



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	: 88362
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL2008-2021
PROCEDENCIA	: Tribunal de Arbitramento
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE ANULACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 21/04/2021
DECISIÓN	: DENEGAR SOLICITUD / ANULA PARCIALMENTE LAUDO
FUENTE FORMAL	: Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social art. 143 / Ley 1437 de 2011 art. 88 / Código Sustantivo del Trabajo art. 1, 16, 115, 232 y 458 / •R163 - Recomendación sobre la Negociación Colectiva, 1981 / •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 / Constitución Política de Colombia art. 15 y 39

ASUNTO:

La Federación Nacional de Comerciantes FENALCO, interpuso recurso de anulación en contra del Laudo arbitral emitido por el tribunal de arbitramento el 31 de agosto de 2020, con ocasión del conflicto colectivo originado entre la recurrente y el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadores de las Organizaciones No Gubernamentales y Sociales-SINTRAONGS.

El sindicato presentó pliego de peticiones a Fenalco Bogotá - Cundinamarca, dando origen al proceso de negociación colectiva; agotada la etapa de arreglo directo, sin alcanzar ningún acuerdo, se convocó el tribunal de arbitramento quien profirió el laudo correspondiente el 31 de agosto de 2020.

PROBLEMA JURÍDICO I:

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.

PROBLEMA JURÍDICO II:

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.

TEMA: PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE - En el recurso de anulación la competencia de la Corte se limita a verificar: i) La regularidad del laudo arbitral, ii) Si el tribunal extralimitó el objeto para el cual se le convocó, iii) Si afecta derechos o facultades de las partes reconocidos por la CN, la ley o las normas convencionales vigentes, iv) Si las disposiciones son inequitativas y v) Devolver el expediente a los árbitros cuando hayan omitido pronunciarse sobre temas o aspectos sobre los que tengan competencia

Tesis:

«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”

[...]

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».

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE - A la Corte no le es dado a revisar o juzgar la existencia o vigencia del laudo arbitral del 21 de enero de 2013, tampoco la legalidad del acuerdo de transacción del 17 de octubre de 2017, ni si el mismo tiene o no fuerza de cosa juzgada; 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

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE - A la Corte no le es dado a revisar la legalidad del acto administrativo mediante el cual el Ministerio del Trabajo convoca al tribunal de arbitramento, puesto que ello corresponde a la jurisdicción de lo contencioso administrativo -el recurso de anulación no es la vía para cuestionar la designación de uno de los árbitros-

Tesis:

«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».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL - A los árbitros les corresponde emitir pronunciamiento de fondo en relación con todos los puntos del pliego de peticiones sobre los que no hubo acuerdo entre las partes, so pena de transgredir el principio de congruencia y las facultades constitucionales que las partes tienen de resolver siempre sus controversias de forma autocompuesta

Tesis:

«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».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL - Los árbitros no están facultados para pronunciarse sobre temas en los que 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

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » DECISIÓN EN EQUIDAD - Los árbitros cuentan con un amplio margen de discrecionalidad para investigar el origen, causa y naturaleza del conflicto y, pueden valerse de varias posibilidades, medidas, reglas y alternativas al decidir, teniendo en cuenta raciocinios ecuanímenes que satisfagan las expectativas de las partes

Tesis:

«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)»

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » SUSTENTACIÓN - Si se pretende la anulación de una cláusula del laudo por considerarla contraria al principio de equidad, en especial porque afecta económicamente a la empresa, es necesario probarlo -la determinación de los efectos económicos del laudo deben realizarse sobre factores reales, ciertos y actuales, mas no sobre variables inciertas, hipotéticas o conjeturales-

Tesis:

«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.

[...]

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.

[...]

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 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.

[...]

[...] 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».

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE - Se mantiene la cláusula «bono de vestido» para los meses de enero, mayo y septiembre, ya que no se acredita cómo esta incide en una decisión inequitativa, por el contrario, puede inferirse la intención encaminada a que no coincida con las fechas legales de entrega de dotación y calzado del artículo 232 del CST, aspecto que no le resta validez a la decisión

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » SUSTENTACIÓN - Si se pretende la anulación de una cláusula del laudo por considerarla contraria al principio de equidad porque afecta económicamente a la empresa en atención a los efectos de la pandemia del Covid-19, debe precisarse en qué forma tal emergencia sanitaria origina perjuicios graves que impiden a la empresa asumir el costo de los beneficios otorgados

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » AUXILIOS A FAVOR DEL SINDICATO - 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

LABORAL COLECTIVO » PRINCIPIOS » PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN - Establecer en el laudo incrementos salariales que puedan generar diferencias con trabajadores no sindicalizados, no constituye un trato discriminatorio, pues unos y otros están situados en un plano desigual

Tesis:

«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».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL - El límite de la competencia sustancial o material de los árbitros no radica en si un derecho u obligación está regulado en la ley, sino si su consagración es útil o cumple un efecto en la mejora de la situación de los trabajadores y si ello es compatible con el ejercicio de otros derechos y facultades legítimas de las partes reconocidas en el orden jurídico

Tesis:

«La Corte ha sido insistente al adoctrinar 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)».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL - El hecho de que el tribunal de arbitramento en el ámbito de su competencia decida excluir o incorporar al laudo directrices previamente reconocidas en la CN o la ley, no puede considerarse como motivo de anulación o devolución, porque en el fondo esa clase de estipulaciones en nada lesionan los derechos de alguna de las dos partes en conflicto, dado su contenido jurídico, y en todo caso, el ejercicio de tales derechos no está supeditado a su consagración o no en el laudo

Tesis:

«Asimismo, pese a que la Corte ha adoctrinado 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».

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

Tesis:

«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)

[...]

[...] 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».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL - Resolver sobre el tema de los permisos para los trabajadores sindicalizados, concretándolo a los miembros de la junta directiva del sindicato y a los integrantes de la comisión de quejas y reclamos de la entidad empleadora, y sujetar los demás permisos a lo que se acuerde entre las partes, no vulnera el principio de congruencia pues el tribunal actúa en el marco de lo pedido

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » SUSTENTACIÓN - Quien acude al recurso extraordinario de anulación debe concretar y sustentar los puntos cuya anulación pretende, pues la Corte no puede actuar oficiosamente y suponer las objeciones concretas de la parte interesada a partir de afirmaciones abstractas, vagas e imprecisas

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL - Los árbitros están en la obligación de pronunciarse sobre todos los puntos del pliego que no fueron motivo de arreglo directo sin que ello signifique que deba acceder a los mismos tal como fueron propuestos

Tesis:

«Asimismo, la Sala ha adoctrinado 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.

[...]

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».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » COMITÉS PARITARIOS DE PARTICIPACIÓN - 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, la competencia de los árbitros sólo va hasta garantizar el derecho de los trabajadores a ser escuchados y a intervenir en la adopción de decisiones que los afecten

Tesis:

«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 (sic) -o bien través (sic) 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».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » COMITÉS PARITARIOS DE PARTICIPACIÓN - Lo deseable es que los interlocutores sociales por sí mismos -o a 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, pues la indeterminación o vaguedad semántica es una característica potencial de toda norma jurídica, por ende, los árbitros no pueden habilitar un comité paritario que predefina la correcta aplicación de las normas laborales y convencionales

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE - Se anula la cláusula «comités de relaciones laborales» ya que coarta y limita indebidamente las libertades mínimas de la empresa

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA - Incrementar el monto de la indemnización por despido injusto es una facultad de los arbitradores, sin que se advierta que la tabla indemnizatoria adoptada en este evento sea inequitativa, en atención a su cuantía y a su excepcionalidad, además de tratarse de un pago único

Tesis:

«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».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA - El costo del incremento de la indemnización por despido en tiempos de la emergencia sanitaria -Covid-19- depende del arbitrio de la empresa, que lo puede asumir o no, pero en ningún modo limita su libertad de contratación o desvinculación laboral

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

Tesis:

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 (sic) 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 259); 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 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 consecuencia, no se anulará esta disposición».

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

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

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » DERECHO A LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL - Habilitar determinada información al sindicato tiene el fin de garantizar el diálogo social, teniendo en cuenta que este se basa en la consulta y el intercambio de información; así, la relación empresa sindicato no puede estar al margen de la información que este último requiere para ejecutar adecuadamente su acción sindical, ya que esta puede impedir que se estructure la concertación con bases especulativas o ficticias

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » DERECHO A LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL » LÍMITES - Por regla general los árbitros pueden pronunciarse sobre la información relativa a la situación económica y social de la empresa si es necesaria para negociar con conocimiento de causa; sin embargo, deben ponderar si la divulgación de una información tiene reserva y puede perjudicar objetivamente a la empresa al punto de afectar el núcleo esencial de su libertad empresarial, caso en el cual podría limitarse su acceso y, o condicionarlo a que el sindicato se comprometa a mantenerla con carácter confidencial, pero en todo caso tales límites no pueden sobrepasar las esferas constitucionales y esenciales de derechos fundamentales como el habeas data

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

Tesis:

«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».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO - Los árbitros están facultados para establecer procedimientos disciplinarios previos, tanto para la imposición de sanciones disciplinarias como para despidos

Tesis:

«[...] 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».

PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE - Se anula la cláusula «auxilio por bajo salario» ya que el Tribunal de Arbitramento vulneró el principio de congruencia y trasgredió los principios ultra y extra petita al alejarse del marco de lo pedido por el sindicato

Tesis:

«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 principios 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 1° 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».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD - Los árbitros están facultados para pronunciarse respecto de cualquier mejora que supere los mínimos previstos en la ley, siempre que ello no afecte la estructura y funcionamiento del sistema -pago adicional que por concepto de incapacidad reconoce el empleador aparte del que otorga la entidad promotora de salud-

Tesis:

«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».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » PUBLICACIONES Y CANALES DE COMUNICACIÓN

Entre los valores fundamentales de las libertades sindicales está la libertad de opinión y de expresión, cuyo efectivo reconocimiento permite el ejercicio cabal de la acción sindical, en tal dirección, las nuevas tecnologías traen cambios en las formas de comunicación social, de modo que las libertades que antes se daban en los espacios físicos y la infraestructura industrial de la empresa, hoy confluyen con los soportes digitales que esta posee para generar un contacto virtual con la sociedad, lo cual conlleva a que se deba garantizar la expresión sindical a través de tales herramientas tecnológicas de comunicación

Tesis:

«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”

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.

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 decisorial 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».

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » PUBLICACIONES Y CANALES DE COMUNICACIÓN - Los árbitros no extralimitaron sus competencias con la aprobación de la cláusula «publicación y botón web», pues además de que esta se limitó a la creación de un vínculo con el logo del sindicato que remite a la página web de éste, responde a la necesidad de generar espacios de expresión y opinión en los canales virtuales de la empresa como un ente deslocalizado y difuso, dado que en la actualidad los puestos de trabajo no están necesariamente localizados en un centro de trabajo, una fábrica o una oficina física

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » PUBLICACIONES Y CANALES DE COMUNICACIÓN - 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

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » PUBLICACIONES Y CANALES DE COMUNICACIÓN - La posibilidad de que el sindicato cuente con un acceso y un cupo en la intranet para promocionar la libre asociación sindical, la concertación, la defensa de los intereses comunes de sus miembros y, en general, de desarrollar todas las actividades inherentes a su objeto encuadra dentro del conflicto de interés y por ende en la competencia de los jueces arbitrales

LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » PRIMA DE ANTIGÜEDAD - La imposición de la prima de antigüedad partiendo que tal beneficio tiene una aplicación a futuro y desde la vigencia del laudo no es inequitativa ni desproporcionada

Tesis:

«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 Trabajo

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 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:

[...]

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 1° 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.

[...]

En todo caso, es importante destacar que la prima de antigüedad reconocida por los árbitros y cuya clara finalidad es la de mejorar las 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».

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

LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > COMPETENCIA DEL TRIBUNAL > PUBLICACIONES Y CANALES DE COMUNICACIÓN - Entre los valores fundamentales de las libertades sindicales está la libertad de opinión y de expresión, cuyo efectivo reconocimiento permite el ejercicio cabal de la acción sindical, en tal dirección, las nuevas tecnologías traen cambios en las formas de comunicación social, de modo que las libertades que antes se daban en los espacios físicos y la infraestructura industrial de la empresa, hoy confluyen con los soportes digitales que esta posee para generar un contacto virtual con la sociedad, lo cual conlleva a que se deba garantizar la

expresión sindical a través de tales herramientas tecnológicas de comunicación

LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > COMPETENCIA DEL TRIBUNAL > PUBLICACIONES Y CANALES DE COMUNICACIÓN - Los árbitros no extralimitaron sus competencias con la aprobación de la cláusula «publicación y botón web», pues además de que esta se limitó a la creación de un vínculo con el logo del sindicato que remite a la página web de éste, responde a la necesidad de generar espacios de expresión y opinión en los canales virtuales de la empresa como un ente deslocalizado y difuso, dado que en la actualidad los puestos de trabajo no están necesariamente localizados en un centro de trabajo, una fábrica o una oficina física

LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > COMPETENCIA DEL TRIBUNAL > PUBLICACIONES Y CANALES DE COMUNICACIÓN - 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

SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO: ALVAMENTO
PARCIAL DE VOTO: GERARDO BOTERO ZULUAGA
SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO: JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN