



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

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL

M. PONENTE	: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
NÚMERO DE PROCESO	: 94085
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL4348-2022
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE ANULACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 30/11/2022
FUENTE FORMAL	: •C087 - Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 / •C098 - Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 / Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos art. 22

ASUNTO:

La Sala decide el recurso de anulación interpuesto por la empresa contra el laudo arbitral que resuelve el conflicto colectivo originado entre la recurrente y la organización sindical. La recurrente solicita la anulación del artículo que establece beneficios superiores al convenio colectivo de trabajo.

PROBLEMA JURÍDICO:

Le corresponde a la Corte dilucidar (1) si los árbitros vulneraron el principio de igualdad al establecer en el laudo un beneficio no consagrado en otros acuerdos colectivos suscritos con otras organizaciones sindicales, y (2) si la concesión de la prima de antigüedad fue motivada o inmotivada.

TEMA: LABORAL COLECTIVO » PRINCIPIOS » PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN - El principio de igualdad no se infringe cuando los árbitros tienen como referencia beneficios no previstos en otros convenios colectivos existentes al interior de la empresa -es improbable que acontezca un escenario de igualdad absoluta entre instrumentos colectivos, cuando los pliegos de peticiones de cada uno de los sindicatos son diferentes-

Tesis:

«Los anteriores argumentos sirven para señalar que, en este asunto, los árbitros tenían libertad para crear una prima de antigüedad, así dicho beneficio no estuviera previsto en otros convenios colectivos existentes en la empresa.

Ahora, si bien los árbitros reconocieron “la necesidad de propender por la unidad de negociación entre las distintas organizaciones sindicales”, evitando “establecer o conceder peticiones o beneficios que pudieran crear desigualdades inequitativas entre los trabajadores de la empresa”, este razonamiento en modo alguno implica una igualdad absoluta de beneficios entre la convención y laudo, sino más bien un intento de que sean equivalentes. De hecho, es improbable que acontezca un escenario de igualdad absoluta entre instrumentos colectivos por la simple razón de que los pliegos de peticiones de cada uno de los sindicatos son diferentes, por lo que, si bien los árbitros pueden intentar aproximar sus prerrogativas y beneficios, los esfuerzos encaminados a que sean exactamente iguales puede conducir a decisiones extra o ultra petitas.

Por ello, es normal que entre los laudos o entre estos y los convenios colectivos existan diferencias reflejadas en los montos de los beneficios, la presencia de ciertos beneficios en un instrumento y no en otro y viceversa, lo cual puede obedecer a diversos factores como la cantidad de afiliados, las necesidades específicas de esas organizaciones, variaciones en la situación económica y social de la empresa, entre otros factores que deben sopesar los árbitros».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » LAUDO ARBITRAL - Entre los laudos o entre estos y los convenios colectivos es normal que existan diferencias reflejadas en los montos de los beneficios, la presencia de estos en un instrumento y no en otro y viceversa, lo cual puede obedecer a diversos factores que deben sopesar los árbitros; entre otros, como la cantidad de afiliados, las necesidades específicas de los sindicatos, variaciones en la situación económica y social de la empresa

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » PRIMA DE ANTIGÜEDAD - El hecho de que no exista una fundamentación específica respecto a la determinación de otorgar la prima de antigüedad, no significa que la concesión de ese beneficio sea arbitraria

Tesis:

«2. En relación con el carácter motivado o inmotivado de la decisión de otorgar la prima de antigüedad

Para dar respuesta a este punto, basta señalar que los árbitros sí motivaron adecuadamente el laudo. En efecto, en el título denominado “consideraciones que fundamentan la decisión”, los árbitros manifestaron que para adoptar el laudo tuvieron en cuenta la información allegada por las partes, la situación económica de la empresa y las pretensiones del sindicato, así como su número de afiliados y si estos estaban multiafiliados a otras organizaciones de trabajadores. Asimismo, tuvieron de presente que en la empresa existen diversos instrumentos extralegales, lo que los llevo a

consultar los salarios, prestaciones y beneficios extralegales previstos en esos otros convenios colectivos.

Ahora, el hecho de que no exista una fundamentación específica respecto a la determinación de otorgar la prima de antigüedad, no significa que la concesión de ese beneficio sea arbitraria. Precisamente, el análisis introductorio o general anterior fue lo que les permitió a los árbitros pronunciarse respecto a cada una de las peticiones del pliego y, desde este ángulo, esa fundamentación para los efectos del laudo es suficiente.

No está por demás recordar que en criterio de esta Corporación, las motivaciones sucintas, sobrias o sencillas se entienden cubiertas por una presunción de sustento en la equidad y el hecho de que la argumentación no sea lo suficientemente prolija, no constituye causa para anular el laudo arbitral. Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL5093-2020 la Sala explicó:

"No son pocas las ocasiones en las que la Sala se ha pronunciado sobre la motivación de los laudos para concluir que si bien las decisiones de los tribunales de arbitramento deben ser lo más explícitas y claras que sea posible para brindar a las partes un punto de apoyo para controvertirlas, el que así no suceda, no conlleva a que la Corte pueda anularlas (sentencia de anulación CSJ SL. 21 ago. 203, rad. 22214), como tampoco que se constituye en un motivo de devolución.

Esta Corporación en sentencias CSJ SL12121-2017, CSJ SL15705-2015, CSJ SL, 3 ago. y 7 sep. 2016, rads. 70386 y 74793, respectivamente, rememoró que bastan los razonamientos breves en las decisiones arbitrales sin que ello signifique que el laudo esté desprovisto de motivación, dado que, al tratarse precisamente de una providencia en equidad, su fundamentación es distinta a la que se requiere para las sentencias que resuelven conflictos jurídicos. En efecto, mientras que en estas se exige una argumentación estrictamente jurídica, fáctica y probatoria, el laudo en equidad se estructura a partir del sentido común, las reglas de la persuasión racional, la apreciación objetiva de los hechos probados, las posiciones de las partes y la naturaleza del conflicto.

En la misma dirección, la Corte ha adoctrinado que las motivaciones sucintas, sobrias o sencillas se entienden cubiertas por una presunción de sustento en la equidad y que el hecho de que la argumentación no sea lo suficientemente prolija, no constituye causa para anular el laudo arbitral. (sentencias CSJ SL, 12 jun. 2001, rad. 16545; CSJ SL, 5 ago. 2004, rad. 24443; CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 48406; CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 53118; CSJ SL3258-2019; entre otras)".

Teniendo en cuenta los anteriores argumentos, no se accede a la solicitud de anulación».

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

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » DECISIÓN EN EQUIDAD - La facultad de los árbitros de consultar otros instrumentos colectivos a fin de formar su juicio, lleva a distinguir dos situaciones: i) La primera, cuando los instrumentos colectivos consisten en pactos colectivos o planes de beneficios empresariales adoptados para la generalidad de los trabajadores y ii) La segunda, se relaciona con la existencia de otras convenciones colectivas en la empresa, bien sea para acoger su contenido total o parcialmente, o ya sea para adoptarlo con modificaciones, e incluso prescindir totalmente de ellos

Tesis:

«1. En torno a las diferencias entre los diversos instrumentos colectivos presentes en una misma empresa

[...]

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

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

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

En esa misma lógica, el laudo arbitral no puede ser inferior, igual o equivalente en beneficios que los pactos colectivos o planes de beneficios,

pues ello de entrada desestimula la sindicalización y empequeñece la función constitucional de las organizaciones de trabajadores.

En efecto, la finalidad de las asociaciones sindicales es la de fomentar mejores condiciones sociales y económicas para sus afiliados. Esta función atribuida a los sindicatos se frustra cuando estar afiliado a una organización de trabajadores significa una desmejora en la situación laboral -porque el convenio o laudo es inferior a los beneficios preexistentes en la empresa- o cuando es irrelevante -porque el convenio o laudo es idéntico o equivalente en beneficios al pacto o plan empresarial-.

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

[...]

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

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

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » DECISIÓN EN EQUIDAD - Reglas para que los árbitros puedan consultar instrumentos colectivos, no todos se pueden tener por igual -reseña jurisprudencial-

LABORAL COLECTIVO » NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO - Deber de promoción y fomento los derechos de sindicalización y negociación

colectiva que resultan del ejercicio del principio fundamental de libertad sindical -reseña normativa-

Tesis:

«Por lo demás, no hay que olvidar que el Estado colombiano y sus autoridades tienen el deber promover y fomentar los derechos de sindicalización y negociación colectiva que resultan del ejercicio del principio fundamental de libertad sindical. Dicha obligación está contemplada en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos que, además, tienen jerarquía constitucional por virtud del artículo 93 de la Constitución Nacional.

En efecto, el artículo 11 del Convenio 87 de la OIT refiere que todo miembro “se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”; el Convenio 98 impone el deber estatal de “estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria”. Y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, recordó que todos los miembros, aún sin ratificar los convenios aludidos, se comprometen “a respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales”, entre ellos, la “libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”.

En el marco de las Naciones Unidas, el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos garantiza el derecho de toda persona a fundar sindicatos y en su numeral 3.º establece que “ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías”.

Como puede verse con facilidad, la libertad sindical y los derechos que resultan de su ejercicio, como los de asociación sindical y negociación colectiva, son derechos humanos y fundamentales de promoción y aplicación universal por parte de todos los miembros de la OIT, constituyen la piedra angular del derecho laboral colectivo y han sido pieza fundamental en el desarrollo normativo del derecho sustantivo individual.

Por ello, no está en conformidad con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales, los Convenios 87 y 98 de la OIT y las normas internacionales de derechos humanos que los árbitros se remitan a

los pactos colectivos o planes empresariales para emitir laudos inferiores a dichos instrumentos o incluso iguales o equivalentes, pues ello de entrada produce una atrofia de las organizaciones sindicales que impide su normal expansión mediante la captación o retención de afiliados que busquen, a través del ejercicio de la libertad sindical, mejorar sus condiciones sociales y económicas».

LABORAL COLECTIVO » NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO » CONVENIOS DE LA OIT - Que los árbitros se remitan a los pactos colectivos o planes empresariales para emitir laudos inferiores a dichos instrumentos o incluso iguales o equivalentes, no están en correspondencia con la declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ni a los convenios 87 y 98 de la misma, pues ello produce una atrofia de las organizaciones sindicales que impide su normal expansión mediante la captación o retención de afiliados que busquen, a través del ejercicio de la libertad sindical, mejorar sus condiciones sociales y económicas

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » DECISIÓN EN EQUIDAD - Los árbitros pueden tomar en consideración, cuando sea necesario, lo estatuido en otras convenciones o pactos colectivos vigentes en el respectivo ámbito laboral, esto no significa que deban adoptar exactamente las disposiciones de los estatutos consultados -juicio de igualdad-

Tesis:

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

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

LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > ARBITRAMENTO > LAUDO ARBITRAL > DECISIÓN EN EQUIDAD - La facultad de los árbitros de consultar otros instrumentos colectivos a fin de formar su juicio, lleva a distinguir dos situaciones: i) La primera, cuando los instrumentos colectivos consisten en pactos colectivos o planes de beneficios empresariales adoptados para la generalidad de los trabajadores y ii) La segunda, se relaciona con la existencia de otras convenciones colectivas en la empresa,

bien sea para acoger su contenido total o parcialmente, o ya sea para adoptarlo con modificaciones, e incluso prescindir totalmente de ellos

LABORAL COLECTIVO > NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO > CONVENIOS DE LA OIT - Que los árbitros se remitan a los pactos colectivos o planes empresariales para emitir laudos inferiores a dichos instrumentos o incluso iguales o equivalentes, no están en correspondencia con la declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ni a los convenios 87 y 98 de la misma, pues ello produce una atrofia de las organizaciones sindicales que impide su normal expansión mediante la captación o retención de afiliados que busquen, a través del ejercicio de la libertad sindical, mejorar sus condiciones sociales y económicas

LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > ARBITRAMIENTO > LAUDO ARBITRAL > DECISIÓN EN EQUIDAD - Reglas para que los árbitros puedan consultar instrumentos colectivos, no todos se pueden tener por igual -reseña jurisprudencial-

LABORAL COLECTIVO > NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO - Deber de promoción y fomento los derechos de sindicalización y negociación colectiva que resultan del ejercicio del principio fundamental de libertad sindical -reseña normativa-

SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:
ACLARACIÓN DE VOTO: FERNANDO CASTILLO CADENA