



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
Magistrados ponentes

SL3127-2023

Radicación n.º 94636

Acta 34

Bogotá, D. C., trece (13) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

La Corte decide los recursos de anulación que la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE INGENIEROS AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS DE ENERGÍA ASIEB y ENEL COLOMBIA S.A. ESP** interpusieron contra el laudo arbitral de 10 de junio de 2022, con ocasión del conflicto colectivo que se suscitó entre los recurrentes.

I. ANTECEDENTES

Previa denuncia de la convención colectiva de trabajo 2016-2019 (cuaderno Tribunal/Documentos suministrados por partes/documento sindicato, f.º 69), el 30 de diciembre de 2019 ASIEB presentó pliego de peticiones a EMGESA S.A. ESP, hoy ENEL COLOMBIA S.A. ESP -en adelante Enel Colombia- (f.º 30 a

48, y cuaderno Tribunal/Documentos EMGESA, f.º 196), lo que dio origen al proceso de negociación colectiva.

Finalizada la etapa de arreglo directo sin que las partes llegaran a un acuerdo (f.º 66), se constituyó e integró Tribunal de arbitramento obligatorio (Resoluciones Ministerio/Resolución 4051 de 20 de diciembre de 2021 del Ministerio del Trabajo), que se instaló el 28 de febrero de 2022 (Actas Tribunal de Arbitramento, f.º 1 a 3,) y el 10 de junio siguiente profirió laudo (Laudo arbitral, aclaración y recurso de anulación, f.º 4 a 31), contentivo de nueve artículos.

En esta decisión, el Tribunal de arbitramento indicó que tuvo en cuenta los documentos allegados por ambas partes y aclaró que «*Los puntos no incluidos en la parte resolutive (...) se entienden negados*», lo que quedó asentado en el artículo octavo del laudo. Asimismo, indicó las peticiones del pliego que estimó que carecía de competencia (artículo noveno del laudo), y luego las que otorgó parcialmente (artículos primero a séptimo del laudo).

Las partes interpusieron recurso de anulación contra el laudo (f.º 699 a 711), que el Tribunal concedió y la Corte avocó su conocimiento. Al correr el traslado de ley, Enel Colombia S.A. ESP presentó réplica respecto al recurso del sindicato, mientras que este no presentó oposición. Por metodología de decisión, la Corte resolverá inicialmente el del sindicato.

II. RECURSO DE ANULACIÓN ASIEB

ASIEB plantea de forma genérica varias cuestiones previas. En primer lugar, solicita la devolución de lo que denomina «*cláusulas relacionadas con aspectos propios del ius variandi (aspectos relacionados con la autonomía interna de la empresa)*», pues considera que el Tribunal declaró que carecía de competencia para conocer «*la mayoría de los temas contenidos en el pliego*» o «*una serie de peticiones*». Agrega que lo anterior implica que el laudo carezca de «*sustento legal suficiente*» y esto configura una «*vía de hecho que se erige en la pobre motivación*»; y que limitarse a señalar que las partes pueden acordar lo solicitado, implicaría negar el pliego pues todo se puede negociar. Al respecto, menciona apartes de las decisiones CE, 26, feb. 2014, rad. 73001-23-31-000-2001-03445-01 (27345), CC-479-92, CSJ SL125507-2016 (sic) y CSJ SL3325-2018.

En segundo lugar, explica lo que entiende por un fallo en equidad y señala que debió evaluarse la convención colectiva existente y si la empresa tenía la solvencia económica para cumplir el pliego, lo cual se acreditó; sin embargo, aduce que el Tribunal fue «*tímido*» en sus concesiones -sin precisar cuáles. Refiere en apoyo la sentencia CSJ SL1794-2022.

En tercer lugar, critica que el Tribunal indicó que los puntos no incluidos en la parte resolutive se entienden como negados, «*como si se tratara de un listado en el que se pueden quitar o poner ítem*».

Por último y en cuarto lugar, requiere que se resuelva la aclaración que elevó contra el laudo «*y en su lugar se disponga la anulación total, la devolución o la anulación parcial*». Sobre este particular, destaca que dicha solicitud recayó sobre todos los puntos del laudo, sin embargo, asevera que recibió una «*escueta respuesta*» en la que lo exhortaron a ser respetuoso, pues «*sus afirmaciones van en contra de la dignidad de los árbitros*». Afirma que no ha incurrido en tales conductas, sino que su exigencia de cumplir los deberes funcionales por parte del Tribunal se interpretó como faltas a la dignidad e irrespetos. Para ello refiere las definiciones de respeto y dignidad establecidas por la Real Academia de la Lengua y el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, así como algunos párrafos de la sentencia CC T-291-2016.

Por otra parte, de forma concreta el sindicato cuestiona los puntos decididos en el laudo, especificando si requiere su devolución o anulación total o parcial.

Para resolver estos planteamientos, la Sala previamente **(1)** hará unas consideraciones preliminares, luego abordará **(2)** las cuestiones previas y, por último, los cuestionamientos concretos al laudo, así:

(3) Peticiones del pliego que involucran a los «*trabajadores indirectos*», contratistas o terceros, que el Tribunal negó, concedió parcialmente o declaró su falta de competencia: 3.1. Campo de aplicación; 3.2. Capacitación y adiestramiento; 3.3. Seguridad y salud en el trabajo

(peticiones nuevas negadas y artículo sexto del laudo); 3.4. Intolerancia con la precarización laboral denominada tercerización laboral (salarios), y 3.5. Edición y publicación de la Convención Colectiva de Trabajo y/o Laudo Arbitral (artículo primero del laudo).

(4) Peticiones del pliego que solicitan adaptar o complementar la convención de ASIEB con cláusulas de otras convenciones colectivas de trabajo, que fueron negadas por el Tribunal de Arbitramento: 4.1. Garantías para la negociación del pliego de peticiones (inciso 1); 4.2. Fuero sindical; 4.3. Permisos sindicales; 4.4. Cuota sindical; 4.5. Apoyo económico a la asociación; 4.6. Beneficios para ingenieros con remuneración mediante salario integral; 4.7. Apoyo sindical; 4.8. Salario digno (nuevo) y 4.9. Seguridad y Salud en el Trabajo (inciso 1).

(5) Peticiones del pliego respecto de las cuales el Tribunal decidió parcialmente su otorgamiento, negó y/o declaró su falta de competencia: 5.1. De la Negociación (artículo segundo del laudo); 5.2. Garantías para la negociación del pliego de peticiones (inciso 2); 5.3. Procedimiento disciplinario (tres incisos negados y uno concedido en el artículo tercero del laudo); 5.4. Indemnización especial por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa; 5.5. Seguridad y salud en el trabajo (inciso 2 -vacaciones); 5.6. Garantías para el cumplimiento; 5.7. Salario digno (artículo 4 del laudo arbitral) y 5.8. Vigencia (artículo séptimo del laudo).

El artículo quinto del laudo arbitral -Encargos- que también cuestiona el sindicato, no será necesario abordarlo, pues se anulará al estudiar el recurso de la empresa.

La exposición seguirá el siguiente orden: (i) lo solicitado en el pliego de peticiones. Debido a la forma en que este se estructuró, cuando sea del caso se transcribirá la petición respectiva y el artículo denunciado de la Convención Colectiva de Trabajo 2016-2019 vigente (cuyo texto se integró con el Laudo Arbitral EMGESA – ASIEB de 28 de agosto de 2012, cuaderno Tribunal/Documentos suministrados por partes/documento sindicato, f.º 50 a 58, y 69); (ii) lo decidido por el Tribunal; (iii) los argumentos que soportan la solicitud del recurrente, (iv) la réplica si la hubo y, por último, (v) se decidirá lo pertinente.

(1) CONSIDERACIONES PRELIMINARES

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

En esa dirección, esta Sala ha afirmado que al resolver un recurso extraordinario de anulación solo puede adoptar algunas de estas resoluciones: (i) anular, (ii) no anular, (iii) devolver el expediente a los árbitros, o (iv) excepcionalmente

modular la decisión arbitral (CSJ SL8157-2016, CSJ SL3491-2019 y CSJ SL5506-2021).

La devolución solo es procedente cuando se verifica que los árbitros de forma explícita o implícita se abstuvieron de resolver de fondo una petición del pliego a pesar de ser competentes. En consecuencia, si emitieron una decisión de mérito respecto a un punto del pliego, bien sea negándolo o concediéndolo, total o parcialmente, no es admisible solicitar su anulación con el objetivo de devolver el expediente al Tribunal para que emita un nuevo pronunciamiento y menos aún pretender que esta Corte tome una decisión de reemplazo, pues ello sería tanto como usurpar las competencias asignadas a los árbitros (CSJ SL3491-2019, CSJ SL3116-2020 y CSJ SL5117-2020).

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

Además, es importante tener presente que la negativa de un punto del pliego debe estar fundada mínimamente en razones de equidad, de modo que si lo que en realidad hicieron los árbitros fue abstenerse de resolver, implícitamente se entenderá que consideraron su falta de competencia. Esto implica que un punto aparentemente negado, pero que en realidad no fue decidido bajo un

argumento de no competencia, pueda ser susceptible de devolución, siempre que el recurrente cumpla la carga argumentativa que exige el recurso extraordinario de anulación, pues recuérdese que su carácter excepcional y rogado demanda una exposición de argumentos convincentes y pertinentes que rebatan la decisión arbitral, y la Corte debe ceñirse a ellos.

(2) CUESTIONES PREVIAS

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

En ese sentido, la Corte de entrada rechaza las solicitudes genéricas del recurso de anulación que, sin concretar la petición o cláusula del laudo a la que está dirigida, buscan la anulación parcial o total y/o la devolución del laudo, o simplemente mencionan que el Tribunal declaró una negación extensiva de puntos del pliego aún sin incluirlos en la parte resolutive.

Por otra parte, la Sala también rechaza la petición de resolver la aclaración negada por el Tribunal, dado que al respecto el recurrente simplemente se detiene en cuestiones

subjetivas concernientes a su comportamiento al dirigirse a los árbitros, sin exponer un solo argumento que implique la intervención de la Corte en este particular.

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

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

3.1. CAMPO DE APLICACIÓN

3.1.1. Texto del pliego de peticiones

Texto de convención	Petición
<p>Artículo 8. CAMPO DE APLICACIÓN. La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a todos los ingenieros trabajadores de la EMPRESA afiliados de la ASOCIACIÓN SINDICAL DE INGENIEROS AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS DE ENERGÍA – ASIEB, dentro de los límites y condiciones establecidas en esta Convención.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMERO: Para efectos de esta Convención Colectiva de Trabajo, se entiende que los ingenieros de salario ordinario, son aquellos que no son remunerados bajo la modalidad de salario integral.</p>	<p>(i) Ingenieros trabajadores directos e indirectos independientemente del tipo de remuneración salarial.</p> <p>(ii) Ampliar cobertura a: -Trabajadores directos independiente del tipo de remuneración salarial. -Trabajadores indirectos. -Trabajadores no afiliados al sindicato pero que desarrollen labores misionales de la empresa.</p>

<p>PARÁGRAFO SEGUNDO: La aplicación de las normas del presente convenio colectivo a un ingeniero afiliado se hará en forma integral y dentro del marco del principio de inescindibilidad.</p>	
--	--

3.1.2. Decisión del Tribunal

ARTÍCULO OCTAVO: Como consta en la parte motiva, los puntos no incluidos en la parte resolutive Laudo (sic) se entienden negados por el Tribunal de Arbitramento.

ARTÍCULO NOVENO: El Tribunal de Arbitramento se declara sin competencia en los artículos y apartes del pliego de peticiones señalados en la parte motiva del laudo.

Respecto a la petición de ampliar la cobertura a *«Trabajadores directos independientemente del tipo de remuneración salarial»*, señaló que se *negaba «en el sentido de mantener el mismo texto del artículo octavo (8) de la Convención Colectiva con vigencia 2016-2019»*, el cual transcribieron.

En cuanto a las demás peticiones, consideraron que *«no son competentes para pronunciarse sobre la extensión de la convención colectiva a trabajadores que no laboran en Emgesa»*.

3.1.3. Argumentos de ASIEB

Solicita la devolución de los puntos decididos por falta de competencia, pues conforme la Resolución 04051 de 20 de diciembre de 2021, el Ministerio del Trabajo estableció que el Tribunal era competente para resolver este conflicto, lo que

implica que quedó facultado para decidir sobre los derechos tanto de los trabajadores directos como los indirectos afiliados al sindicato. Ello, afirma, especialmente si este es gremial, pues por su intermedio los «*contratistas*» sin vínculo directo en la empresa, pero «*vinculados con modalidades contractuales*» de «*tercerización ilegal*» o que son «*aparentemente civiles*» y violatorias del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, buscan que la organización sindical negocie con la empresa su protección laboral y reconocimiento en la negociación colectiva.

Afirma que la omisión del Tribunal afecta los derechos fundamentales de trabajadores que, por motivos externos a su voluntad, «*han sido contrados de forma ilegal*», por lo que es de «*especial relevancia que se le de (sic) extensión de la convención (...) a los contratistas*» afiliados a ASIEB.

Agrega que para una negociación colectiva adecuada es esencial que exista «*una proporcionalidad entre el número de negociadores de los trabajadores y de la empresa*», de modo que debe existir «*paridad entre las condiciones que puede imponer la empresa a la hora de negociar, en lo que tiene que ver con el número de personas, y el sindiacto*».

Por otra parte, referente al apartado que *negaron* los árbitros, estima que estos asumieron una posición regresiva, afectaron derechos adquiridos, no hubo argumentación suficiente para motivar «*el cambio en el ámbito de aplicación*», ni «*estudiaron el fondo de la solicitud ni se entiende de donde se puede desconocer el derecho convencional ya adquirido*».

3.2. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

3.2.1. Texto del pliego de peticiones

Texto de convención	Petición
<p>Artículo 25. CAPACITACIÓN TÉCNICA A INGENIEROS. La EMPRESA, dentro de sus programas formativos, mantendrá el desarrollo de cátedras o espacios de capacitación técnica a ingenieros de EMGESA S.A. ESP, los cuales podrán ser dictados por miembros de (...) ASIEB, sin ánimo de lucro. Los capacitadores deberán acreditar ante la EMPRESA altas cualidades técnicas y habilidades formativas a fin de ser integrados a los programas. Los ingenieros de EMGESA S.A. ESP que estén interesados en transmitir conocimiento y cuenten con las habilidades pedagógicas, podrán ser involucrados en la Comunidad de Conocimiento de la EMPRESA. La EMPRESA continuará garantizando, dentro de sus procesos de reclutamiento, el cumplimiento del perfil técnico de los trabajadores ingenieros al servicio de EMGESA S.A. ESP.</p>	<p>Concretar el alcance de este artículo incluyendo lo siguiente:</p> <p>(i) Proyecto de capacitación especializada y continua, de amplia cobertura que involucre a todos los trabajadores de todos los niveles de las áreas operativas incluyendo a todos los trabajadores de las empresas contratistas, diseñado por ASIEB y la empresa; financiado por esta última.</p> <p>(ii) Participación del sindicato en los procesos de selección y formación de trabajadores de todos los niveles de las áreas operativas.</p> <p>(iii) Otorgamiento de licencias remuneradas para estudio, incluyendo un auxilio para cubrir los costos de matrícula, manutención y otros costos asociados.</p>

3.2.2. Decisión del Tribunal

ARTÍCULO OCTAVO: Como consta en la parte motiva, los puntos no incluidos en la parte resolutive Laudo (sic) se entienden negados por el Tribunal de Arbitramento.

ARTÍCULO NOVENO: El Tribunal de Arbitramento se declara sin competencia en los artículos y apartes del pliego de peticiones señalados en la parte motiva del laudo.

Respecto al primer punto del pliego, en la parte considerativa del laudo los árbitros indicaron que:

(...) lo que se refiere “incluyendo a todos los trabajadores de las empresas contratistas”, (...) no son competentes teniendo en cuenta que se trata de trabajadores de terceros que no son involucrados dentro del Pliego de Peticiones y el objeto para el cual fueron convocados, es para decidir sobre el conflicto entre la Organización Sindical “ASIEB” y la empresa EMGESA S.A. E.S.P. y los trabajadores de los terceros no tienen vínculo laboral con la empresa involucrada en el conflicto colectivo.

Asimismo, señalaron que *negaban* la misma petición, al considerar que la obligación de capacitación técnica ya está regulada en la convención colectiva actual y *«no se puede ampliar por decisión del laudo a todos los trabajadores ni a todos los niveles de las áreas operativas, ni se pueden condicionar a la participación en el diseño conjunto con la organización sindical porque es parte de la autonomía de la negociación de las partes»*.

En cuanto al segundo punto del pliego, los árbitros indicaron que no tenían competencia *«porque es de resorte administrativo de la empresa y porque es una facultad del empleador dado por la Constitución y la Ley, además porque la inclusión de la formación de trabajadores se encuentra consagrada la participación de la organización sindical, tal como se desprende de la lectura del artículo veinticinco (25) de la Convención Colectiva vigente»*.

Por último, referente al tercer apartado, negaron el *«auxilio monetario para la capacitación, en razón a que no expresa que la capacitación sea distinta a la que ya ha sido*

pactada entre las partes de que da cuenta el artículo veinticinco (25) de la convención colectiva vigente».

3.2.3. Argumentos de ASIEB

Solicita la devolución del punto, pues se sustenta en garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas a los entornos laborales de la empresa.

Destaca que «*es de amplio conocimiento*» que Enel Colombia vincula a trabajadores mediante «*empresas contratistas ficticias*» para satisfacer su objeto social y evitar incurrir en múltiples obligaciones laborales, sin embargo, dichos terceros no cumplen con la necesidad de capacitación especializada y continua que demanda la operación de servicios y esto produce muchas fallas que podrían prevenirse o preverse con las capacitaciones referidas. Y agrega que por ser un sindicato de gremio, el Tribunal tiene la obligación de cobijar con sus decisiones a todos sus afiliados, tanto directos como indirectos.

Señala que cuenta con ingenieros altamente capacitados para realizar conjuntamente con la empresa estas capacitaciones «*a todo el personal*», y que precisamente la regulación legal de las capacitaciones hace que se establezcan las estrategias respectivas.

Por otra parte, en cuanto a la *negativa* del Tribunal, señala que el hecho de que un punto esté regulado en la convención no impide la decisión y menos si busca mejorar

lo regulado, además que el aspecto no está supeditado a la autonomía de las partes.

Por último, en relación con el auxilio monetario, afirma que los árbitros *«pretendían (...) que el laudo indicara de manera específica los temas? (sic), como si se tratara de tópicos estáticos? (sic) Como si la prestación del servicio requiriera unos temas delimitados, sinceramente incomprensible, porque este punto se pone con el único fin de garantizar una mejor prestación del servicio».*

3.3. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PETICIONES NUEVAS)

Esta pretensión del pliego está comprendida por tres peticiones nuevas. En este numeral 3.3 se abordarán la segunda -3.3.1- y tercera petición nueva -3.3.2, mientras que en el numeral 4.9 se estudiará la primera petición nueva - numeral 4.9.1.

3.3.1. Texto del pliego de peticiones (segunda petición nueva)

Consta de los siguientes 11 apartes:

- Progresivamente integrar los trabajadores indirectos a la planta de trabajadores directos, siempre que desarrollen labores misionales de la empresa, según clasificación de tal calidad la cual será establecida conjuntamente entre sindicato y empresa.
- Participación del sindicato en los procesos de selección y formación de trabajadores de todos los niveles de las áreas operativas.

- El sindicato y la empresa crearán una comisión que de manera inmediata evalúe las condiciones de trabajo de cada área de la empresa para identificar la sobrecarga laboral existente. Una vez identificada se procederá a contratar a los trabajadores directos con contrato de trabajo a término indefinido que se requieran para eliminar la sobrecarga en dichas áreas.
- Las tareas misionales de la empresa no pueden ser desarrolladas por trabajadores practicantes, aprendices, trabajadores con contratos a término fijo, por prestación de servicio o por trabajadores en misión. En caso de presentarse la situación descrita, la empresa procederá a contratar de manera inmediata los trabajadores que estén desarrollando la labor como trabajadores directos a término indefinido.
- Participación del sindicato en actividades de seguimiento y control y como garante de que la empresa tome las acciones en el restablecimiento de la salud de los trabajadores, en particular cuando se trate de enfermedad laboral o accidente de trabajo.
- Participación del sindicato en actividades de seguimiento y control como garante de que la empresa tome las acciones en el restablecimiento de la salud de los trabajadores, en particular cuando se trate de enfermedades asociadas al estrés o acoso laborales.
- Participación del sindicato en actividades de seguimiento y control y como garante de que la empresa tome las acciones cuando existan evidencias de sobrecarga laboral o necesidad de cambio del puesto de trabajo.
- Apoyo económico por parte de la empresa para la Comisión Nacional de Seguridad y la Salud en el Trabajo del Sector Eléctrico, entidad adscrita al Ministerio de Trabajo, para que pueda cumplir con sus fines.
- Participación decidida de la empresa junto con el sindicato para que se reconozca el trabajo en el sector eléctrico como de alto riesgo y se deriven en consecuencia, los efectos legales. Entre tanto y mientras se obtiene tal reconocimiento la empresa reconocerá un bono mensual con incidencia salarial a todos los trabajadores directos e indirectos que desarrollen labores asociadas al riesgo eléctrico. Este bono se seguirá reconociendo una vez se pensione el trabajador.
- Obligación por parte de la empresa de aportar la información detallada sobre enfermedad laboral y accidentes de trabajo tanto de los trabajadores directos como de los indirectos al Sindicato y al Ministerio de Trabajo.
- Obligación por parte de la empresa de aportar la información detallada sobre accidentes que se originen en su infraestructura eléctrica, a las personas, a los bienes públicos y al medio ambiente; al Sindicato, al Ministerio del Trabajo y a las demás entidades del Estado con interés en el tema.

3.3.1.1. Decisión del Tribunal

ARTÍCULO OCTAVO: Como consta en la parte motiva, los puntos no incluidos en la parte resolutive Laudo (sic) se entienden negados por el Tribunal de Arbitramento.

ARTÍCULO NOVENO: El Tribunal de Arbitramento se declara sin competencia en los artículos y apartes del pliego de peticiones señalados en la parte motiva del laudo.

Al respecto, los árbitros consideraron que:

Aparte primero: Respecto de este aparte, el Tribunal de Arbitramento indica que no son competentes, teniendo en cuenta que se trata de trabajadores de terceros que no son involucrados dentro del Pliego de Peticiones y el objeto para el cual fueron convocados es para decidir sobre el conflicto entre la Organización Sindical "ASIEB" y la empresa EMGESA S.A. E.S.P., los trabajadores de los terceros no tienen vínculo laboral con la empresa involucrada en el conflicto colectivo.

Aparte Tercero: El Tribunal considera que no es competente, puesto que si bien es viable la creación de este tipo de comisiones y por acuerdo entre las partes, esa carga administrativa no se puede generar vía Laudo Arbitral. En el mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que los Tribunales de Arbitramento no pueden establecer reglas ni condiciones para la contratación de personal, pues se afecta la autonomía administrativa del empleador.

Aparte Cuarto: El Tribunal considera que no es competente, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que los Laudos Arbitrales no pueden establecer reglas ni condiciones para la contratación de personal, pues se afecta la autonomía administrativa del empleador.

Aparte Segundo, Quinto a Séptimo: El Tribunal considera que no es competente puesto que los árbitros no puede[n] usurpar la autonomía administrativa del empleador, ni imponer la participación del Sindicato en actividades administrativas internas de la empresa.

Aparte Octavo: El Tribunal considera que no es competente bajo el entendido de que la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sector Eléctrico es un organismo estatal cuyo funcionamiento depende de recursos del Tesoro Nacional y no de aportes y apoyos económicos de particulares. En similar sentido, se considera que no es factible imponer este tipo de obligaciones vía Laudo Arbitral.

Aparte noveno: El Tribunal de Arbitramento concluye que son competentes, en lo que tiene que ver con el bono propuesto por

la Organización Sindical. Respecto a la creación de una norma que establezca el sector eléctrico como una actividad de alto riesgo, no es competente, le corresponde al Legislador, está asignada a otras autoridades calificar el riesgo de la actividad y no se puede exigir a las partes que realicen actividades en pro de esa calificación.

Sobre este bono indicaron que se *«niega, al no ser competente para determinar un riesgo, tampoco es equitativo establecer un bono condicionado a la calificación de ese riesgo. Además, la generalidad y la no especificidad de la cuantía del bono, y su condicionamiento a la calificación del riesgo, impiden al Tribunal pronunciarse Ultra y Extra petita»*.

Y en cuanto al décimo primero, consideraron que *«no son competentes para dar esa información porque la ley en forma expresa señala a que autoridades u organismos le son permitidos conocer y recibir información sobre accidentes que se originen en su infraestructura eléctrica, por lo que no es atribución del Tribunal generar cargas más allá de las señaladas en la ley»*.

Por último, en cuanto al aparte décimo del pliego, lo concedieron parcialmente en el artículo sexto del laudo, tras estimar que *«la empresa debe suministrar a la organización sindical información genérica y estadística sobre enfermedades laborales y accidentes de trabajo de sus trabajadores directos»*. Lo decidieron así:

ARTÍCULO SEXTO: ADICIONAR el Literal g) a la segunda parte del Artículo quinto (5) de la Convención Colectiva de Trabajo vigente [ARTÍCULO 5. DERECHO A LA INFORMACIÓN], así: g. Información genérica y estadística sobre enfermedades laborales y accidentes de trabajo de sus trabajadores directos.

3.3.1.2. Argumentos de ASIEB

Aduce que la devolución se sustenta en la necesidad de cumplir con unos mínimos de seguridad y salud en el trabajo y que al ser un sindicato gremial tiene la posibilidad de cubrir tanto trabajadores directos como indirectos.

Refiere el deber de garantizar que los subalternos y operarios que se encargan del mantenimiento de energía eléctrica estén debidamente capacitados para cumplir con las ordenes que les den los ingenieros y prestar un buen servicio, lo que no se logra *«sin una capacitación, dotación, vinculación laboral, y en general garantías de seguridad y salud en el trabajo para estos contratistas»*.

Cuestiona que el Tribunal hizo un análisis plano del pliego y califica de *«simplistas»* los argumentos de falta de competencia por estar regulado en la ley, así como los que aluden que son aspectos del resorte de las partes o de voluntad directa del empleador. Considera que la tesis de *«“carrusel” sindical»* puede ser *«replicada»* por un *«carrusel arbitral»* en el que la garantía de los derechos fundamentales y el ejercicio de una función jurisdiccional otorgada por el orden jurídico *«ceden ante argumentos pocos sustentados y faltos de estudio»*, y que *«los árbitros se sintieron partes»* y no acataron *«la mínima imparcialidad exigida»*.

Aduce que esto genera que los pliegos de peticiones no se solucionen y, por ende, el conflicto subsista de forma

indefinida y se traslade a un escenario jurisdiccional, afectación que es contraria al objetivo del legislador al concebir el arbitramento, de modo que la Corte debe intervenir para darle «*dinamismo y legalidad*» al conflicto.

En cuanto al apartado noveno negado, considera que el Tribunal omitió que «*la actividad relacionada con el sector eléctrico*» en sí misma es considerada como de alto riesgo. Agrega que pudieron solicitarle a las partes más información para tomar la decisión y no cercenar los derechos de la organización sindical y sus afiliados.

Destaca que el bono con incidencia salarial es una compensación por «*las múltiples enfermedades transitorias y permanentes derivadas de la pobre mitigación en los riesgos*» que ha realizado la empresa, así como su «*deficiente política de seguridad en el empleo*»; y que si bien no es dable dictar decisiones *ultra* y *extrapetita*, estas sí deben ser informadas.

Y referente al décimo apartado concedido por el Tribunal, señala que la información no debe estar restringida, ni limitada a los afiliados, sino que ha de ser completa y para trabajadores directos e indirectos.

Por último, aduce que el Tribunal no evaluó los móviles de las peticiones ni hizo referencia a todos los puntos.

3.3.2. Texto del pliego de peticiones (tercera petición nueva)

Diseño de mecanismo conjunto sindicato – empresa para que se cumpla lo establecido en el artículo 23. (sic) de la CCT ASIEB – Codensa (Cumplimiento laboral de contratistas).

- Incorporar las siguientes acciones:

- * Progresivamente integrar los trabajadores indirectos a la planta de trabajadores directos, siempre que desarrollen labores misionales de la empresa, según clasificación de tal calidad la cual será establecida conjuntamente entre sindicato y empresa.
- * Mientras se produce la incorporación total de los trabajadores indirectos que desarrollan labores misionales a la planta de trabajadores directos y para los trabajadores indirectos de los procesos no misionales, la empresa deberá garantizarles a estos trabajadores el respeto de los derechos laborales, entre ellos: El derecho a la vida y a la salud; a la estabilidad laboral absoluta; al pago de salarios, de prestaciones sociales, de horas extras, de la seguridad social y el acceso a los servicios de estas entidades, y de las incapacidades médicas; e derecho al descanso; el respeto por la jornada máxima laboral; el cumplimiento de las restricciones médicas; el respeto de las incapacidades médica, el derecho a permisos remunerados para asistir al médico y atender calamidades o actividades domésticas; el derecho a instalaciones de trabajo dignas; el derecho a no ser víctimas de acoso laboral; el derecho al debido proceso disciplinario; el derecho a no ser objeto de descuentos salariales indebidos; el derecho a la capacitación; el derecho a la dotación y a equipos de protección personal acordes con los riesgos a los que se encuentran expuestos; el derecho a trabajar con herramientas, equipos, materiales e infraestructura de las redes de distribución de la empresa, en buenas condiciones y de óptima calidad, entre otros. Para asegurar el cumplimiento la empresa y el sindicato crearán una comisión que se encargará de recibir las quejas sobre cualquiera de estos incumplimientos, la cual deberá ser atendida por la empresa quien tomará medidas correctivas del caso, en un término no mayor a 48 horas.

3.3.2.1. Decisión del Tribunal

ARTÍCULO NOVENO: El Tribunal de Arbitramento se declara sin competencia en los artículos y apartes del pliego de peticiones señalados en la parte motiva del laudo.

Al respecto, indicaron que *«no son competentes, teniendo en cuenta que se trata de trabajadores indirectos»*.

3.3.2.2. Argumentos de ASIEB

Requiere la devolución, pues considera que «una distinción entre trabajadores contratistas y trabajadores directos, implica una actitud discriminatoria» contraria al Estado Social de Derecho, que desconoce el principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

Reitera que dentro del campo de aplicación de la negociación es necesario involucrar medidas tendientes a garantizar mejores condiciones a todos sus afiliados y que el Tribunal no analizó las pruebas, pues desconoció que uno de los mayores problemas del sector eléctrico es la precarización de las condiciones laborales, derivada de «abusivas modalidades contractuales que se aprovechan de la necesidad de las personas».

3.4. INTOLERANCIA CON LA PRECARIZACIÓN LABORAL DENOMINADA TERCERIZACIÓN LABORAL (SALARIOS)

En esta temática del pliego, el sindicato elevó dos peticiones -3.4.1 y 3.4.2:

3.4.1. Texto del pliego de peticiones

Texto de convención	Petición
<p>Artículo 23. SALARIOS. Los ingenieros de la EMPRESA afiliados a ASIEB que devengan salario integral, para los años 2017, 2018 y 2019 se efectuará un incremento salarial anual correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior,</p>	<p>Petición: Incorporar a esta disposición de los siguientes aspectos: - Los salarios de los trabajadores indirectos deben ser equivalentes a los de los</p>

<p>certificado por el DANE o la entidad que hiciera sus veces. Las partes reconocen que para el año 2016 ya se efectuaron los incrementos salariales correspondientes al IPC.</p>	<p>trabajadores directos aplicando el principio de “a igual trabajo igual salario”.</p> <p>- Debe considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Independientemente de la situación financiera de la empresa contratista. La empresa beneficiaria es quien debe garantizar el salario. * Satisfacción necesidades básicas del trabajador y su familia. * Incremento por la sumatoria de factores: Responsabilidad del cargo, utilidades de la empresa, experiencia, formación académica, mejoramiento de la capacidad adquisitiva de manera que se garantice otros niveles de bienestar y calidad de vida.
---	---

3.4.1.1. Decisión del Tribunal

ARTÍCULO NOVENO: El Tribunal de Arbitramento se declara sin competencia en los artículos y apartes del pliego de peticiones señalados en la parte motiva del laudo.

Sobre esta petición, el Tribunal consideró que *«carece de competencia. Teniendo en cuenta que se trata de trabajadores indirectos»*.

3.4.1.2. Argumentos de ASIEB

Solicita la devolución, pues con fundamento en los principios de igualdad y de a igual trabajo, remuneración igual, al *«vincular contratistas ficticiamente con relaciones civiles, encubriendo relaciones laborales»* y pagando salarios

menores en comparación con los trabajadores de planta, se «propicia la precarización del trabajo», afecta la dignidad laboral y transgrede el derecho de asociación sindical de los trabajadores de ASIEB, dado que «los márgenes de negociación colectiva y de agremiación de los trabajadores contratistas es muy reducido». Y señala que la empresa redujo su planta de personal para evadir toda la carga prestacional propia de los trabajadores directos.

3.4.2. Texto del pliego de peticiones (nuevo)

- El sindicato y la empresa crearán una comisión que de manera inmediata evalúe las condiciones de trabajo de cada área de la empresa para identificar la sobrecarga laboral existente. Una vez identificada se procederá a contratar los trabajadores directos con contrato de trabajo a término indefinido que se requieran para eliminar la sobrecarga en dichas áreas. Esta misma acción se deberá adelantar en las empresas contratistas.
- Las tareas misionales de la empresa no pueden ser desarrolladas por trabajadores practicantes, aprendices, trabajadores con contratos a término fijo, por prestación de servicio o por trabajadores en misión. En caso de presentarse la situación descrita, la empresa procederá a contratar de manera inmediata los trabajadores que estén desarrollando la labor como trabajadores directos a término indefinido.
- Progresivamente integrar los trabajadores indirectos a la planta de trabajadores directos, siempre que desarrollen labores misionales de la empresa, según clasificación de tal calidad la cual será establecida conjuntamente entre sindicato y empresa.
- Mientras se produce la incorporación total de los trabajadores indirectos que desarrollan labores misionales a la planta de trabajadores directos y para todos los trabajadores indirectos de los procesos no misionales, la empresa deberá garantizarles a estos trabajadores el respeto de los derechos laborales, entre ellos: El derecho a la vida y a la salud; a la estabilidad laboral absoluta; al pago de salarios, de prestaciones sociales, de horas extras, de la seguridad social y el acceso a los servicios de estas entidades y de las incapacidades médicas; el derecho al descanso; el respeto por la jornada máxima laboral; el cumplimiento de las restricciones médicas; el respeto de las incapacidades médicas; el derecho a permisos remunerados para asistir al médico y atender calamidades o actividades domésticas, el derecho a instalaciones de trabajo dignas; el derecho a no ser víctima de acoso laboral; el derecho al debido proceso disciplinario, el derecho a no ser objeto

de descuentos salariales indebidos; el derecho a la capacitación; el derecho a la dotación y a equipos de protección personal acordes con los riesgos a los que se encuentren expuestos; el derecho a trabajar con herramientas, equipos y materiales e infraestructura de las redes de distribución de la empresa, en buenas condiciones y de óptima calidad, entre otros. Para asegurar el cumplimiento la empresa y el sindicato crearán una comisión que se encargará de recibir las quejas sobre cualquiera de estos incumplimientos, la cual deberá ser atendida por la empresa quien tomará las medidas correctivas del caso en un término no mayor a 48 horas.

3.4.2.1. Decisión del Tribunal

ARTÍCULO NOVENO: El Tribunal de Arbitramento se declara sin competencia en los artículos y apartes del pliego de peticiones señalados en la parte motiva del laudo.

Señaló que *«no son competentes, teniendo en cuenta que se trata de trabajadores indirectos»*.

3.4.2.2. Argumentos de ASIEB

Solicita la devolución de estos puntos del pliego. Para tal fin insiste en que los vínculos con empresas contratistas *«facilitan la mano de obra para casi toda la operación»* de Enel Colombia y que *«han sido declarados judicialmente como ilegales»*, sin embargo, debido al desgaste de acudir a la jurisdicción, los trabajadores terminan cediendo a las condiciones precarizadas, contexto que no tuvo en cuenta el Tribunal al tomar *«decisiones desinformadas»*. Por ello, reitera que *«la regulación de la tercerización ilegal (...) mediante los acuerdos convencionales con los trabajadores directos que si tienen la posibilidad de negociar»* es relevante para poner un límite a la *«constante vulneración a diversos derechos fundamentales y humanos»* por parte de la empresa. Por

tanto, solicita que se reconozca que los «trabajadores tercerizados pueden ser incluidos en las negociaciones colectivas y que los tribunales de arbitramento laboral, son competentes para decidir sobre ellos».

3.4.3. Argumentos de la opositora

Aduce que el conflicto colectivo solo debe cobijar y obligar a las partes del mismo, sin que sea viable su extensión a terceros, pues ello vulneraría el debido proceso que a estos les asiste al no participar en las etapas del conflicto, además que no hay fundamento legal para ello. En apoyo menciona las decisiones CSJ SL12219-2017 y CSJ SL2615-2020.

Asimismo, que a la Corte solo le corresponde devolver el expediente si los árbitros no emitieron un pronunciamiento de fondo sobre las peticiones del pliego, conforme lo indicó la sentencia CSJ SL2615-2020.

3.5. EDICIÓN Y PUBLICACIÓN DEL LAUDO

3.5.1. Texto del pliego de peticiones

Texto de convención	Petición
<p>ARTÍCULO 11. EDICIÓN Y PUBLICACIÓN DEL LAUDO. La EMPRESA editará y entregará a la organización sindical (...) ASIEB, cuarenta (4) ejemplares de la presente Convención Colectiva de Trabajo, dentro de los sesenta (60) días</p>	<p>Cada trabajador directo e indirecto beneficiario de la convención, debe recibir un folleto de la convención colectiva de trabajo y a la organización sindical un 30% de más del total de los ejemplares entregados. El folleto deberá contar con índice con nivel de detalle hasta los artículos.</p>

siguientes a la firma de la misma.	
------------------------------------	--

3.5.2. Decisión del Tribunal

La concedió así:

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

3.5.3. Argumentos de ASIEB

Solicita la anulación parcial, dado que limita lo concedido a los trabajadores vinculados directamente a la compañía, sin tener en cuenta que la mayoría corresponde a trabajadores indirectos, que es lo que en realidad fundaba la solicitud, para lo cual reitera que aquella *«ha sido sancionada en múltiples oportunidad por utilizar figuras ficticias para contratar a sus empleados»*.

Asimismo, requiere la anulación de la expresión *«y/o»*, pues faculta a la empresa a decidir qué comunicar, lo que hace que la decisión no sea equilibrada, dado que *«entre menos conocimiento haya entre los trabajadores de los beneficios a los que pueden acceder, menos reclamos hay»*.

3.5.4. Argumentos de la empresa opositora

Aduce que no hay lugar a devolver un punto cuando hay decisión de fondo de los árbitros. En apoyo menciona las decisiones CSJ SL5020-2021 y CSJ SL2615-2020.

Agrega que si bien en algunas peticiones el Tribunal también declaró su falta de competencia, en todo caso la resolvió de fondo, de modo que *«no puede entenderse que cada párrafo de cada solicitud del pliego es una petición individualmente considerada»*, sino una *«petición global»*. Y estima que el sindicato no individualizó sus argumentos, sino que los planteó genéricamente.

3.6. Consideraciones de la Corte

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

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

Inicialmente la Corte considera oportuno destacar que la jurisprudencia del trabajo ha diferenciado los conflictos

jurídicos de trabajo de los de *intereses*. Los primeros se refieren a la interpretación o aplicación de un derecho actualmente reconocido en una norma sustantiva laboral preexistente, y su resolución compete al juez laboral o a un Tribunal de arbitramento según lo acuerden voluntariamente las partes en un compromiso o cláusula compromisoria.

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

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

Adviértase que en los argumentos expuestos en el recurso son frecuentes los que destacan que la empresa ha incurrido en una constante vulneración de los derechos

fundamentales o humanos de aquellos trabajadores, debido al presunto uso abusivo de «*modalidades contractuales que se aprovechan de la necesidad de las personas*», lo que ha implicado sanciones o condenas judiciales «*en múltiples oportunidades por utilizar figuras ficticias para contratar a sus empleados*», de modo que juzga necesario regular esa «*tercerización ilegal*».

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

Lo anterior implica entender que el sindicato no está planteando en *estricto sentido* una problemática de extensión convencional o de ámbito de aplicación de la negociación colectiva a contratistas o personal legítimamente tercerizado de la empresa, sino la protección contra las presuntas situaciones irregulares que enfrentan supuestos verdaderos trabajadores directos de Enel Colombia que, a juicio del impugnante, han sido vinculados irregularmente.

Para Sala es claro que, debido a que en gran parte de las peticiones del pliego el Tribunal declaró su falta de competencia con fundamento en que los contratistas y terceros de la empresa en conflicto no son trabajadores de esta y, por ello, concluyó que no debían involucrarse en el pliego ni la convocatoria del arbitraje laboral los podía cobijar, la estrategia del sindicato para confrontar este

criterio no fue la de argumentar ¿por qué los árbitros eran competentes para conocer las peticiones que irradiaban a esos terceros de la empresa? -tal y como lo exigía este caso particular-, sino que esos terceros eran solo aparentes, esto es, verdaderos trabajadores directos conforme al principio de la primacía de la realidad sobre las formas, lo que en su entender puede denominarse *trabajadores indirectos*.

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

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

De igual modo, adviértase que cuando el recurrente alega que por ser un sindicato gremial, tiene la posibilidad de

cubrir tanto a trabajadores directos como *indirectos* y, en consecuencia, la negociación colectiva debe cobijar a todos sus afiliados, parte nuevamente de la premisa conforme a la cual dichos *trabajadores indirectos* son verdaderos trabajadores conforme al referido principio constitucional de primacía de la realidad sobre las formas.

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

Con esta claridad, procede la Sala a pronunciarse sobre la supuesta insuficiencia en la motivación del laudo y, una vez esto, resolver cada una de las peticiones acusadas en el marco de la temática en comento.

(ii) Motivación del laudo

Conforme al criterio reiterado de esta Corporación, el deber de sustentar el laudo se da por cumplido cuando los árbitros exponen de manera breve y sucinta las razones de su decisión, pues respecto a este tipo de resoluciones, fundadas en la equidad, no se exige una argumentación rigurosamente jurídica, al modo de una sentencia judicial que desata un conflicto jurídico, sino una evaluación objetiva

de las circunstancias fácticas, las posiciones de las partes y la naturaleza del conflicto, todo conforme a las reglas de la persuasión racional y un recto sentido de justicia (CSJ SL, 4 nov. 2004, rad. 24604, CSJ SL2283-2014, CSJ SL2893-2017 y CSJ SL4302-2022).

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

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

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

En lo que sigue se abordarán en concreto los cuestionamientos referenciados en los numerales 3.1 a 3.5 de esta sentencia.

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

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

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

Ahora, debe aclararse que otra cosa muy distinta es que en el clausulado de la convención colectiva sí se contemplen

disposiciones que parten de esa distinción, sin embargo, ello debe evaluarse según la cláusula particular, que no es lo que ocurre en este caso.

Por tanto, no se devolverán estos puntos.

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

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

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

Al respecto, la Sala considera que si bien la intención de la negociación colectiva efectivamente es ampliar o mejorar los beneficios vigentes en la ley o convención según el caso, que es el único argumento que destaca el sindicato, en este asunto lo considerado por los árbitros se exhibe como un argumento en equidad, en la medida en que el artículo 23 de la convención en vigor estipula la capacitación exclusivamente dirigida a ingenieros, y bajo ese marco la

regula, por ejemplo, garantizando que la empresa en sus procesos de reclutamiento cumpla el perfil técnico de los ingenieros y no de cualquier otro colaborador.

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

En ese orden, no se devolverá este punto.

En relación con el segundo aparte de la petición, que el Tribunal consideró que no tenía competencia, para la Sala es evidente que la intención central del sindicato no radica en que se devuelva lo relativo a su *participación* en los *procesos de formación*, pues ello ya está garantizado en la convención tal y como lo destacaron los árbitros, sino en la «*selección (...) de trabajadores de todos los niveles de las áreas operativas*».

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

La Corte ha dicho, en este punto, que el empleador es libre de definir las condiciones y términos de administración de su actividad económica, pues es lo que está más acorde con la iniciativa privada y la libertad de empresa garantizada en la Constitución Política, de manera que es de su resorte autónomo

determinar la forma de selección y administración del personal, así como las funciones a desempeñar por cada trabajador y la posibilidad de que se efectúen traslados y promociones (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 35927 y CJS, SL718-2013).

Conforme a lo anterior, no se devolverá este punto.

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

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

Por tanto, tampoco se devolverá este punto.

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

El sindicato en su argumentación respecto de lo decidido sobre la segunda petición nueva, únicamente

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

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

Claro lo anterior, en lo que se refiere al primer apartado de la segunda petición nueva, que es transversal con la tercera petición nueva, no se devolverán pues, como se explicó, la argumentación del sindicato es insuficiente para estudiar si en este asunto los árbitros eran o no competentes para decidir las peticiones en favor de los *trabajadores indirectos*, contratistas y/o terceros.

En cuanto al apartado noveno, el sindicato solo señala su opinión acerca de que el trabajo en el sector eléctrico en general y en su amplitud es considerado como de alto riesgo, sin embargo, pasa por alto explicarle a la Corte las razones

por las que considera que el Tribunal sí tiene competencia para efectuar esa calificación a través del laudo arbitral, pues recuérdese que, a criterio de los árbitros, ello estaba reservado a otras autoridades y no era dable exigirle a las partes que realizaran tareas riesgosas con el efecto utilitarista de obtener esa calificación.

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

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

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

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

No se devuelven estas peticiones.

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

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

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

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

Ahora, en cuanto a la anulación parcial del artículo primero del laudo en lo que concierne a la expresión «y/o», la

Corte en efecto advierte que ello puede afectar el derecho a la información de los trabajadores afiliados, dado que las conjunciones copulativa y disyuntiva «y/o» pretenden hacer explícita la posibilidad de escoger entre la suma o alternativa de dos opciones, en este caso, editar y publicar o bien la convención, o bien el laudo.

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

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

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

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

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

(4) PETICIONES DEL PLIEGO QUE PRETENDEN ADAPTAR O COMPLEMENTAR LA CONVENCIÓN DE ASIEB CON CLÁUSULAS DE OTRAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, QUE FUERON NEGADAS POR EL TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO

4.1. GARANTÍAS PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES

4.1.2. Texto del pliego de peticiones

Texto de convención	Petición
<p>ARTÍCULO 13. GARANTÍAS PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES.</p> <p>Desde la presentación del pliego de peticiones, la EMPRESA se atenderá a lo preceptuado en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, o normas que lo modifiquen o subroguen.</p>	<p>Complementar con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artículo 12, numeral 6 CCT Sintraelec - Codensa (Permisos para preparación de negociación) - La empresa cubrirá los gastos en que incurra la Asieb para preparación del pliego de peticiones y para la negociación colectiva.

4.2. FUERO SINDICAL

4.2.1. Texto del pliego de peticiones

Texto de convención	Petición
<p>ARTÍCULO 14. FUERO SINDICAL.</p> <p>La empresa reconocerá fuero sindical a los directivos del SINDICATO en los términos en que la ley confiere dicho fuero. La EMPRESA aumentará en DOS (2) meses más de los que determina la Ley, el fuero sindical a los miembros de la Junta Directiva de ASIEB.</p>	<p>Sustituir con artículo 11 parágrafo último inciso CCT Sintraelec - Codensa (Fuero por un año después de dejar los cargos)</p>

4.3. PERMISOS SINDICALES

4.3.1. Texto del pliego de peticiones

Texto de convención	Petición
<p>ARTÍCULO 15. PERMISOS SINDICALES. La EMPRESA concederá los siguientes permisos sindicales remunerados, entendiéndose como hábiles los días de lunes a viernes:</p> <p>1.- PERMISO SINDICAL PARA MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA: La EMPRESA otorgará a ASIEB doce (12) días hábiles mensuales de permiso sindical para ser distribuidos entre los miembros de su Junta Directiva trabajadores (sic) de EMGESA S.A. ESP. Para efectos del reconocimiento de estos permisos, el sindicato se obliga a poner en conocimiento de EMGESA S.A. ESP la solicitud de permisos sindicales del mes siguiente, teniendo como límite de envío de dicha programación el día veinticinco (25) del mes anterior.</p> <p>2- PERMISOS SINDICALES EXTRAORDINARIOS PARA MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA: Del cupo de permisos que se reconoce en el numeral anterior, ASIEB podrá reservar un máximo de dos (2) días de permiso al mes para solicitarlos como permisos sindicales extraordinarios, los cuales, en caso de no haber hecho uso en el mes correspondiente, podrá acumularse para el mes siguiente. Los permisos extraordinarios, deberán pedirse con dos (2) días hábiles de antelación.</p> <p>3.- PERMISO SINDICAL PARA CURSOS, CONGRESOS O SEMINARIOS SINDICALES NACIONALES: La EMPRESA otorgará permiso a tres (3) miembros de ASIEB que fuesen designados por la Junta Directiva o por la Asamblea de afiliados, limitando este permiso a cinco (5) eventos, cursos, congresos o seminarios por año de vigencia de la Convención Colectiva y</p>	<p>Complementar, adecuar con artículo 12, numeral CCT Sintraelec - Codensa (Permisos sindicales) y con el inciso segundo del numeral 2 del artículo 11 de la CCT Sintraelec - Emgesa.</p>

<p>solicitándolo con cinco (5) días de anticipación. La empresa costeará los pasajes de ida y regreso en rutas nacionales.</p> <p>4.- PERMISO PARA ASAMBLEAS GENERALES: La EMPRESA otorgará permiso sindical a los trabajadores afiliados para asistir a la Asamblea General por el término de su duración registrado en la respectiva convocatoria. LA EMPRESA garantizará el tiempo del desplazamiento que requiera el ingeniero para acudir a la respectiva asamblea y para regresar a la respectiva sede de trabajo.</p> <p>PARÁGRAFO: El ingeniero que haga uso de los permisos sindicales señalados anteriormente no se verá (sic) afectado en ningún caso del reconocimiento del bono de resultados o de cualquier otra índole que reconozca la EMPRESA. Los objetivos serán directamente proporcionales a los días efectivamente laborados.</p>	
---	--

4.4. CUOTA SINDICAL

4.4.1. Texto del pliego de peticiones

Texto de convención	Petición
<p>ARTÍCULO 16. CUOTA SINDICAL. Los afiliados a la ASOCIACIÓN SINDICAL DE INGENIEROS AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS DE ENERGÍA – ASIEB pagarán con destino a esta organización, el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias previstas en los Estatutos o las que acuerde la Asamblea General de Asociados. Estas cuotas serán descontadas directamente por la Empresa del salario de cada ingeniero y</p>	<p>Adecuar con artículo 13 CCT Sintraelecol – Codensa (Cuotas sindicales). Eliminar el término en días para entrega al sindicato.</p>

entregadas a mas (sic) tardar diez (10) días después de haberse efectuado el respectivo descuento de la organización sindical.	
--	--

4.5. APOYO ECONÓMICO A LA ASOCIACIÓN

4.5.1. Texto del pliego de peticiones

Texto de convención	Petición
<p>ARTÍCULO 17. APOYO ECONÓMICO A LA ASOCIACIÓN. La empresa EMGESA S.A. ESP reconocerá y aportará a título de ayuda a la organización sindical denominada ASOCIACIÓN SINDICAL DE INGENIEROS AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS DE ENERGÍA – ASIEB, los siguientes auxilios durante cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para el año 2016: doce (12) salarios mínimos legales mensuales vigentes; 2. Para el año 2017: dieciocho (18) salarios mínimos legales mensuales vigentes; 3. Para el año 2018: dieciocho (18) salarios mínimos legales mensuales vigentes; 4. Para el año 2019: veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes. 	<p>Sustituir con artículo 15 CCT Sintraelec – Emgesa (Ayudas para el sindicato) Incluir artículo 15 CCT Sintraelec – Codensa (Funcionario Sindical)</p>

4.6. BENEFICIOS PARA INGENIEROS CON REMUNERACIÓN MEDIANTE SALARIO INTEGRAL

4.6.1. Texto del pliego de peticiones

Texto de convención	Petición
---------------------	----------

<p>ARTÍCULO 24. BENEFICIOS PARA INGENIEROS CON REMUNERACIÓN MEDIANTE SALARIO INTEGRAL.</p> <p>Las partes acuerdan que a los ingenieros afiliados a ASIEB con remuneración de salario integral se les continuarán reconociendo los beneficios en materia de préstamos (vivienda, calamidad, vehículo, estudios y educación) salud, seguros y bonificaciones (bono anual por resultados o cualquier otro) conforme a las condiciones y procedimientos que establezca la EMPRESA. Dentro de los requisitos establecidos por EMGESA S.A. ESP para acceder a los préstamos de vivienda y de calamidad doméstica, no se tendrá en cuenta la evaluación de comportamientos del trabajador. Dentro de los requisitos establecidos por EMGESA S.A. ESP para acceder a los préstamos dpor estudios y educación, no se tendrá en cuenta la evaluación de comportamientos del trabajador, pero si se requerirá el visto bueno del superior inmediato para el otorgamiento del préstamo. Los demás requisitos establecidos para estos préstamos (vivienda, calamidad doméstica, estudios y educación) y para los demás beneficios señalados en este artículo seguirán aplicándose en su integridad. Respecto del préstamo de capacidad doméstica, se acuerda como monto máximo del mismo la suma de trece millones de pesos (\$13.000.000), suma que será actualizada en los años 2017, 2018 y 2019 en el IPC del año inmediatamente anterior.</p>	<p>Integrar a los existentes y adecuar los beneficios de la misma naturaleza independiente del régimen salarial, aplicable con base en las CCT entre Sintraelecol-Codensa y sintraelecol – Emgesa.</p> <p>Artículo 29 CCT Sintraelecol – Codensa (auxilios para educación)</p> <p>Artículo 34 CCT Sintraelecol – Codensa (cuota a la seguridad social)</p> <p>Artículo 35 CCT Sintraelecol – Codensa (Prima de junio)</p> <p>Artículo 36 CCT Sintraelecol – Codensa (Prima navidad)</p> <p>Artículo 37 CCT Sintraelecol – Codensa (Prima de vacaciones)</p> <p>Artículo 38 CCT Sintraelecol – Codensa (Quinquenios – extender cobertura a todos los beneficiarios del parágrafo tercero transitorio) – Incluir último inciso del artículo 49 de la CCT Sintraelecol – Emgesa.</p> <p>Artículo 40 CCT Sintraelecol – Codensa (Pensión de invalidez)</p> <p>Artículo 41 CCT Sintraelecol – Codensa (Pensión de jubilación)</p> <p>Artículo 43 CCT entre Sintraelecol – Codensa (Auxilio por enfermedad o accidente de trabajo).</p> <p>Artículo 46 CCT Sintraelecol – Codensa (préstamo de vehículo). Monto y procedimiento para convenir entre las partes.</p> <p>Artículo 46 CCT Sintraelecol – Codensa (libre inversión) Eliminar intereses por despido sin justa causa.</p> <p>Artículo 48 CCT Sintraelecol – Codensa (Incentivo de ahorro).</p> <p>Artículo 50 CCT Sintraelecol – Codensa (Capacitación) – Integrar con artículo 34 de la CCT Sintraelecol – Emgesa.</p> <p>Artículo 54 CCT Sintraelecol – Codensa (Servicios médicos y odontológicos) - Literal B extensivo a todos los trabajadores beneficiarios, eliminando la condición de aplicación únicamente para los trabajadores vinculados a la EEC antes el 01 de octubre de 2016 y eliminando el parágrafo a este literal B. Incluir también literal C.</p> <p>Adecuar el artículo 56 CCT entre Sintraelecol – Codensa (elementos y ropa de trabajo) para que todos los sindicatos existentes en la empresa participen de esta comisión y para eliminar la condición de que los acuerdos de esta comisión tengan que ser aprobados por el comité laboral y la de que si no hay acuerdo en la comisión después de cuatro meses sea cualquier otra instancia la que tome la decisión.</p>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Artículo 58 CCT Sintraelecol – Codensa (Transporte para los trabajadores). - Artículo 59 CCT Sintraelecol – Codensa (Viáticos). - Artículo 60 CCT Sintraelecol – Codensa (Auxilio económico por salir de la zona de trabajo). Aplicar a todos los trabajadores beneficiarios el párrafo primero. - Artículo 62 CCT Sintraelecol – Codensa (Descansos remunerados obligatorios) - Artículo 63 CCT Sintraelecol – Codensa (Permisos remunerados a trabajadores). - Artículo 64 CCT Sintraelecol – Codensa (Aumento de salarios). - Artículo 65 CCT Sintraelecol – Codensa (Salario variable). - Artículo 68 CCT Sintraelecol – Codensa (Bonificación por trabajo en línea viva) Ampliación extensiva a todos los trabajadores beneficiarios por desempeñar labores en espacios en los que se realicen dichos trabajos. - Artículo 72 CCT Sintraelecol – Codensa (Auxilio por reconocimiento de pensión) Eliminar restricciones relativa a los trabajadores provenientes de la EEC beneficiarios de los quinquenios séptimo y octavo del párrafo tercero transitorio del artículo 38 siempre que estos dos quinquenios se concedan a todos los trabajadores beneficiarios. - Artículo 73 CCT Sintraelecol – Codensa (Traslados de personal) Extensiva a todos los trabajadores beneficiarios - Artículo 73 CCT Sintraelecol – Codensa (Plan exequial) - Artículo transitorio 2 CCT Sintraelecol – Codensa 2019- 2022 (Bono de firma) - Artículo 18 CCT Sintraelecol – Emgesa (Guardería infantil – Proyección a 2020). - Artículo 19 CCT Sintraelecol – Emgesa (Auxilio por muerte del trabajador – Proyección 2020). - Artículo 20 CCT Sintraelecol – Emgesa (Descuento de energía). - Artículo 22 CCT Sintraelecol – Emgesa (préstamo de vivienda – Proyección a 2020) Eliminar en todos los casos los intereses. Monto y procedimiento a convenir entre las partes. - Artículo 30 CCT Sintraelecol – Emgesa (Indemnización por riesgos). - Artículo 32 CCT Sintraelecol – Emgesa. (Servicio para conductores). - Artículo 47 CCT Sintraelecol – Emgesa (Auxilio de Transporte). - Artículo 48 CCT Sintraelecol – Emgesa (Subsidio de alimentación proyección a 2020)
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptar a procesos comerciales el artículo 51 CCT Sintraelec - Emgesa (Prima de localización - Proyección 2020). - Artículo transitorio 2 CCT entre Sintraelec - Emgesa (Apoyo a comisión negociadora actual)
--	--

4.7. APOYO SINDICAL

4.7.1. Texto del pliego de peticiones

Texto de convención	Petición
<p>ARTÍCULO TRANSITORIO 1. APOYO SINDICAL</p> <p>La EMPRESA reconocerá a ASIEB por la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y por única vez, en el 2016, la suma de doce (12) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el sindicato.</p>	Mantener artículo transitorio 1. CCT Asieb - Codensa (apoyo sindical)

4.8. SALARIO DIGNO (NUEVO)

4.8.1. Texto del pliego de peticiones

-Remuneración durante encargo de funciones de mayor jerarquía: Se reconozca un recargo en el salario por el tiempo que desempeñe la actividad.

- Para quienes se pensionen a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa seguirá reconociéndoles los beneficios de:

* Artículo 20 CCT Sintraelec - Emgesa (Descuento de energía)

* Artículo 54 CCT Sintraelec - Codensa (Servicios médicos y odontológicos) - Literal B extensivo a todos los trabajadores beneficiarios, eliminando la condición de aplicación únicamente para los trabajadores vinculados a la EEC antes del 01 de octubre de 2016 y eliminando el parágrafo a este literal B. incluir también literal C.

*Artículo 29 CCT Sintraelec - Codensa (Auxilios para educación)

4.9. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PRIMER

INCISO DEL PUNTO DEL PLIEGO – PRIMERA PETICIÓN NUEVA)

4.9.1. Texto del pliego de peticiones (primera petición nueva)

Adaptar a procesos comerciales lo dispuesto en el artículo 27. De la CCT Asieb – Codensa (días compensatorios de descanso) y complementarlo con:

-Adaptación a procesos comerciales del artículo 52 CCT Sintraelecol -Emgesa (prima de disponibilidad – proyección a 2020).

-Aumentar los días de vacaciones, a partir del número legal de días de vacaciones, en consideración de la antigüedad.

Adopción normas de otras convenciones colectivas. (pág. 12 del pliego) Petición:

- Artículo 34 CCT Sintraelecol – Codensa (Cuotas a la seguridad social)
- Artículo 42 CCT Sintraelecol – Codensa (Seguro de vida)
- Artículo 43 CCT Sintraelecol – Codensa (Auxilio por enfermedad o accidente de trabajo).
- Artículo 30 CCT Sintraelecol – Emgesa (Indemnización por riesgo).
- Artículo 40 CCT Sintraelecol – Codensa (Pensión de invalidez).
- Artículo 54 CCT Sintraelecol – Codensa (Servicios médicos y odontológicos) – Literal B extensivo a todos los trabajadores beneficiarios, eliminando la condición de aplicación únicamente para los trabajadores vinculados a la EEC antes del 01 de octubre de 2016 y eliminando el parágrafo a este literal B. Incluir también literal C.
- Adecuar el artículo 56 CCT Sintraelecol – Codensa (Elementos y ropa de trabajo) para que todos los sindicatos existentes en la empresa participen de esta comisión y para eliminar la condición que los acuerdos de esta comisión tengan que ser aprobados por el comité laboral y la de que si no hay acuerdo en la comisión después de cuatro meses sea cualquier otra instancia la que tome la decisión.

4.10. Decisión del Tribunal

ARTÍCULO OCTAVO: Como consta en la parte motiva, los puntos no incluidos en la parte resolutive Laudo (sic) se entienden negados por el Tribunal de Arbitramento.

El Tribunal negó estas peticiones del pliego con fundamento en las siguientes consideraciones:

Los Árbitros por mayoría disponen que no son acogidas las peticiones incluidas en el pliego y conforme a las cuales se pretende adicionar, sustituir, complementar, adecuar, etc. la CCT con disposiciones contenidas en las convenciones colectivas de SINTRAELECOL – EMGESA ó SINTRAELECOL – CODENSA e incluso ASIEB– CODENSA, por las siguientes razones:

En primer lugar, en lo que tiene que ver con las convenciones celebradas con SINTRAELECOL, es evidente que se trata de beneficios que corresponden a negociaciones producto de luchas y con un contexto histórico específico de dicha organización sindical, de tal forma que no hay criterios de equidad para su aplicación a ASIEB.

En segundo lugar, es claro que este conflicto colectivo corresponde única y exclusivamente a las partes (ASIEB – EMGESA), de tal forma que no pueden tomarse aspectos que fueron objeto de negociación en otros conflictos colectivos y/o existentes entre otras organizaciones sindicales y con otras empresas.

También es importante considerar que, aun cuando se trata de empresas del mismo grupo, las condiciones particulares económicas existentes en CODENSA y que pudieron haber dado lugar a las disposiciones convencionales acordadas con SINTRAELECOL, no pueden entenderse iguales o similares a las existentes en EMGESA.

Por último, no hay explicación o justificación ni mucho menos criterios de equidad que permitan a este Tribunal simplemente transcribir ni extraer beneficios contenidos en otras Convenciones Colectivas de Trabajo.

4.11. Argumentos de ASIEB

Solicita la devolución con fundamento en que los árbitros consideraron sin «*sustento jurídico*» suficiente ni «*un análisis interpretativo profundo*», que no podía acudir a otros instrumentos convencionales que la empresa ha celebrado, pese a que «*servían como base para fallar*», por lo que solicita

que cumplan sus deberes funcionales, pues *«están sometidos al criterio de 4 personas que arrojan posiciones personales»* por encima de la ley y la jurisprudencia, y que se ejerza *«un juicio de igualdad»*. En apoyo, menciona la sentencia CSJ SL1794-2022.

Aclara que no pretendió *«extender de forma genérica los beneficios contenidos en otras convenciones y objeto de otras negociaciones»*, sino que se evaluara si los contemplados en la convención de SINTRAELECOL *«se estaban o no haciendo extensivos a todos los trabajadores»*, teniendo presente que aquel es mayoritario dentro de la empresa y *«la realidad es que [ello] no»* ocurre, de modo que su petición se funda en ese *«incumplimiento de la Ley»*.

Refiere que su derecho de asociación *«ha sido restringido a través de las negociaciones con SINTRAELECOL»*, pues no se le extienden los beneficios que esta adquiere y *«cuando negocian también ha sucedido que son desconocidos derechos que ya habían sido adquiridos en la negociación entre Asieb y la empresa, con el argumento de ser organización sindical mayoritaria»*.

Por último, se advierte que al cuestionar el artículo quinto del laudo -encargos (salario digno - nuevo)-, el sindicato afirma que el Tribunal omitió hacer referencia a todas las peticiones contenidas en este punto, es decir, las relativas a conceder los beneficios de otras convenciones.

4.12. Argumentos de la empresa opositora

Considera que la Corte no puede adicionar, sustituir, complementar o adecuar convenciones colectivas suscritas en conflictos desarrollados en contextos históricos distintos.

4.13. Consideraciones de la Corte

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

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

En todo caso, se destaca que como en este apartado el Tribunal negó con argumentos de equidad, se reitera que a

la Corte no le corresponde intervenir en su criterio, ni devolver aspectos que ya fueron decididos.

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

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

(5) PETICIONES DEL PLIEGO RESPECTO DE LAS CUALES EL TRIBUNAL DECIDIÓ PARCIALMENTE SU OTORGAMIENTO, NEGÓ Y/O DECLARÓ SU FALTA DE COMPETENCIA

5.1. DE LA NEGOCIACIÓN

5.1. Texto del pliego de peticiones

Texto de convención	Petición
<p>Artículo 12. DE LA NEGOCIACIÓN. Para la negociación del pliego de peticiones el número de representantes de la ASOCIACIÓN será hasta de CUATRO (4) miembros, a quienes se garantizará permiso remunerado durante todo el tiempo de la negociación y la EMPRESA cubrirá todos los gastos que implique la negociación. El sitio de negociación será seleccionado de común acuerdo entre la</p>	<p>Número de negociadores no limitado y nunca inferior a los delegados por parte de la empresa.</p>

ASOCIACIÓN y la EMPRESA y en todo caso distinto a cualquiera de las sedes u oficinas de la empresa.	
---	--

5.2 GARANTÍAS PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES

5.2.1. Texto del pliego de peticiones

Texto de convención	Petición
<p>ARTÍCULO 13. GARANTÍAS PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES.</p> <p>Desde la presentación del pliego de peticiones, la EMPRESA se atenderá a lo preceptuado en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, o normas que lo modifiquen o subroguen.</p>	<p>Complementar con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artículo 12, numeral 6 CCT Sintraelec - Codensa (Permisos para preparación de negociación) - La empresa cubrirá los gastos en que incurra la Asieb para preparación del pliego de peticiones y para la negociación colectiva.

5.2.2. Decisión del Tribunal

ARTÍCULO OCTAVO: Como consta en la parte motiva, los puntos no incluidos en la parte resolutive Laudo (sic) se entienden negados por el Tribunal de Arbitramento.

En la parte considerativa del laudo, se advierte que en lo concerniente a las garantías para la negociación -artículo 12 de la convención-, el Tribunal decidió que *«Niega la petición, mantiene lo estipulado en la convención colectiva, teniendo en cuenta que son las partes de común acuerdo, quienes deben decidir el número de delegados que los representen»*.

Asimismo, en cuanto a las garantías para la negociación del pliego de peticiones -artículo 13 de la convención-, respecto al primer inciso, ya se indicó que lo negó al considerar que no era equitativo adicionar, sustituir, complementar o adecuar la convención de ASIEB con las disposiciones de otra organización sindical -ver numeral 4.10 de esta sentencia de anulación-.

Por otra parte, en relación con el segundo inciso de esta petición -garantías para la negociación-, estimó que *«la empresa cubrirá todos los gastos que implique la negociación y acordará con la organización sindical una suma para efectos de cubrir los gastos de preparación del pliego»*. En ese orden, en la resolutive dispuso:

ARTICULO SEGUNDO: De la negociación: MODIFICAR el artículo doce (12) de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, para que en su lugar quede así: Para la negociación del pliego de peticiones el número de representantes de la ASOCIACIÓN será hasta de cuatro (4) miembros, a quienes se garantizará permiso remunerado durante todo el tiempo de la negociación y la EMPRESA cubrirá todos los gastos que implique la negociación y acordará con la organización sindical una suma para efectos de cubrir los gastos de preparación del pliego. El sitio de negociación será seleccionado de común acuerdo entre la ASOCIACIÓN y la EMPRESA y en todo caso distinto a cualquiera de las sedes u oficinas de la empresa.

5.2.3. Argumentos de ASIEB

En cuanto a la petición *«De la negociación -artículo 12 de la convención-»*, si bien solicita su anulación, luego indica que el *«fundamento de esta devolución»* consiste en que *«la empresa de manera arbitraria ha incluido más miembros de los que llevan las organizaciones sindicales»*, incluso validada

por *«autoridades del ejecutivo»* que se han inmiscuido en el proceso de negociación. Y agrega que su petición no debe *negarse* con fundamento en que las partes pueden acordarla, pues esto no debe usarse como un *«mecanismo para cercenar peticiones»*, sino como un punto de partida que complementa la ley, y al respecto transcribe doctrina sobre la finalidad del conflicto colectivo.

Por otra parte, solicita la devolución de la petición que pretende modificar el artículo 13 de la convención -garantías para la negociación del pliego de peticiones-, pues el Tribunal interpretó que *«era más importante el dinero invertido en la negociación que los permisos necesarios para prepararla»*, lo que es equivocado, toda vez que *«pueden haber miles de millones, sin embargo si la empresa no concede los permisos sindicales para este efecto específico la probabilidad de éxito será menor»*. Esto, aduce, pese a que los árbitros sabían que la empresa tiene la costumbre de negarlos, lo que se infería de un *«análisis fáctico completo»* que, al omitirse, hace que la decisión no se ajuste a la equidad.

Asimismo, sobre este punto pone de presente la falta de congruencia y motivación del laudo, y *«prácticamente nula la posición frente a los permisos remunerados»*.

5.2.4. Argumentos de la empresa opositora

Reitera que la devolución solo procede cuando no hay un pronunciamiento de fondo de los árbitros, sin que la Corte pueda sustituir o complementar lo decidido.

5.2.5. Consideraciones de la Corte

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

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

En cuanto a la petición «*Garantías para la negociación*», el recurrente parece confundir dos aspectos diferentes: por un lado, el acuerdo al que pueden llegar los interlocutores sociales sobre el número de los delegados que negociarán el pliego, y por el otro, los permisos remunerados que la empresa se compromete a otorgar durante ese periodo de concertación, denominados permisos sindicales y en los cuales concentra toda su atención al señalar que lo importante era reconocer estos últimos.

Sin embargo, el impugnante pasa por alto que, como ya se explicó con anterioridad -ver numerales 4.1, 4.3 y 4.13 de esta sentencia-, el Tribunal negó en equidad las peticiones de permisos sindicales. Y como el segundo apartado de la

petición en estudio se concedió parcialmente, al haber pronunciamientos en equidad la Corte no debe intervenir para modificar o reexaminar el criterio de los árbitros.

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

En consecuencia, no se devolverán estos puntos.

5.3. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

5.3.1. Texto del pliego de peticiones

Texto de convención	Petición
<p>Artículo 21. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la EMPRESA, por intermedio de las personas facultadas en el Reglamento Interno de Trabajo, procederá de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la supuesta comisión de una falta o del día en que se conozcan los hechos que motivan la investigación, el jefe inmediato formulará por escrito los cargos correspondientes e informará al ingeniero en esta comunicación, la fecha y la hora de la audiencia en la que podrá rendir sus descargos. Este escrito irá acompañado de copia de las pruebas pertinentes. 2. Con el fin de garantizar el derecho de defensa, le será enviada al mismo tiempo copia a la organización sindical denominada (...) (ASIEB), de la citación a descargos al ingeniero con sus respectivos anexos. 	<p>Ajustar artículo 21 CCT Asieb – Emgesa (Procedimiento disciplinario):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deberá haber consenso entre las partes para la apertura de una investigación. - Además de lo previsto en el artículo 115 del CST el trabajador podrá asistir con un abogado de confianza cuyos honorarios estarán a cargo de la empresa. - Recurso de apelación con efecto suspensivo incluso para decisión para terminación de contrato. - Cuando hay empate en el comité laboral que decide el recurso de

<p>3. La audiencia debe tener lugar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se notificó el escrito del numeral anterior, y en esta se oirá directamente al ingeniero inculcado en descargos o justificaciones, y podrá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical. En caso de no ser sindicalizado podrá ser asistido por dos (2) compañeros de trabajo, si así lo desea.</p> <p>4. Si el ingeniero no se presenta a la audiencia, no hace sus descargos dentro de ésta o se allana a los cargos, se entenderá para todos los efectos de este artículo, que acepta la causa alegada por La EMPRESA. No obstante, el ingeniero podrá presentar sus descargos en forma escrita durante el día que haya sido fijado para realizar la audiencia y garantizarle el derecho a la defensa.</p> <p>5. De la audiencia se dejará constancia escrita en la que se hará constar exactamente lo ocurrido, las intervenciones, constancias y recepción de pruebas. El acta será firmada por los que en ella hayan intervenido y se entregará copia al ingeniero inculcado y a los representantes de la organización sindical denominada (...) ASIEB.</p> <p>6. Si los descargos rendidos por el ingeniero no fueren satisfactorios para la EMPRESA, podrá sancionarlo comunicándole por escrito esa decisión dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la realización de la audiencia. La sanción, en caso de ser suspensión del contrato de trabajo, deberá comenzar dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la comunicación.</p> <p>7. La decisión que tome la EMPRESA siguiendo el trámite establecido en este artículo podrá ser apelada ante el Comité Laboral dentro de los (3) días siguientes a la comunicación de la sanción y esta apelación tendrá efectos suspensivos hasta que se resuelva la apelación.</p> <p>8. El Comité Laboral una vez instalado en legal forma, analizará las actas, las pruebas incorporadas y la decisión de la EMPRESA; tomará la decisión sobre si se sanciona o no al ingeniero en la siguiente reunión que tenga después de la fecha en que sea recibida la apelación.</p> <p>9. En el evento en que resulte empatado el Comité Laboral sobre la decisión, ésta será dirimida por el Gerente General de la empresa EMGESA S.A. ESP, dentro de los</p>	<p>apelación, no debe ser el gerente general quien lo resuelva. Acudir a un conciliador de la Cámara de Comercio de Bogotá, a costa de la empresa.</p>
---	--

cinco (5) días siguientes a la determinación del Comité Laboral.

10. La sanción, en caso de que sea determinada por el Comité Laboral o por el Gerente General de la empresa EMGESA S.A. ESP, deberá comunicarse al ingeniero dentro de los cinco (5) días siguientes y comenzará dentro de los cinco (5) días siguientes a su comunicación.

11. La sanción así impuesta no tendrá ningún recurso, sin perjuicio de que el ingeniero recurra a la jurisdicción ordinaria laboral, si lo considera conveniente.

12. No producirá ningún efecto la sanción disciplinaria que omita el procedimiento aquí establecido.

13. Para efectos de este procedimiento, se entienden como días hábiles los días lunes a viernes.

PARÁGRAFO. En caso de que la falta cometida sea considerada grave, el ingeniero será citado a audiencia de cargos y descargos dentro de los cinco (5) días siguientes a la comisión de la falta. Igualmente, se citará a la organización sindical denominada (...) ASIEB, enviándole copia de la carta de citación y de las pruebas documentales existentes.

La EMPRESA EMGESA S.A. ESP tomará la determinación de despedir o no al ingeniero a más tardar dentro de los cinco (5) días siguientes y la comunicará inmediatamente. Contra esta decisión, procederá el recurso de apelación ante el Comité Laboral, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su comunicación, sin que ello afecte la efectividad del despido; así mismo, el ingeniero podrá recurrir a la jurisdicción ordinaria laboral. En caso de que el resultado de Comité Laboral sea empate, decidirá el Gerente General de la empresa EMGESA S.A., ESP dentro de los cinco (5) días siguientes a la determinación tomada por el Comité Laboral.

5.3.2. Decisión del Tribunal

ARTÍCULO OCTAVO: Como consta en la parte motiva, los puntos no incluidos en la parte resolutive Laudo (sic) se entienden negados por el Tribunal de Arbitramento.

ARTÍCULO NOVENO: El Tribunal de Arbitramento se declara sin competencia en los artículos y apartes del pliego de peticiones señalados en la parte motiva del laudo.

En las consideraciones del laudo, se advierte que en cuanto al primer inciso del pliego, el Tribunal consideró que *«no son competentes, teniendo en cuenta que el empleador tiene la facultad de iniciar el proceso disciplinario»*.

Respecto al inciso segundo, indicó que *«niega porque es un proceso disciplinario que lo debe iniciar la empresa cuando se tenga conocimiento de la falta y porque este proceso disciplinario debe ser definido por el empleador y el Comité, es un proceso interno que no requiere abogado y por equidad no le corresponde a la empresa pagar el mismo»*. Y también negó el cuarto inciso *«considerando que cuando hay empate en el Comité Laboral, el gerente resolverá sin tener que acudir (sic) a otro organismo de conciliación»*.

Por último, el inciso tercero lo concedió en el siguiente sentido:

ARTÍCULO TERCERO: Procedimiento Disciplinario:

MODIFICAR los numerales séptimo (7) y Octavo (8º) del Artículo veintiuno (21) de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, para que en su lugar queden así:

7. La decisión que tome LA EMPRESA siguiendo el trámite establecido en este artículo podrá ser apelada ante el Comité Laboral dentro de los Cinco (5) días siguientes a la comunicación de la sanción y esta apelación tendrá efectos suspensivos hasta que se resuelva la apelación.

8. El Comité Laboral una vez instalado en forma legal, analizará las actas, las pruebas incorporadas y la decisión de la empresa; tomará la decisión sobre si se sanciona o no dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que sea recibida la apelación.

5.3.3. Argumentos de ASIEB

Solicita la devolución del primer inciso con fundamento en que el Tribunal erró en la valoración de «*pruebas y hechos aportados*», pues no advirtió los motivos y problema de fondo que sustenta su petición, concerniente a que la empresa se escuda en los procedimientos disciplinarios con el fin de vulnerar los derechos de los trabajadores.

Asimismo, señala que apoyarse en que la petición está regulada en la ley o «*bien por las partes*» no es impedimento para decidir, además que las sentencias CSJ SL5887-2016 y CSJ SL3116-2020 indicaron que ampararse en aquella situación genera situaciones de desigualdad, toda vez que los árbitros pueden crear derechos.

Respecto al segundo y cuarto inciso, solicita su devolución tras insistir en que «*la empresa abre procesos disciplinarios de manera arbitraria*» e intimidatoria, sin respeto del debido proceso y con «*decisiones sumamente abusivas*» pues funge como juez y parte; señala que es necesario (i) «*evaluar los criterios que han sido tenidos en cuenta para la apertura de la investigación*», (ii) que el trabajador cuente con un abogado para ejercer su defensa y (iii) acudir a un conciliador, pues el comité laboral «*SIEMPRE queda empatado*» y el trámite culmina con el despido por parte del gerente.

En cuanto al tercero, aduce que el Tribunal no advirtió que «*el efecto suspensivo dentro de la convención vigente,*

*cuando se trata de sanciones disciplinarias, ya existe», por lo que no concedió lo más importante, «que es detener el abuso de la empresa usando los procesos disciplinarios como excusa». Y si bien solicita su *anulación total*, afirma que no se diferencian los efectos cuando se trata de despido o de una sanción, lo que evidencia la necesidad de que el punto sea devuelto.*

5.3.4. Argumentos de la opositora

Estimó que el Tribunal no erró pues si bien los árbitros pueden establecer un régimen disciplinario, no tienen competencia para modificar potestades exclusivas del empleador, como la de imponer reglamentos o sanciones, tal y como lo indicó la Corte en la sentencia CSJ SL388-2019.

5.3.5. Consideraciones de la Corte

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

En el presente asunto, en cuanto al primer inciso de la petición del pliego, el sindicato refiere: (i) un supuesto

problema de fondo que la sustenta; (ii) un presunto comportamiento empresarial que considera violatorio de los derechos de los trabajadores, y (ii) que el Tribunal tiene plenas facultades para crear derechos y puede decidir sobre un punto regulado en la ley.

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

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

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

Por tanto, se reitera que si hay un pronunciamiento de fondo por parte de los árbitros respecto a una petición del pliego, ya sea negándola o concediéndola, total o parcialmente, no es procedente pretender su reestudio a

través de este medio de impugnación extraordinario, de modo que tampoco se accede a la devolución de estos puntos.

Y en cuanto al inciso tercero, se aprecia que estuvo dirigido a que el recurso de apelación se conceda en el efecto suspensivo «*incluso para decisión para terminación de contrato*», esto, a juicio de la Sala, teniendo en cuenta que la convención colectiva vigente estipula en el parágrafo del artículo 21 que dicho medio de impugnación no afectaba la efectividad del despido, de modo que era evidente que el sindicato propuso la modificación de esta norma. Pese a ello, se advierte que el Tribunal decidió pronunciarse sobre los numerales 7.º y 8.º de dicha cláusula convencional, que se reitera, no fueron cuestionadas en el pliego.

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

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

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

5.4. INDEMNIZACIÓN ESPECIAL POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA

5.4.1. Texto del pliego de peticiones

Texto de convención	Petición
<p>Artículo 22. INDEMNIZACIÓN ESPECIAL POR TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.</p> <p>Para el caso de los ingenieros con salario integral afiliados a ASIEB trabajadores de la EMPRESA, en el evento de terminación sin justa causa de su contrato de trabajo se les reconocerá un porcentaje adicional del cuarenta por ciento (40%) sobre el valor de la indemnización legal.</p>	<p>(i) No habrá terminación unilateral del contrato por parte de la empresa sin justa causa por lo que se hace innecesaria una indemnización por esta causa.</p> <p>(ii) Sustituir por estabilidad laboral absoluta. No habrá terminación unilateral de contratos de trabajo sin justa causa por parte de la empresa.</p> <p>(iii) (nuevo) Reconocimiento de tiempo laborado cuando se haya laborado en contratos de trabajo a término fijo o bajo cualquier modalidad de contratación al servicio de empresas contratistas de EMGESA.</p>

5.4.2. Decisión del Tribunal

ARTÍCULO NOVENO: El Tribunal de Arbitramento se declara sin competencia en los artículos y apartes del pliego de peticiones señalados en la parte motiva del laudo.

En la parte considerativa los árbitros decidieron que no eran competentes para resolver la segunda y tercera petición, respectivamente, toda vez que (i) *«es la ley la que establece las diferentes formas de terminación de contrato de trabajo y es una facultad de las partes (sentencias SL-9346 de 2016 y*

SL-2615-2020)», y (ii) *«la ley señala la forma de contratación que son independientes y diferentes, por lo que son las partes en negociación directa las que pueden modificar las formas de contratar y sus consecuencias; y, la cláusula hace referencia a trabajadores de empresas contratistas ya expresada en forma concreta en la parte motiva sobre este mismo aspecto».*

Así mismo, se advierte que no hubo pronunciamiento sobre la primera petición.

5.4.3. Argumentos de ASIEB

Solicita la devolución del segundo punto, con fundamento en que la empresa le concedió a SINTRAELECOL el derecho a la estabilidad laboral absoluta para los trabajadores que tuviesen más de 13 años continuos o discontinuos de labores. Así, considera que a fin de evitar conductas discriminatorias, el Tribunal debió modular su petición conforme al principio de equidad, dado que dichos derechos son *«claramente extensivos a los trabajadores de a ASIEB»* y, si todos no son extensivos, *«está en la capacidad de modular el reconocimiento de alguno de estos».*

Afirma que, de considerarse lo contrario, se tenga en cuenta que *«el mundo ideal sería que reconocieran la estabilidad laboral absoluta»* y que el Tribunal no estudió la petición según la información que suministró, para lo cual refiere la facultad de superar los derechos mínimos. En respaldo, mencionó las decisiones *«SL2009 con radicado 31817 (...) 2615/20»* y CSJ SL2008-2021.

En cuanto a la tercera petición, afirmó que la fundamentaba en «*lo antes transcrito, pues no se puede alegar la falta de competencia en la Ley o en la voluntad de las partes cuando se trata de decidir asuntos que realmente constituyen el fondo del asunto y están debidamente sustentadas*» y que evidencian la «*necesidad de devolución*».

5.4.4. Argumentos de la opositora

Refirió las sentencias CSJ SL4953-2019 y CSJ SL2615-2020, en las que indicaron que los árbitros carecen de competencia sobre este particular, pues supone la imposibilidad del empleador de notificar despidos sin justa causa y acordar diferentes modalidades contractuales.

5.4.5. Consideraciones de la Corte

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

En lo concerniente a la cláusula de estabilidad laboral, debe decirse que prohibir que la empresa pueda realizar despidos sin que exista una justa causa, desborda el marco de las facultades

de los árbitros, por cuanto la ley le otorga al empleador esa posibilidad y consagra las consecuencias en caso de una terminación ilegal e injusta del contrato de trabajo, salvo que las partes de común acuerdo decidan consagrar el derecho a una estabilidad en los términos sugeridos por la organización sindical.

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

En numerosas oportunidades la Corte ha señalado que si bien los árbitros pueden tomar en consideración lo dispuesto en otras convenciones colectivas preexistentes en la empresa, *«la remisión a esos acuerdos es potestativa mas no obligatoria»* (CSJ SL4089-2022). En ese sentido, pueden servir de *referente o parámetro*, bien sea para acoger su contenido total o parcialmente, adoptarlo con modificaciones o incluso prescindir totalmente de ellos (CSJ SL3491-2019, CSJ SL4478-2020 y CSJ SL4348-2022), sin que esto implique un tratamiento discriminatorio, como lo considera la censura.

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

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

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

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

Por último, en cuanto a la tercera petición (nueva) en esta materia -estabilidad laboral-, respecto al reconocimiento del tiempo laborado en cualquier modalidad de contratación para efectos del cálculo de la indemnización especial por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa

causa, el sindicato destaca un argumento de conveniencia o necesidad de lo solicitado, alegando que su aspiración está debidamente sustentada, pero no le explica a la Corte por qué considera que los árbitros son competentes para decidirla, por lo que no cumple la referida carga argumentativa correspondiente.

Conforme a lo expuesto, no se devolverá este punto.

5.5. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INCISO 2 - VACACIONES)

5.5.1. Texto del pliego de peticiones (primera petición nueva – vacaciones)

Adaptar a procesos comerciales lo dispuesto en el artículo 27. de (sic) la CCT ASIEB – Codensa (días compensatorios de descanso) y complementarlo con:

-Adaptación a procesos comerciales del artículo 52 CCT Sintraelec - Emgesa (Prima de Disponibilidad – proyección a 2020)

-Aumentar los días de vacaciones, a partir del número legal de días de vacaciones, en consideración de la antigüedad.

5.5.2. Decisión del Tribunal

ARTÍCULO OCTAVO: Como consta en la parte motiva, los puntos no incluidos en la parte resolutive Laudo (sic) se entienden negados por el Tribunal de Arbitramento.

En cuanto al segundo punto concerniente a las vacaciones, se advierte que el Tribunal negó porque en el pliego *«no se puede determinar con claridad cuantos días de vacaciones se requieren porque no dan ningún parámetro de*

comparación y sería inequitativo para la empresa», sin que al respecto pudiera pronunciarse *extra y ultrapetita* en atención al principio de congruencia, conforme a la sentencia CSJ SL3116-2020.

5.5.3. Argumentos del sindicato

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

5.5.4. Consideraciones de la Corte

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

No se devolverá este punto.

5.6. GARANTÍAS PARA EL CUMPLIMIENTO

5.6.1. Texto del pliego de peticiones

Texto de convención	Petición
<p>Artículo 9. GARANTÍAS PARA EL CUMPLIMIENTO. EMGESA S.A. ESP, se compromete a dar cumplimiento total a las obligaciones convencionales. En el evento de incumplimiento por parte de EMGESA S.A. ESP, ASIEB adelantará las acciones legales que correspondan, por los perjuicios individuales o colectivos que pueda causar el incumplimiento.</p>	<p>Incorporar a este artículo lo siguiente: En el caso de sentencia judicial favorable a la Asieb o a favor de un trabajador afiliado a la Asieb, cuando la acción se adelante con motivo del desconocimiento, por parte de la empresa, de la convención colectiva de trabajo Asieb – empresa, esta última pagará como sanción por incumplir, adicionalmente la cláusula convencional de garantía para el cumplimiento, una suma a favor de Asieb equivalente a cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más los gastos del proceso representados en honorarios de profesionales del derecho y gastos asociados, incluyendo los de cada una de las instancias y el del recurso de casación en los eventos en que lo hubiere procedido.</p>

5.6.2. Decisión del Tribunal

ARTÍCULO NOVENO: El Tribunal de Arbitramento se declara sin competencia en los artículos y apartes del pliego de peticiones señalados en la parte motiva del laudo.

En las consideraciones del laudo, los árbitros resolvieron que *«no son competentes, teniendo en cuenta que*

se estaría estableciendo una doble sanción para la empresa y las únicas llamadas a imponer este tipo de sanciones son las autoridades judiciales y administrativas». En apoyo, mencionó apartes de la sentencia CSJ SL2615-2020.

5.6.3. Argumentos de ASIEB

Considera que el Tribunal transcribió un aparte de la sentencia CSJ SL2615-2020 que no corresponde a su *ratio decidendi*, lo cual lo llevó a asumir una regla rígida conforme a la cual no se pueden imponer sanciones, pese a que, a su juicio, esta Corte indicó que ello es *«modulable»* en la medida que constituya o no una sanción, lo cual no evaluaron los árbitros. Así, indicó que lo pedido *«más que una sanción es una compensación»*.

5.6.4. Argumentos de la empresa opositora

Señala que si le asignan una doble sanción el Tribunal extralimitaría sus facultades, por lo que acertó al no declararse competente.

5.6.5. Consideraciones de la Corte

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

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

Por tanto, no se devolverá este punto.

5.7. SALARIO DIGNO (ARTÍCULO CUARTO DEL LAUDO)

5.7.1. Texto del pliego de peticiones

Texto de convención	Petición
<p>ARTÍCULO 23. SALARIO. Los ingenieros de la EMPRESA afiliados a ASIEB que devengan salario integral, para los años 2017, 2018 y 2019 se efectuará un incremento salarial anual correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior, certificado por el DANE o la entidad que hiciere sus veces. Las partes reconocen que para el año 2016 ya se efectuaron los incrementos salariales correspondientes al IPC.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No depende de estudio salarial contratados por la empresa. - A convenir considerando: <ul style="list-style-type: none"> * Independencia de la evaluación del comportamiento y desempeño * Satisfacción necesidades básicas del trabajador y su familia. * Incremento por la sumatoria de factores: Responsabilidad del cargo, utilidades de la empresa, experiencia, formación académica, mejoramiento de la capacidad adquisitiva de manera que se garantice altos niveles de bienestar y calidad de vida.

5.7.2. Decisión del Tribunal

ARTÍCULO CUARTO: ADICIONAR el Parágrafo primero al artículo veintitrés (23) de la Convención Colectiva de Trabajo, así:

Parágrafo Primero: Además de evaluaciones de comportamiento y desempeño, de los estudios contratados por la empresa y/o los análisis realizados por esta, al momento de fijación de los salarios o incrementos EMGESA propenderá por tener en cuenta criterios tales como competitividad en el mercado, experiencia del funcionario, responsabilidad del cargo, resultados operacionales, tratando de garantizar altos niveles de bienestar y calidad de vida.

5.7.3. Argumentos de ASIEB

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

Agrega que el Tribunal no tuvo en cuenta que la empresa ha suscrito actas extraconvencionales en detrimento de derechos convencionales que son más beneficiosos para los trabajadores, y a través de ellas «*ha desconocido derechos adquiridos convencionalmente*», pues acuerdan aumentos salariales con el IPC que no han sido reconocidos.

Asimismo, considera que el laudo modificó «*la redacción del artículo incorporando aspectos que resultan absolutamente gravosos*» para el sindicato.

5.7.4. Argumentos de la empresa

Manifiesta que no hay lugar a la devolución del expediente cuando el Tribunal decidió de fondo.

5.7.5. Consideraciones de la Corte

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

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

(...) el arbitramento debe respetar el principio de congruencia (C. de P.C. art. 672-8 y 9) en su triple implicación: a) Absteniéndose de resolver en puntos no sujetos a su decisión, b) Considerándose imposibilitado para conceder *ultra petita*, es decir más de lo pedido; y C) Decidiendo todos los puntos planteados> (Sentencia

de la Sala Plena Laboral del 19 de julio de 1982. Gaceta Judicial No. 2410).

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

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

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

5.8. VIGENCIA

5.8.1. Texto del pliego de peticiones

Texto de convención	Petición
<p>ARTÍCULO 10. VIGENCIA. La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá vigencia por el periodo comprendido entre el 01 de junio de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2019, en los términos en que queda suscrita.</p>	<p>- A partir de la firma la vigencia será de un año.</p>

5.8.2. Decisión del Tribunal

Afirmó que «en aras de dar cumplimiento al párrafo 2 del artículo 1 del decreto 89 de 2014», lo decidía así:

ARTÍCULO SEPTIMO: Vigencia: De conformidad con lo dispuesto por el Parágrafo 2º del Artículo 1º del Decreto 89 de 2014, el presente Laudo Arbitral tendrá vigencia desde la fecha de su expedición y hasta el Treinta y Uno (31) de Diciembre de Dos Mil Veintidós (2022).

5.8.3. Argumentos de ASIEB

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

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

5.8.4. Argumentos de la opositora

Manifiesta que no hay lugar a la devolución del expediente cuando el Tribunal decidió de fondo.

5.8.5. Consideraciones de la Corte

En cuanto al alcance del Decreto 089 de 2014, que es una norma vigente en el ordenamiento jurídico, la

jurisprudencia de la Corte ha clarificado que es una herramienta que busca conciliar, por un lado, los principios fundamentales de autonomía y libertad sindical que permiten que los trabajadores creen las organizaciones sindicales que estimen convenientes y afiliarse a las mismas conforme a sus intereses, y por el otro, la necesidad de adoptar medidas que promuevan la unidad sindical y unidad de negociación colectiva concertada.

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

En contraste, en los términos de las finalidades de dicha normativa, la Corte ha defendido que la unidad sindical y de negociación podría permitir una concertación más solidaria y equitativa de las condiciones de trabajo de cara a las variaciones del mercado, los cambios tecnológicos y las crisis económicas que hoy son una realidad innegable, de modo que requieren actores sindicales con estructuras fuertes, amplia representatividad y poder de negociación. En general, la Corte ha considerado que la unidad sindical y de negociación colectiva genera *«las condiciones necesarias para*

fomentar procesos de diálogo social más racionales y eficientes, con negociaciones colectivas armónicas y concertadas» (CSJ SL703-2017).

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

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

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

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

Por tanto, no se anulará esta cláusula del laudo.

III. RECURSO DE ANULACIÓN EN EL COLOMBIA S.A. ESP

La empresa solicita la anulación de los artículos cuarto -salario digno-, quinto -encargos- y sexto -información- del laudo arbitral. Sin embargo, conforme se indicó líneas atrás -ver numerales 5.7 a 5.7.5 de esta sentencia-, como el artículo cuarto se anuló al resolver el cuestionamiento del sindicato, no será necesario abordar la acusación que presenta la compañía recurrente sobre esa cláusula.

1. ENCARGOS (ARTÍCULO QUINTO DEL LAUDO)

1.1. Texto del pliego de peticiones

SALARIO DIGNO (NUEVO)

-Remuneración durante encargo de funciones de mayor jerarquía: Se reconozca un recargo en el salario por el tiempo que desempeñe la actividad.

-Para quienes se pensionen a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo la empresa seguirá reconociéndoles los beneficios de:

- * Artículo 20 CCT Sintraelecol - Emgesa (Descuento de energía)
- * Artículo 54 CCT Sintraelecol - Codensa (Servicios médicos y odontológicos) – Literal B extensivo a todos los trabajadores beneficiarios, eliminando la condición de aplicación únicamente para los trabajadores vinculados a la EEC antes del 01 de octubre de 2016 y eliminando el párrafo a este literal B. Incluir también literal C.
- * Artículo 29 CCT Sintraelecol - Codensa (Auxilios para educación)

1.2. Decisión del Tribunal

Consideró que *«cuando haya encargo y se asuma el 100% de las funciones se causaría el pago de la diferencia salarial, por el tiempo que dure el mismo»*, por lo que resolvió:

ARTÍCULO QUINTO: ADICIONAR el Parágrafo segundo al artículo veintitrés (23) de la Convención Colectiva de Trabajo, así:
Parágrafo Segundo: En casos de encargos temporales y cuando se asuma el Cien por Ciento (100%) de funciones de mayor jerarquía, LA EMPRESA pagará la diferencia salarial entre los cargos y durante todo el tiempo de tal encargo.

1.3. Argumentos de la empresa recurrente

Señala que debe anularse la cláusula, toda vez que el Tribunal excedió su competencia. Al respecto, afirma que el encargo es una figura administrativa que se aplica

exclusivamente en el derecho público, por lo que no opera en su compañía. Además, destaca que la sentencia «SCL59684 de 2014» indicó que los árbitros no son competentes para determinar la forma en que deben reconocerse bonificaciones o sumas adicionales por el desarrollo de tareas que no son las propias de los trabajadores, y que en igual sentido lo expuso la decisión CSJ SL610-2022.

1.4. Consideraciones de la Corte

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

En esa dirección, se ha indicado que el mero hecho de realizar un reemplazo no es suficiente para que el trabajador reemplazante o encargado reciba el mismo salario del cargo que ejerce provisionalmente, dado que ello desconoce que pueden existir razones legítimas, relevantes y objetivas que permitan una remuneración diferente, como el desempeño, las condiciones de puesto, jornada, eficiencia, rendimiento y efectividad en su ejecución (CSJ SL17769-2016, CSJ SL987-2019 y CSJ SL1032-2022).

En este asunto, el Tribunal sujetó el pago de la diferencia salarial entre los cargos y durante el tiempo del encargo temporal a que «*se asuma el Cien por Ciento (100%)*»

de funciones de mayor jerarquía», sin considerar que la remuneración igual no está sujeta simplemente a la ejecución material del cargo, aún sea ello en el 100% de las funciones, sino a criterios objetivos como los antes referidos.

Por tanto, es imperativo anular este artículo del laudo.

Como se anticipó al precisar la metodología de decisión del recurso de ASIEB, por sustracción de materia no se analizará su cuestionamiento a este artículo del laudo.

2. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (ARTÍCULO SEXTO DEL LAUDO)

2.1. Texto del pliego de peticiones (primera petición nueva)

Fue transcrita en el numeral 3.3.1. de esta sentencia.
En lo que interesa, en el apartado décimo se requirió:

- Obligación por parte de la empresa de aportar la información detallada sobre enfermedad laboral y accidentes de trabajo tanto de los trabajadores directos como de los indirectos al Sindicato y al Ministerio de Trabajo.

2.2. Decisión del Tribunal

Respecto a este apartado, se recuerda que lo decidió así:

ARTÍCULO SEXTO: ADICIONAR el Literal g) a la segunda parte del Artículo quinto (5) de la Convención Colectiva de Trabajo vigente [ARTÍCULO 5. DERECHO A LA INFORMACIÓN], así: g.

Información genérica y estadística sobre enfermedades laborales y accidentes de trabajo de sus trabajadores directos.

2.3. Argumentos de la empresa recurrente

Solicita la anulación, pues el Tribunal excedió su competencia al no advertir que, conforme a las Leyes 1266 de 2008, 1581 de 2012 y 1712 de 2014, la información que se solicita en el pliego tiene la connotación de reservada en el ordenamiento jurídico, y las organizaciones sindicales *«no se encuentran dentro de las autoridades a las que se les debe entregar el detalle de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo»*, de modo que ante dicha prohibición legal no es posible entregarla sin autorización expresa de su titular.

Por último, afirma que lo pedido no implica un conflicto económico.

2.4. Consideraciones de la Corte

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

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

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

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

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

las libertades y demás garantías previstas en la Constitución, tal y como lo prevé dicha disposición superior.

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

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

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

Sin costas.

IV. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: RECHAZAR las solicitudes genéricas referidas en las cuestiones previas, así como la de resolver la aclaración que el sindicato **ASIEB** presentó contra el laudo arbitral, por las razones expuestas en las consideraciones de esta sentencia.

SEGUNDO: ANULAR los artículos **CUARTO** y **QUINTO** del laudo arbitral, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO: ANULAR PARCIALMENTE el artículo primero del laudo arbitral, únicamente en lo que concierne a la barra oblicua «/» y a la letra «o». La cláusula quedará así:

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

CUARTO: NO ANULAR las demás cláusulas del laudo.

QUINTO: Sin costas.

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



GERARDO BOTERO ZULUAGA
Presidente de la Sala



FERNANDO CASTILLO CADENA
Salvo Voto Parcial



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Salvo voto parcial



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

Aclaro voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO