) podrán intervenir como lo señala el artículo 115 del CST y dejar las constancias que ellos consideren necesarias.*

4. Revisión de la decisión:

Una vez surtida la audiencia de descargos, y si alguno de los involucrados en la investigación se encuentra inconforme con la decisión tomada podrá, en el curso de cinco (5) días hábiles siguientes al momento en que le sea informada la decisión, solicitar que la decisión tomada por la empresa sea revisada por el superior jerárquico de la persona que tomó la decisión resultante de la investigación o por un funcionario de igual jerarquía a la de dicho superior jerárquico dentro de la empresa.

En dicha solicitud, el solicitante deberá presentar por escrito los argumentos por los cuales considera que la decisión que se tomó fue equivocada.

5. Disposiciones comunes:

Todo el proceso disciplinario deberá adelantarse garantizando los principios del debido proceso, defensa y contradicción de que trata el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, el bloque de constitucionalidad y los artículos 114 y 115 del Código Sustantivo de Trabajo con el alcance dado a este último mediante sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional.

8.3. Argumentos de la recurrente

Asevera que el Tribunal de Arbitramento carecía de competencia para estudiar esta petición del pliego, dado que es de contenido normativo según lo acordaron las partes en la etapa de arreglo directo, además que aquel solo puede estudiar las peticiones relacionadas con conflictos económicos, lo cual no caracteriza a esta cláusula.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Como se explicó en el título II de esta sentencia, en este asunto no se advierte que las partes hayan llegado a algún

acuerdo o arreglo directo respecto a las peticiones incluidas en la «*clasificación del pliego de peticiones*», de modo que el Tribunal de Arbitramento podía evaluarla.

Adicionalmente, es oportuno indicar que la Corte ha destacado la facultad de los árbitros de establecer un procedimiento disciplinario previo a la imposición de sanciones, sin que existan razones que conduzcan a colegir que esta clase de decisiones constituyan una extralimitación en su competencia al tenor del artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo; antes bien, ello responde a la protección del debido proceso tendiente a garantizar a la persona trabajadora la estabilidad en el empleo y que, previo a la imposición de una sanción de esta naturaleza, tenga la oportunidad de presentar sus descargos y sea la misma empresa la que adopte la decisión pertinente (CSJ SL12506-2016, CSJ SL2034-2016 y CSJ SL1971-2019).

Asimismo, la construcción de un régimen disciplinario completo en la empresa, que incluya un procedimiento, una tipología de sanciones y un periodo para su aplicación, no suprime la facultad disciplinaria del empleador; al contrario, la reafirma y busca racionalizarla (CSJ SL4478-2020).

En consecuencia, no se anulará la cláusula.

9. BONO DE VESTIDO

9.1. Texto del pliego de peticiones

7. ARTÍCULO NUEVO

BONO DE VESTIDO

Fenalco Bogotá pagara a cada trabajador sindicalizado el valor de \$200.000 como bono para vestido, en los meses de Abril, Agosto y Diciembre.

9.2. Texto del laudo arbitral

ARTÍCULO DÉCIMO. *El Tribunal en equidad establece y decide sobre el artículo 7 nuevo del pliego de peticiones, de la siguiente manera:*

ARTÍCULO 7 NUEVO. BONO DE VESTIDO: *FENALCO reconocerá y pagará en cada año de vigencia durante los meses de Enero, Mayo y Septiembre un bono de vestido de acuerdo a los siguientes rangos:*

- 1. Cuando FENALCO logre una recuperación económica que implique que su recaudo acumulado de ingresos se sitúe entre el 60% y el 110% en relación con los ingresos promedio recibidos en enero y febrero de 2020 se reconocerá el bono de vestido por un valor de \$100.000.*
- 2. Cuando FENALCO logre una recuperación económica que implique que su recaudo acumulado de ingresos sea igual o superior al 111% se reconocerá el bono de vestido por un valor de \$200.000.*

Parágrafo 1: Se entiende por recaudo acumulado el promedio de los ingresos de la empresa por la fracción de año comprendida entre el 01 de enero y el mes anterior a la causación del derecho.
Parágrafo 2: Si el recaudo acumulado en los ingresos de la empresa en los términos enunciados en los numerales anteriores fuere inferior al 60% no habrá lugar al reconocimiento del bono de vestido.

9.3. Argumentos de la recurrente

Señala que los árbitros al fallar este punto violaron sus facultades ultra y extra *petita*, pues concedieron aspectos que no fueron solicitados por el sindicato.

Asimismo, aduce que el Tribunal falló de forma manifiestamente inequitativa porque no tuvo en cuenta las fechas en las que normalmente se entregan dotaciones ni la

naturaleza de estas, por lo que impuso una obligación sin sustento alguno.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La Sala advierte de entrada que nuevamente la entidad recurrente incurre en la impropiedad de omitir el aspecto que a su juicio desbordó lo solicitado por el sindicato y por lo cual el Tribunal de Arbitramento supuestamente violó el principio de congruencia.

En todo caso, debe reiterarse que el fallo de los árbitros no debe ser un espejo de lo solicitado por el sindicato, pues están habilitados para condicionar, ajustar, modular o atemperar las peticiones a los dictados de la justa razón y la equidad (CSJ SL14879-2016 y CSJ SL5124-2020).

Ahora, la Corte no advierte que la cláusula sea inequitativa o que carezca de motivación. De hecho, nótese que del propio contenido normativo se advierte que los árbitros sujetaron su otorgamiento en el marco de un porcentaje de recuperación económica de la empresa, en relación con los ingresos promedio recibidos en enero y febrero de 2020, sobre lo cual el monto del bono varía entre \$100.000 y \$200.000. Incluso, de ser dicho recaudo inferior al 60%, no habría lugar al reconocimiento.

En ese orden, es evidente que el Tribunal de Arbitramento contextualizó su decisión a partir de la

situación económica de la empresa, de modo que no la desconoció.

Por otra parte, la recurrente no explica cómo incide en una decisión inequitativa el hecho que el Colegiado Arbitral haya dispuesto el pago del bono de vestido en los meses de enero, mayo y septiembre. Al contrario, de ello puede inferirse la intención encaminada a que no coincida con las fechas legales de entrega de dotación y calzado en los términos del artículo 232 del Código Sustantivo del Trabajo, aspecto que no le resta validez a la decisión.

En los anteriores términos, la cláusula no se anulará.

10. AUXILIO POR BAJO SALARIO

10.1. Texto del pliego de peticiones

ARTÍCULO NUEVO

AUXILIO POR BAJO SALARIO FENALCO BOGOTA (sic) pagara (sic) en el mes de junio y diciembre el valor de \$100.000 pesos a cada trabajador que devengue menos de dos SMMLV.

10.2. Texto del laudo arbitral

ARTÍCULO UNDÉCIMO. *El Tribunal en equidad establece y decide sobre el artículo 9 nuevo del pliego de peticiones, de la siguiente manera:*

ARTICULO 9 NUEVO. AUXILIO POR BAJO SALARIO: *FENALCO pagará por una única vez el valor de CIEN MIL PESOS (\$100.000) a cada trabajador sindicalizado en la nómina siguiente a la entrada en vigencia del presente Laudo Arbitral.*

10.3. Argumentos de la recurrente

La empresa afirma que los árbitros transgredieron los límites de su competencia al acudir a sus facultades ultra y extra *petita*, pues contrario a lo solicitado por el sindicato, otorgó el beneficio extralegal a todos los trabajadores sindicalizados sin tener en cuenta si realmente devengaban menos de dos salarios mínimos.

Por otra parte, alega que como quedó laudado se genera una evidente «*inequidad manifiesta*» pues desconoció la naturaleza respecto a la cual se creó la petición de la organización sindical, destinada a amparar únicamente a aquellos trabajadores que en efecto devengaran un salario bajo y el mismo sindicato tasó en 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

A juicio de la Sala, le asiste razón a la empresa en su crítica a esta disposición del laudo, pues en efecto el Tribunal de Arbitramento vulneró el principio de congruencia y trasgredió los principio ultra y extra *petita* al alejarse del marco de lo pedido por el sindicato.

Tal como se ha explicado en párrafos anteriores, los árbitros gozan de una amplia facultad para resolver los puntos del conflicto no resueltos por las partes en la etapa de arreglo directo, sin que tengan que concederlos en los mismos términos en que fueron propuestos; no obstante,

deben respetar el principio de congruencia y los límites de las facultades *ultra y extra petita*, lo que significa que no pueden desbordar su competencia y decidir más allá o por fuera de lo pedido por el ente sindical. Lo anterior, por cuanto el laudo debe estar acorde con el objeto para el cual los árbitros fueron investidos transitoria y excepcionalmente de la función jurisdiccional.

Así, basta analizar el pliego de peticiones para advertir que la organización sindical, de forma clara e inequívoca, limitó el reconocimiento de un auxilio por bajo salario de \$100.000, pagaderos en junio y diciembre para cada trabajador de la empresa que devengara menos de dos salarios mínimos mensuales legales vigentes. Sin embargo, aunque el Colegiado Arbitral determinó que la cuantía solicitada se cancelaría por una única vez, extendió el beneficio extralegal «a cada trabajador sindicalizado», sin tener en cuenta el monto del salario percibido, por lo que superó el rango delimitado por el ente sindical y, en consecuencia, es evidentemente una disposición *ultra petita*.

En cuanto a la imposibilidad de los árbitros de resolver por fuera o más allá de lo pedido, en sentencia CSJ SL18504-2016, reiterada en la CSJ SL17889-2017, la Corte manifestó:

“Resulta claro que cuando el Tribunal concedió el auxilio por muerte de padre, madre, esposa o compañera permanente e hijos del trabajador vulneró el principio de congruencia que cobija las actuaciones de los árbitros, según el cual éstos solamente pueden decidir sobre los puntos presentados en el pliego de peticiones, sin que estén legitimados para efectuar condenas ultra y extra petita, de suerte que, al no constituir dicho auxilio una de las aspiraciones de la organización sindical, según la documental de folios 52-59 del

expediente, el Tribunal no podía examinarlo, ni concederlo.

“En sentencia CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501, sobre este punto se dijo:

“En sentencia de anulación del 1º de junio de 2005 radicado 25583, sobre la imposibilidad de los árbitros de fallar ultra petita, se sostuvo: “de tiempo atrás esta Sala de la Corte ha considerado que <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)”.

En consecuencia, y sin que sea necesario analizar los demás reproches que la recurrente le endilga a la cláusula, esta se anulará.

11. PAGO DE INCAPACIDADES MÉDICAS

11.1. Texto del pliego de peticiones:

10. ARTÍCULO NUEVO
PAGO DE INCAPACIDADES MÉDICAS.

FENALCO BOGOTA (sic) pagará a sus trabajadores sindicalizados, el 100% de su salario básico, en caso de incapacidades médicas.

11.2. Texto del laudo arbitral:

ARTÍCULO DUODÉCIMO. *El Tribunal en equidad establece y decide sobre el artículo 10 nuevo del pliego de peticiones, de la siguiente manera:*

ARTICULO 10 NUEVO. PAGO DE INCAPACIDADES MÉDICAS:
FENALCO pagará las incapacidades por enfermedad común al ciento por ciento (100%) de la base salarial sobre la cual se efectuaron las cotizaciones del trabajador sindicalizado, el mes inmediatamente anterior a aquel en que se presente la correspondiente incapacidad.

Si la incapacidad laboral por enfermedad común, supera los noventa (90) días, FENALCO reconocerá el sesenta y seis por ciento (66%) de la base indicada en el inciso anterior.

FENALCO queda expresamente facultada y de acuerdo con los preceptos legales vigentes, para efectuar el recobro en su favor de las sumas reconocidas por la Entidad Promotora de Servicios de Salud -EPS- o la Administradora Pensional a que esté afiliado el trabajador sindicalizado.

11.3. Argumentos de la recurrente

Expone que los árbitros desbordaron los límites de su competencia al imponer cargas en cabeza del empleador que por mandato legal y constitucional están a cargo exclusivo de las EPS, tal y como se expuso en la sentencia CSJ SL2873-2019.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La jurisprudencia actual de la Corte señala que los árbitros tienen competencia para imponer al empleador diferencias dinerarias no cubiertas por concepto de incapacidades médicas, a fin de garantizar el pago total del salario del trabajador (CSJ SL8157-2016 y CSJ SL4458-2018). Precisamente, en la primera sentencia se expresó:

(...) los árbitros tienen competencia para fijar en cabeza del empleador la obligación de sufragar en favor de los trabajadores las diferencias dinerarias no pagadas por incapacidad por la EPS, de modo que se garantice el pago íntegro del salario, como si el empleado incapacitado estuviera efectivamente laborando. Y por ello, es válido que la obligación económica de la EPS, durante los primeros 90 días, de entregar un auxilio monetario equivalente a las dos terceras (2/3) partes del salario, sea complementada, mediante la imposición al empleador de la obligación de pagar la tercera (1/3) parte restante, a fin de que el trabajador reciba una incapacidad equivalente al monto total de su salario. O que el

empleador concorra después del día 90 a cancelar el 50% del salario, para que junto con el otro 50% a cargo de la EPS, el trabajador perciba un sueldo completo. Al fin y al cabo, es innegable que estas fórmulas comportan una superación de los derechos mínimos previstos en la legislación y su previsión normativa está lejos de vulnerar el orden jurídico social.

En atención a que en el presente asunto los árbitros solo impusieron que la empresa asumiera el 100% de la incapacidad en caso de que dicho período no supere los 90 días, después de lo cual solo reconocerá el 66% y además se previó la posibilidad de efectuar el recobro respectivo en su favor, a juicio de la Corte, aquellos no excedieron su competencia.

En consecuencia, no se anulará esta cláusula.

12. PUBLICACIÓN Y BOTÓN WEB

12.1. Texto del pliego de peticiones:

16. ARTÍCULO NUEVO

PUBLICACIÓN Y BOTÓN WEB

FENALCO BOGOTA (sic), apenas empiece a regir la convención colectiva o laudo arbitral, otorgará a SINTRAONGS un espacio en la página de inicio de la página web de FENALCO BOGOTA (sic) para instalar un vínculo con el logo del sindicato que remita a la página web de SINTRAONGS y publicará (sic) en su página web el texto de la Convención Colectiva de Trabajo.

12.2. Texto del laudo arbitral:

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. *El Tribunal en equidad establece y decide sobre el artículo 16 nuevo del pliego de peticiones, de la siguiente manera:*

ARTICULO 16 NUEVO. PUBLICACIÓN Y BOTON WEB

Dentro del mes siguiente a la entrada en vigencia del presente Laudo Arbitral, FENALCO BOGOTA-CUNDINAMARCA dispondrá de un espacio en la página de inicio de la página web de FENALCO BOGOTA (sic) en el que instalará un vínculo con el logo del sindicato, que remita a la página web de SINTRAONGS.

Este botón simplemente redirigirá al usuario de la página web de FENALCO BOGOTA-CUNDINAMARCA a la página del sindicato sin que haya publicación alguna sindical en la página de la empresa. Por su parte, el Sindicato se compromete a publicar en su página, el texto unificado del Laudo Arbitral y a guardar, en sus publicaciones respeto por FENALCO, a la presentación de sus pretensiones de manera respetuosa y guardando la moral y las buenas costumbres.

12.3. Argumentos de la recurrente:

Indica que el tribunal desconoció lo preceptuado en la sentencia CSJ SL2266-2019, en tanto no se le puede imponer a la empresa el contenido que debe estar en su página web, pues ello transgrede su autonomía, máxime cuando lo que allí se publica genera responsabilidades en cuanto a los destinatarios y, en general, a los que accedan a esos contenidos.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Si bien en la sentencia que destaca la recurrente -CSJ SL2266-2019-, la Corte indicó que «la página web tiene una identificación que le permite el uso exclusivo a su titular y le genera responsabilidades sobre sus publicaciones», de modo que los árbitros no podían imponer la publicación de contenidos en dicho dominio pues ello interferiría en la

autonomía empresarial, este criterio fue precisado en la providencia CSJ SL3491-2019.

En efecto, en esta oportunidad la Corte realizó que uno de los valores fundamentales de las libertades sindicales es la libertad de opinión y de expresión, cuyo efectivo reconocimiento permite el ejercicio cabal de la acción sindical. En esa dirección, la Sala reconoció que las nuevas tecnologías implicaron cambios en las formas de comunicación social, de modo que las libertades que antes se materializaban en espacios físicos e infraestructura industrial de la empresa, hoy confluyen con los soportes digitales que esta posee con el fin de generar un contacto virtual con la sociedad, por lo que es necesario garantizar la expresión sindical a través de tales herramientas tecnológicas de comunicación. Así lo explicó la Corporación:

(...) el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha subrayado que «la libertad de opinión y expresión constituye una de las libertades civiles básicas, esenciales para la normal expresión de los derechos sindicales», como también que «la prohibición de la colocación de carteles en los que se expresen los puntos de vista de una organización sindical es una restricción inaceptable del ejercicio de las actividades sindicales»².

Ahora bien, aunque la Corte se ha referido a instalaciones y espacios físicos al interior de la empresa, estas mismas consideraciones soportan la posibilidad de que los árbitros se pronuncien sobre la justicia de otorgar a las organizaciones sindicales un espacio en la intranet, al que puedan acceder los trabajadores a fin de dar a conocer la información de interés de los trabajadores relacionada con los temas propuestos en el numeral 47 del pliego de peticiones.

² *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6a edición, 2018, párrafos 233 y 255.*

La Corte no puede pasar por alto que lo que antes eran las instalaciones físicas o infraestructura industrial, hoy, en pleno Siglo XXI, ha sido substituido por soportes virtuales. El peso del sector servicios, las transformaciones en la organización del trabajo y las revoluciones tecnológicas, son notorias en el entorno empresarial, al punto que hoy existen empresas digitales, desprovistas de la infraestructura de la industria tradicional, y otras avanzan hacia este proceso de digitalización de la producción.

Desde este punto de vista, la petición del sindicato de poder contar con un acceso y un cupo en la intranet, para difundir «temas de Salud, Seguridad Laboral, COPASST y derechos laborales», cae dentro del ámbito decisonal de los jueces arbitrales, pues es natural que los sindicatos, con la intención de mantenerse vivos en la organización del capital contemporánea, aspiren a participar en los canales de información o plataformas dispuestos por el empleador para difundir responsablemente sus proyectos, programas y derechos de los trabajadores.

Y dicha necesidad de generar espacios de expresión y opinión en los canales virtuales, en la actualidad cobra mayor importancia. La empresa de hoy es un ente deslocalizado y difuso, los puestos de trabajo no están necesariamente localizados en un centro de trabajo, una fábrica o una oficina física.

Para dar cuenta de ello basta notar los efectos sociales y culturales que en el mundo del trabajo ha generado la pandemia mundial del virus Covid-19 que la Organización Mundial de la Salud declaró el 11 de marzo de 2020, en cuyo decurso que aún continúa, gran parte del mercado de empleo se vio obligado a promocionar, desarrollar y preferir los procesos de producción digitalizados y generar espacios de trabajo en el universo virtual, de modo que puede decirse que la intercomunicación laboral y sindical a través de la

intranet es hoy una garantía inserta en las libertades sindicales que debe ser salvaguardada para que el sindicalismo se contacte con el mundo y la realidad.

Bajo esta perspectiva, es claro que los árbitros no extralimitaron su competencia, máxime que en este asunto se limitaron a crear un vínculo con el logo del sindicato que remita a la página web de Sintraongs, *«sin que haya publicación alguna sindical en la página de la empresa»*.

Así las cosas, no se anulará esta cláusula.

13.1. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

13.1. Pliego de peticiones:

20. ARTÍCULO NUEVO

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. Fenalco reconocerá a cada trabajador que haya cumplido y cada que cumpla, por cada cinco años al servicio de Fenalco, un bono por antigüedad equivalente al 50% de un salario básico mensual devengado, al momento del pago.

13.2. Texto del laudo arbitral:

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. *El Tribunal en equidad establece y decide sobre el artículo 20 nuevo del pliego de peticiones, de la siguiente manera:*

*ARTICULO 20 NUEVO. **PRIMA DE ANTIGÜEDAD.** FENALCO reconocerá a cada trabajador que haya cumplido y cada vez que cumpla un quinquenio al servicio de FENALCO, un bono por antigüedad equivalente al 10% de un salario básico mensual devengado por el trabajador o trabajadora, al momento del pago.*

13.3. Argumentos de la recurrente:

Señala que los árbitros no pueden otorgar beneficios a la organización sindical de manera retroactiva y retrospectiva sin tener en cuenta el impacto económico que puede llegar a generar en las finanzas de la empresa, y que el tribunal concedió la prima de antigüedad *«a las personas que cumplieron en el pasado el quinquenio, sin poner un límite alguno, olvidando que por regla general los Laudos Arbitrales tienen efecto a futuro y sin tener en cuenta las reglas de equidad que regulan sus decisiones»*. En sustento citó la decisión CSJ SL1971-2019.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La Corte ha adocinado que *«(i) a diferencia de los salarios, los cuales preexisten al laudo, los beneficios y auxilios solo cobran vida con el laudo, de manera que su imposición hacia atrás sería una determinación retroactiva, y (ii) el incremento salarial retrospectivo es un desarrollo del principio de “remuneración mínima vital y móvil” consagrado en el artículo 53 de la Constitución, el cual es un mandato dirigido a los pagos retributivos»* (CSJ SL3325-2018).

Pues bien, al analizar la cláusula cuestionada, la Sala no advierte que los árbitros hayan establecido la prima de antigüedad en forma retroactiva; al contrario, de su contenido se infiere claramente que tal beneficio tiene una aplicación a futuro y a partir de la vigencia del laudo.

Situación distinta es que deban tenerse en cuenta referentes o hechos pasados para determinar si, a partir de

la vigencia del laudo, la persona trabajadora le asiste o no un derecho específico, que es lo que se infiere cuando el artículo señala que reconocerá la prima de antigüedad a los trabajadores que *hayan cumplido* el tiempo exigido para ello.

Sin embargo, tal circunstancia no significa que se estén otorgando derechos o beneficios retroactivos. Nótese que simple y llanamente se trata de la aplicación retrospectiva del laudo a los contratos de trabajo que *estén vigentes o en curso en el momento* de su expedición, en virtud del efecto general, inmediato y retrospectivo que debe tener, por regla general, cualquier norma sobre trabajo en los términos del artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo³.

Para explicarlo con un ejemplo, si una norma laboral con vigencia a partir del 1.º de enero de 2021, bien sea una ley, reglamento, convención o laudo arbitral, contempla una nueva regulación sobre la forma de calcular la indemnización por despido injusto y estipula un monto de dinero determinado en relación con un número de años trabajados, salvo disposición en contrario, debe tenerse en cuenta el tiempo servido antes y después de la vigencia de la fuente legal o extralegal a fin de calcular el monto indemnizatorio, pues los períodos laborados con anterioridad también pasan a ser regulados por esa disposición nueva, precisamente por

³ El precepto 16 del Código Sustantivo del Trabajo señala que «*Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores*».

el carácter *retrospectivo* que por regla general define sus efectos en el tiempo.

En el anterior contexto, tal como lo decidieron los árbitros en la cláusula de la prima de antigüedad, si un trabajador o trabajadora de Fenalco tiene 10 años de servicios al momento de la expedición del laudo, no significa que tenga un derecho retroactivo a dos primas de antigüedad; sin embargo, sí sería acreedor de la misma desde el día siguiente a su vigencia, pues reuniría los requisitos exigidos en la cláusula y los árbitros no establecieron una condición adicional para acceder a ella.

En este punto es oportuno destacar que la anterior reflexión es la que se desprende de la jurisprudencia de la Sala al analizar cláusulas que han previsto beneficios similares con supuestos fácticos de causación previos a la expedición del laudo, las cuales se han estimado como razonables. Así, en la sentencia CSJ SL1691-2017, la cláusula del laudo que rigió a partir de su expedición en el 2016 era del siguiente tenor:

h. Prima de antigüedad: la empresa reconocerá una prima de extralegal de antigüedad así:

- *A los trabajadores que cumplan cinco (5) años de servicios **contados a partir de enero 1 de 2012**, diez (10) días de salario básico.*
- *A los trabajadores que cumplan diez (10) años de servicios **contados a partir de su fecha de ingreso**, quince (15) días de salario básico.*
- *Para los trabajadores cuyo contrato de trabajo termine entre sus diez (10) años de antigüedad y los cinco (5) años **contados a***

partir del 1 de enero de 2012, se les reconoce el derecho prima extralegal de antigüedad proporcionalmente.

Y al respecto, consideró la Corte:

*(...) la previsión no luce abiertamente inequitativa o desproporcionada, toda vez que no resulta ajeno al ámbito laboral el reconocimiento de beneficios económicos a los trabajadores en razón del tiempo de servicios prestado a un determinado empleador, siendo razonable la escala fijada en este caso, por lustros, y también la cuantía de la prerrogativa tasada en referencia al salario básico, reconociendo 10 días de salario básico para quienes cumplan 5 años de servicio contados a partir del 1º de enero de 2012; 15 días de salario básico a los trabajadores que cumplan diez años de servicios **contados a partir de su fecha de ingreso**; y para los trabajadores «cuyo contrato de trabajo termine entre sus diez (10) años de antigüedad y los cinco (5) años contados a partir del 1 de enero de 2012, se les reconoce el derecho prima extralegal de antigüedad proporcionalmente»* (subraya la Sala).

Adviértase cómo, sin duda alguna, el criterio descrito reconoce implícitamente la aplicación retrospectiva del laudo arbitral al no existir disposición en contrario.

Y respecto a que el Tribunal no tuvo en cuenta el impacto económico de la cláusula y las reglas de equidad, en este punto la censura tampoco demuestra fehacientemente que el beneficio concedido es insostenible financieramente, sin que su sola afirmación tenga algún soporte, además que no argumentó en qué medida o proporción se daba el impacto económico negativo que alega (CSJ SL2893-2017 y CSJ SL2846-2020), tal y como se ha explicado a lo largo de este fallo.

En todo caso, es importante destacar que la prima de antigüedad reconocida por los árbitros y cuya clara finalidad es la de mejorar la condiciones en las que se desenvuelve el

contrato laboral y superar para los trabajadores los mínimos establecidos en la ley, no se advierte inequitativa. En efecto, tal prestación está sujeta a que el trabajador acredite 5 años al servicio de Fenalco, esto es, su pago es esporádico y condicionado a que en efecto el trabajador alcance a completar dicho término y, además, la cuantía es del 10% del salario básico mensual que aquel devengue al momento del pago, lo que luce proporcionado y razonable.

En consecuencia, no se anulará esta cláusula.

Sin costas.

3. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: Declarar improcedentes las solicitudes que la **FEDERACIÓN NACIONAL DE COMERCIANTES FENALCO BOGOTÁ-CUNDINAMARCA** realizó en las cuestiones previas del recurso de anulación que presentó.

SEGUNDO: Anular los artículos cuarto y décimo primero del laudo arbitral que el Tribunal de Arbitramento profirió el 31 de agosto de 2020, con ocasión del conflicto colectivo que se suscitó entre el **SINDICATO NACIONAL DE**

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES-SINTRAONGS- y la FEDERACIÓN NACIONAL DE COMERCIANTES FENALCO BOGOTÁ-CUNDINAMARCA. No anular las restantes cláusulas del laudo arbitral, por las razones expuestas en esta providencia.

TERCERO: Sin costas.

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



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Salvo voto parcial

Presidente de la Sala (E)



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Salvo voto parcial

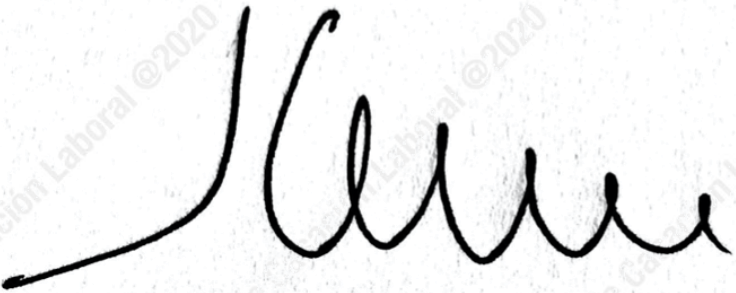
21/04/2021



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

(No firma por ausencia justificada)



JORGE LUIS QUIROZ ÁLEMAN

SALVO VOTO PARCIAL



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrado Ponente

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO
Recurso de anulación

Radicación n.º 88362
Acta 14

Referencia: Recurso de anulación interpuesto dentro del conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIALES-SINTRAONGS-** contra la **FEDERACIÓN NACIONAL DE COMERCIANTES FENALCO BOGOTÁ-CUNDINAMARCA.**

Con el debido respeto por las decisiones mayoritarias de la Sala, salvo parcialmente mi voto, en lo atinente a lo decidido en la providencia frente a la Cláusula Décimo Tercera relacionada con Publicación y Botón web, por las razones que paso a explicar.

En el pliego de peticiones, el sindicato solicitó un espacio en la página de inicio de la página web de Fenalco Bogotá, lo cual fue resuelto por los árbitros de la siguiente manera:

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. *El Tribunal en equidad establece y decide sobre el artículo 16 nuevo del pliego de peticiones, de la siguiente manera:*

ARTICULO 16 NUEVO. PUBLICACIÓN Y BOTÓN WEB

Dentro del mes siguiente a la entrada en vigencia del presente Laudo Arbitral, FENALCO BOGOTA-CUNDINAMARCA dispondrá de un espacio en la página de inicio de la página web de FENALCO BOGOTA en el que instalará un vínculo con el logo del sindicato, que remita a la página web de SINTRAONGS.

Este botón simplemente redirigirá al usuario de la página web de FENALCO BOGOTA-CUNDINAMARCA a la página del sindicato sin que haya publicación alguna sindical en la página de la empresa. Por su parte, el Sindicato se compromete a publicar en su página, el texto unificado del Laudo Arbitral y a guardar, en sus publicaciones respeto por FENALCO, a la presentación de sus pretensiones de manera respetuosa y guardando la moral y las buenas costumbres.

Frente a este puntal aspecto, la empresa recurrente solicitó su anulación por considerar que no se le podía imponer el contenido que debe estar en su página web, pues ello transgrede su autonomía.

La Sala mayoritaria, para resolver la controversia retomó los argumentos expuestos en la sentencia CSJ SL3491-2019, precisando que en esta la Corte realzó que uno de los valores fundamentales de las libertades sindicales es la libertad de opinión y de expresión, cuyo efectivo reconocimiento permite el ejercicio cabal de la acción

sindical, agregando que la necesidad de generar espacios de expresión y opinión en los canales virtuales en la actualidad cobra mayor importancia; que la empresa de hoy es un ente deslocalizado y difuso, los puestos de trabajo no están necesariamente localizados en un centro de trabajo, una fábrica o una oficina física, concluyendo que resultaba claro que los árbitros no extralimitaron su competencia, máxime que en este asunto se limitaron a crear un vínculo con el logo del sindicato que remita a la página web de Sintraongs, razones por las que no anuló dicha cláusula.

Pues bien, contrario a lo sostenido por la Sala mayoritaria, en mi prudente juicio, dicha cláusula sí debió ser anulada, toda vez que la página *web* de una persona jurídica le da a esta derechos exclusivos de publicación de la información corporativa que a ella corresponda y para los fines propios a la actividad que desarrolle, lo que le genera una responsabilidad frente a los datos o informes que allí se divulguen o suban a la red, de tal suerte, que no resulta acertado que a través del laudo arbitral se le imponga a la empleadora que en el sitio *web* de su dominio, deba permitir acceso a un tercero, por cuanto ello significa interferir con su autonomía e independencia respecto de los temas que considera deben publicarse en su plataforma, tal y como lo sostuve también en el salvamento de voto que presenté frente a punto similar analizado en el fallo CSJ SL3491-2019.

Al respecto, debe recordarse que la Sala se pronunció recientemente sobre caso análogo en la sentencia CSJ SL2266-2019, en donde precisó:

La Corte encuentra que una página web tiene como objetivo, el de constituirse en una imagen corporativa, de una persona natural o jurídica, cuya creación le da derechos de autor y le permite su utilización para los fines que le son propios y convenientes a su actividad.

La página web tiene una identificación que le permite el uso exclusivo a su titular y le genera responsabilidades sobre sus publicaciones, frente a sus destinatarios y en general a quienes acceden a ella.

Por lo anterior resulta improcedente que una decisión arbitral imponga la publicación del laudo en el dominio de la organización sindical empleadora, interfiriendo en la autonomía sobre los contenidos a publicar, con lo que se invade la órbita de sus derechos, razones por las cuales se anulará la cláusula. (Negritas fuera del texto original).

En los anteriores términos dejo consignado mi salvamento parcial de voto.

Fecha ut supra



GERARDO BOTERO ZULUAGA
Magistrado



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO

Sindicato: Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de las Organizaciones no Gubernamentales y Sociales–Sintraongs-.

Empresa: Fenalco Bogotá – Cundinamarca

Radicación: 88362

Magistrado Ponente: Iván Mauricio Lenis Gómez y Jorge Luis Quiróz Alemán.

Con el acostumbrado respeto a mis compañeros de Sala, disiento de algunos componentes de la sentencia, dado que, a mi juicio, la manifiesta inequidad no es una causal de anulación y, por consiguiente, ha debido rechazarse el recurso respecto de la solicitud de anulación de las cláusulas atinentes a la indemnización por despido sin justa causa, auxilio sindical, indemnización por despido sin justa causa, incremento salarial, bono de vestido y prima de antigüedad.

Para contextualizar, debo manifestar que el 21 de enero de 2021, llevé un proyecto de sentencia de anulación, en el cual propuse abandonar la jurisprudencia sentada en las sentencias CSJ SL, 23 nov. 1988, rad. 3041; CSJ SL, 14 nov. 1995, rad. 8324; CSJ SL, 6 oct. 1997, rad. 10263; CSJ SL, 26 feb. 2004, rad. 23265; SL14391-2015, SL1076-2017, entre otras, que consideran *la manifiesta inequidad* como una causal autónoma de anulación.

Este nuevo criterio lo maduré luego de una reflexión que me llevó a convencerme de que este motivo de anulación simplemente no existe en el sistema normativo laboral ni puede establecerse

mediante creación jurisprudencial. Por este motivo, y siendo coherente con la postura que defendí en esa sesión, expreso que salvo voto en todas las consideraciones relativas a la manifiesta inequidad expuestas al analizar los artículos 5.º -indemnización por despido sin justa causa-, artículos 3.º -auxilio sindical-, 5 - indemnización por despido sin justa causa-, 6.º -incremento salarial-, 10 -bono de vestido- y 14 -prima de antigüedad-. En todos estos títulos la Corte realizó un juicio de equidad, con el objetivo de constatar si las cláusulas violaban este principio y, por tanto, si había lugar a anularlas.

Los argumentos que en su momento expuse al discutir el proceso con radicación 87386 y a los cuales me remito para fundamentar este salvamento de voto, son los siguientes:

- El recurso de anulación es de aquellos denominados extraordinarios, cuya característica principal reside en que solo puede fundarse en las causales específicamente autorizadas por el legislador, que constituyen un *numerus clausus* o lista taxativa. En consecuencia, los jueces no pueden crear nuevas causales de procedencia de los recursos extraordinarios, pues ello lesiona el principio de legalidad del Estado social y democrático de derecho.

La legislación sustancial laboral y procesal solo consagra dos causales de anulación, relacionadas con aspectos competenciales. La primera la establece el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme al cual el laudo «no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes». La segunda se encuentra en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, según el cual el laudo es anulable cuando el tribunal se

extralimite en el objeto para el cual fue convocado. Solo existen estas dos causales de anulación en el derecho laboral positivo; ninguna más. Lo anterior, sin dejar de lado la posibilidad de devolver el expediente cuando los árbitros no decidan todos los puntos para los cuales fueron convocados (art. 143 CST). Por consiguiente, la causal «inequidad manifiesta» no fue concebida en el estatuto sustancial o procesal laboral, de manera que no puede alegarse como un motivo de anulación.

- Lo anterior desde el punto de vista de los fines del instituto arbitral y el recurso de anulación tiene pleno sentido. En efecto, el arbitramento está diseñado para tramitarse en una sola instancia, de manera que el laudo arbitral pone de manera definitiva fin al conflicto (SL1983- 2020). No obstante, de manera extraordinaria y excepcional, el legislador prevé un recurso de anulación, el cual no está pensado para provocar una revisión del fondo del asunto, sino para controlar a posteriori el procedimiento arbitral, particularmente la competencia de los árbitros.

Desde este punto de vista, la Corte Suprema de Justicia no tiene competencia para abordar el fondo del asunto, al margen de las valoraciones de mayor o menor justicia del laudo e incluso de la irritación que pueda generar determinadas cláusulas, pues el recurso extraordinario de anulación solo procede para controvertir excesos o desviaciones de los árbitros, como cuando se extralimitan en el objeto para el cual fueron convocados o invaden derechos reconocidos por la Constitución, la ley y la convención colectiva a las partes.

De manera que la Corte al resolver el recurso de anulación, ocupa el lugar de un observador externo que identifica si el laudo se expidió regularmente, esto es constata si la decisión estuvo circunscrita a los desacuerdos de los interlocutores durante la

etapa de arreglo directo y no invadió el terreno de los derechos reconocidos a las partes en normas de orden público. No puede en consecuencia la Sala hacer juicios de valor sobre la equidad o inequidad de una cláusula o evaluar la corrección de los fundamentos, criterios, motivaciones y apreciaciones de los árbitros, para imponer su propia visión del conflicto.

Lo anterior es así no solo para el arbitraje laboral, sino para el arbitraje que resuelve asuntos civiles, comerciales o contenciosos con entidades públicas. La Ley 1563 de 2012, bajo la lógica que caracteriza al arbitraje en general, enlistó en su artículo 41 las causales de anulación, las que hacen

referencia a cuestiones procedimentales; y en su artículo 42 dejó en claro que la autoridad judicial encargada de resolverlo «*no se pronunciará sobre el fondo de la controversia, ni calificará o modificará los criterios, motivaciones, valoraciones probatorias o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral al adoptar el laudo*».

La jurisprudencia del Consejo de Estado es copiosa en ese sentido. Por ejemplo, la Sección Tercera del Consejo de Estado, en sentencia del 19 de junio de 2019, radicado número 11001-03-26-000-2018-00109-00(61809), sostuvo:

En reiterada jurisprudencia, el Consejo de Estado se ha referido al carácter excepcional, extraordinario y restrictivo del recurso de anulación contra un laudo arbitral. Lo anterior, bajo el entendido de que este recurso no puede, bajo circunstancia alguna, convertirse en la vía de entrada para el estudio del caso en una segunda instancia.

La finalidad esencial del recurso de anulación consiste en la protección del derecho al debido proceso en cabeza de las partes, por lo cual el juez está instituido para analizar los vicios procedimentales (errores in procedendo) del laudo, mas no la decisión de fondo (errores in iudicando) del mismo. De hecho, según el inciso final del artículo 42 del Estatuto Arbitral, relativo al trámite del recurso de anulación, la autoridad competente para conocer de este recurso no está facultada para pronunciarse sobre el fondo de la controversia, ni para calificar o modificar “los criterios, motivaciones, valoraciones probatorias o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral al adoptar el laudo”.

Es oportuno destacar que en el derecho comparado, en países tales como España, Argentina, Perú, Uruguay, Italia y Francia, no existe una causal de anulación idéntica o semejante a la inequidad manifiesta que habilite el estudio de fondo de la controversia arbitral. De hecho, podría decirse que en el derecho comparado no se tiene noticia de un precedente similar que permita a través del recurso de anulación escarbar el fondo del asunto.

Estas referencias exógenas a la regulación del arbitraje laboral son útiles para mostrar una premisa lógica aplicable al instituto del arbitraje en general: los laudos arbitrales están pensados para que tengan carácter definitivo y el recurso de anulación se erige en una garantía de justicia procedimental, es decir, la garantía de que si se sigue rigurosamente el procedimiento la decisión independientemente de su resultado será en principio justa. O si se quiere, la observancia de los procedimientos debe llevar a las partes a aceptar la decisión arbitral. De allí que lo relevante para la anulación sea el cumplimiento de las formalidades, o en términos del artículo 143 del Código Procesal del Trabajo, «*la regularidad del laudo*».

Ya el Tribunal Supremo del Trabajo, en sentencia del 7 de diciembre de 1951, en el marco del entonces recurso de homologación, había definido que:

La función del Tribunal Supremo en presencia de un lado proferido por un Tribunal de Arbitramento obligatorio es, primordialmente, la de examinar su regularidad, y deberá declararlo exequible, confiriéndolo la fuerza de sentencia, si no hubiere extralimitado el objeto para el cual se le convocó. En caso contrario lo anulará. Y como de conformidad con el art. 458 del Código Sustantivo del Trabajo el fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes, para su homologación debe atenderse también a este aspecto; por lo que al advertirse una violación de esa naturaleza procede igualmente declarar su inexequibilidad.

– La inclusión de la causal inequidad manifiesta en el ámbito del recurso de anulación, también genera unos problemas constitucionales que tocan con el derecho a la igualdad procesal, que bien vale la pena subrayar. En efecto, las normas que regulan el recurso de anulación no prevén la posibilidad de devolver el expediente cuando los árbitros niegan una petición del pliego. Por consiguiente, de ocurrir una inequidad protuberante al momento de negar una pretensión del pliego, los sindicatos no pueden acudir ante la Corte para que estudie si esta circunstancia se presentó y ordene la devolución del expediente a los árbitros para que reexaminen el punto. En cambio, si una decisión del laudo adolece de este defecto sustancial, los empleadores sí pueden pedir su anulación.

Esto quiere decir que la aceptación jurisprudencial de la causal de anulación denominada inequidad manifiesta genera unas desigualdades en el proceso arbitral, lo que pone en clara desventaja a las organizaciones sindicales, pues mientras las empresas sí pueden alegarla, los sindicatos no. Esto genera inconvenientes desde el punto de vista del derecho a la igualdad real en el proceso arbitral, en detrimento de lo dispuesto en la cláusula 13 de la Constitución Política en armonía con el artículo 4.º del Código General del Proceso.

Finalmente, no puede olvidarse que el Derecho Colectivo del Trabajo es un ordenamiento dinámico, flexible y adaptable a las circunstancias, que prevé la posibilidad de que los interlocutores sociales puedan a través del diálogo social, vía negociación colectiva, revisar las cláusulas de la convención colectiva -a la cual se asimila el laudo- que puedan llegar a ser particularmente onerosas, lo que significa que ante vicisitudes difíciles, el diálogo social sigue siendo la herramienta idónea y apropiada para

sortear las complejidades derivadas de la interpretación o aplicación de las normas colectivas.

Teniendo en cuenta estas razones, reitero mi decisión de salvar parcialmente el voto respecto del análisis que realizó la Corte de lo antes mencionado.

Fecha *ut supra*.



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO

Recurrente: Federación Nacional de Comerciantes Fenalco Bogotá–Cundinamarca.

Demandado: Sintraongs

Radicación: 88362

Magistrado Ponente: Iván Mauricio Lenis Gómez - Jorge Luis Quiroz Alemán

Con el acostumbrado respeto a mis compañeros de Sala, tal como lo expresé en la sesión en la que se debatió el asunto, manifiesto que salvo parcialmente el voto en cuanto a los siguientes puntos: i) respecto a las cláusulas analizadas por inequidad manifiesta, y ii) la anulación de la cláusula sobre el comité de relaciones laborales.

I) De las cláusulas analizadas por inequidad manifiesta.

Considero que la Sala debió rechazar los argumentos plasmados en las cláusulas 3 -auxilio sindical-, 5 -indemnización por despido sin justa causa-, 6 -incremento salarial-, 10 -bono de vestido- y 14 -prima de antigüedad- y en las que la empresa recurrente alegó *inequidad manifiesta*. A mi juicio y como lo he considerado en otras oportunidades, tal reproche no

puede estudiarse de fondo dado que aquella consideración no es una causal de anulación.

En efecto, si bien la jurisprudencia de la Sala ha adoctrinado que las partes pueden recurrir en anulación cuando consideren que la cláusula laudada es manifiestamente inequitativa (CSJ SL, 23 nov. 1988, rad. 3041; CSJ SL, 14 nov. 1995, rad. 8324; CSJ SL, 6 oct. 1997, rad. 10263; CSJ SL, 26 feb. 2004, rad. 23265; SL14391-2015, SL1076-2017, entre muchas otras), en mi criterio ello no es jurídicamente admisible, pues no existe norma alguna que contemple tal motivo o causal; además, que se aparta del entendimiento, alcance, finalidad y sentido de los procedimientos arbitrales.

Para sustentar lo anterior, inicialmente es oportuno destacar que el recurso de anulación está en el catálogo de los medios de impugnación *extraordinarios*, lo que implica que la competencia que tienen los jueces al resolverlo es rogada, dispositiva y taxativa; y deben sujetarse a las estrictas y precisas causales o motivos que contempla la ley para acudir a él. Bajo esa perspectiva, no es dable crear otras causales de procedencia en este tipo de recursos, pues ello lesiona el principio de legalidad.

Además, adviértase que de la legislación sustancial laboral y procesal únicamente se extraen dos causales o motivos de anulación, ambas relacionadas con aspectos competenciales. La primera está contemplada en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, que estipula que el laudo «*no puede afectar derechos o facultades de las partes*

reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes», como cuando la decisión interfiere indebidamente en el núcleo esencial del derecho constitucional de empresa, o atenta contra los referentes basilares del derecho fundamental a la negociación colectiva, por ejemplo al resolver puntos que fueron concertados directamente por las partes, tal y como expresamente lo prohíbe dicho precepto. Y la segunda, está en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, según el cual el laudo es anulable cuando el Tribunal se extralimite en el objeto para el cual fue convocado, esto es cuando decide más de lo pedido o por fuera de lo pedido, o no desata todos los puntos sobre los cuales debía pronunciarse teniendo competencia para ello.

Nótese entonces que la causal de *«inequidad manifiesta»* no está expresamente establecida en el estatuto sustancial o procesal laboral ni puede inferirse de alguna manera de las normas que regulan este recurso extraordinario, por lo que carece de toda justificación legal tenerla como motivo válido de anulación.

Y llama la atención el hecho que el legislador únicamente haya establecido dos motivos de anulación estrictamente relativos a la competencia de los árbitros, excluyendo totalmente cualquier otra facultad que expresamente permita calificar, valorar o interpretar el juicio de equidad que emplean los árbitros para dirimir un conflicto colectivo de trabajo, que es lo que a mi juicio efectúa la Corte

cuando se pronuncia sobre el carácter *manifiestamente inequitativo* de una cláusula del laudo.

En efecto, cuando la Sala aborda el análisis de este tipo de alegaciones no hace otra cosa que emitir un pronunciamiento de fondo en relación con las estimaciones que en equidad dictaron los árbitros, actuación que, reitero, es ajena a las precisas y *extraordinarias* facultades competenciales del juez de anulación.

Por otra parte, estas valoraciones y calificaciones que a menudo hace la Sala cuando en el recurso de anulación se alega que las decisiones de los árbitros son ostensiblemente inequitativas, se oponen a un criterio que también es inveterado en la Corte, relativo a que son únicamente aquellos quienes pueden decidir en equidad. En efecto, si un juez determina si una decisión es o no inequitativa, está haciendo, sin duda alguna, un juicio de equidad, pues califica, valora o interpreta la decisión, de allí que tal requisito adicional se enfrente a una contradicción lógica con el propio criterio jurisprudencial en vigor.

Ahora, los precisos motivos de anulación permiten entender que el arbitramento está diseñado y concebido para tramitarse en una sola instancia a fin que a través del laudo arbitral el conflicto termine de manera definitiva, sin más cortapisas y trámites que lo alarguen y desdibujen el carácter expedito que debería caracterizar a todo proceso de negociación colectiva. De allí que su principal objetivo sea la salvaguarda del debido proceso de las partes y cualquier otro

cuestionamiento que salga de este marco competencial y aluda a calificar, interpretar o valorar la decisión de fondo de los árbitros, deba rechazarse.

En otros términos, el recurso de anulación persigue que se garantice la *regularidad* del laudo, como textualmente lo señala el artículo 143 mencionado. Así, no está establecido para provocar una resolución de fondo ni juzgar el juicio de equidad que realizan los árbitros.

Lo anterior implica entender que la revisión en anulación debe ser extraordinaria y excepcional, y únicamente concierne a ejercer un control posterior respecto a la competencia de los árbitros en los términos explicados.

Asimismo, al revisar otras disposiciones que regulan el arbitraje en Colombia, como las que resuelven asuntos civiles, comerciales o contenciosos con entidades públicas, destaco que de las causales de anulación que enlista el artículo 41 de la Ley 1563 de 2012, todas ellas hacen referencia a cuestiones procedimentales. De hecho, este compendio legal en su artículo 42 dejó en claro que la autoridad judicial encargada de resolver el recurso extraordinario «no se pronunciará sobre el fondo de la controversia, ni calificará o modificará los criterios, motivaciones, valoraciones probatorias o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral al adoptar el laudo». Tal exigencia normativa, por su rotunda claridad, no merece mayor interpretación: el juez de anulación no puede calificar ni modificar el criterio de los árbitros.

Sobre este punto, el Consejo de Estado ha señalado reiteradamente que por vía del recurso de anulación no es dable, bajo ninguna circunstancia, emprender el estudio del caso como si fuese una segunda instancia ni para calificar las motivaciones, valoraciones o interpretaciones que realicen los árbitros, pues la *finalidad esencial* de este medio de impugnación únicamente radica en garantizar el debido proceso de las partes (CE, Sección Tercera, 19 jun. 2019, rad. 11001-03-26-000-2018-00109-00 -61809-). Precisamente en esta decisión indicó:

En reiterada jurisprudencia, el Consejo de Estado se ha referido al carácter excepcional, extraordinario y restrictivo del recurso de anulación contra un laudo arbitral. Lo anterior, bajo el entendido de que este recurso no puede, bajo circunstancia alguna, convertirse en la vía de entrada para el estudio del caso en una segunda instancia.

La finalidad esencial del recurso de anulación consiste en la protección del derecho al debido proceso en cabeza de las partes, por lo cual el juez está instituido para analizar los vicios procedimentales (errores in procedendo) del laudo, mas no la decisión de fondo (errores in iudicando) del mismo. De hecho, según el inciso final del artículo 42 del Estatuto Arbitral, relativo al trámite del recurso de anulación, la autoridad competente para conocer de este recurso no está facultada para pronunciarse sobre el fondo de la controversia, ni para calificar o modificar “los criterios, motivaciones, valoraciones probatorias o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral al adoptar el laudo”.

De modo que cuando la Sala juzga las valoraciones de equidad que hacen los árbitros y *califican* o determinan si es protuberante o manifiestamente inequitativa, sin duda están habitando en un terreno ajeno al objetivo de este recurso extraordinario. Lo anterior porque, reitero, el arbitraje laboral está concebido como el mecanismo a través del cual los

interlocutores sociales terminen de forma definitiva sus diferencias cuando les ha resultado imposible resolverlas por sí mismas, al paso que el recurso de anulación es una garantía que se erige como una garantía de procedimiento que permita verificar que las reglas de competencia se han cumplido con rigor.

Debo señalar adicionalmente que la interpretación que le ha otorgado la jurisprudencia al requisito de inequidad manifiesta genera problemas procesales de constitucionalidad, pues el sindicato está situado en una posición desigual en relación con el empleador. Adviértase que las normas que regulan el recurso de anulación no prevén la posibilidad de devolver el expediente cuando los árbitros niegan una petición del pliego. Por consiguiente, de ocurrir una inequidad protuberante al momento de negar una pretensión del pliego, los sindicatos no pueden acudir ante la Corte para que estudie si esta circunstancia se presentó y ordene la devolución del expediente a los árbitros para que reexaminen el punto. En cambio, si una decisión del laudo adolece de este defecto sustancial, los empleadores sí pueden pedir su anulación.

Lo anterior significa que la Corte únicamente puede juzgar las valoraciones que en equidad realizaron los árbitros cuando el afectado es el empleador, pero no cuando la decisión injusta o protuberante inequitativa afecta al sindicato, de modo que este está en clara desventaja. Así, la jurisprudencia vigente compromete seriamente el derecho a la igualdad real en el proceso arbitral, en detrimento de lo

dispuesto en el artículo 13 de la Constitución Política, en armonía con el artículo 4.º del Código General del Proceso.

II) De la anulación de la cláusula del Comité de Relaciones Laborales.

El laudo creó en el artículo 4.º un Comité de Relaciones Laborales con el fin de *«propiciar un mecanismo de interlocución y negociación permanente entre FENALCO y sus trabajadores y trabajadoras representados por SINTRAONGS. El Comité de Relaciones Laborales discutirá y procurará llegar a un acuerdo que sea beneficioso para ambas partes»* y para el efecto lo dotó de ciertas funciones.

La recurrente alegó que la cláusula invadía su libertad y autonomía empresarial al imponerle el cumplimiento de requisitos adicionales a los procesos internos dado que le otorgó tanto a la organización sindical como a los trabajadores no sindicalizados, potestades para opinar en *«políticas, actividades, diseño de instrumentos, cambios y modificaciones»*.

La Corte concluyó que la referida disposición no solo pretendía la generación de espacios de deliberación, interlocución y participación democrática al interior del trabajo, pues en la forma en que quedó redactada coartaba y limitaba indebidamente las libertades mínimas de la empresa, comoquiera que legitimaba al comité para inmiscuirse en el ámbito de organización, dirección y control

de aquella, lo cual solo puede ser acordado de consuno por las partes en conflicto.

Si bien estoy de acuerdo con que *«la competencia de los árbitros va hasta garantizar el derecho de los trabajadores a ser escuchados y a intervenir en la adopción de decisiones que los afecten, mas no para tomar decisiones vinculantes y obligatorias para el empleador»*, estimo que con la creación del Comité de Relaciones Laborales no se limitaba la autonomía y libertad empresarial.

Nótese que los numerales primero y cuarto se refieren únicamente a la posibilidad de que dicho comité sea escuchado, sin imponerle ninguna obligación adicional a la empresa en la adopción de las políticas, normas y procedimientos en el ámbito laboral o en el diseño de los instrumentos para los procesos de evaluación de desempeño. Ahora, si bien el numeral primero estipula que tales políticas, normas y procedimientos *«serán adoptadas por FENALCO»*, ello no desvirtúa el hecho que el comité únicamente *será escuchado* en esa discusión, de modo que finalmente es la empresa quien decide no solo adoptarlas sino establecer su existencia material.

Por otra parte, el numeral 2.º faculta al comité a que estudie y resuelva las inquietudes sobre la correcta interpretación y aplicación de las normas laborales y convencionales, función que se asemeja a la de emitir un concepto y no, como tal, a exigir la absoluta aplicación de una fuente legal o extralegal en los términos que recomiende

el organismo, y menos que al respecto no pueda derivarse un conflicto interpretativo o hermenéutico de algún actor social, como lo consideró la Sala, pues de la literalidad de dicho numeral no se extrae que el concepto tenga el carácter de vinculante.

El numeral 3.º solo señala que el comité debe *estudiar* y *discutir* las solicitudes relativas a la situación laboral particular de algún trabajador o trabajadora, sin que deba llegar a una conclusión o determinación que obligue a Fenalco en algún sentido.

El numeral 5.º solo dispone, otra vez, que el comité *escuche* al sindicato, sin que esto le permita interferir en la contratación que eventualmente pretenda adelantar la empresa para el desarrollo de su objeto, pues dicha situación no se extrae de su redacción, como lo concluyó la mayoría.

En cuanto a lo dispuesto en el numeral 6.º tampoco se evidencia una intromisión en la autonomía empresarial, pues a lo que se autoriza al comité es que este procure, gestione o fomente un acuerdo sobre el proyecto de programación de actividades culturales, recreativas, deportivas y de capacitación para el trabajo, para los trabajadores y trabajadoras al servicio de FENALCO, lo que sin duda fomenta el diálogo social y la democracia empresarial en tales actividades que interesan a los trabajadores; además, nótese que es la empresa la que en todo caso continúa con el poder de determinar y decidir tales

aspectos, o bien aceptar el eventual acuerdo al que puedan llegar los miembros representantes de ambas partes.

Y respecto al numeral 7.º, solo refiere que el comité puede *discutir* previamente con el empleador las modificaciones que pretenda realizar al reglamento interno de trabajo, de modo que no se advierte una intromisión indebida en las decisiones que la federación pueda tomar al respecto. De hecho, se vislumbra como un mecanismo idóneo para precaver los posibles ajustes que puedan requerir los trabajadores una vez el empleador informe los cambios al reglamento de trabajo conforme lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.

Así las cosas, considero que con dicha cláusula no se pretendía coartar o restringir alguna potestad empresarial, pues en últimas al empleador era a quien le correspondía adoptar la determinación que estimara conveniente para el desarrollo de su objeto social.

Dejo así planteado mi salvamento parcial de voto.

Fecha *ut supra*.



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Magistrado