FERNANDO CASTILLO CADENA

Magistrado ponente

SL4089-2022

Radicación n.° 91536

Acta 36

Bogotá, D.C., veintiséis (26) de octubre de dos mil veintidós (2022)

Decide la Sala el recurso de anulación interpuesto por el apoderado del **SINDICATO RED DE EMPLEADOS DE LA ENERGÍA Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS S.A.- REDES-** contra el laudo arbitral del 30 de julio 2021 proferido por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre la empresa **CODENSA S.A. E.S.P.,** de ahora en adelante CODENSA y la organización sindical recurrente.

I. ANTECEDENTES

Según se desprende del laudo arbitral, el Ministerio del Trabajo, mediante Resoluciones n.° 5875 y n.° 2120 de 27 de diciembre de 2019 y 15 de octubre de 2020, respectivamente, convocó e integró un tribunal de arbitramento obligatorio para que dirimiera el conflicto colectivo suscitado entre el

SINDICATO RED DE EMPLEADOS DE LA ENERGÍA Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS S.A.- REDES- y la empresa **CODENSA S.A. E.S.P.**

II. LAUDO ARBITRAL

El laudo arbitral fue emitido el 30 de julio del año retropróximo.

Para tal fin, el tribunal de arbitramento sostuvo que: (i) para proferir el laudo arbitral, tuvo por referencia, la exposición presentada por la organización sindical REDES y por la sociedad CODENSA, los documentos probatorios que se aportaron, la normatividad vigente, los criterios jurisprudenciales de esta Corte, radicados 34622 del 13 de mayo de 2008, 41497 del 27 de octubre de 2009 y 79987 del 22 de julio de 2020, así como, los de la Corte Constitucional, y los principios de equidad e igualdad; (ii) se acreditó que la organización sindical REDES, presentó el día 9 de febrero de 2013 a CODENSA, un pliego de peticiones que contiene diez (10) solicitudes, al no llegar a ningún acuerdo, todos los artículos quedaron pendientes por resolver, tal y como consta en el acta de finalización de la etapa de arreglo directo; por lo anterior, la organización sindical decidió en asamblea general de sus trabajadores, solicitar al Ministerio del Trabajo la convocatoria de un Tribunal Arbitral, para dirimir el conflicto colectivo existente; (iii) obra en el expediente la documental contentiva del pliego de peticiones presentado por REDES, la Convención Colectiva vigente entre CODENSA y SINTRAELECOL y la Convención Colectiva vigencia 2016 -

2019 firmada entre CODENSA y ASIEB, entre otros documentos; (iv) de la revisión de los documentos aportados por las partes, se evidencia la extensión de los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo de CODENSA y SINTRAELECOL a los trabajadores afiliados a REDES. Así mismo, esta Convención evidencia la existencia en la empresa de dos grupos poblacionales, los trabajadores con salario ordinario, llamados también trabajadores con régimen de pago convencional y los trabajadores con salario integral, llamados también trabajadores con régimen de pago integral, siendo claro que los beneficios que les aplican son distintos, por lo cual el criterio de equidad empleado por el Tribunal, suponía conservar la estructura de beneficios actualmente existente, pues de lo contrario se estaría transgrediendo la equidad y la igualdad entre los trabajadores que están en las mismas situaciones de hecho y la naturaleza misma de los regímenes salariales existentes, (v) también obran en el expediente los estados financieros de la empresa, correspondientes al periodo 2019-2020 certificaciones de afiliados al Sindicato REDES, número de beneficiarios de la convención colectiva de SINTRAELECOL y ASIEB y permisos sindicales otorgados al sindicato REDES en los años 2018, 2019, 2020 y 2021.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Fue interpuesto por el apoderado del **Sindicato Red de Empleados de la Energía y los Servicios Públicos domiciliarios S.A.- REDES-** (folios 583 a 593).

Según informe secretarial, el apoderado de **CODENSA S.A. E.S.P.** presentó oposición.

Del escrito contentivo del recurso, el cual consta da aproximadamente 100 folios, puede extractarse que la impugnante pretende: **1)** la *nulidad parcial y devolución* del laudo arbitral en lo referente a (i) las partes; (ii) procedimiento disciplinario; (iii) licencia por luto y calamidad doméstica; (iv) prima de junio y de navidad; (v) publicación, y (vi) vigencia; **2)** la devolución sobre: (i) campo de aplicación; (ii) principios; (iii) estabilidad laboral; (iv) vinculación de las empresas; (v) retiro de la entidad; (vi) ineficacia del despido; (vii) comisión de conciliación; (viii) manejo, prevención y corrección de conductas de acoso laboral; (ix) traslados y reubicación; (x) jornada laboral y cambios de jornadas; (xi) vacaciones; (xii) descanso 24 y 31 de diciembre; (xiii) cumpleaños; (xiv) otros permisos; (xv) protección y garantía del derecho de asociación sindical; (xvi) cumplimiento de órdenes emitidas por los órganos de dirección del sindicato; (xvii) término para descuento y depósito de cuotas sindicales; (xviii) derecho de información; (xiv) permisos sindicales; (xx) término para responder las solicitudes de permiso; (xxi) fuero sindical; (xxii) apoyo de las empresas a la gestión sindical; (xxiii) negociación colectiva; (xxiv) seguridad social (médico); (xxv) seguridad industrial (comisión de vigilancia, actividades preventivas y correctivas, etc.); (xxvi) dotación; (xxvii) recreación; (xxviii) peticiones 5.2. a 5.5. (bienestar, entrenamiento físico, transporte, instalaciones para capacitación, cultura y recreación, fondo rotatorio de vivienda); (xxix) viáticos, alojamiento y gastos adicionales;

(xxx) protección a los conductores y daños; (xxxi) subsidio de energía eléctrica; (xxxii) reinstalación por traslado; (xxxiii) salarios; (xxxiv) salario básico mínimo; (xxxv) remuneración de jornadas de trabajo, horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y festivos; (xxxvi) primas de antigüedad; (xxxvii) bonificación por productividad; (xxxviii) salario para prima de vacaciones; (xxxix) retroactividad de cesantías; (xl)auxilio de pensión o de jubilación; (xli) exigencia de calidad para los usuarios del servicio público domiciliario de energía eléctrica, y (xlii) bono de firma; y **3)** la *devolución parcial* respecto a las peticiones sobre (i) educación; (ii) aumento de salarios; (iii) quinquenio, y (iv) vigencia respecto a *«vigencia de dos (2) años»*.

Para tal efecto, y por razones metodológicas, se realizará el estudio de la siguiente manera: en primer lugar, se hacen unas consideraciones previas generales sobre el recurso extraordinario de anulación; acto seguido se abordará el estudio de las peticiones que fueron concedidas, luego las que se negaron por razones de equidad y, finalmente, aquellas negadas por falta de competencia.

IV. CONSIDERACIONES PREVIAS

1. Competencia de la Corte

Es doctrina de esta Sala que las precisas facultades que le concede el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social-recurso de anulación-, se limitan a verificar la regularidad del laudo y otorgarle fuerza de sentencia, si el

tribunal de arbitramento no extralimitó el objeto para el que se le convocó, o anularlo en caso contrario. Ello, respecto de los puntos que quedaron por fuera de los acuerdos logrados entre las partes en la etapa de arreglo directo y cobijen la totalidad de los que son materia del diferendo; a verificar que el pronunciamiento arbitral no afecte derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Política, las leyes o normas convencionales vigentes, de conformidad con lo señalado en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo; y, de manera excepcional, a disponer la anulación de normas del laudo que sean manifiestamente inequitativas. Todo lo anterior, dentro del marco de las potestades propias de los árbitros para decidir conflictos de intereses económicos.

2. Derechos y facultades de los protagonistas sociales

Ha enseñado esta Corte, con profusión, que los derechos y facultades que no pueden afectar los árbitros con sus fallos son: (i) los reconocidos en la Constitución Política, tales como el de propiedad y demás derechos adquiridos, el de asociación, reunión, huelga y todos aquéllos que establecen directa o indirectamente un régimen de protección al trabajo y garantizan al empresario el ejercicio de su actividad; (ii) los reconocidos por las leyes cuando desde el punto de vista del trabajador constituyen un mínimo que no puede afectarse y los que por ser de orden público son irrenunciables; y, respecto del empleador, los que emanan de su calidad de subordinante, de propietario y director de la empresa y establecimiento, y (iii) en relación con los

convencionales, que resultan ser aquellos que por haber consolidado situaciones subjetivas concretas o que por no haber sido propuesta su variación por parte legalmente habilitada para hacerlo, deben ser respetados en el laudo.

3. La Corte no puede dictar pronunciamiento de reemplazo en el recurso de anulación

Cuando la Sala anula la decisión de los árbitros, no puede dictar el pronunciamiento de reemplazo, por cuanto los conflictos intereses se resuelven en equidad, no en derecho. En ese orden de ideas, la competencia de la Corporación se agota con la anulación, total o parcial del laudo, de suerte que no goza de la atribución de sustituir a los árbitros y, en tránsito por esa vía, la de adoptar la decisión que reemplace a la anulada. Ello significa que las relaciones contractuales de trabajadores y empleador se regirán por la convención colectiva o el pacto colectivo o laudo arbitral vigente, o por las normas legales en vigor (sentencia CSJ SL, de 27 de oct. 2009, rad. 41497).

Esta Corporación, en fallo CSJ SL12303-2016, explicó:

> Dentro del marco de sus competencias, la Corte no está autorizada para reemplazar la decisión arbitral por otra que considere más ajustada a la equidad o más conveniente, como lo pide el recurrente. La Sala ha señalado al respecto:
>
> [...]
>
> las fórmulas construidas por los árbitros, para reflejar la salida más equilibrada y justa del conflicto colectivo, no pueden ser sujeto de un juicio de legalidad por esta Sala, para, por ejemplo, tergiversarlas, modificarlas o sencillamente imponer otra medida de justicia diferente. Ello con la salvedad de que se advierta una vulneración de derechos o facultades exclusivas de las partes,

> consagrados en la Constitución o la ley, se excedan los límites de la competencia de la justicia arbitral o se prohíje una solución manifiestamente inequitativa, que no puede ser meramente especulativa, sino que debe estar debidamente soportada en el proceso, casos en los cuales, vale decir, la decisión de la Corte tampoco puede ser la imposición de su propia medida de justicia, sino la anulación, o solo excepcionalmente, la modulación de las decisiones arbitrales.» (CSJ SL14391-2015).

En el mismo sentido, mediante sentencia CSJ SL8157-2016, reiterada, entre otras, en las providencias CSJ SL7779-2017 y CSJ SL 3325-2018, la Sala adoctrinó:

> En estas condiciones, de entrada, se advierte la improcedencia de la petición del sindicato, pues debido a las competencias regladas de esta Sala, no es posible anular las decisiones desestimatorias del laudo y a continuación dictar fallos de reemplazo o remitir el expediente al tribunal.
>
> Es preciso recordar que la Corte termina su gestión al declarar la anulabilidad o no anulabilidad de las determinaciones del laudo, sin que sea procedente adoptar decisiones subsiguientes a estas; y, adicionalmente, la devolución del expediente al tribunal tiene lugar en aquellos eventos en que existe una omisión de los árbitros en la resolución de algunos puntos que debieron ser objeto de pronunciamiento o cuando el laudo contiene decisiones inhibitorias, razón por la cual, el debate no se sitúa en el ámbito de la validez de las decisiones arbitrales, sino de la competencia de la justicia arbitral para solucionar determinadas cuestiones.
>
> Es más, teniendo en cuenta que la decisión de los árbitros fue expresamente desestimatoria de lo pedido en el pliego –a excepción del art. 13-, no existe un objeto anulable, es decir, una disposición o un texto normativo retirable del ordenamiento jurídico. Ahora, si en gracia de discusión se dijera que el objeto anulable es precisamente la decisión de los árbitros de negar las peticiones del pliego, ello a nada conduciría, pues de todas formas la Corte no podría entrar a emitir una decisión de reemplazo como tampoco a devolver el expediente al tribunal.

4. Devolución al tribunal de arbitramento

Únicamente resulta procedente devolver el expediente a los árbitros cuando se hallare *«que no se decidieron algunas de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria»*;

pero si el tribunal de arbitramento resolvió negar u otorgar peticiones del pliego, en el supuesto de que su decisión deba ser anulada, por manifiesta inequidad, haber extralimitado el objeto para el cual se le convocó o por afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Política, por las leyes o por normas convencionales vigentes, **no** le es dado a la Corte devolver el expediente para que se pronuncie nuevamente (CSJ SL4879-2017).

Por lo explicado es que, ante decisiones inhibitorias, quien recurre en anulación debe perseguir no la anulación del laudo sino su devolución al tribunal para que este decida un tema de su competencia (CSJ SL 8157-2016).

5. La modulación o condicionamiento, una labor excepcionalísima de la Corte

Tal como se recordó en el fallo CSJ, SL, 25 de nov. 2008, rad. 37482, la competencia de la Corporación de anular o no anular las disposiciones del laudo, fue atenuado por la Sala a partir de la sentencia CSL SL, 15 de may. 2007, rad. 31.381, en el sentido de considerar permisible cierta modulación de los efectos del laudo arbitral que, sin sustituir con ello la orientación esencial de la voluntad de los árbitros, permita alcanzar a través de éstos un verdadero contenido en términos de equidad.

En efecto, en dicha providencia, se asentó:

> […] Bajo esta premisa ha sido tradicional la postura de la Sala de comprender dentro de los juicios de regularidad jurídica del

> laudo, aspectos de contenido económico, cuando se advierten situaciones de ostensible inequidad.
>
> La justicia material que se pretende con esta postura, alcanza un mayor grado de realización, si los juicios de legalidad o de equidad no sólo son aquellos que sirven para fundamentar la elección entre el blanco y el negro, sino para diferenciar los matices entre ellos.
>
> De esta manera, la Sala corrige su postura tradicional de pronunciarse en sede del recurso de homologación contra un laudo arbitral que resuelve un conflicto colectivo sólo en los términos de declarar escuetamente su exequibilidad o la nulidad, y en su lugar admitir la posibilidad de hacerlo condicionadamente, introduciendo precisos elementos que modifiquen el significado, alcance, o entidad de una cláusula, para despojarlas de los rasgos jurídicos o económicos que la hacen ilegal o inequitativa, en aras de salvar las garantías o beneficios que ofrece el Tribunal de Arbitramento; esto es, preservar y no sustituir el sentido principal de la voluntad de los árbitros.

Así las cosas, cuando las disposiciones arbitrales son negativas, no resisten la más mínima modulación pues, entiende la Corte que si procede en tal sentido estaría sustituyendo, en lo esencial, la voluntad del cuerpo arbitral.

6. Motivos sobre los cuales debe gravitar la controversia en torno a las peticiones de anulación, devolución y modulación

En sentencia CSJ SL17703-2015, se explicó, con profusión, lo siguiente:

6.1 Anulación: los motivos de anulación hacen referencia a las causales y argumentos en que se apoya el recurrente con el propósito de obtener la invalidación del laudo.

6.2 Devolución: la solicitud de devolución en cambio versa sobre una cuestión de competencia y su argumentación debe estar encaminada a demostrarle claramente a la Corte que, el Tribunal omitió pronunciarse expresamente sobre un punto para el cual efectivamente sí tenía plenas facultades.

6.3 Modulación: dado que la intención de quien recurre en estos eventos es la de conservar la esencia de la decisión de los árbitros y obtener la eliminación o supresión de aquellos elementos o rastros de ilegalidad o inequidad vertidos en la cláusula, los motivos que deben argüirse son los mismos previstos para la anulación del laudo, pero con un enfoque distinto, es decir, orientado no a obtener la anulación total de las disposiciones sino a salvaguardar su contenido primordial mediante la modificación o supresión de aquellos aspectos accesorios que entren en contradicción con el orden jurídico y mínimos estándares de equidad.

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

Debido a la naturaleza jurídica del recurso, es deber del impugnante concretar y sustentar los puntos cuya anulación pretende, pues la Corte no puede actuar oficiosamente y suponer las objeciones concretas de la parte interesada a partir de afirmaciones abstractas, vagas e imprecisas (CSJ SL11979-2017).

Esta Sala, en sentencia CSJ SL8157-2016, recordó que a partir de la entrada en vigencia de la Ley 712 de 2001, el antes denominado *«recurso de homologación»* pasó a ser un recurso extraordinario orientado a la anulación de los laudos arbitrales, lo que significa que su nueva caracterización presupone dos cosas: *(i)* la necesidad de concretar los motivos de anulación; y *(ii)* el carácter dispositivo de su argumentación, en cuya virtud se deben aportar las razones de la solicitud de esta última y la Corte debe ceñirse a las causales invocadas. (anulación del laudo arbitral; devolución del expediente al tribunal de arbitramento; modulación o condicionamiento del laudo arbitral).

Pues bien, hechas las anteriores precisiones se tiene lo siguiente:

Argumentos generales de la organización sindical:

1º) Solicita que se ordene la integración del contradictorio, y se convoque a las empresas contratistas relacionadas en las pruebas 1, 4, 5 y 6 en calidad de *litisconsorcio cuasinecesario*, en virtud de formar parte de la relación jurídico sustancial, como empleadoras *ficticias* de los trabajadores indirectos y CODENSA.

2º) Pobre sustento en las decisiones adoptadas por el Tribunal de Arbitramento

Plantea como parámetro fundamental para abordar el estudio del laudo arbitral cuestionado,

> [Q]ue el Tribunal de Arbitramento inexplicablemente dice no ser competente para conocer de la mayoría de los temas contenidos en el pliego de peticiones presentado por REDES, brilla por su ausencia en cada uno de los puntos en los que se alega la falta de competencia[sic], los motivos en los cuales se cimienta tal consideración.

Afirma que, en sí mismas, las funciones jurisdiccionales que le asisten a los árbitros en la expedición del laudo demandan que cada una de las decisiones adoptadas contengan el sustento suficiente, así entonces, aun cuando no *debería* ser del resorte de los abogados entrar a explicar cuáles son las competencias que se pueden atribuir a un juez en el ejercicio de sus funciones, recuerda que existe un deber mínimo sobre la sustentación de las providencias, lo que no se evidencia en el laudo, donde se expone:

> [U]n monólogo de incompetencia, en el cual no se identifican con claridad los motivos por los cuales se presenta la misma. Lo anterior nos lleva a concluir sin lugar a dudas, que en la expedición del laudo existe una evidente vía de hecho, que se erige en la pobre motivación que tiene el mismo, al momento de tomar una decisión, y con evidente raciocinio activa la competencia de la Corte Suprema de Justicia en aras de dirimir los puntos del laudo sobre los cuales existe esa evidente ilegalidad.

3°) Alcance de la competencia al existir regulación legal o constitucional de la materia

Explica que las altas Cortes han determinado desde sus inicios, las facultades de los tribunales de arbitramento laboral en el sentido de no ser solo competentes para abordar peticiones que tengan una regulación legal o constitucional previa, sino que tienen un deber de garantizar que los fines del Estado Social de Derecho se cumplan al interior de las

relaciones *obrero-patronales* y, de ser necesario, incorporar medidas que permitan la materialización de los derechos o principios ya reconocidos dentro del ordenamiento jurídico.

4°) Extensión de laudo arbitral a todos los trabajadores parte del sindicato REDES

Asevera que el sindicato REDES, fue creado en virtud del derecho fundamental de asociación, como un sindicato de industria, de los trabajadores del sector eléctrico, con el objetivo principal de poner un límite a Codensa, en la vulneración constante al derecho fundamental al trabajo y el principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

Refiere que esta afectación a los derechos, ha recaído principalmente sobre todos los trabajadores que prestan sus servicios en la base obrera a Codensa y se efectúa mediante ficciones legales que buscan aparentar vínculos civiles, cuando en la realidad son auténticas relaciones laborales, y el empleador destinatario de la prestación de estos servicios es Codensa y las empresas contratistas, son meras intermediarias que se prestan para realizar dicha ficción. Al respecto, indica que:

> [Y]a ha habido pronunciamientos en favor de la organización sindical y de los trabajadores contratistas, por parte de distintas instancias judiciales, que han reconocido y visibilizado, situaciones de desigualdad, desventaja y precarización laboral, al interior de la empresa, con los trabajadores tercerizados; a quienes se les ha reconocido como verdaderos y directos trabajadores de CODENSA S.A. E.S.P., con el consecuente reconocimiento de todos sus derechos a nivel individual y colectivo.

Con lo anterior, concluye que, al desconocérseles el derecho a estar protegidos por el laudo arbitral, se les ubica en una situación de exclusión, desigualdad e inequidad, que el Tribunal está llamado a resolver para que, en ese contexto, promueva decisiones que contribuyan a la consecución del Estado Social de Derecho al interior de estas relaciones privadas, en las que se han desconocido principios constitucionales, como lo es la primacía de la realidad sobre las formalidades.

5º) Recomendaciones de la OIT respecto a negociación colectiva

El sindicato recurrente informa que la Organización Internacional del Trabajo, en sus recomendaciones y convenios relacionados con la negociación colectiva, ha establecido unos estándares muy claros en relación a la obligación de todo Estado parte, ello en pro de garantizar que los empleadores en su territorio se abstengan de realizar conductas tendientes a dificultar el derecho a la negociación colectiva.

Así, en el caso planteado, se evidencia que el número mayoritario de trabajadores afiliados al sindicato REDES forma parte de empresas contratistas, y que prestan sus servicios de forma exclusiva a Codensa, lo que crea una situación de desigualdad de los trabajadores tercerizados frente a los directos, toda vez, que se les coarta la posibilidad de realizar una negociación colectiva con su verdadero empleador que es la precitada sociedad.

Adicionalmente, cuestiona que las empresas contratistas, al tener contratos de obra o labor con los trabajadores tercerizados, los dejan en una posición en la que frente al mínimo reclamo por parte de ellos, les dejan de renovar sus contratos, motivo por el cual muchos de estos empleados no han estado dispuestos a negociar con dichas empresas tercerizadas.

Agrega que el Ministerio del Trabajo, mediante acto administrativo, le otorgó competencia al tribunal de arbitramento para que éste decidiera en equidad el conflicto colectivo entre la empresa y el sindicato REDES, pero en tal decisión no se hizo diferencia alguna entre trabajadores directos o indirectos, motivo por el que los árbitros desde el punto de vista funcional no se encontraban limitados en su competencia y, en consecuencia, debieron haber incluido dentro del campo de aplicación del presente laudo a todos los trabajadores afiliados al sindicato, que presten sus servicios tanto de forma directa como indirecta; «*estas razones, permiten concluir que el presente tribunal, desconoce la competencia que le fue dada por el Ministerio de trabajo al limitar el campo de aplicación a los trabajadores directos, dejando por fuera a la mayoría de los miembros del sindicato que están vinculados de forma indirecta con Codensa».*

6º) Posibilidad de decidir sobre temas que se relacionen con la autonomía de la voluntad por parte del presente tribunal

Sobre la facultad subordinante del empleador, aclara

que esta no es absoluta, motivo por el cual, se impone analizar caso a caso, en la búsqueda de establecer el límite de la competencia del tribunal sobre una petición.

Indica como un punto relevante sobre este tema y respecto a la autonomía de la voluntad del empleador, el analizar las situaciones fácticas en las cuales se encuentra la empresa en el momento en el cual el sindicato presenta sus peticiones toda vez que, no es posible confundir el ejercicio de la autonomía de la voluntad que en sí mismo está dado por la intención de negociar y cumplir con los acuerdos, con el *ius variandi* como facultad intrínseca del empleador.

En ese orden de ideas, desde el punto de vista de la recurrente, el Tribunal confunde las facultades que le asisten al empleador, pues limita su discurso a indicar que cuando un tema es susceptible de ser acordado entre las partes no tiene la posibilidad de decidir, no obstante, ello no tiene sentido pues para identificar los puntos sobre los cuales se puede acordar, el análisis debe partir del ordenamiento jurídico (destacando las facultades para fallar en equidad), para posteriormente evaluar con suficiencia si las partes se encuentran en capacidad de cumplir lo acordado, lo que no se hizo.

Con tal precisión, expone que:

> [S]i siguiéramos la línea argumentativa del Tribunal de arbitramento debieron haber negado TODO el pliego, pues lo cierto es que absolutamente todo lo que se encuentre de acuerdo con los parámetros establecidos en el ordenamiento jurídico, es susceptible de ser acordado por las partes y decidido por el tribunal conforme al principio de equidad.

7º) Extensión de beneficios convencionales dados a otros sindicatos de la misma empresa

Sobre este tema relativo a la extensión de los beneficios convencionales que se le ha dado a Sintraelecol por parte de Codensa y, respecto a la competencia del tribunal para abordar temas que se encuentren regulados por la Ley y la Constitución, indica que es claro que, el ordenamiento jurídico colombiano consagra tan solo un mínimo de garantías respecto a los derechos laborales, que deberían gozar todos los trabajadores y que lo que se pretende en toda negociación colectiva es la obtención de beneficios extralegales. Motivo por el cual, afirma que los árbitros son competentes para resolver sobre este tema.

Agrega sobre la extensión convencional, que ella tiene como propósito salvaguardar el cumplimiento de la Constitución Política, toda vez que en su artículo 13 consagra el derecho fundamental a la igualdad, que aplicado al caso concreto, orienta a que si en una empresa existen dos sindicatos diferentes, los parámetros mínimos de negociación dejan de ser la ley y se convierten en aquellas concesiones convencionales que se le hayan reconocido a cualquiera de las agremiaciones sindicales al interior del mismo empleador.

De esta manera,

> […] la autonomía de la voluntad de la empresa no puede ser usada como argumento para vulnerar el derecho fundamental a la igualdad, al tener tratos privilegiados frente a un sindicato, cuando existen multiplicidad de sindicatos en la misma empresa. Lo anterior evidencia la falencia e inexactitud que tiene el dicho

> del Tribunal de Arbitramento, pues si se tratara de apegarse a la Ley y al ordenamiento jurídico existente, lo correcto hubiera sido identificar que efectivamente hay temas que se encuentran regulados o bien por la Ley o bien por las partes, pero que en sí mismo dicha situación, no se constituye en un impedimento para poder decidir. Y es precisamente esta situación la que resulta extraña, porque lo cierto es que aun cuando el Tribunal tiene plenas facultades para decidir temas no lo hizo así.

8. Estados financieros de la empresa: ganancias durante la pandemia

Cuestiona que, conforme a los parámetros jurisprudenciales (fallos en equidad), el tribunal debió haber evaluado que la empresa contaba con la solvencia económica para poder cumplir con el pliego de peticiones presentado por REDES. Frente a este punto, en la etapa de arreglo directo, la organización sindical aportó suficientes pruebas que permiten concluir que el empleador contaba con los recursos suficientes para conceder voluntariamente las peticiones solicitadas; sin embargo,

> [L]a realidad refleja que la empresa aun cuando en virtud de esa "autonomía" (por la que el Tribunal se abstiene de resolver muchas de las peticiones) no concedió nada (teniendo capacidad económica para hacerlo), y sumado a lo anterior el Tribunal de Arbitramento fue tímido a la hora de conceder las peticiones realizadas por el Sindicato. Esto refleja que el Tribunal y la Empresa violan el ordenamiento jurídico, pues frente a la ausencia de voluntad injustificada por parte de la empresa para concederlas, el tribunal es el órgano llamado a resolver este conflicto concediendo las peticiones, no es un Tribunal de incompetencias, precisamente el órgano tiene su génesis en la necesidad de resolver un conflicto para el cual como ya hemos visto cuentan con la competencia suficiente. De lo anterior se concluye entonces que las dos entidades (el Tribunal de Arbitramento y la Empresa), dejaron de resolver sobre aspectos fundamentales debiendo hacerlo, y es precisamente esa indecisión al momento de tomar decisiones o abordar puntos de la negociación deviene en una evidente violación del ordenamiento jurídico y, en consecuencia, activa la competencia

de la Corte para intervenir y ajustar a derecho las actuaciones del Tribunal.

PETICIONES CONCEDIDAS

1. Campo de aplicación y principios

1.1 Pliego de peticiones

CAMPO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS. 1.1 PARTES. Son partes en la Convención Colectiva de Trabajo con que culmine la negociación Colectiva, del presente pliego de peticiones, el Sindicato RED DE EMPLEADOS DE LA ENERGÍA Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS "REDES", de una parte, y como empleador, la empresa CODENSA S.A. ESP. como beneficiaria directa del trabajo desarrollado por los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo suscrito con ella y/o con sus EMPRESAS COLABORADORAS (temporales, contratistas, cooperativas de trabajo asociado, y cualquier otra figura jurídica que se utilice para la vinculación de trabajadores); o las entidades que las sustituyan tanto a las primeras como a éstas últimas. En adelante y por razones de brevedad el SINDICATO y las EMPRESAS, respectivamente. 1.2 CAMPO DE APLICACIÓN. La Convención Colectiva de Trabajo con que culmine la negociación colectiva de trabajo del presente pliego de peticiones se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en forma directa o indirecta a las EMPRESAS, sin importar la clase de contrato que hayan suscrito, su forma de vinculación, la modalidad o límite de la remuneración percibida, ni la persona jurídica que formalmente lo suscriba en calidad de empleador del oficio que desempeñan, la modalidad. En adelante y por razones de brevedad, los trabajadores y trabajadoras.

1.2 Laudo arbitral

El Tribunal por UNANIMIDAD decide CONCEDER esta petición en conjunto con la petición 1.2. CAMPO DE APLICACIÓN, las cuales quedarán así: ARTÍCULO. PARTES Y CAMPO DE APLICACIÓN. El presente Laudo Arbitral se aplicará a todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo con CODENSA S.A. E.S.P. (en adelante CODENSA S.A. E.S.P., o la Empresa), que se encuentren afiliados a la organización sindical SINDICATO RED DE EMPLEADOS DE LA ENERGÍA Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS "REDES" (en adelante REDES, la Organización Sindical o el Sindicato).

1.3 Argumentos de la organización sindical recurrente

Solicitud de Nulidad Parcial y Devolución: Sostiene el error en que incurre el Tribunal, al no reconocer a los trabajadores indirectos de Codensa como beneficiarios del laudo, puesto que ello contraviene el contenido del ordenamiento jurídico. Plantea dos premisas que sustentan tal afirmación: (i) los árbitros no analizan el conflicto en contexto, al no tener en cuenta la situación económica de la empresa que conlleva a evidenciar que el laudo debe ser aplicado a todos los trabajadores en virtud del contrato realidad, aspecto fáctico que no fue analizado, y (ii) la evidente falta del estudio del contexto jurídico, pues es *evidente* el hecho de que si el colegiado hubiese analizado el contenido del ordenamiento jurídico, lo mínimo hubiera sido modular el ingreso de todos los trabajadores directos e *indirectos*, pues aun cuando las circunstancias formales indican que no están vinculados mediante contratos de trabajo, las circunstancias reales son indicadoras de verdaderas relaciones laborales.

En consecuencia, solicita «*la nulidad parcial en el sentido de la inclusión de los trabajadores tercerizados por CODENSA y la devolución con el fin de que el Tribunal de Arbitramento se pronuncie siquiera teniendo en cuenta los parámetros contenidos en la Ley y en la jurisprudencia».*

De manera que, critica la decisión del Colegiado para no acceder a la extensión convencional al personal tercerizado, puesto que en ningún momento expresa los motivos por los cuales los empleados que han sido contratados indirectamente -*usando ficciones legales*-, pero que realmente

sí prestan servicios a CODENSA, no son sus trabajadores reales y, en consecuencia, no pueden acceder a los beneficios convencionales. Desde su punto de vista, se trata de una aplicación mínima de los principios contenidos en el artículo 53 constitucional.

En sus palabras, si bien no es necesario que los árbitros profieran una argumentación profunda sobre los puntos planteados, lo cierto es que deben existir dos parámetros, «*el primero es que para llegar a cualquier decisión debe existir un mínimo trasegar y no ha sido así y, el segundo, es que el apego al contenido del ordenamiento jurídico»*, de esta manera, «*al Tribunal le es exigible efectuar un análisis que permita establecer con claridad, el por qué llegan a ciertas conclusiones, pues lo cierto es que de una lectura simple hay partes del laudo de las que no se entiende con claridad su sustento».*

1.4 Argumentos de la sociedad opositora

1.4.1. Frente a la solicitud de integración del contradictorio

Aduce que la definición de un conflicto colectivo solo puede cobijar y obligar a las partes que se encuentran en el mismo, sin que sea viable que la resolución del diferendo se extienda a terceros, puesto que, no solo «*no habría fundamento legal para exigir tal aplicación a terceros, sino que ello vulneraria el debido proceso de estos últimos quienes no participaron en las etapas del conflicto».*

1.4.2 Campo de aplicación

Dice que el campo de aplicación esbozado por el Tribunal se encuentra acorde con los postulados legales sobre el particular y, en esa medida, carece de fundamento jurídico, e incluso implicaría una vulneración al debido proceso, que se acceda a lo pretendido por la organización sindical en el sentido de extender los efectos del laudo a terceras empresas, contratistas de Codensa, y que no fueron parte del conflicto colectivo que se buscó resolver con el laudo emitido.

Sostiene que, la organización REDES «*parece desconocer*» que la finalidad del laudo arbitral es poner fin a un conflicto colectivo generado por la presentación de un pliego de peticiones por parte de un sindicato a la compañía empleadora, y no la declaratoria de derechos individuales ni la imposición de un marco normativo para terceros.

Igualmente, señala que a pesar de que el sindicato sostiene que el tribunal sí tenía competencia para un pronunciamiento de fondo; pierde de vista que efectivamanete se pronuncia en relación con el campo de aplicación, pues de hecho corresponde a la cláusula sobre la que se solicita la anulación en el primer punto de recurso, «*de manera que carece de lógica que pretenda que se expidan dos cláusulas que regulen el campo de aplicación*».

2. Procedimiento para aplicar sanciones

2.1 Pliego de peticiones

2.3. Petición sobre PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES: Sanciones "En el evento en que las EMPRESAS consideren que puede existir una razón o causa para imponer al trabajador una sanción, incluido el despido, se deberá aplicar el siguiente procedimiento: En un máximo de cinco (5) días, contados a partir del día siguiente a la ocurrencia del hecho que se investigará, las EMPRESAS deberán escuchar al trabajador en versión libre, la cual puede estar acompañada de la petición de práctica y valoración de pruebas que la EMPRESAS están obligada a realizar en un término máximo de un mes, con observancia plena de los derechos de contradicción y defensa y demás principios consagrados en las normas procesales colombianas. Todos los medios probatorios son admisibles. Culminada la etapa de versión libre antes señalada, las EMPRESAS emitirán un documento en el cual, en forma motivada expondrán su decisión, que puede ser el archivo definitivo de la investigación o la elevación de cargos. En este último caso se indicará: cuál puede ser la posible falta, el hecho que la origina, las pruebas que la respaldan, y el fundamento jurídico que la sustenta; el TRABAJADOR o TRABAJADORA implicado tendrá un plazo máximo de diez días para presentar descargos y pedir las pruebas que pretenda hacer valer, las cuales se practicarán en un plazo máximo de un mes. Cerrada esta etapa, las EMPRESAS emitirán su decisión motivada, en un plazo no superior a diez (10) días calendario, la cual podrá ser recurrida en apelación por el trabajador inculpado El SINDICATO podrá hacer uso de los mismos mecanismos de defensa previstos para el investigado u optar por coadyuvar los actos de defensa del TRABAJADOR. Desde la notificación de los cargos, durante todo el proceso y hasta un día después de finalizado, se garantizará al TRABAJADOR o TRABAJADORA y a los miembros del sindicato que lo acompañen, el debido proceso y el derecho a la defensa, para lo cual las EMPRESAS les garantizarán todos los recursos de tiempo, físicos, tecnológicos y demás medios requeridos, así como el acceso a toda la información que ellos consideren necesaria para conformar la base probatoria. Tanto el decreto como la práctica de las pruebas solicitadas por el TRABAJADOR o TRABAJADORA y/o por los miembros del SINDICATO que lo asesoren, debe ser informado formal y oportunamente por las EMPRESAS, al TRABAJADOR o TRABAJADORA y a los representantes del SINDICATO, indicándoles la fecha, hora y lugar de la práctica de cada prueba, para que estos se puedan hacer presentes en tales diligencias, que por lo tanto no deben ser simultáneas ni traslaparse, de manera que el TRABAJADOR o TRABAJADORA y los miembros del SINDICATO puedan controvertirlas, interrogar y contrainterrogar. La omisión de la práctica de alguna de las

pruebas solicitadas, se entenderá para todos los efectos de este artículo, que las EMPRESAS aceptan las razones de defensa expuestas por el TRABAJADOR o TRABAJADORA y los representantes del SINDICATO y por tanto, de plano se entiende que el trabajador queda exonerado de toda responsabilidad. Terminado el período probatorio, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, las EMPRESAS emitirán mediante fallo de primera instancia su decisión motivada, en la que se incluya: el relato de los hechos, las pruebas practicadas, el análisis de las mismas, las razones de derecho que invoca y la decisión que se toma. La sanción disciplinaria incluido el despido podrá ser apelada dentro de los ocho días hábiles siguientes a su notificación personal, ante una comisión especial, constituida preferiblemente por tres de los funcionarios de mayor rango en las EMPRESAS, o en su defecto, por los funcionarios que designen éstos y que sean de la misma categoría y que no hayan intervenido en el problema. La Comisión escuchará previamente las recomendaciones del Comité Trilateral Permanente. La sanción será aplicada en los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la realización de la Comisión Especial. Cualquier desconocimiento del procedimiento aquí previsto, hará nulo el proceso disciplinario y dejará sin efecto jurídico la sanción que eventualmente se haya impuesto. El Comité Trilateral Permanente, establecerá las escalas de las faltas y sanciones. Mientras tanto, se aplicarán las más favorables que existan para el trabajador, incluidas las previstas en la Ley 734 de 2002".

2.2 Laudo arbitral

2.3.1. Laudo Arbitral: "El Tribunal por MAYORÍA decide CONCEDER esta petición, la cual quedará así: ARTÍCULO. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Antes de aplicarse una sanción la EMPRESA, por intermedio de las personas facultades en el Reglamento Interno de Trabajo, procederá así: ●Dentro de los DIEZ (10) 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 trabajador 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. ●Con el fin de garantizar el derecho de defensa, le será enviada al mismo tiempo copia a la Organización Sindical, de la citación a descargos al trabajador y sus anexos. ●La audiencia debe tener lugar dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se notificó el escrito del numeral anterior, y en esta se oirá directamente al inculpado en descargos o justificaciones, quien podrá estar asistido por DOS (2) representantes de la organización sindical. ●Si el trabajador no se presenta a la audiencia, no hace sus descargos dentro de esta 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 trabajador podrá presentar sus descargos en

forma escrita durante el día que haya sido fijado para realizar la audiencia.
●En todo caso, se dejará constancia escrita de la audiencia mediante el levantamiento de acta en la que se hará constar fielmente lo ocurrido, las intervenciones, constancias y recepción de pruebas. ●El acta será firmada por los que en ella intervengan y se entregará copia al trabajador inculpado y a los representantes sindicales. ●Si los descargos rendidos por el trabajador no fueren satisfactorios para la EMPRESA, podrá sancionarlo, comunicándole por escrito esa decisión dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a la realización de la audiencia. La sanción, en caso de ser[sic] suspensión del contrato de trabajo, deberá comenzar dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a la fecha de la comunicación. ●La decisión que tome la EMPRESA siguiendo el trámite establecido en este artículo podrá ser recurrida dentro de los CUATRO (4) días hábiles siguientes a la comunicación de la sanción. El recurso deberá ser resuelto dentro de los DIEZ (10) días siguientes a su presentación."

2.3. Argumentos de la organización sindical recurrente

Solicita la nulidad parcial y devolución. Sostiene que la petición realizada se fundamenta en la necesidad de brindarle garantías a los trabajadores que permitan materializar el derecho fundamental al debido proceso frente a un eventual procedimiento sancionatorio. Precisa que lo concedido, además de no corresponder a la petición de REDES, se ve disminuido con respecto a la garantía plasmada en la CCT de Sintraelecol – Codensa en la que son 10 días hábiles para recurrir la decisión, aunado a que «*no dice quién resuelve el recurso, no hay un comité integrado por las partes y no existe la garantía constitucional a la doble instancia».*

Reprocha que se desestime la petición del Comité Trilateral que tendría dentro de sus funciones intervenir en

estas decisiones, situación de la que extracta,

> [...] una falta de análisis de los pedidos y un fallo inequitativo, lo mínimo que debería quedar consagrado acá, son los parámetros de la CCT de Sintraelecol y el desarrollo jurisprudencial al respecto, como lo es en lo atinente al derecho a una doble instancia. Se solicita la devolución, respecto a la convención colectiva vigente con Sintraelecol, como sindicato mayoritario; motivo por el cual dichos beneficios convencionales, por extensión, deben considerarse como un mínimo para la presente negociación colectiva.

3. Descansos 24 y 31 de diciembre

3.1 Pliego de peticiones

> 3.3.2. Petición sobre DESCANSO 24 y 31 DE DICIEMBRE: "Las EMPRESAS concederán a sus TRABAJADORES y TRABAJADORAS, el descanso remunerado en los días 24 y 31 de diciembre de cada año. A aquellos que laboren en dichos días se les remunerará esa labor como tiempo suplementario, independientemente del pago a que tienen derecho por su jornada de trabajo."

3.2 Laudo arbitral

> 3.3.2.1. Laudo Arbitral: "DESCANSO 24 Y 31 DE DICIEMBRE. El Tribunal por MAYORÍA decide CONCEDER esta petición, la cual quedará así: ARTÍCULO. DESCANSO REMUNERADO 24 Y 31 DE DICIEMBRE. CODENSA S.A. E.S.P. continuará permitiendo a sus trabajadores que devengan salario ordinario, el descanso remunerado en los días 24 y 31 de diciembre de cada año. A todo trabajador que no labore en esos días se le remunerarán ocho (8) horas ordinarias diurnas; a aquellos que laboren en dichos días se les remunerará esa labor como tiempo suplementario diurno, independientemente del pago a que tienen derecho por su jornada de trabajo."

3.3. Argumentos de la organización sindical recurrente

Solicitud de devolución. Se edifica en que dicha petición no cobija a los trabajadores tercerizados. Aclara que las vacaciones forman parte esencial de un trabajo digno y los trabajadores tercerizados no gozan de ellas, ya que

«*ilegalmente son vinculados bajo la modalidad de contrato de obra o labor, con las empresas contratistas de Codensa*».

4.Otros permisos

4.1 Pliego de peticiones

3.3.5. Petición sobre OTROS PERMISOS: "Los permisos que los TRABAJADORES o TRABAJADORAS, serán remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales y con todos sus efectos, siempre que se trate de eventos como: a. Matrimonio: cinco (05) días hábiles […] **d.** Los cursos de capacitación que adelanten las EMPRESAS y los estudios de educación básica, media, técnica, tecnológica, pregrado y postgrado que tengan lugar durante la jornada ordinaria del TRABAJADOR y TRABAJADORA, se entenderán como el desempeño normal de sus funciones. En los casos en que estos estudios se adelanten después o fuera del horario de la jornada de trabajo, las EMPRESAS reconocerán al TRABAJADOR y TRABAJADORA, el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del tiempo de duración de la jornada académica con el recargo de tiempo extra diurno […]

4.2 Laudo Arbitral

3.3.5.1. Laudo Arbitral: "**a. Matrimonio.** El Tribunal por UNANIMIDAD decide CONCEDER esta petición, la cual quedará así: ARTÍCULO. PERMISO REMUNERADO POR MATRIMONIO. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los siguientes permisos remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, siempre y cuando den aviso previo escrito o, cuando éste no sea posible, telefónica o verbalmente a su jefe inmediato, o en su defecto a la Gerencia Personas y Organización: 1. El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a cinco (5) días […] **d**. **Cursos de capacitación**. El Tribunal por MAYORÍA decide CONCEDER esta petición, la cual quedará así: ARTÍCULO. CURSOS DE CAPACITACIÓN. Los cursos de capacitación que como resultado de los planes de desarrollo que adelante la Empresa, tengan lugar durante la jornada ordinaria del trabajador, se entenderán como el desempeño normal de sus funciones. En los casos en que el curso de capacitación se realice después o fuera del horario de la jornada de trabajo, le reconocerá al trabajador que devenga salario ordinario, el tiempo como trabajo suplementario de acuerdo con la ley […]

4.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución. Una vez más la crítica en este

punto y la solicitud de devolución, se centra en el poco análisis que efectúa el tribunal sobre los puntos no concedidos, lo que considera

> [...] una vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores que hacen parte de la organización sindical. Respecto del permiso para los servicios médicos, lo que conviene analizar es cuál es el origen de dicha petición, y de una deducción simple se puede evidenciar que aun cuando se encuentra contemplado en la Constitución y la Ley el acceso a la salud como un derecho fundamental, la empresa no concede los permisos o existen trabas para tal fin, así las cosas surge la necesidad de regularlo y al no hacerlo los árbitros no pueden dimensionar el daño que se hace, pues se concede libertad y discrecionalidad a la empresa para vulnerar los derechos de los trabajadores.

Con lo anterior, indica que a pesar de esperar independencia en el Tribunal, «*es curioso que la petición concedida en relación con los cursos de capacitación es exactamente igual al contenido de la convención colectiva vigente con Sintraelecol*», lo anterior, por cuanto «*lo que se quiere es precisamente reivindicar los derechos que por años han sido desconocidos a través de las organizaciones sindicales tradicionales, y apelar a la autonomía sindical que otorga la Ley para solicitar mayores garantías*».

5.Permisos sindicales

5.1 Pliego de peticiones

> 4.5. Petición sobre PERMISOS SINDICALES: "Todos los permisos sindicales que se establezcan en esta Convención Colectiva de Trabajo, se otorgarán sin restricción alguna y sin que perjudique las condiciones de salariales y de trabajo de sus destinatarios. La empresa permite el libre ejercicio del Derecho de Asociación Sindical mediante la concesión de los permisos sindicales necesarios a los miembros de Junta Directiva, delegados y Comisiones Estatutarias de Reclamos del SINDICATO, para realizar las funciones propias de sus cargos sin perjuicio salarial,

pagando a los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, el valor correspondiente a los derechos salariales y prestacionales y un recargo del diez por ciento (10%) de su salario promedio por cada día de permiso sindical ejercido. También se otorgarán permisos sindicales a los trabajadores que deban atender tareas sindicales asignadas por la Junta Directiva del SINDICATO o cumplir con las reuniones estatuarias. Cuando las actividades sindicales a desarrollar por los miembros de Juntas Directivas, integrantes de comisiones de reclamos y TRABAJADORES y TRABAJADORAS afiliados en general, requieran el desplazamiento desde el municipio de residencia o de labor hacia otro municipio, las EMPRESAS concederán además de los días de permiso para la realización de las actividades sindicales, el tiempo necesario para cada uno de los desplazamientos (ida y regreso), tiempo que en ningún caso será menor a un día hábil por cada trayecto. Para todos los casos que requieran desplazamientos fuera del municipio o país de residencia o de la sede laboral, las EMPRESAS suministrarán el transporte, el cual sólo será terrestre en eventos de fuerza mayor o caso fortuito o cuando no exista posibilidad de transporte aéreo. En los casos en que se suministre el transporte terrestre, este será el más moderno y confortable disponible en el mercado. En todos los casos en que se suministre transporte aéreo, las EMPRESAS cubrirán los costos de los traslados Aeropuerto- Hotel y Hotel – Aeropuerto y en viajes internacionales, cubrirán también los costos de los impuestos de entrada y salida del país de origen y entrada y salida del país destino y demás tasas aeroportuarias. Cuando las actividades sindicales impliquen permanencia en un municipio o país distinto al de residencia o sede principal de trabajo por varios días o fracción, las EMPRESAS cubrirán los costos de alojamiento por cada noche que se pernocte, alimentación a razón de desayuno, almuerzo y comida y gastos adicionales por cada día o fracción de permanencia en el lugar; de todos y cada uno de los directivos, miembros de comisiones de reclamos y afiliados participantes en el evento, estimados para el país, con la tarifa media de los servicios de alimentación y alojamiento en hoteles cinco (5) estrellas en Bogotá y los gastos adicionales correspondientes a cinco (5) días de salario mínimo mensual legal vigente de Colombia, por cada día de permanencia en el lugar. Para fuera del país, estos costos se estimarán para cada día de permanencia o fracción, con el mayor valor entre la tarifa media de los servicios de alimentación y alojamiento en hoteles cinco (5) estrellas de Bogotá y la tarifa media de los servicios de alimentación y alojamiento en hoteles cinco (5) estrellas del lugar fuera del país; y los gastos adicionales correspondientes al mayor valor entre diez (10) días de salario mínimo legal mensual vigente en Colombia y diez (10) días de salario mínimo legal mensual vigente del lugar fuera del país, por cada día o fracción, de permanencia en el lugar fuera del país. Las EMPRESAS, concederán permisos sindicales remunerados así: **a.** Permiso permanente para todos y cada uno de los miembros de las Juntas Directivas nacional, municipales,

comités, federaciones, confederaciones y organizaciones sindicales y sociales nacionales e internacionales, a las que se encuentre afiliado el SINDICATO. **b.** Permiso para los delegados nacionales para asistir a todas las Asambleas Nacionales de Delegados que se realicen en el año, por el tiempo de duración de la Asamblea y adicionalmente, permiso por el tiempo requerido en el desplazamiento según se describe en este artículo, para los delegados que provengan de municipios distintos al de realización de la Asamblea. **c.** Permiso para todos los afiliados, para asistir a todas las Asambleas Generales municipales que se realicen en el año, por el tiempo de duración de la Asamblea y adicionalmente, permiso por el tiempo requerido en el desplazamiento según se describe en este artículo, para los delegados que provengan de municipios distintos al de realización de la Asamblea. **d.** Permiso para asistir a congresos, cursos sindicales o eventos académicos de carácter internacional, por el tiempo que sea necesario y adicionando el tiempo de desplazamiento según se describe en este artículo, a dos (2) miembros del Sindicato, cuatro (4) veces al año. **e.** Para asistir a eventos académicos y eventos relacionados con la actividad sindical, como: conferencias, seminarios, foros, cursos y congresos, las EMPRESAS concederán cada año permisos remunerados hasta a diez (10) afiliados al SINDICATO, para diez (10) eventos, con duración máxima de ocho (8) días hábiles cada evento, más el tiempo requerido para desplazamiento según se describe en este artículo. Estos permisos serán acumulables hasta por un evento en el año. **f.** Para los miembros de las Comisiones de Reclamos: - Simultáneamente con el inicio de un proceso disciplinario, las EMPRESA concederán permiso sindical durante el tiempo en que sea necesario para asistir al trabajador investigado. Se deberá adicionar el tiempo requerido para desplazamiento según se describe en este artículo. - Cinco días hábiles de cada mes para ejercicio de la actividad sindical. Se deberá adicionar el tiempo requerido para desplazamiento según se describe en este artículo. **g.** Para todos los trabajadores afiliados, dos (2) horas semanales en jornada de trabajo, para asistir a informes o actividades sindicales en su sede de trabajo. Las EMPRESAS garantizarán espacios físicos adecuados y medios tecnológicos para que se puedan llevar a cabo dichos informes o actividades. **h.** Cantidad de días equivalentes a cinco (05) días hábiles mensuales por cada afiliado, para actividades académicas, sindicales, sociales y culturales, comisiones especiales y comisiones accidentales consagradas en los estatutos del SINDICATO. Se deberá adicionar el tiempo requerido para desplazamiento según se describe en este artículo. **i.** Para tres (03) delegados de cada Junta Directiva Municipal del SINDICATO, diferente de la de Bogotá, para viajar a Bogotá, para gestiones propias y necesarias de la actividad sindical, por el tiempo que sea necesario más el tiempo requerido para desplazamiento según se describe en este artículo. **j.** Permiso permanente para los TRABAJADORES y TRABAJADORAS afiliados que sean comisionados para redactar

el (los) pliego(s) de peticiones por el tiempo que dure esta actividad. Se adicionará el tiempo requerido para desplazamientos según se describe en este artículo. **k.** Permiso permanente para los TRABAJADORES y TRABAJADORAS afiliadas que sean comisionados para negociar el (los) pliego(s) de peticiones y para las comisiones que se designen para tal fin, por el tiempo que dure esta actividad, incluida la etapa de arreglo directo, su ampliación y las eventualidades de tribunal de arbitramiento y recurso de anulación. Se adicionará el tiempo requerido para desplazamientos según se describe en este artículo [...]

5.2 Laudo Arbitral

4.5.1. Laudo Arbitral: "Literales de la "a" a la "k". El Tribunal por UNANIMIDAD decide CONCEDER esta petición, la cual quedará así: ARTÍCULO. PERMISOS SINDICALES. CODENSA S.A. E.S.P. concederá a los trabajadores afiliados a REDES, una bolsa anual de permisos sindicales remunerados, correspondiente a ochenta (80) días, los cuales no serán acumulables de un año a otro. Estos permisos serán asignados por la organización sindical para ser usados en actividades y funciones sindicales [...]

5.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución: Dice que lo primero a indicar es que dentro del contexto del conflicto colectivo, la organización REDES cuenta con más de 2000 afiliados, algunos de ellos han sido despedidos *ilegalmente* por Codensa; en este marco, si el Tribunal hubiera analizado en debida forma la petición sobre permisos sindicales, habría advertido que realmente «*es la organización a la que más permisos le son negados, y habría notado que a Sintraelecol dichos permisos le son concedidos [...]*».

Añade que Sintraelecol tiene 2700 días hábiles de permisos que puede distribuir entre todos sus trabajadores afiliados, por lo que no resulta proporcional ni acertado que el Colegiado decida en contra vía de las disposiciones

vigentes para otras organizaciones sindicales.

Expone que esta Corte en recursos de anulación ha concedido los permisos sindicales en proporción al número de afiliados que tiene la organización sindical, de manera que:

> [C]urioso resulta que las disposiciones jurisprudenciales no hayan sido tenidas en cuenta por Tribunal.
>
> ¿Qué equidad existe cuando al sindicato con más afiliados le conceden menos permisos sindicales que a Sintraelecol en detrimento de las disposiciones convencionales y legales existentes?
>
> Existe un claro *modus operandi* de la empresa, de los árbitros nombrados por el Ministerio y por esta, en el sentido de desconocer derechos laborales, tomar decisiones en detrimento de REDES, que se hace claro y visible cuando modulan la concesión de este punto del pliego.
>
> **6. Trámite de permisos sindicales**
>
> **6.1 Pliego de peticiones**
>
> 4.6. Petición sobre TÉRMINO PARA LAS EMPRESAS RESPONDER LAS SOLICITUDES DE PERMISO: "Para el otorgamiento de los permisos por parte de las EMPRESAS, bastará la solicitud escrita (física o por correo electrónico) del Representante Legal o del Secretario General del SINDICATO. Las EMPRESAS tendrán un término de dos (2) horas para confirmar la solicitud de los permisos, al cabo de las cuales, si el SINDICATO no recibe respuesta, se entenderá que ésta es afirmativa.
>
> **6.2 Laudo Arbitral**
>
> 4.6.1. Laudo Arbitral: "El Tribunal por MAYORÍA decide CONCEDER esta petición, la cual quedará así: ARTÍCULO. TRÁMITE PERMISOS SINDICALES. REDES deberá informar a la División de Relaciones Laborales de CODENSA S.A. E.S.P., o quien haga sus veces, con mínimo cuarenta y ocho (48) horas de anticipación y por escrito la destinación, asignación y distribución de los permisos sindicales otorgados en artículo anterior, los cuales se presentarán de forma mensual. La

Empresa deberá definir si otorga o no el permiso sindical dentro de este mismo término".

6.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución: En este caso, el Tribunal limita su accionar a transcribir de forma exacta el contenido de la convención colectiva de trabajo vigente con Sintraelecol, lo que no considera apropiado, por cuanto se requiere un análisis relativo a las explicaciones sobre la manera en que se conceden los permisos, «*llegando a la conclusión inequívoca de que se hace de esa manera porque para los trabajadores de REDES la empresa concede los permisos a última hora o en muchas ocasiones violando la autonomía sindical no los concede aun cuando se trata de un derecho*».

7.Apoyo de las empresas a la gestión sindical

7.1 Pliego de peticiones

4.8. Petición sobre APOYO DE LAS EMPRESAS A LA GESTIÓN SINDICAL: "a. Las EMPRESAS otorgarán un auxilio al SINDICATO para que éste adquiera una sede en el lugar que el SINDICATO estime conveniente, equivalente como mínimo al valor de un predio comercial de ciento cincuenta (150) metros cuadrados, en el estrato seis (6) de Bogotá. b. Las EMPRESAS mensualmente darán un aporte al SINDICATO equivalente al valor de los servicios públicos domiciliarios y al valor de la administración de la sede del SINDICATO, debidamente demostrado por las facturas válidamente expedidas para estos efectos. c. Las EMPRESAS suministrarán un auxilio equivalente a un plan de dos mil (2000) minutos de telefonía celular a cualquier operador para cada uno de los directivos del Sindicato. e. Las EMPRESAS garantizarán la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo en su integridad para los trabajadores del SINDICATO. d. Anualmente, cada una de las EMPRESAS darán un aporte para la gestión sindical correspondiente al 0.01% de las utilidades netas del año anterior".

7.2 Laudo Arbitral

El Tribunal por MAYORÍA decide CONCEDER esta petición, la cual quedará así: ARTÍCULO. AUXILIO SINDICAL. CODENSA S.A. E.S.P. entregará a la Tesorería del Sindicato REDES, un auxilio sindical por cada año de vigencia del presente Laudo Arbitral, por valor de SIETE MILLONES DE PESOS M/CTE ($7.000.000). Este auxilio deberá ser pagado de la siguiente manera: Para el año 2021: se cancelará dentro del mes siguiente a la expedición del presente Laudo. Para el año 2022: Se cancelará en el mes de agosto de 2022.

7.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución: Arguye que resulta claro que se trata de una decisión que va en contravía de lo que se encuentra establecido para las otras organizaciones sindicales existentes en Codensa, pues si el tribunal hubiese tenido en cuenta el contenido de tales acuerdos colectivos a los que se «*ha llegado con sintraelecol[sic] y con asieb[sic], habría advertido que en razón al número de afiliados las peticiones concedidas no se acercan siquiera a esos mínimos, de ahí la necesidad de devolver este punto para que el Tribunal decida de fondo de conformidad con lo que se ha pedido dentro del pliego de peticiones*».

8. Gastos de negociación

8.1 Pliego de peticiones

4.9. Petición sobre NEGOCIACIÓN COLECTIVA: “Para la negociación colectiva la empresa cubrirá todos los costos de: - Sitios de reunión que en todo caso será distinto a cualquiera de las sedes de las EMPRESAS. - Transporte aéreo de los negociadores y comisionados designados para este propósito a los sitios de reunión cuando ellos no residan en la ciudad de reunión. - Transporte urbano para desplazamientos dentro del municipio donde se lleve a cabo la negociación, equivalente al

costo de dos (2) recorridos en taxi, de dos (2) horas cada uno, a la tarifa máxima del minuto en Bogotá, para cada uno de los negociadores y comisionados designados para este propósito. - Los demás auxilios especificados en el apartado de permisos sindicales. Por la firma de la Convención Colectiva de Trabajo cada afiliado y cada beneficiario no afiliado, aportará al SINDICATO una cuota equivalente al veinticinco por ciento (25%) del bono de firma de la convención."

8.2 Laudo Arbitral

4.9.1. Laudo Arbitral: "El Tribunal por UNANIMIDAD decide CONCEDER esta petición, la cual quedará así: ARTÍCULO. GASTOS DE NEGOCIACIÓN. Las partes del presente Laudo Arbitral, a saber, CODENSA S.A. E.S.P. y la Organización Sindical REDES, deberán acordar al inicio de las negociaciones colectivas las condiciones para garantizar su cumplimiento, tales como el sitio de la reunión y los gastos de transporte.

8.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución: indica que es importante atender que cuando el tribunal somete la petición a un acuerdo que se verifique entre las partes, realmente desde el 16 de mayo de 1974 hasta el 17 de enero de 1982 «*no está concediendo nada*», por el contrario, somete la «*negociación a estancarse y desconociendo que, precisamente porque no se han llegado a acuerdos, es que estamos en la etapa del arbitraje*».

Adicionalmente, cuando no establecen las convenciones colectivas vigentes «*como un mínimo, nuevamente desconocen beneficios y derechos que ya se encontraban, siquiera desde el punto de vista legal, adquiridos para los empleados de CODENSA*».

De esta manera, plantea que la discusión y análisis del Tribunal debió ceñirse en principio a los beneficios que ya se

encontraban en otras convenciones, con el fin de que se hicieran extensivos a los empleados que no los tenían, «*y, por encima de ello, estudiar la posibilidad de conceder beneficios o modular su concesión de acuerdo con lo pedido en el pliego, pero no fue así*».

9. Auxilios para educación

9.1 Pliego de peticiones

5.2 **EDUCACIÓN**. […] **b. Auxilios educativos.** Las EMPRESAS otorgarán los siguientes auxilios educativos a todos sus TRABAJADORES y TRABAJADORAS, sus hijos e hijas, hijastros e hijastras, cónyuges o compañeras(os) permanentes, otro familiar (a su elección, para trabajadores y trabajadoras solteros(as) y sin hijos). Una vez entren en funcionamiento los establecimientos descritos en el literal a y siempre que se garanticen los cupos en los mismos para los beneficiarios de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS y el acceso por una distancia razonable, las EMPRESAS quedan eximidas de pagar el valor de la matrícula y la pensión establecidos en estos auxilios, para guardería, sala cuna, jardín, educación básica y educación media. En el caso que el TRABAJADOR o TRABAJADORA sean los beneficiarios de los servicios educativos de básica y media, se mantendrá lo dispuesto para becas ya que ellos no harían uso de las instituciones definidas en el literal a de este artículo.
b1. Beca Preescolar. Dentro de esta categoría se incluye la guardería, la sala cuna y el jardín. El cien por ciento (100%) del valor de la matrícula y el cien por ciento (100%) del valor de la pensión mensual hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Adicionalmente, un bono semestral equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente para apoyo de gastos de textos, materiales y/o transporte escolar. Esta beca se otorga hasta por tres años para el mismo beneficiario.
b2. Beca Educación Especial. El cien por ciento (100%) del valor de la matrícula, el cien por ciento (100%) del valor de la pensión mensual, el cien por ciento (100%) del valor del transporte escolar, el cien por ciento (100%) del valor de la alimentación escolar y un bono semestral equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente para apoyo de gastos de textos y materiales. Esta beca se otorga indefinidamente o hasta que se compruebe se hayan superado la situación por la que se requiere educación especial.
b3. Beca Educación Básica y Media. El cien por ciento (100%) del valor de la matrícula y el cien por ciento (100%) del valor de la pensión mensual hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Adicionalmente, un bono semestral equivalente

a un (1) salario mínimo mensual legal vigente para apoyo de gastos de textos, materiales y/o transporte escolar. Para TRABAJADORES y TRABAJADORAS, si los estudios interfieren con la jornada laboral, las EMPRESAS deberán adaptar el horario laboral para que el trabajador o trabajadora adelante sus estudios en horario laboral, con el compromiso de que el trabajador o trabajadora repongan únicamente el cincuenta por ciento (50%) del tiempo, en horario diferente al habitual. El tiempo a otorgar por las EMPRESAS será el tiempo correspondiente a las actividades académicas más el tiempo de desplazamiento desde el sitio de trabajo hasta la institución educativa, pero para efectos de reposición, la base de tiempo será únicamente el de actividades académicas.

b4. Beca Carreras Técnicas, Tecnológicas y Pregrado. El cien por ciento (100%) del valor del semestre o el cien por ciento (100%) del valor de los créditos por cada semestre y hasta el cien por ciento (100%) de los créditos mínimos requeridos para completar el programa académico por cada beneficiario. Adicionalmente, un bono semestral equivalente a dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes para apoyo de gastos de textos, materiales y/o transporte escolar. Para los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, si los estudios interfieren con la jornada laboral, las EMPRESAS deberán adaptar el horario laboral para que el TRABAJADOR o TRABAJADORA adelante sus estudios en horario laboral, con el compromiso de que el TRABAJADOR o TRABAJADORA repongan únicamente el cincuenta por ciento (50%) del tiempo, en horario diferente al habitual. El tiempo a otorgar por las EMPRESAS será el tiempo correspondiente a las actividades académicas más el tiempo de desplazamiento desde el sitio de trabajo hasta la institución educativa, pero para efectos de reposición, la base de tiempo será únicamente el de actividades académicas.

9.2 Laudo Arbitral

5.2.1. Laudo Arbitral: [...] b. Auxilios educativos. b.1., b.2, b.3 y b.4. El Tribunal por MAYORÍA decide CONCEDER esta petición, la cual quedará así: ARTÍCULO. AUXILIOS PARA EDUCACIÓN. La Empresa continuará otorgando, los siguientes auxilios para educación por semestre lectivo, a los trabajadores con salario ordinario: 1. Para estudios de preescolar y primaria: Por cada trabajador que estudie y por cada uno de sus hijos, un valor de TRESCIENTOS SESENTA Y UN MIL CIENTO NOVENTA Y CUATRO PESOS ($361.194) para el año 2021 a partir de la expedición del Laudo Arbitral. 2. Para estudios de secundaria: Por cada trabajador que estudie y por cada uno de sus hijos, un valor de CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y SIETE PESOS ($475.447) para el año 2021 a partir de la expedición del Laudo Arbitral. 3. Para estudios universitarios y de carreras técnicas e intermedias: Los hijos de trabajadores afiliados a REDES, los trabajadores afiliados a REDES y sus cónyuges, podrán continuar

participando en la distribución por parte de la Empresa de la asignación de alguna de las DOSCIENTAS CINCUENTA Y NUEVE (259) becas semestrales existentes, por el valor que comprueben estar pagando por matrícula y hasta un valor de DOS MILLONES CIENTO NOVENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS SETENTA Y CUATRO PESOS ($2.199.774) semestrales, para el año 2021 a partir de la expedición del Laudo Arbitral. Se procurará que, en la asignación de becas, no se presente concentración de estas en un núcleo familiar. 4. Para educación especial: Por cada hijo de trabajador en establecimientos especializados, un valor de OCHOCIENTOS VEINTICINCO MIL QUINIENTOS OCHENTA Y SEIS PESOS ($825.586) para el año 2021 a partir de la expedición del Laudo Arbitral. Este auxilio está orientado a la capacitación en caso de retardo mental reeducable, invidencia, sordomudez y parálisis cerebral, y hasta la edad de quince (15) años inclusive. PARÁGRAFO PRIMERO. Los valores establecidos en este artículo tendrán vigencia a partir de la fecha de la expedición del presente Laudo Arbitral, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por auxilios otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha. PARÁGRAFO SEGUNDO. Los valores establecidos en este artículo se reajustarán para el año 2022, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste o en un 5%, el que sea mayor. PARÁGRAFO TERCERO. Los auxilios de estudios y becas para los trabajadores se otorgarán exclusivamente para estudios nocturnos y que no interfieran con el horario de trabajo. PARÁGRAFO CUARTO. La adjudicación de los auxilios de estudios y becas se efectuará de acuerdo con la reglamentación que expida el Comité Laboral. PARÁGRAFO QUINTO. Los auxilios educativos para los niveles de preescolar, primaria y secundaria, así como las becas para nivel universitario que beneficien a los hijos de los trabajadores se otorgarán a éstos hasta la edad de veinticinco (25) años inclusive. PARÁGRAFO SEXTO. La Empresa cancelará semestralmente el valor de los auxilios de estudios y becas en sus diferentes modalidades, una vez los trabajadores hagan entrega de todos los requisitos exigidos por el reglamento del Comité Laboral entre los que deberán presentar los certificados de estudios semestrales y de aprobación anual de estudios. ARTÍCULO. GUARDERÍAS INFANTILES. La Empresa otorgará a los trabajadores con salario ordinario, por cada hijo menor de tres (3) años, un auxilio para guarderías infantiles por un valor máximo de CIENTO SETENTA Y DOS MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS ($172.478) mensuales para el año 2021. Este auxilio se pagará con base en el documento expedido por la entidad correspondiente, que certifique el valor total del servicio a pagar por el trabajador, y que sea presentado por éste a la Gerencia de Personas y Organización y no tendrá carácter salarial ni incidencia en el cálculo de prestaciones sociales legales ni extralegales. PARÁGRAFO PRIMERO. El valor establecido en este artículo tendrá vigencia a partir de la fecha de la expedición del presente

> Laudo Arbitral, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por beneficios otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha. PARÁGRAFO SEGUNDO. El valor establecido en este artículo se reajustará para el año 2022 en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste o en un 5%, el que sea mayor […]

9.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución parcial: sostiene que en muchos de los puntos, el Tribunal se extralimitó pero en detrimento de la organización sindical, pues no concede los derechos en los términos solicitados en el pliego y, en adición, transgrede el mínimo respeto que implica el reconocimiento de las peticiones contenidas en este último documento, «*en el sentido de transcribir la convención colectiva de trabajo vigente con Sintraelecol sin tener en cuenta que esas disposiciones constituyen un mínimo, y dejando de lado el derecho fundamental a negociar y la autonomía sindical*».

De cara a lo anterior, agrega que lo esperado era que los árbitros dieran lectura al contenido del pliego de peticiones, lo que no ocurrió así, puesto que

> […] se puede observar que dentro de la adjudicación de becas el tribunal indica que se hará de conformidad con la reglamentación que expida el comité laboral, no obstante no advierten que ello constituye una prueba más de su desatención al pliego, pues hacen referencia al comité de Sintralelecol, sin tener en cuenta que la petición efectuada por sindiREDES en este sentido (creación de comité trilateral) había sido negada, prueba fehaciente de que el Tribunal efectúa una labor de copiar y pegar la convención colectiva vigente, y esa no era la idea del Tribunal.

10. Bienestar -Alimentación-

10.1 Pliego de peticiones

5.4 BIENESTAR. 5.4.1 Alimentación […]

c. Para los TRABAJADORES y TRABAJADORAS que realizan sus actividades principalmente en terreno y que por tal condición no pueden tomar su almuerzo en su sede de trabajo, la EMPRESA pondrá a su elección, hacer llegar al sitio en el que se encuentre el TRABAJADOR o TRABAJADORA el almuerzo, que en todo caso deberá ser balanceado de acuerdo con la labor desarrollada por cada TRABAJADOR o TRABAJADORA o darle un bono de almuerzo en dinero correspondiente a la tarifa media de un almuerzo con entrada, plato fuerte, postre y bebida en hotel cinco estrellas de Bogotá. **d.** Cuando los TRABAJADORES y TRABAJADORAS laboren horas extras, las EMPRESAS les suministrarán sin costo el desayuno, el almuerzo y la cena, según las jornadas en las que labore las horas extras y del sitio en el que esté desarrollando la labor. Para los TRABAJADORES y TRABAJADORAS que realizan sus actividades en tiempo extra principalmente en terreno y que por tal condición no pueden tomar sus alimentos en su sede de trabajo, la EMPRESA podrá a su elección, hacer llegar al sitio en el que se encuentre el TRABAJADOR o TRABAJADORA el desayuno, almuerzo o comida, que en todo caso deberán ser alimentos balanceados de acuerdo con la labor desarrollada por cada TRABAJADOR o TRABAJADOR o, darle un bono por cada una de estas comidas correspondiente a la tarifa media de un desayuno, almuerzo y comida con entrada, plato fuerte, postre y bebida en hotel cinco estrellas de Bogotá[…]

10.2 Laudo Arbitral

5.4.1. Laudo arbitral: […] **c.** El Tribunal por UNANIMIDAD decide CONCEDER esta petición al igual que el literal **d**, quedando así: ARTÍCULO. Subsidio de Alimentación. La Empresa entregará a cada trabajador beneficiario del presente Laudo Arbitral, que devengue salario ordinario, un bono por cada día efectivamente laborado como auxilio de alimentación por valor de DIECISIETE MIL QUINIENTOS SETENTA PESOS ($17.570) para el año 2021 a partir de la expedición del Laudo Arbitral, de los cuales CINCO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y TRES PESOS ($5.253) se consideran salario y serán base salarial para la liquidación de las prestaciones sociales legales o extralegales. PARÁGRAFO PRIMERO. Trabajadores vinculados desde 01 de enero de 2004. A los trabajadores que hayan ingresado a la EMPRESA a partir del día 1 de enero de 2004 y que devengue salario ordinario, la Empresa reconocerá el valor de DIECISIETE MIL QUINIENTOS SETENTA PESOS ($17.570) por cada día efectivamente laborado, para el año 2021 a partir de la expedición del Laudo Arbitral. Este beneficio no constituye salario para ningún efecto laboral. Este beneficio reemplaza en todas sus partes el subsidio de alimentación consagrado en el primer inciso del presente artículo. PARÁGRAFO SEGUNDO. Los valores establecidos en

este artículo tendrán vigencia a partir de la fecha de expedición del Laudo Arbitral, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por beneficios otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha. PARÁGRAFO TERCERO. Los valores establecidos en este artículo se reajustarán para el año 2022, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste. d. Este literal quedó definido en el punto anterior [...]

11. Bienestar-Transporte-

11.1 Pliego de peticiones

5.4.3 Transporte. Las EMPRESAS suministraran sin costo, transporte confortable a los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, desde sus residencias hasta su sitio de trabajo, al inicio de su jornada y desde su sitio de trabajo hasta su residencia al finalizar la jornada. Cuando la jornada de trabajo inicie o finalice entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m., el servicio de transporte será prestado puerta a puerta. Para los TRABAJADORES y TRABAJADORAS que laboran bajo la modalidad de turnos, el servicio de transporte desde las residencias o lugares de habitación hasta los sitios de trabajo y viceversa, estará a cargo de las EMPRESAS, de acuerdo con los horarios establecidos para los turnos. Cuando los turnos inicien o finalicen entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m., el servicio de transporte será prestado puerta a puerta. Para los TRABAJADORES y TRABAJADORAS que por necesidad del servicio o por realización de estudios formales, no puedan utilizar el transporte proveído por las EMPRESAS, se le reconocerá un auxilio de transporte diario el cual tendrá incidencia salarial, equivalente al costo de dos servicios de taxis calculados con la tarifa máxima del minuto de un taxi, el tiempo de desplazamiento estimado por la distancia desde el sitio de trabajo hasta el sitio de habitación o residencia y la velocidad promedio de desplazamiento en el lugar (de acuerdo con información oficial mensual), incrementado en un veinte (20%). Siempre que se laboren horas extras, a partir de la primera hora extra laborada, las EMPRESAS suministrarán el transporte puerta a puerta de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, bien sea que estas horas se ejecuten antes del inicio de la jornada laboral o al finalizar la jornada laboral. El término puerta a puerta se refiere al origen lugar de habitación o residencia y destino sitio de trabajo y viceversa.

11.2 Laudo Arbitral

5.4.3.1. Laudo arbitral: "Transporte. El Tribunal por UNANIMIDAD decide CONCEDER esta petición, quedando así: ARTÍCULO. AUXILIO DE TRANSPORTE. 1. La Empresa reconocerá un auxilio de transporte urbano a todos y cada uno

de sus trabajadores que devenguen salario ordinario, en cuantía equivalente al valor de CUATRO MIL CIENTO SESENTA Y NUEVE PESOS ($4.169) diarios para el año 2021. En el evento que el auxilio de transporte urbano legal que llegare a decretar el Gobierno Nacional fuere superior al valor de la suma anteriormente pactada, la Empresa reconocerá la diferencia. Dicha suma reemplaza el auxilio de transporte urbano legal y cualquier aumento que llegare a decretar el Gobierno Nacional durante la vigencia del presente Laudo Arbitral se entenderá incluido dentro de este auxilio. 2. Para el personal que labore en Bogotá y resida en otros municipios o viceversa, y para el personal de las zonas rurales que tenga que trasladarse de la residencia a la respectiva sede de trabajo en transporte intermunicipal, la Empresa le reconocerá un auxilio de transporte en cuantía de CIENTO SETENTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS DIEZ PESOS ($174.710) mensuales para el año 2021. Cuando este valor no cubra el costo total del pasaje pagado por el trabajador, la Empresa reconocerá la diferencia de acuerdo con la tarifa oficial establecida por el Ministerio de Transporte o la entidad que haga sus veces; todo lo anterior en los términos y condiciones establecidos en el numeral 1, entendiéndose igualmente que el valor así acordado sustituye de plano el auxilio de transporte urbano que actualmente se paga y, en consecuencia, los trabajadores a quienes esta modalidad de auxilio cobije sólo tendrán derecho a él. PARÁGRAFO PRIMERO. Los valores establecidos en este artículo tendrán vigencia a partir de la fecha de expedición del Laudo Arbitral, por lo que no habrá lugar a reliquidaciones por auxilios otorgados con valores diferentes antes de dicha fecha. PARÁGRAFO SEGUNDO. Los valores establecidos en este artículo se reajustarán para el año 2022, en un porcentaje correspondiente al Índice de Precios al Consumidor-IPC establecido para el año inmediatamente anterior a la fecha del reajuste. PARÁGRAFO TERCERO. El auxilio de transporte de que tratan los numerales 1 y 2 se pagará por los 30 días del mes. Se exceptúan los días en que el trabajador se encuentre sancionado, en uso de vacaciones, incapacitado y en licencia no remunerada. PARÁGRAFO CUARTO. Trabajadores vinculados a partir del 01 de enero de 2004. A los trabajadores que hayan ingresado a la Empresa a partir del día 1 de enero de 2004 se les reconocerá el auxilio de transporte legal en los términos y condiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, lo cual reemplaza en todas sus partes el auxilio de transporte consagrado en el presente artículo del Laudo Arbitral. ARTÍCULO. TRANSPORTE PARA LOS TRABAJADORES. La Empresa continuará prestando en las mismas condiciones y términos, el servicio de transporte adecuado a su personal, bien con vehículos de su propiedad o contratados, de la siguiente manera: 1. Cuando los trabajadores laboren horas extras. 2. Al personal que labore en zonas rurales; en este último caso, se le pagará el valor del transporte en vehículos colectivos, de acuerdo con la necesidad del trabajo.

12. Bienestar-Fondo Rotatorio de Vivienda-

12.1 Pliego de peticiones

5.5 FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA. Los recursos del Fondo Rotatorio de Vivienda serán de propiedad de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, administrados conjuntamente entre las EMPRESAS y el SINDICATO, y deberán encontrarse en cuentas distintas en las que las EMPRESAS manejan sus dineros.
Las EMPRESAS proveerán los recursos del fondo de vivienda de manera que una vez suscrita la Convención Colectiva de Trabajo, el valor del fondo será una suma equivalente a quinientas (500) viviendas de ochenta metros cuadrados (80 m2) en el estrato cuatro (4) de Bogotá.
Todos los préstamos nuevos a partir de la vigencia de la presente convención generarán una pignoración del cincuenta por ciento (50%), de las cesantías de TRABAJADORES y TRABAJADORAS.
El préstamo será otorgado para adquisición o construcción de vivienda.
El TRABAJADOR o TRABAJADORA, podrá decidir libremente, el municipio, el sitio y el inmueble que adquirirá o el lote donde construirá.
El interés que generará la deuda, será efectivo anual, equivalente al IPC del año anterior siempre que éste sea a lo sumo del tres por ciento (3%). Si el IPC del año anterior, sobrepasa este valor, el interés efectivo anual que se cobrará, se fijará en el tres por ciento (3%).
La cuota mensual se calculará como el treinta por ciento (30%) del salario básico del TRABAJADOR o TRABAJADORA y el plazo máximo del crédito será el que se requiera para mantener las condiciones de interés efectivo anual establecido y el máximo descuento mensual del salario básico.
El préstamo se otorgará bajo criterios de equidad y solidaridad. Para ello se privilegiará a los TRABAJADORES y TRABAJADORAS así: - Que su grupo familiar no cuente con vivienda propia. - Que sea mujer o hombre cabeza de familia. - Que tenga hijos. - Que su salario básico se encuentre dentro de los más bajos de TRABAJADORES y TRABAJADORAS solicitantes.
Los montos de los créditos se otorgarán dependiendo del nivel salarial de los trabajadores y trabajadoras así: - TRABAJADORES y TRABAJADORAS con salario básico entre uno (1) y hasta tres (3) S.M.M.L.V: El valor total promedio correspondiente a una vivienda de ochenta metros cuadrados (80 m2) ubicada en el estrato cuatro (4).
- TRABAJADORES y TRABAJADORAS con salario básico mayor de tres (3) S.M.M.L.V y hasta seis (6) S.M.M.L.V: El noventa y cinco por ciento (95%) del valor total promedio correspondiente a una vivienda de ochenta metros cuadrados (80 m2) ubicada en el estrato cuatro (4) y dos puntos porcentuales (2%) menos por cada S.M.M.L.V. completo que devengue el TRABAJADOR o

TRABAJADORA, por encima de tres (3) S.M.M.L.V. El menor porcentaje se disminuirá proporcionalmente por fracción de S.M.M.L.V que se devengue por encima de tres (3) S.M.M.L.V.
- TRABAJADORES y TRABAJADORAS con salario básico mayor de seis (6) S.M.M.L.V: El noventa por ciento (90%) del valor total promedio correspondiente a una vivienda de ochenta metros cuadrados (80 m2) ubicada en el estrato cuatro (4) y dos puntos porcentuales menos por cada S.M.M.L.V. completo que devengue el TRABAJADORES y TRABAJADORAS, por encima de seis (6) S.M.M.L.V. y hasta ocho (8) S.M.M.L.V. El menor porcentaje se disminuirá proporcionalmente por fracción de S.M.M.L.V que se devengue por encima de seis (6) S.M.M.L.V. Para quienes devenguen salario básico de más de ocho (8) S.M.M.L.V el préstamo máximo será del ochenta y cinco (85%) del valor total promedio correspondiente a una vivienda de ochenta metros cuadrados (80 m2) ubicada en el estrato cuatro (4).
Parágrafo 1. Para los trabajadores con Salario Integral, el salario básico se tomará equivalente al Ingreso Base de Cotización que se estime para los aportes a la seguridad social, del mes en que realice la solicitud del préstamo. **Parágrafo 2**. Los recursos del Fondo Rotatorio corresponderán a los pagos que realicen los TRABAJADORES y TRABAJADORAS como cuotas del crédito más el pago de los intereses corrientes. A primero de enero de cada año, las EMPRESAS aportarán al fondo los recursos que sean necesarios para que se garanticen recursos en el Fondo anuales equivalentes a quinientas (500) viviendas de ochenta metros cuadrados (80 m2) en el estrato cuatro (4) de Bogotá a precios de ese año.
Parágrafo 3. En caso de retiro del TRABAJADOR o TRABAJADORA por cualquier causa, se mantendrán las condiciones del crédito tomando como base el último salario básico devengado por el trabajador.
Parágrafo 4. No se considerará otorgar segundos préstamos de vivienda hasta tanto se garantice que todos los TRABAJADORES y TRABAJADORAS de las EMPRESAS han sido beneficiarios del primer préstamo, se garantice que todos TRABAJADORES y TRABAJADORAS cuentan al menos con una vivienda propia, o los TRABAJADORES y TRABAJADORAS que no han sido beneficiarios del préstamo manifiesten por escrito, que por la vigencia anual no harán uso del beneficio.

12.2 Laudo Arbitral

5.5.1. Laudo arbitral: “PARÁGRAFOS 1, 2, 3, 4. El Tribunal por MAYORÍA decide CONCEDER esta petición, quedando así: ARTÍCULO. PRÉSTAMOS DE VIVIENDA. Los trabajadores afiliados a la Organización Sindical REDES tendrán derecho a recibir préstamos de vivienda, en los mismos términos y condiciones en que CODENSA S.A. E.S.P. se los viene otorgando.

12.3 Argumentos comunes de la organización sindical recurrente

Solicitud de devolución. Lo primero a indicar es que si la decisión del Tribunal tuviese por estribo la equidad, hubiera partido de la base de las disposiciones normativas y convenciones colectivas vigentes al interior de Codensa, *«como un punto de partida para emitir sus decisiones, adicionalmente hubiera analizado el trasegar histórico que convoca este conflicto colectivo de trabajo con el objeto de identificar el sustento de las peticiones contenidas en el pliego, no obstante[,] no fue así».*

También se fundamenta el embate, en que cuando se conceden algunos de los puntos planteados, no se atiende el contenido del pliego de peticiones, por el contrario, se imponen disposiciones copiadas y pegadas de las convenciones colectivas vigentes, violando con ello el derecho a la negociación colectiva. Así entonces,

> Si los árbitros hubieran adoptado cualquiera de sus decisiones en equidad tendría[n] que haber verificado si el cumplimiento y extensión de las convenciones colectivas de trabajo iba más allá del dicho de la empresa, *según el cual, si se hacen extensivas a todos los trabajadores, a evaluar la realidad y como se hacen extensivas, porque la regla general es que la empresa dice una cosa y hace otra, y exactamente a ese juego fue que llevaron al Tribunal*. Queda realmente un manto de duda sobre la verdadera autonomía e imparcialidad del Tribunal para decidir, en la medida en que los hechos y contenido del laudo demuestran con fehaciencia que no han tenido en cuenta el contenido del pliego de peticiones, basta con que la Corte analice el contenido del pliego y del laudo para que advierta la clara desconexión existente entre el laudo y el mismo.

Por último, el recurrente afirma como necesario, el referirse a la limitación que el Tribunal hace de los beneficios del laudo únicamente para trabajadores que se hayan vinculado a partir del 1.° de enero de 2004, pues es

> [E]vidente la falta de equidad y de autonomía en esa disposición, falta de equidad por claramente el no extender los beneficios a trabajadores vinculados con anterioridad los somete a una evidente condición de desigualdad, y de autonomía porque una vez más dicha disposición constituye un copie y pegue de la convención colectiva de trabajo suscrita con sintraelecol, sin que realmente el pliego de peticiones presentado haya sido tenido en cuenta[sic].

> **13. Viáticos, alojamientos y gastos adicionales**
>
> **13.1 Pliego de peticiones**
>
> 5.6 **VIÁTICOS, ALOJAMIENTO Y GASTOS ADICIONALES**. Para todos los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, independientemente de las funciones que desempeñen, que deban prestar sus servicios en municipios diferentes a los de su sede habitual de trabajo, o fuera del país o que por algún motivo relacionado con el servicio no pueda regresar a su residencia, las EMPRESAS pagarán viáticos así: - **Alimentación:** Dentro del país, desayuno, almuerzo y comida por cada día o fracción que deba permanecer fuera de su sitio habitual de trabajo, un valor equivalente por cada una de estas comidas, a la tarifa media de un Hotel cinco (5) estrellas en Bogotá. Fuera del país, desayuno, almuerzo y comida por cada día o fracción que deba permanecer allí, estimados para cada día de permanencia o fracción, con el mayor valor entre la tarifa media de estos servicios en hoteles cinco (5) estrellas de Bogotá y la tarifa media de los mismos, en hoteles cinco (5) estrellas del lugar fuera del país.
> **- Alojamiento:** Dentro del país, para cada noche que el trabajador o la trabajadora pernocte, un valor equivalente a la tarifa media de hoteles cinco (5) estrellas de Bogotá. Fuera del país, para cada noche que el trabajador o la trabajadora pernocte allí, estos costos se estimarán con el mayor valor entre la tarifa media de hoteles cinco (5) estrellas de Bogotá y la tarifa media de hoteles cinco (5) estrellas del lugar, fuera del país.
> **- Gastos adicionales:** Dentro del país, por cada día o fracción que deba permanecer fuera de su sitio habitual de trabajo, cinco (5) días de salario mínimo legal mensual vigente en Colombia. Fuera del país, por cada día o fracción que deba permanecer allí, el mayor valor entre diez (10) días de salario mínimo legal mensual vigente en Colombia y diez (10) días de salario mínimo

legal mensual vigente del lugar fuera del país. **Parágrafo 1.** En todos los casos en que se suministre transporte aéreo, las EMPRESAS cubrirán los costos de los traslados Aeropuerto-Hotel y Hotel – Aeropuerto y en viajes internacionales además de garantizar el transporte para los desplazamientos dentro del país extranjero, cubrirán también los costos de los impuestos de entrada y salida del país de origen y entrada y salida del país destino y demás tasas aeroportuarias.

13.2 Laudo Arbitral

5.6.1. Laudo arbitral: "PARÁGRAFO 1. El Tribunal por UNANIMIDAD decide CONCEDER esta petición al igual que el literal d, quedando así: ARTÍCULO. VIÁTICOS. Los trabajadores afiliados a la Organización Sindical REDES tendrán derecho a recibir viáticos legales conforme a la política existente en CODENSA S.A. E.S.P."

13.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución. Radica este punto en la «*clara inacción del Tribunal, en su cómplice pasividad para estudiar el pliego de peticiones*». Desarrolla este alegato al indicar que de la simple redacción del laudo

[S]e advierte el yerro cometido, pues no es posible que en el pliego se hayan solicitado los viáticos de una manera y en el laudo indiquen que los mismos se concederán de acuerdo con las disposiciones legales vigentes; lo cierto es que el Tribunal no decidió nada, pues el contenido de la Ley no es susceptible de ser negociado, lo que evidentemente llama al Tribunal a reconsiderar este punto y a tener en cuenta las peticiones contenidas en el pliego.

14. Protección a los conductores y daños

14.1 Pliego de peticiones

5.8 PROTECCIÓN A LOS CONDUCTORES Y DAÑOS.

[…] **g.** A los TRABAJADORES y TRABAJADORAS de las EMPRESAS que desempeñen funciones de conductor y se les prive de la libertad por razón de un accidente de tránsito ocurrido durante el servicio y por razón del mismo, se le reconocerá el salario completo hasta por tres (3) meses. Este beneficio lo

perderá el TRABAJADOR o TRABAJADORA conductor(a) si al momento del accidente se encuentra en estado de embriaguez o bajo efectos de narcóticos o sustancias alucinógenas.
d.[sic] Las EMPRESAS prestarán asistencia jurídica inmediatamente al TRABAJADOR o TRABAJADORA detenido(a) en virtud de accidente de tránsito ocurrido durante y por razón del servicio […]

14.2 Laudo Arbitral

5.7.1. Laudo arbitral: […] En cuanto a los literales "g" y "d" [sic], el Tribunal por UNANIMIDAD decide CONCEDER estas peticiones, la cuales quedarán así: ARTÍCULO. PROTECCIÓN A TRABAJADORES POR DETENCIONES. La Empresa continuará garantizando la asistencia de un abogado para todas las actuaciones judiciales que contra sus trabajadores se sigan en caso de capturas o detenciones por parte de la autoridad originadas por causa del desempeño normal de sus funciones. La Empresa pagará al trabajador su salario ordinario mientras permanezca privado de la libertad por los hechos a que se refiere este artículo.

14.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución. Desde el punto de vista de la organización recurrente, la decisión adoptada sobre este aspecto no fue edificada en la equidad, *«cuando la realidad indica que se están desconociendo derechos de raigambre fundamental a la hora de tomar alguna determinación».*

15. Subsidio de energía eléctrica

15.1 Pliego de peticiones

5.9 SUBSIDIO DE ENERGÍA ELÉCTRICA. Las EMPRESAS subsidiarán el cien por ciento (100%) del valor del consumo residencial del servicio público domiciliario de energía eléctrica, en el sitio de habitación del TRABAJADOR o TRABAJADORA y su grupo familiar

15.2 Laudo Arbitral

5.8.1. Laudo arbitral: "El Tribunal por MAYORÍA decide CONCEDER esta petición, la cual quedará así: ARTÍCULO. BENEFICIO DE ENERGÍA. A. RÉGIMEN GENERAL. La Empresa concederá a sus trabajadores con salario ordinario, un auxilio para el pago del servicio de energía mediante dos sistemas excluyentes a opción del trabajador, así: 1. Bono de Energía: La Empresa entregará a cada trabajador que se beneficie del presente Laudo Arbitral, un Bono que será equivalente a DOSCIENTOS CINCUENTA Y CINCO (255) kilovatios/hora/mes en el estrato CUATRO (4) de la facturación de CODENSA S.A. ESP. Este pago se efectuará proporcionalmente en la segunda quincena de cada mes. Este auxilio no constituye salario ni es base salarial para liquidación de prestaciones sociales legales ni extralegales. 2. Descuento de Energía: La Empresa concederá descuentos sobre el valor de los servicios domésticos de energía que se prestan bajo medidor en casas de habitación ocupadas única y exclusivamente por los trabajadores de la Empresa con sus familiares, así: i. OCHENTA Y CINCO POR CIENTO (85%) del descuento en cada facturación para el valor del cargo fijo por estratificación y para el valor del consumo de los primeros SEISCIENTOS (600) KILOVATIOS HORA/MES (600 kw/h/mes), cuando el trabajador sea la única persona que tenga a su cargo el sostenimiento del hogar en que vive. El trabajador casado tendrá derecho al mismo descuento cuando el cónyuge ayude al sostenimiento del hogar con el producto de su trabajo. ii. SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) de descuento en cada facturación para el valor del cargo fijo por estratificación y para el valor del consumo de los primeros SEISCIENTOS (600) KILOVATIOS HORA/MES (600 kw/h/mes), cuando, además del trabajador, haya otra(s) persona(s) que directamente contribuya(n) al sostenimiento del hogar, fuera del cónyuge. iii. Los kilovatios adicionales a partir de SEISCIENTOS (600) KILOVATIOS HORA/MES (600 kw/h/ mes) se liquidarán sin descuento. iv. Un descuento del CINCUENTA POR CIENTO (50%) por concepto de cuota de conexión para instalaciones monofásicas y trifásicas en tarifa residencial a sus trabajadores, activos, siempre y cuando el inmueble respectivo sea habitado única y exclusivamente por el trabajador beneficiado. v. En las regiones en que los trabajadores tienen el servicio de energía suministrado al inmueble que habitan, bajo medidor, por otras empresas distintas a la CODENSA S.A. E.S.P., se les concederá descuento en las mismas condiciones de que trata el presente numeral.

PARÁGRAFO PRIMERO El trabajador tiene libertad de escoger a cuál de los dos sistemas se acoge, y una vez lo haya elegido, deberá permanecer en éste durante DOCE (12) meses como mínimo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Trabajadores vinculados desde 01 de enero de 2004. Los trabajadores que hayan ingresado a la EMPRESA a partir del día 1 de enero de 2004 no tendrán derecho al beneficio establecido en este artículo, lo cual reemplaza en

todas sus partes el beneficio de energía consagrado en el presente artículo del Laudo Arbitral.
B. RÉGIMEN PARTICULAR PARA TRABAJADORES PROVENIENTES DE LA EMPRESA DE ENERGÍA DE CUNDINAMARCA. Para los trabajadores que hubieren estado vinculados a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. E.S.P. antes del 01 de octubre de 2016, la Empresa entregará un bono que será equivalente a DOSCIENTOS CINCUENTA Y CINCO (255) kilovatios/hora/mes en el estrato CUATRO (4) de la facturación de CODENSA S.A. E.S.P. Este pago se efectuará proporcionalmente en la última fecha de pago de nómina de cada mes. Este auxilio no constituye salario ni es base salarial para liquidación de prestaciones sociales legales ni extralegales. Lo contenido en el presente literal reemplaza en todas sus partes a lo consagrado en el presente artículo del Laudo Arbitral en su literal A, respecto de la población que aquí se señala, siendo ambos literales excluyentes entre sí.

15.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución. Se contrae esencialmente en que el Tribunal no hizo «*el mínimo esfuerzo por analizar el contenido del pliego de peticiones*», dado que, «*una vez más copia y pega el contenido de la convención colectiva de trabajo suscrita por la empresa con Sintraelecol, y esa no era la idea».*

Informa que por conocido se tiene que la convención colectiva d*e un sindicato mayoritario*[sic] se hace extensiva a los demás empleados de la empresa, «*por lo que el Tribunal debió asumir esa realidad como sustento de sus decisiones, no limitar la autonomía de REDES y la misma autonomía del cuerpo colegiado al contenido de las disposiciones que ya estaban en otras convenciones».*

Finalmente, expone que una muestra clara sobre la ausencia de análisis del pliego de peticiones es la limitación *en el tiempo* que plantea el cuerpo arbitral en la aplicación de

la convención colectiva, «*cuando la realidad demuestra con hechos suficientemente probados que ello no fue lo solicitado en el pliego, lo cierto es que los abusos de la empresa se dan de manera generalizada tanto para trabajadores vinculados con anterioridad a 2004 como para los vinculados con posterioridad».*

16. Aumento

16.1 Pliego de peticiones

6.2 AUMENTO. El aumento anual de los salarios y todas las cláusulas económicas contempladas en esta Convención Colectiva de Trabajo se hará tomando el mayor valor entre el IPC del año anterior y el incremento del salario mínimo legal vigente, más veinte (20) puntos porcentuales [...]

16.2 Laudo Arbitral

6.2.1. Laudo arbitral: "En cuanto al párrafo primero (aumento anual), El Tribunal por UNANIMIDAD decide CONCEDER esta petición para el año 2022 y por MAYORÍA para el año 2023, la cual quedará así: ARTÍCULO. AUMENTO DE SALARIOS. La Empresa, para los años 2022 y 2023 aumentará los salarios de los trabajadores activos, de la siguiente manera: 1. Para el año 2022, y a partir del 1 de enero de ese año, la Empresa incrementará el salario básico de los trabajadores activos con salario ordinario o tradicional, en un porcentaje equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2021 más uno punto cinco puntos porcentuales (1,5%). Para los trabajadores activos con salario integral, la Empresa incrementará el salario básico en un porcentaje equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2021. 2. Para el año 2023, y a partir del 1 de enero de ese año, la Empresa incrementará el salario básico de los trabajadores activos con salario ordinario o tradicional, en un porcentaje equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2022. Para los trabajadores activos con salario integral, la Empresa incrementará el salario básico en un porcentaje equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2022 [...]

16.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución parcial frente a los puntos no

concedidos. Cuestiona la negativa sobre el incremento del 5%, «*como quiera y su fundamento no puede ser la equidad».*

Enlista los motivos, así:

> ● Si se tratara de equidad el Tribunal debía analizar los factores de riesgo a los que están sometidos los trabajadores, sobre todo los que desempeñan labores de obra. ● Analizando los factores de riesgo el Tribunal debió estudiar los accidentes laborales que se han presentado, con ocasión del riesgo al que están sometidos los trabajadores y como en muchas ocasiones como consecuencia de los deficientes protocolos de seguridad han muerto trabajadores. ● Si se tratara de decidir con el fin de equilibrar las cargas existentes entre riesgo para los trabajadores y la ganancia originada con ocasión del trabajo que desempeñan, la conclusión inequívoca del Tribunal debería estar orientada en conceder el aumento salarial, pero no fue así. ● Lo evidente de lo dicho y de la decisión adoptada por el Tribunal es que no decide en equidad, sus intereses y argumentos están claramente enfilados en el desconocimiento de hechos probados, que son los que se han puesto de presente en el contenido del pliego de peticiones.

Con relación a la solicitud de crear una comisión sindical que decidiera aspectos de carácter obligatorio para la empresa, considera que al plantearse en tales términos los efectos de las cuestiones a definirse, ello no era un elemento suficiente para negar la petición; lo que además considera como contrario a los derechos de los trabajadores.

Por último, en lo que tiene que ver con el parágrafo primero, refiere la organización sindical la facultad de los árbitros para decidir más allá del contenido de la Ley; en sus palabras *«basta decir que el contenido de la Ley constituye un mínimo y que claramente el Tribunal sí está facultado para definir temas que se encuentren más allá del contenido de la misma».*

17. Quinquenio

17.1 Pliego de peticiones PRIMAS DE ANTIGÜEDAD

6.4.2 QUINQUENIO

Las EMPRESAS otorgarán a los trabajadores que se beneficien de esta Convención Colectiva de Trabajo una suma de dinero que tendrá incidencia salarial así:

Tiempo de Servicio en años	Días de salario Promedio Mensual
Cinco (5)	Cincuenta (50)
Diez (10)	Cien (100)
Quince (15)	Ciento [cincuenta] (150)
Veinte (20)	Doscientos (200)
Veinticinco (25)	Doscientos cincuenta (250)
Treinta (30)	Trescientos (300)
Treinta y cinco (35)	Trescientos cincuenta (350)

En caso de reforma laboral que incremente la edad de jubilación, este auxilio permanecerá en el tiempo incrementado cincuenta (50) días de salario promedio mensual por cada cinco años de trabajo adicionales.

17.2 Laudo Arbitral

6.4.2.1. Laudo arbitral: "El Tribunal por MAYORÍA decide CONCEDER esta petición, la cual quedará así: ARTÍCULO. QUINQUENIOS. La Empresa continuará pagando por nómina a sus trabajadores con salario ordinario, los quinquenios correspondientes a más tardar VEINTICINCO (25) días después de haberse adquirido este derecho y en la siguiente forma: Primer quinquenio: El valor de CUARENTA (40) días de sueldo. Segundo quinquenio: El valor de SETENTA Y SIETE (77) días de sueldo. Tercer quinquenio: El valor de CIENTO DIEZ (110) días de sueldo. Cuarto quinquenio: El valor de CIENTO CUARENTA Y CINCO (145) días de sueldo. Quinto quinquenio: El valor de CIENTO SETENTA Y CINCO (175) días de sueldo. Sexto quinquenio: El valor de DOSCIENTOS (200) días de sueldo. Para efectos de liquidación de los quinquenios se tomará como base el promedio mensual de lo devengado por el trabajador en el último año de servicios en que se cause el derecho, teniendo en cuenta para este promedio los mismos factores que se aplican en la liquidación de la cesantía. PARÁGRAFO PRIMERO. En caso de retiro del trabajador, esta prestación se liquidará proporcionalmente al tiempo de servicio dentro del quinquenio que se estuviere causando. En este evento, para efectos de la liquidación exclusivamente del auxilio de cesantía definitiva y de la pensión de jubilación, se tomará la QUINTA PARTE (1/5) del valor del quinquenio proporcional a pagar, salvo que la QUINTA PARTE (1/5) del último quinquenio completo pagado sea mayor,

caso en el cual se tomará este último. PARÁGRAFO SEGUNDO. Para efectos de la liquidación parcial de cesantía, se tomará una QUINTA PARTE (1/5) del quinquenio como factor de salario, siempre y cuando dicho quinquenio se haya causado y pagado dentro de los DOCE (12) meses anteriores a la respectiva liquidación. PARÁGRAFO TERCERO TRANSITORIO. Únicamente a trabajadores que hubieren estado vinculados a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. ESP antes del 01 de octubre de 2016 y que al 30 de septiembre de 2016 tuvieran 30 o más años de antigüedad laboral con la EEC, se les reconocerán los siguientes quinquenios: Séptimo quinquenio: El valor de DOSCIENTOS VEINTE DÍAS (220) días de sueldo. Octavo quinquenio: El valor de DOSCIENTOS TREINTA Y CINCO DÍAS (235) días de sueldo. PARÁGRAFO CUARTO. Trabajadores vinculados a partir del 01 de enero de 2004 Los trabajadores que hayan ingresado a la EMPRESA a partir del día 1 de enero de 2004 no tendrán derecho al beneficio establecido en este artículo, lo cual reemplaza en todas sus partes el quinquenio consagrado en el presente artículo de este Laudo Arbitral.

17.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución parcial. Expone sus razones así:

● Las solicitudes contenidas en el pliego no fueron tenidas en cuenta. ● El Tribunal limitó su ámbito de decisión al contenido de la convención colectiva de trabajo vigente con sintraelecol, irrespetando la autonomía que tiene REDES, y desconociendo que igual esa convención constituye un mínimo. ● Adicionalmente el presupuesto concedido es desarrollo propio del Tribunal, y no tuvieron en cuenta el contenido del pliego de peticiones, y es precisamente ese el argumento donde se sustenta la necesidad de que el Tribunal deba decidir. ● Entonces la solicitud de devolución se contrae esencialmente a que los aspectos contenidos en las convenciones colectivas vigentes sean tenidas en cuenta como un mínimo para decidir, y adicionalmente el Tribunal tenga en cuenta las solicitudes contenidas en el pliego de peticiones. Quiere decir lo anterior que la solicitud de devolución se fundamenta esencialmente en que el Tribunal estudie el contenido del pliego y deje de copiar y pegar el contenido de las convenciones colectivas vigentes

18. Prima de junio y navidad

18.1 Pliego de peticiones

6.7 PRIMA DE JUNIO Y DE NAVIDAD. Las EMPRESAS otorgarán en los meses de junio y diciembre de cada año, adicional a las primas contempladas en la ley, otras dos primas equivalentes a sesenta (60) días de salario promedio cada una, que se pagarán una en junio y otra en diciembre.

18.2 Laudo Arbitral

6.7. Petición sobre PRIMA DE JUNIO Y DE NAVIDAD: 6.7.1. Laudo arbitral: "El Tribunal por MAYORÍA decide CONCEDER esta petición, la cual quedará así: ARTÍCULO. PRIMA DE JUNIO. A. TRABAJADORES VINCULADOS CON ANTERIORIDAD AL 01 DE ENERO DE 2004. La Empresa pagará a cada trabajador que devengue salario ordinario, en la nómina del mes de junio de cada año, una prima equivalente a CUARENTA (40) días de salario mensual. Esta prima se pagará completa a los trabajadores que hayan laborado en la EMPRESA sin interrupción entre el 1 de enero y el 30 de junio o proporcionalmente al tiempo servido. El valor de esta prima incluye la Prima Legal de Servicios que debe pagar la EMPRESA en el mes de junio. PARÁGRAFO AL LITERAL A. Para liquidar la prima de junio se tendrán en cuenta únicamente los siguientes factores: salario básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte, subsidio de alimentación, prima de localización y bonificación de línea viva devengados por cada trabajador entre el 1 de enero y el 31 de mayo del semestre respectivo; la suma total de estos factores se dividirá por CIENTO CINCUENTA (150) días para obtener el promedio diario, el cual se multiplicará por el número de días pactados para obtener el valor final de la prima. B. TRABAJADORES VINCULADOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2004 DE NIVEL TÉCNICO Y TECNÓLOGO. La Empresa pagará a cada trabajador que devengue salario ordinario, en la nómina del mes de junio de cada año, una prima equivalente a CUARENTA (40) días de salario mensual. Esta prima se pagará completa a los trabajadores que hayan laborado en la Empresa sin interrupción entre el 1 de enero y el 30 de junio o proporcionalmente al tiempo servido. El valor de esta prima incluye la Prima Legal de Servicios que debe pagar la Empresa en el mes de junio. PARÁGRAFO AL LITERAL B. Para liquidar la prima de junio se tendrán en cuenta únicamente los siguientes factores: salario básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte, subsidio de alimentación, prima de localización y bonificación de línea viva devengados por cada trabajador entre el 1 de enero y el 31 de mayo del semestre respectivo; la suma total de estos factores se dividirá por CIENTO CINCUENTA (150) días para obtener el promedio diario, el cual se multiplicará por el número de días pactados para obtener el valor final de la prima. C. TRABAJADORES VINCULADOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2004 DE NIVEL PROFESIONAL. De manera exclusiva para los profesionales ingresados a la Empresa a partir de 1 de enero de 2004 que devengue salario ordinario, esta reconocerá una prima de junio de manera gradual hasta alcanzar la suma total de TREINTA (30) días de salario mensual, que incluyen la prima legal de servicios, de la siguiente manera: AÑO Días adicionales a Ley Prima de [j]unio 2020 10 2021 5 TOTAL 15 El valor de esta prima incluye la prima legal de servicios que debe

pagar la Empresa en el mes de junio. PARÁGRAFO AL LITERAL C. Para liquidar la prima de junio se tendrán en cuenta únicamente los siguientes factores: salario básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte, subsidio de alimentación, prima de localización y bonificación de línea viva devengados por cada trabajador entre el 1 de enero y el 31 de mayo del semestre respectivo; la suma total de estos factores se dividirá por CIENTO CINCUENTA (150) días para obtener el promedio diario, el cual se multiplicará por el número de días pactados para obtener el valor final de la prima. ARTÍCULO. PRIMA DE NAVIDAD. A. TRABAJADORES VINCULADOS CON ANTERIORIDAD AL 01 DE ENERO DE 2004. La Empresa pagará a cada trabajador que devengue salario ordinario, en el mes de diciembre de cada año, una prima de Navidad equivalente a CUARENTA (40) días de salario mensual. Esta prima se pagará completa a los trabajadores que hayan laborado en la Empresa sin interrupción entre el 1 de julio y el 31 de diciembre o proporcionalmente al tiempo servido. El valor de esta prima incluye la Prima Legal de Servicios que debe pagar la Empresa en el mes de diciembre. PARÁGRAFO AL LITERAL A. Para liquidar la prima de Navidad se tendrán en cuenta únicamente los siguientes factores: salario básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte, subsidio de alimentación, prima de localización y bonificación de línea viva devengados por cada trabajador entre el 1 de julio y el 30 de noviembre del semestre respectivo; la suma total de estos factores se dividirá por CIENTO CINCUENTA (150) días para obtener el promedio diario, el cual se multiplicará por el número de días pactados para obtener el valor final de la prima. B. TRABAJADORES VINCULADOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2004 DE NIVEL TÉCNICO Y TECNÓLOGO. La Empresa pagará a cada trabajador que devengue salario ordinario, en el mes de diciembre de cada año, una prima de Navidad equivalente a CUARENTA (40) días de salario mensual. Esta prima se pagará completa a los trabajadores que hayan laborado en la Empresa sin interrupción entre el 1 de julio y el 31 de diciembre o proporcionalmente al tiempo servido. El valor de esta prima incluye la Prima Legal de Servicios que debe pagar la Empresa en el mes de diciembre. PARÁGRAFO AL LITERAL B. Para liquidar la prima de navidad se tendrán en cuenta únicamente los siguientes factores: salario básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte, subsidio de alimentación, prima de localización y bonificación de línea viva devengados por cada trabajador entre el 1 de julio y el 30 de noviembre del semestre respectivo; la suma total de estos factores se dividirá por CIENTO CINCUENTA (150) días para obtener el promedio diario, el cual se multiplicará por el número de días pactados para obtener el valor final de la prima. C. TRABAJADORES VINCULADOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2004 DE NIVEL PROFESIONAL. De manera exclusiva para los profesionales ingresados a la Empresa a partir de 1 de

> enero de 2004 que devengue salario ordinario, esta reconocerá una prima de navidad de manera gradual hasta alcanzar la suma total de TREINTA (30) días de salario mensual, que incluyen la prima legal de servicios, de la siguiente manera: AÑO Días adicionales a Ley Prima de Diciembre 2019 10 2020 5 TOTAL 15 El valor de esta prima incluye la prima legal de servicios que debe pagar la Empresa en el mes de diciembre. PARÁGRAFO AL LITERAL C. Para liquidar la prima de navidad se tendrán en cuenta únicamente los siguientes factores: salario básico, recargos nocturnos, horas extras diurnas y nocturnas, festivos y dominicales, auxilio de transporte, subsidio de alimentación, prima de localización y bonificación de línea viva devengados por cada trabajador entre el 1 de julio y el 30 de noviembre del semestre respectivo; la suma total de estos factores se dividirá por CIENTO CINCUENTA (150) días para obtener el promedio diario, el cual se multiplicará por el número de días pactados para obtener el valor final de la prima.

18.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución y anulación parcial. Cuestiona que el Tribunal en el desarrollo del laudo arbitral se limita a «*copiar y pegar redacciones»,* las que tilda de ser réplicas exactas del acuerdo colectivo suscrito entre Codensa y Sintraelecol; lo que pregona como «*una transgresión a los derechos que tiene REDES como organización sindical, y adicionalmente va en contra del deber funcional que tienen como cuerpo colegiado, pues si no producen decisiones y se limitan a copiar, no tiene sentido el ejercicio de la función de impartir justicia».*

Agrega que no es comprensible el actuar del Cuerpo arbitral cuando en algunos casos se limita a proceder en el sentido expuesto en el párrafo anterior, pero en otros, niega las peticiones del pliego, con fundamento en la falta de competencia.

Culmina al precisar que «*con hechos probados que se derivan del mismo contenido del Laudo, se advierte la parcialidad del Tribunal y el pobre desempeño de las funciones que la Ley les ha otorgado con el fin de tomar determinaciones».* Por lo que se solicita

> [L]a anulación parcial en los aspectos que desconozcan derechos fundamentales de los trabajadores, y adicionalmente solicitar la devolución al Tribunal con el fin de que se pronuncie, teniendo en cuenta las convenciones vigentes como un mínimo, y centrando su atención en el pliego presentado, pues lo que se ha demostrado es que no lo han hecho así.

19. Vigencia

19.1 Pliego de peticiones

9. VIGENCIA. La Convención Colectiva de Trabajo que surja de la negociación del presente pliego de peticiones tendrá una vigencia de un (1) año contado a partir de la firma del mismo.

19.2 Laudo Arbitral

9.1. Laudo arbitral: "El Tribunal por MAYORÍA decide CONCEDER esta petición, la cual quedará así: ARTÍCULO. VIGENCIA. El presente Laudo Arbitral tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir de su expedición.

19.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de nulidad parcial respecto a *«vigencia de dos (2) años».* Se expone que el sindicato presentó pliego de peticiones a la empresa desde el año 2013, pero «*debido a la negativa de la empresa a sentarse a negociar*», la etapa de arreglo directo empezó hasta el año 2020, 7 años después, lo que era factible prever.

Por ese motivo, se afirma que lo *útil y necesario* es que el plazo de la convención colectiva sea de 1 año, para con ello, «*promover un ejercicio de negociación más dinámico y que los puntos a los que no se lograron llegar a un acuerdo, sean posibles abordarlos en un menor tiempo*».

El tribunal extralimita «*su labor al decidir arbitrariamente contrario a lo pedido, sin ningún tipo de argumentació*n»; y lo procedente es declarar «*la nulidad sobre este punto y que se conceda la vigencia de 1 año solicitada por el sindicato».*

20. Publicación

20.1 Pliego de peticiones

10. PUBLICACIÓN Y DEPÓSITO. Las EMPRESAS se comprometen a reproducir, la Convención Colectiva de Trabajo que nazca a la vida jurídica con motivo de este pliego de peticiones, a publicarlo y a hacer entrega de un ejemplar del mismo a cada beneficiario. Un ejemplar de la Convención Colectiva de Trabajo será depositado ante el Ministerio del Trabajo.

20.2 Laudo Arbitral

10.1. Laudo arbitral: ". El Tribunal por UNANIMIDAD decide CONCEDER esta petición, la cual quedará así: ARTÍCULO. PUBLICACIÓN. CODENSA S.A. E.S.P. publicará setenta y cinco (75) folletos del presente Laudo Arbitral, los cuales deberán ser entregados a la Organización Sindical REDES, para cada uno de los beneficiarios del presente Laudo Arbitral, dentro de los dos (2) meses siguientes a su expedición."

20.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de nulidad parcial y devolución. Se fundamenta en que se ordena la entrega de «*setenta y cinco*

(75) folletos» y este no es el número total de trabajadores que prestan sus servicios a la empresa y se encuentran afiliados a la organización sindical. De esta manera, se pretende *«la nulidad parcial y la consecuente devolución para que el tribunal incluya a la totalidad de trabajadores directos e indirectos».*

21. Argumentos comunes de la sociedad opositora

La réplica de la empleadora se puede condensar así:

1°) El recurso de anulación no es una apelación, donde la parte que no está conforme con lo decidido por el Tribunal, se encuentra habilitada para promover este mecanismo extraordinario, en la búsqueda de lograr un nuevo análisis de la petición con respecto a la cual existe inconformidad.

2°) La organización sindical solicita, al tiempo, la anulación y la devolución al cuerpo arbitral de una misma cláusula del laudo, lo que evidencia un error de técnica como quiera que reduce el recurso de anulación a una apelación. Afirma que, «*en este recurso la competencia de la Corte es para pronunciarse sobre la validez de una cláusula conferida por el Tribunal de Arbitramento mas no para actuar como juez de instancia y pronunciarse sobre lo ya resuelto por el Tribunal, o peor aún como se pretende en este caso, ordenándole al Tribunal modificar su decisión y proferirla nuevamente en diferentes términos».*

3º) En relación con todas las peticiones, el colegiado sí efectuó un pronunciamiento de fondo respecto de cada una, en esa medida, no hay lugar a la solicitud del sindicato en el sentido de devolver el expediente al tribunal.

4º) Alega que la organización sindical expone que deben anularse unas cláusulas por contravenir derechos fundamentales de los trabajadores; sin embargo, no existe claridad sobre *«c[ó]mo es que el reconocimiento de beneficios extralegales vulneraría los derechos de los empleados».*

V. CONSIDERACIONES

Menester es advertir que, en este aparte del acto jurisdiccional, la Sala dará respuesta únicamente a las peticiones que fueron concedidas por el tribunal de arbitramento, frente a las cuales el sindicato no está conforme con los términos en que fueron otorgadas y, por ello, solicita la devolución al cuerpo arbitral o bien, en sus palabras, *nulidad parcial*.

1º) Sobre el llamado al contradictorio a las empresas contratistas

No le asiste la razón al sindicato en cuanto a la necesidad de llamar al contradictorio a las empresas contratistas, pues basta observar las resoluciones emitidas por el Ministerio del Trabajo para, prontamente, advertir que el cuerpo arbitral fue convocado e integrado para estudiar y decidir el conflicto colectivo de trabajo existente *«entre la*

empresa ***CODENSA S.A. E.S.P.*** *y la organización sindical denominada* ***SINDICATO RED DE EMPLEADOS DE LA ENERGÍA Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS S.A.- REDES***-, es decir, el ente gubernativo no convocó a las *«EMPRESAS COLABORADORAS (temporales, contratistas, cooperativas de trabajo asociado y cualquier otra figura jurídica que se utilice para la vinculación de trabajadores)»* a las que alude el sindicato y, además, por obvias razones, las mismas jamás participaron en las etapas de la negociación colectiva.

En esa dirección, los árbitros carecen de competencia para vincular, de cualquier manera, a terceros no intervinientes en el conflicto colectivo bien al atribuir obligaciones que deba cumplir el empleador ora que sean los propios terceros los que las deban satisfacer. La Corte ha explicado que la decisión solo debe afectar a los partícipes en el diferendo colectivo laboral, aunque en el *petitum* se hubiesen pretendido tales compromisos con terceros, pues no es dable olvidar que estos no son sus directos trabajadores (CSJ SL7078-2016).

Entonces, la extensión de los beneficios de la convención colectiva a terceros no puede ser regulado por el laudo arbitral, pues ello pertenece al ámbito de la voluntad de las partes (CSJ SL2488-2019, CSJ SL2615-2020 y CSJ SL4102-2020). En la primera providencia referida, la Corporación enseñó:

> […] este es un asunto sobre el que el tribunal no tiene competencia para pronunciarse, por cuanto los beneficios que el laudo establezca no pueden extenderse a terceros que fueron ajenos al conflicto sometido a su estudio, por tal razón no erró cuando consideró que era un tema que debía ser solucionado por las partes, por ser una facultad inherente a ellas.

También se debe recordar, que esta Sala, reiteradamente ha precisado su falta de competencia para pronunciarse sobre irregularidades o vicios que pudieron cometerse en etapas anteriores a la expedición del laudo arbitral, sino los que son sustanciales contenidos en él (CSJ SL, 2 may, 2012, rad. 53128); y mucho menos la tiene para estudiar la legalidad y validez de actos relacionados con «*la convocatoria y conformación del Tribunal de Arbitramento»;* ya que no hacen parte del objeto del recurso de anulación, y el ordenamiento jurídico ha previsto otro tipo de acciones, pues acorde con los artículos 236 a 238 de la CN y el CPACA, la atribución de juzgar actos administrativos, corresponde a la jurisdicción de lo contencioso administrativo (CSJ SL5520-2018, CSJ SL495-2019, CSJ SL2615-2020, CSJ SL1950-2021, CSJ SL4249-2021, CSJ SL231-2022).

En el presente caso, se observa que los argumentos expuestos por el sindicato sobre la presunta ilegalidad de las actuaciones que dieron lugar al laudo arbitral, no fueron desconocidos por los árbitros, como lo afirma la recurrente, pues contrario a ello se observa que en el fallo se tuvo en consideración tal aspecto.

2°) No hay lugar a la devolución

Se memora lo dicho y la añeja doctrina de la Corte según la cual solamente resulta procedente devolver el expediente a los árbitros cuando se hallare *«que no se decidieron algunas de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria»*; pero si los árbitros **resolvieron negar u otorgar peticiones del pliego**, en el supuesto de que su decisión deba ser anulada, por manifiesta inequidad, haber extralimitado el objeto para el cual se le convocó o por afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Política, por las leyes o por normas convencionales vigentes, **no** le es dado a la Corporación devolver el expediente para que se pronuncie nuevamente.

De suerte que, esta Sala solo tiene competencia para devolver el laudo cuando los árbitros hayan proferido una decisión inhibitoria o declarado la falta de competencia para resolver una petición para la que sí están facultados. Por tanto, se itera, es improcedente la devolución del laudo en los eventos en que hayan acogido parcialmente una petición con fundamento en un razonamiento de equidad, como efectivamente aquí sucede (CSJ SL3491 2019).

3°) No existe vulneración al derecho a la igualdad

De los diferentes beneficios otorgados por los árbitros, hoy atacados, en puridad de verdad, no se vislumbra que de ellos broten rasgos o características atentatorias de alguno de los límites de su competencia o que los hagan

manifiestamente inequitativos. Lo que se advierte es que la organización sindical pretende una reformulación para que sean idénticos a los existentes en la convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa y Sintraelecol o se superen los mismos, bajo la errada convicción de que así se materializa el principio de igualdad y de no discriminación; pero en realidad, la comparación no puede efectuarse con lo que otras organizaciones sindicales obtuvieron precisamente **en un proceso propio de autocomposición** con el empleador. En idéntico sentido se asentó recientemente en la providencia CSJ SL1794-2022.

La Sala, en esa providencia, recordó que ya se ha ocupado en el pasado sobre el tema de la aplicación del principio de igualdad entre los diferentes instrumentos que pueden regular las relaciones colectivas al interior de una empresa, en particular, cuando de alguna manera han sido utilizados como parámetro o guía para el pronunciamiento de los árbitros que, se itera, tiene por norte siempre la equidad, fundamentada en racionalidad y proporcionalidad, para concluir que no se trasgrede tal principio por el simple hecho de que una concesión u otorgamiento difiera de otra existente, o vigente para otro grupo de trabajadores sindicalizados. Así lo explicó la Corte en la sentencia CSJ SL5693-2021:

> […]
> la equidad, valga decir, en el contexto propuesto por la recurrente la igualdad, no requieren de la identidad de beneficios provenientes de distintos conflictos económicos cuyas partes sean sindicatos distintos; ni exigen que todos los trabajadores tengan idénticos beneficios en términos numéricos, así sean provenientes de diversos instrumentos colectivos. La Sala ha

dicho que la incorporación de distintos beneficios en diversos instrumentos colectivos dentro de la misma empresa no refleja la vulneración de la equidad del laudo, que es lo llamado a evaluarse en sede de anulación

En ese orden de ideas, si bien los árbitros pueden tomar en consideración lo dispuesto en los pactos o convenciones colectivas preexistentes en la empresa para informar su juicio, esto no significa, como lo hace ver la recurrente, que estén irredimiblemente obligados a trasplantar o reproducir en idénticos términos los beneficios de esos estatutos o que necesaria y rigurosamente deban ser superiores a los que, se repite, fueron fruto de la autocomposición de los protagonistas sociales. En esta dirección, una respuesta favorable a una petición del pliego, no obligatoriamente significa que deba plasmarse en los mismos términos en que fue pedida, pues los árbitros en aras de proporcionar soluciones balanceadas, están habilitados para condicionar, ajustar, modular o atemperar las peticiones a los dictados de la justa razón y la equidad e, incluso, prescindir de hacer este ejercicio de integración, ya que la remisión a esos acuerdos es potestativa mas no obligatoria. (CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 53118, CSJ SL14879-2016, CSJ SL9347-2016, CSJ SL703-2017, CSJ SL4458-2018 y CSJ SL3491-2019, CSJ SL5693-2021).

De manera que, si el cuerpo arbitral tuvo como referencia para otorgar algunos beneficios la convención de trabajo suscrita con Sintraelecol, en idénticas condiciones, **incluso tal y como allí fue acordado para ciertos trabajadores en determinado lapso de tiempo**, **buscando**

la integración entre los diferentes instrumentos colectivos de trabajo y, en otras ocasiones no, ello *per se* no es un motivo suficiente para la anulación o devolución de las disposiciones arbitrales controvertidas. Lo anterior sin olvidar que de acuerdo con la información suministrada por Codensa, son 75 trabajadores los afiliados al sindicato REDES de un total de 1552 trabajadores.

De otra parte, de viejo cuño tiene adoctrinado esta Corte que si bien es viable jurídicamente que un trabajador pueda ser parte de varios sindicatos y, como consecuencia, beneficiario de diversas convenciones colectivas suscritas por las organizaciones que integra, ello no significa que pueda aprovecharse simultáneamente de cada una, pues la libertad sindical debe entenderse para tales efectos, como que el asalariado debe escoger entre los distintos convenios aquel que mejor le convenga a sus intereses económicos, ello con el fin de evitar que reciba duplicidad o más beneficios convencionales.

Así, se exhibe palmar que los trabajadores *no pueden recibir duplicidad o multiplicidad de beneficios*, sino sólo aquellos de la convención que libremente escojan y que mejor les convenga a sus intereses económicos, pues la amplitud que hoy les ofrece la legislación positiva no puede convertirse en una carga excesiva para los empleadores, destacando que de acuerdo con el artículo 1° del C. S. del T., la finalidad del estatuto sustantivo laboral es el de lograr *«la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social,*

principio que se vería afectado y vulnerado si se permitiese la aplicación de todos los convenios colectivos de trabajo en su integridad a un trabajador que es afiliado a las varias organizaciones sindicales que suscribieron tales acuerdos» (CSJ SL, 29 de abr. 2008, rad. 33988).

Debe memorarse que, el sistema de pluralidad sindical que en la actualidad rige en Colombia, permite a cada asociación sindical iniciar autónomamente un conflicto colectivo y conquistar derechos idénticos o diferentes, mejores o superiores a los de otras organizaciones gremiales. Así, el diseño legal, tal cual como está concebido, le otorga autonomía a cada conflicto colectivo y a los instrumentos normativos producidos en él (CSJ SL4458-2018).

Esta Sala, en providencia CSJ SL3430-2018, igualmente explicó:

> En punto a la controversia de la empresa fundamentada en que los directivos sindicales ya gozan de permisos otorgados en otros instrumentos colectivos, y que, por tanto, su imposición no es necesaria ni proporcional, la Sala no encuentra en el plenario prueba alguna que permita inferir tal aserto.
> No obstante, si lo que pretende poner de presente el impugnante es una eventual multiafiliación de los trabajadores y/o la proliferación de normas colectivas producto de la multiplicidad de organizaciones sindicales, la Sala se permite reiterar la ilustración que en punto a la coexistencia de varios sindicatos y a la posibilidad de los trabajadores de afiliarse a varias de ellas, ha expuesto reiteradamente, esto es, que en tales eventos, aquellos solo podrán beneficiarse solo de un instrumento colectivo.

En ese horizonte, si bien la convención colectiva de trabajo suscrita por el empleador y Sintraelecol se extiende a todos los trabajadores, dado que este sindicato agrupa a más

de la tercera parte de aquellos (artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo), también lo es que los afiliados a REDES no pueden ser beneficiarios, al mismo tiempo, de aquel instrumento colectivo y del laudo arbitral en estudio, por tanto, se insiste, libremente deben escoger el que mejor les convenga a sus intereses económicos.

Conforme a lo anterior, el valor de los beneficios otorgados no puede catalogarse como inequitativo por no colmar las aspiraciones de la organización sindical.

4°) En torno a la equidad

En otro orden de consideraciones, menester es recordar la vetusta línea de pensamiento de esta Corporación en cuanto a que el propósito del recurso de anulación no es el de revisar la *medida de justicia* adoptada por los árbitros, para dirimir definitivamente el conflicto colectivo, ejerciendo un juicio de legalidad sobre las decisiones o sobre sus fundamentos, que se construyen sobre raciocinios íntimos, erigidos en la equidad y respaldados por las condiciones particulares de cada caso. Por lo mismo, no es posible acometer una revisión jurídica de la motivación, para expresar que es ilegal, engañosa, contraevidente, ambigua y abstracta o que estuvo afectada por una falta de apreciación o errónea estimación de pruebas, salvo lo que concierne a la manifiesta inequidad de la decisión, la afectación de derechos y garantías fundamentales de las partes o la superación de las competencias del Tribunal (CSJ SL3258-2019).

Y, es que, a decir verdad, de los argumentos expuestos en la impugnación, emerge cristalino que lo pretendido por la organización sindical es propiciar una revisión jurídica del laudo arbitral y del estudio de las pruebas, con lo que, en últimas, busca desvirtuar la mencionada *medida de justicia* construida por los árbitros, cuestión que, como ya se dijo, es ajena a los propósitos del recurso de anulación, pues la motivación de las decisiones de los componedores no debe ser jurídicamente calificada (CSJ SL 3258-2019).

En el contexto trazado, observa la Corte que los árbitros en su decisión efectivamente se avinieron al criterio de equidad, explicado en las sentencias CSJ SL12121-2017 y CSJ SL9317-2016, consistente en *«la adaptación de la idea de justicia a los hechos, en consideración a las circunstancias individuales, teniendo en cuenta las ideas generales o bien moldeándolas de conformidad con los elementos concretos. Este segundo concepto es el que se ha calificado por algunos doctrinantes como la justicia del caso concreto, porque permite adaptar los principios abstractos contenidos en las normas, a las peculiaridades del supuesto de hecho, para de este modo 'acomodar la ley especial a los diversos negocios que se presenten'. Como simple sentimiento o conciencia de lo justo, la equidad escapa de las formulaciones de los jueces de derecho, estando reservada la solución de los conflictos que con ella toquen a los jueces llamados de equidad (porque fallan en conciencia), como son los tribunales de arbitramento».*

O, dicho en otras palabras, la equidad, en materia del trabajo, es ante todo una expresión de justicia social que no

es mensurable matemáticamente, pues ese dar a cada quien lo que merece según sus méritos o condiciones, se entrelaza necesariamente con las necesidades consideradas en cada caso en particular, que no siempre responden a un raciocinio estrictamente numérico, sino que implica una serie de valoraciones, de suyo subjetivas, que tratan de objetivarse con miras a tomar la mejor decisión posible en un momento y en unas circunstancias determinadas (CSJ SL3349-2020).

Más todavía: por mayor esfuerzo que haga un tribunal de arbitramento al motivar las razones por las cuales ha tomado una u otra decisión, nunca los operadores jurídicos externos tendrán el panorama completo para determinar con un grado que siquiera se aproxime a la certeza si lo decidido es equitativo o no, pues siempre carecerán de los elementos de juicio completos que usó el cuerpo arbitral para llegar a una u otra solución. En esas condiciones, la visión externa siempre será parcial e incluso parcializada, a partir de la óptica de intereses que se usen para observar el resultado final (CSJ SL1944-2021, CSJ SL2360-2022 CSJ SL1794-2022, CSJ SL2192-2022).

5°) Sobre la motivación de los laudos arbitrales

Juzga conveniente la Corte recordar que la discrepancia frente a las pocas o escasas motivaciones consignadas en el laudo, como lo tiene definido la jurisprudencia, en estrictez, no tiene como consecuencia rigurosa que la Corte quede habilitada para anularlo o devolverlo (CSJ SL12121-2017, del 9 de ago. 2017, rad. 78193, SL15705-2015, 7 de oct.

2015, rad. 71314, reiterada en fallos CSJ SL, del 3 de ago. y 7 de sep. 2016, rads. 70386 y 74793).

Ha enseñado la Corporación que cuando un tribunal de arbitramento aduce razones de equidad para conceder o negar una petición contenida en el pliego presentado por un sindicato o por los trabajadores, lo ideal es que exprese con claridad los motivos que lo llevan a tomar la decisión; pero que ello deba ser así no tiene como necesaria consecuencia que la Corte quede habilitada para anular o devolver un laudo por el hecho de que los arbitradores se hayan limitado a aludir a los principios de equidad o porque simplemente no los haya invocado. No obstante, y a pesar de que esta clase de laudos debería ser lo suficientemente motivado, lo cierto es que ningún artículo del Código Sustantivo del Trabajo prevé tal obligación y, por ende, no se podría con este argumento anular una decisión de esta naturaleza.

En tal sentido se ha dicho:

> [...] Considera la Corte que cuando un tribunal de arbitramento aduce razones de equidad para conceder o negar una petición contenida en el pliego presentado por un sindicato o por los trabajadores, lo ideal es que exprese con claridad los motivos que lo llevan a tomar la decisión; pero que ello deba ser así no tiene como necesaria consecuencia que la Corte quede habilitada para anular un laudo por el hecho de que los arbitradores se hayan limitado a aludir a los principios de equidad o porque simplemente no los haya invocado, como en el sub examine.
>
> Indiscutiblemente si los árbitros hubiesen sido más explícitos en la motivación del fallo, con seguridad la decisión se habría mostrado mejor fundada y más convincente; empero, se insiste, que los motivos invocados como sustento de la decisión se hayan expresado feblemente o como en el sub lite, o no se hayan expresado, no es razón suficiente para que la Corte --en ejercicio de su facultad legal de verificar la regularidad del laudo y cuidar de que no se afecten derechos y facultades de las partes

> reconocidas en la Constitución Política, las leyes y las normas convencionales vigentes-- concluya que el tribunal de arbitramento obligatorio extralimitó el objeto para el cual se le convocó, o que efectivamente afectó derechos y facultades de los trabajadores afiliados al sindicato, porque es inherente a la misma decisión que ésta se tome acudiendo a tales principios, esto es, en equidad [...].
>
> [...]
>
> Así las cosas, se torna indispensable distinguir entre el laudo que soluciona un conflicto jurídico, el que por asimilarse a una sentencia judicial debe dictarse con observancia de lo dispuesto en el artículo 136 citado, y el que pone fin al conflicto colectivo económico que por mandato del artículo 461 del CST, tiene el carácter de convención colectiva, en cuanto a las condiciones de trabajo, sobre el que no es previsible someterlo a las exigencias del referido artículo 136, entre otras, a las motivaciones jurídicas exigidas por el artículo 304 del Código de Procedimiento Civil, modificado por el artículo 1, numeral 134 del D.E. 2282 de 1989, para las decisiones judiciales.
>
> No obstante, y a pesar de que esta clase de laudos debería ser lo suficientemente motivado, lo cierto es que ningún artículo del Código Sustantivo del Trabajo prevé la obligación de motivarlos y por ende, no podría la Corte con este argumento anular una decisión de esta naturaleza.
>
> [...]
>
> En consecuencia, no es de recibo para la Corte, que un laudo arbitral proferido para la solución de un conflicto económico, deba ser sustentado en los términos establecidos para las sentencias judiciales, so pena de nulidad. (CSJ SL, del 12 de jun. 2001)

Repárese en que resulta significativo que el organismo arbitral fue enfático en advertir que: (i) tuvo como referencia para proferir el laudo arbitral la exposición presentada por la organización sindical REDES y por la sociedad CODENSA, los documentos probatorios que se aportaron, la normatividad vigente, los criterios jurisprudenciales de esta Corte, radicados 34622 del 13 de mayo de 2008, 41497 del 27 de octubre de 2009 y 79987 del 22 de julio de 2020, así como los de la Corte Constitucional, y los principios de

equidad e igualdad; (ii) se acreditó que la organización sindical REDES, presentó el día 9 de febrero de 2013 a la Empresa Codensa, un Pliego de Peticiones que contiene diez (10) peticiones, no habiendo llegado a ningún acuerdo, quedando todos los artículos pendientes por resolver, tal y como consta en el acta de finalización de la etapa de arreglo directo, por lo anterior el sindicato decidió en asamblea general de sus trabajadores, solicitar al Ministerio de Trabajo la convocatoria de un Tribunal Arbitral, para dirimir el conflicto colectivo existente; (iii) obran en el expediente la documental contentiva del pliego de peticiones presentado por REDES, la Convención Colectiva vigente entre Codensa y Sintraelecol y la Convención Colectiva vigencia 2016 - 2019 firmada entre Codensa y Asieb, entre otros documentos; (iv) de la revisión de los documentos aportados por las partes, se evidencia la existencia de la extensión de los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo de Codensa y Sintraelecol a los trabajadores afiliados a REDES. Así mismo, esta Convención evidencia la existencia en la Empresa de dos grupos poblacionales, los trabajadores con salario ordinario, llamados también trabajadores con régimen de pago convencional y los trabajadores con salario integral, llamados también trabajadores con régimen de pago integral, siendo claro que los beneficios que les aplican son distintos, por lo cual el criterio de equidad empleado por el Tribunal, supone conservar la estructura de beneficios actualmente existente, pues de lo contrario se estaría transgrediendo la equidad y la igualdad entre los empleados que están en las mismas situaciones de hecho y la naturaleza misma de los regímenes salariales existentes, (v) también obran en el

expediente los Estados Financieros de la empresa, correspondientes al periodo 2019 - 2020 certificaciones de afiliados al Sindicato REDES, número de beneficiarios de la convención colectiva de Sintraelecol y Asieb y permisos sindicales otorgados al sindicato REDES en los años 2018, 2019, 2020 y 2021.

De suerte que, fácil se exhibe que el cuerpo arbitral no solo tuvo puesta su mirada en el postulado de la equidad, sino también se guio por los principios generales contenidos en los artículos 1 y 18 del C.S.T. que establecen que la finalidad del Código Laboral es la de «*lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, y que la interpretación de dicho Código, debe tener en cuenta esta finalidad*», por lo que efectivamente sí explicó en el laudo las razones concretas que dieron origen a sus decisiones, e hizo explícita su intención de informar su criterio a partir de la equidad y de las condiciones particulares del caso y ello patentiza que no existe razón alguna para que proceda la anulación o devolución de los preceptos denunciados, en los términos solicitados.

Por último, la Corte no puede dictar decisiones de reemplazo cuando los árbitros acogen parcialmente las peticiones del laudo, pues, como se explicó, aquellas se toman en equidad. Y si la Corporación anula las disposiciones en controversia en este acápite, ello sería desfavorable para la organización sindical porque entonces

se quedarían sin los beneficios, se reitera, parcialmente concedidos.

En el anterior contexto, no se accederá a la solicitud de la organización sindical.

6°) Consideración final

Por último, en relación con las diferentes denuncias planteadas por la organización sindical que, según ella, afectan el derecho de asociación, debe advertirse que su resolución escapa de la palmaria competencia de la Corte Suprema de Justicia que le atribuye la Constitución y la Ley.

En fallos de anulación CSJ SL5227-2018 y CSJ SL4434-2019, la Corporación rememoró que por mandato de los artículos 39 de la Constitución Política de 1991 y 354 del C.S.T. se impone el deber para cualquier persona, incluido el empleador, de respetar el derecho de asociación de los trabajadores, so pena de recibir sanciones de carácter económico y penal, sanciones que, se itera, escapan de esfera de competencia de esta Sala.

Igualmente, escapan de la competencia del tribunal de arbitramento y de esta Corte, por la potísima razón de que se tratan de conflictos jurídicos que emanan de manera directa o indirecta del contrajo de trabajo.

PUNTOS NEGADOS POR RAZONES DE EQUIDAD

1. Horario de trabajo

1.1 Pliego de peticiones

3.2. Petición sobre HORARIO DE TRABAJO: […] Parágrafo 4. Para el sistema de turnos se publicará o notificará al trabajador la programación con por lo menos un mes de anticipación. Los cambios deberán ser notificados personalmente por escrito y con mínimo de cuarenta y ocho (48) horas de anticipación.
Todo trabajo en jornada mayor se reconocerá a los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, como horas extras en las respectivas modalidades, según se describe en el apartado correspondiente en esta Convención Colectiva de Trabajo, más un 10% […]

1.2 Laudo Arbitral

[…] En cuanto al párrafo segundo del PARÁGRAFO 4 (recargo del 10% adicional sobre el recargo legal de horas extras), el Tribunal por MAYORÍA decide NEGAR esta petición, en razón a la equidad."

2. Permisos sindicales

2.1 Pliego de peticiones

4.5. Petición sobre PERMISOS SINDICALES: […]"Todos los permisos sindicales que se establezcan en esta Convención Colectiva de Trabajo, se otorgarán sin restricción alguna y sin que perjudique las condiciones de salariales y de trabajo de sus destinatarios. La empresa permite el libre ejercicio del Derecho de Asociación Sindical mediante la concesión de los permisos sindicales necesarios a los miembros de Junta Directiva, delegados y Comisiones Estatutarias de Reclamos del SINDICATO, para realizar las funciones propias de sus cargos sin perjuicio salarial, pagando a los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, el valor correspondiente a los derechos salariales y prestacionales y un recargo del diez por ciento (10%) de su salario promedio por cada día de permiso sindical ejercido […] Las EMPRESAS, concederán permisos sindicales remunerados así:[…] l. Los TRABAJADORES y TRABAJADORAS que requieran desplazarse de otras sedes de las EMPRESAS a la sede principal de las EMPRESAS o viceversa, para cumplir comisiones sindicales, podrán utilizar el servicio regular de transporte que las EMPRESAS tengan establecido.

2.2 Laudo Arbitral

4.5.1. Laudo Arbitral: […] En cuanto al literal "1" y el recargo del 10%, los permisos por desplazamiento, el suministro de transporte y los costos de alojamiento dentro y fuera del país, el

Tribunal por MAYORÍA decide NEGAR estos puntos en razón a la equidad.

3. Garantías económicas de seguridad social, educación y recreación- Seguridad social-

3.1 Pliego de peticiones

1. Petición sobre GARANTÍAS ECONÓMICAS, DE SEGURIDAD SOCIAL, EDUCACIÓN Y RECREACIÓN: 5.1. SEGURIDAD SOCIAL: [...] **b.** Las EMPRESAS financiarán los gastos de transporte del paciente y de un acompañante (en los casos en que lo requiera), en que tengan que incurrir los TRABAJADORES y TRABAJADORAS por concepto de tratamientos y exámenes médicos que requieran asistencia a los centros de prestación de los servicios médicos, tanto para él como para sus beneficiarios [...] **d.** Debido al alto riesgo de accidentes y enfermedad profesional a que están expuestos los TRABAJADORES y TRABAJADORAS al ejecutar labores relacionadas con todos y cada uno de los procesos de generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica y demás procesos afines y complementarios, las EMPRESAS pagarán una prima entre doscientos (200) y quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes de acuerdo con la calificación de gravedad calificada por el Comité Trilateral Permanente, a cada TRABAJADOR o TRABAJADORA que realice cualquiera de estas actividades, por cada accidente laboral que le ocurra o se le determine una enfermedad laboral. En caso de que el accidente produzca el fallecimiento, esta prima se entregará incrementada en un 100% a sus beneficiarios de ley. Esta prima es distinta a los derechos consagrados legalmente y por tanto compatible con todos los que estén a cargos del empleador y demás integrantes del Sistema de Seguridad Social [...] **h.** Las EMPRESAS, además de pagar los aportes que les corresponden a la seguridad social, pagarán el cincuenta por ciento (50%) de los que les corresponden a los TRABAJADORES y TRABAJADORAS destinados a salud, pensión y fondo de solidaridad pensional. **i.** Las EMPRESAS pagarán un seguro de vida a los beneficiarios de ley de sus TRABAJADORES y TRABAJADORAS, así: - Si el fallecimiento del TRABAJADOR o TRABAJADORA ocurre con motivo de enfermedad profesional o accidente laboral, se pagará una prima que se calculará con base en el salario promedio mensual del TRABAJADOR o TRABAJADORA, para el último año laborado o fracción, multiplicado por la cantidad de meses que le faltaran al trabajador o trabajadora para cumplir con la edad de la esperanza de vida del país, al momento del fallecimiento, amplificado en un porcentaje equivalente al riesgo declarado para el trabajador o trabajadora en el sistema de riesgos laborales. - Si el fallecimiento del TRABAJADOR o TRABAJADORA ocurre por causas distintas a las descritas en el inciso anterior, se pagará

una prima que se calculará con base en el salario promedio mensual del trabajador para el último año laborado o fracción, multiplicado por la cantidad de meses que le faltaran al trabajador o trabajadora para cumplir con la edad de la esperanza de vida del país, al momento del fallecimiento. **j.** Las EMPRESAS realizarán seguimiento continuo e individualizado de parámetros como el peso, nutrición, el riesgo cardiovascular, el sistema de reflejos, entre otros, de cada uno de sus TRABAJADORES y TRABAJADORAS, en particular de aquellos cuya actividad requieren ánimo vigilante, gran nivel de precisión y concentración extrema y tomará medidas preventivas y correctivas inmediatas para que se restablezcan las condiciones de normalidad de los trabajadores y entre tanto deberá reubicarlo en una actividad de menor riesgo.

Parágrafo 1. La atención en salud y odontología descrita en este artículo será hasta los veinticinco (26) años para hijos(as) e hijastros y de carácter permanente para los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, los demás beneficiarios de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS y sus hijos(as) e hijastros en situación de discapacidad.

Parágrafo 2. Para determinar la oferta de medicina prepagada que ofrezca la mayor calidad, el SINDICATO a través de la comisión que se delegue para este propósito, consultará los planes de más alta calidad y los más costosos disponibles en el mercado y seleccionará el que a su juicio ofrezca los mayores beneficios. Las EMPRESAS deberán acoger la propuesta SINDICAL a menos que presenten y sustenten una oferta, que sea calificada por la Comisión delegada por el SINDICATO como la mejor.

Parágrafo 3. Para todos los beneficiarios del Servicio Médico y Odontológico en esta Convención Colectiva de Trabajo, cuando los tratamientos o cirugías no estén disponibles en Colombia, las EMPRESAS cubrirán los gastos del tratamiento en el país donde exista el tratamiento o la cirugía y los gastos de alojamiento, alimentación, transporte aéreo, traslados dentro del país destino, impuestos de salida y entrada en el país de origen y los del país destino, tanto para el paciente como para al menos un (01) acompañante.

3.2 Laudo Arbitral

Laudo Arbitral: “SEGURIDAD SOCIAL. […] Frente a los b, d, h, i, j, parágrafos 1, 2 y 3, el Tribunal por MAYORÍA los decide NEGAR en razón a criterios de equidad.

4. Garantías económicas de seguridad social, educación y recreación -Seguridad industrial-

4.1 Pliego de peticiones

5.1.1. Seguridad Industrial: […] Cuando con motivo de Accidente laboral o enfermedad laboral el TRABAJADOR o TRABAJADORA pierda su capacidad laboral, las EMPRESAS a partir de la fecha

de estructuración empezarán a reconocerle, una prima que será independiente de los pagos que por tal situación le reconozca el Sistema de Seguridad Social Integral, así: - Por incapacidad permanente parcial: Pago mensual vitalicio de medio Salario Promedio Mensual que devengue el trabajador a la fecha de la estructuración de la invalidez, sin perjuicio del pago que por este concepto realice el Sistema de Seguridad Social. - Por invalidez: Pago mensual vitalicio del Salario Promedio Mensual que devengue el trabajador a la fecha de la estructuración de la invalidez, sin perjuicio del pago que por este concepto realice el Sistema de Seguridad Social[…]

4.2 Laudo Arbitral

5.1.1.1. Laudo Arbitral: […] el Tribunal por UNANIMIDAD decide NEGAR el párrafo cuarto, es decir los pagos mensuales vitalicios por incapacidad permanente parcial y por invalidez, por considerarlos inequitativos.

5. Garantías económicas de seguridad social, educación y recreación -Dotación-

5.1 Pliego de peticiones

5.1.2. Petición sobre Dotación: […] Las EMPRESAS garantizarán la entrega de una chaqueta cada año, que cumpla con los requisitos especificados en el inciso anterior, para todos y cada uno de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS. La chaqueta tendrá la misma apariencia externa para todos y cada uno de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS pero el diseño interno se ajustará a las condiciones climáticas del sitio donde esté ubicado geográficamente el trabajador.

La dotación relacionada, se entregará anualmente dentro de los primeros sesenta (60) días calendario del año. En caso de pérdida o daño de alguno de los elementos relacionados, las EMPRESAS lo repondrán dentro de la vigencia, las veces que sea necesario, sin costo para el TRABAJADOR o TRABAJADORA […]

5.2 Laudo Arbitral

5.1.3. Laudo Arbitral: […]El Tribunal por MAYORÍA decide NEGAR los párrafos tercero y cuarto (incluyendo el cuadro de Dotación Administrativa y Dotación Operativa), en razón a la equidad.

6. Garantías económicas de seguridad social, educación y recreación -Educación-

6.1 Pliego de peticiones

5.2 EDUCACIÓN. […] **b5. Beca Post – grado.** Únicamente para TRABAJADORES y TRABAJADORAS, por una sola vez. El cien por ciento (100%) del valor del semestre y hasta cuatro (04) semestres. Para TRABAJADORES y TRABAJADORAS, si los estudios interfieren con la jornada laboral, las EMPRESAS deberán adaptar el horario laboral para que el trabajador o trabajadora adelante sus estudios en horario laboral, con el compromiso de que el trabajador o trabajadora repongan únicamente el cincuenta por ciento (50%) del tiempo, en horario diferente al habitual. El tiempo a otorgar por las EMPRESAS será el tiempo correspondiente a las actividades académicas más el tiempo de desplazamiento desde el sitio de trabajo hasta la institución educativa, pero para efectos de reposición, la base de tiempo será únicamente el de actividades académicas.

b6. Beca Doctorado. Las EMPRESAS otorgarán anualmente 2 becas para cursar doctorados a los afiliados que obtengan los mejores desempeños académicos en sus calificaciones de programas de pregrado y post - grado. Estas becas deben cubrir la totalidad de los gastos académicos. Las EMPRESAS deberán adaptar el horario laboral para que el TRABAJADOR o TRABAJADORA adelante sus estudios en horario laboral, con el compromiso de que repongan únicamente el cincuenta por ciento (50%) del tiempo, en horario diferente al habitual. El tiempo a otorgar por las EMPRESAS será el tiempo correspondiente a las actividades académicas más el tiempo de desplazamiento desde el sitio de trabajo hasta la institución educativa, pero para efectos de reposición, la base de tiempo será únicamente el de actividades académicas. Si el programa se dicta fuera del país, adicional a lo anterior, las EMPRESAS asumirán los costos de transporte, alimentación, hospedaje y gastos adicionales para la correcta instrucción del estudiante. Dicha capacitación será sin menoscabo de las prestaciones legales y/o extralegales que le correspondan y se entenderá que el TRABAJADOR o TRABAJADORA no tiene que reponer el tiempo y que no ha habido solución de continuidad para la liquidación de dichas prestaciones.

b7. Becas Cursos, Seminarios de Actualización y Similares. Únicamente para TRABAJADORES y TRABAJADORAS. El cincuenta por ciento (50%) del valor del curso, seminario o su similar será financiado por las EMPRESAS y deberán adaptar el horario laboral para que el TRABAJADOR y TRABAJADORA adelante sus estudios en horario laboral, con el compromiso de que repongan únicamente el cincuenta por ciento (50%) del tiempo, en horario diferente al habitual. El tiempo a otorgar por las EMPRESAS será el tiempo correspondiente a las actividades académicas más el tiempo de desplazamiento desde el sitio de trabajo hasta la institución educativa, pero para efectos de reposición, la base de tiempo será únicamente el de actividades académicas […]

d. Actualización por innovación tecnológica internacional Con el fin de que la EMPRESAS se ajusten a los estándares

internacionales, de las actividades de generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica en aspectos como la calidad en los procesos, la administración y el área técnica, las EMPRESAS financiarán todos los costos de las capacitaciones, transporte, alojamiento, útiles escolares, libros, materiales y demás que sean requeridos para adelantar los estudios de actualización de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS en el exterior, por el tiempo que sea necesario. Estas capacitaciones se considerarán parte de las funciones del trabajador y por lo tanto la remuneración salarial no se verá afectada.

6.2 Laudo Arbitral

5.2.1. Laudo Arbitral: [...] En cuanto a los literal b.5., b.6. y b.7, el Tribunal por MAYORÍA decide NEGAR en razón a la equidad [...] d. Actualización por innovación tecnológica internacional. El Tribunal por MAYORÍA decide NEGAR en razón a la equidad.

7. Garantías económicas de seguridad social, educación y recreación – Recreación-

7.1 Pliego de peticiones

5.3 RECREACIÓN. [...] En todo caso las EMPRESAS financiarán los costos de alimentación, alojamiento y transporte hacia los Centros Vacacionales para los TRABAJADORES y TRABAJADORAS y su grupo familiar, así: **a.** TRABAJADORES y TRABAJADORAS en ejercicio de cargos que requieren formación hasta Técnicos: el noventa y cinco por ciento (95%).
b. TRABAJADORES y TRABAJADORAS en ejercicio de cargos que requieren formación hasta Tecnólogos: el noventa por ciento (90%).
c. TRABAJADORES y TRABAJADORAS en ejercicio de cargos que requieren formación hasta Profesionales sin post – grado: el ochenta y cinco por ciento (85%)
d. TRABAJADORES y TRABAJADORAS en ejercicio de cargos que requieren formación hasta Profesionales con post – grado: el ochenta por ciento (80%). Para efecto de este beneficio, el grupo familiar del trabajador y trabajadora estará conformado por: - Padres. - Hijos(as) e hijastros(as). - Hermanos y sobrinos (para trabajadores sin hijos). - Cónyuge o compañero(a) permanente. - Suegros Los TRABAJADORES y TRABAJADORAS pueden utilizar este beneficio para sus invitados. En este caso, las EMPRESAS financiarán el cincuenta por ciento (50%) de los costos de transporte, alimentación y alojamiento hasta de cinco (5) invitados por cada utilización del Centro Vacacional. Para el resto de los invitados la tarifa es del 100% a cargo de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS [...].

7.2 Laudo Arbitral

5.3.1. Laudo arbitral: "[…] El Tribunal por MAYORÍA decide NEGAR la financiación de los costos de alimentación, alojamiento y transporte hacia los Centros Vacacionales, en razón a la equidad.

8. Bienestar -Alimentación-

8.1 Pliego de peticiones

5.4 BIENESTAR. 5.4.1 Alimentación. **a.** Para los TRABAJADORES y TRABAJADORAS que laboren entre las 8:00 p.m y las 6:00 a.m., las EMPRESAS les suministrará sin costo, cena y desayuno en el sitio en el que se encuentre desarrollando sus labores (incluido el terreno). La alimentación debe ser balanceada y que favorezca el ánimo vigilante.

8.2 Laudo Arbitral

5.4.1. Laudo arbitral: "Alimentación. **a.** El Tribunal por UNANIMIDAD decide NEGAR este literal en los términos solicitados, es decir como un beneficio en especie, en razón a la equidad […]

9. Protección a los conductores y daños

9.1 Pliego de peticiones

5.8 **PROTECCIÓN A LOS CONDUCTORES Y DAÑOS**

[…] **b.** Las EMPRESAS deberán suministrar los documentos, herramientas y demás dotación requerida para cumplir las normas de tránsito, de seguridad y las que formulara el SINDICATO. Mientras que las EMPRESAS incumplan con esta disposición o el incumpliendo obedezca a fuerza mayor o caso fortuito, el vehículo se inmovilizará y las EMPRESAS pagarán las multas que se les haya impuesto a los TRABAJADORES y TRABAJADORAS con tal motivo. Si el TRABAJADOR o TRABAJADORA en cumplimiento de sus funciones fuera multado por las autoridades de tránsito, las EMPRESAS asumirán el costo del cien por ciento (100%) de la multa[…]
e. Los TRABAJADORES y TRABAJADORAS conductoras deberán ser capacitados y actualizados por las EMPRESAS, mínimo tres (3) veces al año, en primeros auxilios, normas de tránsito, normas de seguridad, manejo defensivo, electricidad básica y demás cursos que se requieran para el desarrollo de sus actividades. El tiempo de estas capacitaciones si se hacen dentro de la jornada laboral no tendrá que ser compensado y en caso contrario, las EMPRESAS las remunerarán como horas extras[…]
j. Las EMPRESAS concederán los días de permiso remunerados requeridos por los TRABAJADORES y TRABAJADORAS

conductores(as), para que efectúen ante las autoridades de Tránsito las diligencias necesarias de refrendación o revalidación de la licencia de conducción. Expedirán, además, los exámenes médicos que al efecto el conductor requiera.
k. Las EMPRESAS asumirán el cien por ciento (100%) del valor que el TRABAJADOR o TRABAJADORA requiera consignar a favor del organismo de tránsito correspondiente y del que deba pagar directamente en la Secretaría de Transportes, por concepto de refrendación o revalidación de la licencia de conducción.
l. Las EMPRESAS se comprometen a afiliar a los TRABAJADORES o TRABAJADORAS a una Entidad que brinde los servicios de casa cárcel, y a brindarles a través de esa entidad asesoría jurídica contravencional, civil y penal, en relación con accidentes de tránsito ocurridos durante el servicio y por razón del mismo [...]

9.2 Laudo Arbitral

5.7.1. Laudo arbitral: [...] El Tribunal por MAYORÍA decide NEGAR los literales "b" (pago de las multas), "e" (tiempo en que se hacen las capacitaciones), "j", "k" y "l", en razón a la equidad [...].

10.Reinstalación por traslado

10.1 Pliego de peticiones

5.10 REINSTALACIÓN POR TRASLADO [...] Del mismo modo, las EMPRESAS suministrarán la vivienda del TRABAJADOR o TRABAJADORA y su familia en el sitio a donde haya sido trasladado o pagará el canon de arrendamiento correspondiente. En todo caso la vivienda que así se suministre, no podrá tener un área construida de menos de ochenta (80) metros cuadrados, deberá contar con todos los servicios públicos domiciliarios y estar ubicada en un sector equivalente al estrato cuatro (4) de Bogotá.
Cuando se produzca la terminación del contrato de trabajo por cualquier causa, las EMPRESAS cubrirán los gastos del traslado del TRABAJADOR o TRABAJADORA junto con sus familiares y la mudanza de muebles y enseres, hasta donde el trabajador tenía su sede habitual de trabajo si decide continuar residiendo allí, o en caso contrario, a donde él disponga. Cuando el contrato de trabajo termine en el mismo lugar de contratación el TRABAJADOR o TRABAJADORA tendrá derecho a este beneficio.
El TRABAJADOR o TRABAJADORA será quien seleccione el medio de transporte para él, sus familiares, muebles y demás enseres.
El TRABAJADOR o TRABAJADORA tendrá un plazo máximo de seis (06) meses desde la terminación del contrato para usar este beneficio.

10.2 Laudo Arbitral

5.9.1. Laudo arbitral: [...] En cuanto a los párrafos segundo, tercero, cuarto y quinto, el Tribunal por MAYORÍA decide NEGAR estas peticiones, en razón a la equidad.

11. Salarios

11.1 Pliego de peticiones

6. SALARIOS. [...] A elección del TRABAJADOR o TRABAJADORA, las EMPRESAS pagarán la nómina con dinero en efectivo o a través de consignación en entidad financiera, caso en el cual el TRABAJADOR o TRABAJADORA puede elegir la entidad financiera y las EMPRESAS deberán cubrir los costos de los servicios financieros.

11.2 Laudo Arbitral

Laudo arbitral: [...] En cuanto a la cobertura de los costos de los servicios financieros, el Tribunal por MAYORÍA decide NEGAR esta petición, en razón a la equidad, considerando adicionalmente que en la actualidad las cuentas de nómina están exentas del cobro de cuotas de manejo debido a convenios entre las empresas y las entidades bancarias.

12. Aumento

12.1 Pliego de peticiones

6.2 AUMENTO [...]
Con el fin de compensar el alto riesgo que tienen los TRABAJADORES y TRABAJADORAS al ejecutar labores relacionadas con todos y cada uno de los procesos de generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica y demás procesos afines y complementarios, las EMPRESAS deberán reconocer a los TRABAJADORES y TRABAJADORAS que dentro de sus funciones se expongan a uno o varios de los riesgos que a continuación se señalan, con un recargo del cinco por ciento (5%) sobre el salario promedio mensual, por cada uno de los riesgos al que esté expuesto: Riesgo eléctrico Altura Temperatura Trabajo subterráneo Contaminación ambiental Físicos Agentes Biológicos Agentes Químicos Psicosocial: Aislamiento (Centrales, municipios pequeños); Sitios cerrados sin luz natural Ergonómico Locativo: En construcción Radiaciones ionizantes Seguridad Pública Turnos Trabajo en moto o bicicleta.

12.2 Laudo Arbitral

6.2.1. Laudo arbitral: [...] El Tribunal por MAYORÍA decide NEGAR el párrafo segundo de esta petición (recargo del 5% del

salario para compensar el alto riesgo en ciertas labores), en razón a la equidad.

13. Remuneración de las jornadas de trabajo, horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y festivos

13.1 Pliego de peticiones

6.3 REMUNERACION DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, HORAS EXTRAS, DIURNAS, NOCTURAS, DOMINICALES Y FESTIVOS. Jornada Diurna Desde las 6:00 a.m. – hasta las 6:00 p.m. Jornada Nocturna Desde las 6:00 p.m. y hasta las 6:00 a.m. Horas Extras Diurnas: Se remunerarán de acuerdo al porcentaje de ley incrementado en un cien por ciento (100%) y con base en el salario promedio del último año de servicio o fracción. Horas Extras Nocturnas: Se remunerarán de acuerdo al porcentaje de ley incrementado en un ciento cincuenta por ciento (150%) y con base en el salario promedio del último año de servicio o fracción. Horas Extras Dominicales y Festivas: Se remunerarán de acuerdo al porcentaje de ley incrementado en un doscientos por ciento (200%) y con base en el salario promedio del último año de servicio o fracción. Además del pago de las horas extras dominicales y festivas, el TRABAJADOR o TRABAJADORA tendrán derecho al día compensatorio.

13.2 Laudo Arbitral

“El Tribunal por MAYORÍA decide NEGAR esta petición, en razón a la equidad”.

14. Primas de antigüedad

14.1 Pliego de peticiones
6.4. PRIMAS DE ANTIGÜEDAD.

6.4.1 AUMENTO SALARIAL POR ANTIGÜEDAD

Las EMPRESAS otorgarán a los trabajadores que se beneficien de esta Convención Colectiva de Trabajo un aumento salarial cada vez que acumule un (1) año de servicio del cinco por ciento (5%) de su salario básico.

14.2 Laudo Arbitral

El Tribunal por MAYORÍA decide NEGAR esta petición, en razón a la equidad.

15. Salario para vacaciones

15.1 Pliego de peticiones

6.6 SALARIO PARA VACACIONES. Las EMPRESAS otorgarán anualmente a cada trabajador y trabajadora de esta Convención Colectiva de Trabajo dos días adicionales de vacaciones a los otorgados por la ley y un día adicional por cada año de servicio teniendo en cuenta que para los trabajadores y trabajadoras que prestan o hayan prestado sus servicios de forma indirecta, se le reconocerá todo el tiempo que haya laborado de esta forma [...]

15.2 Laudo Arbitral

6.6.1. Laudo arbitral: "El Tribunal por MAYORÍA decide NEGAR los días adicionales de vacaciones solicitados en esta petición, en razón a la equidad.

16. Cumpleaños

16.1 Pliego de peticiones

3.3.4. Petición sobre CUMPLEAÑOS: "Las EMPRESAS otorgarán a cada TRABAJADOR y TRABAJADORA que se beneficie de esta Convención Colectiva de Trabajo, un día de descanso remunerado, con motivo de su cumpleaños, cuyo disfrute se hará por acuerdo entre el beneficiario y su Jefe inmediato."

16.2 Laudo Arbitral

3.3.4.1. Laudo Arbitral: "El Tribunal por MAYORÍA decide NEGAR esta petición, en razón a la equidad."

17. Otros permisos

17.1 Pliego de peticiones

3.3.5. Petición sobre OTROS PERMISOS: "Los permisos que los TRABAJADORES o TRABAJADORAS, serán remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales y con todos sus efectos, siempre que se trate de eventos como:
b. Asistir a servicios médicos y odontológicos a través de las EPS o de entidades particulares [...]
e. Licencia de maternidad para la TRABAJADORA: Para las TRABAJADORAS las EMPRESAS concederán adicional a la licencia legal de maternidad, treinta (30) días calendario.
f. Licencia de paternidad para el TRABAJADOR: Para los TRABAJADORES, se concederán adicional a la licencia legal de paternidad, quince (15) días calendario.

17.2 Laudo Arbitral

3.3.5.1. Laudo Arbitral: [...] b. Asistencia a servicios médicos y odontológicos. El Tribunal por MAYORÍA decide NEGAR esta petición, en razón a la equidad, sin perjuicio de los beneficios que por ley tienen los trabajadores [...] e. Licencia de maternidad. El

Tribunal por MAYORÍA decide NEGAR esta petición, en razón a la equidad, sin perjuicio de los beneficios que por ley tienen los trabajadores. f. Licencia de paternidad. El Tribunal por MAYORÍA decide NEGAR esta petición, en razón a la equidad, sin perjuicios de los beneficios que por ley tiene los trabajadores."

18. Auxilio de pensión o jubilación

18.1 Pliego de peticiones

6.9 AUXILIO DE PENSIÓN O DE JUBILACIÓN. […] Una vez el sistema de seguridad social empiece a pagar las mesadas pensionales, las EMPRESAS dejarán de pagar este auxilio pero empezarán a pagar un auxilio de retiro equivalente a la suma que se requiera para nivelar la mesada pensional con el cien por ciento (100%) del salario promedio del trabajador o trabajadora al momento del retiro. Para efectos de mantener la capacidad adquisitiva del pensionado, el valor del Salario Promedio de retiro se actualizará anualmente, con el mayor valor entre el IPC del año anterior y el incremento del salario mínimo legal vigente.

18.2 Laudo Arbitral

[…] En cuanto al párrafo tercero, el Tribunal por MAYORÍA decide NEGAR esta petición, en razón a la equidad y teniendo en cuenta que la petición comprende una especie de "pensión complementaria vitalicia" y no un auxilio por reconocimiento de pensión."

19. Bono de firma

19.1 Pliego de peticiones

Las EMPRESAS pagarán a cada uno de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo, por una sola vez, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la firma de la Convención, la suma de CUARENTA MILLONES DE PESOS ($40.000.000,00), la cual tiene carácter salarial y forma parte de la nómina, para liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales. La retención en la fuente o impuesto sobre la renta que genere esta suma estará a cargo de las EMPRESAS.

19.2 Laudo Arbitral

8.1. Laudo arbitral: "El Tribunal por MAYORÍA decide NEGAR esta petición, en razón a la equidad y teniendo en cuenta que lo solicitado es un bono por firma de la Convención Colectiva y en este caso evidentemente no se firmó una convención.

19.3 Argumentos comunes de la organización sindical recurrente

Solicitud de Devolución:

1°) Lo que se busca en la presente negociación es superar los derechos mínimos existentes. Pero para este caso, ni siquiera se reconocen los derechos adquiridos por extensión de la CCT existente con Sintraelecol. Por estos motivos, se solicita que se pronuncie de fondo, respecto a estas peticiones y se tengan en cuenta parámetros como lo es la equidad. La disminución de la jornada laboral ya es una realidad legal, motivo por el cual, es razonable que se empiecen a tomar e implementar medidas que permitan materializarlas. En esta decisión, también se evidencia que omiten pronunciarse sobre lo relativo al derecho al descanso, y parte esencial de lo que se pidió es eliminar la sobrecarga laboral para garantizar un trabajo digno y el tribunal guardó silencio al respecto.

2°) El colegiado no estudió el contexto sobre el cual se erige el conflicto, lo que deviene en que la equidad real sobre la que supuestamente se sustenta la abstención al decidir, en realidad no existe, por estas razones: Lo primero a indicar es que dentro del contexto del conflicto Sindi REDES es una organización sindical con más de 2000 afiliados (algunos despedidos como consecuencia de las actuaciones ilegales de CODENSA), y si los árbitros hubieran hecho una comparación en contexto sobre los permisos sindicales, habría advertido que realmente es la organización a la que

más permisos le son negados, y habría notado que a Sintraelecol dichos permisos le son concedidos; entonces: ¿cuál es la equidad de la que habla el cuerpo arbitral? ● Sintraelecol tiene 2700 días hábiles de permisos que puede distribuir entre todos sus trabajadores afiliados, por lo que no resulta proporcional ni acertado que se decida en contravía de las disposiciones vigentes para otras organizaciones sindicales, como ya se ha indicado el contenido y prerrogativas que están en otras convenciones colectivas deben constituir la base sobre la cual el Tribunal se sienta a decidir. ● Esta Corte ya en recursos de anulación pasados ha concedido los permisos sindicales en proporción al número de afiliados que tiene el sindicato, curioso resulta que las disposiciones jurisprudenciales no hayan sido tenidas en cuenta por los árbitros.

3º) Una cosa es una decisión en equidad, y otra muy distinta una abstención en decidir, es claro que el tribunal se limitó en sus decisiones y actuó evidentemente en detrimento del ordenamiento jurídico.

4º) Para alegar la inequidad en aras de no resolver un tema, lo primero que debieron tener en cuenta los árbitros, fue la extensión de los beneficios contenidos en el laudo para la totalidad de los trabajadores, en ese sentido si las disposiciones contenidas en el pliego no van en contra del ordenamiento jurídico ni de las convenciones colectivas vigentes, no existe ninguna inequidad, todo lo contrario, de forma clara contribuye al fortalecimiento de la convivencia, el trabajo y las organizaciones sindicales.

5º) El cuerpo arbitral debe sustentar su indecisión fundamentándose en la Ley, no argumentando como república independiente de manera simple y por salir del paso, lo cierto es que los derechos de los trabajadores deben ser asumidos con la seriedad que comporta el haber presentado un pliego, que de forma clara se adapta y se cimenta sobre necesidades reales; el tribunal no puede limitarse a ejercer la tarea de un lector y comentarista, pues es un organismo que verdaderamente está llamado a dirimir las controversias que se originan como consecuencia de un conflicto colectivo de trabajo.

6º) Los árbitros convenientemente olvidaron que la convención colectiva vigente con Sintraelecol ya concede el centro vacacional, por lo anterior lo conveniente era que evaluara el contexto con el fin de establecer cuáles son los beneficios que, desde el punto de vista convencional, y por tratarse Sintraelecol de una organización mayoritaria, le eran extensivos a los miembros de Sindi REDES, pero no fue así, lamentablemente el laudo brilla por su incompetencia.

7º) Si el tribunal hubiera tomado cualquiera de sus decisiones en equidad tendría que haber verificado si el cumplimiento y extensión de las convenciones colectivas de trabajo iba más allá del dicho de la empresa, según el cual *«si se hacen extensivas a todos los trabajadores»*, a evaluar la realidad y como se hacen extensivas, porque la regla general es que la empleadora dice una cosa y hace otra, y exactamente a ese juego fue que llevaron al cuerpo arbitral.

8º) No puede argumentarse que las decisiones adoptadas se hacen en aras de la equidad cuando la realidad indica que se están desconociendo derechos de raigambre fundamental a la hora de tomar alguna determinación.

9º) La equidad no puede ser usada para salir del paso con ánimo de no decidir, lo mínimo que se exige es determinar con claridad si el contenido del pliego de peticiones presentado contraviene alguna de las disposiciones legales o convencionales vigentes, con el fin de no afectar la equidad, de ahí la necesidad de devolución para que el tribunal haga un análisis profundo sobre el tema.

10º) Si habláramos de equidad en la resolución, los árbitros también deberían tener en cuenta el cobro que hace CODENSA por el kilovatio hora, de manera que sea proporcional al salario que reciben los trabajadores, pero no hicieron así, en criterio del recurrente faltó profundidad y análisis relacionados con la función de impartir justicia de los árbitros.

11º) El argumento para negar el 5% de aumento salarial en relación con el riesgo, no puede ser la equidad, por lo siguiente: si se tratara de equidad el tribunal debió analizar los factores de riesgo a los que está sometido el personal, sobre todo los que desempeñan labores de obra. Analizando precisamente si a ese respecto debió estudiar los accidentes laborales que se han presentado que, en muchas ocasiones, debido a los deficientes protocolos de seguridad, conllevaron

la muerte de algunos trabajadores. Si se tratara de decidir con el fin de equilibrar las cargas existentes entre el riesgo para los colaboradores y la ganancia originada con ocasión del trabajo que desempeñan, la conclusión inequívoca del cuerpo arbitral debería estar orientada en conceder el aumento salarial, pero no fue así. Lo evidente de lo dicho y de la decisión adoptada en el laudo es que no decide en equidad, sus intereses y argumentos están claramente enfilados en el desconocimiento de hechos probados, que son los que se han puesto de presente en el contenido del pliego de peticiones.

12º) Para argumentar equidad los árbitros debían tener como un mínimo las convenciones colectivas vigentes, y no solo tenerlas en cuenta sino con claridad determinar si se cumplían o no.

13º) Respecto a los días adicionales de vacaciones resulta advertir que la equidad a lo largo del laudo es utilizada con el fin de no asumir las competencias establecidas en la constitución y la Ley. Ahora bien, es claro que reconocer un derecho que está por encima de una disposición convencional no implica atentar contra la equidad, pues lo cierto es que dichos beneficios resultan en garantías para todos los trabajadores. Así las cosas, no es posible negar este punto en razón a la equidad, y como mínimo el cuerpo arbitral debió argumentar su falta de competencia, o siquiera entrar a decidir.

14º) Respecto del permiso para los servicios médicos, lo

que conviene analizar es cuál es el origen de dicha petición, y de una deducción simple se puede evidenciar que aun cuando se encuentra contemplado en la Constitución y la Ley el acceso a la salud como un derecho fundamental, la empresa no concede los permisos o existen trabas para tal fin, así las cosas surge la necesidad de regularlo y al no hacerlo los miembros del tribunal no pueden dimensionar el daño que se hace, pues se concede libertad y discrecionalidad a la empleadora para vulnerar los derechos de los trabajadores.

En lo que tiene que ver con la licencia de maternidad y paternidad, reitera el argumento expuesto líneas atrás, según el cual el tribunal de arbitramento está plenamente facultado para decidir temas que estén más allá del contenido legal, si no ¿qué sentido tendría la negociación que conlleva a su convocatoria?

15º) El colegiado desacierta en la comprensión del contenido del pliego; en primer lugar, el concepto de pensión vitalicia es de creación propia del cuerpo arbitral pues el pliego en ningún momento indica tal cosa, en segundo lugar, la nivelación salarial se refiere al aumento de la base sobre la cual se debe hacer la liquidación con el fin de equiparar las mesadas con el salario mensual, no a que la empresa tenga que dar de por vida dicha nivelación. La incorrecta interpretación del pliego generó que no se hayan podido tomar decisiones acertadas ni coherentes, lo que de forma evidente llama a la Corte a tener que intervenir.

16º) Respecto al bono de firma, este es una prestación de carácter económico que se otorga a los trabajadores afiliados al llegar a un acuerdo con su empleador. Motivo por el cual, en virtud del principio de equidad, el llamado a los árbitros es a conceder las prestaciones que se ajusten a las posibilidades económicas de la empresa al sindicato.

19.4 Argumentos comunes de la sociedad opositora

No es procedente la devolución dado que, si el Tribunal emite un pronunciamiento sobre alguna petición, en estos eventos negándolas, se entenderá para todos los efectos que hubo una decisión de fondo.

VI. CONSIDERACIONES

Muéstrese patente que el tribunal de arbitramento **negó** las anteriores peticiones, en estricto rigor, por equidad, y siendo ello así, como efectivamente lo es, se impone reiterar la doctrina según la cual únicamente resulta procedente devolver el expediente a los árbitros cuando se hallare *«que no se decidieron algunas de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria»*; pero si el tribunal **resolvió negar u otorgar peticiones del pliego**, en el supuesto de que su decisión deba ser anulada, por manifiesta inequidad, haber extralimitado el objeto para el cual se le convocó o por afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Política, por las leyes o por normas convencionales vigentes, **no** le es dado a la Corte devolver el

expediente para que se pronuncie nuevamente (CSJ SL4879-2017, CSJ SL del 11 de feb. 2000, rad. 13874).

Esta Corporación, en fallo CSJ SL8157-2016, del 8 de jun. Rad. 74171, explicó:

> En estas condiciones, de entrada se advierte la improcedencia de la petición del sindicato, pues debido a las competencias regladas de esta Sala, no es posible anular las decisiones desestimatorias del laudo y a continuación dictar fallos de reemplazo o remitir el expediente al tribunal.
> [...]
> Ahora, si en gracia de discusión se dijera que el objeto anulable es precisamente la decisión de los árbitros de negar las peticiones del pliego, ello a nada conduciría, pues de todas formas la Corte no podría entrar a emitir una decisión de reemplazo como tampoco a devolver el expediente al tribunal.

A su vez en sentencia CSJ SL17889-2017, se dijo:

> Con dicha introducción viene al caso distinguir entre las disposiciones negativas del laudo que, se reitera, no son susceptibles de reemplazarse por la Corte o de ser reestudiadas por el Tribunal de arbitramento por el camino de los reenvíos, tal cual se ha explicado, con aquellas que generan algún tipo de contenido normativo u obligacional y que, se insiste, son las únicas que pueden en un sentido estricto mantener o perder su validez y eficacia por fuerza del recurso extraordinario de anulación estudiado.
>
> [...] Como ya se ha dicho, y sin que sea necesario ahondar y explicitar las razones que la Corte ha hallado en recursos anteriores para advertir la inviabilidad de las mismas cuando se han concedido pero fueron impugnadas en su momento, lo cierto es que el ataque de la asociación sindical no puede llegar a feliz puerto, puesto que la anulación de la negativa del tribunal a concederlas no tiene por reverso que la Corte asuma el rol del tribunal de arbitramento y en consecuencia falle en equidad tales pedimentos, pues su competencia está limitada a anular o dejar vigentes las disposiciones del laudo según su criterio, resolviendo todo desde su vista como juez de derecho.

También precisa la Corte que el cuerpo arbitral puede acondicionar las peticiones a las circunstancias vigentes en

la empresa y racionalizar su otorgamiento de manera que se cumpla con la finalidad para la cual son instituidos los beneficios, por ello, en este asunto, se observa que el órgano colegiado otorgó unos beneficios y negó otros tantos, se repite, observando las manifestaciones e intereses de las partes, lo que luce que fue una decisión congruente y coherente.

Por último, contrario a lo que aduce el recurrente, el hecho que los árbitros no hayan explicado en detalle las razones de equidad ello no le resta validez a la decisión, pues lo cierto es que sí hubo motivación al haberse referido a las pruebas y a los estados financieros de varios años, lo cual descarta una posible omisión en la fundamentación. Ya se dijo que la jurisprudencia de la Corte ha indicado que por tratarse de decisiones en equidad no requiere una exhaustiva y minuciosa sustentación.

Por último, si la recurrente estima que el cuerpo arbitral soslayó pronunciarse de algún punto, debió echar mano del remedio procesal estatuido en el artículo 287 del CGP, aplicable en el presente asunto por permitirlo el artículo 145 del estatuto procesal laboral.

Por lo expuesto, no le asiste razón a la recurrente y, en esa medida, no se devolverán las disposiciones arbitrales bajo examen.

NEGADAS POR FALTA DE COMPETENCIA

1. Principios

1.1 Pliego de peticiones

PRINCIPIOS. Las EMPRESAS aplicarán en forma preferente y permanente, los principios que rigen el derecho del trabajo, especialmente los establecidos en el preámbulo y los artículos 1º, 2º, y 53 de la Constitución Política de Colombia y demás estatutos normativos de orden legal, los que por vía jurisprudencial se han establecido, los que se desarrollen a favor de los trabajadores y sus organizaciones sindicales y especialmente los siguientes: - Favorabilidad. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación e interpretación de todas las normas que regulan el trabajo, en las EMPRESAS prevalecerá la que más favorezca los intereses y derechos de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS. - Obligatoriedad. Las disposiciones contenidas en este Convención Colectiva de Trabajo se incorporan al contrato de trabajo y demás documentos que lo complementen, adicionen o modifiquen en forma favorable y son de obligatorio e inexcusable cumplimiento por parte de las EMPRESAS. - Mínimo de Derechos y Garantías. Las disposiciones contenidas en esta Convención Colectiva de Trabajo constituyen el mínimo de derechos y garantías a favor de todos y cada uno de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS al servicio de las EMPRESAS. - Irrenunciabilidad de beneficios y conservación de derechos. Todos los derechos, garantías, condiciones de trabajo, prerrogativas, subvenciones, bonificaciones, auxilios y demás beneficios que tengan los TRABAJADORES y TRABAJADORAS de las EMPRESAS, escritos, verbales o vigentes por costumbre, disfrutados u obtenidos hasta la fecha, constituyen derechos adquiridos y por tanto son irrenunciables. Del mismo modo, son irrenunciables los derechos más favorables consagrados en las leyes y demás preceptos que regulan, complementan y mejoran los derechos laborales, salariales, prestaciones y de seguridad social de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS. Las partes acuerdan expresamente que no existe incompatibilidad entre las disposiciones de esta convención y cualquier otro derecho de origen extralegal del cual ya sea beneficiario el trabajador. - No discriminación. En aplicación del principio, valor y derecho a la igualdad y para todos los efectos legales y constitucionales de orden laboral, salarial, prestacional y de seguridad social, las EMPRESAS, reconocen y aceptan que las parejas del mismo sexo gozan de los mismos beneficios que las heterosexuales.

1.2 Laudo arbitral

El Tribunal por MAYORÍA considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre los principios (Favorabilidad, Obligatoriedad, Mínimo de Derechos y Garantías, Irrenunciabilidad de beneficios

y conservación de derechos y no discriminación), toda vez que se trata de temas de índole constitucional y legal.

1.3 Argumentos de la organización sindical recurrente

Se solicita la devolución del presente punto, con fundamento en que «*cuando resulte de utilidad el tribunal podrá incluir dentro de sus concesiones, aspecto que se encuentren regulados por la ley»,* lo que no fue atendido por el cuerpo arbitral. Se afirma entonces,

> [Q]ue por parte de los árbitros de la empresa no existe claridad de los principios constitucionales que rigen las relaciones obrero-patronales, tal como sucede con la contratación mediante una tercerización ilegal o, como sucede, con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, o frente al trato inequitativo que existe frente al sindicato de REDES, en comparación a otros sindicatos de la misma empresa. Por estos motivos, resulta de gran utilidad que se consagre en la convención colectiva, la forma como se van materializar y garantizar dichos principios para evitar que se continúen violando, porque lo cierto es que REDES no ha actuado de forma caprichosa únicamente se actúa conforme a los antecedentes de diversas violaciones que se encuentran suficientemente probados.

1.4 Argumentos de la sociedad opositora

Aduce que el tribunal de arbitramento no erró al manifestar que no tenía competencia, pues se trata de puntos determinados por la Constitución y la ley.

VII. CONSIDERACIONES

Tal como se dijo en la sentencia CSJ SL1309-2022, devolver el laudo para que los árbitros repitan el contenido de principios constitucionales protegidos en normas del trabajo, es innecesario y antes que aportar soluciones a los problemas laborales en la empresa genera dilaciones en la resolución de las diferencias entre las partes.

Sobre el particular, esta Corporación ha defendido la tesis de que las cláusulas inofensivas o aquellas que se limitan a subrayar principios o reglas preexistentes en la legislación social no son anulables o no son susceptibles de devolución (CSJ SL4478-2020).

La Corte, precisamente, en providencia CSJ SL3325-2018, adoctrinó:

> Finalmente, no está por demás recordar, específicamente frente a los pedimentos 2 (finalidad), 3 (principio de favorabilidad), 4 (derecho de asociación), 6 (cuotas sindicales) y 10 (aplicación de decretos 0284 de 1957 con su Resolución Reglamentaria 0644 de 1959), que su incorporación o no es inane o, por decirlo de otra manera, no son elementos transformadores de las relaciones laborales sino una simpe repetición vacua de lo que ya está en la Constitución y ley.
> En sentencia CSJ SL718-2013, reiterada en la providencia CSJ SL61911-2014, esta Sala sostuvo que la falta de inclusión en el texto del laudo de un principio del derecho del trabajo no es impugnable en anulación, como tampoco lo sería su expresa incorporación. En ambos casos su devolución o anulación carecería de efecto práctico, en tanto que el ejercicio de los derechos cuya fuente normativa es la Constitución o la ley, no está supeditado a su consagración en el laudo.

Por lo explicado no se devolverá la cláusula controvertida.

2. Comité Trilateral Permanente

2.1 Pliego de peticiones

Creación del Comité Trilateral Permanente. Para la definición, precisiones y eventual solución de los puntos contenidos en este pliego de peticiones que se acuerde definir por estudios o consultas posteriores de parte de las EMPRESAS y para resolver diversos aspectos de orden laboral que generen diferencias entre los beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo y el empleador, el SINDICATO y las EMPRESAS, crean un comité trilateral permanente, conformado por un representante de cada una de las partes y otro designado por éstos, cuya reglamentación y funcionamiento será determinado por las partes en un plazo máximo de un (1) mes contado a partir de la fecha en que se firme la presente Convención Colectiva de Trabajo. El tercer integrante del Comité Trilateral Permanente, será un trabajador de LAS EMPRESAS, pero no podrá ocupar un cargo de representación o mando de su empleador. El comité Trilateral permanente velará por el cumplimiento estricto de esta Convención Colectiva de Trabajo y resolverá dentro de los plazos que aquí se determinen, los puntos que se sometan a definición, sin perjuicio de las demás tareas que le puedan corresponder. Las EMPRESAS, se comprometen a acatar las determinaciones que tome el Comité Trilateral Permanente. - Progresividad y No regresividad. Las EMPRESAS se comprometen a implementar mecanismos que hagan efectivo y verdadero el principio de "progresividad" para mejorar periódicamente las condiciones de trabajo y los derechos inherentes al contrato de trabajo y para evitar la regresividad de los ya reconocidos o disfrutados.

2.2 Laudo Arbitral

[E]l Tribunal por MAYORÍA considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre la Creación del Comité Trilateral Permanente, toda vez que se trata de un tema que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes, y adicionalmente, se encuentra solicitado por la Organización Sindical con la participación de empresas terceras, ajenas al conflicto colectivo resuelto en el presente Tribunal.

2.3 Argumentos organización sindical recurrente

En relación con la creación del Comité Trilateral Permanente, el tribunal establece que no es competente para resolver sobre este punto, por tratarse de un tema que corresponde a la autonomía de la voluntad del empleador; pero esta argumentación es errónea y desconoce las plenas

facultades con las que cuenta tal cuerpo arbitral, para fallar atendiendo criterios de equidad.

Acota que los fallos en equidad involucran un análisis minucioso de las condiciones fácticas de la empresa y el sindicato, lo que no aconteció en el caso bajo estudio, donde era posible evidenciar una negativa constante de Codensa «*a cumplir los acuerdos a los que se compromete*». Se afirma que:

> [N]o se debe echar en saco roto la solicitud del sindicato de crear un comité que permita darle efectividad a lo que se acuerde entre las partes y en el que se incluyan a los trabajadores indirectos, más aún, cuando la empresa ya les ha dado participación a trabajadores de otras empresas como, por ejemplo, en el caso del Comité Laboral de Sintraelecol, al que pueden pertenecer trabajadores de Emgesa o de Codensa así el Comité sea de la empresa de donde no son trabajadores.

Por ello, expone que, si el querer del colegiado es el no intervenir «*en el componente subordinante del empleador*», lo prudente hubiese sido modular la petición en el sentido de ordenar la creación del Comité Trilateral Permanente, para otorgarle únicamente «*funciones netamente informativas o consultivas que faciliten la transparencia en el actuar de la empresa, sin que las decisiones de este comité fueran vinculantes*». Con ello, afirma, se garantizaría que la empresa, por lo menos, brinde información tal como «*el número total de trabajadores tercerizados mediante empresas contratistas*».

2.4 Argumentos de la sociedad opositora

En relación con la solicitud de creación de comités, encargados de tomar decisiones relacionadas con las faltas

disciplinarias, es claro que efectivamente el tribunal no tiene competencia para tal efecto.

VIII. CONSIDERACIONES

La Corte, en sentencia CSJ SL2615-2020, memoró la incompetencia arbitral para prohijar la existencia de comités que de alguna manera cercenen la libertad empresarial, bajo el entendido de que se trataría de una suerte de coadministración que es factible convenir a través de la negociación colectiva, pero no imponer en la esfera de la heterocomposición. No obstante, si bien la Sala no ha modificado su doctrina al respecto, sí ha efectuado precisiones o, a lo menos, en algunos temas, ha morigerado algunas de sus inveteradas afirmaciones, introduciendo elementos nuevos, que reflejan el correr de los tiempos y la evolución propia de instituciones del derecho del trabajo, en este caso en el campo colectivo.

También se recordó que la Corporación al reflexionar en torno al tema de los llamados comités paritarios o bipartitos, arribó a la conclusión de que los mismos surgen como una interesante forma del devenir democrático en las empresas, pues permiten la fluidez del diálogo entre empleadores y trabajadores y acercan al país al cumplimiento de recomendaciones de organismos internacionales especializados del mundo del derecho del trabajo. Lo anterior, sería posible en un escenario de arbitramento siempre y cuando tales comités versen sobre i) beneficios

extralegales que por derecho sean de los trabajadores y ii) no se tomen en ellos decisiones vinculantes y obligatorias para el empleador, pues de ese modo sí se vulneraría el poder de dirección empresarial.

Al punto, la Corte, en providencia CSJ SL3491-2019, razonó:

> Esta Sala ha sostenido que los árbitros no tienen competencia para crear comités de cogestión, codirección o coadministración de la compañía, pues ello transgrede el principio constitucional de libertad de empresa que, a su vez, implica la facultad del empresario de organizar su negocio y dirigir las relaciones laborales. Sin embargo, también ha dicho esta Corporación que, dando aplicación al principio de participación democrática y dentro de ciertos límites, los árbitros pueden fundar comités paritarios de participación en algunos asuntos de interés de los trabajadores.
>
> Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL243-2018 la Corte asentó:
>
> "En hilo con lo dicho, no advierte la Sala que los comités bipartitos constituyan una restricción a la libertad de empresa y emprendimiento, con mayor razón si se tiene en cuenta que su actividad recae sobre beneficios extralegales que por derecho son de los trabajadores, de suerte que no es desatinado que estos participen en su gestión como directamente interesados".
>
> A su vez, la Corte Constitucional en la sentencia C-934-04 señaló:
>
> "Ese amplio margen de acción de los particulares trasciende hasta el ámbito laboral, de manera que los trabajadores tienen derecho a ser vinculados en la toma de decisiones que les conciernen o que de alguna manera los afecten, ya sea directa o indirectamente. La participación, entonces, surge no solo como derecho de aquellos sino como un deber de los patronos y de las autoridades que de una u otra manera tengan incidencia en el campo laboral. En esa medida, la participación conlleva a que se les otorgue a los trabajadores escenarios de discusión, de debate y se les dé la oportunidad de tomar parte en asuntos propios de la empresa y que vayan dirigidos a establecer las reglas de juego que ha de guiar la relación laboral".
>
> Igualmente, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha insistido en la «importancia de celebrar consultas con todas las

organizaciones sindicales interesadas acerca de las cuestiones que afectan a sus intereses o a los de sus afiliados».
[1: La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité´ de Libertad Sindical / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018, párrafo 1521]

Pues bien, puesta la mirada en la anterior línea de pensamiento se tiene que hay méritos para devolver la cláusula arbitral bajo estudio, toda vez que, contrario a lo argüido por los árbitros en cuanto a que *se trata de un tema que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes*, el tribunal de arbitramento sí tiene competencia en los términos explicados palmariamente por la jurisprudencia de esta Corte.

En lo que sí tiene razón el cuerpo arbitral es que carece de competencia para adoptar la determinación frente a terceros que no formaron parte de la negociación colectiva, con los efectos propios del laudo arbitral.

Precisamente, en la sentencia CSJ SL2798-2022, se recordó lo dicho en la providencia CSJ SL4458-2018, en cuanto a que *«las facultades legales de los árbitros no tienen un alcance tal que les permita imponer obligaciones a terceros ajenos al conflicto».*

De consiguiente, se devolverá la presente cláusula para que el tribunal se pronuncie al respecto.

3. Estabilidad laboral
3.1 Pliego de peticiones
"2. ESTABILIDAD LABORAL. Con el único propósito de garantizar la efectividad del principio de "Estabilidad Laboral", consagrado en el artículo 53 de la constitución política del país,

las EMPRESAS, garantizarán la permanencia de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, en sus puestos de trabajo mediante la convalidación de su vinculación a término indefinido para dejar sin efecto cualquier otra modalidad contractual que desconozca la realidad del trabajo que desarrollan, beneficiario y el tiempo de permanencia en el mismo.
En tal virtud, garantizará todas las prerrogativas, beneficios y derechos que legal y constitucionalmente se originan en el concepto de estabilidad laboral, que significa la permanencia en el puesto y sitio de trabajo, con las funciones asignadas y el derecho a no ser despedido, trasladado, suspendido o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sino por una justa causa previamente calificada por el Comité Trilateral Permanente, según el procedimiento Convencional que por vía de negociación Colectiva se establezca.
En un plazo no mayor a un mes, contado a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el Comité Trilateral Permanente hará las gestiones pertinentes para que todos los contratos de trabajo que vinculan en forma directa o indirecta a los trabajadores a las EMPRESAS, cumplan con la formalidad escrita que señale en los mismos, quien es el verdadero empleador (CODENSA), la modalidad contractual y la fecha real de ingreso, que es la correspondiente a la primera ocasión en que el trabajador empezó a prestar sus servicios en forma ininterrumpida para las citadas EMPRESAS."

3.2 Laudo Arbitral

El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre los párrafos uno y dos de este punto, toda vez que se trata de un tema de índole legal, que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes. En cuanto al párrafo tercero (Comité Trilateral), el Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para decidir este punto, toda vez que se trata de un tema que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes."

3.3 Argumentos organización sindical recurrente

Se solicita la devolución *de esta petición*, toda vez que existe evidencia sobre el hecho de que la empresa le ha concedido este tipo de beneficios a otros sindicatos. De esta manera, se acude por la recurrente al principio de igualdad, con el que afirma no se puede desconocer la petición, la que claramente no excede la competencia del tribunal.

En sus palabras,

> […] el mínimo de derechos para una negociación colectiva en una empresa en la que hay diferentes sindicatos, son las negociaciones anteriores, toda vez que[,] al existir otros sindicatos mayoritarios, los derechos que estos han conseguido, por extensión cobijan a todos los trabajadores de la empresa y dicha situación no fue tenida en cuenta por el Tribunal de Arbitramento. Frente a este punto, es pertinente analizar la convención colectiva de Sintraelecol, como sindicato mayoritario, y establecerla como una base mínima para la presente negociación. Debido a que en virtud de *la teoría del conglobamiento*, un trabajador no puede ser beneficiario de dos convenciones colectivas al mismo tiempo, motivo por el cual, al no reconocer los derechos convencionales existentes en otras convenciones colectivas, como un mínimo para el presente laudo arbitral, se desincentiva la negociación colectiva y se vulneran derechos adquiridos por parte de los trabajadores que escojan la convención colectiva de redes, toda vez que perderán todos aquellos de las otras convenciones colectivas. Así las cosas, resulta evidente que el Tribunal al proferir sus decisiones una vez más no estudia el contexto sobre el cual va a decidir, pues si así lo hubiera hecho, la conclusión inequívoca sería que, al aplicar la Constitución, la Ley y los preceptos jurisprudenciales tendrían que haber estimado que los beneficios convencionales existentes les son extensivos a todos los trabajadores que tengan una relación laboral con CODENSA.

3.4 Argumentos comunes de la sociedad opositora

Pide negar las solicitudes en la medida en que no se equivocó el cuerpo arbitral al declarar su falta de competencia para pronunciarse respecto de las peticiones de: *ESTABILIDAD LABORAL, VINCULACIÓN DE LAS EMPRESAS, RETIRO DE LA ENTIDAD, INEFICACIA DEL DESPIDO, COMISIÓN DE CONCILIACIÓN, MANEJO, PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL, TRASLADOS Y REUBICACIÓN DE PERSONAL,* en la medida en que disponen acciones de reintegro, suponen la imposibilidad notificar despidos sin justa causa, acordar las diferentes modalidades contractuales dispuestas en la ley e

«*incluso tomar decisiones de traslados y reubicaciones que en muchas oportunidades son necesarias no sólo por razón de la operación sino por razones mismas de situaciones relacionadas con el empleador, como podría ser por ejemplo una situación de salud».*

En relación con la solicitud de creación de comités, uno encargado de adoptar decisiones relacionadas con las faltas disciplinarias y otro, que actuaría en paralelo con el comité de convivencia laboral plantea la réplica que es clara la falta de competencia del tribunal, «*máxime teniendo en cuenta que en el último caso el comité de convivencia laboral está definido y reglamentado legalmente»*, por lo que coexistiría un comité paralelo, con las mismas competencias, pero con la organización sindical como integrante, hecho que no prevé la ley.

IX. CONSIDERACIONES

De antaño es doctrina de esta Corporación que los árbitros carecen de competencia para imponerle al empleador una sola forma de contratación de sus trabajadores, pues la ley pone a su disposición variados tipos contractuales, por lo que es el único legitimado para escoger los que más convengan a sus necesidades de organización y desarrollo de la producción **o para negociar libremente el punto**, pero dentro de un escenario de autocomposición y no por imposición de la justicia arbitral, como lo pretende el recurrente so capa de que la convención colectiva de trabajo suscrita por el empleador y Sintraelecol que, como se ha

dicho, nació del arreglo amigable de las partes, constituye en mínimo para los trabajadores; pero lo cierto es que, con esa teoría no se abre paso para que el tribunal desbordé su competencia, frente a derechos que, como también se explicó, están reconocidos en la Constitución Política en favor del empresario.

Por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 22 ene. 2013, rad. 53107, se expuso que:

> [L]os árbitros no pueden restringir la libre prerrogativa que tiene el empleador de acudir a una determinada modalidad de contratación laboral prevista en la ley, que se acomode más a las particulares circunstancias que afronte la empresa, so pretexto de establecer estabilidad laboral [...] Conforme con ello, no se equivocó el Tribunal cuando estimó que no era competente para resolver el punto 6 del pliego de peticiones.

Igualmente, en sentencia CSJ SL10179-2015, reiterada, entre otras, en fallo CSJ SL14990-2016, se recordó que:

> Bastante se ha dicho por la Corte que las facultades de dirección y manejo de la empresa por parte del empleador suponen la libertad contractual en las relaciones que establezca con sus servidores o trabajadores. Y que, solamente, por vía de la convención colectiva de trabajo es posible que por parte de éste se acepte una restricción a esas facultades. Por manera que, el laudo arbitral no resulta idóneo a efectos de definir o establecer particulares modos o formas de vinculación del personal de la empresa, o de modificar o reformar las existentes. De esa suerte, es nula la cláusula del laudo que pretende imponer al empleador las unas o las otras.

También ha explicado que el empleador en desarrollo de su libre albedrío puede obligarse a celebrar exclusiva o preferentemente contratos de trabajo a término indefinido cuando la actividad a desarrollar lo permita, pero será un

aspecto para convenir por las partes y no impuesto por los árbitros.

Conforme a lo anterior, el cuerpo arbitral carece de competencia para definir el asunto, como acertadamente lo resolvió y, en ese contexto, no se devolverá.

4. Vinculación de las empresas

4.1 Pliego de peticiones

2.1. Petición sobre VINCULACIÓN DE LAS EMPRESAS: "Las empresas se comprometen a no vincular personal mediante modalidades o formas distintas al contrato de trabajo a término indefinido. Igualmente realizará las gestiones pertinentes para ajustar su planta de personal en el término de dos (2) meses, de tal manera que en ella se incluya el número total de trabajadores vinculados actualmente a través de cooperativas de trabajo asociado, contratos con empresas colaboradoras, prestaciones de servicios, y que superan un mínimo de seis (6) meses en el desarrollo de la misma actividad. El SINDICATO tendrá participación directa real y efectiva en este proceso, que será adelantado por el Comité Trilateral Permanente. Las EMPRESAS garantizan que, en caso de fusión, escisión, transformación, reestructuración o cualquier otro proceso de cambio industrial o empresarial previsto en el Código de Comercio y demás normas concordantes, ningún trabajador se verá afectado en sus condiciones mínimas de trabajo de las cuales seguirá disfrutando sin ninguna alteración. Las EMPRESAS, garantiza también la participación de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, en dichos procesos, a través del SINDICATO, quien será informado previamente de las decisiones que en estos aspectos tome la administración de las EMPRESAS y de la forma como se hará efectivo el derecho de participación. Las EMPRESAS garantizarán que cuando fallezca, se jubile o se pensione uno de sus trabajadores o trabajadoras permitirá que en su reemplazo se vincule como trabajador o trabajadora uno de sus hijos(as), hijastros(os), esposa(o), padre, madre o hermano(a).

4.2 Laudo Arbitral

2.1.1. Laudo Arbitral: "El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre este punto, toda vez que se trata de un tema de índole legal, que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes. En cuanto al Comité Trilateral, El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para decidir este punto,

toda vez que se trata de un tema que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes."

4.3 Argumentos organización sindical recurrente

Se solicita que sea devuelto el laudo con relación a este punto, por cuanto

> Los fallos en equidad requieren analizar la realidad y el contexto de la empresa. Frente a este punto se reitera que la empresa ha vulnerado constantemente los derechos fundamentales de los trabajadores, al vincularlos con modalidades contractuales que desconocen el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas. Por este motivo, si bien es cierto que el tribunal no tiene competencia para asuntos que involucren el poder subordinante de la empresa, sí puede modular la petición para poner un límite a la vulneración de derechos. Así se le otorguen facultades meramente informativas y de promoción de la transparencia, a este comité, sería un gran avance en la protección de los derechos laborales de carácter fundamental, para todos los trabajadores directos e indirectos de CODENSA. A su vez, todos los afiliados del Sindicato tienen derecho a participar en las instancias de representación del sindicato. Lo contrario es discriminatorio. Por ejemplo, en el caso del Comité Laboral de Sintraelecol, a él pueden pertenecer trabajadores de Emgesa o de Codensa así el Comité sea el de la empresa de donde no son trabajadores.

X. CONSIDERACIONES

La Corte ha dicho, reiteradamente, que el empleador tiene libertad de contratación. Y aquí debe agregarse que es válido recurrir a los mecanismos que la propuesta sindical pretende prohibir, por la sencilla razón de que ellos han sido admitidos en la legislación nacional; y que sólo sería posible introducir limitaciones a la utilización de esos instrumentos, cuando así lo dispongan las partes por autocomposición.

En lo que respecta a que otras convenciones lo permite, se dará respuesta en el siguiente numeral.

Por lo anterior, los árbitros atinaron al considerar que no tenían competencia para pronunciarse al respecto.

5. Retiro de la entidad

5.1 Pliego de peticiones

2.2. Petición sobre RETIRO DE LA ENTIDAD: "Las EMPRESAS garantizan que ningún TRABAJADOR o TRABAJADORA, será retirado sin la aplicación del debido proceso legal y constitucional que demuestre la Justa Causa que se invoca, ante el Comité Trilateral Permanente y con base en el procedimiento Convencional que se establece en esta Convención Colectiva de Trabajo. Se entiende, por tanto, que el retiro sin justa causa, no es aplicable en las EMPRESAS."

5.2 Laudo Arbitral

2.1. Laudo Arbitral: "El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre este punto, toda vez que se trata de un tema de índole legal, que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes. En cuanto al Comité Trilateral, El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para decidir este punto, toda vez que se trata de un tema que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes.

5.3 Argumentos organización sindical recurrente

Se solicita la devolución, por los mismos motivos expuestos anteriormente, y que se refirieron a la convención colectiva vigente con Sintraelecol, como sindicato mayoritario; motivo por el cual, dichos beneficios convencionales, por extensión, deben considerarse como un mínimo para la negociación colectiva.

XI. CONSIDERACIONES

La Corte, en fallo CSJ SL1309-2022, memoró el criterio según el cual los árbitros no tienen competencia para restringir la facultad de los empleadores de realizar despidos sin justa con el pago de las indemnizaciones correspondientes, puesto que una limitación de esas características debe surgir de la libre negociación de las partes (CSJ SL9346-2016, CSJ SL3116-2020 y CSJ SL5117-2020).

En cuanto al argumento en torno a que se debe otorgar los mismos beneficios que encuentren venero en otras convenciones colectivas vigentes al interior de la empresa, no tiene razón de ser pues, como se explicó, cada uno de los instrumentos colectivos de trabajo obedece a particulares y específicas situaciones que explican las diferencias que entre unos y otros de su contexto se puedan avizorar, lo cual no desdice de la conveniencia de buscar puntos de contacto comunes para que en el diseño de los mismos, y superadas las diferencias, se tienda por encontrar una clase de uniformidad convencional que, sin afectar la esencia de la negociación colectiva y de la pluralidad sindical, facilite el desarrollo de las relaciones laborales mediante prácticas de unidad de pliego, unidad de negociación y unidad convencional (CSJ SL17889-2017).

No por el hecho de que exista una pluralidad de sindicatos al interior de la empresa, o de que coexistan variados instrumentos de derecho laboral en la misma, el laudo arbitral que se adopte para dirimir un conflicto específico de intereses debe resultar aritméticamente

idéntico o proporcional por el número de sus afiliados a alguno de ellos.

Dado el horizonte trazado, no se accederá a lo solicitado.

6. Ineficacia del despido

6.1 Pliego de peticiones

Petición sobre INEFICACIA DEL DESPIDO: "Si las EMPRESAS retiraran a un TRABAJADOR o TRABAJADORA sin la aplicación del debido proceso legal y constitucional que demuestre Justa Causa o pretermitiendo el trámite del procedimiento para aplicar sanciones descrito en esta Convención Colectiva de Trabajo, el TRABAJADOR o TRABAJADORA tendrá derecho al restablecimiento pleno de sus condiciones de trabajo, mediante reintegro o reinstalación en su cargo y con el pago de todos los salarios, prestaciones y demás derechos inherentes al contrato de trabajo. En caso de que ocurra un despido sin justa causa, además de las garantías señaladas en el numeral anterior, el trabajador reintegrado tendrá derecho al pago de una indemnización equivalente a ciento (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Del mismo modo, y una vez presentado el pliego de peticiones por el SINDICATO, ningún TRABAJADOR o TRABAJADORA podrá ser despedido sin justa causa comprobada, ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, desde la fecha de aprobación del pliego de peticiones por parte de la Asamblea General, y hasta que se termine el proceso de negociación, incluyendo, llegado el caso, el fallo del recurso extraordinario de anulación. Si ocurre un despido durante el período que se acaba de describir, se considera ineficaz y por tanto con las posibilidades de reintegro o reinstalación, como se describe en los dos literales anteriores. Con el fin de materializar la protección del Derecho Fundamental de Asociación Sindical, las EMPRESAS se comprometen a reintegrar en las condiciones previstas en este artículo, a todos los trabajadores afiliados que han sido despedidos, desde el 15 de diciembre de 2012, día en que se fundó el SINDICATO.

6.2 Laudo Arbitral

2.4.1. Laudo Arbitral: "El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre los párrafos primero, tercero y cuarto de este punto, toda vez que se trata de un tema de índole legal, que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes. El Tribunal por MAYORÍA considera que NO ES COMPETENTE para decidir

sobre el párrafo segundo de este punto, toda vez que se trata de un tema de índole legal, que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes, ya que la indemnización que se pretende, se deriva del eventual reintegro del trabajador, evento para el cual ya se determinó que tampoco hay competencia."

6.3 Argumentos organización sindical recurrente

Pretende que se devuelva respecto a esta petición, con fundamento en la existencia de una convención colectiva vigente con Sintraelecol, como sindicato mayoritario; motivo por el cual, los beneficios allí consagrados, por extensión, deben considerarse como un mínimo en esta negociación colectiva. Agrega, además que el cuerpo arbitral tiene la posibilidad «*de modular para que se otorgue una indemnización por despido sin justa causa superior a la que la ley establece, siquiera reconociendo un monto*».

XII. CONSIDERACIONES

En lo atinente al reintegro, se precisa que, de vieja data, la Sala ha sostenido que es un derecho que las partes en conflicto pueden acordar directamente, mas no puede ser impuesto por los árbitros.

Así, esta Corporación, en sentencia CSJ SL13304-2016, reiterada en las CSJ SL5542-2019 y CSJ SL1950-2021, adoctrinó que: «*Tal posibilidad de reintegro no puede ser impuesta por los árbitros, como bien lo reconoce el impugnante al estimar que lo pedido es razonable y susceptible de lograrse*

"en un ejercicio de negociación colectiva", pero directamente por las partes, que no por disposición de los árbitros».

En la misma dirección, en el fallo CSJ SL8693-2014, se recordó lo asentado en el CSJ SL, del 13 de may. 2008, rad. 34622, así:

> La Sala acoge en su integridad los argumentos que esgrime el recurrente, en el sentido de la falta de competencia de los árbitros para disponer que el empleador debe reintegrar a los trabajadores despedidos sin que exista justa causa, pues los efectos de una decisión de esa naturaleza desborda el marco de sus facultades, por ser la misma ley la que define cuáles son las consecuencias de una terminación ilegal e injusta del contrato de trabajo, salvo que las partes de común acuerdo decidan consagrar el derecho a la estabilidad laboral.
>
> Si bien es cierto que la permanencia en el empleo, cuando la conducta del asalariado se ajusta en un todo a las normas que regulan la disciplina y el orden en el interior de la empresa, constituye un derecho de profundo contenido social, tal prerrogativa debe emanar bien de la misma ley, como en efecto aparece consagrado para determinados eventos, o de norma convencional pactada entre empleador y trabajador, cuya controversia debe definirla el juez laboral.

Consecuentemente, la decisión de los árbitros de declarar su falta de competencia para pronunciarse sobre ese preciso aspecto resulta acertada.

En lo que sí tiene razón la organización sindical es que a pesar de que el aspecto relacionado con la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, tiene regulación legal, artículo 64 Código Sustantivo del Trabajo, también lo es que los árbitros dentro del ámbito de su competencia pueden disponer una mejora de esa prerrogativa, pues precisamente, la superación de los

mínimos legales hace parte de las finalidades de la negociación colectiva, y no se trata de un tema reservado al legislador o a las partes.

Al punto, esta Corporación en sentencia CSJ SJ SL9150-2015, precisó:

> De lo anterior se desprende que los árbitros tienen competencia para incrementar los montos de la indemnización por despido frente a los previstos por el legislador para tal efecto, y que el ejercicio de esa competencia no constituye, per se, una inequidad.

Entonces, recapitulando. Aunque el tribunal de arbitramento no tiene competencia para determinar un reintegro por terminación del contrato sin justa causa, sí puede mejorar la tabla indemnizatoria que se encuentra estatuida en la ley, por lo que se devolverá para que se pronuncie sobre este último tema.

7. Comisión de conciliación, manejo, prevención y corrección de las conductas de acoso laboral

7.1 Pliego de peticiones

> Petición sobre COMISIÓN DE CONCILIACIÓN, MANEJO, PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL: "A partir de la suscripción del presente Convención Colectiva de Trabajo formarán parte de esta comisión dos representantes del SINDICATO. La comisión así constituida revisará las decisiones expedidas por las EMPRESAS para la reglamentación de este tema y en caso necesario o de conveniencia, recomendará y justificará los cambios para hacer eficaces estos procedimientos, agilizar su agotamiento y establecer mecanismos idóneos para la prevención y corrección de conductas tipificadas como acoso en la citada ley. En un plazo no mayor a seis (6) meses a través de una mesa especial de trabajo, se evaluará las quejas presentadas hasta la fecha por concepto de acoso laboral, con el fin de darle solución definitiva para lograr la convivencia laboral, al interior de las EMPRESAS y

> evitar nuevos y numerosos trámites por actitudes considerados por la Ley 1010 de 2006 como modalidades de acoso laboral. Para la instalación de esta mesa y teniendo en cuenta las diversas inconformidades laborales manifestadas por los trabajadores y trabajadoras, el SINDICATO deberá canalizar y reunir toda la información pertinente y plantear fórmulas de solución. La mesa de trabajo se conformará y funcionará en la misma forma en que se propone la Conformación del Comité Trilateral Permanente."

7.2 Laudo Arbitral

> 2.5.1. Laudo Arbitral: "El Tribunal por MAYORÍA considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre este punto, toda vez que se trata de un tema de índole legal, que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes, ya que la Comisión que se pretende crear ya existe según lo establecido en la Ley 1010 de 2006, teniendo las mismas funciones que el Comité de Convivencia."

7.3 Argumentos organización sindical recurrente

Se solicita la devolución, porque el sindicato REDES, no tiene representación en el Comité de Convivencia de la empresa. Hay representantes de los trabajadores, pero no en calidad de representantes del sindicato. Desde su punto de vista,

> Los comités de convivencia no son eficaces y en todo caso la negociación colectiva es para mejorar lo que plantea la ley. Lo anterior en la medida en que cuando se presentan esas situaciones de acoso, la empresa es acosadora, juez y parte dentro de los conflictos, esa situación claramente deviene en que no existe imparcialidad en la resolución de los conflictos.

XIII. CONSIDERACIONES

Como se puede observar, esta cláusula dispone la creación de una comisión que intervendrá en la toma de decisiones que corresponden al empleador en lo que atañe a las quejas presentadas por concepto de acoso laboral, aspectos que están previstos en la regulación laboral

(artículo 57 del CST y Ley 1010 de 2006) y tienen asignadas consecuencias y mecanismos de protección.

Frente a similar disposición se pronunció la Sala en sentencia CSJ SL4102-2020. De suerte que la decisión del tribunal está fundada y no se abre paso la devolución.

8. Traslados y reubicación de personal

8.1 Pliego de peticiones

2.6. Petición sobre TRASLADOS Y REUBICACIÓN DE PERSONAL: "Las EMPRESAS no trasladarán, ni reubicarán a los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, de sus actuales puestos de trabajo, salvo que dichos movimientos de personal signifiquen mejoramiento de sus condiciones laborales, así como de sus salarios y prestaciones sociales. Además[,] cuando se requiera trasladar o reubicar a algún TRABAJADOR o TRABAJADORA, para llenar una vacante de manera temporal o definitiva, se hará con el trabajador que tenga la capacitación laboral e idoneidad correspondiente para desempeñarse en dicho cargo, según criterio del Comité Trilateral Permanente. La antigüedad será un criterio diferenciador. Todos los gastos que se ocasionen para el traslado o reubicación serán asumidos en su totalidad por las EMPRESAS. En todo caso, las decisiones que tomen las EMPRESAS para trasladar o reubicar a sus TRABAJADORES y TRABAJADORAS, serán notificadas previamente al trabajador, mediante comunicación que indique la necesidad del servicio que amerita el cambio, con el fin de que el trabajador exponga en aplicación del Debido Proceso Constitucional, las razones por las cuales dicha medida puede afectar sus derechos fundamentales, las cuales serán analizadas por el Comité Trilateral Permanente. La negativa justificada para aceptar el traslado o la reubicación en ningún caso constituye causa para que la Empresa haga llamados de atención o inicie procesos disciplinarios.

8.2 Laudo Arbitral

2.6.1. Laudo Arbitral: "El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre este punto, toda vez que se trata de un tema de índole legal, que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes."

8.3 Argumentos organización sindical recurrente

Asevera que en la CCT de Sintraelecol, se establecen unos límites a los traslados injustificados por parte de la empresa. Por este motivo se solicita la devolución, por las mismas razones expuestas con anterioridad; motivo por el cual dichos beneficios convencionales, por extensión, deben considerarse como un mínimo para la presente negociación colectiva.

XIV. CONSIDERACIONES

La Corte, en sentencia CSJ SL15499-2015, reiterada en las CSJ SL2615-2020, CSJ SL5117-2020, sostuvo:

> Frente a la petición 8, sin duda, la asignación de funciones, traslados y promociones a los trabajadores constituye una potestad exclusiva del empleador, que no puede ser tergiversada por el Tribunal de Arbitramento. 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) Resaltado fuera del texto.

En consecuencia, la determinación del cuerpo arbitral de inhibirse para pronunciarse frente a este precepto arbitral es atinada.

En cuanto a la extensión de los beneficios de otras convenciones, la Sala se remite a lo ya explicado.

9. Jornada laboral y descansos

9.1 Pliego de peticiones

3.1. JORNADA MAXIMA Y CAMBIOS DE JORNADAS: "Las EMPRESAS respetarán y harán respetar la jornada laboral de sus TRABAJADORES y TRABAJADORAS, en consecuencia, no exigirán el cumplimiento de jornadas laborales superiores a treinta y cuatro (34) horas semanales. Si por razones o necesidades del servicio se plantea el cambio de jornada o de horario, el TRABAJADOR o TRABAJADORA afectado en sus condiciones materiales de vida, tiene derecho a pedirle a las EMPRESAS la reconsideración de esta decisión quedando las EMPRESAS obligadas a tomar una decisión debidamente motivada.

9.2 Laudo Arbitral

3.1.1. Laudo Arbitral: "El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre este punto, toda vez que se trata de un tema de índole legal, que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes.

10. Horario de trabajo

10.1 Pliego de peticiones

3.2. Petición sobre HORARIO DE TRABAJO: "El horario de trabajo en jornada ordinaria será de cinco (5) días semanales de Lunes a Viernes con un horario de 08:00 a.m. a 5:00 p.m. en el que se incluye tiempo de 90 minutos para tomar el almuerzo, excepto el día Viernes en que el horario será de 08:00 a.m. a 12:00 p.m. Parágrafo 1. El Sábado no se considerará día hábil. Parágrafo 2. Las partes pactan como jornada diurna la comprendida entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m. Parágrafo 3. En ningún caso la actividad que implique la programación por el sistema de turnos o por disponibilidad, autoriza al empleador para exceder la jornada máxima pactada. Parágrafo 4. Para el sistema de turnos se publicará o notificará al trabajador la programación con por lo menos un mes de anticipación. Los cambios deberán ser notificados personalmente por escrito y con mínimo de cuarenta y ocho (48) horas de anticipación. Todo trabajo en jornada mayor, se reconocerá a los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, como horas extras en las respectivas modalidades, según se describe en el apartado correspondiente en esta Convención Colectiva de Trabajo, más un 10%. En todo caso, queda expresamente prohibido que los TRABAJADORES y TRABAJADORAS realicen dos o más turnos consecutivos y ningún TRABAJADOR o TRABAJADORA podrá trabajar más de diez (10) horas consecutivas si es administrativo, ni más de ocho (8) horas consecutivas si es operativo.

10.2 Laudo Arbitral

3.2.1. Laudo Arbitral: " HORARIO DE TRABAJO. PARÁGRAFO 1, PARÁGRAFO 2, PARÁGRAFO 3 y PARÁGRAFO 4 (salvo párrafo segundo). El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre este punto, toda vez que se trata de un tema de índole legal, que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes.

10.3 Argumentos organización sindical recurrente

Respecto a los anteriores puntos se solicita la devolución, toda vez que lo que se busca mediante la negociación es superar los derechos mínimos existentes.

Afirma entonces que,

[…] para este caso, ni siquiera se reconocen los derechos adquiridos por extensión de la CCT existente con Sintraelecol. Por estos motivos, se solicita que se pronuncie de fondo, respecto a estas peticiones y se tengan en cuenta parámetros como lo es la equidad. La disminución de la jornada laboral ya es una realidad legal, motivo por el cual, es razonable que se empiecen a tomar e implementar medidas que permitan materializarlas. En esta decisión, también se evidencia que omiten pronunciarse sobre lo relativo al derecho al descanso, y parte esencial de lo que se pidió es eliminar la sobrecarga laboral para garantizar un trabajo digno y el tribunal guardó silencio al respecto.

11. Descansos remunerados

11.1 Pliego de peticiones

3.3. Petición sobre DESCANSOS REMUNERADOS: 3.3.1. Petición sobre VACACIONES: "Las EMPRESAS otorgarán un (1) día hábil de vacaciones adicional a los establecidos en la Ley, por cada año de servicio. Para el cómputo de tiempo de servicio se deberá incluir la duración de todos los tiempos de servicio trabajados bajo cualquier modalidad contractual para cualquiera de las EMPRESAS.
Las vacaciones se programarán en forma coordinada entre los TRABAJADORES y TRABAJADORAS y sus jefes inmediatos. Los cambios por necesidades del servicio se harán en plazo no mayor a un mes del disfrute. En todo caso la Empresa queda obligada a reembolsar los valores que el trabajador demuestre haber

hecho para disfrutar con su familia de este descanso remunerado, el cual se suspende por decisión de su empleador. Si los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, terminan sus vacaciones en [s]ábados, [d]omingos o [f]estivos retornarán a sus labores el siguiente día hábil. Si les coinciden sus vacaciones con los días de descanso otorgados por la Empresa por concepto de festividades o estímulos, estos días serán adicionados a su período de vacaciones o serán otorgados posteriormente según programación que por acuerdo mutuo hagan el TRABAJADOR o TRABAJADORA y su jefe inmediato. Para los TRABAJADORES y TRABAJADORAS que hayan laborado un año o más y por la modalidad de contratación, hayan suscrito distintos contratos y llevan un año o más sin disfrutar de vacaciones, las EMPRESAS les reconocerán tantos períodos de vacaciones como años o fracción de año hayan trabajado sin disfrutar vacaciones. Para determinar el tiempo laborado, se realizará la sumatoria de la duración de todos los contratos en que el TRABAJADOR o TRABAJADORA haya laborado en forma directa o indirecta para las EMPRESAS. El disfrute de estos periodos de vacaciones será acordados por el TRABAJADOR o TRABAJADORA y su jefe inmediato, y cada uno de ellos o fracción se remunerará según lo dispuesto en esta convención incluyendo la prima de vacaciones.

11.2 Laudo Arbitral

3.3.1.1. Laudo Arbitral: [...]El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre los párrafos dos y cuatro, toda vez que se trata de un tema que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes. El Tribunal por MAYORÍA considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre el párrafo tercero, toda vez que se trata de un tema que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes.

11.3 Argumentos organización sindical recurrente

Afirma que buena parte de los contratistas no han tenido vacaciones por años porque los contratos se acaban y empiezan de nuevo o en otra empresa contratista, por ello, se solicitó que se les concediera todo el tiempo de vacaciones que no se les hubiera otorgado. En este punto, aplica la argumentación referente a que el tribunal de arbitramento tiene plena facultad para poder conceder aspectos como las vacaciones de forma proporcional a la realidad del ciclo de

los negocios del empleador. De esta manera, «*la empresa en virtud de su autonomía de la voluntad, puede distribuirlas y acomodarlas como considere para no afectar su operación».*

11.4 Argumentos comunes de la sociedad opositora

No hay lugar a las solicitudes del sindicato en el sentido de devolver el expediente al cuerpo arbitral pues ello solo procede cuando no ha habido un pronunciamiento de fondo y no cuando, las peticiones no fueron concedidas en la misma forma en que fueron solicitadas.

XV. CONSIDERACIONES

Con independencia de los argumentos que aduce la organización sindical para que se devuelva este precepto, que valga decir no son suficientes para cumplir con tal fin, la jurisprudencia de la Sala ha sido pacífica en señalar que los árbitros no tienen competencia para establecer o modificar las jornadas y los turnos de trabajo, ni los períodos de descanso obligatorio, pues responden a potestades exclusivas del empleador, propias de su poder de gestión, planeación y organización de las actividades, procesos y sistemas de producción o servicio, de acuerdo con sus necesidades.

Precisamente, en providencia CSJ SL2615-2020, memoró que los árbitros no pueden imponer al empleador obligaciones en menoscabo de su autonomía administrativa, pues *«[…] tal y como lo ha señalado la Corte Suprema de*

Justicia en reiterada jurisprudencia, las modificaciones de aspectos relacionados con jornada laboral, descansos, manejo de turnos de trabajo, vacaciones y otros aspectos […] no pueden regularse a través de decisiones arbitrales».

La misma sentencia trajo a colación la CSJ SL, 22 jul. 2009, rad. 36926, en la que se razonó:

> La distribución de la jornada de trabajo ordinaria es un asunto que le corresponde definirla al propio empleador, atendiendo las necesidades de la empresa, o mediante concertación con los trabajadores, sin que la misma pueda ser impuesta por decisión arbitral, como se pretende en este caso. Tal situación es la que se deduce de lo dispuesto en el artículo 158 del C.S del T., en cuanto prevé que la jornada ordinaria debe ser convenida por las partes contratantes, y que a falta de convenio, corresponderá la máxima legalmente establecida.
>
> En efecto, la fijación del horario de trabajo, el número de horas en que deben laborar los trabajadores semanalmente, y el sistema de los descansos, hacen parte del derecho que tiene el empleador de organizar y direccionar su empresa con miras a poder cumplir con su objeto social.
>
> Ya la Sala en sentencia de homologación del 18 de octubre de 2001, radicación 16874, al referirse a la limitación que tienen los árbitros de introducir modificaciones a la jornada laboral, dispuso:
>
> "De conformidad con el artículo 158 CST., la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, y a falta de convenio, ellas están regidas por la máxima legal, lo cual supone que ésta no pueda exceder el número de horas fijado por la ley. En caso de exceder este límite y si se dan los presupuestos de ley, se estará en presencia de trabajo suplementario.
>
> "Como la jornada máxima legal es la que prescribe el legislador, no podrían los arbitradores alterarla. Y teniendo en cuenta que la jornada ordinaria es la que convengan las partes, también les está prohibido a los laudos arbitrales modificarla. Ello es suficiente para no anular la decisión".

Y, agregó:

> Los días de descanso obligatorio es asunto reservado al legislador, a la exclusiva voluntad del empleador, o a un acuerdo amigable entre las partes, sin que puedan los árbitros imponer otros distintos de los que prevé el ordenamiento jurídico, como con acierto lo dedujo el Tribunal de arbitramento.
>
> En ese orden, es pertinente rememorar lo que expuso la Sala en la sentencia de anulación del 4 de septiembre de 2007, radicación 32093, cuando se dijo:
>
> "Ciertamente, como se pregona en el laudo, los arbitradores no tienen la facultad de imponer al empleador descansos remunerados distintos a los días dominicales o festivos de carácter civil o religioso que prevé el ordenamiento jurídico existente, pues su regulación es de competencia exclusiva, bien del legislador, ora de la voluntad exclusiva del empleador, o de un acuerdo amigable entre las partes. Así lo precisó la Sala en la sentencia de anulación de 17 de febrero de 2005, radicación 25760"

Así mismo, la Corporación, en fallo CSJ SL620-2022, asentó que con profusión ha explicado que la programación de vacaciones es una potestad que la ley le atribuye al empleador (art. 187 del CST); en esa medida, los árbitros no tienen competencia para regular, a través del fallo arbitral, tal aspecto, pues ello constituiría una intromisión indebida en los asuntos administrativos de la empresa.

Al respecto, en la sentencia CSJ SL5117-2020, que reiteró la CSJ SL2615-2020, dijo:

> Sobre este particular, tampoco hay duda de que el empleador tiene la potestad de organizar y programar las vacaciones conforme lo autoriza el artículo 187 del Código Sustantivo de Trabajo.
>
> En efecto, tal como lo expuso esta Corte en sentencia CSJ SL2615-2020, por la vía del arreglo amigable (autocomposición) las partes en conflicto pueden llegar a acuerdos sobre este tópico, pero, en tratándose de la decisión de un Tribunal de arbitramento, se desconoce el derecho de una de ellas al introducir obligaciones que, en principio, le serían ajenas.

> En el sub lite, la petición gravita sobre la imposición de que sean los trabajadores quienes decidan la época en que disfrutarán las vacaciones y, además, persigue que el empleador contrate personal adicional y directo para cubrir las eventuales ausencias que el disfrute de tal prerrogativa laboral genere. Todo ello desconoce las facultades que la ley le otorga al empleador según lo dispuesto en el capítulo IV del Código Sustantivo de Trabajo (arts. 186 a 192) y demás normas que lo modifique, complemente o reglamente. (Subrayado fuera del texto original).
>
> En consecuencia, no le correspondía al Tribunal pronunciarse al respecto.

Lo anterior, es suficiente para no acceder a la devolución del laudo en este punto.

12.Licencias por luto y calamidad doméstica

12.1 Pliego de peticiones

> 3.3.3. Petición sobre LICENCIAS POR LUTOS Y CALAMIDAD DOMÉSTICA: "Las EMPRESAS otorgarán a los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, en caso de fallecimiento de: a. Su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de diez (10) días hábiles si es dentro del municipio de su residencia o de trabajo, y de quince (15) días hábiles si se presenta fuera del mismo. b. Familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad, una licencia remunerada por luto de tres (3) días hábiles si es dentro del municipio de su residencia o de trabajo y cinco (5) días si se presenta fuera del mismo. c. Otros familiares o personas cercanas, una licencia remunerada por luto de un (1) día hábil. A los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, que tengan una calamidad doméstica distinta a las descrita en el inciso anterior, las EMPRESAS les concederán como mínimo, dos (2) días de permiso remunerados para que atiendan la eventualidad, o por un tiempo mayor, en caso de ser necesario, evento en el cual el TRABAJADOR o TRABAJADORA debe solicitar ante su jefe inmediato, la cantidad adicional de días requeridos y la justificación correspondiente. La negativa por parte del [j]efe inmediato, se remitirá inmediatamente al Comité Trilateral Permanente, quien decidirá al respecto. Las calamidades domésticas que se originen en situaciones descritas en este artículo, le permitirán a los TRABAJADORES Y TRABAJADORAS gozar de tantos días de permiso remunerado como sean necesarios para atender esta situación extraordinaria."

12.2 Laudo Arbitral

> 3.3.3.1. Laudo Arbitral: [...] El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para definir la calamidad doméstica, el trámite para solicitar el permiso y la intervención del Comité Trilateral, toda vez que estos temas son de índole legal o corresponden a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes.

12.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de nulidad y devolución. Reitera los argumentos expuestos en puntos anteriores, en el sentido de que el tribunal tiene posibilidad de emitir fallos en equidad, «*en los cuales analice las situaciones concretas en las que se encuentra la empresa, respecto a las solicitudes hechas por el sindicato. Motivo por el que, las situaciones de calamidad sí es posible determinarlas conforme a estos parámetros de equidad*».

12.4 Argumentos de la sociedad opositora

En relación con esta cláusula, sostiene que el sindicato aduce que el Tribunal es competente; sin embargo, parece omitir que concedió la solicitud en los términos que consideró apropiados, de manera que, no hay lugar a la anulación de la cláusula y, menos aún, a la devolución reclamada en la medida en que sí emitió un pronunciamiento.

XVI. CONSIDERACIONES

Para resolver el punto, la Corte recuerda que como lo dijo en la sentencia CSJ SL12219-2017, decisión reiterada

en muchedumbre de oportunidades, los árbitros efectivamente tienen competencia para pronunciarse sobre los permisos por calamidad doméstica y, por ende, también la tiene para establecer un procedimiento para su concesión.

Así, se devolverá para que se pronuncie en lo atinente al procedimiento para la concesión de los permisos por calamidad doméstica.

13. Otros permisos

13.1 Pliego de peticiones

> 3.3.5. Petición sobre OTROS PERMISOS: "Los permisos que soliciten los TRABAJADORES o TRABAJADORAS, serán remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales y con todos sus efectos, siempre que se trate de eventos como […] c. Cumplir citaciones judiciales.

13.2 Laudo Arbitral

> 3.3.5.1. Laudo Arbitral: […] **c. Cumplir citaciones judiciales**. El Tribunal por MAYORÍA considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre este punto, toda vez que se trata de un tema de índole legal

13.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicita la devolución, pues respecto a las citaciones para diligencias judiciales, lo primero que el Tribunal debió haber reconocido era la evidente discriminación existente respecto a los trabajadores que hacen parte del sindicato REDES,

> [C]on ocasión de los múltiples litigios que deben enfrentar, de ahí la importancia de este punto pues no solamente es necesario en aras de garantizar el derecho de contradicción y defensa, sino en aras de equilibrar cargas que con ocasión del dinero y del poder de la empresa, se ven claramente desproporcionadas. También es cierto que para miembros de otras organizaciones sindicales existen este tipo de permisos y para los miembros de REDES

siempre son negados, y esa situación fáctica concreta de discriminación no fue contemplada por el Tribunal.

XVII. CONSIDERACIONES

Es deber constitucional y legal del empleador otorgar los permisos necesarios para que los trabajadores acudan a cumplir las citaciones judiciales, con el fin de colaborar con la administración de justicia (artículo 95, número 7 de la Constitución Política).

Nótese que el juez, en virtud de los poderes correccionales que les otorga la ley instrumental, puede sancionar al empleador que impida que su colaborador acuda a las citaciones judiciales.

Estas son las voces del número 4 del artículo 44 del Código General del Proceso:

> Sin perjuicio de la acción disciplinaria a que haya lugar, el juez tendrá los siguientes poderes correccionales:
> [...]
>
> 4. Sancionar con multas hasta por diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes (smlmv) a los empleadores o representantes legales que impidan la comparecencia al despacho judicial de sus trabajadores o representados para rendir declaración o atender cualquier otra citación que les haga.

De suerte que no hay razón para devolver la cláusula bajo escrutinio.

14. Derecho de asociación sindical

14.1 Pliego de peticiones

4.1. Petición sobre PROTECCION Y GARANTÍA DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL: "Las EMPRESAS se comprometen a respetar y garantizar el Derecho de Asociación Sindical de todos los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, en los términos de la Constitución Política de Colombia, los convenios Internacionales ratificados por el Congreso, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que los adicionen o modifiquen. En consecuencia[,] no ejercerá ninguna represalia frente al personal que libremente desee afiliarse al SINDICATO. Los TRABAJADORES y TRABAJADORAS gozarán de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical y a sujetar su empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios, a la condición de no afiliarse al SINDICATO, o a la de dejar de ser miembro de este. En especial las EMPRESAS, se comprometen a no despedir a ningún TRABAJADOR y TRABAJADORA o a perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical."

14.2 Laudo Arbitral

4.1.1. Laudo Arbitral: "PROTECCIÓN Y GARANTÍA DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL. El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre este punto, toda vez que se trata de temas de índole constitucional y legal, y lo solicitado no supera lo establecido en las normas vigentes.

14.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución. Expone que la organización sindical ha sido discriminada de forma absoluta por la empresa, «*y en esa medida el punto de estabilidad laboral resulta ser uno de los más importantes*». Cuestiona entonces el proceder del tribunal cuando interpreta que «*ciertas peticiones se hacían por capricho de la organización sindical sin tener en cuenta que las mismas están directamente relacionadas con situaciones que resultan abiertamente discriminatorias».*

A sus voces,

> [E]xiste un trato diferenciado con respecto a los trabajadores de la organización sindical REDES y dicha situación no fue tenida en cuenta. […] el Tribunal tiene un manejo de discurso claro que toma decisiones sin proveer un sustento claro, y cuando sustenta las mismas existen únicamente dos líneas argumentativas, una que indica que no son competentes por tratarse de voluntad de las partes y decisión en equidad, y otra que indica lo mismo y se trata de asuntos regulados en la ley o el ordenamiento jurídico; ese argumento no tiene validez y es directamente contrario a las funciones establecidas para un Tribunal de arbitramento […].

14.4 Argumentos de la sociedad opositora

No le es dado a los árbitros retomar y reiterar principios consagrados en la ley y en la Constitución.

XVIII. CONSIDERACIONES

Esta Corte, en sentencia CSJ SL1573-2021, recordó que en la CSJ SL5117-2020, se explicó que un pronunciamiento frente a este tema- no represalias- por parte del Tribunal resulta inane, como quiera que la ley exige al empleador actuar de buena fe en el ejercicio de su actividad, y el hecho de ejercer este tipo de conductas con motivo o con ocasión de la negociación colectiva, en efecto, contraviene los postulados del derecho laboral y la libertad de asociación, entre otros principios fundamentales. Entonces, todos los actos tendientes a la no efectivización de la negociación colectiva serán sancionados de acuerdo con lo dispuesto en las normas que regulan la materia.

Luego, la circunstancia de no reproducir en el laudo arbitral una obligación que estatuye el ordenamiento jurídico

no constituye un motivo para devolver la disposición controvertida.

15. Cumplimiento de órdenes

15.1 Pliego de peticiones

4.2. Petición sobre CUMPLIMIENTO DE ÓRDENES EMITIDAS POR LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DEL SINDICATO: "Las EMPRESAS se abstendrán de investigar disciplinariamente a los trabajadores por obedecer y acatar directrices gremiales impartidas por el SINDICATO para defender y salvaguardar los derechos laborales y demás garantías previstas para que el trabajo en condiciones de dignidad y justicia.

15.2 Laudo Arbitral

4.2.1. Laudo Arbitral: "El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre este punto, toda vez que se trata de un tema que corresponde a la autonomía del empleador, toda vez que lo que se pretende es limitarle su facultad disciplinaria."

15.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución. Reitera la recurrente que, si bien cuando existe un poder económico la imposición de reglas, en la mayoría de las ocasiones, corresponde a la autonomía del empleador, lo cierto es que esa no puede ser excusa para no conocer sobre este tema.

Requiere entonces, la modulación de la capacidad disciplinaria del empleador «*pues en muchos casos abusan de esta, para despedir a trabajadores que pertenecen a la organización sindical, dejando en evidencia la discriminación y poca protección que tienen estos*».

15.4 Argumentos de la sociedad opositora

En relación con esta petición es claro que el Tribunal no es competente para limitar la facultad disciplinaria del empleador pues ello implicaría la restricción de sus facultades legales.

XIX. CONSIDERACIONES

Los árbitros no tienen competencia para establecer restricciones a la empresa en aras de adelantar e imponer sanciones disciplinarias, dado que ello comporta una vulneración de la potestad que dimana del poder subordinante, propia del dador del laborío.

No obstante, bien precisa señalar que las facultades del empleador no son absolutas, toda vez que al efecto debe cumplir con unos principios básicos, a saber:

> (i)debido proceso, tal como lo ordena el art. 115 del C.S.T; (ii) contemporaneidad que no siempre corresponde a la inmediatez, en tanto pueden cometerse faltas que el empleador conoce con posterioridad, e inclusive pueden darse eventos en que los procesos de investigación ameriten tiempo considerable; (iii) proporcionalidad, esto es, la sanción aplicada tiene que tener coherencia con la falta cometida por el trabajador; (iv) transitoriedad, es decir, tiene que tener un límite en la fecha que inicia y en la que termina, sin que en ningún caso exceda los previstos en el art. 112 ibídem o por el reglamento interno de trabajo; y (v) imposibilidad de una doble sanción, esto es, un trabajador no puede ser sancionado disciplinariamente dos veces por la misma falta, tal como la ordena el art. 29 de la C.P., o utilizar una falta para imponerle una sanción disciplinaria y la misma para despedirlo. (Sentencia CSJ SL, 12 sep. 2007, rad. 32464, reiterada CSJ SL13002-2015).

Por tanto, no se devolverá.

16. Término para descuentos y depósito de cuotas sindicales

16.1 Pliego de peticiones

4.3. Petición sobre TÉRMINO PARA DESCUENTO Y DEPÓSITO DE CUOTAS SINDICALES:

"Las EMPRESAS efectuarán los trámites internos necesarios de manera ágil y oportuna y descontarán a cada uno de los trabajadores afiliados al SINDICATO la cuota de afiliación mensual de acuerdo con el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo y los estatutos del SINDICATO. Los aportes tanto de cuotas ordinarias como extraordinarias, deberán ser depositados por las EMPRESAS en las cuentas de la(s) entidades financieras que el SINDICATO indique a más tardar dentro de los cinco (5) primeros días calendario de cada mes."

16.2 Laudo Arbitral

4.3.1. Laudo Arbitral: "El Tribunal por MAYORÍA considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre este punto, toda vez que se trata de temas establecidos tanto en la ley como en los estatutos del Sindicato."

16.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución. Cuestiona la declaratoria de incompetencia del tribunal puesto que *«debió analizar que REDES ha vivido desde el punto financiero con las uñas como consecuencia del no pago de las cuotas sindicales»*.

Y sobre este tópico, considera prudente evaluar:

●Que los trabajadores tercerizados y afiliados a REDES realmente ostentan una verdadera relación laboral con CODENSA, no pueden aportar al sindicato cuotas sindicales en la medida en que CODENSA ha constituido empresas fachada (que muchas veces son liquidadas) para disfrazar las relaciones laborales, lo que realmente para la organización dificulta el cobro de las cuotas. ● Lo mínimo para garantizar la vida de la organización sindical no pudo ser decidido por el Tribunal argumentando una incompetencia que en la realidad es inexistente, pues que esté en la Ley ya hemos visto que no es un impedimento para decidir, y que se encuentre contenido en los estatutos del sindicato es irrelevante pues en sí misma la petición se hace como consecuencia de que el contenido de esos estatutos

no se cumple por parte de la empresa.

16.4 Argumentos de la sociedad opositora

Expone que no le es dado al tribunal de arbitramento retomar y reiterar principios consagrados en la ley y en la Constitución.

XX. CONSIDERACIONES

Esta Corte, en sentencia CSJ SL2615-2020, reiteró la CSJ SL3325-2018, en la que se dijo que la inclusión o no en un laudo arbitral de un pedimento como el de las cuotas sindicales, en realidad carece de un efecto práctico, toda vez que no es un elemento transformador de las relaciones laborales sino una simple repetición vacua de lo que ya está en la Constitución y la ley.

Lo anterior, sin desconocer lo dispuesto en el numeral 7o del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 42 de la Ley 50 de 1990, en cuanto a que toda organización sindical tiene el derecho de elaborar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos, que contendrán, por lo menos, «*la cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago*».

Y, recientemente, en providencia CSJ SL1309-2022, razonó:

> Esta petición se centró en destacar el campo de aplicación de la convención, sus efectos jurídicos en los contratos y el reglamento

de trabajo, y la obligación del empleador de cobrar cuotas sindicales en caso de que aquella se extienda a los trabajadores no sindicalizados, sin requerir una ampliación de las previsiones legales.

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

Sirvan las anteriores consideraciones para negar la pretensión de la entidad recurrente en este punto.

Aquí y ahora, bien vale la pena recordar que, frente a cualquier conflicto jurídico emanado de manera directa o indirecta del contrato de trabajo, como lo sería el incumplimiento de las obligaciones del empleador, los trabajadores tienen los mecanismos legales para acudir ante la jurisdicción laboral, en aras de hacer respetar sus derechos, ya que ni el tribunal de arbitramento ni el recurso de anulación son los senderos indicados por el legislador para dar solución a tales diferendos.

Por tanto, no se accede a lo pretendido.

17. Derecho de información

17.1 Pliego de peticiones

4.4. Petición sobre DERECHO DE INFORMACIÓN: “Las EMPRESAS garantizan el derecho a la información en los

términos de la Constitución y la Ley vigentes. Por lo tanto, entregarán a cualquier miembro del SINDICATO, la información que éste le solicite, dentro de cinco (5) días hábiles siguientes a la petición. Las EMPRESAS atenderán a los miembros de SINDICATO, cada vez que éstos lo soliciten, sin dilaciones, prerrequisitos, ni restricción de temario, programando las reuniones o las audiencias con los funcionarios de cualquier nivel jerárquico, incluidos los directivos de mayor jerarquía, ubicados en el país o fuera de él, a petición del SINDICATO. El tiempo máximo para atender la petición del SINDICATO y llevar a cabo la reunión será de tres (03) días hábiles desde la recepción de la solicitud del SINDICATO en las EMPRESAS. De cada una de estas reuniones o audiencias, las partes suscribirán un Acta. Las EMPRESAS permitirán al SINDICATO y a todos sus afiliados, el uso de carteleras en las sedes de trabajo donde haya trabajadores y trabajadoras afiliadas y los correos electrónicos institucionales para publicar o enviar información sindical, académica, social o cultural a los asociados.

17.2 Laudo Arbitral

4.4.1. Laudo Arbitral: "El Tribunal por MAYORÍA considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre este punto, toda vez que se trata de un tema de índole legal, que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes."

17.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución. Se plantea en la búsqueda de que el tribunal se pronuncie y, los motivos se contraen en dos supuestos, a saber:

El primero porque el hecho de que se trate de temas de índole legal no es en sí mismo un impedimento para decidir y, el segundo, "es que si se trata de un tema de autonomía del empleador o consenso entre las partes, el Tribunal debió haberse declarado incompetente para conocer de TODO el pliego, pues absolutamente todo lo que este sobre las normas contenidas en el ordenamiento jurídico es susceptible de ser acordado entre las partes. En criterio de este recurrente esos argumentos no pueden ser utilizados con el ánimo de dejar puntos del pliego indecisos".

17.4 Argumentos de la sociedad opositora

En relación con la anterior petición, asegura la réplica que el cuerpo arbitral consideró que lo pretendido se encuentra regulado debidamente en la ley y que, al tratarse de un asunto que limita la facultad de la compañía de organizar su negocio y dirigir las relaciones laborales, se ajusta a derecho su decisión.

XXI. CONSIDERACIONES

Esta Corte, recientemente, en providencia CSJ SL1309-2022, memoró su criterio según el cual los árbitros efectivamente sí son competentes para pronunciarse en relación con peticiones que desarrollen el derecho a la información de las organizaciones de trabajadores.

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

Explicó que la información social comprende todo lo relacionado con los empleos, lo que implica la transferencia de datos relativos a sus condiciones generales (contratación, traslados, salarios, terminación de la relación de trabajo), descripción de las tareas y posición en la estructura de la

empresa, explicación de las decisiones que tengan efecto sobre la situación de los trabajadores, reglamentos de salud y seguridad, servicios de bienestar laboral, entre otras; a su vez, abarca la situación general de la empresa y perspectivas o planes de desarrollo futuro, lo que implica el suministro de información contable y financiera y en general los datos que permitan conocer su situación productiva actual y futura.

Y, en ese horizonte, adoctrinó que el derecho a la información

> […] es un derecho fundamental y un presupuesto necesario para el ejercicio pleno de la actividad sindical, el derecho a la negociación colectiva y la participación democrática de los trabajadores en la empresa (CSJ SL2008-2021 y CSJ SL4864-2021).
> En este sentido, diversos instrumentos normativos de la OIT reconocen su centralidad en el ejercicio pleno de los derechos colectivos. Así, la Recomendación 129 de 1967, sobre las comunicaciones en la empresa, subraya la relevancia para la eficacia de la acción colectiva de contar con canales rápidos de difusión e intercambio de información sobre cuestiones de interés para los trabajadores que se refieran «a la marcha y perspectivas futuras de la empresa y a la situación presente y futura de los trabajadores» (párr. 15); la Recomendación 143 de 1971, sobre los representantes de los trabajadores, indica que las empresas deberían poner a disposición de los representantes de los trabajadores «las facilidades materiales y la información que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones» (párr. 16); la Recomendación 163 de 1981, sobre la negociación colectiva, alude al deber de adoptar medidas adecuadas para que las partes «dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa» y con tal objeto los empleadores «deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa» (párr. 7).
>
> A modo ilustrativo, en el derecho comparado de la Unión Europea, la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, establece en su artículo 2 que los derechos de información y consulta abarcan «a) la información sobre la

evolución reciente y la evolución probable de las actividades de la empresa o centro de trabajo y de su situación económica; b) la información y la consulta sobre la situación, la estructura y la evolución probable del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como sobre las eventuales medidas preventivas previstas, especialmente en caso de riesgo para el empleo; c) la información y la consulta sobre las decisiones que pudieran provocar cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo».

Ahora, si bien el derecho a la información es un derecho fundamental que dadas sus especiales características y potencial conflictividad con otros derechos fundamentales, debería contar con una regulación específica, desafortunadamente no la tiene en nuestro ordenamiento jurídico. Precisamente por esta anomia y sin perjuicio que pueda ejercerse directamente aún en ausencia de una regulación, nada debería impedir que en el escenario del arbitraje pueda ventilarse esta cuestión en procura de obtener una normativa clara, que compagine los derechos de las partes involucradas y que logre sortear los problemas prácticos asociados a su ejercicio directo. De hecho, la mencionada Recomendación 163 de 1981, sobre la negociación colectiva, prevé expresamente que sus disposiciones pueden «aplicarse por medio de la legislación nacional, contratos colectivos o laudos arbitrales».

Por estos motivos, se les devolverá a los árbitros el expediente para que resuelvan esta petición.

18. Fuero sindical

18.1 Pliego de peticiones

4.7. Petición sobre FUERO SINDICAL: “Los trabajadores y trabajadoras titulares de FUERO SINDICAL en los términos de ley y de la presente Convención, continuarán con esta garantía durante seis (6) meses adicionales al término legal o convencional establecido. Además de las personas que por disposición legal están protegidas con la garantía de FUERO SINDICAL, las EMPRESAS hacen extensivo este beneficio a DIEZ (10) personas más, que en nombre del Sindicato ejerzan funciones de representación gremial. La designación de dichas personas la hará la Junta Directiva para funciones específicas y durante períodos determinados.”

18.2 Laudo Arbitral

4.7.1. Laudo Arbitral: "El Tribunal por MAYORÍA considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre este punto, toda vez que se trata de un tema de índole legal."

18.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución. Nuevamente, refiere la competencia del tribunal para definir temas «*que se encuentran más allá del contenido de la ley*», como lo es el fuero sindical.

18.4 Argumentos de la sociedad opositora

Recuerda a la Corporación que «*los Tribunales de arbitramento no tienen competencia para conceder mayores fueros sindicales a los previstos en la ley*».

XXII. CONSIDERACIONES

En tratándose de la creación de fueros de estabilidad, más concretamente en torno al fuero sindical, la línea de pensamiento que ha venido trazando la Corporación, y que ahora reitera, es la imposibilidad de que, por decisión arbitral, se puedan crear nuevos fueros sindicales o especiales, pues ello es solo posible mediante la autocomposición o la exclusiva decisión del empleador (CSJ SL817-2022).

Luego tiene razón el tribunal de arbitramento en cuanto a que no tienen competencia para pronunciarse en torno a la siguiente petición: «*Además de las personas que por*

disposición legal están protegidas con la garantía de FUERO SINDICAL, las EMPRESAS hacen extensivo este beneficio a DIEZ (10) personas más, que en nombre del Sindicato ejerzan funciones de representación gremial».

Empero, en sentencia CSJ SL4608-2020, se precisó sobre la competencia de los árbitros para eventualmente "***extender o ampliar***" el periodo de protección, a un tiempo mayor del que consagra la ley; como en la presente cláusula la organización sindical también pretende ampliar el periodo por seis (6) meses más al estatuido en la ley, es procedente la devolución para que los componedores decidan en equidad, sobre este aspecto.

19. Apoyo de las empresas a la gestión sindical

19.1 Pliego de peticiones

44.8. Petición sobre APOYO DE LAS EMPRESAS A LA GESTIÓN SINDICAL: [...] e. Las EMPRESAS garantizarán la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo en su integridad para los trabajadores del SINDICATO [...]."

19.2 Laudo Arbitral

4.8.1. Laudo Arbitral: [...]El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre el literal "e" de este artículo (Aplicación Convención Colectiva), por tratarse de un tema de índole legal y por no pretender con la petición superar lo que en las normas se establece.

19.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución. Asevera que no existe la equidad en la decisión adoptada, puesto que ella «*va en contravía de lo que se encuentra establecido para las otras organizaciones sindicales*», como lo son Sintraelecol y Asieb,

de manera que, de haber analizado en debida forma el caso «*habría advertido que en razón al número de afiliados las peticiones concedidas no se acercan siquiera a esos mínimos*»

19.4 Argumentos de la sociedad opositora

Afirma que no hay lugar a devolver el expediente al Tribunal de Arbitramento cuando éste efectuó un pronunciamiento de fondo.

XXIII. CONSIDERACIONES

La solicitud del sindicato se limita a reiterar obligaciones que ya se encuentran incorporadas en la Constitución Política, en los instrumentos internacionales, en las normas internacionales del trabajo y en la ley colombiana, de manera que es redundante, lo que hace innecesario la trascripción de estos.

Por consiguiente, no procede la devolución del laudo arbitral.

20. Negociación colectiva

20.1 Pliego de peticiones

> 4.9. Petición sobre NEGOCIACIÓN COLECTIVA: […] Por la firma de la Convención Colectiva de Trabajo cada afiliado y cada beneficiario no afiliado, aportará al SINDICATO una cuota equivalente al veinticinco por ciento (25%) del bono de firma de la convención.

20.2 Laudo Arbitral

> […] El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para decidir sobre el párrafo final de este numeral, toda vez que por tratarse de un descuento voluntario es un tema que compete a los estatutos de la organización sindical y a cada uno de los trabajadores afiliados a ella.

20.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución. Reitera el argumento relativo a las garantías existentes en otros acuerdos extralegales vigentes en la empresa Codensa, por lo que la cláusula es necesaria para hacer extensivos tales beneficios a los trabajadores.

20.4 Argumentos de la sociedad opositora

No hay lugar a acceder a la solicitud de devolución pues el Tribunal sí se pronunció de fondo al negar la petición considerando que la misma estaba dispuesta para el evento en que se hubiere logrado un acuerdo entre las partes sin la necesidad de intervención de terceros.

XXIV. CONSIDERACIONES

En lo atinente a cláusulas de similares contornos, esta Sala, de vetusta, tiene adoctrinado que si de manera expresa en el pliego de peticiones se supeditó su reconocimiento a la firma de la convención, como aquí sucedió, se entiende que tal beneficio sería otorgado únicamente por el empleador en el evento en que las partes pusieran fin directamente al conflicto con la firma del acuerdo colectivo, es decir, que fuera fruto de la autocomposición, condición que al no

presentarse, en razón a que el diferendo se solucionó mediante la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio (heterocomposición), los árbitros no podían concederlo (sentencias CSJ SL, 9 sep. 2003, rad. 22322, CSJ SL17654-2015, CSJ SL4736-2017, CSJ SL3430-2018, CSJ SL1971-2019, entre muchas). Luego como no es procedente el bono por firma convención, tampoco lo sería el descuento aquí pretendido.

Las anteriores consideraciones son suficientes para estimar improcedente la devolución.

21. Garantías económicas de seguridad social, educación y recreación- seguridad social-

21.1 Pliego de peticiones

5. Petición sobre GARANTÍAS ECONÓMICAS, DE SEGURIDAD SOCIAL, EDUCACIÓN Y RECREACIÓN: 5.1. SEGURIDAD SOCIAL: […]c. Para cada sede de trabajo que tenga asignada más de veinte (20) TRABAJADORES y TRABAJADORAS, las EMPRESAS dispondrán de un médico permanente. En todo caso, en las sedes de trabajo con cien (100) trabajadores o más, contarán con un médico por cada cien (100) trabajadores […]
Parágrafo 4. Se considerará Accidente Laboral no sólo los que indica la ley laboral, sino también cualquier accidente que ocurra cuando el TRABAJADOR o TRABAJADORA esté en cualquier actividad programada por las EMPRESAS bien sea deportiva, cultural, recreativa, sindical o de cualquier otra índole. También será considerado accidente laboral el que le ocurra a los trabajadores y trabajadoras, en los desplazamientos a pie o en el transporte público o el que suministre las EMPRESAS, siempre que se dirijan al sitio donde van a realizar actividades laborales o cuando se retiren de los sitios donde han estado laborando.

21.2 Laudo Arbitral

Laudo Arbitral: “SEGURIDAD SOCIAL. El Tribunal por MAYORÍA considera que NO ES COMPETENTE para definir el literal c del presente numeral, toda vez que considera que es de la autonomía del empleador el decidir la asignación de un médico permanente en las distintas sedes de trabajo. El Tribunal por UNANIMIDAD

> considera que NO ES COMPETENTE para definir el Parágrafo 4, toda vez que la determinación de qué se considera Accidente Laboral es de resorte legal.

21.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución. Cuestiona que el cuerpo arbitral considerara que es discrecional del empleador poner un médico de manera permanente en cada una de las sedes de la empresa,

> Y es precisamente allí donde fundamenta su falta de competencia para conocer sobre el tema y no entra a decidir. No obstante una vez más argumentando que existen facultades discrecionales del empleador, el tribunal se abstiene de decidir, lo mínimo que se esperaba era que modulan el tema y consideran la necesidad existente de un médico en atención a las necesidades de los trabajadores que hace parte de la base obrera de la empresa, lo cierto es que si el Tribunal hubiera sido juicioso en el análisis de la petición, habría advertido que si se solicita un médico, es precisamente porque existen enfermedades o dolencias que se derivan del ejercicio de la profesión, pero no fue así, tal parece que la competencia para tomar cualquier determinación es la voluntad del empleador, grave error, pues si así fuera no podrían tomar ninguna determinación.

21.4 Argumentos comunes de la sociedad opositora

En relación con los siguientes puntos se advierte que en la mayoría de ellos sí hubo un pronunciamiento de fondo por parte del Tribunal: SEGURIDAD SOCIAL, SEGURIDAD INDUSTRIAL, EDUCACIÓN, RECREACIÓN, BIENESTAR, TRANSPORTE, FONDO DE VIVIENDA, VIÁTICOS, PROTECCIÓN A LOS CONDUCTORES, SUBSIDIO DE ENERGÍA, INCREMENTO SALARIAL, REMUNERACIÓN DE JORNADAS DE TRABAJO, HORAS EXTRAS, SALARIOS, AUMENTO, SALARIO MÍNIMO, BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD, AUMENTO SALARIAL POR ANTIGÜEDAD, QUINQUENIO, PRIMA DE VACACIONES AUXILIO DE PENSIÓN O JUBILACIÓN, motivo por el cual no hay lugar a acceder a la

petición de devolución efectuada por el sindicato.

De manera que, «*no puede entenderse que cada párrafo de cada solicitud del pliego es una petición individualmente considerada, sino que debe entenderse cada petición como una solicitud global»,* por lo que todo lo pretendido obtuvo respuesta.

Evidencia además que, el sindicato no indica sobre qué apartes considera que el cuerpo arbitral sí era competente y no hubo pronunciamiento, dado que su manifestación es general. En ese orden de ideas, solicita no atender la solicitud de devolución de la organización sindical, no solo en razón a que sí hay un pronunciamiento de fondo, sino en la medida en que los mismos se presentan de manera genérica sin especificar frente a qué apartes, perdiendo así de vista el principio de congruencia que debe existir entre la solicitud que se eleva a la Corte y el laudo arbitral.

XXV. CONSIDERACIONES

Los árbitros están facultados para establecer en el laudo arbitral que se disponga de un médico en las sedes de trabajo, pues ello genera una protección adicional a la salud de los trabajadores, es decir, que puedan crear, complementar o superar los derechos preexistentes a fin de dar mayores garantías a los trabajadores, lo cual no resulta incompatible con el ejercicio de derechos y prerrogativas legítimas del empleador.

De otra parte, no es competencia de los árbitros la calificación de un determinado siniestro como accidente laboral, por comportar una situación netamente jurídica, en cuanto es la ley la que define los supuestos para que se configure el accidente de origen laboral; y la respectiva calificación sobre el origen del hecho deben hacerla de conformidad con esas pautas, las respectivas juntas calificadores o las autoridades judiciales al dirimir las controversias (CSJ CSJ SL4039-2017).

En la misma dirección, la Corte, en providencia CSJ SL, 13 may. 2008, rad. 34622, explicó que *«el origen del infortunio, incidirá necesariamente en la determinación de la entidad llamada a cubrir las distintas prestaciones que ampara el sistema; produciendo de ese modo, efectos el laudo arbitral frente a terceros que no han intervenido en el conflicto».*

Por lo dicho se devolverá para que se pronuncie sobre el literal c), esto es, Para cada sede de trabajo que tenga asignada más de veinte (20) TRABAJADORES, las EMPRESAS dispondrán de un médico permanente. En todo caso, en las sedes de trabajo con cien (100) trabajadores o más, contarán con un médico por cada cien (100) trabajadores.; no así aquello planteado en el parágrafo 4°.

22. Garantías económicas de seguridad social, educación y recreación-Seguridad industrial-

22.1 Pliego de peticiones

5.1.1. Seguridad Industrial: “El SINDICATO dedicará una comisión a la vigilancia permanente de la Seguridad Industrial y

la Salud Ocupacional de todas las actividades de las EMPRESAS. Para ello las EMPRESAS deberán permitir y facilitar el ingreso de la Comisión del SINDICATO a todas las instalaciones donde se encuentren desarrollando sus funciones los trabajadores y trabajadoras.
Las actividades preventivas y correctivas que determine la Comisión Sindical correspondiente, serán de obligatorio cumplimiento de las EMPRESAS, sin dilaciones.
El SINDICATO participará en el diseño del Sistema de Información de Riesgos Laborales que deberán elaborar las EMPRESAS y tendrán acceso sin límites a toda la información que allí se registre.
[…]
Dentro de las actividades a desarrollar por la Comisión Sindical designada para este propósito, estará la revisión de las especificaciones y cantidades de todos y cada uno de los equipos, herramientas y vehículos de trabajo. Las EMPRESAS deberán acatar de inmediato las recomendaciones que en este sentido imparta el SINDICATO.

22.2 Laudo Arbitral

"El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para definir los párrafos primero, segundo, tercero y quinto, toda vez que la definición de este tema es de índole legal y la Comisión Sindical que se pretende crear se asimila al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

22.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución. Se fundamenta en dos aspectos principales que ya han sido mencionados en esta providencia,

el primero es que claramente el Tribunal si está facultado para decidir aspectos que se encuentren más allá del contenido de la Ley por lo que no puede ser un motivo para alegar su falta de competencia que el contenido de la Ley regula un tema, si así fuera la génesis del Tribunal perdería su sustento, pues si la Ley está ahí y regula ciertos temas, ¿qué sentido tiene su conformación? En segundo lugar para alegar la inequidad en aras de no resolver un tema, lo primero que debió tener en cuenta el Tribunal de arbitramento, fue la extensión de los beneficios contenidos en el laudo para la totalidad de los trabajadores, en ese sentido si las disposiciones contenidas en el pliego no van en contra del ordenamiento jurídico ni de las convenciones

> colectivas vigentes, no existe ninguna inequidad, todo lo contrario, de forma clara contribuye al fortalecimiento de la convivencia, el trabajo y las organizaciones sindicales.

De igual manera, expone que el hecho de que la propuesta del pliego se asimile a un comité que ya existe, en sí mismo tampoco constituye un impedimento, puesto que «*si hubieran ido al fondo del asunto habrían advertido que los accidentes laborales que se han dado con ocasión de la pobreza en la atención a los protocolos de seguridad por parte de CODENSA, no solo hacen necesaria la existencia de la comisión, sino que se constituye en un organismo directamente relacionado con la garantía a la vida de los afiliados al sindicato».*

XXVI. CONSIDERACIONES

La Corte, en sentencia CSJ SL5188-2020, recordó algunas providencias que se han pronunciado alrededor de similares cláusulas arbitrales, a la aquí debatida, así:

1°) Sentencia CSJ SL1980-2020:

> Con respecto a la petición del sindicato, ciertamente los árbitros no tienen competencia para regular dicho aspecto, porque en esencia, lo planteado por el colectivo de trabajadores, por un lado, es una descripción mínima de lo que se encuentra previsto en el ordenamiento jurídico, en materia del nuevo sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) reglamentado por el Decreto 1443 de 2014, que pretende garantizar la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los riesgos en el lugar de trabajo, en donde el empleador tiene dentro de sus obligaciones (art. 8), las de «…adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los

riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones» e «… implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente».

En otros términos, temas como la identificación, verificación y evaluación de diferentes riesgos, entre ellos, los orgánicos o biomecánicos con respecto al puesto de trabajo y/o los materiales que utiliza cada trabajador, resultados de perfiles epidemiológicos, exámenes médicos de ingreso, periódicos y retiro, resultado de mediciones y monitoreo de ambientes de trabajo, actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo, y suministro de elementos de protección personal, que corresponde a lo planteado por el sindicato, hacen parte de este entorno regulatorio, y como tal, fija en cabeza del empleador, la responsabilidad primigenia de solucionar y prevenir tales factores.

Y por otra parte, la petición sindical implicaría un desplazamiento de las obligaciones que le corresponde ejercer a uno de los actores del sistema de seguridad social integral, como son las ARL, quienes, acorde con lo previsto en el artículo 9º del aludido Decreto, son fundamentales en la implementación del SG-SST en las empresas, desempeñando una gestión administrativa, de prevención, asistencia técnica, asesorías en el manejo, identificación y control de los riesgos en el trabajo.

Por lo tanto, no se accederá a la solicitud de devolución impetrada por la organización sindical.

2º) Sentencia CSJ SL3944-2019:

Ciertamente, como lo sostuvieron los árbitros, el tema del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se encuentra implementado y ampliamente desarrollado en el Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6; de manera que la regulación que pretendió establecer el sindicato en el pliego de peticiones y sobre el cual no hubo acuerdo con el empleador, los componedores no tenían mayor rango de acción, ni siquiera en lo previsto en el parágrafo tercero del artículo 28 del citado pliego, que disponía que el patrono junto con un representante del sindicato, debían verificar las condiciones de los puestos de trabajo de los trabajadores reubicados, a efectos de que se cumplan las recomendaciones médicas y con ello, favorecer la salud de los empleados.

No cabe duda, de que si bien, la norma referenciada en dicho articulado, no especificó en qué calidad debe ejercer la labor el

trabajador (reubicación, reintegro, entre otras), fue amplia en establecer obligaciones para el empleador, con el propósito de garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores, sin importar su ubicación o las circunstancias por las cuales está desempeñando una labor al interior de la empresa, tanto, que en el art. 2.2.4.6.8, reseñó los compromisos que debía implementar, entre ellos, estar atento a las condiciones y medio ambiente de trabajo (num 12, art. 2.2.4.6.2), y con ello, elaborar informes, pedir y rendir cuentas y, en general, planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, es decir, mucho más de lo que pretendía abarcar la organización sindical con tal petición.

Entonces, se equivoca el sindicato, al indicar que en el ordenamiento jurídico existe un vacío, que a través del conflicto colectivo se podía superar en esta materia, dado que como se explicó, la regulación sobre el tema es extensa y específica, sin que los árbitros se encuentren habilitados para modificar aspectos esenciales de funcionamiento, como el tipo de personas que deben ser designadas y capacitadas en los conocimientos y destrezas para la práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, y con ello, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y en general, la salud e integridad de los operarios (art. 2.2.4.6.35).

Por esas razones, se avala la decisión de los árbitros de no tener competencia sobre lo solicitado en el parágrafo tercero del artículo 28 del pliego de peticiones.

3°) Sentencia CSJ SL1971-2019:

En relación con los programas de capacitación sobre riesgos laborales a que se encuentran sometidos los trabajadores, que los componedores fijaron en el laudo bajo la cláusula de "políticas", ciertamente, como lo precisó el recurrente, existen diversas normas que imponen como obligación al empleador brindar información e instruir a sus dependientes con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Además de las referencias normativas que citó el empleador en el recurso, se encuentra el Decreto 1072 de 2015, que generó la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua e implementación de políticas, organización, planificación, aplicación, evaluación, y auditoria para velar por la protección del conjunto de la comunidad trabajadora.

De manera que el empleador se encuentra obligado a brindar la aludida capacitación con la participación de los trabajadores,

garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Se incluye allí la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales, y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Por tanto, no se devolverá

23. Garantías económicas de seguridad social, educación y recreación-Dotación-

23.1 Pliego de peticiones

5.1.2. Petición sobre Dotación: "El SINDICATO podrá realizar las propuestas que considere pertinentes en esta materia y designará una Comisión para todos los aspectos relacionados con ella. Sólo podrá determinarse la dotación de ropa de labor y demás elementos de trabajo y equipos, con la estricta vigilancia, control y aprobación de la respectiva Comisión Sindical. Para la aprobación del SINDICATO pueden requerirse pruebas de laboratorios especializados a las herramientas y equipos y las EMPRESAS estarán obligadas, a cubrir los costos de las pruebas que el SINDICATO indique. En todo caso se exigirá que todos los elementos que constituyan la dotación, sean fabricados por empresas que cuenten con marcas certificadas y sellos de calidad reconocidos nacional e internacionalmente.
[…]

La dotación relacionada, se entregará anualmente dentro de los primeros sesenta (60) días calendario del año. En caso de pérdida o daño de alguno de los elementos relacionados, las EMPRESAS lo repondrán dentro de la vigencia, las veces que sea necesario, sin costo para el TRABAJADOR o TRABAJADORA.
Una vez suscrita la presente Convención Colectiva de Trabajo, el SINDICATO y las EMPRESAS tendrán dos (2) meses de plazo para ajustar la dotación descrita, de acuerdo con la realidad de las funciones de todos y cada uno de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS en cada actividad específica.
Periódicamente, al menos una vez al año, el esquema de dotación se revisará conjuntamente con el SINDICATO para realizar los cambios necesarios y asimilar los nuevos desarrollos tecnológicos.
Parágrafo 1. Para la vigilancia de los beneficios de Seguridad Social plasmados en esta Convención Colectiva de Trabajo, se designará una Comisión Sindical. Las observaciones que realice esta comisión, serán de obligatorio cumplimiento para las EMPRESAS."

23.2 Laudo Arbitral

El Tribunal por MAYORÍA considera que NO ES COMPETENTE para definir los párrafos primero, segundo, quinto, sexto, séptimo, octavo y PARÁGRAFO 1, toda vez que son temas que corresponden a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes. Así mismo, porque las decisiones de la Comisión Sindical que se pretende crear son de carácter obligatorio, lo cual escapa la competencia del Tribunal.

23.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de Devolución. En sus palabras,

[…] el Tribunal no se encuentra limitado por la voluntad de las partes ni por el contenido del ordenamiento jurídico, bien puede tratarse de un tema que está sometido a la voluntad del empleador, pero en estricto sentido en el pliego casi todo lo está, y en esa medida el Tribunal se conforma en aras de alinear voluntades dispares entre dos partes, sin embargo, el Tribunal brilla en su laudo por no tener competencia frente a temas en los que realmente sí la tiene, y por abstenerse de decidir frente a aspectos en los que claramente sí puede influir. Luego entonces es claro que resulta válido que el Tribunal alegue su falta de competencia para algunos asuntos, no obstante, no es aceptable que el escudo y línea argumental del Tribunal para sustentar su aparente falta de competencia, se erija en que "son asuntos regulados por la Ley" o en que se trata de temas que son "voluntad de las partes", cuando la realidad implica que el Tribunal claramente puede adicionar el contenido a la Ley y al ordenamiento jurídico y es precisamente ahí donde está su génesis.

Concluye al indicar que el tribunal se escuda en la ley para justificar su indecisión y que su labor se limitó a ser un lector o comentarista.

XXVII. CONSIDERACIONES

Si bien es criterio pacífico de esta Corporación que los árbitros sí tienen competencia acerca de la dotación de los trabajadores, cuando no modifiquen de ninguna manera las condiciones, oportunidad y requisitos establecidos en la ley

para la entrega de dotaciones, también lo es que en este caso específico tiene razón el tribunal de arbitramento por el carácter vinculante y obligatorio que tendría la determinación de la comisión sindical respecto a la dotación de ropa de labor y demás elementos de trabajo y equipos, lo que puede entenderse como una injerencia en la toma de decisiones por parte del empleador y de paso una transgresión al principio constitucional de libertad de empresa que, a su vez, implica la facultad del empresario de organizar su negocio y dirigir las relaciones laborales.

Por tanto, no se devolverá.

24.Garantías económicas de seguridad social, educación y recreación-Educación-

24.1 Pliego de peticiones

5.2 **EDUCACIÓN**. Las EMPRESAS se comprometen a proponer y realizar programas de capacitación para los TRABAJADORES, con el fin de optimizar sus conocimientos en las áreas y oficios que desempeñan.
Los planes de capacitación deberán responder a las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y orientarse al desarrollo de las COMPETENCIAS LABORALES necesarios para su desempeño para lo cual la empresa establecerá gestiones pertinentes con las entidades que están autorizadas para llevar cabo esta capacitación (SENA, ESAP y otros).
Para cumplir lo anterior, como mínimo anualmente las EMPRESAS realizarán un compendio de necesidades de capacitación que saldrá del seno de los trabajadores; el cual será discutido y aprobado con el SINDICATO, con el fin de determinar los cursos que tomarán los trabajadores.
En todo caso las EMPRESAS deberán otorgar los siguientes beneficios en esta materia:
a. Construcción y financiación de entidades educativas. Se concede a las EMPRESAS un plazo de dos (2) años a partir de la firma de la presente Convención Colectiva Trabajo, para poner en marcha las instituciones que aquí se describen. Estas instituciones deberán diseñarse de forma tal que puedan cubrir el cien por ciento (100%) de las necesidades de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS y su grupo familiar. En todo

caso, no obstante, si a la terminación de la relación laboral el beneficiario no ha culminado su capacitación, las EMPRESAS le garantizará su permanencia en la institución educativa, hasta la finalización del ciclo académico.

a.1 Sala cunas, guarderías y jardines. Las EMPRESAS deberán construir y financiar el 100% de los gastos de funcionamiento de sala cunas y guarderías en las sedes de trabajo para que los TRABAJADORES y TRABAJADORAS con hijos(as) pequeños(as) o hijastros (as) puedan utilizar este servicio durante la jornada laboral. El transporte de los niños desde su residencia o lugar de habitación hasta la sede laboral y viceversa, podrá realizarse junto con sus padres en los medios que las EMPRESAS dispongan para los TRABAJADORES y TRABAJADORAS o podrán las EMPRESAS disponer del transporte especial puerta a puerta para los niños. En todo caso, el costo del servicio de transporte estará a cargo de las EMPRESAS. Las EMPRESAS también se harán cargo de los alimentos para los niños.

a.2 Educación Preescolar, Básica y Media. Las EMPRESAS deberán construir y financiar el 100% de los gastos de funcionamiento de establecimientos educativos en donde los hijos(as) e hijastros(as) de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, así como para el familiar que elijan los TRABAJADORES y TRABAJADORAS solteros y sin hijos, reciban educación preescolar, básica y media, dentro de criterios de la mayor calidad. El transporte de los estudiantes desde su lugar de residencia o habitación hasta el establecimiento educativo y viceversa, será financiado en su totalidad por las EMPRESAS […]

Parágrafo 1. Las actividades administrativas de las entidades educativas que deben construir y financiar las EMPRESAS según el literal a de este artículo, estarán a cargo de ellas y la vigilancia y control tanto de estas entidades como de los auxilios, lo ejercerá un comité que creará el SINDICATO. La nómina del personal docente y administrativo de estas entidades estará a cargo de las EMPRESAS y se les aplicará este Convención Colectiva de Trabajo.

c. Certificación por experiencia profesional Los TRABAJADORES y TRABAJADORAS tendrán derecho a que se les reconozca y certifique la experiencia profesional que han adquirido con el tiempo de servicios en las EMPRESAS. La experiencia profesional mínima de cuatro años en determinado cargo o funciones, equivaldrá a certificación académica del siguiente nivel de estudios y obligará a las EMPRESAS a aumentar el salario del TRABAJADOR o TRABAJADORA al nivel inmediatamente superior […]

24.2 Laudo Arbitral

5.2.1. Laudo Arbitral: "El Tribunal por MAYORÍA considera que NO ES COMPETENTE para los tres párrafos de este numeral, toda vez que se trata de temas cuya definición corresponden a la autonomía de la empresa.

a. Construcción y financiación de entidades educativas. a.1. Sala cunas, guarderías y jardines. a.2. Educación Preescolar,

Básica y Media. El Tribunal por MAYORÍA considera que NO ES COMPETENTE para definir este literal y sus subliterales, toda vez que se trata de temas cuya definición corresponden a la autonomía de la empresa [...]
El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para definir el **PARÁGRAFO 1**, toda vez que se refiere a las entidades educativas que se pretenden crear según el literal a.
c. Certificación por experiencia profesional. El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para definir este artículo por tratarse de un tema correspondiente a la autonomía del empleador.

25.Garantías económicas de seguridad social, educación y recreación-Recreación-

25.1 Pliego de peticiones

5.3 RECREACIÓN. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a utilizar el Centro Vacacional Antonio Ricaurte CENVAR u otro(s) Centro(s) Vacacional(s) de mejor calidad previamente concertados con el SINDICATO siempre que el uso de éste sea exclusivo de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS y sus beneficiarios de la rama industrial agrupada por el SINDICATO. Tendrán también las EMPRESAS la opción de construir Centros Vacacionales en diferentes regiones del país, que se ajusten a los requerimientos que establezca el SINDICATO. En todo caso las EMPRESAS financiarán los costos de alimentación, alojamiento y transporte hacia los Centros Vacacionales para los TRABAJADORES y TRABAJADORAS y su grupo familiar, así: **a.** TRABAJADORES y TRABAJADORAS en ejercicio de cargos que requieren formación hasta Técnicos: el noventa y cinco por ciento (95%).
b. TRABAJADORES y TRABAJADORAS en ejercicio de cargos que requieren formación hasta Tecnólogos: el noventa por ciento (90%).
c. TRABAJADORES y TRABAJADORAS en ejercicio de cargos que requieren formación hasta Profesionales sin post – grado: el ochenta y cinco por ciento (85%)
d. TRABAJADORES y TRABAJADORAS en ejercicio de cargos que requieren formación hasta Profesionales con post – grado: el ochenta por ciento (80%). Para efecto de este beneficio, el grupo familiar del trabajador y trabajadora estará conformado por: - Padres. - Hijos(as) e hijastros(as). - Hermanos y sobrinos (para trabajadores sin hijos). - Cónyuge o compañero(a) permanente. - Suegros Los TRABAJADORES y TRABAJADORAS pueden utilizar este beneficio para sus invitados. En este caso, las EMPRESAS financiarán el cincuenta por ciento (50%) de los costos de transporte, alimentación y alojamiento hasta de cinco (5) invitados por cada utilización del Centro Vacacional. Para el resto

de los invitados la tarifa es del 100% a cargo de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS.
Parágrafo 1. El SINDICATO creará una comisión de vigilancia de la prestación de los servicios de los Centros Vacacionales para garantizar la disponibilidad de cupos y su asignación, para lo cual las EMPRESAS facilitarán simultáneamente la información al SINDICATO para verificar que la asignación de cupos se realice con transparencia y no se restrinja la asignación de los mismos.
Parágrafo 2. Para el pago de los costos de utilización, los TRABAJADORES y TRABAJADORAS pueden hacerlo a través de descuento de nómina que pueden diferir en cuotas mensuales de acuerdo con su capacidad de endeudamiento, sin que se generen intereses de mora. Los pagos también se pueden realizar a través de los medios de pago existentes en el comercio.
Parágrafo 3. Para los TRABAJADORES y TRABAJADORAS y sus beneficiarios que residan fuera del departamento en donde se encuentra ubicado el CENVAR o los centros vacacionales que se concierte o que las EMPRESAS construyan, el transporte que las EMPRESAS financiarán será, a elección del TRABAJADOR o TRABAJADORA, aéreo, terrestre, parte aéreo – parte terrestre. En el caso de transporte aéreo, las EMPRESAS garantizarán los cupos aéreos al menor costo, para el tiempo que el TRABAJADOR o TRABAJADORA haya elegido para su descanso. En el caso de transporte terrestre las EMPRESAS garantizarán servicio último modelo, de la mayor calidad y confortables disponibles en el mercado.
Parágrafo 4. Las EMPRESAS junto con la Comisión del SINDICATO delegada para la supervisión de los Centros Vacacionales, y los servicios de alojamiento, alimentación y transporte; realizará en un término de tres (03) meses contados a partir de la entrada en vigencia de esta Convención, un inventario de todas las instalaciones físicas y las recreativas del Centro Vacacional CENVAR y las EMPRESAS deberán realizar una inversión equivalente al cero punto uno por ciento (0.1%) de sus utilidades netas, bien sea en remodelación o nueva infraestructura. El proyecto será propuesto por el SINDICATO y ejecutado por las EMPRESAS en un término de un año que se contará a partir del término de los tres (03) meses del inventario mencionado.

25.2 Laudo Arbitral

5.3. Laudo arbitral: “El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para definir este artículo, los literales “a”, “b”, “c” y “d” y los PARÁGRAFOS 1,2,3 y 4, toda vez que el Centro Vacacional Antonio Ricaurte (CENVAR) en la actualidad ya no existe, según lo afirmado por las partes en las reuniones con cada una de ellas. Así mismo porque la creación de centros vacacionales compete a la autonomía del empleador […]

26. Bienestar-Alimentación-

26.1 Pliego de peticiones

5.4 BIENESTAR. 5.4.1 Alimentación. **b.** En todas las sedes donde presten sus servicios veinte (20) o más trabajadores, las EMPRESAS deberán disponer de Casino para el almuerzo, el cual se suministrará sin costo para los TRABAJADORES y TRABAJADORAS. En las sedes de menos de (20) trabajadores, en todo caso las EMPRESAS serán responsables del suministro sin costo del almuerzo para los TRABAJADORES y TRABAJADORAS. También las EMPRESAS suministrarán un refrigerio para la mañana y otro para la tarde a todos sus TRABAJADORES y TRABAJADORAS [...]

26.2 Laudo Arbitral

5.4.1. Laudo arbitral: "Alimentación [...]
b. El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para definir la creación de un Casino o servicio de alimentación, teniendo en cuenta que este tema corresponde a la autonomía del empleador.

27. Bienestar- Entrenamiento físico-

27.1 Pliego de peticiones

5.4.2 Entrenamiento Físico. En todas las sedes donde presten sus servicios veinte (20) o más TRABAJADORES y TRABAJADORAS, las EMPRESAS deberán disponer de un gimnasio dotado con equipos de última tecnología e instalaciones sanitarias óptimas, en el que los TRABAJADORES y TRABAJADORAS puedan realizar actividad física en horas distintas a su jornada de trabajo. Los equipos de los gimnasios deberán ser repuestos por las EMPRESAS por deterioro o avance tecnológico. Anualmente una comisión del SINDICATO evaluará las instalaciones y remitirá el informe de necesidades a las EMPRESAS para que en el término de tres (3) meses, éstas procedan a reponer los equipos o a actualizarlos. Para las sedes con menos de veinte (20) trabajadores, las EMPRESAS pueden disponer de gimnasio o suscribir convenios con gimnasios a su elección.

27.2 Laudo Arbitral

5.4.2.1. Laudo arbitral: "Entrenamiento Físico. El Tribunal por MAYORÍA considera que NO ES COMPETENTE para la creación de gimnasios dotados en las sedes del Empleador, toda vez que considera que es un tema cuya definición es de competencia de la Compañía."

28. Bienestar- Instalaciones para capacitación, cultura y recreación-

28.1 Pliego de peticiones

5.4.4 Instalaciones para capacitación, cultura y recreación. En las sedes de trabajo donde los TRABAJADORES y TRABAJADORAS tengan ubicados sus lugares de habitación, las EMPRESAS deberán acondicionar y dotar instalaciones para la capacitación, recreación y esparcimiento de los trabajadores y sus familias. Entre otras: un salón dedicado a la proyección de cine y música, biblioteca y demás actividades culturales patrocinadas por el SINDICATO y las EMPRESAS. Estas instalaciones estarán al servicio del SINDICATO para los mismos fines

28.2 Laudo Arbitral

5.4.4.1. Laudo arbitral: "Instalaciones para capacitación, cultura y recreación. El Tribunal por MAYORÍA considera que NO ES COMPETENTE, toda vez que no está bien definido el alcance de lo establecido en el artículo."

28.3 Argumentos comunes de la organización sindical recurrente

La solicitud de devolución abarca desde el 5.2 hasta el 5.5. Para fundamentarla, el sindicato acude nuevamente al argumento de existir otros beneficios convencionales vigentes en la empresa, al que debieron acudir los árbitros *como un punto de partida para emitir sus decisiones.*

Adiciona, la afirmación relativa a que de haberse «*analizado el trasegar histórico que convoca este conflicto colectivo de trabajo con el objeto de identificar el sustento de las peticiones contenidas en el pliego, no obstante, no fue así*».

Al requerirse entonces un estudio *verdadero y juicioso,* se hace necesaria la devolución del Laudo, pues de ello

«*dependen muchos trabajadores que durante años han tenido que ver como sus derechos son vulnerados*».

Finaliza al cuestionar la imparcialidad del Tribunal, dada la manera en que adoptó sus decisiones.

XXVIII. CONSIDERACIONES

Esta Corte, en sentencia CSJ SL3693-2020, sostuvo que es verdad que ciertos empleadores tienen la obligación de ofrecer capacitación, cultura, recreación y deporte, tal como lo preceptúa el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, pero nada impide que los árbitros puedan ampliar la garantía laboral, que busca el bienestar del trabajador, en la creación de espacios adecuados para que se cumplen con tales finalidades.

En consecuencia, se devolverá al Tribunal el laudo, sobre estos puntos analizados, para que resuelva en equidad sobre las mencionadas peticiones.

29. Exigencia de calidad para los usuarios del servicio público domiciliario de energía eléctrica

29.1 Pliego de peticiones

EXIGENCIA DE CALIDAD PARA LOS USUARIOS DEL SERVICIO PÚBLICO DOMICILIARIO DE ENERGÍA ELÉCTRICA. El SINDICATO creará cuantas comisiones sean necesarias para supervisar las actividades que realizan las EMPRESAS tanto operativas como administrativas para garantizar la prestación eficiente del servicio público domiciliario de energía eléctrica en todas las zonas de influencia de las EMPRESAS. Las EMPRESAS estarán obligadas a permitir el ingreso de las comisiones sindicales a todos los espacios físicos en donde haya

TRABAJADORES y TRABAJADORAS y a suministrar toda la información que el SINDICATO le requiera para realizar esta gestión. Ante la detección de inconvenientes por parte de las comisiones sindicales, las EMPRESAS deberán garantizar la acción inmediata correctiva o preventiva según el caso. El SINDICATO requerirá a las EMPRESAS y tendrá la autoridad de parar las actividades por inseguras o insuficientes. El SINDICATO tendrá la obligación de denunciar ante las autoridades competentes, cualquier irregularidad o violación de la legislación colombiana en que incurran las EMPRESAS así como las conductas de posición dominante sin que esto constituya falta a las normas disciplinarias de las EMPRESAS para los denunciantes.
En particular, existirá una comisión sindical de seguimiento a la fórmula tarifaria para garantizar que el precio cobrado al usuario corresponda con la calidad del servicio que se presta. Comprometidos con la política de las EMPRESAS de posicionarse como la mejor en su ramo en el país y en el mundo, el SINDICATO designará una comisión de seguimiento y control para que se garantice que las políticas de ONE Company se efectivicen en cuanto a la igualdad de derechos para los TRABAJADORES y TRABAJADORAS y a la igualdad de derechos para los usuarios del servicio en el área de influencia del grupo ENEL.

29.2 Laudo Arbitral

7.1. Laudo arbitral: "El Tribunal por UNANIMIDAD considera que NO ES COMPETENTE para definir este tema, toda vez que la supervisión a las áreas operativas y administrativas de la Empresa, no es una petición de la que se desprenda un beneficio económico o sindical que pueda ser estudiado dentro de su competencia."

29.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de Devolución. Se edifica en los siguientes argumentos:

● El Tribunal debe analizar que las garantías laborales que ha desconocido a lo largo de este laudo se traducen en una correcta y efectiva prestación del servicio público. ● Inexplicablemente el Tribunal no estudia el contexto de los problemas que dan origen al conflicto para decidir y ello, en sí mismo se constituye en una falta que da origen a la necesidad de devolución. ● Lo cierto es que la calidad del servicio si depende de la competencia del Tribunal, y aclaro que dicha dependencia es por vía indirecta, teniendo en cuenta que en la prestación del servicio eléctrico depende directamente del bienestar de todos los trabajadores que

hacen parte de la empresa.

29.4 Argumentos de la sociedad opositora

Sostiene que es claro que esta petición desborda la competencia del cuerpo arbitral en la medida en que corresponde al servicio prestado por CODENSA S.A. como prestador del servicio de energía mas no como empleador; de manera que el dicho órgano no podía pronunciarse sobre el particular, además, se edifica en situaciones que no puede controlar la precitada empresa.

XXIX. CONSIDERACIONES

En estrictez, basta una razón por la cual los árbitros no tienen competencia para pronunciarse en torno a esta cláusula, esto es, que las Leyes 142 y 143 de 1994 y 2099 de 2021, entre otras, establecen palmariamente las funciones de la **Comisión de Regulación de Energía y Gas –CREG**, algunas de ellas, que, el precepto bajo estudio, pretende que sean asumidas a través de las distintas comisiones que allí se relacionan.

Así las cosas, no se devolverá.

30. Protección a los conductores y daños

30.1 Pliego de peticiones

5.8 PROTECCIÓN A LOS CONDUCTORES Y DAÑOS.
a. Los vehículos a conducir por los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, deben ser adecuados a la actividad a realizar,

ser confortables, cumplir con requisitos ergonómicos y con las normas de fabricación y funcionamiento que garanticen la seguridad del conductor y sus conducidos.

b. Las EMPRESAS deberán suministrar los documentos, herramientas y demás dotación requerida para cumplir las normas de tránsito, de seguridad y las que formulara el SINDICATO. Mientras que las EMPRESAS incumplan con esta disposición o el incumplimiento obedezca a fuerza mayor o caso fortuito, el vehículo se inmovilizará y las EMPRESAS pagarán las multas que se les haya impuesto a los TRABAJADORES y TRABAJADORAS con tal motivo. Si el TRABAJADOR o TRABAJADORA en cumplimiento de sus funciones fuera multado por las autoridades de tránsito, las EMPRESAS asumirán el costo del cien por ciento (100%) de la multa.

c. Las EMPRESAS garantizarán que los TRABAJADORES y TRABAJADORAS que conduzcan vehículos, puedan hacer pausas de al menos quince (15) minutos cada que el TRABAJADOR o TRABAJADORA lo estime necesario y al menos una vez por cada tres (03) horas conduciendo. En todas las sedes de las EMPRESAS incluyendo las Subestaciones, se contará con los elementos de seguridad necesarios para el ingreso al mismo, de manera que se les entreguen a los TRABAJADORES y TRABAJADORAS conductores y se les permita el ingreso para que utilicen las instalaciones sanitarias, instalaciones que deberán ser modernas y encontrarse en excelentes condiciones de dotación de elementos y de seguridad.

d. Las EMPRESAS deben dotar los vehículos con todos los elementos que garanticen la seguridad en los desplazamientos, además de botiquines y demás elementos que los TRABAJADORES y TRABAJADORAS conductores consideren necesarios para la seguridad y la comodidad.

e. Los TRABAJADORES y TRABAJADORAS conductoras deberán ser capacitados y actualizados por las EMPRESAS, mínimo tres (3) veces al año, en primeros auxilios, normas de tránsito, normas de seguridad, manejo defensivo, electricidad básica y demás cursos que se requieran para el desarrollo de sus actividades. El tiempo de estas capacitaciones si se hacen dentro de la jornada laboral no tendrá que ser compensado y en caso contrario, las EMPRESAS las remunerarán como horas extras[…]

i. Para que las EMPRESAS puedan cobrar los daños y las pérdidas de elementos a los TRABAJADORES y TRABAJADORAS conductores, será necesaria, previa declaratoria de responsabilidad del conductor por parte de la autoridad fiscal o judicial correspondiente. Mientras no sea así las EMPRESAS asumirán los costos de las reparaciones y las reposiciones de los elementos.

j. Las EMPRESAS concederán los días de permiso remunerados requeridos por los TRABAJADORES y TRABAJADORAS conductores(as), para que efectúen ante las autoridades de Tránsito las diligencias necesarias de refrendación o revalidación de la licencia de conducción. Expedirán además, los exámenes médicos que al efecto el conductor requiera[…]

Parágrafo 1. Se entiende por VEHÍCULO, todo automotor independientemente de su fuente de energía, dentro de ellos deben considerarse toda clase de vehículos, incluidas las motocicletas y las bicicletas.
Parágrafo 2. Se delegará una Comisión del SINDICATO para que vigile el cumplimiento de todas las normas de seguridad, requisitos técnicos y mecánicos para la circulación de los vehículos y demás disposiciones consagradas en este artículo. En caso de detectar cualquier inconveniente, las EMPRESAS tendrán plazo máximo de una semana para corregirlo y entre tanto el vehículo será inmovilizado, sin que esto afecte la remuneración salarial de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS conductores de los vehículos inmovilizados.

30.2 Laudo Arbitral

5.7.1. Laudo arbitral: "El Tribunal decidió por UNANIMIDAD que NO ES COMPETENTE para definir los literales "a", "d" y "j" (para expedir los exámenes médicos), y para los PARÁGRAFOS 1 y 2, toda vez que se trata de temas que corresponden a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes.
El Tribunal decidió por MAYORÍA que NO ES COMPETENTE para definir los literales "b" (todo el texto salvo para el pago de las multas) "c", "e" (todo el texto salvo para el tiempo en que se hacen las capacitaciones) e "i", por tratarse de temas regulados por las normas vigentes o por el Reglamento Interno de Trabajo.

30.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución. Afirma que el Tribunal no puede alegar su falta de competencia sin haber tenido en cuenta el contenido del pliego, pues lo cierto es que las disposiciones concedidas constituyen en sí mismas copias de la convención colectiva de trabajo vigente con Sintraelecol.

30.4 Argumentos de la sociedad opositora

Evidencia que el recurrente no indica sobre qué apartes considera que el tribunal sí era competente y no hubo pronunciamiento pues su manifestación es general.

XXX. CONSIDERACIONES

Cuando el recurrente en anulación pretende la devolución de peticiones por falta de competencia, como en el caso bajo examen, la argumentación, tal como lo explicó esta Corte en la sentencia CSJ SL17703-2015, debe estar encaminada a demostrarle a la Corte que el Tribunal omitió pronunciarse expresamente sobre un punto para el cual tenía plenas facultades, siempre teniendo en la mira que, en razón de la naturaleza jurídica del recurso, es deber concretar y sustentar los puntos cuya anulación pretende, pues la Corte **no puede actuar oficiosamente** y suponer las objeciones concretas de la parte interesada a partir de afirmaciones abstractas, vagas e imprecisas (CSJ SL11979-2017).

En providencia CSJ SL8157-2016, recordó que a partir de la entrada en vigencia de la L. 712/2001, el antes denominado *recurso de homologación* pasó a ser un recurso extraordinario orientado a la anulación de los laudos arbitrales, lo que significa que su nueva caracterización presupone dos cosas: *(i)* la necesidad de concretar los motivos de anulación; y *(ii)* el carácter dispositivo de su argumentación, en cuya virtud se deben aportar las razones de la solicitud de anulación y **la Corte debe ceñirse a las causales invocadas** (anulación del laudo arbitral; **devolución del expediente al tribunal de arbitramento**; modulación o condicionamiento del laudo arbitral).

En este específico punto obsérvese que el sindicato recurrente se limita a pedir la devolución del laudo sin concretar las razones por las cuales -en su criterio- el tribunal de arbitramento sí tenía competencia.

Y siendo lo anterior así, como efectivamente lo es, debe memorarse que el carácter *extraordinario* del recurso de anulación le impide a la Corte adelantar un examen oficioso del laudo. Por ello, el proponente tiene la carga de ofrecer razones que respalden su solicitud. En este caso, brilla por su ausencia tal ejercicio argumentativo.

En torno al deber del recurrente, esta Sala en la sentencia CSJ SL5542-2019, también, expuso:

> Ciertamente, el recurrente no ofrece razones puntuales de porqué los árbitros tenían plena competencia para resolverlos. Insistentemente, la Corte ha dicho que en virtud del carácter extraordinario del recurso de anulación, el impugnante tiene la carga de «concretar los motivos de anulación» y, paralelamente, la Sala debe ceñirse a los argumentos del recurso (CSJ SL8157-2016, CSJ SL 3491-2019).
>
> En estas condiciones, y como quiera que el sindicato no elaboró un discurso orientado a demostrar porqué el Tribunal debía abordar el estudio de fondo de esta petición, como tampoco la Sala puede examinar motu proprio o ex oficio esa decisión, se rechazará la aspiración del sindicato.
>
> [...]
>
> Nótese que mientras los árbitros se inhibieron de resolver tales aspiraciones en tanto consideraron, frente el tema de los elementos integrantes del salario, que es eminentemente jurídico y está reglado por la ley y, en cuando a la cláusula relativa a la nivelación salarial, que se pretende revisar situaciones subjetivas anteriores a la vigencia del conflicto, el sindicato expone que, a efectos de que el Tribunal se pronuncie de fondo sobre tales puntos, no es necesario determinar si en la actualidad existen o no labores que superen la jornada ordinaria laboral y que ningún

discernimiento acerca del presupuesto del sector defensa de La Nación avala la falta de competencia declarada.

Así pues, es claro que el recurrente no ofrece razones precisas de porqué los árbitros tenían plena competencia para resolver dichos puntos del pliego y, tal como quedó expuesto al estudiar el punto 22 ibidem, en virtud del carácter extraordinario del recurso de anulación, el impugnante tiene la carga de «concretar los motivos de anulación» y, paralelamente, la Sala debe ceñirse a los argumentos del recurso (CSJ SL8157-2016, CSJ SL 3491-2019). (subrayado fuera de texto).

Recapitulando. El recurrente no honró su deber de satisfacer lo anterior, por lo que no queda otro sendero que desestimar la petición de devolución.

31. Reinstalación por traslado

31.1 Pliego de peticiones

5.10 REINSTALACIÓN POR TRASLADO. Cuando un TRABAJADOR o TRABAJADORA, sea trasladado a otra sede de trabajo y esto implique el cambio de residencia, las EMPRESAS suministrarán el transporte o asumirán el costo del transporte del TRABAJADOR o TRABAJADORA y los familiares que convivan con él y de sus respectivos muebles y enseres […]

31.2 Laudo Arbitral

5.9.1. Laudo arbitral: "El Tribunal decidió por MAYORÍA que NO ES COMPETENTE para definir el primer párrafo de esta petición, toda vez que se trata de un tema de índole legal que no pretende superar lo dispuesto en las normas vigentes.

31.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución. Sostiene que los árbitros sí poseen competencia para adoptar decisiones que se encuentren más allá del contenido de la Ley, y adicionalmente, "*la equidad no puede ser usada para salir del paso con ánimo de no decidir, lo mínimo que se exige es determinar con claridad si el contenido del pliego de peticiones*

presentado contraviene alguna de las disposiciones legales o convencionales vigentes".

XXXI. CONSIDERACIONES

Obsérvese que este párrafo es una simple reproducción de la ley, que no pretende beneficios superiores a los allí estatuidos, pues el artículo 57, número 8 del Código Sustantivo del Trabajo instituye como obligación del empleador: «*Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el {empleador} le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren*»; por lo tanto, no se devolverá.

32. Salarios

32.1 Pliego de peticiones

6. SALARIOS. Las EMPRESAS reajustarán los salarios que actualmente devengan sus TRABAJADORES y TRABAJADORAS, para nivelarlos en un valor justo y equitativo acorde con sus funciones y el costo de vida, tomando como referencia el monto más alto que por idéntico concepto perciban los trabajadores de su mismo rango o condición en los países desarrollados. A elección del TRABAJADOR o TRABAJADORA, las EMPRESAS pagarán la nómina con dinero en efectivo o a través de consignación en entidad financiera, caso en el cual el TRABAJADOR o TRABAJADORA puede elegir la entidad financiera y las EMPRESAS deberán cubrir los costos de los servicios financieros. El pago será quincenal o mensual a elección de los TRABAJADORES o TRABAJADORAS

32.2 Laudo Arbitral

Laudo arbitral: "El Tribunal por MAYORÍA considera que NO ES COMPETENTE para decidir el punto del reajuste salarial de acuerdo con los salarios devengados en países desarrollados, el pago en efectivo o mediante consignación y el pago quincenal o mensual, toda vez que se trata de temas que corresponden a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes.

32.3 Argumentos organización sindical recurrente

La solicitud de devolución en este punto se fundamenta en que el Tribunal, no efectúa un análisis sobre la *situación empresarial* de CODENSA, «*en el sentido de que la empresa[sic] ha sido adquirida por multinacionales, y dicha situación es de completa relevancia, en la medida en que debe existir igualdad de trato*» entre todos los trabajadores.

Reitera que no es aceptable el argumento relativo a la falta de competencia en razón de tratarse de un «*tema de la autonomía de la voluntad o el consenso entre las partes*», puesto que «*absolutamente todo lo que no vaya en contra de la Ley y del ordenamiento jurídico, es susceptible de ser acordado y negociado*».

XXXII. CONSIDERACIONES

Para la Corte lo pretendido por los trabajadores no es otra cosa que se incrementen o reajusten sus salarios y, siendo ello así, como efectivamente lo es, no cabe duda alguna en cuanto a que el cuerpo arbitral sí tiene competencia para pronunciarse al respecto, toda vez que constituye un tema de estirpe netamente económica lo que

implica que su decisión debe estar soportada en la equidad. De suerte que, la petición de devolución sale victoriosa en este sentido y a ello se procederá.

En lo atañedero a la periodicidad de los pagos del salario al trabajador no es asunto de competencia de los árbitros, sino, primeramente, a las partes contractual o convencionalmente o, en su defecto y, en segundo lugar, a la ley del trabajo (CSJ SL4259-2020)

En estos términos, lo entendió la Corte en sentencia CSJ SL4736-2017:

> […] la Corte ha venido sosteniendo que los días y periodos de pago de la remuneración salarial de los trabajadores, de conformidad con la legislación del trabajo, es un asunto que pertenece a la voluntad de las partes al momento de la contratación, de conformidad con sus necesidades particulares, por lo que estos aspectos no pueden ser impuestos por los árbitros de manera general, dado que carecen de competencia para desconocer facultades otorgadas a trabajadores y empleadores, quienes son los llamados a fijar los días de pago de la remuneración dentro de un margen de autonomía contractual (sentencia de anulación CSJ SL16885-2016, del 16 de nov. 2016, rad. 64049).
>
> En dicha providencia también se recordó lo enseñado en providencia de anulación CSJ SL5693-2014, del 26 de feb. 2014, rad. 60417, así:
>
> "ARTICULO 30 (…) La Empresa continuará pagando el sueldo de sus trabajadores catorcenalmente, es decir, cada dos (2) semanas y normalmente el día jueves de la segunda semana posterior a cada pago, en la proporción de 14/30 del sueldo. Si el jueves correspondiente es festivo, el pago se efectuará el día laborable anterior.
>
> Al punto, en sentencia del 12 dic. del año pasado, rad. 55.340, la Sala dispuso que no puede ser materia de decisión de los árbitros, sino fruto del acuerdo entre empleador y trabajador.

Lo anterior, puesto que en fallo de anulación de 22 de jul. 2009, rad. 36.926, se razonó que «La modificación de los períodos de pago del salario, o una variación en ese sentido, puede ser objeto de regulación por las partes».

En consecuencia, al ser improcedente la imposición de unos días específicos de pago de la remuneración por parte del tribunal de arbitramento, es por lo que se anulará el artículo del laudo impugnado.

33. Salario básico mínimo

33.1 Pliego de peticiones

6.1 SALARIO BÁSICO MÍNIMO.

6.1. Transitoriamente el salario básico mínimo en las EMPRESAS se establecerá según las funciones del cargo a desempeñar así:

No.	Funciones	Salario (En SMMLV)
1	Actividades que no requieren calificación académica, aprendices y practicantes	Seis (6)
2	Manipulación o conducción de vehículos, maquinaria y herramientas livianas	Ocho (8)
3	Labores de mensajería, lectura de medidores, reparto de facturas, apoyo a labores administrativas	Nueve (9)
4	Manipulación o conducción de vehículos, maquinaria y herramientas pesadas	Diez (10)
5	Actividades con riesgo de caída en alturas o riesgo eléctrico	Doce (12)
6	Actividades de supervisión o con personal a cargo en labores con riesgo de caída en alturas o riesgo eléctrico, sin título profesional	Catorce (14)
7	Actividades de supervisión o con personal a cargo en labores con riesgo de caída en alturas o riesgo eléctrico io que realiza actividades de diseño, análisis, cálculo, ingeniería, con título profesional y máximo dos años de haber obtenido título profesional	Dieciséis (16)
8	Actividades de supervisión o con personal a cargo en labores con riesgo de caída en alturas o riesgo eléctrico o que realiza actividades de diseño, análisis, cálculo, ingeniería, con título profesional y con más de dos años de haber obtenido su título profesional	Veinte (20)
9	Actividades de dirección, coordinación, gestión de grupos de cuarto nivel	Veintidós (22)
10	Actividades de dirección, coordinación, gestión de grupos de tercer nivel	Veinticuatro (24)
11	Personal que desempeñe labores de dirección, coordinación, gestión de grupos de segundo nivel	Veintiocho (28)

En el evento que el TRABAJADOR o TRABAJADORA se encuentre desempeñando unas funciones y éste culmine sus estudios y presente su certificado que lo acrecita y habilita para desempeñar funciones que tengan una asignación salarial mejor, se le concederá a las EMPRESAS un plazo de seis (6) meses para

ubicarlo en unas funciones acorde al título obtenido y se le realizará el reajuste salarial correspondiente. Si pasado dicho término las EMPRESAS no han reubicado al trabajador o a la trabajadora, le será reajustado su salario al nivel que le corresponda por el título académico obtenido.
A partir de la suscripción de la presente Convención Colectiva de Trabajo, todos los TRABAJADORES y TRABAJADORAS deberán estar catalogados objetivamente dentro de alguna de las categorías descritas, actividad que se realizará conjuntamente entre las EMPRESAS y una comisión del SINDICATO designada para tal propósito. En este momento ningún TRABAJADOR o TRABAJADORA puede tener una asignación salarial inferior a la aquí establecida. Para cumplir este requerimiento, a los TRABAJADORES y TRABAJADORAS que tengan salarios básicos inferiores a los aquí dispuestos, las EMPRESAS deberán nivelarles sus salarios de acuerdo con las funciones del cargo desempeñado, por lo menos al valor mínimo aquí establecido.
Una vez suscrita la presente Convención Colectiva de Trabajo, el SINDICATO y las EMPRESAS tendrán dos (2) meses de plazo para ajustar la estructura salarial descrita, de acuerdo con la realidad de las funciones de todos y cada uno de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS en cada actividad específica. Al definirse en este término una nueva estructura deberán ser iguales o mejores de los definidos como se especificó en esta Convención y a ningún TRABAJADOR o TRABAJADORA se le podrá desmejorar su ingreso salarial con motivo del ajuste que de la estructura salarial se realice.
Periódicamente, al menos una vez al año, la clasificación que hagan las EMPRESAS de las funciones y los cargos, se revisará conjuntamente con el SINDICATO para asimilar cualquier nuevo cargo o actividad, a los existentes o de lo contrario concertar la remuneración; en todo caso ésta no deberá ser inferior a la ya negociada para unas funciones equivalentes.

33.2 Laudo Arbitral

6.1.1. Laudo arbitral: “El Tribunal por MAYORÍA considera que NO ES COMPETENTE para decidir este punto, toda vez que se trata de un tema que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes en la medida en que implica nivelaciones salariales en razón a la creación de un escalafón”.

33.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución. Plantea la organización sindical que el Tribunal es un cuerpo incompetente para conocer del tema arriba relacionado, pero aclara que tal concepto no deviene de «*falta de aptitud sino a carencia de sustento en las*

decisiones, y a la utilización de argumentos con el fin de no ejercer sus funciones».

En este sendero, requiere un pronunciamiento sobre el punto denunciado, al existir plena competencia para proceder en tal sentido.

XXXIII. CONSIDERACIONES

El artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo reza: *«(…) El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en* ***fallo arbitral***», luego es palmario que los tribunales de arbitramento sí son competentes para fijar un salario mínimo al interior de las empresas producto del conflicto colectivo y en desarrollo del principio de heterocomposición, teniendo como parámetros la equidad y los principios de razonabilidad y proporcionalidad (CSJ SL17654-2015, CSJ SL17769-2016).

En armonía con lo dicho se devolverá al cuerpo arbitral para que en equidad se pronuncie.

34. Aumento

34.1 Pliego de peticiones

> 6.2 AUMENTO. […] El SINDICATO delegara una Comisión para que evalúe los riesgos a que se encuentra sometido cada uno de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS y con base en el informe del SINDICATO las EMPRESAS reconocerán los recargos correspondientes. Cuando un TRABAJADOR o TRABAJADORA cambie de funciones, las EMPRESAS notificarán al SINDICATO para que la Comisión correspondiente realice la reevaluación correspondiente.
> **Parágrafo 1.** En el evento de presentarse la prórroga automática de que trata el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo,

mantendrá su vigencia la disposición sobre aumento salarial prevista. Del mismo modo se procederá con los reajustes de las demás cláusulas de contenido económico pactadas en esta Convención Colectiva de Trabajo.

34.2 Laudo Arbitral

[…] El Tribunal decidió por UNANIMIDAD que NO ES COMPETENTE para definir el párrafo tercero de esta petición, toda vez que se trata de la creación de una comisión sindical cuyas decisiones son de carácter obligatorio para la Empresa. PARÁGRAFO 1. El Tribunal decidió por MAYORÍA que NO ES COMPETENTE para definir esta petición, toda vez que se trata de un tema de índole legal que no pretende superar lo dispuesto en las normas vigentes."

34.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicitud de devolución. Reitera el argumento relativo a que por el hecho haberse requerido un efecto obligatorio para las decisiones que adoptara la Comisión Sindical, ello no es suficiente para alegar la falta de competencia, puesto que esta última *«debe partir por que los miembros del cuerpo colegiado decidan de conformidad con los lineamientos establecidos en el ordenamiento jurídico».*

Anota además que, la sola manifestación de la falta de competencia no puede ser utilizada como argumento «*para asumir decisiones en contra de los intereses de los trabajadores».*

Finaliza al anunciar, el reiterado argumento relativo a la finalidad de la Convención Colectiva, como lo es, el otorgar más allá del contenido de la ley.

XXXIV. CONSIDERACIONES

En lo que respecta a la comisión que pretende el sindicato se cree, la Corte reitera lo explicado en los numerales anteriores, dado que en este caso sus decisiones tienen efectos vinculantes para el empleador.

Con relación al parágrafo, tiene razón el tribunal en cuanto a que es la ley la que establece cuáles son los efectos jurídicos de la prórroga automática o de la tácita reconducción de la convención colectiva de trabajo y, no se olvide la añeja doctrina de esta Corte, en cuanto a que no es mediante la convención colectiva, pacto colectivo o laudo arbitral que se asegura el cumplimiento a la ley, pues ella, como declaración de la voluntad soberana del Estado, constituye un mandato imperativo, que no requiere del consentimiento de los particulares para que les sea aplicable.

De suerte que no se devolverá.

35. Bonificación por productividad

35.1 Pliego de peticiones

6.5 BONIFICACION POR PRODUCTIVIDAD. Teniendo en cuenta la actividad desarrollada por las EMPRESAS, éstas distribuirán anualmente el 10% de las ganancias que obtengan, entre los TRABAJADORES y TRABAJADORAS beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo, en forma inversamente proporcional al monto devengado por concepto de salario.

35.2 Laudo Arbitral

6.5.1. Laudo arbitral: “El Tribunal decidió por MAYORÍA que NO ES COMPETENTE para definir esta petición, toda vez que se trata de un tema de distribución de utilidades de la Empresa, tema que compete a la autonomía del empleador”.

35.3 Argumentos organización sindical recurrente

Solicita la devolución de laudo, por cuanto «*todos los temas contenidos en el pliego son susceptibles de ser acordados por las partes y por supuesto corresponden a la autonomía de la voluntad de las mismas*».

Reprocha entonces la justificación que otorga el tribunal sobre el respeto a la autonomía del empleador, puesto que pensar así, se traduciría en la imposibilidad de definir ningún aspecto, tales como, aumento salarial, primas, «*ni nada en lo que la empresa tenga invertir su patrimonio*».

XXXV. CONSIDERACIONES

No le asiste razón al sindicato, pues la Corte, en providencia CSJ SL5020-2021, explicó que esta clase de peticiones constituyen un gravamen que afecta la autonomía empresarial, por cuanto compromete su objeto social, al estar ligada a sus ganancias, razón por la cual escapa a la competencia de los árbitros.

Al efecto en la sentencia CSJ SL4259-2020, al resolver un asunto de similares contornos, se expresó:

> El bono de productividad concebido en el petitorio de la agremiación sindical, avalado por el Tribunal de Arbitramento en la anterior cláusula del laudo arbitral, constituye un gravamen que afecta la autonomía empresarial, pues con independencia de que en este caso la empresa no esté en plena operación por las razones ya conocidas en el trámite, tal disposición afecta su objeto social. Los tributos o afectaciones a las ganancias

operativas de la empresa son del resorte exclusivo del legislador, no pudiéndose, por tanto, generar a través del laudo arbitral.

Lo anterior no desconoce que puedan las partes directamente acordar tal clase de compartimientos, pues es de la autonomía empresarial la disposición de sus ganancias, entre ellas, la de compartirlas con sus trabajadores como reconocimiento al aporte en su generación. Tales bonos de desempeño, reconocidos ordinariamente por eficiencia del trabajo, tiene por propósito incentivar la producción en el trabajador, por manera que es del interés del empleador pactar tal clase de prebendas con sus servidores, así como el establecer el alcance salarial o no de los mismos, sin desatender con ello que si constituyen contraprestación directa del servicio no les es dable abrigarlos con enunciados que en tal circunstancia se tornan ineficaces.

En consecuencia, no se devolverá este canon.

36 Retroactividad de cesantías

36.1 Pliego de peticiones

6.8 RETROACTIVIDAD DE CESANTÍAS. Los TRABAJADORES y TRABAJADORAS podrán elegir entre el sistema de cesantías retroactivas administradas por las EMPRESAS o el sistema de Fondos de Cesantías Privados dispuestos por la ley 50 de 1990.

36.2 Laudo Arbitral

6.8.1 Laudo arbitral: "El Tribunal decidió por UNANIMIDAD que NO ES COMPETENTE para definir esta petición, toda vez que se trata de un tema de índole legal."

36.3 Argumentos organización sindical recurrente

Plantea solicitud de devolución para que el cuerpo arbitral se pronuncie, en razón a que posee la competencia para ello. Solicita tener en cuenta lo expuesto en todo su recurso de anulación.

XXXVI.CONSIDERACIONES

No es de resorte del tribunal de arbitramento pronunciarse sobre este precepto del pliego de peticiones, en

desarrollo del principio de la heterocomposición, pues sin duda se trata de un tema que es exclusivo del legislador o de la voluntad de las partes cuando se quiera superar el mínimo de los derechos y garantías que consagra nuestro ordenamiento jurídico.

Por tanto, valga puntualizar que los protagonistas sociales en una convención colectiva de trabajo o pacto colectivo de trabajo pueden efectivamente establecer determinados beneficios, pero ello por sí solo no habilita al tribunal de arbitramento para que los plasme en un laudo arbitral, porque, se itera, existen derechos que al ser propios de las partes, el tribunal de arbitramento carece de competencia, lo que, a las claras, le impide pronunciarse alrededor de ellos, y esto no significa que su incompetencia atente contra el derecho de asociación, principio de igualdad o se torne discriminatorio. Dicho en breve, y sin tapujos, existen ciertos aspectos que solo pueden ser regulados y acordados por las partes a través de la autocomposición (convención colectiva o pacto colectivo), que escapan de la órbita de un tribunal de arbitramento.

En conclusión; lo que la Constitución y la Ley reservan para el acuerdo entre las partes, no puede ser materia de decisión arbitral, argumento que se extiende para las demás peticiones de la organización sindical que van dirigidas en el mismo sentido.

37. Auxilio de pensión o de jubilación

37.1 Pliego de peticiones

> 6.9 AUXILIO DE PENSIÓN O DE JUBILACIÓN. Con el objeto de que los TRABAJADORES y TRABAJADORAS de las EMPRESAS que estén en condiciones de jubilarse puedan entrar a disfrutar de esta prestación social, las EMPRESAS adelantarán las gestiones necesarias para que el interesado pueda entrar a disfrutar de su pensión de jubilación, sin pérdida de tiempo, ni de salario, ni de prestaciones sociales. Para este propósito, la EMPRESA continuará pagando al trabajador o trabajadora, el salario y demás beneficios convencionales mensualmente durante el lapso que transcurra entre la fecha de su retiro y el pago efectivo de su pensión [...]

37.2 Laudo Arbitral

> "El Tribunal decidió por MAYORÍA que NO ES COMPETENTE para definir el primero y segundo párrafo, toda vez que los trabajadores deben ser quienes adelanten el proceso de solicitud de pensión de vejez, continuando con su vinculación laboral hasta que se encuentren dentro de la nómina de pensionados, tal y como lo ha determinado la Corte Suprema de Justicia.

37.3 Argumentos organización sindical recurrente

La solicitud de devolución se sustenta esencialmente en que el órgano arbitral no entendió lo que se estaba solicitando en el pliego, lo que se traduce en que sea la empresa la que preste su colaboración al empleado que, en condición pensionable, adelante los trámites de la pensión de vejez.

Con relación a la supuesta pensión vitalicia, agrega la recurrente que:

> Nuevamente el Tribunal desacierta en la comprensión del contenido del pliego; en primer lugar, el concepto de pensión vitalicia es de creación propia del Tribunal pues el pliego en ningún momento indica tal cosa, en segundo lugar, la nivelación salarial se refiere al aumento de la base sobre la cual se debe hacer la liquidación con el fin de equiparar las mesadas con el

salario mensual, no a que la empresa tenga que dar de por vida dicha nivelación de por vida[sic].

XXXVII. CONSIDERACIONES

No se equivocaron los árbitros en su decisión, dado que los trámites para la solicitud y reconocimiento de las pensiones están reglamentados y estatuidos por el legislador para las entidades de seguridad social pertinentes, sin que sea dable alterar sus reglas con una reclamada intervención empresarial en su gestión y operación. Así lo dijo esta Corporación al estudiar similar cláusula arbitral (sentencia CSJ SL4259-2020).

Conclusión forzosa de cuanto se ha expuesto es que se despachan desfavorablemente los planteamientos de la organización sindical recurrente.

38. Un aspecto basilar

Para terminar, una cosa debe quedar clara: si bien esta Corte dispuso devolver el laudo para que el Tribunal de Arbitramento se pronuncie sobre el comité tripartito, indemnización por despido, procedimiento para permisos por calamidad, derecho a la información, extensión del fuero sindical en el tiempo, médico en cada sede de la empresa, capacitación, cultura y recreación, reajuste salarial y salario mínimo: también lo es que ello no implica, rigurosa e irrestrictamente, que el cuerpo colegiado deba decidir en la forma propuesta en el pliego de peticiones. Lo que ha enseñado la Sala es que los árbitros tienen competencia para

resolverlo, bien sea a favor o en contra de lo propuesto por el sindicato, bajo los parámetros, entre otros, de la equidad, razonabilidad y proporcionalidad.

Dada la prosperidad parcial de la acusación no hay costas que deba asumir la organización sindical.

XXXVIII. 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: DEVOLVER el laudo arbitral al tribunal de arbitramento convocado para dirimir el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre el **SINDICATO RED DE EMPLEADOS DE LA ENERGÍA Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS S.A.- REDES**-y la empresa **CODENSA S.A. E.S.P.,** para que dentro de los 5 días siguientes a su reinstalación se pronuncie sobre las siguientes peticiones: ***comité tripartito, Indemnización por despido, procedimiento para permisos por calamidad, derecho a la información, extensión fuero sindical en el tiempo, médico en cada sede de la empresa, capacitación, cultura y recreación, reajuste salarial y salario mínimo***, conforme a la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: NO ANULAR NI DEVOLVER las demás disposiciones atacadas del laudo arbitral del 30 de julio de 2021, proferido por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre la organización sindical **SINDICATO RED DE EMPLEADOS DE LA ENERGÍA Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS S.A.- REDES**-y la empresa **CODENSA S.A. E. S. P.**

TERCERO: Sin costas

Notifíquese, publíquese y envíese al Ministerio del Trabajo y al Tribunal de Arbitramento para lo de su competencia. Si los puntos que motiva la devolución del expediente, no son objeto del recurso de anulación, la Secretaría del Tribunal deberá remitir el presente asunto al Ministerio del Trabajo para lo de su cargo.

(Aclara voto parcial)

(Salva voto parcial)

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

FERNANDO CASTILLO CADENA

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

(Aclara Voto Parcial)

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

SALVAMENTO PARCIAL Y ACLARACIÓN DE VOTO

Empresa: Codensa S.A. E.S.P.
Sindicato: Sindicato Red de Empleados de la Energía y los Servicios Públicos Domiciliarios -REDES-.
Radicado: 91536
Magistrado Ponente: Fernando Castillo Cadena

Con el acostumbrado respeto a mis compañeros de Sala, y como lo expresé en la sesión en la que se debatió el asunto, manifiesto que aclaro mi voto respecto a (1) las consideraciones comunes que sirvieron de sustento a la Sala para negar la solicitud de *«anulación parcial y devolución»* de las cláusulas del laudo concedidas por el Tribunal de Arbitramento, (2) la manifestación relativa a que el laudo se sustentó en debida forma y, con todo, el sindicato pudo solicitar su adición, (3) las decisiones que se adoptaron sobre las cláusulas *«3.2. Estabilidad Laboral y vinculación a las empresas», «5.7.1. protección de conductores y daños», «5.9.1. Reinstalación por traslado»* y *«17.1 Derecho a la información».*

.

Asimismo, salvo parcialmente mi voto en cuanto se decidió negar la devolución de las cláusulas (4) 2.5.1., alusiva a la Comisión de Conciliación, Manejo, Prevención y Corrección de Conductas de Acoso Laboral, (5) 3.1.1. sobre *«jornada laboral y descansos»,* (6) 4.2. referente a *«Seguridad Industrial»* y (7) 23.2 sobre *«Dotaciones».*

En ese orden, expongo las razones de mi decisión de salvar y aclarar mi voto parcialmente.

1. Consideraciones comunes sobre cláusulas concedidas por el Tribunal de Arbitramento

La organización sindical recurrente solicitó la anulación parcial o devolución de las cláusulas denominadas *«campo de aplicación y principios», «procedimiento para aplicar sanciones», «descansos 24 y 31 de diciembre», «otros permisos», «permisos sindicales», «trámite de permisos sindicales», «apoyo de las empresas a la gestión sindical», «gastos de negociación», «auxilios para educación», «bienestar y alimentación», «bienestar y transporte», «bienestar fondo rotatorio de vivienda», «viáticos», «alojamiento y gastos adicionales», «protección a los conductores y daños», «subsidio de energía eléctrica», «aumento», «quinquenio», «prima de junio y navidad», «vigencia»* y *«publicaciones».*

Con fundamento en argumentos comunes, la Sala desestimó el recurso frente a la totalidad de cláusulas señaladas; no obstante, en mi criterio, tal estudio generalizado no era pertinente, toda vez que los artículos censurados abordaban una diversidad de temáticas que ameritaba un estudio particular de cada una de ellas, de cara a resolver la totalidad de aspectos planteados por la organización recurrente.

En efecto, nótese que, en el esfuerzo por dar respuesta a todos los reparos a través de argumentos comunes, la Sala pasó por alto, por ejemplo, abordar de manera detallada la inconformidad relativa a que el laudo disminuyó beneficios contenidos en convenciones colectivas anteriores, argumento

que, insisto, era relevante y justificaba el análisis particular que se omitió en la sentencia.

2. Sustentación del laudo y posibilidad de adición del mismo

Entre los argumentos que planteó el sindicato recurrente para solicitar la devolución del laudo, se incluyó el relativo a que los árbitros no lo motivaron en debida forma, en lo que respecta a las cláusulas mencionadas en el numeral anterior.

La Sala desestimó dicho reparo, al considerar que, contrario a lo señalado, la motivación en comento sí tuvo lugar, con lo cual se descartó *«una posible omisión en la fundamentación».* Además, indicó que la organización recurrente bien pudo solicitar la adición del laudo, de conformidad con lo previsto en el artículo 287 del Código General del Proceso.

Al respecto, lo primero que advierto es que los argumentos planteados en ese sentido por la Sala son contradictorios, pues, si se concluyó que el Tribunal motivó en debida forma el laudo arbitral, la adición en referencia era abiertamente improcedente; por tanto, no era viable censurar al sindicato la omisión en la interposición de dicho mecanismo.

Por otra parte, considero que en el análisis sobre falta de motivación, la Sala omitió referirse puntualmente a los reparos del recurrente relativos a la falta de motivación en cuanto a las peticiones sobre *«jornada de trabajo»* y *«licencia de paternidad y maternidad»,* así como al argumento referente a

que el Tribunal interpretó erróneamente el pliego en lo que respecta a pensión vitalicia y nivelación salarial.

3. Cláusulas referentes a *«Estabilidad Laboral» «vinculación a las empresas», «Protección de conductores y daños»* y *«Reinstalación por traslado»*

3.1 Estabilidad laboral

El Tribunal de Arbitramento negó la petición relativa a la estabilidad laboral, al considerar que carecía de competencia para pronunciarse sobre dicho aspecto.

En el recurso de anulación, el sindicato afirmó que el Tribunal debió conceder dicha prerrogativa en virtud del principio de igualdad, pues se trata de un asunto que está regulado en otras convenciones colectivas vigentes en la empresa.

Al decidir el asunto, la Sala desestimó los argumentos del recurrente, pues consideró que, en efecto, los árbitros carecen de competencia para imponer al empleador una forma de contratación, dado que la ley pone a su disposición variados tipos contractuales y la selección de uno u otro depende de la actividad a desarrollar y del acuerdo de las partes. En apoyo, citó las sentencias CSJ SL, 22 ene. 2013, rad. 53107, CSJ SL10179-2015 y CSJ SL14990-2016.

Pues bien, aunque comparto la decisión de fondo que se adoptó en este aspecto, estimo que la motivación para adoptarla debió ser diferente, pues era imperativo señalar que el sindicato se limitó a exponer argumentos relativos al principio de igualdad; no obstante, no controvirtió el planteamiento central que motivó la decisión del Tribunal, esto es, la falta de competencia, ni mucho menos acreditó que este sí tuviese facultades para decidir sobre la petición señalada.

3.2 Protección de conductores y daños

El Tribunal de Arbitramento declaró por unanimidad su falta de competencia para pronunciarse sobre la cláusula del pliego de peticiones relativa a la protección de conductores y daños.

En el recurso de anulación, la organización sindical solicitó la devolución de la cláusula, pues consideró que el Tribunal: (i) sí tenía competencia para proferir decisión de fondo respecto a dicha petición y (ii) pasó por alto que la prerrogativa en discusión hace parte de otras convenciones colectivas de trabajo vigentes en la empresa.

La Sala negó la solicitud planteada en el recurso. Para tal efecto, indicó que el sindicato no motivó las razones por las cuales considera que el Tribunal de Arbitramento sí tenía competencia para regular la materia e indicó que, ante dicha omisión, carecía de facultades para actuar de oficio. En apoyo, citó la sentencia CSJ SL5542-2019.

En ese contexto, estimo oportuno precisar que comparto la decisión en referencia; no obstante, a mi juicio, es evidente que la Sala centró su pronunciamiento en el debate sobre la competencia del Tribunal de Arbitramento, pero olvidó decidir sobre el segundo argumento del recurrente, relativo a que la protección a los conductores estaba contenido en otras convenciones colectivas de trabajo vigentes en la empresa.

Por tanto, en mi criterio, debió darse respuesta concreta a dicho planteamiento.

3.3. Reinstalación por traslado

En el pliego de peticiones, la organización sindical incluyó la cláusula de la referencia, en los siguientes términos:

> REINSTALACIÓN POR TRASLADO. Cuando un TRABAJADOR o TRABAJADORA, sea trasladado a otra sede de trabajo y esto implique el cambio de residencia, las EMPRESAS suministrarán el transporte o asumirán el costo del transporte del TRABAJADOR o TRABAJADORA y los familiares que convivan con él y de sus respectivos muebles y enseres (…)

Por unanimidad, el Tribunal de Arbitramento declaró su falta de competencia para regular el asunto, al estimar que *«se trata de un tema de índole legal que no pretende superar lo dispuesto en las normas vigentes».*

La organización sindical solicitó la devolución del laudo en este aspecto, pues estimó que el Tribunal sí tenía competencia para emitir pronunciamiento al respecto; sin embargo, la Sala negó tal aspiración, al considerar que lo solicitado en el pliego *«se limita a reproducir la ley».*

Así, al analizar el asunto, advierto que lo que se solicitó en el pliego fue el suministro de transporte de bienes y enseres del trabajador y sus familiares en caso de traslado, aspecto que, contrario a lo señalado, no está regulado en la ley; por tanto, era viable emitir pronunciamiento de fondo al respecto y, en consecuencia, acceder a la devolución solicitada en el recurso de anulación.

4. Derecho a la información

En el pliego de peticiones se estableció la siguiente cláusula:

> 4.4. Petición sobre DERECHO DE INFORMACIÓN: "Las EMPRESAS garantizan el derecho a la información en los términos de la Constitución y la Ley vigentes. Por lo tanto, entregarán a cualquier miembro del SINDICATO, la información que éste le solicite, dentro de cinco (5) días hábiles siguientes a la petición. Las EMPRESAS atenderán a los miembros de SINDICATO, cada vez que éstos lo soliciten, sin dilaciones, prerrequisitos, ni restricción de temario, programando las reuniones o las audiencias con los funcionarios de cualquier nivel jerárquico, incluidos los directivos de mayor jerarquía, ubicados en el país o fuera de él, a petición del SINDICATO. El tiempo máximo para atender la petición del SINDICATO y llevar a cabo la reunión será de tres (03) días hábiles desde la recepción de la solicitud del SINDICATO en las EMPRESAS. De cada una de estas reuniones o audiencias, las partes suscribirán un Acta. Las EMPRESAS permitirán al SINDICATO y a todos sus afiliados, el uso de carteleras en las sedes de trabajo donde haya trabajadores y trabajadoras afiliadas y los correos electrónicos institucionales para publicar o enviar información sindical, académica, social o cultural a los asociados.

El Tribunal se declaró incompetente para pronunciarse sobre la misma, al considerar que *«se trata de un tema de índole*

legal, que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes».

El sindicato solicitó la devolución del laudo y la Sala accedió a ello bajo el argumento que *«los árbitros efectivamente sí son competentes para pronunciarse en relación con peticiones que desarrollen el derecho a la información de las organizaciones de trabajadores».* Asimismo, se refirió al precedente contenido en las sentencias CSJ SL2008-2021 y CSJ SL4864-2021 e indicó que en estas: (…)

> (…) la Corporación aseveró que los colectivos de trabajadores tienen derecho a conocer la situación social y económica de la respectiva unidad de negociación y de la empresa en su conjunto, siempre que no se trate de información confidencial o que, según criterios objetivos, pueda ocasionar graves perjuicios a la empresa.

De este modo, si bien comparto la decisión de la Sala, considero que no debió incluirse la expresión relativa a que el derecho de información está supeditado a que *«no se trate de información confidencial»,* pues estimo que esta prerrogativa abarca incluso, en casos puntuales, la obtención de esta última clase de información, aunque con limitantes, dado que *«la información interna de la empresa no tiene reserva absoluta»,* tal y como se indicó en sentencia CSJ SL2008-2021, en la que, además, se señaló que:

> (…) 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.

5. Cláusula 2.5.1. Comisión de Conciliación, Manejo, Prevención y Corrección de Conductas de Acoso Laboral

En el pliego de peticiones se incluyó esta cláusula, así:

> Petición sobre COMISIÓN DE CONCILIACIÓN, MANEJO, PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL: "A partir de la suscripción del presente Convención Colectiva de Trabajo formarán parte de esta comisión dos representantes del SINDICATO. La comisión así constituida revisará las decisiones expedidas por las EMPRESAS para la reglamentación de este tema y en caso necesario o de conveniencia, recomendará y justificará los cambios para hacer eficaces estos procedimientos, agilizar su agotamiento y establecer mecanismos idóneos para la prevención y corrección de conductas tipificadas como acoso en la citada ley. En un plazo no mayor a seis (6) meses a través de una mesa especial de trabajo, se evaluará las quejas presentadas hasta la fecha por concepto de acoso laboral, con el fin de darle solución definitiva para lograr la convivencia laboral, al interior de las EMPRESAS y evitar nuevos y numerosos trámites por actitudes considerados por la Ley 1010 de 2006 como modalidades de acoso laboral. Para la instalación de esta mesa y teniendo en cuenta las diversas inconformidades laborales manifestadas por los trabajadores y trabajadoras, el SINDICATO deberá canalizar y reunir toda la información pertinente y plantear fórmulas de solución. La mesa de trabajo se conformará y funcionará en la misma forma en que se propone la Conformación del Comité Trilateral Permanente."

El Tribunal de Arbitramento declaró su falta de competencia para pronunciarse al respecto, pues estimó que los mecanismos encaminados a la regulación del acoso laboral están consagrados en la ley. De modo puntual, señaló que la comisión cuya creación se pretende está prevista en la Ley 1010

de 2006, *«teniendo las mismas funciones del Comité de Convivencia».*

El recurrente solicitó la devolución de la cláusula, en tanto consideró que el Tribunal no reguló el asunto fundamental del pliego, esto es, la necesidad de incluir representantes del sindicato en el comité en referencia.

La Sala negó la devolución, pues consideró que las conductas de acoso laboral tienen mecanismos de protección previstos en la ley; además, el manejo de estas es privativo del empleador.

Pues bien, en mi criterio, es claro que un aspecto fundamental de la cláusula incluida en el pliego fue la inclusión de representantes del sindicato en el comité en discusión, aspecto que no está regulado en la ley, y sobre el cual el Tribunal de Arbitramento sí estaba facultado para pronunciarse.

Por tanto, en la medida en que el Tribunal decidió sobre tal asunto, considero que era viable la devolución de la cláusula en la forma solicitada en el recurso de anulación.

6. Jornada máxima, cambio de jornada y descansos remunerados

En el pliego se señaló lo siguiente respecto a las prerrogativas analizadas:

3.1. JORNADA MÁXIMA Y CAMBIOS DE JORNADAS: "Las EMPRESAS respetarán y harán respetar la jornada laboral de sus TRABAJADORES y TRABAJADORAS, en consecuencia, no exigirán el cumplimiento de jornadas laborales superiores a treinta y cuatro (34) horas semanales. Si por razones o necesidades del servicio se plantea el cambio de jornada o de horario, el TRABAJADOR o TRABAJADORA afectado en sus condiciones materiales de vida, tiene derecho a pedirle a las EMPRESAS la reconsideración de esta decisión quedando las EMPRESAS obligadas a tomar una decisión debidamente motivada.

3.3. Petición sobre DESCANSOS REMUNERADOS: 3.3.1. Petición sobre VACACIONES: "Las EMPRESAS otorgarán un (1) día hábil de vacaciones adicional a los establecidos en la Ley, por cada año de servicio. Para el cómputo de tiempo de servicio se deberá incluir la duración de todos los tiempos de servicio trabajados bajo cualquier modalidad contractual para cualquiera de las EMPRESAS.

Las vacaciones se programarán en forma coordinada entre los TRABAJADORES y TRABAJADORAS y sus jefes inmediatos. Los cambios por necesidades del servicio se harán en plazo no mayor a un mes del disfrute. En todo caso la Empresa queda obligada a reembolsar los valores que el trabajador demuestre haber hecho para disfrutar con su familia de este descanso remunerado, el cual se suspende por decisión de su empleador. Si los TRABAJADORES y TRABAJADORAS, terminan sus vacaciones en [s]ábados, [d]omingos o [f]estivos retornarán a sus labores el siguiente día hábil. Si les coinciden sus vacaciones con los días de descanso otorgados por la Empresa por concepto de festividades o estímulos, estos días serán adicionados a su período de vacaciones o serán otorgados posteriormente según programación que por acuerdo mutuo hagan el TRABAJADOR o TRABAJADORA y su jefe inmediato. Para los TRABAJADORES y TRABAJADORAS que hayan laborado un año o más y por la modalidad de contratación, hayan suscrito distintos contratos y llevan un año o más sin disfrutar de vacaciones, las EMPRESAS les reconocerán tantos períodos de vacaciones como años o fracción de año hayan trabajado sin disfrutar vacaciones. Para determinar el tiempo laborado, se realizará la sumatoria de la duración de todos los contratos en que el TRABAJADOR o TRABAJADORA haya laborado en forma directa o indirecta para las EMPRESAS. El disfrute de estos periodos de vacaciones será acordados por el TRABAJADOR o TRABAJADORA y su jefe inmediato, y cada uno de ellos o fracción se remunerará según lo dispuesto en esta convención incluyendo la prima de vacaciones.

El Tribunal de Arbitramento concluyó que carecía de competencia para pronunciarse sobre el asunto, *«toda vez que se trata de tema[s] de índole legal, que corresponde a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes».*

En lo que respecta a la jornada, en el recurso de anulación el sindicato solicitó se devolviera el laudo al Tribunal para que profiriera el pronunciamiento respectivo y le concediera, por lo menos, la jornada máxima establecida en la convención colectiva de trabajo suscrita por la organización Sintraelecol. Asimismo, en lo referente a las vacaciones, indicó que los árbitros sí son competentes para decidir la petición correspondiente.

Al analizar el asunto, la mayoría de la Sala negó la aspiración del recurrente, al estimar que el Tribunal acertó al declararse incompetente, dado que la fijación del horario y la programación de vacaciones son decisiones potestativas del empleador. En apoyo, citó las sentencias CSJ SL, 22 jul. 2009, rad. 36926 y CSJ SL2615-2020.

Sobre el particular, estimo oportuno recordar que la finalidad del sindicato es, entre otras, promover mejoras en las condiciones contractuales laborales de sus afiliados. En esa dirección, instaurar peticiones para lograr una jornada de trabajo o un tiempo de descanso más favorable para los trabajadores constituyen aspiraciones legítimas que puede ser objeto de estudio y decisión de fondo por parte de los árbitros, más aún cuando en este caso los términos en que se redactó la petición no contienen, en manera alguna, aspectos que puedan considerarse injerencia en la autonomía empresarial del

empleador o que puedan implicar un obstáculo al desarrollo de las actividades empresariales.

Conforme a lo anterior, estimo que en este caso los árbitros se equivocaron al despojarse de la competencia para decidir de fondo el asunto; por tanto, debió accederse a la solicitud de devolución invocada.

7. Seguridad industrial

En materia de seguridad industrial, la petición contenida en el pliego fue la siguiente:

> 5.1.1. Seguridad Industrial: "El SINDICATO dedicará una comisión a la vigilancia permanente de la Seguridad Industrial y la Salud Ocupacional de todas las actividades de las EMPRESAS. Para ello las EMPRESAS deberán permitir y facilitar el ingreso de la Comisión del SINDICATO a todas las instalaciones donde se encuentren desarrollando sus funciones los trabajadores y trabajadoras.
>
> Las actividades preventivas y correctivas que determine la Comisión Sindical correspondiente serán de obligatorio cumplimiento de las EMPRESAS, sin dilaciones.
>
> El SINDICATO participará en el diseño del Sistema de Información de Riesgos Laborales que deberán elaborar las EMPRESAS y tendrán acceso sin límites a toda la información que allí se registre.
>
> (…)
>
> Dentro de las actividades a desarrollar por la Comisión Sindical designada para este propósito, estará la revisión de las especificaciones y cantidades de todos y cada uno de los equipos, herramientas y vehículos de trabajo. Las EMPRESAS deberán acatar de inmediato las recomendaciones que en este sentido imparta el SINDICATO.

El Tribunal de Arbitramento declaró su falta de competencia *«para definir los párrafos primero, segundo, tercero y quinto, toda vez que la definición de este tema es de índole legal y la Comisión Sindical que se pretende crear se asimila al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)».*

La organización sindical solicitó la devolución de la cláusula bajo el argumento que el Tribunal sí tiene competencia para pronunciarse sobre el asunto, toda vez que la existencia legal de un comité similar al que se solicita en el pliego no constituye impedimento para que se analice el asunto y se profiera la decisión de fondo respectiva.

La mayoría de la Sala estimó que el tema en discusión está regulado en la ley, tal como lo consideró el Tribunal; por tanto, negó la aspiración del sindicato.

Así, al analizar la cláusula, estimo que la interpretación que le otorgó la Sala no fue la correcta, toda vez que lo pretendido fue la creación de un comité dirigido por el mismo sindicato que ejerza vigilancia sobre la seguridad industrial en la empresa, aspecto sobre el cual, a mi juicio, sí podía pronunciarse el Tribunal, aunque sin las recomendaciones vinculantes incluidas en el pliego.

8. Dotaciones

En el pliego de peticiones la cláusula sobre dotaciones se planteó de la siguiente manera:

> Petición sobre Dotación: "El SINDICATO podrá realizar las propuestas que considere pertinentes en esta materia y designará una Comisión para todos los aspectos relacionados con ella. Sólo podrá determinarse la dotación de ropa de labor y demás elementos de trabajo y equipos, con la estricta vigilancia, control y aprobación de la respectiva Comisión Sindical. Para la aprobación del SINDICATO pueden requerirse pruebas de laboratorios especializados a las herramientas y equipos y las EMPRESAS estarán obligadas, a cubrir los costos de las pruebas que el SINDICATO indique. En todo caso se exigirá que todos los elementos que constituyan la dotación, sean fabricados por empresas que cuenten con marcas certificadas y sellos de calidad reconocidos nacional e internacionalmente. (…)
>
> La dotación relacionada, se entregará anualmente dentro de los primeros sesenta (60) días calendario del año. En caso de pérdida o daño de alguno de los elementos relacionados, las EMPRESAS lo repondrán dentro de la vigencia, las veces que sea necesario, sin costo para el TRABAJADOR o TRABAJADORA.
>
> Una vez suscrita la presente Convención Colectiva de Trabajo, el SINDICATO y las EMPRESAS tendrán dos (2) meses de plazo para ajustar la dotación descrita, de acuerdo con la realidad de las funciones de todos y cada uno de los TRABAJADORES y TRABAJADORAS en cada actividad específica.
>
> Periódicamente, al menos una vez al año, el esquema de dotación se revisará conjuntamente con el SINDICATO para realizar los cambios necesarios y asimilar los nuevos desarrollos tecnológicos.
>
> Parágrafo 1. Para la vigilancia de los beneficios de Seguridad Social plasmados en esta Convención Colectiva de Trabajo, se designará una Comisión Sindical. Las observaciones que realice esta comisión, serán de obligatorio cumplimiento para las EMPRESAS."

El Tribunal de Arbitramento declaró su falta de competencia para regular el asunto, al considerar que *«son temas que corresponden a la autonomía del empleador o al consenso entre las partes. Así mismo, porque las decisiones de la Comisión Sindical que se pretende crear son de carácter obligatorio, lo cual escapa la competencia del Tribunal».*

El sindicato solicitó la devolución del laudo, bajo el argumento que el Tribunal sí tenía competencia para analizar el fondo del asunto y emitir el pronunciamiento respectivo; no obstante, la mayoría de la Sala desestimó dicha aspiración, pues consideró que los árbitros sí tienen competencia para emitir pronunciamiento en lo referente a aspectos relacionados con dotaciones; sin embargo, en este caso le asistió razón al Tribunal, dado que en el pliego se plantea que el concepto de la comisión sindical tendría carácter obligatorio y vinculante, lo cual vulnera la libertad de empresa.

Al respecto, estimo que debió accederse a la petición de la organización recurrente y devolverse el laudo al Tribunal, pues es claro, como la misma Sala lo indicó, que tenía competencia para pronunciarse sobre las dotaciones y sus estándares de calidad, sin que ello implicara necesariamente que avalara las recomendaciones con carácter vinculante que se incluyeron en el pliego.

En los términos anteriores dejo sentadas las razones de mi aclaración y salvamento parcial de voto.

Fecha *ut supra*

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Magistrado

FERNANDO CASTILLO CADENA
Magistrado Ponente

ACLARACIÓN DE VOTO PARCIAL

Radicación n.° 91536

Con el acostumbrado respeto, manifiesto mi aclaración parcial de voto frente a la sentencia CSJ SL4089-2022 en lo atinente a la posibilidad que tenía Codensa S.A. y sus empresas tercerizadas para negociar en red, esto es, el derecho de las organizaciones sindicales de plantear una negociación colectiva por grupo de empresas, rama de actividad, industria o a nivel regional o nacional.

Esta referencia es importante porque, en la citada providencia se afirma que:

> No le asiste la razón al sindicato en cuanto a la necesidad de llamar al contradictorio a las empresas contratistas, pues basta observar las resoluciones emitidas por el Ministerio del Trabajo para, prontamente, advertir que el cuerpo arbitral fue convocado e integrado para estudiar y decidir el conflicto colectivo de trabajo existente *«entre la empresa* ***CODENSA S.A. E.S.P.*** *y la organización sindical denominada* ***SINDICATO RED DE EMPLEADOS DE LA ENERGÍA Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS S.A.- REDES***-, es decir, el ente gubernativo no convocó a las *«EMPRESAS COLABORADORAS (temporales, contratistas, cooperativas de trabajo asociado y cualquier otra figura jurídica que se utilice para la vinculación de trabajadores)»* a las que alude el sindicato y, además, por obvias razones, las mismas jamás participaron en las etapas de la negociación colectiva. (Negrillas del texto original)
>
> En esa dirección, los árbitros carecen de competencia para vincular, de cualquier manera, a terceros no intervinientes en el conflicto colectivo bien al atribuir obligaciones que deba cumplir el empleador ora que sean los propios terceros los que las deban satisfacer. La Corte ha explicado que la decisión solo debe afectar a los partícipes en el diferendo colectivo laboral, aunque en el

> *petitum* se hubiesen pretendido tales compromisos con terceros, pues no es dable olvidar que estos no son sus directos trabajadores (CSJ SL7078-2016).

Lo anterior no lo comparto, puesto que, si bien es cierto el Tribunal de arbitramento no estaba en la obligación integrar al contradictorio a las empresas contratistas, deviene imperioso precisar que el sindicato Redes, en representación de los trabajadores directos de Codensa S.A. y los tercerizados, tenían plenas facultades para surtir una negociación por grupo de empresas, lo cual es válido por las siguientes razones:

La ausencia de una alusión específica en el Código Sustantivo del Trabajo a la negociación en un nivel superior al de la empresa no significa la inexistencia de esta posibilidad.

El derecho de negociación colectiva en Colombia es de carácter fundamental y se encuentra ubicado en la cúspide normativa del orden jurídico. En efecto, esta prerrogativa se encuentra reconocida en el artículo 55 de la Constitución Política en los siguientes términos:

> Artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.
>
> Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

En paralelo a su consagración en el texto constitucional, Colombia ha aprobado y ratificado los Convenios de la OIT, números 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, y 154, sobre la

negociación colectiva, los que hacen parte del bloque de constitucionalidad. Esto significa que estos tratados se ubican a nivel supralegal y, por tanto, son dispositivos obligatorios en la interpretación de las normas legales para colmar los vacíos normativos y juzgar la constitucionalidad de las normas de inferior jerarquía.

Además de que la negociación colectiva es un derecho fundamental, conviene recordar que es un componente esencial de la libertad sindical. Como consecuencia de ello, el derecho de negociación colectiva es un *derecho-libertad*. Esto quiere decir que *(i)* su pleno ejercicio no está condicionado a la existencia de una regulación que lo instrumentalice o a una mediación legislativa, y *(ii)* no puede ser objeto de interferencias por parte del Estado que limiten indebidamente sus posibilidades reales de ejercicio.

El anterior planteamiento es central porque si, en un plano hipotético, llegase a admitirse que no existe en el sistema jurídico colombiano una normativa específica que desarrolle la negociación en un nivel superior a la empresa, en todo caso esta circunstancia no sería obstáculo para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el nivel o sector que los interlocutores sociales consideren pertinente. De hecho, el artículo 5.º del Convenio 154 es bastante diciente en el sentido que tal prerrogativa no puede ser *«obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas»*.

Sin perjuicio de lo anterior, considero que del examen de los principios y reglas que gobiernan nuestro sistema jurídico existe una regulación del derecho a la negociación colectiva comprensivo de distintos niveles o ámbitos de actuación. Es decir, nuestro sistema normativo positivo, en distintos preceptos de orden internacional y doméstico, prevé de manera clara la posibilidad de negociar por grupos de empresa, redes o por sectores productivos.

En primer lugar, y de vuelta con los preceptos constitucionales, es necesario tener en cuenta que el artículo 55 de la Constitución Política consagra de manera amplia el derecho de negociación colectiva, sin otras restricciones o limitaciones distintas a las expresamente previstas en la ley, dentro de las cuales no se encuentra la negociación por niveles distintos a los de la empresa.

En segundo lugar, el derecho a la negociación colectiva, en el nivel que juzguen conveniente las partes, deriva de los Convenios 98 y 154 de la OIT, debidamente aprobados y ratificados por Colombia. En el primero, se establece que el Estado está en el deber de estimular y fomentar *«entre los empleadores y* ***las organizaciones de empleadores****, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de los procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo»*; y en el segundo, precisamente se subraya que la negociación colectiva *«comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador,* ***un grupo de empleadores*** *o* ***una organización***

o varias organizaciones de empleadores*, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra […]».*

A su vez, la Recomendación núm. 163 sobre la negociación colectiva, prevé que esta debería poder desarrollarse *«en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional».*

En tal dirección, los órganos de control de la OIT han insistido en que es preciso que los Estados garanticen la negociación colectiva en distintos niveles. De esta forma, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha sostenido que:

> […] es preciso garantizar que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, tanto en el plano nacional como en el empresarial. También deben poder desarrollarla las federaciones y las confederaciones. Por consiguiente, una legislación que imponga unilateralmente nivel de la negociación colectiva o lo fije imperativamente plantea problemas de incompatibilidad con el Convenio[1].

A su turno, el Comité de Libertad Sindical ha aseverado que:

> […] en base al principio de negociación libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería

[1] OIT (2012). *Estudio general sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globaliza- ción equitativa, 2008. Dar un rostro humano a la globalización.* Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III (Parte 1B). Conferencia Internacional del Trabajo, 101.a reunión (2012). Ginebra, párr. 222

> depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la autoridad administrativa del trabajo.[2]

Es importante recalcar que la Oficina Internacional del Trabajo emitió el concepto bajo referencia TUR 1-14, en el que, tras recordar la normativa y doctrina de los órganos de control de la OIT, relativa a la negociación colectiva, expresó que en Colombia la negociación en ámbitos diferentes al de la empresa *«debería ser posible tanto a nivel de la legislación y de la práctica»* y que *«corresponde a las partes en la negociación determinar el nivel o niveles que desean negociar»*. Al tiempo, recordó que *«los órganos de control de la OIT reconocen como objeto legítimo de la huelga el poder negociar colectivamente a un nivel determinado»*.

Ahora bien, podría objetarse que la negociación colectiva en ámbitos superiores al de la empresa, como por ejemplo por grupo de empresas, tiene la dificultad de no contar con una regulación de la legitimación convencional.

No obstante, para el suscrito, es claro que, por la parte activa, el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo *enuncia*[3] unas clases de sindicatos (de empresa, de industria o por rama de actividad, gremiales y de oficios varios) a los que se les asigna la función de representar los intereses de sus afiliados en su respectivo ámbito de actuación material,

---

[2] OIT (2018). *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT* (6ª ed.). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, párr. 1404.

[3] Este listado debe entenderse enunciativo o indicativo, pues en todo caso el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT faculta a los trabajadores para constituir *«las organizaciones que estimen convenientes»*.

personal y territorial. De manera que no tendría sentido que la ley habilite un sindicato de industria o por rama de actividad, para luego confinarlo a la empresa, negándole la posibilidad de negociar en la respectiva rama de actividad o sector. Por lo demás, tal razonamiento sería contrario a los principios de autonomía sindical y negociación colectiva, reconocidos en amplios instrumentos internacionales vinculantes para el Estado colombiano, con base en los cuales los sindicatos tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y definir libremente el ámbito de representación subjetivo y objetivo de actuación.

Lo anterior, también encuentra respaldo en el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo que reconoce el derecho de negociación colectiva a las federaciones y confederaciones; lógico, para representar a grandes masas de trabajadores en niveles superiores al de la empresa.

En cuanto a la legitimación de la parte empresaria, se ha dicho que no existen normas al respecto. Sin embargo, en el orden laboral si existen disposiciones que anticipan esa situación, en particular, el artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo al definir la convención colectiva de trabajo señala que «*es la que se celebra entre uno o* ***varios patronos o asociaciones patronales****, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia*». De igual modo, el artículo 435 del mismo estatuto sustancial establece que los negociadores de los pliegos de peticiones deberán estar investidos de plenos

poderes para suscribir *«en nombre de las partes que representan los acuerdos a que lleguen en la etapa de arreglo directo»*.

Por tanto, conforme al artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo puede inferirse que un pliego de peticiones puede dirigirse a un grupo de empresas (negociación por grupo de empresas o red de empresas), a la asociación empresarial más representativa del gremio (por ejemplo, cuando se trata de una negociación por rama de actividad o sectorial) y, de no existir está a nivel de industria, a varios empleadores de la respectiva actividad.

Por último, no hay que olvidar que la negociación colectiva en un ámbito superior a la empresa es una práctica ampliamente aceptada a nivel mundial. En la actualidad la practican numerosos países tales como Eslovenia, Francia, Dinamarca, Holanda, Alemania, Bélgica, Islandia, Suecia, España, Portugal, Suiza, Italia, Finlandia, Austria, Noruega, Australia, Republica Checa, Polonia, Eslovaquia, Turquía, Letonia, Reino Unido, Lituania, Hungría, Luxemburgo, Estonia, Irlanda[4], Argentina, Brasil, Uruguay y Perú. En Colombia, como se dijo, existen disposiciones internacionales y nacionales de las cuales se deduce esta posibilidad.

Se está frente a un derecho fundamental de libertad, cuyo ejercicio no se supedita a una reglamentación, a tal

[4] OECD (2019), Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en

punto que el artículo 5.º del Convenio 154 establece que la negociación colectiva no puede ser *«obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas».*

Dejo así planteada mi aclaración parcial de voto.

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
Magistrado