



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

### RELEVANTE

#### SALA DE CASACIÓN LABORAL

<b>M. PONENTE</b>	: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ / OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
<b>NÚMERO DE PROCESO</b>	: 90271
<b>NÚMERO DE PROVIDENCIA</b>	: <a href="#">SL1309-2022</a>
<b>CLASE DE ACTUACIÓN</b>	: RECURSO DE ANULACIÓN
<b>TIPO DE PROVIDENCIA</b>	: SENTENCIA
<b>FECHA</b>	: 09/03/2022
<b>DECISIÓN</b>	: ANULA PARCIALMENTE LAUDO
<b>FUENTE FORMAL</b>	: •R129 - Recomendación sobre las Comunicaciones dentro de la Empresa, 1967 / •R143 - Recomendación sobre los Representantes de los Trabajadores, 1971 / •R163 - Recomendación sobre la Negociación Colectiva, 1981 / Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social art. 143 inc. 2 / •C098 - Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 / •C154 - Convenio sobre la Negociación Colectiva, 1981 / Ley 50 de 1990 art. 68

#### ASUNTO:

El 27 de diciembre de 2019 la organización sindical SINTRAQUIM denunció parcialmente la convención colectiva de trabajo (CCT) suscrita con la empresa Yara Colombia para el período 2018-2019, y al mismo tiempo presentó el pliego de peticiones que dio origen a la negociación colectiva.

Al culminar la etapa de arreglo directo, las partes no lograron consensos, razón por la cual la agremiación sindical decidió someter el diferendo colectivo a arbitraje laboral, trámite que culminó mediante laudo de 2 de junio de 2021, contra el cual SINTRAQUIM interpuso oportunamente recurso de anulación.

**TEMA: LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » 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:**

«En lo referente a la crítica al Tribunal de haberse sustraído injustificadamente de regular el derecho de información de los trabajadores, punto que los árbitros refundieron y descartaron supuestamente por tratarse de la reiteración de principios legales, la Sala considera que le asiste razón a la agremiación sindical.

Esta Corte es del criterio que los árbitros son competentes para pronunciarse en relación con peticiones que desarrollen el derecho a la información de las organizaciones de trabajadores.

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

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

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » DERECHO A LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL** - Alcance del derecho a la información empresarial -social y productivo-

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

**Tesis:**

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

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

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

Ahora, si bien el derecho a la información es un derecho fundamental que dadas sus especiales características y potencial conflictividad con otros derechos fundamentales, debería contar con una regulación específica, desafortunadamente no la tiene en nuestro ordenamiento jurídico. Precisamente por esta anomia y sin perjuicio que pueda ejercerse directamente aún en ausencia de una regulación, nada debería impedir que en el escenario del arbitraje pueda ventilarse esta cuestión en procura de

obtener una normativa clara, que compagine los derechos de las partes involucradas y que logre sortear los problemas prácticos asociados a su ejercicio directo. De hecho, la mencionada Recomendación 163 de 1981, sobre la negociación colectiva, prevé expresamente que sus disposiciones pueden “aplicarse por medio de la legislación nacional, contratos colectivos o laudos arbitrales”.

Por estos motivos, se les devolverá a los árbitros el expediente para que resuelvan esta petición, únicamente en cuanto a la pretensión de información contenida en la misma».

**LABORAL COLECTIVO » NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO » RECOMENDACIONES DE LA OIT » DERECHO A LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL** - En ausencia de regulación laboral, el derecho a la información empresarial es de ejercicio directo

**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 » NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO » RECOMENDACIONES DE LA OIT » DERECHO A LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL** - Derecho fundamental a la información empresarial - reseña normativa-

**PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE** - A la Corte no le es posible anular las decisiones desestimatorias del laudo y a continuación dictar fallos de reemplazo o remitir el expediente al tribunal

**Tesis:**

«[...] la Corte reitera que no es admisible en el ámbito del recurso extraordinario de anulación, solicitar la anulación a fin de que la Corte dicte una decisión de reemplazo en equidad, pues su función se contrae a anular o no anular un precepto del laudo. Cuando anula, allí se extingue su competencia, sin que pueda adelantar gestiones posteriores; menos aún puede usurpar las funciones de los árbitros de fallar en equidad.

Tampoco puede anular una decisión del laudo con el objetivo de devolver el expediente al Tribunal para que emita un nuevo pronunciamiento, pues conforme al inciso 2.º del artículo 143 del Código Procesal del Trabajo, la

devolución solo es procedente cuando se verifica que los jueces arbitrales se abstuvieron de resolver de fondo una petición del pliego, a pesar de ser competentes. En consecuencia, si emitieron una decisión de mérito respecto a un punto del pliego, bien sea negándolo o concediéndolo, total o parcialmente, no hay lugar al reenvío del expediente (SL3491-2019, SL3116-2020, SL5117-2020).

[...]

El recurrente no controvierte la razón esbozada por el Tribunal para abstenerse de estudiar la petición de incremento salarial por cargos y gradual propuesta por el sindicato.

En cuanto al incremento del salario básico ordenado por los árbitros y que el sindicato considera insuficiente, es preciso reiterar que no es procedente la devolución cuando existe un pronunciamiento de fondo y mucho menos para que la Sala estudie de nuevo una petición cuya resolución por los árbitros no llenó las expectativas del recurrente.

Se desestima la petición».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » DEVOLUCIÓN AL TRIBUNAL** - Procede la devolución del expediente al tribunal en aquellos eventos en que existe una omisión de los árbitros en la resolución de algunos puntos que debieron ser objeto de pronunciamiento o cuando el laudo contiene decisiones inhibitorias

**PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » COMPETENCIA DE LA CORTE** - En el recurso de anulación la competencia de la Corte se agota con la anulación total o parcial del laudo y, por tanto, la Corte no puede dictar pronunciamiento de reemplazo, sólo de manera excepcional modular los efectos de las decisiones afirmativas

**Tesis:**

«[...] esta Corporación tiene competencia para (i) anular total o parcialmente un precepto del laudo, (ii) devolver el expediente cuando los árbitros se inhiben de resolver de fondo una petición del pliego a pesar de tener competencia, y (iii) excepcionalmente modular una cláusula arbitral.

En esas posibilidades no está de pedir la anulación de un enunciado normativo que no se ajusta al querer de una de las partes, con el objetivo de que los jueces arbitrales vuelvan a estudiar el punto y emitan una nueva decisión.

Como se dijo en líneas anteriores, la devolución solo tiene cabida en aquellos escenarios en que los árbitros declinan su competencia, mas no cuando profieren una decisión de mérito sobre una aspiración sindical. De

lo contrario, el recurso extraordinario de anulación se convertiría en una suerte de segunda instancia del proceso arbitral en el que las partes pueden controvertir libremente el fondo de las decisiones y pedir a través de vías oblicuas o indirectas su reexamen».

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

**Tesis:**

«En cuanto al reproche de no haber incorporado los árbitros en el laudo la finalidad de la negociación colectiva, tal cuestionamiento es intrascendente y no justifica la devolución del expediente, en la medida que el reconocimiento de este principio fundamental y su finalidad están recogidos en los Convenios 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por Colombia. Por consiguiente, devolver el laudo para que los árbitros repitan el contenido de principios constitucionales protegidos en normas del trabajo, es innecesario y antes que aportar soluciones a los problemas laborales en la empresa genera dilaciones en la resolución de las diferencias entre las partes.

[...]

Desafortunadamente el Tribunal no justificó la razón por la cual declaró su falta de competencia para resolver el punto que fue sometido a su análisis. Sin embargo, la Sala considera innecesario devolverles el expediente, en la medida que la petición, tal como está diseñada, lo que hace es reiterar el principio consagrado en las normas internacionales del trabajo, según el cual los trabajadores no pueden ser perjudicados de manera directa o indirecta en su empleo por el hecho de haber participado en actividades sindicales (art. 1 Convenio 98 de la OIT).

Por tanto, la devolución del expediente antes que resolver un problema práctico terminaría por alargar la solución del conflicto, razón por la cual no se accederá a lo pretendido».

**LABORAL COLECTIVO » SINDICATOS » CUOTAS SINDICALES » PAGO » PROCEDENCIA** - Ya sea porque el sindicato agrupa a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, o por decisión voluntaria del empleador, si los trabajadores no agremiados obtienen beneficios convencionales, los empleadores tienen el deber de retener y entregar al

sindicato una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al ente sindical

**Tesis:**

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

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

**LABORAL COLECTIVO » CONVENCIÓN COLECTIVA » DENUNCIA DEL EMPLEADOR » EFECTOS** - La circunstancia de que exista coincidencia entre los temas objeto del pliego de peticiones y la denuncia del empleador, y aún si estos se discutieron en la etapa de arreglo directo, no autoriza al tribunal de arbitramento a reducir los beneficios logrados en la convención colectiva que regía al momento de iniciarse el conflicto colectivo, que da lugar al trámite arbitral -procedimiento disciplinario previo a sanciones y despido-

**Tesis:**

«Ciertamente el procedimiento previsto en la convención colectiva 2018-2019 es en su conjunto más favorable a los trabajadores que el creado por los árbitros, como puede apreciarse en el siguiente cuadro comparativo:

[...]

De lo anterior se extrae que mientras el procedimiento de la convención colectiva establecía plazos muy breves para que el empleador agotara el trámite previo al despido -6 días hábiles para escuchar al trabajador en descargos desde que conoció la falta y 4 días para comunicar la sanción-, el laudo arbitral consagra unos plazos bastante extensos que en total pueden alcanzar los 55 días hábiles -30 días hábiles para citar a descargos, 10 días hábiles para practicarlos, 10 días hábiles para practicar pruebas y 5 días hábiles para adoptar la decisión-. De igual modo, el procedimiento del laudo

elimina la obligación de seguir el trámite disciplinario cuando se trata de despidos con justa causa, garantía que traía el procedimiento disciplinario de la convención colectiva. Por último, el laudo no establece la consecuencia de omitir el procedimiento disciplinario como sí lo hacía la convención colectiva, instrumento que sancionaba tal pretermisión con la nulidad de la determinación que adopte la empleadora.

En síntesis, en su conjunto el procedimiento previo a la aplicación de sanciones y al despido previsto en la convención colectiva era más favorable para los trabajadores que el fijado en el laudo.

Ahora, debe destacarse que tras la denuncia del artículo 29 de la Convención Colectiva 2018-2019 y presentación del respectivo pliego por la parte sindical, la empleadora también optó por denunciar el citado artículo de la convención en busca de que se modificara el proceso disciplinario, dado que desde su punto de vista las condiciones y la brevedad de los plazos impedían el ejercicio de las facultades disciplinarias inherentes a su calidad de parte empleadora. No obstante, la circunstancia de que exista coincidencia entre los temas objeto del pliego de peticiones y la denuncia del empleador, y aún si estos se discutieron en la etapa de arreglo directo, no autoriza a los tribunales de arbitraje a reducir los beneficios logrados en la convención colectiva anterior. Sobre el particular, la Sala en la sentencia CSJ SL5020-2021 refirió:

“(…) si bien los árbitros tienen la obligación de analizar los puntos de la convención colectiva objeto de denuncia por parte de la empresa, que hayan sido objeto de debate en la etapa de arreglo directo, o de aquellos que coincidan con los del pliego de peticiones que presenta la agremiación sindical, ello en manera alguna puede significar que el Tribunal pueda reducir los beneficios contenidos en la convención colectiva que regía al interior de la sociedad convocada al juicio al momento de iniciarse el conflicto colectivo que da lugar a ese trámite arbitral, pues a más de ser contradictorio, conllevaría al desconocimiento del mínimo derechos que estos ya tenían adquiridos”.

La finalidad de los procedimientos de negociación colectiva, incluido el arbitraje, es el de mejorar las condiciones de vida y laborales de los trabajadores. De lo contrario, no tendría sentido negociar y recurrir al arbitraje.

Por tanto, la posibilidad de que los árbitros reduzcan o desmejoren los beneficios alcanzados en convenios colectivos anteriores es contraria a la finalidad de la negociación colectiva y a la institución del arbitraje laboral, el cual esta instituido para resolver los desacuerdos entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores o sus organizaciones de un modo

respetuoso de los derechos de las partes, lo que incluye el necesario respeto de los derechos alcanzados por los trabajadores en acuerdos o convenios colectivos anteriores

[...]

Desde otro ángulo, la tesis favorable a que los tribunales de arbitraje pueden reducir beneficios laborales cuando media una denuncia patronal, tiene el inconveniente de que le resta carácter dinámico a los convenios colectivos en las empresas, con los problemas sociales y económicos que ello implica para la sociedad en general: aumento de la brecha entre los beneficios laborales y la productividad, aumento de la desigualdad social y poca capacidad de adaptación de los instrumentos colectivos a las transformaciones productivas, sociales y tecnológicas.

Por tanto, se anulará la cláusula segunda del laudo, con lo cual se entiende que queda en vigor la redacción original de la Convención Colectiva 2018-2019 suscrita entre Sintraquim y Yara Colombia.

No se accederá a la devolución del laudo para que los árbitros estudien de nuevo la petición del pliego propuesta, puesto que la devolución solo procede cuando los árbitros emiten una decisión inhibitoria, que no es el caso».

#### **LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » FINALIDAD**

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA » NEGOCIACIÓN COLECTIVA** - Cuando sea necesario sortear crisis económicas o adoptar políticas de adaptación de los sectores y unidades productivas a los cambios del mercado, cualquier modificación a los convenios colectivos que implique una disminución en los derechos debe ser fruto de la negociación libre y voluntaria entre las partes, mas no una imposición de terceros o de las autoridades públicas

#### **Tesis:**

«Cuando sea indispensable sortear crisis económicas o adoptar políticas de adaptación de los sectores y unidades productivas a los cambios del mercado, cualquier modificación a los convenios colectivos que implique una disminución en los derechos debe ser fruto de la negociación libre y voluntaria entre las partes, mas no una imposición de terceros o de las autoridades públicas. En esta dirección, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha referido que las dificultades económicas graves de las empresas “deberían concretarse en el marco del diálogo social”.

Por otra parte, la tesis según la cual basta que coincidan los puntos del pliego y de la denuncia del empleador, o que el tema haya sido discutido en la etapa de arreglo directo para que los árbitros adquieran plena competencia, pudiendo modificar in peius las cláusulas de los convenios colectivos anteriores, tiene el grave problema de desalentar el uso de la negociación colectiva por parte de los trabajadores para mejorar progresivamente sus condiciones socioeconómicas, con los negativos efectos sociales y económicos generales que ello conlleva.

Así, los empleadores en el marco de una estrategia anti-negociación podrían, en respuesta a los pliegos de peticiones, presentar una denuncia de aquellos puntos de la convención cuya modificación se pretende en el pliego, a fin de que los temas allí planteados puedan revisarlos los tribunales de arbitraje y por esa vía lograr una reducción de los beneficios laborales. Esto puede desanimar a los trabajadores a recurrir a la negociación colectiva ante el temor de resultar perjudicados, lo cual socava la confianza hacia la institución del sindicato, la negociación colectiva y los mecanismos de resolución de conflictos.

Esta desconfianza es contraria a la obligación de todas las autoridades públicas de adoptar legislaciones, medidas y prácticas -inclúyase la interpretación de las normas laborales- que fomenten y promuevan el pleno desarrollo y uso de los procedimientos de negociación colectiva entre los interlocutores sociales, como lo establece el artículo 4 del Convenio 98 y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998, de la OIT».

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

**Tesis:**

«[...] esta Sala es del criterio que los árbitros no tienen competencia para restringir la facultad de los empleadores de realizar despidos sin justa con el pago de las indemnizaciones correspondientes, puesto que una limitación de esas características debe surgir de la libre negociación de las partes (CSJ SL9346-2016, CSJ SL3116-2020 y CSJ SL5117-2020).

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » PROMOCIÓN EN EL EMPLEO Y ASCENSOS** - Los árbitros no están facultados para pronunciarse acerca de la implementación de metodologías que permitan los ascensos por tratarse de una potestad exclusiva del empleador

**Tesis:**

«Esta Corporación tiene dicho que los árbitros carecen de competencia para formular normas de gobierno y gestión de personal, relacionadas con las políticas de ascensos y de vacantes, pues ello es un aspecto consustancial a la facultad de dirección empresarial (CSJ SL20784-2017, reiterada en CSJ SL1971-2019).

En consecuencia, no se accederá a esta solicitud».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » 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:**

«Esta Corporación ha señalado que si bien los árbitros pueden crear comités paritarios al interior de las empresas, en los que los trabajadores tengan voz y participación en los asuntos que los afecten directa o indirectamente, carecen de competencia para darle a esa participación en los procesos decisorios un carácter vinculante para el empresario. Tal posibilidad puede ser establecida mediante la autocomposición, pero no impuesta por un tribunal de arbitraje (CSJ SL5542-2019, reiterada en CSJ SL2008-2021).

Como el comité paritario propuesto por la agremiación sindical está concebido de un modo que pueda tomar decisiones obligatorias en materia de relaciones laborales, les asiste razón a los árbitros al declarar su falta de competencia y por este motivo no se devolverá el expediente».

**PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN** - Dado el carácter extraordinario del recurso de anulación, la Corte no puede adelantar un examen oficioso del laudo; por lo que, el proponente tiene la carga de ofrecer razones que respalden su solicitud -cuando se refuta la competencia del tribunal los argumentos deben estar encaminados a persuadir a la Corte de las razones por las cuales la resolución de los árbitros es infundada o, si se quiere, dar los motivos que por qué si son competentes-

**Tesis:**

«El recurso de anulación tiene el carácter de extraordinario, premisa que implica que el impugnante tiene el deber de presentar argumentos convincentes y pertinentes para combatir las razones de los árbitros y, a su vez, la Corte debe ceñirse a la argumentación que el recurrente le expone. Cuando se trata de refutar una declaratoria de falta de competencia, los

argumentos deben estar encaminados a persuadir a la Corte de las razones por las cuales la resolución de los árbitros es infundada o, si se quiere, dar motivos que den respuesta a la pregunta: ¿por qué son competentes?

En este caso, el sindicato se limita a criticar un comportamiento empresarial que considera violatorio de las normas laborales, pero no le indica a la Corte los motivos por los cuales considera que los árbitros son competentes para resolver la petición del pliego.

Por tanto, se desestima esta solicitud».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMIENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » MODALIDADES DE CONTRATACIÓN -**

Los árbitros no están facultados para imponer una sola forma de contratación, en tanto la ley consagra otras modalidades -el empleador puede obligarse convencionalmente a celebrar exclusiva o preferentemente una forma de contratación-

**Tesis:**

«Esta Sala tiene definido que los árbitros no tienen competencia para obligar a los empleadores a elegir una sola forma de vinculación laboral, pues la legislación les da la facultad de optar por diversos tipos contractuales, según sus necesidades organizativas y productivas. Por tanto, conminarlo a una sola forma de vinculación laboral atenta contra su libertad de organización y gestión de los empleos (CSJ SL10179-2015, CSJ SL14990-2016, CSJ SL5188-2020, CSJ SL2062-2021).

En consecuencia, no se accederá a la devolución».

**PROCEDIMIENTO LABORAL » RECURSOS » RECURSO DE ANULACIÓN » SUSTENTACIÓN -**

El recurrente debe satisfacer unas cargas argumentativas a fin de mostrarle a la Corte, mediante la exposición de razones sólidas y bien fundamentadas, la configuración o procedencia del motivo de anulación o un tema de competencia que obligue a devolver el expediente al tribunal de arbitramento

**Tesis:**

«De nuevo el sindicato plantea mal su recurso, pues su argumentación la centra en justificar la petición del pliego, ejercicio que es apropiado ante el tribunal de arbitraje, pero no ante la Corte, dado que aquí lo que interesa es analizar si, conforme a las razones que presentan las partes, los árbitros son o no competentes.

[...]

El recurrente no aporta un solo argumento dirigido a controvertir la razón por la cual el Tribunal declaró su falta de competencia. De nuevo se esfuerza infructuosamente en justificar su petición del pliego, ejercicio que es apropiado ante el tribunal de arbitraje, pero no ante la Corte, pues aquí lo que interesa es si los árbitros acertaron o no al declararse inhibidos para resolver un punto, según los argumentos expuestos por las partes.

Se desestima la solicitud».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » JORNADA DE TRABAJO** - El hecho de que exista un precedente judicial que aborde el tema del tiempo de trabajo cuando un trabajador debe estar disponible o en guardia para una empresa, no exime a los árbitros de pronunciarse sobre una petición del pliego que pretenda la fijación de unas reglas que, en función de las necesidades de la organización productiva y de los empleados, sienten directrices sobre la remuneración por disponibilidad de los trabajadores, desde luego sin desconocer los derechos mínimos laborales de estos

**Tesis:**

«La circunstancia de que exista un precedente judicial que aborde el tema del tiempo de trabajo cuando un trabajador debe estar disponible o en guardia para una empresa, no exime a los árbitros de pronunciarse sobre una petición del pliego que pretenda una regulación sobre el particular.

El Código Sustantivo del Trabajo no precisa de reglas que establezcan en qué situaciones las guardias o la disponibilidad de los trabajadores se considera tiempo de trabajo efectivo. La jurisprudencia laboral al analizar casos específicos ha sentado algunas directrices, lo que en modo alguno significa que la cuestión esté totalmente zanjada, sobre todo en el marco de la transformación digital, la reestructuración de los empleos y la demanda creciente de libertad en la organización del tiempo libre. Precisamente, y dado que este tema aún está abierto, los interlocutores sociales pueden pretender a través de la negociación colectiva o, en su defecto, de la regulación arbitral, la fijación de unas reglas que, en función de las necesidades de la organización productiva y de los empleados, sienten unas directrices sobre la remuneración por disponibilidad de los trabajadores. Desde luego que una normativa de esa envergadura no puede desconocer los derechos mínimos laborales de los trabajadores.

Dicho esto, se devolverá el expediente a los árbitros para que resuelvan esta petición».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » BONIFICACIÓN POR FIRMA DE LA CONVENCIÓN** - Los árbitros no están facultados para otorgar una

bonificación si de manera expresa en el pliego de peticiones se supedita su reconocimiento a la firma de la convención, es decir, se entiende que tal beneficio se concede solamente por el empleador en el evento en que las partes ponen fin directamente al conflicto y no mediante la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio

**Tesis:**

«Tiene razón el Tribunal al declarar su falta de competencia, pues la bonificación fue condicionada a la firma de la convención, de modo que extenderla a una situación no prevista en el pliego, como lo sería la expedición del laudo arbitral, implicaría una decisión extra petita. Por otro lado, no puede asimilarse el laudo a un acuerdo; todo lo contrario, la convocatoria a un tribunal de arbitraje denota que las posibilidades de entendimiento directo entre las partes fracasaron, razón por la cual se confió a unos terceros la solución heterónoma del conflicto.

No se accederá a lo pretendido».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » PACTOS COLECTIVOS** - Los árbitros no están facultados para suprimir la potestad que tiene el empleador de establecer planes de beneficios extralegales o celebrar pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados, ello no significa que el empresario pueda crear dichos planes o suscribir pactos colectivos que en su conjunto sean equivalentes o superiores a los previstos en la convención colectiva

**Tesis:**

«La decisión de los árbitros no merece objeción, pues no tienen competencia para prohibirle a los empleadores establecer planes de beneficios extralegales o celebrar pactos colectivos con personal no sindicalizado.

Lo anterior no significa que los empresarios puedan crear planes de beneficios extralegales o suscribir pactos colectivos que en su conjunto sean equivalentes o superiores a los previstos en la convención colectiva, teniendo en cuenta para ello los beneficios monetarios, no monetarios y los descuentos de la cuota sindical. 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 efecto, cuando debido a una práctica empresarial, los trabajadores no pueden objetivamente mejorar su situación de vida y laboral afiliándose a un sindicato, en la práctica se trivializa y pierde total sentido el derecho de sindicalización.

Dicho lo anterior, no se accederá a lo pretendido conforme a lo expuesto».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL » VIÁTICOS Y TIQUETES** - Los árbitros son competentes para otorgar viáticos y tiquetes aéreos a los trabajadores a fin de que atiendan actividades sindicales, ya que estos beneficios no se conceden para provecho individual sino en favor de toda la organización

**Tesis:**

«Tiene razón el recurrente al rebatir la negativa de los árbitros de pronunciarse en relación con los tiquetes aéreos. Si bien en la sentencia citada por el Tribunal esta Sala defendió el criterio que los árbitros no tienen competencia para resolver sobre la concesión de tiquetes aéreos, dicha posición fue abandonada con posterioridad.

En efecto, en la sentencia CSJ SL5449-2018, reiterada en CSJ SL2087-2021, esta Corporación refirió que los árbitros son competentes para otorgar viáticos y tiquetes aéreos a los trabajadores a fin de que atiendan actividades sindicales, ya que estos beneficios no se conceden para provecho individual sino en favor de toda la organización. De igual modo, esta prebenda, además de contribuir al ejercicio de las funciones propias cuando se trata de estructuras sindicales territorialmente descentralizadas, facilita la capacitación, adiestramiento y profesionalización del personal agremiado, lo cual impacta de manera positiva en la calidad del diálogo social con la parte empleadora.

Teniendo en cuenta lo anterior, se devolverá el expediente a los árbitros para que resuelvan esta petición, en lo relativo a la falta de pronunciamiento sobre los tiquetes aéreos».

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » COMPETENCIA DEL TRIBUNAL** - En materia colectiva del trabajo los tribunales de arbitraje son convocados para resolver conflictos colectivos de interés, es decir aquellos que procuran la creación, modificación o supresión de normas jurídicas laborales, lo que difiere de la definición de controversias particulares con la administración de la empresa

**Tesis:**

«En nada refuta el recurrente el argumento del Tribunal relativo a que carecía de competencia para definir situaciones laborales individuales, planteamiento que además es razonable, pues en materia colectiva del trabajo los tribunales de arbitraje son convocados para resolver conflictos colectivos de interés, es decir, aquellos que procuran “la creación, modificación o supresión de normas jurídicas laborales” (CSJ SL3325-2018), lo que difiere de la definición de controversias particulares con la administración de la empresa.

Por tanto, se desestima la solicitud».

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

**LABORAL COLECTIVO » CONFLICTOS COLECTIVOS » ARBITRAMENTO » LAUDO ARBITRAL » VIGENCIA** - Por regla general el laudo tiene efectos hacia el futuro a partir de la fecha de su expedición o promulgación

**Tesis:**

«La crítica del recurrente es infundada, pues precisamente los árbitros determinaron que la vigencia del laudo iniciaba desde su expedición o promulgación, lo que equivale a que surte efectos hacia el futuro. Por tanto, se desestima la solicitud».

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

LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > ARBITRAMENTO > COMPETENCIA DEL TRIBUNAL > DERECHO A LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL - En ausencia de regulación laboral, el derecho a la información empresarial es de ejercicio directo / Alcance del derecho a la información empresarial -social y productivo- / 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

LABORAL COLECTIVO > CONVENCIÓN COLECTIVA > DENUNCIA DEL EMPLEADOR > EFECTOS - La circunstancia de que exista coincidencia entre los temas objeto del pliego de peticiones y la denuncia del empleador, y aún si estos se discutieron en la etapa de arreglo directo, no autoriza al tribunal de arbitramento a reducir los beneficios logrados en la convención colectiva que regía al momento de iniciarse el conflicto colectivo, que da lugar al trámite arbitral -procedimiento disciplinario previo a sanciones y despido-

LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > ARBITRAMENTO > COMPETENCIA DEL TRIBUNAL > PACTOS COLECTIVOS - Los árbitros no están facultados para suprimir la potestad que tiene el empleador de establecer planes de beneficios extralegales o celebrar pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados, ello no significa que el empresario pueda crear dichos planes o suscribir pactos colectivos que en su conjunto sean equivalentes o superiores a los previstos en la convención colectiva

LABORAL COLECTIVO > CONFLICTOS COLECTIVOS > ARBITRAMENTO > COMPETENCIA DEL TRIBUNAL > JORNADA DE TRABAJO - El hecho de que exista un precedente judicial que aborde el tema del tiempo de trabajo

cuando un trabajador debe estar disponible o en guardia para una empresa, no exime a los árbitros de pronunciarse sobre una petición del pliego que pretenda la fijación de unas reglas que, en función de las necesidades de la organización productiva y de los empleados, sienten directrices sobre la remuneración por disponibilidad de los trabajadores, desde luego sin desconocer los derechos mínimos laborales de estos

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

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO: FERNANDO CASTILLO CADENA