MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

SL131-2026

Radicación n.° 08001-22-05-000-2024-00028-01

Acta 4

Bogotá D. C., once (11) de febrero de dos mil veintiséis (2026)

La Sala decide los recursos de anulación interpuestos por los apoderados de todas las partes contra el laudo arbitral de fecha 13 de febrero de 2024, proferido por el Tribunal de Arbitramento convocado para resolver el conflicto colectivo de trabajo que se suscitó entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA (SINTRAE)** y la **ELECTRIFICADORA DEL CARIBE SA ESP**, sustituida patronalmente por las compañías **AIR – E SA ESP** y **CARIBEMAR DE LA COSTA SAS ESP.**

I. ANTECEDENTES

La asociación sindical Sintrae le presentó un pliego de peticiones a la Electrificadora del Caribe SA ESP, que dio

origen a un proceso de negociación colectiva, surtido en los términos de los artículos 432 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo. (PDF, cuaderno del Tribunal 005, f.os 119 a 135).

La etapa de arreglo directo establecida legalmente se llevó a cabo entre los delegados de la organización sindical y los de Electricaribe SA ESP, desde el 29 de septiembre hasta el 18 de octubre de 2017, sin que se hubiera logrado algún acuerdo en torno a los puntos materia de concertación (PDF, cuaderno del Tribunal 005, f.o 512).

Surtido lo anterior, por decisión de los trabajadores, a través de la Resolución n.º 5450 del 28 de diciembre de 2023 (PDF, cuaderno del Tribunal 005, f.os 24 a 27), el Ministerio de Trabajo dispuso la convocatoria e integración de un tribunal de arbitramento, con el fin de que le diera una solución definitiva al diferendo colectivo existente, siendo partes la organización sindical Sintrae y las empresas Caribemar de la Costa SAS ESP y Air - e SA ESP.

Para estos últimos fines, el Ministerio aclaró que, de acuerdo con una comunicación del 28 de octubre de 2020, suscrita por el agente interventor de Electricaribe SA ESP, y en función de un contrato de compraventa de acciones, se había producido una *sustitución patronal* con las sociedades Caribemar de la Costa SAS ESP y Caribesol de la Costa SAS ESP – hoy denominada Air - e SA ESP.

Resuelto lo anterior, una vez designados y posesionados los dos árbitros designados por las partes, así como el tercero elegido por el Ministerio de Trabajo, el Tribunal se instaló legalmente e inició su gestión a través del acta del 5 de enero de 2024 (PDF, cuaderno del Tribunal 005, f.os 34 a 36).

El Tribunal solicitó una prórroga del término para fallar, que fue debidamente aceptada por las partes (PDF, cuaderno del Tribunal 005, f.os 64 y 65), y luego de surtidas las respectivas deliberaciones, así como el análisis de los documentos, consideraciones y pruebas allegadas por las partes, profirió el laudo arbitral el 13 de febrero de 2024. (PDF, cuaderno del Tribunal 005, f.os 2 a 21).

El apoderado de la organización sindical solicitó la *corrección* y *adición* de la resolución arbitral (PDF, cuaderno del Tribunal 004, f.os 406 a 416), que fue negada por el Tribunal mediante providencia del 26 de febrero de 2024 (PDF, cuaderno del Tribunal 005, f.os 112 a 114).

II. LAUDO ARBITRAL

En el marco de su decisión, el Tribunal advirtió que, en principio, tenía competencia para referirse a todas las peticiones del pliego, teniendo en cuenta que no se había alcanzado algún acuerdo por autocomposición, durante la etapa de arreglo directo.

Asimismo, subrayó que las empresas Air – e SA ESP y Caribemar de la Costa SAS ESP habían objetado la

competencia de la justicia arbitral, en la medida en que no les había sido presentado el pliego de peticiones, no habían sido parte dentro del conflicto colectivo de trabajo y no habían participado de la etapa de arreglo directo, pues solo habían sido vinculadas al trámite por orden del Ministerio de Trabajo.

Frente a tal punto, los árbitros estimaron que sí tenían competencia para analizar y resolver el conflicto, en la medida en que los trabajadores de la organización sindical habían estado inmersos en un proceso de *sustitución patronal*, que no extinguía los contratos de trabajo ni las condiciones laborales establecidas en acuerdos colectivos, de forma tal que las citadas empresas debían asumir el conflicto en el estado en el que se encontraba. Indicaron también que los actos administrativos del Ministerio de Trabajo que dispusieron la constitución del Tribunal gozaban de *legalidad* y *validez*, ya que, entre otras cosas, dentro de sus potestades no estaba la de contradecir la competencia que le había otorgado dicha autoridad administrativa.

Dicho esto, el Tribunal determinó la vigencia que iba a tener la resolución arbitral y emitió las respectivas decisiones de fondo.

El específico contenido de las normas establecidas por el Tribunal será descrito en el momento de resolver los recursos de anulación interpuestos.

III. RECURSOS DE ANULACIÓN

Fueron interpuestos por los apoderados de las empresas Air – e SA ESP y Caribemar de la Costa SAS ESP, así como por la organización sindical Sintrae (PDF, cuaderno del Tribunal 004, f.os 264 a 296, 333 a 348), y concedidos por el Tribunal de Arbitramento, mediante providencias del 26 y 28 de febrero de 2024. (PDF, cuaderno del Tribunal 005, f.os 112 a 114 y cuaderno del Tribunal 002, f.os 166 y 167).

Luego de resolver varias contrariedades relativas a la debida integración y remisión del expediente, por parte del Tribunal, mediante auto del 5 de febrero de 2025, esta corporación avocó el conocimiento de los recursos y ordenó el correspondiente traslado para la oposición, que fue presentada por la empresa Air – e SA ESP y la organización sindical Sintrae.

En su recurso de anulación, el apoderado de la organización sindical solicita específicamente lo siguiente:

i) Devolución de todo el laudo arbitral, para que el Tribunal lo motive correctamente.

ii) Devolución del laudo al Tribunal para que se pronuncie respecto de los siguientes artículos del pliego de peticiones: 3 – *campo de aplicación*, 4 - *continuidad de derechos adquiridos*, 5 – *igualdad de garantías laborales*, párrafo 1 del artículo 7 – *protección y garantía de normas*

laborales, 11 – *garantías para la prestación del servicio público* y 12 – *derecho y acceso a la información*.

iii) Anulación y/o modulación de varios segmentos del artículo noveno del laudo arbitral, relativo a *permisos sindicales remunerados*.

iv) Anulación parcial del artículo décimo del laudo, que dispuso *pasajes para la actividad sindical*.

Por su parte, el apoderado de Air – e SA ESP requiere lo siguiente:

i) Anulación total del laudo arbitral, por falta de competencia del Tribunal, en la medida en que la compañía no hizo parte de las conversaciones durante la etapa de arreglo directo.

ii) En subsidio de lo anterior, *anulación parcial* de los siguientes artículos de la decisión arbitral: quinto – *sustitución patronal*, sexto – *garantía y respeto al derecho de asociación sindical* y séptimo – *protección al conflicto colectivo*, por falta de competencia del Tribunal; octavo – *ayuda sindical*, noveno – *permisos sindicales remunerados* y décimo – *pasajes para actividad sindical*, por ambigüedad, oscuridad e indeterminación; décimo primero – *vigencia*, por imprimirle efectos retroactivos a la decisión; y décimo tercero – *ejemplares*, por ser una resolución *extra petita* y por ambigüedad e indeterminación.

Finalmente, la empresa Caribemar de la Costa SAS ESP pretende lo siguiente:

i) Anulación total del laudo o *devolución*, por falta de competencia del Tribunal, por no haber tenido participación en la etapa de arreglo directo.

ii) Anulación parcial de los siguientes artículos del laudo arbitral: primero – *normas rectoras*, segundo - *reconocimiento sindical*, tercero – *favorabilidad*, cuarto – *protección de garantías laborales*, quinto – *sustitución patronal*, sexto – *garantía y respeto al derecho de asociación sindical* y séptimo – *protección al conflicto colectivo*, por falta de competencia del Tribunal, en la medida en que se trata de aspectos consagrados y regulados en la ley; octavo – *ayuda sindical*, noveno – *permisos sindicales remunerados* y décimo – *pasajes para la actividad sindical*, por ser protuberantemente inequitativos y desproporcionados.

IV. ESTRUCTURA DE LA DECISIÓN

Por cuestiones estrictamente metodológicas, la Sala se referirá en primer lugar al recurso de anulación del sindicato, para luego analizar los de la empresa.

De otro lado, teniendo en cuenta que los recursos de las dos empresas coinciden en la petición de anulación de varias disposiciones del laudo, con una motivación similar, la Corte agrupará el estudio de los puntos del laudo arbitral en los que coincidan estas dos impugnaciones, para, por último,

resolver de manera independiente las solicitudes restantes de cada compañía.

En ese orden de ideas, habida consideración de la extensa cantidad de materias abordadas en los recursos, la presente decisión estará estructurada a partir de cuatro grandes bloques de análisis, como pasa a explicarse:

1) Recurso de anulación de la organización sindical Sintrae.

2) Puntos comunes de los recursos de anulación de las dos empresas Air – e SA ESP y Caribemar de la Costa SAS ESP, y concretamente:

- Anulación total del laudo, o devolución, por falta de competencia, en la medida en que no participaron de la etapa de arreglo directo.

- Anulación de los artículos quinto – *sustitución patronal*, sexto – *garantía y respeto al derecho de asociación sindical*, séptimo – *protección al conflicto colectivo*, octavo – *ayuda sindical*, noveno – *permisos sindicales remunerados* y décimo – *pasajes para la actividad sindical*.

3) Recurso de anulación de la empresa Air – e SA ESP, concretamente respecto de los artículos décimo primero – *vigencia* y décimo tercero – *ejemplares*.

4) Recurso de anulación de la compañía Caribemar de la Costa SAS ESP, específicamente de los artículos primero – *normas rectoras*, segundo - *reconocimiento sindical*, tercero – *favorabilidad* y cuarto – *protección de garantías laborales.*

Ahora bien, en cada uno de los segmentos descritos, la Corte expondrá las peticiones del pliego o normas arbitrales materia de impugnación, junto con los argumentos de los que se sirve cada recurrente, así como las reflexiones de los opositores.

V. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAE

Como ya se mencionó, son cuatro las peticiones planteadas en esta impugnación, que la Corte procede a analizar, de la siguiente manera:

1. *Devolución* de la totalidad del laudo al Tribunal para que sea motivado

En este punto, el recurrente afirma que dentro del deber de administrar justicia que tienen los árbitros está inmersa la obligación de *motivar el laudo*, si bien no con fundamento en consideraciones de tipo jurídico, sí con razones acordes con la equidad y las especificidades de cada caso, tal y como lo señaló la Corte Constitucional en la sentencia CC SU-837-2002, pues la *motivación* está conectada con los derechos fundamentales al debido proceso y contradicción, cuya

realización permite el ejercicio del recurso de anulación de manera efectiva.

Cita la sentencia de esta corporación CSJ SL4608-2020 y alega que en el laudo arbitral no existe motivación frente a los artículos 1 a 11 y que, pese a que al Tribunal se le requirió que adicionara su decisión en tal sentido, la irregularidad no fue subsanada.

Por su parte, el apoderado de la opositora Air – e SA ESP aduce que la petición de la organización sindical es confusa y no es posible inferir cuál es su real intención principal y subsidiaria.

En todo caso, expone que, de acuerdo con la jurisprudencia desarrollada por esta corporación, plasmada, entre otras, en las sentencias CSJ SL750-2024, SL533-2024 y SL9346-2016, por tratarse de una decisión fundamentada en la equidad, no es necesaria una sustentación jurídica detallada de las razones de los árbitros, de manera tal que una escasa motivación no da lugar a la anulación ni mucho menos a la devolución.

Añade que no se dan las hipótesis a partir de las cuales resulta procedente la *devolución* del laudo arbitral, pues el Tribunal no omitió pronunciarse frente a alguna de las peticiones del pliego y los argumentos del recurrente en tal sentido resultan insuficientes.

VI. CONSIDERACIONES

En primer lugar, de cara a lo manifestado por el opositor, una vez analizado detenidamente el recurso de anulación, para la Corte sí es posible inferir que el apoderado de la organización sindical requiere, de manera *principal*, la *devolución* de todo el laudo al Tribunal, con el fin de que sea motivado; igualmente, de manera *secundaria*, la *devolución* de la actuación para obtener un pronunciamiento frente a varios contenidos específicos del pliego; y, finalmente, la *anulación parcial* de varios segmentos de algunas de las normas arbitrales.

Ahora bien, teniendo como referencia ese marco, en lo que tiene que ver con la *pretensión principal*, resulta pertinente reiterar que esta corporación tiene fijadas y delimitadas unas competencias en el ámbito del recurso de anulación, que se restringen a:

(i) *Anular* las disposiciones arbitrales, cuando el Tribunal extralimita el objeto para el que fue convocado, afecta derechos y facultades reconocidos a las partes en la Constitución, la ley o normas convencionales, o cuando sus decisiones resultan manifiestamente inequitativas.

(ii) *Devolver* el expediente al Tribunal, cuando omite pronunciarse respecto de las aspiraciones del pliego de peticiones frente a las que efectivamente tenía competencia.

(iii) Excepcionalmente, *modular* alguna determinación arbitral, con el fin de adaptarla al ordenamiento jurídico sin sacrificar en lo posible la voluntad arbitral y los derechos concedidos a los trabajadores. (CSJ SL340-2023, SL1062-2023 y SL2107-2023, entre muchas otras).

Dentro de ese marco, la Corte ha insistido en que no está dentro de sus potestades la de dictar decisiones de reemplazo, o resolver directamente sobre las peticiones del pliego, con fundamento en su propia concepción de la equidad o medida de justicia, pues esa es una atribución exclusiva de los árbitros. En tal medida, no es posible para la Sala anular las disposiciones del Tribunal para, enseguida, conceder los pedimentos de la organización sindical, o devolver la actuación para que los árbitros sigan alguna concreta directriz en torno a la mejor forma de dirimir la controversia colectiva (CSJ SL817-2022).

Se repite, los árbitros son los únicos autorizados legalmente para examinar la conveniencia, razonabilidad y proporcionalidad de las aspiraciones sindicales, de acuerdo con el principio rector de la equidad, de forma tal que, salvo por las causales de anulación ya señaladas, el propósito del recurso de anulación no es el de reexaminar la necesidad, conveniencia o justicia de las peticiones consignadas en el pliego.

Por otra parte, específicamente respecto de la facultad de *devolver la actuación a los árbitros*, que es lo que requiere

el recurrente, en esencia, la Corte ha determinado que resulta procedente siempre y cuando:

i) El Tribunal hubiera omitido efectivamente el pronunciamiento de fondo y en equidad frente a la respectiva petición del pliego – visto esto desde una perspectiva material y no solo formal -, pues, al contrario, si se logra establecer que la reivindicación fue decidida, bien positiva o negativamente, ya no sería procedente la devolución (Ver CSJ SL4302-2022 y SL4315-2022, entre muchas otras);

ii) El recurrente no acuda a esta variable para juzgar el fondo de las determinaciones arbitrales o la medida de equidad allí dispuesta, de forma que persiga su corrección o reemplazo, de acuerdo con su específico interés (Ver CSJ SL4345-2022 y SL4293-2022, entre otras);

iii) Si la decisión es materialmente inhibitoria, se pueda establecer, a continuación, que el Tribunal sí tenía competencia para resolver, de acuerdo con los límites que gobiernan su gestión, con la aclaración de que no puede dejar de arbitrar por el solo hecho de que el respectivo tópico esté *reglado en la ley*, pues precisamente la finalidad de la negociación colectiva es perfeccionar o mejorar el estándar mínimo de beneficios establecido legalmente. (CSJ SL3325-2018, SL3491-2019 y SL4785-2020, entre otras).

Teniendo presentes las anteriores premisas, para la Sala resulta abiertamente improcedente la solicitud del recurrente, de *devolver la totalidad del laudo*, en la medida

en que su argumentación no está encaminada a demostrar que el Tribunal hubiera omitido la resolución de alguno de los puntos del pliego de peticiones, teniendo la competencia para tal efecto, y, contrario a ello, se refiere a los artículos 1 a 11 del laudo, que contienen *decisiones positivas para el sindicato*, en las que se conceden beneficios económicos y sindicales a los trabajadores afiliados.

En tal sentido, tratándose de decisiones de fondo frente a las peticiones del pliego, y no de alguna inhibición sustentada o no, no resulta procedente la *devolución*, de acuerdo con la jurisprudencia desarrollada por esta corporación en torno a la materia y cuyas subreglas fueron reseñadas con anterioridad.

Ahora bien, para la Sala también resulta pertinente advertir que, en el marco del laudo arbitral, el Tribunal dejó constancia de que le había requerido a las partes toda la información relacionada con el conflicto colectivo, aparte de que había escuchado la posición de cada uno de los interesados en audiencia. Además de ello, tuvo en cuenta que durante la etapa de arreglo directo no se había obtenido algún acuerdo en torno a los puntos del pliego y resolvió las objeciones planteadas por las empresas respecto de su competencia.

De otro lado, si bien en el específico texto del laudo no existe una juiciosa referencia a la equidad y la viabilidad de *las aspiraciones de la organización sindical que finalmente fueron concedidas*, y que son las referidas en el recurso, lo

cierto es que desde el acta número 4, del 26 de enero de 2024, los árbitros deliberaron en torno a la procedencia de todas y cada una de las peticiones consignadas en el pliego, y, en tal sentido, plasmaron sus votos y sus decisiones por unanimidad o por mayoría.

En ese sentido, además de que, como ya se dijo, en este segmento se analizan *decisiones positivas de fondo*, frente a las que no procede la devolución, lo cierto es que, a pesar de no ser muy prolijo, en el laudo sí puede reconocerse en todo caso un mínimo ejercicio de deliberación y de análisis de las condiciones particularidades y extremos del conflicto, fundamentado en la equidad, de manera que no es aceptable para la Corte la afirmación del recurrente de que la decisión arbitral *carece totalmente de motivación*.

Por todo lo anteriormente expuesto, se **negará la petición de devolución total** del laudo.

2. Devolución de la actuación para que los árbitros se pronuncien frente a los artículos 3, 4, 5, párrafo 1 del artículo 7, 11 y 12 del *pliego de peticiones*

El texto de las peticiones del pliego relacionadas en este punto es el siguiente:

> **ARTÍCULO 3. CAMPO DE APLICACIÓN**
>
> La Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a todo el personal sindicalizado y no sindicalizado que se beneficie de la misma, a los trabajadores directos o indirectos que presten sus servicios

en actividades similares, conexas o complementarias del objeto social que desarrolla la Empresa, haciéndose extensiva a los pensionados y pensionados sustitutos en los artículos o apartes en que expresamente se les mencione.
PARÁGRAFO. Cuando un trabajador con la modalidad de salario integral se afilie al Sindicato, la Empresa de manera inmediata sin otro condicionamiento le aplicará la modalidad de salario ordinario, el cual se recalculará teniendo en cuentas las variables que define la ley y las que no hayan sido incluidas en el cálculo del salario integral, aplicándole a partir de ese momento todos los derechos, garantías y beneficios consagrados en la Convención Colectiva de Trabajo vigente que tenga la Empresa con el Sindicato.

ARTÍCULO 4. CONTINUIDAD DE DERECHOS ADQUIRIDOS

Expresamente queda establecido que la totalidad de las garantías, derechos individuales y colectivos, beneficios y prestaciones sociales que rigen para los trabajadores de la Empresa, derivados de Convenciones Colectivas de Trabajo existentes en la empresa, laudos arbitrales, contratos individuales de trabajo, disposiciones administrativas, así como también los beneficios que reconoce y da la Empresa, se incorporan en su integridad y sin ninguna limitante y harán parte integrante de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Las dudas que surjan en la interpretación de esta Convención, siempre se resolverán a favor del trabajador y se aplicarán en consecuencia las normas más favorables y beneficiosas a este.

ARTÍCULO 5. IGUALDAD DE GARANTÍAS LABORALES

Para lograr la eficacia y respeto de los derechos de igualdad, asociación y sindicalización, la Empresa reconocerá a sus trabajadores sindicalizados por solicitud expresa del Sindicato, cualquier garantía social, económica o normativa que supere lo suscrito convencionalmente, y que reconozca a otros trabajadores directos de la Empresa sindicalizados o no en cargos equivalentes. De igual manera, si dichos beneficios se originan por determinación del Estado para todos los trabajadores en Colombia. En cualquier caso, se reconocerá desde el momento en que efectivamente lo entren a disfrutar los otros trabajadores.
Así mismo, con fundamento en los principios de igualdad y no discriminación, la presente convención colectiva de trabajo, se aplicará a los trabajadores con fecha de ingreso a la empresa posterior al 18 de septiembre de 2003, a quienes se les otorgarán los mismos derechos reconocidos a los trabajadores convencionados que ingresaron a Electricaribe con anterioridad a la fecha antes mencionada (antiguos convencionados) de acuerdo a las normas pactadas en la convención colectiva de trabajo suscrita entre Electricaribe y Sintraenergía.

PARÁGRAFO. En caso de que un conflicto colectivo deba solucionarse a través de un tribunal de arbitramento, queda absolutamente prohibido que dicho tribunal a través del laudo arbitral que profiera, establezca condiciones diferentes o discriminatorias a los trabajadores beneficiarios del mismo, por condiciones de servicio o ingreso a la empresa, si lo hiciere, tal decisión arbitral será inválida.

ARTÍCULO 7. PROTECCIÓN Y GARANTÍA DE NORMAS LABORALES.

No producirá ningún efecto cualquier disposición de ley o de laudo arbitral que menoscabe los derechos individuales o colectivos, consagrados en Convenciones Colectivas de Trabajo o laudos Arbitrales, ni los derechos y beneficios adquiridos que reconoce y da la empresa a sus trabajadores o a su organización sindical. Solo serán aplicables las disposiciones que mejoren las condiciones de los trabajadores y sus organizaciones. Es decir, que cualquier desmejora de lo establecido para los trabajadores o sus organizaciones por ley o por un Tribunal de Arbitramento, no tendrá ningún efecto.
En las operaciones de reestructuración, la empresa no afectará los derechos reconocidos a los trabajadores por la Constitución Política, los Convenios de la OIT, los tratados internacionales, las leyes, las normas convencionales, laudos arbitrales, y los beneficios laborales que reconoce y da la Empresa. Siempre tendrá en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados y participará y consultará ampliamente a los representantes de los trabajadores sobre los proyectos y programas administrativos de reestructuración y cualquier medida a tomar que pueda afectar a los trabajadores y a sus organizaciones.

ARTÍCULO 11. GARANTÍAS PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO

Con fundamento y en desarrollo de los artículos 25, 39, 53 y 365 de la Constitución Política y con el fin de garantizar que el Estado asegure la prestación continua eficiente y universal del servicio público de energía y de garantizar el derecho al trabajo y de asociación sindical, la empresa(s) que se encuentre(n) en administración con fines liquidatorios y que aún continúa(n) prestando un servicio público, no podrá(n) despedir al personal sindicalizado sin previa autorización judicial. Igualmente, en caso que otra empresa(s) continúe(n) con el objeto social de la empresa liquidada, esta(s) garantizará(n) la sustitución sindical sin perjuicio de los derechos adquiridos por los trabajadores en razón de la ley, la convención o de laudo arbitral que los haya otorgado.

ARTÍCULO 12. DERECHO Y ACCESO A LA INFORMACIÓN

De acuerdo a las necesidades sindicales, la Empresa conferirá autorizaciones a las directivas sindicales para realizar en las sedes reuniones informativas con el personal sindicalizado, para lo cual, concederá los permisos sindicales remunerados respectivos. Su coordinación se hará ante el área de Recursos Humanos o ante quien haga sus veces.
En los meses de junio y diciembre, se realizará una reunión entre los representantes de la Empresa y los miembros de la Junta Directiva Central del Sindicato, con el objeto de que la Empresa explique y documente a la organización sindical, su situación financiera, sus proyecciones técnicas y administrativas, así como su política social, ambiental y laboral. Así mismo, la empresa suministrará al Sindicato, dentro de los 15 días calendario siguiente a la petición, toda la información del grupo empresarial que este solicite, a través de su representante legal o su delegado.
La Empresa suministrará a la Junta Directiva Central del Sindicato, bien sea por vía electrónica o en medio impreso según lo solicite, la información de nómina correspondiente a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, así como la información relativa a la planta de cargos y las vacantes por proveer. Igualmente suministrará la información contractual que se derive para el cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo y la que solicite el representante legal del Sindicato.
La Empresa suministrará y costeará para la organización sindical un canal de comunicaciones, que permita la transmisión de video, voz y datos, que sirva para acceder a la información institucional que a diario genera la Empresa, y mantendrá actualizados los equipos electrónicos e informativos que suministre la Empresa al Sindicato, con la tecnología más reciente que se emplea en la Empresa para dichos servicios.

El recurrente expone que el Tribunal dejó de referirse a las anteriores reivindicaciones sindicales, pues no existe alusión alguna al respecto dentro del texto de la decisión arbitral. Agrega que, tras ello, se desconoció el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, que prevé la obligación para los árbitros de resolver la totalidad del conflicto de intereses y motivar sus decisiones, así sea de manera breve.

Añade que, si bien la jurisprudencia emanada de esta corporación ha enseñado que los árbitros no tienen la

obligación de *motivar jurídicamente* sus decisiones, ha precisado también que sí tienen el deber de dar las razones por las cuales se niega o concede un determinado beneficio, así sea de manera concisa, lo cual está conectado con el pleno y adecuado ejercicio de los derechos de defensa y contradicción.

El opositor aduce que la jurisprudencia de esta corporación ha delimitado los supuestos a partir de los cuales procede la *devolución* del laudo al Tribunal, que no se dan en este caso, y agrega que, en gracia de discusión, si se hubiera omitido el pronunciamiento sobre los artículos del pliego en mención, *en todo caso los árbitros no tendrían competencia para decidir*, por tratarse de asuntos expresamente contemplados en la ley o que son de la restringida potestad del empleador o las partes.

En tal sentido, precisa que la aplicación del laudo a los trabajadores directos, indirectos y pensionados escapa de la órbita de competencia del Tribunal; que el cambio de salario integral a ordinario es un asunto que concierne a cada trabajador y no a terceros; y que tampoco le corresponde a los árbitros disponer la extensión de otros instrumentos colectivos vigentes en el interior de la empresa.

En torno al artículo 5, advierte que las relaciones laborales de Electricaribe le son ajenas y su modificación escapa de la competencia de los árbitros, pues, entre otras cosas, no participó en la discusión del pliego de peticiones presentado ante esa institución; que, frente al artículo 7, la

legislación colombiana prevé el principio de favorabilidad en favor de los trabajadores y prohíbe el menoscabo de sus derechos, por lo que este aspecto también era ajeno a la potestad del Tribunal; que la prohibición de despido de trabajadores sindicalizados es un asunto de ámbito legal; y, finalmente, que la información requerida por las organizaciones sindicales no puede menoscabar la reserva empresarial, los secretos y experiencia, ni desconocer los derechos fundamentales de las compañías.

VII. CONSIDERACIONES

En este acápite de la decisión a la Corte le corresponde verificar si se dan las condiciones necesarias para ordenar la devolución del laudo al Tribunal, con el ánimo de que se pronuncie sobre las peticiones del pliego referidas por el recurrente, en la medida en que, en sus términos, *no existió pronunciamiento alguno* frente a ellas ni tampoco alguna *motivación* razonable, así fuera de carácter conciso.

Para tales fines, resulta preciso reiterar, en primer lugar, que la posibilidad de *devolver* la actuación al Tribunal está condicionada a la comprobación de varios supuestos que se pueden resumir en que: *i)* el Tribunal hubiera omitido efectivamente el pronunciamiento sobre el respectivo punto, bien de manera expresa o tácita; *ii)* el recurrente no despliegue un simple juzgamiento sobre la conveniencia de la medida de equidad adoptada por los árbitros; y *iii)*, si hubo una omisión de la decisión de fondo y en equidad, se pueda

establecer que el Tribunal sí tenía competencia para resolver, de acuerdo con los límites que gobiernan su gestión.

De otro lado, para dar una respuesta completa al recurso, resulta pertinente reiterar lo que ha sostenido esta corporación en torno al *deber de sustentación de las determinaciones arbitrales y sus características*. Así, por ejemplo, en la sentencia CSJ SL3258-2019 se señaló al respecto:

> Frente a la motivación de las decisiones arbitrales, esta sala de la Corte ha sostenido que,
>
> > […] las decisiones que adopta un Tribunal de Arbitramento, para definir un conflicto laboral colectivo, se deben acompañar de <razones en equidad>, que por su naturaleza son diferentes a las <razones en derecho>. Por ello mismo, la Corte ha sostenido con insistencia que la carga de argumentación que soporta un fallo arbitral no debe ser jurídicamente calificada, como sucede con las determinaciones jurídicas propias de la labor jurisdiccional ordinaria, en la medida en que la equidad se informa a partir de las circunstancias particulares de cada caso, de los intereses de las partes y de la razonabilidad y proporcionalidad de cada medida, entre muchos otros aspectos, que son apercibidos de manera personal por cada uno de los árbitros y que pueden ser expresados y concretizados de diferentes maneras. (Ver CSJ SL, 4 nov. 2004, Rad. 24604, CSJ SL2283-2014).
>
> En la misma dirección, la Corte ha adoctrinado que las motivaciones sucintas, sobrias o sencillas se entienden cubiertas por una presunción de sustento en la equidad y que el hecho de que la argumentación no sea lo suficientemente prolija o se reduzca genéricamente a los principios de equidad, no constituye causa para anular el laudo arbitral. (Ver CSJ SL, 12 jun. 2001, rad. 16545; CSJ SL, 5 ag. 2004, rad. 24443; CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 48406; CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 53118; entre otras).
>
> Aunado a ello, la Sala ha sostenido 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 repite, se construyen sobre

> raciocinios íntimos, fundados 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 decir que es ilegal, engañosa, contraevidente 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.

En correspondencia con lo anterior, en la sentencia CC SU-837-2002 la Corte Constitucional definió que la labor de los árbitros, en el marco de conflictos colectivos de trabajo, si bien estaba amparada por un *amplio margen de discrecionalidad*, no podía en todo caso ser arbitraria y alejada de los principios de la Constitución Política, por lo que debía estar motivada en factores asociados a las condiciones particulares de las partes y en el principio rector de la equidad.

Al mismo tiempo, dicha corporación reconoció que, por estar fundadas las determinaciones en la equidad, los árbitros no tenían «[…] *la misma responsabilidad que los jueces respecto de la práctica y valoración de las pruebas, ni la misma carga de motivación que las autoridades judiciales* […]»

Es decir que, por principio, como lo ha sostenido esta sala en el desarrollo histórico de su jurisprudencia, la motivación de las determinaciones de los árbitros no debe ser jurídicamente cualificada y sí debe estar sustentada en la equidad y las condiciones particulares del conflicto colectivo que se pretende zanjar para lograr la paz laboral.

Ahora, si bien se ha dicho que, por esa razón, los *razonamientos sobrios y sencillos* son plenamente aceptables y no facultan un juicio sobre la validez y suficiencia de la decisión arbitral, la Corte considera necesario llamar la atención en que, con todo, tal presupuesto no equivale a autorizar la ausencia total de decisión, o una motivación farragosa, ininteligible o tan insuficiente que no permita desentrañar, cuando menos, la naturaleza de la resolución, sus bases y su carácter mayoritario.

Recuérdese que, en todo caso, la decisión de los árbitros tiene la finalidad de terminar de manera definitiva el conflicto colectivo y, en función de ello, instaurar verdaderas normas de trabajo y de relacionamiento entre los interlocutores sociales, de manera que es de suma importancia que tanto la respectiva resolución como sus fundamentos puedan ser identificados de manera diáfana por los interesados, y que, al contrario, no se vea simplemente como un ejercicio arbitrario e injustificado, que no pueda ser comprendido en su dimensión y en sus efectos y que, en ese sentido, como alega el recurrente, no pueda ser confrontado en ejercicio de los derechos de contradicción y defensa.

Así, para la Corte, con el ánimo de que la decisión de los árbitros se aleje de la arbitrariedad y pueda ser comprendida en toda su naturaleza y contornos, cuando menos, debe contar con los siguientes elementos:

i) Una identificación clara y precisa de todos y cada uno de los puntos del pliego y demás aspectos que deban ser

objeto de pronunciamiento por parte del Tribunal, por hacer parte del conflicto y por no haberse obtenido algún acuerdo por autocomposición.

ii) Una resolución sobre cada uno de aquellos aspectos que quedan incluidos dentro de la competencia del Tribunal y los que no, acompañada de una razón que sea clara y perfectamente identificable. Por ejemplo, por afectar alguna norma imperativa o por invadir derechos y facultades exclusivas de las partes.

iii) Finalmente, una decisión sobre los puntos en los que sí existe competencia, con una claridad tal que permita deducir si es positiva o negativa, y las razones de fondo y en equidad en las que se sustenta, estas sí expresadas de forma breve y sencilla, si ese es el querer del órgano arbitral.

Al final, a partir de todos los anteriores elementos, que resultan lógicos y básicos en la actividad de cualquier órgano colegiado como un tribunal de arbitramento, las partes, terceros, autoridades administrativas y eventualmente esta corporación deben estar en la capacidad de discernir con claridad y precisión cuál fue la decisión de los árbitros y sus razones, así estén mínimamente consignadas en el laudo arbitral.

La Corte llama la atención sobre los anteriores presupuestos en la medida en que, en este caso, como alega el recurrente, en el específico texto del laudo arbitral no se hizo una referencia explícita frente a cada una de las

peticiones del pliego, sino que, luego de unas consideraciones generales en torno al desarrollo del conflicto y la competencia, el Tribunal procedió a dejar sentados los catorce (14) artículos que componen la decisión, y que otorgaron derechos y garantías a los trabajadores y a la organización sindical. Es decir que no se dijo expresamente si los demás puntos quedaban negados por equidad y razonabilidad o si se dejaban de resolver por cuestiones inherentes a la competencia.

Lo anterior podría llevar automáticamente a la conclusión de que, como dice el recurrente, *no hubo pronunciamiento* alguno del Tribunal en torno a las reivindicaciones del pliego que menciona en el recurso, pues, efectivamente, en el específico texto del laudo no hay referencia alguna frente a ellas, bien de manera positiva o negativa.

Sin duda que una situación de estos contornos no es la deseable y esperable de la autoridad arbitral, que, en el marco de sus atribuciones, como ya se dijo, debería incorporar dentro del laudo una decisión clara y concreta sobre todos los aspectos para los que fue convocado, además de motivada en razones de equidad o de competencia, según sea el caso, si bien no de manera cualificada, sí por lo menos de forma que permita a las partes interesadas, a las autoridades administrativas y a esta misma corporación identificar cuál fue la específica resolución adoptada y cuál fue la razón de ello.

Ahora bien, pese a la referida situación *sui generis*, para la Corte no resulta de recibo la conclusión automática de que *se omitió por completo* el obligatorio pronunciamiento del Tribunal y, para tal efecto, considera preciso, dada la circunstancia especial que aquí se presenta, integrar en el análisis las *actas de deliberación* de los árbitros (PDF, cuaderno del Tribunal 002), previas a la emisión del laudo, en las que sí se dejó constancia de la decisión frente a cada una de las reivindicaciones sindicales a las que hace referencia el recurrente, de la siguiente manera:

- En el acta número 5, del 26 de enero de 2024, se analizó el artículo 3 del pliego – *campo de aplicación*, y los árbitros resolvieron *no incluirlo*, por falta de competencia. En tal sentido, cada árbitro señaló:

> […] el árbitro Dr. Villarreal Vitola, quien manifiesta: Voto desfavorable. Considero que por la forma en que se encuentra redactado **excede las facultades que tenemos**. **Adicionalmente ya se encuentra regulado por la ley.**
>
> Solicita el uso de la palabra el árbitro Dra. Morales Duque, quien manifiesta: El campo de aplicación de la convención colectiva se encuentra regulado en los artículos 470, 471 y 472 del Código Sustantivo del Trabajo. El artículo 3 del Pliego contradice la regulación sobre aplicación y extensión de los acuerdos colectivos de trabajo, dado que peticiona extender el mismo a todos los trabajadores indirectos que desarrollen actividades similares, conexas o complementarias, lo cual NO está en armonía con los citados artículos. En este sentido mi voto va en contra de este artículo. Sumado a lo anterior, mi voto es negativo frente al parágrafo, en el entendido que el trabajador o trabajadora con salario integral a (sic) llegado a el producto de un acuerdo que tiene una solemnidad y que solo por el acuerdo de las partes individualmente consideradas puede modificarse. Voto desfavorable. **Ya se encuentra regulado y no tenemos competencia para modificar los artículos**.

> Solicita el uso de la palabra el árbitro Dr. De la Hoz Lugo, quien manifiesta: Voto desfavorable en cuanto al Parágrafo **por cuanto estaríamos excediendo nuestras facultades y competencia.**
>
> Por unanimidad los árbitros deciden no incluirlo. (Resaltado fuera de texto).

- En torno al artículo 4 del pliego – *continuidad de derechos adquiridos*, decidieron de *manera desfavorable* y, para tal efecto, dejaron sentado:

> Manifiesta el Dr. Villarreal, considero que hay una contradicción pues rompe la esencia del derecho de organización sindical por lo que mi voto es desfavorable.
>
> El árbitro Catalina Morales, manifiesta: De la información suministrada por las partes, empresas y sindicato, es claro que los trabajadores de Sintrae, se vienen beneficiando de una serie de prerrogativas devenidas de la extensión de otras convenciones colectivas. Tanto Air-e como CeribeMar (sic) han extendido los beneficios de la convención colectiva de SintraEleCol a la totalidad de los trabajadores por cuanto sus afiliados agrupen a más de la tercera parte del personal de aquellas. Como es sabido, los afiliados al sindicato solo pueden beneficiarse de una convención, la que sea más favorable, esto ya se encuentra establecido en la Ley y es de desarrollo jurisprudencial. Voto desfavorable.
>
> Manifiesta el Dr. Santiago De la Hoz: Voto Favorable. Logrando una mejor redacción del artículo.
>
> Por mayoría los árbitros Morales y Villarreal, consideran no debe incluirse.
>
> Salva voto el Dr. Santiago de la Hoz Quien presentará en escrito separado su escrito de salvamento de voto.

- Respecto al artículo 5 del pliego – *igualdad de garantías laborales*, resolvieron de forma *desfavorable*, con base en las siguientes razones:

> Manifiesta el Dr. Villarreal, que su voto es desfavorable. En documento junto al acta realizaré una aclaración o complementación frente al primer inciso.

El árbitro Catalina Morales, manifiesta: En el orden de las relaciones laborales existen factores diferenciadores, tiempo de permanencia en la empresa, estudios, experiencia que sirven al empleador para definir el salario de un trabajador, sumado a ello, Imponer a las empresas convocadas en este conflicto la obligación de aplicar o hacer extensivo el laudo como futura convención, a los trabajadores con fecha de ingreso posterior al 18 de septiembre de 2003, excede la capacidad de las empresas lo que estimo que puede afectar la estabilidad económica de las mismas, ello teniendo en cuenta que el porcentaje que paga Air-e en beneficios supera el 400% y el 200% de Caribemar. Sentencias CSJ SL9317-2016 y CSJ SL12121-2017, SL4478-2020. Mi voto es desfavorable.

Manifiesta el Dr. Santiago De la Hoz: Voto Favorable.

Por mayoría los árbitros Morales y Villarreal, consideran no debe incluirse.

Salva voto el Dr. Santiago de la Hoz, quien presentará en escrito separado su salvamento de voto.

- Frente al artículo 7 del pliego, *protección y garantía de normas laborales*, resolvieron desfavorablemente el primer párrafo y de manera favorable el resto de la norma, con fundamento en las siguientes reflexiones:

Manifiesta el Dr. Villarreal, que su voto es desfavorable frente al primer inciso, y de manera favorable frente al segundo inciso.

El árbitro Dr. Catalina Morales, manifiesta: Mi voto es desfavorable respecto a la totalidad del artículo.

Manifiesta el Dr. Santiago De la Hoz: desfavorable frente al primer inciso, y de manera favorable frente al segundo inciso.

Por unanimidad los árbitros deciden el voto de manera favorable respecto al segundo inciso.

Los árbitros Dra. Catalina Morales y Dr. Julio Villarreal, votan de manera desfavorable.

Salva voto el Dr. Santiago de la Hoz Quien presentará en escrito separado su escrito de salvamento de voto.

- En torno al artículo 11 del pliego, *garantías para la prestación del servicio público*, esta vez en el acta 6 del 29 de enero de 2024, decidieron de manera desfavorable por las siguientes razones:

> Manifiesta el Dr. Villarreal, que su voto es desfavorable. Atendiendo que **se rebasa la prerrogativa del fuero sindical y fuero circunstancial.**
>
> El árbitro Catalina Morales, manifiesta: La prohibición de despido se encuentra regulada en casos puntuales, para aquellos trabajadores que gozan de fuero, mal haría este tribunal, accediendo a una petición que **desborda no el beneficio que está en la ley**, sino la capacidad de la administración de justicia para resolver este tipo de casos, el requisito de que cualquier trabajador del sindicato goce de una especie de fuero por el cual no pueda ser terminado el contrato de ningún miembro sin previa aprobación judicial, desborda la justicia que se busca con la convención, por ello mi voto es negativo en este punto. Mi voto es desfavorable
>
> Por mayoría de votos, los árbitros Drs. Julio Villarreal Vitola y Catalina Morales Duque, consideran no debe incluirse.
>
> Salva voto el árbitro Dr. Santiago de la Hoz, quien manifiesta: En escrito separado sustentaré mi salvamento de voto. (Resaltado fuera de texto).

- Y frente al artículo 12 del pliego, *derecho y acceso a la información*, resolvieron de manera desfavorable, con fundamento en las siguientes razones:

> Manifiesta el Dr. Villarreal, que su voto es desfavorable.
>
> El árbitro Catalina Morales, manifiesta: En lo relativo al acceso a la información pues como ya ha dicho la corte en las sentencias CSJ SL2008-2021 y CSJ SL4864- 2021, "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." Dada las amplias facultades que se confiere y que considero superan la información que puede ser solicitada por el sindicato, mi voto es negativo. Ahora bien, mi

> voto es negativo respecto de la petición de costear canales de comunicación para la organización sindical, en la medida que se le impone una carga económica a la empresa que desborda la petición al hacer exigible equipos electrónicos e informáticos actualizados, teniendo en cuenta el costo de los equipos electrónicos es una carga no justificada que en nada mejora los intereses de los miembros del sindicato, pues no busca un mejor desempeño laboral sino una mejor ejecución de sus propios programas de información a los asociados. Mi voto es de manera desfavorable.
>
> Manifiesta el Dr. Santiago De la Hoz: Lo comparto parcialmente. Voto de manera desfavorable.
>
> Por unanimidad los árbitros deciden no incluirlo.

A partir de lo anterior, una vez integradas en el análisis las actas de deliberación, como parte del laudo arbitral, se puede concluir que no es cierto que el Tribunal hubiera simplemente dejado de hacer referencia alguna sobre las peticiones del pliego referidas en el recurso, pues, como se puede notar, sí adoptaron una reflexión frente a las mismas.

Ahora, con todo y lo anterior, con el ánimo de verificar si en todo caso se cumplen los presupuestos para ordenar la *devolución* pedida, para la Corte resulta preciso examinar si, *desde el punto de vista material* (CJS SL4785-2020), a partir de sus reflexiones el Tribunal adoptó una verdadera *determinación de fondo y en equidad*, caso en el cual, como ya se vio, no resultaría procedente la devolución, o si en realidad *se inhibió para fallar*, pues en este evento sí sería procedente esa medida, si se logra verificar que el Tribunal sí tenía competencia para conocer de la respectiva materia.

Para tal efecto, la Corte se enfrenta a un nuevo obstáculo, contrario al deber del Tribunal de dejar

consignadas sus decisiones de manera clara, concreta y con una motivación mínima, pues, como se pudo notar en líneas anteriores, los árbitros se limitaron a dejar sentada su posición individual y genérica frente a cada punto del pliego, junto con una decisión por unanimidad o mayoritaria, pero que no especifica con la claridad deseable si el motivo de cada resolución es por cuestiones de competencia o de equidad.

Pese a ello, nuevamente, para la Corte es obligatorio asumir un ejercicio de interpretación de la resolución arbitral, guiada por el *principio de conservación*, de manera que se respete hasta donde sea posible la voluntad de los árbitros, pero también por el *principio de efectividad y eficiencia* de la negociación colectiva, en forma tal que la decisión que resuelva el conflicto colectivo aborde de manera adecuada y suficiente todas y cada una de las reivindicaciones sindicales y que sea posible, por ese conducto, alcanzar la *paz laboral*.

En función de lo anterior, para la Corte la respuesta a esa falta de claridad y precisión es interpretar hasta donde sea posible la decisión del Tribunal, así como su motivación, y no devolver automáticamente la actuación, porque, en últimas, como ya se dijo, lo cierto es que existe una determinación arbitral que la Corte debe respetar y no intentar reemplazar por otra diferente, en función de sus propios parámetros sobre la mejor salida en equidad al conflicto colectivo.

En ese sentido, para la Corte lo procedente es identificar de las expresiones de los árbitros si la decisión fue mayoritariamente de *fondo y en equidad*, o si, por el contrario, se trató de una *inhibición* por falta de competencia, y, en este último caso, examinar si en todo caso el Tribunal tenía o no competencia para conocer (CSJ SL4785-2020), de manera que proceda la devolución pedida en el recurso de anulación.

Ahora bien, como en algunos segmentos la decisión del Tribunal fue tan poco clara, para la Corte la mejor forma de honrar los principios de *conservación* y de *efectividad* de los que ya se hizo mención es tener por *negada* una petición de fondo y en equidad solo cuando exista alguna referencia que permita evidenciar alguna reflexión en cuanto a su conveniencia, costo, proporcionalidad, etc., pues, de lo contrario, ante la falta de ese juicio material, se tendrá que la decisión de los árbitros fue inhibitoria y se procederá a examinar si en todo caso había o no competencia para conocerla.

Es decir que donde no sea posible identificar la decisión de fondo y en equidad, a partir de raciocinios afines a dicha medida, el camino residual es concluir que no hubo decisión y examinar si el Tribunal tenía competencia para ello.

Así, al asumir la Corte ese ejercicio de interpretación de las decisiones arbitrales encuentra lo siguiente:

- Campo de aplicación, artículo 3. En este punto, a partir de los votos y consideraciones expuestos por cada uno de los miembros del Tribunal, se puede identificar claramente que, por unanimidad, decidieron que *no tenían competencia* para resolver.

Es decir que la decisión fue expresamente inhibitoria por falta de competencia. Además, una vez revisado el texto de la aspiración sindical, se puede advertir que, como lo afirma el opositor, pretendía el establecimiento de reglas relativas a la *aplicación* y *extensión* de la convención o laudo a trabajadores sindicalizados o no, así como a trabajadores *indirectos* y *pensionados*, asunto que escapa efectivamente de la competencia de la justicia arbitral, por estar regulado en normas como el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo y corresponder al ejercicio libre y autónomo de las partes, a través de la autocomposición (CSJ SL3490-2024 y SL3512-2024).

De otro lado, en cuanto al cambio automático del pacto de salario integral hacia un sistema de salario ordinario, este aspecto también escapa de la competencia de la justicia arbitral, pues es cada trabajador el que, en ejercicio de su autonomía y en conjunto con la empresa, tiene la facultad exclusiva de determinar el sistema salarial que más convenga a sus necesidades y requerimientos, sin que le pueda ser impuesta una determinada fórmula por un tercero, como el Tribunal de Arbitramento.

Como conclusión, en este punto el Tribunal se abstuvo de resolver de fondo, por cuestiones de competencia, y le asistía razón para ello, de manera que **se negará la petición de devolución planteada en el recurso**.

- Continuidad de derechos adquiridos, artículo 4. En este punto la decisión del Tribunal es un tanto difusa, en la medida en que uno de los árbitros consideró que había una *contradicción* que rompía el derecho de asociación sindical, la segunda árbitra estimó que los trabajadores, ante la situación de *multiafiliación*, solo podían beneficiarse de una convención colectiva, mientras que el tercero solo dejó constancia de que votaba favorablemente, con una mejor redacción.

Ahora bien, al interpretar la Corte el sentido de la decisión de los árbitros, lo primero que debe dejar claro es que fue desfavorable, en tanto, por mayoría, quedó sentada la resolución de que *«no debe incluirse»*, y, frente a la motivación, es fácilmente verificable que no se hace algún juicio de fondo en torno a la viabilidad económica o la plausibilidad de la cláusula, por lo que, de acuerdo con lo razonado en líneas anteriores, se debe concluir que el Tribunal se abstuvo de fallar de fondo y en equidad.

Para la corte, como ya se dijo, este es el ejercicio que mejor da cuenta del *principio de conservación*, que tiende a respetar la voluntad de los árbitros, pero también el de efectividad, en cuanto debe quedar clara y suficientemente definido el conflicto colectivo entre las partes.

Dicho lo anterior, teniendo en cuenta que la decisión fue inhibitoria, la Corte encuentra que en todo caso el Tribunal no tenía competencia para resolver, en la medida en que la petición pretendía, por una parte, una *incorporación* genérica e indiscriminada al texto del laudo de la totalidad de derechos y garantías reconocidos en otros instrumentos o unilateralmente por la empresa, sin tener en cuenta los límites propios de cada negociación colectiva, asunto que, para la Corte, bien podría derivar de un acuerdo libre de las partes, pero no de la imposición del Tribunal de Arbitramento.

Finalmente, en el último segmento de la petición simplemente se requería la refrendación del *principio de favorabilidad* en materia laboral, de manera que no se agregaba algún contenido sustancial al estándar mínimo de derechos ya existente que pudiera ser de competencia de los árbitros. Recuérdese en este punto que la Corte ha precisado que «[…] *los árbitros están autorizados para dejar de pronunciarse frente a peticiones que persiguen simplemente reproducir principios y contenidos legales abstractos, sin algún agregado sustancial en beneficio de la población trabajadora, pues su labor no es la de repetir la ley sino precisamente la de mejorarla*». (CSJ SL1932-2023).

Por lo anterior, **también se negará la petición de devolución en este punto.**

- Igualdad de garantías laborales, artículo 5. Nuevamente, para la Corte la decisión de los árbitros fue

desfavorable, en la medida en que se dejó constancia de la resolución mayoritaria de que *«no debe incluirse»*, pero la motivación no fue muy clara, pues el primer árbitro simplemente dejó su constancia de su *voto desfavorable*, la segunda sí dejó expresa constancia de razones económicas y de equidad para negar, mientras que el tercero solo dejó sentado su *voto favorable*.

En tal sentido, sin existir referencia a razones económicas o de equidad de forma mayoritaria, pues solo una de las integrantes del Tribunal se expresó en tal sentido, la Corte asumirá que la decisión fue inhibitoria, por razones de competencia.

No obstante, para la Corte la aspiración sindical en todo caso desbordaba las competencias de los árbitros, en la medida en que pretendía una extensión automática e indiscriminada a los trabajadores sindicalizados de cualquier derecho o garantía reconocida en otros instrumentos colectivos, por la empresa o inclusive por el Estado, así como la aplicación de beneficios a trabajadores de Electricaribe con posterioridad al 18 de septiembre de 2003, acordados con otra organización sindical, y la prohibición al Tribunal para que establezca condiciones de trabajo diferentes, sin importar lo requerido en el pliego de peticiones.

Nuevamente, tales materias impactan normas imperativas en torno a los límites de la competencia del Tribunal e implican materias que podrían ser acordadas

libremente por autocomposición pero no por la imposición de un tercero como el Tribunal de Arbitramento.

En el anterior orden de ideas, **se negará la petición de devolución en este punto.**

- Protección y garantía de normas laborales, artículo 7. En torno a esta petición, consta que los árbitros decidieron positivamente y de forma mayoritaria el segundo párrafo, mientras que, frente al primero, que es al que se refiere el recurso, todos los árbitros dejaron constancia de su *«voto desfavorable»*.

Ahora bien, nuevamente, frente a este segmento de la petición no hay algún indicio de examen en torno a su conveniencia y proporcionalidad, de manera que la Corte asumirá que la decisión fue inhibitoria.

Finalmente, para la Corte la aspiración de la organización sindical consignada en este primer párrafo escapaba de la competencia del Tribunal, pues, en últimas, constituye una reproducción de la regla legal en virtud de la cual resultan ineficaces las disposiciones que menoscaben o desmejoren los derechos de las personas trabajadoras consignadas en la ley, convenciones colectivas, pactos o laudos arbitrales (artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo).

Aparte de ello, la mención genérica alusiva a que no es posible desmejorar lo establecido por los trabajadores y sus

organizaciones desconoce normas imperativas, como por ejemplo el Acto Legislativo 1 de 2005, así como el poder de negociación y renegociación de condiciones laborales a partir de la negociación colectiva de pliegos y denuncias del empleador, bien por autocomposición o por heterocomposición, como lo ha sostenido la jurisprudencia de esta corporación (CSJ SL3455-2024), de manera que este tópico también se sale de la órbita de competencia del Tribunal.

En el anterior orden de ideas, **se negará la petición de devolución de este punto**.

- Garantías para la prestación del servicio público, artículo 11. En el acta 6 del 29 de enero de 2024 se dejó sentada una decisión mayoritaria de que *«no debe incluirse»*. Además, en torno a los fundamentos de esa resolución, consta que uno de los árbitros consideró que rebasaba la prerrogativa de los fueros sindical y circunstancial, mientras que la segunda árbitra estimó que se pretendía una prohibición de despido y una especie de fuero que desbordaba lo consignado en la ley. Solo el tercer árbitro dejó constancia de su salvamento de voto.

A partir de lo anterior, por la motivación de la decisión de los dos árbitros que hicieron mayoría, se debe asumir que el Tribunal se *inhibió* por falta de competencia. Además, para la Corte, acertó al así hacerlo, pues efectivamente la petición del pliego pretendía el establecimiento de una prohibición de despido y una suerte de fuero en escenarios de procesos

liquidatorios y de sustitución patronal, asuntos que, según se ha determinado en la jurisprudencia, escapan de la competencia de la justicia arbitral (CSJ SL4302-2022, SL1367-2024).

Por lo anterior, **se negará la petición de devolución de este punto**.

- Derecho y acceso a la información, artículo 12. En torno a este artículo, consta un registro de una decisión por unanimidad de *«no incluirlo»*.

No obstante, en torno a la razón de la decisión, nuevamente la consideración del Tribunal es difusa, pues solo la árbitra Catalina Morales dejó constancia de que, si bien había competencia para conocer, la petición implicaba una carga económica injustificada para la empresa que la tornaba inconveniente, mientras que los juzgadores restantes solo dejaron constancia de su voto desfavorable.

Así las cosas, al no ser posible la identificación de una decisión *mayoritaria* negativa y de fondo, justificada en la equidad, siguiendo el esquema que se ha venido utilizando, la Corte optará por asumir que el Tribunal se inhibió para resolver la petición.

Además de lo anterior, esta corporación ha sostenido en repetidas ocasiones que el Tribunal sí tiene competencia para definir estos tópicos, y:

> […] ha tenido una línea de pensamiento clara y pacífica (CSJ SL1309-2022, CSJ SL4089-2022, CSJ SL695-2023 CSJ SL2856-2023, y CSJ SL590-2024) y construyó el criterio según el cual el derecho que tienen las organizaciones sindicales para que su empleador suministre la información de interés relacionada con los aspectos generales de la empresa, o del giro ordinario de sus negocios o actividad, es un verdadero derecho fundamental previsto a favor de sus organizaciones y, además, se convierte en una herramienta útil que reportan beneficios significativos a la actividad sindical, así como al proceso de negociación colectiva del trabajo. (CSJ SL3480-2024).

Lo anterior aunado a que en la primera parte de la petición sindical se requería una autorización para realizar *reuniones informativas* con el personal sindicalizado, efecto para el cual se pretendía el establecimiento de los permisos sindicales remunerados necesarios, tópico este que, por tratarse de garantías propias para el ejercicio del derecho de asociación sindical, también son de competencia del Tribunal.

En ese sentido, **se ordenará la devolución de la actuación al Tribunal** para que se pronuncie de fondo y en equidad frente a este artículo del pliego, con la exhortación a que deje consignadas las razones de la decisión, así sea de forma mínima, pero con la claridad y con los presupuestos previamente definidos por la Corte.

Lo anterior no implica una orden a que el Tribunal conceda la petición de la organización sindical, sino a que la examine de acuerdo con las particularidades del conflicto colectivo y a que la decida conforme con su concepción de la equidad y la mejor solución para las partes.

Queda en los anteriores términos resuelta esta segunda petición de *devolución parcial* de algunas peticiones del pliego.

3. Anulación o modulación del artículo noveno del laudo arbitral

El texto de la decisión arbitral es el siguiente:

Artículo noveno. Permisos sindicales remunerados.

La empresa concederá los siguientes permisos sindicales remunerados:

a) PERMISOS INHERENTES A LAS ACTIVIDADES SINDICALES. Para diligencias inherentes a la actividad sindical de la Junta Directiva, la empresa concederá (54) horas por mes a favor de SINTRAE, las cuales serán distribuidas entre el número de trabajadores que la organización sindical elija, estos permisos deberán ser solicitados por escrito por lo menos con 24 horas de anticipación ante el departamento de gestión humana o quien haga sus veces. El número de horas señalado por mes no será acumulable.

b) EVENTOS SINDICALES. La Empresa concederá permiso remunerado a dos (2) trabajadores delegados por SINTRAE, para asistir a las Asambleas, Congreso, plenums, conferencias locales, regionales, o nacionales a los que sean invitados, en este sentido la duración del permiso será hasta por cinco (5) días por evento debidamente certificado y hasta dos (2) veces al año, estos permisos deberán ser solicitados por escrito por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación al departamento de gestión humana o quien haga sus veces.

c) PERMISOS PARA ASAMBLEA GENERAL DEL SINDICATO. La Empresa facilitará los permisos necesarios a los socios del Sindicato, cuando la Junta Directiva programe reunirse en Asamblea General. El Sindicato procurará realizar las Asambleas los sábados, los domingos o días festivos, salvo caso muy especial que por urgencia o naturaleza exija reunirse en Asamblea en días distintos, tales como: la aprobación del pliego de peticiones, elección de junta directiva.

d) PERMISOS PARA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. La Empresa concederá a los trabajadores designados por el sindicato

> SINTRAE para asistir como miembros de la comisión negociadora, permiso remunerado durante los días que perdure la etapa de arreglo directo. Si superada la etapa de arreglo directo, el sindicato SINTRAE y el empleador continúan negociando, el empleador concederá permiso remunerado a los miembros de la comisión de negociación durante el tiempo que subsistan estas mesas de negociación.

El recurrente sostiene que los apartes subrayados de la decisión del Tribunal desconocen los derechos y facultades de la organización sindical, pues generan una oscuridad y ambigüedad que permite que el empleador determine la necesidad de los permisos sindicales, a la vez que los condiciona a que la Junta Directiva convoque a la Asamblea General, cuando ese órgano de gobierno sindical puede ser convocado por otros titulares.

Se queja también de que se hubiera impuesto la realización de asambleas los sábados, domingos y festivos, salvo casos de urgencia, y añade que estas variables de la norma arbitral desconocen la libertad, el gobierno y la democracia sindical.

Por lo anterior, requiere la *anulación* de los mencionados segmentos de la norma o, en subsidio, que se module la palabra *facilitará* y se cambie por la expresión *concederá*, como se había requerido en el pliego de peticiones.

El opositor señala que los permisos sindicales deben responder a criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad, para que no se afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa, de manera que los

condicionamientos impuestos por el Tribunal no desconocen los derechos de la organización sindical, más cuando la Corte solo tiene potestad de ordenar la anulación o devolución de la respectiva disposición.

VIII. CONSIDERACIONES

Esta corporación ha señalado con insistencia que los árbitros tienen plenas facultades para establecer permisos a favor de los representantes de las organizaciones sindicales, por tratarse de garantías fundamentales para el ejercicio efectivo de la libertad sindical y la negociación colectiva y representar un tema inherente al manejo de las relaciones entre empresa y sindicato (CSJ SL2467-2023).

No obstante, ha advertido la Corte que, para el contexto específico de la justicia arbitral, el Tribunal tiene la facultad de instituir estas garantías con la condición de que estén destinadas al ejercicio de la actividad sindical, no interfieran con el normal funcionamiento de la empresa, *no sean de carácter permanente* y resistan un juicio de razonabilidad y proporcionalidad (CSJ SL3729-2021, SL3132-2022, SL3548-2022 y SL3842-2022, entre otras).

En este caso, en el literal c) de la norma arbitral el Tribunal le impuso algunos condicionamientos a los permisos sindicales destinados a que los trabajadores asistan a las reuniones de la asamblea general que, para la Corte, no suponen alguna intromisión indebida en los

asuntos internos de la organización sindical ni quebrantan su autonomía y autogobierno.

En efecto, para la Corte la norma se limita a ordenar a las empresas *facilitar* los permisos que sean *necesarios* para la realización de la asamblea, de manera que no impone alguna cortapisa a la organización sindical para la materialización de sus reuniones y la gestión de sus asuntos internos, y tan solo prevé un ejercicio de control en el que se pueda verificar el uso racional de este tipo de garantías sindicales.

Aparte de lo anterior, la norma tan solo invita a la organización sindical a *procurar* el desarrollo de las asambleas en los días sábados, domingos o festivos, pero no establece una obligación categórica en tal sentido, que pudiera ser contraria a la autonomía para organizar y gestionar sus asuntos, a la vez que supone que este tipo de reuniones son citadas por la Junta Directiva, sin que por ello se desconozca el eventual poder de otros órganos para convocarlas.

Resta decir que el Tribunal tiene toda la competencia para establecer límites y condiciones a los beneficios y garantías requeridos por la organización sindical, que los hagan más adecuados y ajustados a la equidad del caso concreto, y que en este caso no afectan a la norma con alguna oscuridad e indeterminación y sí contribuyen al uso racional del derecho concedido.

En tal sentido, las expresiones que cuestiona el recurrente no afectan derechos fundamentales de la organización sindical, por lo que **se negará la petición de anulación**.

También **se negará la petición de modulación** postulada en subsidio, pues, como ya se dijo, el hecho de que la norma opte por la expresión *facilitará* no supone alguna intromisión indebida en la autonomía sindical.

4. Anulación parcial del artículo décimo de la resolución arbitral

El texto de la decisión arbitral cuestionada es el siguiente:

> **Artículo décimo. Pasajes para la actividad sindical.**
>
> Durante la vigencia del laudo arbitral, la empresa pagará al año tres (3) tiquetes aéreos nacionales de ida y regreso, para la participación de tres (3) trabajadores afiliados al sindicato SINTRAE en eventos de carácter o naturaleza sindical. De igual manera, reconocerá un (1) tiquete aéreo internacional de ida y vuelta para la participación de un trabajador afiliado al sindicato SINTRAE, en un evento de naturaleza o contenido sindical. Los pasajes harán las veces de viáticos accidentales. Los pasajes aquí establecidos, corresponderán a los trabajadores a quienes se les hayan concedido los permisos remunerados establecidos en el artículo 14 del presente Laudo Arbitral. La solicitud de estos tiquetes deberá realizarse por parte de la organización sindical SINTRAE con al menos 30 días calendario de anticipación y deberá ir acompañada de la invitación o documento que acredite la participación del sindicato SINTRAE en el respectivo evento de naturaleza o contenido sindical.

El recurrente dice que en la concesión de *pasajes para la actividad sindical* se impuso la obligación de acompañar

una invitación o documento que acredite la participación de la organización en el determinado evento sindical, con lo que se desconocieron los derechos y facultades del sindicato, pues en el pliego nunca se limitó la garantía a que se tratara de eventos de esa naturaleza.

Precisa también que al Tribunal se le había requerido una corrección de la decisión por hacer referencia a los permisos concedidos en el *artículo 14*, en la medida en que en esta norma no se hace alusión alguna a permisos y tan solo se dispone la notificación a las partes. Agrega que, pese a esta evidente incorreción, los árbitros se negaron a ajustar la decisión, por lo que requiere de la Corte la modulación o corrección de la norma.

El opositor advierte que los árbitros cuentan con variadas herramientas para encontrar la decisión más ecuánime para las partes y para resolver el conflicto colectivo, como en este caso que se impuso un requerimiento encaminado a verificar que los pasajes se utilicen efectivamente para actividades de naturaleza sindical y evitar su mal uso.

IX. CONSIDERACIONES

Tal y como señala el opositor, el Tribunal tiene atribuciones plenas para establecer límites y condiciones a los beneficios y garantías solicitados por la organización sindical, que los hagan más adecuados y ajustados a la equidad del caso concreto, y no está obligado a conceder todo

lo pedido en el pliego, exactamente en los mismos términos en que le es requerido.

En este caso, además, el condicionamiento impuesto por el Tribunal es perfectamente racional y está encaminado a que la empresa pueda verificar la necesidad y uso debido de los permisos, a partir la comprobación de que la organización sindical sí tenga participación dentro del respectivo evento.

En ese sentido, para la Corte el anterior presupuesto es apenas lógico, representa una carga soportable para el sindicato y no supone alguna vulneración de su autonomía en la gestión de sus asuntos internos.

Por lo anterior, **se negará la petición de anulación** de la disposición en estudio.

Finalmente, es verdad que el Tribunal incurrió en el error de hacer referencia a los permisos del *«artículo 14 del presente Laudo Arbitral»,* cuando en este aparte solo se regulan las notificaciones.

Por ello, y teniendo en cuenta que el recurrente intentó oportunamente la corrección de la decisión sin haber obtenido éxito, con el ánimo de evitar contrariedades que afecten la paz laboral**, la Corte procederá a *modular* la redacción del texto para hacer remisión a los permisos concedidos en el *artículo noveno del laudo arbitral***, con

lo que se respeta la voluntad de los árbitros y se ajusta la decisión a la realidad.

Así, la norma quedará en los siguientes términos:

> **Artículo décimo. Pasajes para la actividad sindical.**
>
> Durante la vigencia del laudo arbitral, la empresa pagará al año tres (3) tiquetes aéreos nacionales de ida y regreso, para la participación de tres (3) trabajadores afiliados al sindicato SINTRAE en eventos de carácter o naturaleza sindical. De igual manera, reconocerá un (1) tiquete aéreo internacional de ida y vuelta para la participación de un trabajador afiliado al sindicato SINTRAE, en un evento de naturaleza o contenido sindical. Los pasajes harán las veces de viáticos accidentales. Los pasajes aquí establecidos, corresponderán a los trabajadores a quienes se les hayan concedido los permisos remunerados establecidos en el artículo 9 del presente Laudo Arbitral. La solicitud de estos tiquetes deberá realizarse por parte de la organización sindical SINTRAE con al menos 30 días calendario de anticipación y deberá ir acompañada de la invitación o documento que acredite la participación del sindicato SINTRAE en el respectivo evento de naturaleza o contenido sindical.

Sin costas en el recurso de anulación del sindicato, en la medida en que resultó parcialmente próspero.

I. PUNTOS COMÚNES DE LOS RECURSOS DE ANULACIÓN DE LAS EMPRESAS

1. Anulación total del laudo o devolución, por falta de competencia, en la medida en que las empresas no participaron de la etapa de arreglo directo

El apoderado de Air – e SA ESP advierte que el conflicto colectivo que dio origen al arbitramento inició el 22 de septiembre de 2017, con la presentación del pliego de

peticiones, pero que las negociaciones propias de la etapa de arreglo directo se llevaron a cabo entre la organización sindical Sintrae y la Electrificadora del Caribe SA ESP, sin que hubiera tenido participación su compañía, que ni siquiera había sido constituida para ese momento.

Indica, en tal sentido, que la empresa se vio privada de la oportunidad de entablar un diálogo directo con el sindicato, pese a que, de acuerdo con la jurisprudencia emanada de esta corporación, la autocomposición tiene preeminencia sobre la heterocomposición y esta última tiene un carácter eminentemente subsidiario. Alega también que para que la concertación sea válida debe haberse desarrollado con el empleador actual, pues una característica de la negociación colectiva es que debe ser *inter partes*.

Por lo anterior, dice que el Tribunal carecía de competencia para proferir el laudo arbitral, *por no haberse agotado la etapa de arreglo directo*, pues, repite, la empresa no tuvo la oportunidad de participar en esa fase del conflicto y los árbitros solo estaban autorizados para conocer de aquellos puntos respecto de los cuales se hubiera dado concertación sin acuerdo alguno.

Precisa, finalmente, que la sustitución patronal no suponía la sustitución del conflicto colectivo, pues tal figura recae sobre los contratos de trabajo, pero no implica que se cambie a los destinatarios de un pliego de peticiones.

En la misma dirección, la empresa Caribemar de la Costa SAS ESP aduce que tampoco participó de las conversaciones durante la etapa de arreglo directo, por lo que el Tribunal carecía de competencia para conocer del conflicto colectivo.

Señala también que en la empresa existe una multiplicidad de organizaciones sindicales, especialmente minoritarias, y que suscribió una convención colectiva con Sintraelecol, que se aplica a todos los trabajadores por igualdad, incluyendo los involucrados en este conflicto, dado el carácter mayoritario de la organización, de manera que no resulta justificado que este tipo de negociaciones se escale a terceros.

Por lo mismo, expone que el pliego de peticiones tiene un objeto y causa ilícitos, en la medida en que desborda los propósitos de la negociación colectiva, pues no pretende beneficios para la población trabajadora sino solamente para la dirigencia sindical. Sostiene, en tal sentido, que los trabajadores de la organización sindical se benefician de las convenciones de los sindicatos mayoritarios, pero, en ejercicio de la multiafiliación, persiguen permisos sindicales y aportes a la organización sindical, lo que contradice la jurisprudencia de esta corte sobre la aplicación de un solo texto convencional.

Con fundamento en lo expuesto, afirma que el Tribunal debió inhibirse para fallar y garantizar que la etapa de arreglo directo se surta entre todos los interesados en el conflicto,

privilegiando la autocomposición y verdaderos conflictos que beneficien a la población trabajadora y que no estén encaminados solamente a obtener beneficios personales para los directivos sindicales.

El apoderado de la organización sindical se opone de manera conjunta a los dos recursos de anulación de las empresas y, para tal efecto, subraya que los hechos señalados por los recurrentes no encajan en alguna causal de anulación establecida legalmente. Añade que el Ministerio de Trabajo reconoció que las dos compañías hacían parte del conflicto colectivo, por sustitución patronal, a partir de actos administrativos que gozan de presunción de legalidad, sin que pueda predicarse alguna vulneración del derecho de asociación del sindicato.

X. CONSIDERACIONES

Los recursos de anulación de las dos empresas en este punto confluyen en solicitar una *anulación total* del laudo arbitral, por falta de competencia del Tribunal, en la medida en que: *i)* no hubo un agotamiento de la etapa de arreglo directo con ellas, pues la sustitución patronal no podía suponer una sustitución del conflicto colectivo; y *ii)* porque el conflicto colectivo tenía un objeto y causa ilícitos, habida consideración de la existencia de una convención colectiva de trabajo suscrita con una organización de carácter mayoritario, aplicable a todos los trabajadores, y a que el sindicato solo perseguía beneficios en materia de permisos y aportes.

En torno al primer aspecto, como lo pone de presente el opositor, vale la pena recordar que el Ministerio de Trabajo, a través de la Resolución n.º 5450 del 28 de diciembre de 2023, reconoció la existencia de una *sustitución patronal* entre la Electrificadora del Caribe SA ESP y las sociedades recurrentes Caribemar de la Costa SAS ESP y Caribesol de la Costa SA ESP, hoy Air-e SA ESP.

En dicha medida, la autoridad administrativa tuvo a las citadas sociedades como extremo empresarial válidamente vinculado al conflicto colectivo, como sucesoras de Electricaribe SA ESP. Vale la pena advertir también que, en ejercicio de ese reconocimiento, las empresas designaron una árbitra para que integrara el Tribunal y participaron de toda su labor, en donde, entre otras cosas, expusieron su reparo por no haber hecho parte de la etapa de arreglo directo y, por ello, estar afectada la competencia de la justicia arbitral.

Dicha objeción fue respondida por el Tribunal de manera negativa, en el cuerpo del laudo arbitral, luego de considerar que el fenómeno de la sustitución patronal, debidamente probado, se extendía sobre los derechos de carácter colectivo ya existentes y los que estaban en curso de negociación y composición, y teniendo en cuenta también que los actos administrativos del Ministerio de Trabajo eran legales y válidos.

Teniendo presentes las anteriores premisas, a la Corte le basta con reiterar su consolidada jurisprudencia en virtud de la cual el recurso de anulación no es el escenario idóneo

para discutir la regularidad de las etapas del conflicto colectivo, como aquella que tiene que ver con el desarrollo de la etapa de arreglo directo, ni para discutir la legalidad de los actos administrativos por medio de los cuales se dispone la convocatoria e integración del Tribunal de Arbitramento, en la medida en que, además de que dichas resoluciones gozan de presunción de legalidad, su cuestionamiento e invalidación se debe dar en el interior de la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

Al respecto, en la sentencia CSJ SL620-2022 la Corte señaló:

> Para resolver, cabe indicar que ya la Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre este aspecto, como por ejemplo en la sentencia CSJ SL495-2019, en donde se sostuvo que no es de cualquier manera como se puede desarrollar el conflicto colectivo y su solución; sin embargo, *«los cuestionamientos a la legalidad de los actos de la formación del sindicato o de aprobación del pliego de peticiones, o de manejo de la etapa de arreglo directo, incluso de convocatoria del Tribunal de Arbitramento, no hacen parte del objeto del recurso de anulación, ya que para esas objeciones, el ordenamiento jurídico ha previsto otro tipo de acciones, bien ante la jurisdicción ordinaria laboral ora ante la jurisdicción contencioso administrativa»*, dependiendo del tipo de actuación que se pretenda debatir.
>
> Recuérdese, que el objeto del recurso de anulación estriba en el examen y verificación de la regularidad del laudo para efecto de establecer si vulnera o no los derechos consagrados en la Constitución, en la Ley o en normas convencionales, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 142 y 143 del CPTSS, y lo devolverá, cuando ha quedado sin resolverse algún punto del respectivo pliego al que no llegaron a algún acuerdo las partes, pero jamás para establecer cómo se desarrolló la negociación o si se hizo conforme con los lineamientos legales, pues para llegar en un primer momento a una convocatoria de un Tribunal de Arbitramento, se supone que las anteriores etapas debieron quedar debidamente finiquitadas, y en un segundo momento, para entrar al recurso extraordinario de anulación, se parte de la base de que el conflicto colectivo tuvo

un inicio, un desarrollo y un desenlace entre las partes sin ninguna anormalidad.

Por consiguiente, la función de la Corte se limita a establecer, que la decisión de los árbitros se ajusta a las reglas que rigen entre las partes del conflicto colectivo, que son aquellas que prevé el ordenamiento Superior, el desarrollo legal correspondiente, además de las que se hayan establecido por la vía de la contratación, esto es, por conducto de la convención o el pacto colectivo; adicionalmente, y en razón a la naturaleza de la discusión entre las partes, que no es otra que la de mejores condiciones laborales, en su componente económico directo o indirecto, para construir un modelo empresarial comprometido con el bienestar social (CSJ SL3325-2018), se propende por buscar un equilibrio, que no afecte la actividad empresarial en sí misma, y de contera, al propio sindicato, al alterar la fuente de ingreso, por lo que se ha aceptado la anulación de disposiciones del laudo, cuando quiera que ellas sean manifiestamente inequitativas.

En punto del debate, la Sala se pronunció en sentencia SL22172-2017, reiterada en la CSJ SL495-2019, donde se explicó la naturaleza y finalidad del recurso de anulación y la oportunidad para ventilar los aspectos procesales que puedan afectar la validez de un laudo arbitral, acotando:

[…]

Se itera, que el punto relacionado con la legalidad del acto de convocatoria del Tribunal de Arbitramento, es un aspecto que no puede ser cuestionado a través de este recurso, pues se parte de la presunción de legalidad que ampara un acto administrativo, en este caso, la resolución 0907 del 27 de abril de 2021 proferida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se hizo efectiva la convocatoria, la cual debe ser desvirtuada por conducto de los medios que la Ley prevé para el efecto.

En este caso, como ya se dijo, a partir de las pruebas que le fueron aportadas, el Ministerio de Trabajo consideró que había operado un fenómeno de *sustitución patronal* que integraba a las sociedades recurrentes como extremo del conflicto colectivo, sin que fuera necesario reactivar o reiniciar todas sus etapas y, en ese sentido, un nuevo

adelantamiento del arreglo directo. Y esa decisión, como ya se dijo, goza de presunción de legalidad y no puede ser cuestionada a través del recurso de anulación, por lo que, en este punto, **se negará la petición de las recurrentes.**

Tampoco tiene vocación de prosperidad el segundo reclamo planteado por las recurrentes, pues esta sala de la Corte ha enseñado que es posible que:

> […] en una misma empresa existan múltiples organizaciones sindicales, sin importar su naturaleza o clase – *pluralidad* -; que los trabajadores puedan afiliarse a una o varias de ellas en forma simultánea – *multiafiliación* -; y que cada ente sindical, de manera autónoma, pueda promover y desarrollar sus propios conflictos colectivos y procesos de negociación colectiva, de manera que, como resultado, es factible y válido que se suscriban una multiplicidad de instrumentos colectivos, convenciones o laudos arbitrales en una misma empresa. (CSJ SL3310-2024).

En ese sentido, el hecho de que en el interior de la empresa esté vigente una convención colectiva con un sindicato mayoritario no le resta validez alguna a este conflicto ni despoja al Tribunal de su competencia, pues cada organización sindical es libre y autónoma para promover sus propias disputas colectivas, incluso si tiene carácter minoritario.

Aparte de ello, el hecho de que los trabajadores puedan eventualmente resultar beneficiarios de varios textos convencionales tampoco le resta regularidad al laudo arbitral, en la medida en que, como también lo ha señalado esta corporación con insistencia, cada trabajador debe escoger la aplicación de un solo acuerdo colectivo, en su integridad.

En la sentencia CSJ SL3310-2024 se explicó al respecto:

> A partir de lo anterior, la Corte ha sido insistente en reiterar que, en escenarios de pluralidad sindical, e incluso si existe una convención colectiva suscrita con sindicatos mayoritarios, nada impide que las otras organizaciones minoritarias impulsen su propio proceso de negociación colectiva y persigan el establecimiento de derechos y garantías propios, iguales o mejores a los ya vigentes en el interior de la empresa (CSJ SL930-2023, CSJ SL3019-2023, CSJ SL3182-2023, CSJ SL3203-2023).
>
> En coordinación con lo anterior, no es cierto que la promoción y desarrollo de los conflictos colectivos se deba dar por iniciativa exclusiva del sindicato mayoritario, o que se deba llevar a cabo una negociación colectiva con el sindicato más representativo. En este punto, las reglas que imponían fórmulas de representación sindical del artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo fueron declaradas inexequibles por la Corte Constitucional, por medio de las sentencias CC C-567-2000 y CC C-063-2008, de manera que, se repite, cada sindicato tiene la titularidad y autonomía para emprender su propio proceso de negociación colectiva.
>
> Por otra parte, a pesar de que en el interior de nuestro ordenamiento jurídico se ha considerado deseable lograr una mayor coordinación y armonización de los conflictos colectivos, bajo esquemas de *unidad de negociación* o de *negociación concentrada* o acumulada, de racionalidad y economía en el procedimiento, con el ánimo de fomentar la unidad sindical, lo cierto es que, como lo ha explicado la Corte, normas como el Decreto 089 de 2014 solo han impulsado reglas para alcanzar ese propósito, pero no han impuesto categóricamente la obligación de una *representación y negociación* conjunta de las organizaciones sindicales.
>
> […]
>
> Todas las anteriores previsiones permiten concluir que, en este caso, la existencia de una convención colectiva vigente en el interior de la empresa no impedía que Conexión Sindical, pese a su condición minoritaria, iniciara su propio conflicto y persiguiera la instauración de su propia convención colectiva o laudo arbitral.
>
> Para ello, como ya se dijo, tenía toda la legitimidad y titularidad, de manera que no estaba atada a fórmulas de representación mayoritaria o conjunta. Además, el hecho de que los trabajadores afiliados a la organización ya fueran beneficiarios de otra convención no representaba alguna contravención del orden jurídico, pues, como ya también se mencionó, en todo caso solo

> podrían beneficiarse de un instrumento colectivo, de manera integral y de acuerdo con lo que estimen más favorable.
>
> Puestas así las cosas, el conflicto no solo existía, sino que era plenamente legítimo y podía desembocar, ante el fracaso de la etapa de arreglo directo y la decisión de la organización sindical, en la expedición del laudo arbitral.

Resta decir que las afirmaciones expuestas por el apoderado de Caribemar de la Costa SAS ESP en torno a la existencia de un objeto y causa ilícitas son por completo especulativas, aparte de que, como ya se dijo, cada organización sindical, pese a su carácter minoritario, tiene toda la legitimidad para entablar conflictos colectivos y desarrollar procesos de negociación colectiva en los que persiga, entre otros, beneficios sindicales en materia de permisos y aportes para el desarrollo de su programa de acción.

En virtud de lo anterior, **se negará la petición de anulación total** del laudo planteada por las sociedades recurrentes. **También se negará la petición de *devolución*,** porque estaba fundamentada sobre las mismas razones y no darse los presupuestos necesarios para tal efecto.

2. Artículo quinto – *sustitución patronal*

El texto de la decisión cuestionada es el siguiente:

> **Artículo quinto. Sustitución patronal**
>
> En caso de que la empresa, por cualquier motivo cambie de razón social, de naturaleza o de estructura jurídica, o a cualquier título sea transferida total o parcialmente, vendida, permutada, transformada, escindida o arrendada y como consecuencia de lo

> anterior sus activos, patrimonio o instalaciones, pasen total o parcialmente a persona (s) natural (es) o jurídica (s) distinta (s) a la (s) actual (es), sus trabajadores, pensionados y pensionados sustitutos, continuarán con sus derechos legales, contractuales, convencionales, reglamentarios y extralegales ya existentes. La Empresa o empresas sustitutas reconocerán sin condicionamiento alguno, todos los derechos y garantías individuales y colectivas, así como las cláusulas normativas y obligacionales establecidas en la Convención Colectiva de Trabajo o acto jurídico resultante.
>
> Los derechos legales, contractuales, pensionales, reglamentarios y extralegales a los que se hace referencia y que los aplicables a pensionados y pensionados sustitutos, son aquellos que en la actualidad viene recibiendo estas prerrogativas y son derechos adquiridos con anterioridad al Acto Legislativo 01 de 2005.
>
> En consecuencia, el nuevo empleador, se obliga a respetar y cumplir todas las normas laborales contenidas en Convenios Internacionales, la Constitución Política, las Leyes, Convenciones colectivas, Acuerdos, Decisiones, Reglamentos y demás fuentes formales del derecho, y a no desmejorar las condiciones de los trabajadores, pensionados y pensionados sustitutos, ni las condiciones de trabajo y de remuneración vigentes en el momento en que ocurra cualquiera de los eventos previstos en este artículo.

El apoderado de Air – e SA ESP expone que el Tribunal excedió el marco de su competencia, por estar la materia regulada en la Constitución y en la ley, específicamente en el artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo, y de acuerdo con lo adoctrinado por esta corporación en las sentencias CSJ SL9346-2016 y SL4102-2020. Explica también que los árbitros no le podían dar un alcance diferente a esta figura legal.

De otro lado, indica que el Tribunal también desbordó sus facultades al conceder beneficios a pensionados, que ya no tienen la calidad de trabajadores de la empresa, según lo establecido en la sentencia CSJ SL5253-2021.

El apoderado de Caribemar de la Costa SAS ESP subraya también que la sustitución patronal es un aspecto de *estricta regulación legal*, de manera que el Tribunal carecía de competencia para referirse al punto. Cita la sentencia de esta corporación CSJ SL, 4 sep 2007, rad. 32093, y agrega que, en todo caso, estamos ante un hecho superado, en la medida en que la sustitución patronal entre Electricaribe SA ESP y Air – e SA ESP y Caribemar de la Costa SAS ESP se hizo efectiva desde el 1.º de octubre de 2020.

De otro lado, precisa que, mediante el Decreto 042 del 16 de enero de 2020, La Nación, a través de Foneca, asumió el pasivo pensional de Electricaribe a partir del 1.º de febrero de 2020, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 316 del Plan Nacional de Desarrollo y el artículo 2.2.9.8.1.1 del Decreto Reglamentario 042 de 2020, según el cual en *ningún caso* las empresas constituidas para continuar con la prestación del servicio de Electricaribe serían responsables del pasivo pensional y prestacional.

En virtud de lo anterior, reitera que el Tribunal no tenía la competencia para atribuirle obligaciones de carácter pensional a la empresa.

El opositor expone, *de manera integral y frente a todas las normas cuestionadas por las empresas*, por falta de competencia del Tribunal, que el propósito de la negociación colectiva es precisamente el de mejorar los mínimos de la legislación laboral, sin afectar derechos y facultades reconocidos por la Constitución, la ley o el contrato, de

manera que los árbitros sí podían referirse a la sustitución patronal, normas rectoras, reconocimiento sindical, favorabilidad, protección de garantías laborales, garantía y respeto al derecho de asociación sindical, protección al conflicto colectivo, etc.

Finalmente, frente a los puntos cuestionados por inequidad manifiesta, señala genéricamente que las afirmaciones de la empresa no están acreditadas y que, entre otras cosas, el Tribunal sí tiene la potestad de estructurar beneficios no solo para los trabajadores, sino para terceros, como es el caso del grupo familiar del servidor y los pensionados.

3. Artículo sexto – *garantía y respeto al derecho de asociación sindical*

El texto de la decisión arbitral cuestionada es el siguiente:

> **Artículo sexto. Garantía y respeto al derecho de asociación sindical.**
>
> En el evento en que la superintendencia de servicios públicos domiciliarios o la autoridad competente, ordene la liquidación de la empresa Electricaribe S.A. E.S.P. la empresa o las empresas que sean escogidas para sustituir a la empresa Electricaribe S.A. E.S.P., y como consecuencia la empresa o empresas que sigan desarrollando el objeto social total o parcialmente de la empresa liquidada, respetarán y cumplirán lo establecido en los contratos de trabajo individuales y colectivos vigentes con sus respectivas cláusulas obligacionales y normativas. Así mismo reconocerá el conflicto colectivo y el acto jurídico resultante del presente petitorio. Igualmente reconocerá a SINTRAE como representante de todos los trabajadores afiliados.

> Se entenderá que todos los contratos de trabajo vigentes, los derechos individuales y colectivos seguirán vigentes con la empresa sustituta. Para el cumplimiento de esta cláusula, bastará que SINTRAE le entregue el listado de trabajadores afiliados y la Convención Colectiva de Trabajo o el acto jurídico resultante del presente petitorio, a la empresa sustituta.
>
> En el evento que, en el proceso de liquidación, se cree, conforme, constituya nueva (s) empresa (s) para cumplir parcial o totalmente el objeto social de ELECTRICARIBE S.A. E.S.P., se entiende que todas las empresas que cumplan con dicho objeto, le aplicarán sin restricción alguna, los derechos individuales y colectivos existentes en ELECTRICARIBE.
>
> Para los efectos de este laudo, entiéndase que los derechos, obligaciones y prerrogativas donde intervenga Electricaribe, son hoy imputables a Air -e S.A.S. E.S.P. antes Caribe Sol y Caribemar S.A.S. E.S.P. producto de la compraventa accionaria surtida entre las compañías descritas.

El apoderado de Air – e SA ESP reclama que los árbitros excedieron su competencia, pues no tenían la facultad para regular los efectos jurídicos derivados de la liquidación de las empresas, por tratarse de aspectos normativos contemplados en la ley, ni para darle efectos jurídicos diferentes a la sustitución patronal, como la sustitución de obligaciones concebidas en las convenciones colectivas de trabajo de empleadores anteriores.

Alega también que los árbitros no pueden regular y generar obligaciones derivadas de la compraventa accionaria o de negocios jurídicos ya celebrados por la empresa, en la medida en que solo tiene la capacidad de referirse a beneficios sindicales y económicos de los trabajadores.

Añade que el Tribunal también excedió su competencia al imponerle de manera ambigua a la empresa la obligación de reconocer el conflicto colectivo de Electricaribe y, más allá

de eso, garantizar derechos individuales, colectivos y normativos, sin ningún análisis de viabilidad jurídica, operativa o financiera. Dice, finalmente, que las disposiciones del laudo ponen en riesgo el derecho de asociación sindical, en la medida en que la obligación de negociar los pliegos de peticiones podría ser trasladada a diferentes compañías, por el solo hecho de la sustitución patronal.

El apoderado de Caribemar de la Costa SAS ESP indica que el derecho de asociación sindical está regulado en la Constitución, los convenios internacionales y la ley, de manera que el Tribunal no tiene competencia para modificarlo, ratificarlo o negarlo. Reitera también que ya celebró una convención colectiva con el sindicato mayoritario Sintraelecol, del que son beneficiarios por extensión los trabajadores inmersos en este conflicto, y que la sustitución patronal se dio para con dos empresas, por lo que no se debe asumir que se trata de una sola y sí se debe tener en cuenta el factor territorial de cada compañía y de sus trabajadores.

XI. CONSIDERACIONES

La Corte analiza de manera conjunta los recursos frente a los artículos quinto y sexto del laudo arbitral, en la medida en que tienen un contenido similar y la fundamentación de las impugnaciones se relaciona y se complementa.

Ahora bien, frente a cláusulas de similar contenido normativo, que propenden por la protección de derechos

individuales y colectivos en escenarios de *sustitución de empleadores*, por variadas circunstancias como la venta, cesión de activos, *liquidación*, fusión, etc., esta corporación ha determinado que los árbitros carecen efectivamente de competencia.

Así lo ha definido la Corte en decisiones como las CSJ SL817-2022, SL695-2023 y SL2854-2022, última en la cual se señaló:

> Reitera la Corte que cuando el Tribunal entra a disponer sobre la figura de la sustitución de empleadores, este es un tema del ámbito del legislador, por ende, al Tribunal no les corresponde imponer obligaciones a las partes en esa materia ni alterar sus efectos (CSJ SL 1971 - 2019).
>
> A juicio de la Corte, por ser la figura jurídica de la sustitución patronal un aspecto de estricta regulación legal, no le es dable al Tribunal de arbitramento proveer sobre el tema planteado, para alterar su contenido y alcance, pues el mismo ordenamiento jurídico existente es el que establece los requisitos para que se configure ese fenómeno y el marco de las responsabilidades del antiguo y el nuevo empleador.
>
> Adicionalmente, como el contenido del artículo del pliego, envuelve un asunto rigurosamente jurídico, en la medida en que prevé las consecuencias que tal situación genera, los árbitros no tenían competencia para discurrir sobre dicho tema CSJ SL5693-2014, SL3910-2018, reiteradas en la SL 1971-2019)
>
> Es así como cuando el Tribunal otorga un alcance distinto de la figura de la sustitución patronal, aspecto estrictamente jurídico, no tiene competencia para pronunciarse.

Por otra parte, la sustitución patronal por la liquidación de Electricaribe SA ESP constituye un hecho ya definido legalmente, con todos sus efectos, aparte de que la extensión de dicha figura frente al presente conflicto colectivo fue reconocido por el Ministerio de Trabajo, como ya se dejó sentado en líneas anteriores.

En ese sentido, les asiste razón a los recurrentes y, como consecuencia, **se dispondrá la anulación de los artículos quinto y sexto del laudo arbitral**.

4. Artículo séptimo – *protección al conflicto colectivo*

El texto de la disposición arbitral es el siguiente:

> **Artículo séptimo. Protección al conflicto colectivo**
>
> Durante el conflicto colectivo, es decir, desde la presentación del pliego de peticiones hasta el día que finalice el conflicto, la empresa no desmejorará, no discriminará, no trasladará a otra empresa, ni despedirá a ningún trabajador sindicalizado o beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, sin justa causa y previa autorización judicial; si lo hiciere, cualquiera de las acciones anteriores será inválida y el trabajador tendrá derecho al reintegro y al pago de los salarios y prestaciones y demás emolumentos, con sus aumentos, que se causen durante el tiempo transcurrido entre el despido y el reintegro, y a que se reconozca que no ha habido interrupción en el contrato de trabajo.

El apoderado de Air – e SA ESP sostiene que el Tribunal excedió su competencia, al crear un nuevo fuero sindical y confundir las figuras jurídicas de fuero sindical y fuero circunstancial, que tienen una regulación y unos destinatarios diferentes. Agrega que, de acuerdo con la jurisprudencia de esta corporación, a los árbitros no les está permitido generar nuevos fueros sindicales ni pronunciarse respecto de temas que solo atañen a la administración de la empresa, que nada tienen que ver con la concesión de beneficios en equidad.

El apoderado de Caribemar de la Costa SAS ESP aduce que los derechos derivados de la negociación colectiva y los

conflictos de intereses están debidamente protegidos en el marco constitucional, legal e internacional, entre otros, en el artículo 39 de la Constitución Política y los Convenios 87, 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, de manera que los árbitros no tenían competencia para referirse a tales aspectos.

XII. CONSIDERACIONES

Una vez analizado detenidamente el texto de la resolución arbitral, para la Corte es claro que el Tribunal no se limitó a reproducir la garantía de fuero circunstancial prevista en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, que opera desde la presentación del pliego de peticiones y durante las etapas legales previstas para el desarrollo del conflicto, sino que recreó un nuevo fuero diferente y más amplio, en la medida en que, por ejemplo, prohíbe no solo el despido, sino cualquier desmejora o discriminación, aparte de que impone una previa autorización judicial, respecto de todos los trabajadores sindicalizados.

Y lo anterior es relevante en la medida en que esta corporación ha enseñado que «[…] *los árbitros en sus laudos no pueden crear nuevos fueros sindicales o especiales, pues ello es solo posible mediante la autocomposición o la exclusiva decisión del empleador (CSJ SL817-2022)».* (CSJ SL1367-2024).

En ese sentido, como no se trata de la extensión de un fuero ya existente, sino de la creación de uno nuevo, los

árbitros carecían efectivamente de competencia para regular este aspecto y, por ello, **se dispondrá la anulación del artículo séptimo del laudo arbitral**.

5. Artículo octavo – *ayuda sindical*

El texto de la decisión arbitral cuestionada es el siguiente:

> **Artículo octavo. Ayuda sindical.**
>
> La empresa entregará un auxilio anual al Sindicato, en cuantía de treinta y tres (33) salarios mensuales mínimos legales vigentes (SMMLV), para sufragar parte de los gastos sindicales de carácter nacional. Este auxilio será entregado al sindicato dentro de los treinta (30) días del mes de enero de cada año, según la cuantía vigente al momento del pago.

El apoderado de Air – e SA ESP afirma que la decisión del Tribunal contiene ambigüedad, oscuridad e indeterminación, que afecta la paz laboral, en la medida en que, por ejemplo, dispone el pago del auxilio en el mes de enero, pese a que el laudo fue expedido en febrero y no podía tener efectos retroactivos; también dispone su cancelación cada año, pese a que la determinación arbitral solo tiene vigencia por un año; y no precisa de qué forma debe dividirse el monto del auxilio entre las dos compañías destinatarias.

El apoderado de Caribemar de la Costa SAS ESP alega que el beneficio concedido por el Tribunal carece de racionalidad y proporcionalidad, en la medida en que le impone a la empresa una obligación desmedida, que no consulta el carácter minoritario de Sintrae y su poca

representatividad en el ámbito de la empresa, pues, entre otras cosas, no tiene sede propia y no ha demostrado tener costos para sufragar.

Agrega que los gastos generados por encima de la capacidad de caja de la compañía, así como la creación de nuevas erogaciones, afectan su sostenibilidad, aparte de que la organización sindical no justificó por qué resultaba imperioso la concesión del auxilio, o para qué actividades iba a estar destinado, teniendo en cuenta además que los trabajadores pertenecen al área metropolitana y los costos de desplazamiento para atender asuntos sindicales deben ser menores.

Indica que el Tribunal no especificó de qué manera debía asumirse este rubro entre las dos empresas, si cada una o entre las dos, lo que genera inseguridad jurídica y refuerza el argumento de que existe un desconocimiento de los principios de proporcionalidad, sostenibilidad empresarial y equidad.

Por lo anterior, requiere de la Corte el estudio detallado del beneficio, teniendo en cuenta los criterios anteriormente esgrimidos.

XIII. CONSIDERACIONES

En torno al reproche planteado por los recurrentes relativo a la ambigüedad e indeterminación de la cláusula arbitral, la Corte debe reiterar que todas las dudas en torno

a la interpretación de la norma deben ser resueltas por las mismas partes de la negociación colectiva, o a través de los procedimientos que resulten procedentes, teniendo en cuenta las reglas de hermenéutica jurídica aplicables a las disposiciones laborales. (CSJ SL3182-2023).

Además, tales interrogantes interpretativos debieron haber sido expuestos ante el propio Tribunal de Arbitramento, mediante los mecanismos procesales de aclaración y corrección, conforme también lo ha sostenido esta corporación (CSJ SL3355-2024).

Aparte de ello, en todo caso, la norma no es *absolutamente indeterminada*, como para que proceda su anulación por ese motivo (CSJ SL3182-2023), pues establece el pago de un auxilio sindical, que específicamente dispone es de carácter *anual* y sometida a la vigencia del instrumento colectivo, aparte de que la distribución entre las dos empresas es algo que puede ser gestionado y definido entre los interlocutores sociales, sin afectar la paz laboral.

Por otro lado, en torno al reclamo del apoderado de Caribemar de la Costa SAS ESP, se debe reiterar que la organización sindical tenía toda la legitimidad para entablar el conflicto colectivo y adelantar su propio proceso de negociación colectiva, pese a su carácter minoritario, y que este tipo de auxilios sindicales son perfectamente válidos y necesarios para la financiación de sus operaciones y programa de acción, por lo que bien podía ser parte de la

negociación colectiva y de la competencia de la justicia arbitral.

Aparte de lo anterior, el recurrente no demuestra contundentemente sus afirmaciones relativas a que el precepto carece de racionalidad y proporcionalidad, o que impone una carga económica desmedida, sin que para tales efectos baste con mencionar genéricamente que la empresa depende del flujo de caja y no puede asumir nuevos costos laborales.

Recuérdese, en este punto, que si bien esta corporación ha admitido la posibilidad de disponer la anulación de cláusulas *manifiestamente inequitativas*, esa potestad es en todo caso excepcional y restringida:

> *i)* En la medida en que no autoriza al recurrente o a la Corte para hacer un sencillo *juicio de conveniencia* sobre las decisiones arbitrales o una revisión pura y simple de la *medida de justicia* adoptada por el Tribunal, pues la inequidad que provoca la anulación debe ser cualificada, hasta el punto de ser superlativa o *manifiesta* (CSJ SL2712-2019, CSJ SL2881-2022).
>
> *ii)* Y porque para el recurrente existen unas cargas procesales puntuales, de manera que debe argumentar y soportar probatoriamente aquella *injusticia extrema*, so pena de que se niegue su petición de anulación (CSJ SL2712-2019. Ver también CSJ SL282-2021, CSJ SL713-2021). (CSJ SL2467-2023).

Finalmente, para la Corte no era necesario que el sindicato justificara para qué rubros o gastos se utilizaría la *«ayuda sindical»*, pues este tipo de auxilios contribuyen a la consolidación y funcionamiento de la organización sindical y son sus miembros y directivas las que deben decidir, en

ejercicio de su autonomía, la manera en que se define su presupuesto y se ejecuta su programa de acción.

En el anterior orden de ideas, **se negará la petición de anulación de la disposición en estudio**.

6. Artículo noveno – *permisos sindicales remunerados*

El texto de la decisión arbitral es el siguiente:

> **Artículo noveno. Permisos sindicales remunerados.**
>
> La empresa concederá los siguientes permisos sindicales remunerados:
>
> a) PERMISOS INHERENTES A LAS ACTIVIDADES SINDICALES. Para diligencias inherentes a la actividad sindical de la Junta Directiva, la empresa concederá (54) horas por mes a favor de SINTRAE, las cuales serán distribuidas entre el número de trabajadores que la organización sindical elija, estos permisos deberán ser solicitados por escrito por lo menos con 24 horas de anticipación ante el departamento de gestión humana o quien haga sus veces. El número de horas señalado por mes no será acumulable.
>
> b) EVENTOS SINDICALES. La Empresa concederá permiso remunerado a dos (2) trabajadores delegados por SINTRAE, para asistir a las Asambleas, Congreso, plenums, conferencias locales, regionales, o nacionales a los que sean invitados, en este sentido la duración del permiso será hasta por cinco (5) días por evento debidamente certificado y hasta dos (2) veces al año, estos permisos deberán ser solicitados por escrito por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación al departamento de gestión humana o quien haga sus veces.
>
> c) PERMISOS PARA ASAMBLEA GENERAL DEL SINDICATO. La Empresa facilitará los permisos necesarios a los socios del Sindicato, cuando la Junta Directiva programe reunirse en Asamblea General. El Sindicato procurará realizar las Asambleas los sábados, los domingos o días festivos, salvo caso muy especial que por urgencia o naturaleza exija reunirse en Asamblea en días distintos, tales como: la aprobación del pliego de peticiones, elección de junta directiva.

> d) PERMISOS PARA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. La Empresa concederá a los trabajadores designados por el sindicato SINTRAE para asistir como miembros de la comisión negociadora, permiso remunerado durante los días que perdure la etapa de arreglo directo. Si superada la etapa de arreglo directo, el sindicato SINTRAE y el empleador continúan negociando, el empleador concederá permiso remunerado a los miembros de la comisión de negociación durante el tiempo que subsistan estas mesas de negociación.

El apoderado de Air – e SA ESP expone que la norma arbitral incluye apartes con ambigüedad, oscuridad e interminación, que afectan la paz laboral, en la medida en que, en cuanto al literal a), no especifica los aspectos de tiempo, modo y lugar en que debe hacerse el reconocimiento del beneficio ni cuáles son los beneficiarios, si los miembros de la Junta Directiva o todos los trabajadores de Sintrae.

Respecto al literal c), dice que, al ordenarse la concesión de los *permisos necesarios*, no se precisan los requisitos o condiciones para tal efecto, o la anticipación indispensable para solicitarlos, lo que torna la disposición desproporcionada, pues no se limita a un número determinado de personas y no se tuvo en cuenta la afectación de la operación de la empresa. Finalmente, señala que tampoco se aclara la forma en la que debe dividirse el beneficio entre las dos compañías.

El apoderado de Caribemar de la Costa SAS ESP afirma que los permisos concedidos afectan el desarrollo normal de las actividades de la compañía, pues, frente a los dispuestos en el literal a), no se valoró la condición minoritaria de la organización sindical ni se tuvo en cuenta que solo un trabajador de la empresa hace parte de la Junta Directiva y,

en tal medida, la concesión de 54 horas de permiso equivale a más del 50 % de ausentismo en la semana laboral.

Respecto al literal b), alega que este tipo de permisos está garantizado en la Constitución y en el Convenio 87 de la OIT, aparte de que la empresa los respeta y concede debidamente, de manera que el Tribunal no tenía competencia para referirse al punto. Por último, frente al literal c), dice que el beneficio obedece a hechos superados, puesto que el periodo de negociación ya terminó y teniendo en cuenta que estas garantías son discutidas y reconocidas en el momento de entablar las conversaciones durante la etapa de arreglo directo, en la que, subraya, no tuvo participación la empresa.

XIV. CONSIDERACIONES

Esta corporación ha señalado con insistencia que los árbitros tienen plenas facultades para establecer permisos a favor de los representantes de las organizaciones sindicales, por tratarse de garantías fundamentales para el ejercicio efectivo de la libertad sindical y la negociación colectiva y representar un tema inherente al manejo de las relaciones entre empresa y sindicato (CSJ SL2467-2023).

Eso sí, ha advertido la Corte que, para el contexto específico de la justicia arbitral, el Tribunal tiene la facultad de instituir estas garantías con la condición de que estén destinadas al ejercicio de la actividad sindical, no interfieran con el normal funcionamiento de la empresa, no sean de

carácter permanente y resistan un juicio de razonabilidad y proporcionalidad (CSJ SL3729-2021, CSJ SL3132-2022, CSJ SL3548-2022, CSJ SL3842-2022, entre otras).

En este caso, para la Corte no existe una ambigüedad o indeterminación insuperable, que justifique la anulación de la decisión, pues en ella sí se define la cantidad de permisos de los literales a), b) y c), sus destinatarios, sus justificaciones centradas en actividades sindicales y, entre otras cosas, los presupuestos para su concesión por parte de la empresa.

En torno a los permisos para asamblea general del sindicato, literal c), se entiende perfectamente que los concedidos por el Tribunal son los indispensables para el desarrollo de esa actividad sindical, cada vez que sea programada por los órganos directivos competentes. Y, de otro lado, como ya se dijo, la distribución del beneficio entre las dos empresas es algo que puede ser gestionado y definido entre los interlocutores sociales, sin afectar la paz laboral.

Recuérdese, además, que son las propias partes de la negociación colectiva las llamadas a resolver las dudas sobre la interpretación de la decisión arbitral y que, en todo caso, la parte interesada tenía a su alcance los instrumentos procesales de aclaración y corrección del laudo arbitral, dentro del término legalmente establecido para tales efectos.

Tampoco está acreditado que los permisos sindicales sean desmedidos o que afecten el normal desarrollo de las

actividades de la empresa, sumado a que no tienen carácter permanente, por lo que la Corte tampoco encuentra que resulten desproporcionados o inequitativos en un grado mayúsculo.

Finalmente, en torno a los permisos para la negociación colectiva – literal d), para la Corte, como ha sucedido en eventos anteriores, interpretada razonablemente, la decisión del Tribunal debe entenderse encaminada a regir procesos de *negociación colectiva futuros* (CSJ SL673-2023, CSJ SL915-2023), pues nada en el texto indica que el propósito era regir el proceso de autocomposición ya concluido, como lo alega el apoderado de Caribemar de la Costa SAS ESP.

En virtud de lo anterior, **se negará la petición de anulación de la disposición en estudio.**

7. Artículo décimo – *pasajes para la actividad sindical*

El texto de la disposición arbitral cuestionada es el siguiente:

> **Artículo décimo. Pasajes para la actividad sindical.**
>
> Durante la vigencia del laudo arbitral, la empresa pagará al año tres (3) tiquetes aéreos nacionales de ida y regreso, para la participación de tres (3) trabajadores afiliados al sindicato SINTRAE en eventos de carácter o naturaleza sindical. De igual manera, reconocerá un (1) tiquete aéreo internacional de ida y vuelta para la participación de un trabajador afiliado al sindicato SINTRAE, en un evento de naturaleza o contenido sindical. Los pasajes harán las veces de viáticos accidentales. Los pasajes aquí establecidos, corresponderán a los trabajadores a quienes se les hayan concedido los permisos remunerados establecidos en el

> artículo 14 (sic) del presente Laudo Arbitral. La solicitud de estos tiquetes deberá realizarse por parte de la organización sindical SINTRAE con al menos 30 días calendario de anticipación y deberá ir acompañada de la invitación o documento que acredite la participación del sindicato SINTRAE en el respectivo evento de naturaleza o contenido sindical.

El apoderado de Air – e SA ESP sostiene que existe una inequidad manifiesta en la concesión de este beneficio, pues no se le impone algún límite y supone un costo para la Compañía que supera su capacidad, aparte de que no se tuvieron en cuenta sus resultados financieros, sus utilidades y su participación en un mercado altamente competitivo y con bajos márgenes, de manera que el reconocimiento de garantías sin tope y sin referencia a otros instrumentos colectivos vigentes en la empresa la afecta gravemente.

Agrega que la concesión de tiquetes aéreos internacionales resulta inequitativa, entre otras cosas porque al sindicato le fue reconocido un auxilio sindical con el que puede asumir ese costo, aparte de que la decisión resulta ambigua e indeterminada, pues no precisa de qué manera debe ser otorgado el beneficio entre las dos compañías involucradas en el conflicto.

El apoderado de Caribemar de la Costa SAS ESP reitera que, por sus condiciones financieras y de flujo de caja, no tiene la capacidad para asumir nuevas erogaciones, y señala que Sintrae solo tiene operación en la ciudad de Cartagena y es de carácter minoritario, por lo que la garantía no contribuye al ejercicio de la actividad sindical frente a sus asociados.

Añade que al sindicato le fue reconocida una ayuda sindical, con la que puede asumir estos costos, que los viáticos son un asunto administrativo del resorte del empleador y que el beneficio contraría los principios de equidad, proporcionalidad y sostenibilidad empresarial.

XV. CONSIDERACIONES

Los recurrentes cuestionan la presente cláusula arbitral por resultar manifiestamente inequitativa, pero, para tal efecto, hacen una alusión genérica a los estados financieros, utilidades, pérdidas y flujo de caja de las empresas, de manera que no acreditan, en forma clara y contundente, en qué medida la concesión de tres tiquetes aéreos nacionales y uno internacional para los trabajadores sindicalizados representa una grave amenaza para su estabilidad y su sostenimiento, en un grado tal que resulten gravemente desproporcionados.

Aparte de lo anterior, este beneficio económico está destinado y delimitado a la realización de actividades sindicales, y cuenta con un término para su petición y concesión por parte de la empresa, con la debida constancia de que la organización sindical es partícipe del respectivo evento.

En ese sentido, para la Corte no está acreditada la grave inequidad denunciada, y tampoco es de recibo el argumento en virtud del cual la organización sindical ya cuenta con otros beneficios como la *ayuda sindical*, pues cada garantía

concedida por el Tribunal tiene su propia destinación y justificación y es el sindicato el que, en ejercicio de su autonomía, debe decidir en qué rubros o a qué actividades destina su presupuesto.

Resta decir que, como ya se precisó en apartes anteriores, los interesados podían requerir la corrección o aclaración de la decisión arbitral, si consideraban que existía alguna ambigüedad, además de que son los propios interlocutores sociales los que pueden resolver este tipo de dudas interpretativas, y, específicamente, de qué manera se distribuye el beneficio concedido entre las dos empresas, sin afectar la paz laboral.

Por lo anterior, **se negará la petición de anulación de la disposición en estudio**.

II. RECURSO DE ANULACIÓN DE AIR – E SA ESP

1. Artículo décimo primero, vigencia

El texto de la disposición arbitral es el siguiente:

> **Artículo décimo primero. Vigencia**
>
> El presente laudo arbitral, tendrá una vigencia de un (1) año, el cual está comprendido entre el 1 de enero del año 2024 hasta el 31 de diciembre del año 2024.

El recurrente afirma que el Tribunal excedió su competencia al darle efectos retroactivos al laudo arbitral, tras haber señalado que la fecha de inicio de vigencia sería el

1.º de enero de 2024 y no el 13 de febrero de 2024, que fue cuando fue expedido, aspecto que, además, tiene que ver con la administración de la compañía y no con algún beneficio en equidad.

XVI. CONSIDERACIONES

En este punto le asiste plena razón al recurrente, en la medida en que esta Sala de la Corte ha sostenido con insistencia que el laudo arbitral tiene, por regla general, efectos hacia el futuro y rige a partir de su expedición, salvo la facultad de los árbitros de otorgarle efecto retrospectivo a las disposiciones salariales. (CSJ SL3049-2024, SL3070-2024 y SL3512-2024, entre otras).

En ese sentido, no podía el Tribunal determinar el inicio de la vigencia del laudo arbitral a partir de una fecha anterior al de su expedición.

Ahora bien, lo anterior no justifica la anulación de la disposición, con el perverso efecto de que desaparezca el término de vigencia de la decisión arbitral, de manera que, para la Corte, lo que procede es la *modulación* de la norma y, en ese sentido, con pleno respeto de la voluntad arbitral de consagrar un periodo de duración igual a un (1) año, se dispondrá que ese término de vigencia será de un (1) año, *pero contado a partir de la expedición*.

Por lo anterior, **en ejercicio de la modulación, la norma quedará establecida en los siguientes términos**:

Artículo décimo primero. Vigencia

El presente laudo arbitral tendrá una vigencia de un (1) año, *contado a partir de su expedición*.

2. Artículo décimo tercero – *ejemplares*

El texto de la norma arbitral cuestionada es el siguiente:

Artículo décimo tercero. Ejemplares.

Se hará entrega de ejemplares auténticos de este Laudo a las partes y al Ministerio del Trabajo, despacho del señor Viceministro de Relaciones Laborales, para lo de su competencia.

El recurrente alega que el Tribunal excedió su competencia al conceder beneficios no pedidos en el pliego de peticiones, de forma *extra petita*, en la medida en que la entrega de unos ejemplares del laudo a las partes y al viceministro del Ministerio de Trabajo no fue requerida por los trabajadores.

Afirma que los árbitros están en la obligación de atender el principio de congruencia entre el pliego de peticiones y el laudo arbitral, de acuerdo con la jurisprudencia emanada de esta corporación, y subraya que la decisión del Tribunal también es indeterminada, en la medida en que no señala el número de ejemplares que deben ser entregados ni cuál es el objetivo o la necesidad que se pretende satisfacer, aparte de que consagra una obligación a favor de un tercero ajeno al conflicto, como el Ministerio de Trabajo, sin que se defina la oportunidad para cumplir con ese deber.

XVII. CONSIDERACIONES

Una vez revisado el texto del pliego de peticiones, es posible notar que, efectivamente, la organización sindical no elevó alguna reivindicación tendiente a que se entregaran ejemplares del laudo a las partes y al Ministerio de Trabajo.

Sin embargo, teniendo en cuenta que el laudo arbitral pone fin al conflicto y hace las veces de una convención colectiva de trabajo (artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo), la resolución del Tribunal no es más que la refrendación de una obligación que ya existe legalmente, de que conste por escrito y se extiendan tantos ejemplares cuantas partes sean, además de que sea depositado ante la autoridad administrativa del trabajo (artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo).

En ese sentido, a pesar de que es verdad que el Tribunal de Arbitramento está sometido al principio de congruencia, entre lo pedido y lo concedido, lo cierto es que esta refrendación de una obligación legal no equivale a la concesión de un beneficio económico no pedido.

Resta decir que tampoco existe una ambigüedad e indeterminación insubsanable, porque la disposición es clara al disponer la entrega de ejemplares auténticos del laudo para cada una de las partes y para el Ministerio de Trabajo, que no es un simple tercero ajeno al conflicto, sino la autoridad administrativa encargada de llevar el registro de estos instrumentos.

Además, si el interesado consideraba que existía alguna duda interpretativa debió acudir a los remedios procesales de corrección o aclaración, como ya se dejó expuesto en líneas anteriores.

Por lo anterior, **se negará la petición de anulación de la disposición en estudio.**

XVIII. RECURSO DE ANULACIÓN DE CARIBEMAR DE LA COSTA SAS ESP

1. Artículos primero – normas rectoras, segundo – reconocimiento sindical, tercero – principio de favorabilidad y cuarto – protección de garantías laborales

El texto de las disposiciones arbitrales cuestionadas es el siguiente:

> **Artículo primero. Normas rectoras**
>
> El presente laudo arbitral se funda en los principios consagrados en la Constitución Política y los Convenios de la OIT; en la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo Adicional a la Convención Americana (Protocolo de San Salvador), los cuales harán parte integrante de esta Convención Colectiva de conformidad con el bloque de constitucionalidad y el control de convencionalidad; su finalidad es el mejoramiento de las condiciones de trabajo, por consiguiente su texto debe interpretarse de tal manera que nunca menoscabe la libertad, la dignidad humana, los derechos de asociación, contratación colectiva, huelga, ni los principios mínimos fundamentales que consagra el artículo 53 de la Constitución Política.
>
> **Artículo segundo. Reconocimiento sindical**

> La empresa, reconoce al Sindicato de Trabajadores de la Industria Energética – SINTRAE -, como representante de todo el personal de trabajadores afiliados, beneficiarios de dicho Sindicato y de aquellos que lo soliciten y acepta que uno de los principales fines es asesorar a estos trabajadores en la defensa de sus derechos legales emanados entre otros de un contrato de trabajo, de la Convención Colectiva de Trabajo, actividad profesional correspondiente, relación laboral o administrativa, reglamento Interno de Trabajo; y representar estos mismos intereses ante los patronos, ante las autoridades administrativas y ante terceros.
>
> **Artículo tercero. Principio de favorabilidad**
>
> En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, ya sean estas de carácter legal, contractual, convencional, arbitral o reglamentarias, prevalecerán las más favorables a los trabajadores, de acuerdo con el principio de favorabilidad, y cuando existan normas sobre el mismo derecho en dos o más convenciones se aplicará la más favorable y beneficiosa al trabajador.
>
> **Artículo cuarto. Protección de garantías laborales**
>
> En las operaciones de reestructuración, la empresa no afectará los derechos reconocidos a los trabajadores por la Constitución Política, los Convenios de la OIT, los tratados internacionales, las leyes, las normas convencionales, laudos arbitrales, y los beneficios laborales que reconoce y da la Empresa. Siempre tendrá en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados y participará y consultará ampliamente a los representantes de los trabajadores sobre los Proyectos y Programas Administrativos de reestructuración y cualquier medida a tomar que pueda afectar a los trabajadores y a sus organizaciones.

El recurrente aduce que todas estas normas abordan principios y garantías propias del derecho de asociación sindical que se encuentran establecidas y reguladas, entre otros, en el artículo 39 de la Constitución Política y el Convenio 87 de la OIT, de manera que el Tribunal no tenía competencia para modificarlas, ratificarlas o negarlas. Cita la sentencia CSJ SL9346-2016 y afirma que los árbitros deben solucionar solamente las demandas de contenido económico.

Dice también que el reconocimiento sindical es un asunto plenamente definido legal y constitucionalmente, de manera que el Tribunal carecía de competencia para referirse al punto, más cuando resulta apenas lógico que Sintrae represente a sus afiliados, y no pueda entenderse que lo hace respecto de las demás personas trabajadoras.

XIX. CONSIDERACIONES

Todas las normas cuestionadas por la recurrente en este acápite se limitan a reproducir principios y contenidos legales ya existentes y obligatorios para las partes.

Así, en el *artículo primero* tan solo se citan algunos estándares normativos de protección del trabajo que le sirvieron al Tribunal como fuente, a la vez que prevé que sus disposiciones se apliquen de manera que no se menoscabe la dignidad humana y los derechos asociados a la libertad sindical; el *artículo segundo* se restringe a disponer el reconocimiento de la organización sindical como interlocutora, que es un presupuesto lógico de la dinámica del conflicto; el *artículo tercero* refrenda el principio de favorabilidad en la aplicación de las normas de trabajo; y el *artículo cuarto* se limita a disponer que la empresa no afecte derechos concebidos en la Constitución Política y tratados internacionales, además de que garantice espacios de interlocución y consulta, cuestiones todas ya existentes en el interior del ordenamiento jurídico.

En ese sentido, a pesar de que no es obligación del Tribunal simplemente repetir contenidos legales abstractos, sin agregado sustancial, el hecho de que lo hubiera hecho en el laudo resulta inane y no tiene consecuencia práctica alguna, de manera que tampoco se justifica su anulación (CSJ SL1855-2024).

Por lo anterior, **se negará la petición de anulación de las disposiciones arbitrales en estudio**.

Sin costas en estos recursos de anulación en la medida en que resultaron parcialmente prósperos.

XX. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO. DEVOLVER la actuación al Tribunal de Arbitramento con el fin de que se pronuncie de fondo y en equidad frente al *artículo 12 del pliego de peticiones*, **derecho y acceso a la información**.

SEGUNDO. MODULAR el *artículo décimo* del laudo arbitral, de manera que la norma quedará en los siguientes términos:

Artículo décimo. Pasajes para la actividad sindical.

Durante la vigencia del laudo arbitral, la empresa pagará al año tres (3) tiquetes aéreos nacionales de ida y regreso, para la participación de tres (3) trabajadores afiliados al sindicato SINTRAE en eventos de carácter o naturaleza sindical. De igual manera, reconocerá un (1) tiquete aéreo internacional de ida y vuelta para la participación de un trabajador afiliado al sindicato SINTRAE, en un evento de naturaleza o contenido sindical. Los pasajes harán las veces de viáticos accidentales. Los pasajes aquí establecidos, corresponderán a los trabajadores a quienes se les hayan concedido los permisos remunerados establecidos en el artículo 9 del presente Laudo Arbitral. La solicitud de estos tiquetes deberá realizarse por parte de la organización sindical SINTRAE con al menos 30 días calendario de anticipación y deberá ir acompañada de la invitación o documento que acredite la participación del sindicato SINTRAE en el respectivo evento de naturaleza o contenido sindical.

TERCERO. NEGAR las demás peticiones de devolución, anulación y modulación planteadas por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA (SINTRAE)**.

CUARTO. ANULAR los *artículos quinto, sexto y séptimo* del laudo arbitral, en virtud de los recursos de anulación formulados por las compañías **AIR – E SA ESP y CARIBEMAR DE LA COSTA SAS ESP.**

QUINTO. MODULAR el *artículo décimo primero* del laudo arbitral de manera que quedará establecido en los siguientes términos:

Artículo décimo primero. Vigencia

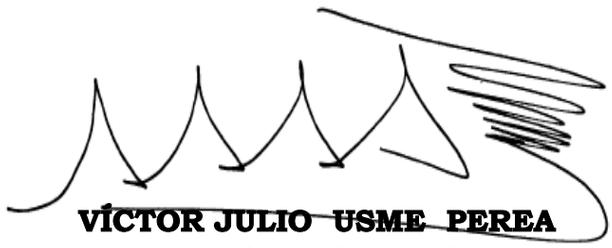
El presente laudo arbitral tendrá una vigencia de un (1) año, *contado a partir de su expedición.*

SEXTO. NEGAR las peticiones de anulación y devolución de las restantes disposiciones del laudo arbitral planteada por las compañías **AIR – E SA ESP y CARIBEMAR DE LA COSTA SAS ESP.**

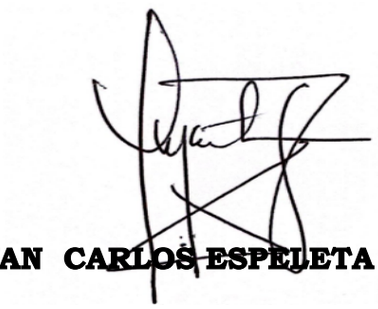
SÉPTIMO. Sin costas en los recursos de anulación.

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

Firmado electrónicamente por:



VÍCTOR JULIO USME PEREA
Presidente de la Sala



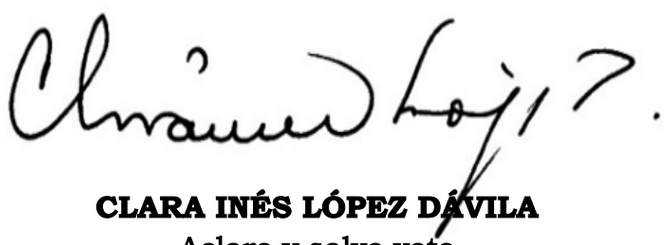
JUAN CARLOS ESPELETA SÁNCHEZ



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaro voto parcial y salvo voto parcial



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Aclaro y salvo voto



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 8215DA37D4737CFBFFF5EA11A005412912C73330EA2C43E6C18F29BDE8B159C0
Documento generado en 2026-03-19

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

ACLARACIÓN Y SALVAMENTO DE VOTO

Radicación n.° 08001220500020240002801

Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la Sala, en su composición mayoritaria, expongo las razones que sustentan mi aclaración de voto, toda vez que, a mi juicio, (i) la manifiesta inequidad no constituye causal de anulación y (ii) en sede de este recurso extraordinario la Corte no tiene la facultad para modular las determinaciones que, en equidad, adoptan los tribunales de arbitramento; como se hizo en esta ocasión en los artículos segundo y quinto de la decisión, frente a los cuales salvo voto.

(i) Manifiesta inequidad como causal de anulación

La mayoría de la Sala considera que, en el trámite del recurso de anulación, su competencia se extiende a: «*i) verificar la regularidad del laudo arbitral, proferido con ocasión de un conflicto colectivo de intereses; ii) corroborar que el Tribunal de Arbitramento no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado; iii) examinar que la decisión no haya vulnerado derechos o facultades constitucionales,*

legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes; iv) analizar que no contenga cláusulas abiertamente inequitativas para alguna de éstas; y v) devolver a los árbitros el expediente en el evento que no hayan decidido temas o aspectos sobre los cuales tienen competencia» (CSJ SL17703-2015 reiterada en SL5227-2018). No obstante, en mi criterio, el campo de acción que, en estos asuntos, la ley le otorga a la Corte no consulta tal amplitud.

En efecto, conforme a los artículos 458 del Código Sustantivo del Trabajo y 143 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la función de esta corporación se restringe a: (i) examinar que la decisión no vulnere derechos o facultades constitucionales, legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes, (ii) corroborar que el Tribunal de arbitramento no extralimite el objeto para el cual fue convocado y decida todos los puntos respecto de los cuales debía pronunciarse por tener competencia para ello.

Por tanto, considero que no es viable que la Corte analice las cláusulas del laudo arbitral bajo la acusación de ser *abiertamente inequitativas*, toda vez que ni la normativa procesal ni la sustancial laboral contemplan tal motivo de anulación; luego, dicha postura carece de justificación legal, sin que sea pertinente que el juez elabore una interpretación extensiva al respecto, pues, por tratarse de un medio de impugnación extraordinario, el mismo es rogado, dispositivo, taxativo y debe limitarse a las causales específicamente autorizadas por el legislador.

Además, los jueces laborales unipersonales y colegiados tienen competencia para resolver conflictos jurídicos; esto es, los relativos a la interpretación y aplicación de normas preexistentes. Sus decisiones son en derecho y, por mandato del artículo 3.º del código adjetivo en cita, no conocen de conflictos económicos cuyo fin es la creación o modificación de beneficios laborales.

Así, a diferencia de los jueces arbitrales, quienes edifican su decisión en criterios de razonabilidad y proporcionalidad, las providencias que emiten los jueces laborales deben sustentarse en argumentos jurídicos y conforme a los supuestos fácticos y el acervo probatorio que las partes pongan a su disposición y los medios de convicción que, eventualmente, decreten de oficio, por considerarlos pertinentes, conducentes y necesarios para esclarecer el asunto.

Al respecto, esta Sala ha reiterado que, «*mientras en las sentencias ordinarias se exige una argumentación estrictamente jurídica, fáctica y probatoria, el laudo en equidad se estructura a partir del sentido común, las reglas de la persuasión racional, la apreciación objetiva de los hechos probados, las posiciones de las partes y la naturaleza del conflicto*» (CSJ SL1062-2023).

En tal sentido, cuando la Corte examina la eventual *inequidad* de un beneficio del laudo arbitral, desconoce su obligación de interpretar y aplicar normas preexistentes. En

su lugar, realiza juicios de valor acerca de la equidad o inequidad de un beneficio conforme al estudio de los diferentes aspectos económicos y financieros que permean el conflicto, circunstancia aquella que, como se expuso, le está vedado por ley.

En otros términos, cuando la Sala se ocupa de verificar que el contenido del laudo sea equitativo, invade la órbita de los árbitros al sustituir el criterio de estos por el del juez y desconoce la amplia discrecionalidad que aquellos tienen de fallar con fundamento en razonamientos de proporcionalidad y razonabilidad.

Considero, además, que el análisis de la inequidad manifiesta de una cláusula arbitral implica el desconocimiento del derecho a la igualdad de las partes, en tanto pone a las organizaciones sindicales en una situación de desventaja frente a sus empleadores.

Lo anterior, por cuanto, en la práctica, únicamente estos últimos podrán acudir a esa causal jurisprudencial para solicitar la anulación de una prerrogativa, que, de ser viable, les significará una ganancia.

No obstante, la situación de los sindicatos es distinta. En efecto, recuérdese que, en el trámite del recurso de anulación, la Sala no tiene competencia para devolver el laudo a los árbitros cuando *niegan* una petición, ni tampoco decidir en lugar de ellos; de ahí que si el juez de la heterocomposición niega o concede parcialmente un

beneficio y la organización sindical acude en anulación por considerar que tal decisión es inequitativa, la Corte no podrá devolver el asunto al Tribunal para obtener de él un nuevo pronunciamiento que consulte los intereses del sindicato y, menos aún, suplir el examen de lo pretendido y adoptar cualquier determinación en su remplazo.

Por último, considero que el abstenerse de estudiar las cláusulas atacadas por *inequidad manifiesta* constituye un método suasorio para que el diálogo social fluya y las diferencias o conflictos que se susciten sean resueltos directamente por sus actores, todo, en consonancia con los mecanismos destinados a facilitar la negociación colectiva, entre ellos la revisión de las cláusulas de la convención o del laudo que se consideren onerosas; postura que coincide con el criterio que el Comité de Libertad Sindical ha referido en sus recomendaciones, por ejemplo, en el párrafo 1326 señaló:

> Si bien ciertas reglas y prácticas pueden facilitar el desarrollo de la negociación colectiva y contribuir a promoverla, y si algunas medidas pueden facilitar a las partes el acceso a ciertas informaciones, por ejemplo, sobre la situación económica de su unidad de negociación, sobre los salarios y condiciones de trabajo en unidades vecinas y sobre la situación económica general, todas las legislaciones por las que se instituyen organismos y procedimientos de mediación y conciliación destinados a facilitar la negociación entre copartícipes sociales deben salvaguardar la autonomía de las partes implicadas en la negociación. Por todo lo anterior, en lugar de conferir a las autoridades públicas poderes de asistencia activa, e incluso de intervención, que les permitan hacer prevalecer su punto de vista, es más conveniente tratar de convencer a las partes implicadas en la negociación que por su propia voluntad deben tener en cuenta las razones capitales relacionadas con las políticas económicas y sociales de interés general que el gobierno ha mencionado. (Subrayas fuera del texto original)

En conclusión, a mi juicio la inequidad de una cláusula no constituye causal de anulabilidad de los laudos arbitrales por no estar contemplada en la ley y, en consecuencia, cuando las partes acudan a tales argumentos, los mismos deben rechazarse.

(ii) Facultad de la Corte para modular las determinaciones de los tribunales de arbitramento

De tiempo atrás la mayoría de la Sala ha considerado que, al resolver un recurso extraordinario de anulación, puede adoptar alguna(s) de estas resoluciones: (i) anular, (ii) no anular, (iii) devolver el expediente a los árbitros o (iv) excepcionalmente modular la decisión arbitral (CSJ SL8157-2016, SL3491-2019 y SL5506-2021).

Ahora, en cuanto a esta última posibilidad -modulación- la Sala encuentra procedente su aplicación para interpretar o aclarar diferentes aspectos o frases del laudo, a fin de eliminar posibles elementos distorsivos que puedan afectar su legalidad e integridad, de manera tal que logre mantenerse la voluntad de los árbitros, así como el contenido esencial del beneficio que se cuestiona a (CSJ SL17703-2015, SL8157-2016, SL2809-2020, SL416-2022 y SL2789-2022).

Al respecto, considero que la modulación de una cláusula arbitral no es una posibilidad técnica en el marco del recurso de anulación, lo que le impedía a la Corte

modular, en concreto, los artículos 10.º y 11.º del laudo arbitral recurrido, por lo siguiente.

En primer lugar, reitero, el diálogo social constituye la herramienta idónea y apropiada para sortear las complejidades derivadas de la interpretación o aplicación de las normas colectivas. En tal sentido, en mi criterio, de existir alguna frase o palabra en el laudo que ofrezca duda acerca de su real sentido, son los actores sociales quienes, en principio, pueden convenir su alcance, en uso de su autonomía colectiva y en una cultura de diálogo y cooperación, más no a través del litigio, vía recurso de anulación.

De igual modo, en caso de que ello no sea posible y entre las partes no exista acuerdo, es el juez ordinario del trabajo el competente para definir la interpretación de la norma, a través de los métodos y principios de la hermenéutica jurídica que sirven de guía en la interpretación de las normas laborales para lograr soluciones justas y equilibradas.

En segundo lugar, si de lo que se trata es de una expresión que no sea clara o implique errores en palabras frases o conceptos del laudo, es deber de las partes acudir al remedio procesal de que trata el artículo 285 del Código General del Proceso, pero ante el misma Colegiado que lo profirió, sin que, a mi juicio, la Sala pueda abrogarse tal función al resolver el recurso extraordinario de anulación, a través de la figura de la modulación.

Conforme con lo discurrido, aclaro y salvo el voto.

En la fecha,

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Magistrada

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 89858C66716CB4B890A141D4D6AEAEF39104D39FE7792A8DA38C8658BC984EE7
Documento generado en 2026-03-27

ACLARACIÓN Y SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO

Empresa: ELECTRIFICADORA DEL CARIBE SA ESP, sustituida patronalmente por las compañías AIR – E SA ESP y CARIBEMAR DE LA COSTA SAS ESP
Sindicato: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ENERGÉTICA (SINTRAE)
Radicación: 08001-22-05-000-2024-00028-01
Magistrada Ponente: Marjorie Zúñiga Romero

Como lo expresé en la sesión respectiva, manifiesto que aclaro y salvo parcialmente mi voto en este asunto, respecto de los siguientes puntos:

1. RECURSO DEL SINDICATO

(i) DEVOLUCIÓN DEL LAUDO POR FALTA DE MOTIVACIÓN

Pese a que el cuestionamiento en este punto estaba exclusivamente centrado en la supuesta falta de motivación del laudo arbitral, la sentencia refirió innecesariamente la posibilidad de anularlo *«cuando sus decisiones resultan manifiestamente inequitativas»*. Ello me obliga a aclarar el voto, pues como lo he argumentado en múltiples oportunidades, la inequidad manifiesta no es una causal de anulación.

Además, cuando se trata de un recurso planteado por el sindicato, he enfatizado que la alusión a esa supuesta causal es inane, pues aquel no podría obtener la devolución del laudo o una mejora de lo concedido por el Tribunal. Su uso, para efectos prácticos, únicamente le sirve a los propósitos del empleador, que

sí podría obtener la anulación de cláusulas arbitrales si demuestra la manifiesta inequidad. En suma, una causal no prevista en la ley que además implica un tratamiento desigual. Sobre los argumentos por los cuales considero que no es una causal de anulación, volveré más adelante al pronunciarme sobre el recurso de la empresa.

(ii) CAMPO DE APLICACIÓN (ARTÍCULO 3 DEL PLIEGO); CONTINUIDAD DE DERECHOS ADQUIRIDOS (ARTÍCULO 4 DEL PLIEGO); IGUALDAD DE GARANTÍAS LABORALES (ARTÍCULO 5 DEL PLIEGO); PROTECCIÓN Y GARANTÍA DE NORMAS LABORALES (ARTÍCULO 7 DEL PLIEGO); GARANTÍAS PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO (ARTÍCULO 11 DEL PLIEGO); DERECHO Y ACCESO A LA INFORMACIÓN (ARTÍCULO 12 DEL PLIEGO)

Respecto de estos puntos en los que el Tribunal no se pronunció expresamente en el laudo, la Sala devolvió la petición 12 del pliego relativa al derecho y acceso a la información, pues respecto de las demás consideró que, pese a aquella omisión, era dable integrar el laudo con las actas de deliberación que daban cuenta de las reflexiones de los árbitros y, a partir de ello, concluyó que fue correcto que se inhibieran de decidir, pues carecían de competencia.

No comparto esta determinación, pues a mi juicio las actas de deliberación hacen parte del proceso preparatorio del laudo arbitral y únicamente muestran eso: una deliberación, debate, discusión o reflexión respecto de un punto determinado del pliego de peticiones que no fue acordado por las partes en la etapa de arreglo directo, de modo que no constituyen una decisión arbitral definitiva y recurrible a través del recurso de anulación.

Tampoco se tuvo en cuenta que la integración de las actas de deliberación de los árbitros ha sido validada por la jurisprudencia de esta Corte únicamente para verificar si en una

cláusula arbitral lacónica o con escasa fundamentación, pero que de forma general se remite a esas deliberaciones, hubo o no falta de motivación, aspecto esencial del debido proceso y el acceso a la administración de justicia. No se ha hecho, sin embargo, en eventos donde *no hay una resolución expresa* en el laudo respecto de una específica petición del pliego.

En esos contextos de omisión, lo que procede es que el interesado solicite la adición del laudo arbitral, conforme al artículo 287 del Código General del Proceso, aplicable al arbitraje laboral. Así, lo que correspondía era *rechazar* la solicitud de devolución presentada por el sindicato, pues como no acudió a ese mecanismo de complementación, su omisión no podía remediarse a través del recurso extraordinario de anulación.

Pese a lo anterior, la Sala integró al laudo lo deliberado en las actas y determinó si en cada punto del pliego omitido los árbitros tenían o no competencia para pronunciarse de fondo, y decidió conforme ya lo indiqué atrás. Con este proceder, en mi opinión, se incurrió en un *abordaje de oficio* que excedía la competencia de la Corte, de acuerdo con la naturaleza extraordinaria y dispositiva de este recurso de anulación.

Lo anterior, por dos razones: en primer lugar, pues para abordar si en cada punto los árbitros tenían competencia para pronunciarse en equidad, necesariamente debía existir una decisión arbitral que hubiese considerado lo contrario, y para ello, en este caso, debía requerirse la adición del laudo, como lo indiqué; y en segundo lugar, toda vez que aún pasando por alto aquella omisión, en todo caso el sindicato únicamente se refirió a que no hubo pronunciamiento del Tribunal de arbitramento, sin centrarse en argumentar por qué aquellos eran competentes en cada uno de los puntos cuestionados, lo cual delimitaba la

competencia de la Sala y simplemente exigía indicarle su omisión, según lo expliqué.

(iii) PERMISOS SIDICALES REMUNERADOS (ARTÍCULO 9 DEL LAUDO)

En este punto, contrario a lo que considero la sentencia de anulación, estimo que la organización sindical recurrente tenía razón al señalar que el Tribunal incurrió en una indebida injerencia en su autonomía al establecer que el *«El sindicato procurará realizar las Asambleas los sábados, los domingos o días festivos, salvo caso muy especial que por urgencia o naturaleza exija reunirse en Asamblea en días distintos, tales como: la aprobación del pliego de peticiones, elección de junta directiva».*

Tal supuesto ha debido anularse, toda vez que es contrario al mandato constitucional que prevé que debe garantizarse que los sindicatos sean plenamente autónomos en la organización de sus actividades y evitar cualquier interferencia externa, salvo que la ley expresamente lo disponga. De forma concreta, el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que (el destacado no es original):

> Toda organización sindical tiene el derecho de realizar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. Dichos estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente: (...)
>
> 10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones. Lo anterior sujeto a los preceptos legales de la parte colectiva de este código.

Esto, en concordancia con el artículo 39 de la Constitución Política, que refiere que *«La estructura interna y el funcionamiento*

de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos».

A su vez, el artículo 3.º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT– estipula que «*1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción»*, y es claro al indicar que *«2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal»* (destaco).

Aunque la sentencia estimó que no fue una obligación categórica, sino una invitación para que el sindicato *procurara* la realización de asambleas en los días determinados en la cláusula, a mi juicio, en realidad es una disposición que lleva implícita una injerencia indirecta e indebida en dicha libertad, con el potencial efecto nocivo de afectar el ámbito de autodeterminación sindical amparada constitucionalmente según lo expliqué.

En efecto, no la advierto como una mera sugerencia, sino como una norma extralegal con una previsión expresa, que puede generar percepciones de control sobre el sindicato y desconfianza en la gestión de sus actividades; es más, si el sindicato decide reunirse en días diferentes, podría entenderse como un ánimo de generar conflictos y no procurar soluciones, lo que exacerba este prejuicio y afecta su credibilidad y legitimidad en el ámbito en el que ejerce su acción sindical. Esas tensiones indeseadas son justamente las que fundamentan las referidas disposiciones constitucionales que prohíben cualquier interferencia en la autonomía sindical –salvo que legalmente estén previstas–, las cuales lamentablemente se desconocieron en este caso.

Adicionalmente, al *sugerir* que los sindicalistas se reunieran los sábados, domingos o días festivos, era evidente que el Tribunal buscó que lo hicieran en su tiempo libre o de vida por fuera del trabajo, lo cual es incompatible con el compromiso de brindar las garantías necesarias para el cumplimiento de la gestión de los representantes sindicales, como el otorgamiento de permisos sindicales, que como lo tiene dicho la jurisprudencia de la Corte, es un derecho que *«siempre debe ser respetado por el empleador pese a todas las limitaciones o escasez de regulación legal, convencional o arbitral»* (CSJ SL4608-2020).

2. RECURSO DE LA EMPRESA

(i) PROTECCIÓN AL CONFLICTO COLECTIVO (ARTÍCULO 7 DEL LAUDO)

La decisión anula esta cláusula del laudo al considerar que los árbitros no tenían competencia para crear un nuevo fuero de protección sindical.

Sin embargo, considero que los árbitros sí estaban plenamente facultados para resolver el punto, dado que el sindicato pretendía justamente mejorar los mínimos legales previstos en la ley a efectos de robustecer las garantías de protección sindical durante el conflicto. Así lo he precisado en diferentes oportunidades, por ejemplo en decisiones CSJ SL2655-2023 y SL2961-2024, que considero suficiente para sustentar las razones que me obligan a apartarme de este punto:

> (…) en mi criterio no era procedente la anulación del artículo recurrido porque la creación de un nuevo fuero sindical o especial por parte del Tribunal es una mejora a los mínimos previstos en el ordenamiento jurídico para la protección de la actividad sindical. En esa dirección, es una materia que pueden decidir los árbitros conforme el artículo 458 del Código Sustantivo de Trabajo: (ii) pues se trata de un punto respecto del cual no hubo acuerdo en las etapas de arreglo directo y

(ii) no se están afectando *«derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución, por las leyes o por normas convencionales vigentes».*

En ese contexto, la disposición recurrida buscaría extender la protección prevista en la Ley para el ejercicio de la representación sindical y a su vez desestimular las prácticas que afecten la autonomía de la organización en la realización de sus actividades. Por tanto, la finalidad de dicha disposición también sería mejorar los estándares previstos en el artículo 39 de la Constitución Política, así como las Convenciones 87 y 98 de la OIT sobre *«libertad sindical y derecho de sindicación»* y *«el derecho de sindicación y la negociación colectiva»*, respectivamente.

En síntesis, la disposición recurrida no debió ser anulada, en tanto el Tribunal es competente para establecer nuevas garantías forales, o mejorar las ya previstas en el ordenamiento jurídico, en tanto, protegen la actividad sindical conforme lo ya anotado.

(ii) AYUDA SINDICAL (ARTÍCULO 8 DEL LAUDO); PERMISOS SINDICALES RMUNERADOS (ARTÍCULO 9 DEL LAUDO); PASAJES PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL (ARTÍCULO 10 DEL LAUDO).

Salvo parcialmente mi voto respecto de lo decidido sobre estos artículos del laudo que se acusaron por inequidad manifiesta. Ello, pues como ya lo anticipé líneas atrás y lo he explicado en múltiples oportunidades, la inequidad manifiesta no es una causal del recurso extraordinario, de modo que lo que procedía era su rechazo y no su abordaje de fondo. Para explicar este criterio, transcribo las consideraciones que lo han soportado:

(…) la «inequidad» no constituye una causal de anulación. En efecto, pese a que la jurisprudencia de la Sala ha adoctrinado que las partes pueden recurrir en anulación cuando consideren que la cláusula laudada es manifiestamente inequitativa (CSJ SL, 23 nov. 1988, rad. 3041; CSJ SL, 14 nov. 1995, rad. 8324; CSJ SL, 6 oct. 1997, rad. 10263; CSJ SL, 26 feb. 2004, rad. 23265; SL14391-2015, SL1076-2017, entre muchas otras), en mi criterio, ello no es jurídicamente admisible, pues no existe norma alguna que contemple tal motivo o causal; además, que se aparta del entendimiento, alcance, finalidad y sentido de los procedimientos arbitrales.

Para sustentar lo anterior, he señalado que el recurso de anulación está en el catálogo de los medios de impugnación extraordinarios, lo que implica que la competencia que tienen los jueces al resolverlo es rogada, dispositiva y taxativa; y deben sujetarse a las estrictas y precisas causales o motivos que contempla la ley para acudir a él. Bajo esa perspectiva, no es dable crear otras causales de procedencia en este tipo de recursos, pues ello lesiona el principio de legalidad.

Además, adviértase que de la legislación sustancial laboral y procesal únicamente se extraen dos causales o motivos de anulación, ambas relacionadas con aspectos competenciales. La primera está contemplada en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, que estipula que el laudo «no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes», como cuando la decisión interfiere indebidamente en el núcleo esencial del derecho constitucional de empresa, o atenta contra los referentes basilares del derecho fundamental a la negociación colectiva, por ejemplo al resolver puntos que fueron concertados directamente por las partes, tal y como expresamente lo prohíbe dicho precepto. Y la segunda, está en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, según el cual el laudo es anulable cuando el Tribunal se extralimite en el objeto para el cual fue convocado, esto es cuando decide más de lo pedido o por fuera de lo pedido, o no desata todos los puntos sobre los cuales debía pronunciarse teniendo competencia para ello.

Nótese entonces que la «inequidad manifiesta» no está expresamente establecida en el estatuto sustancial o procesal laboral ni puede inferirse de alguna manera de las normas que regulan este recurso extraordinario, por lo que carece de toda justificación legal tenerla como motivo válido de anulación.

Y llama la atención el hecho que el legislador únicamente haya establecido dos motivos de anulación estrictamente relativos a la competencia de los árbitros, excluyendo totalmente cualquier otra facultad que expresamente permita calificar, valorar o interpretar el juicio de equidad que emplean los árbitros para dirimir un conflicto colectivo de trabajo, que es lo que a mi juicio efectúa la Corte cuando se pronuncia sobre el carácter manifiestamente inequitativo de una cláusula del laudo.

En efecto, cuando la Sala aborda el análisis de este tipo de alegaciones no hace otra cosa que emitir un pronunciamiento de fondo en relación con las estimaciones que en equidad dictaron los árbitros, actuación que, reitero, es ajena a las precisas y extraordinarias facultades competenciales del juez de anulación.

Por otra parte, estas valoraciones y calificaciones que a menudo hace la Sala cuando en el recurso de anulación se alega que las decisiones de los árbitros son ostensiblemente inequitativas, se oponen a un criterio que también es inveterado en la Corte, relativo a que son únicamente aquellos quienes pueden decidir en equidad. En efecto, si un juez determina si una decisión es o no inequitativa, está haciendo, sin duda alguna, un juicio de equidad, pues califica, valora o interpreta la decisión, de allí que tal requisito adicional se enfrente a una contradicción lógica con el propio criterio jurisprudencial en vigor.

Ahora, los precisos motivos de anulación permiten entender que el arbitramento está diseñado y concebido para tramitarse en una sola instancia a fin que a través del laudo arbitral el conflicto termine de manera definitiva, sin más cortapisas y trámites que lo alarguen y desdibujen el carácter expedito que debería caracterizar a todo proceso de negociación colectiva. De allí que su principal objetivo sea la salvaguarda del debido proceso de las partes y cualquier otro cuestionamiento que salga de este marco competencial y aluda a

calificar, interpretar o valorar la decisión de fondo de los árbitros, deba rechazarse.

En otros términos, el recurso de anulación persigue que se garantice la regularidad del laudo, como textualmente lo señala el artículo 143 mencionado. Así, no está establecido para provocar una resolución de fondo ni juzgar el juicio de equidad que realizan los árbitros.

Lo anterior implica entender que la revisión en anulación debe ser extraordinaria y excepcional, y únicamente concierne a ejercer un control posterior respecto a la competencia de los árbitros en los términos explicados.

Asimismo, al revisar otras disposiciones que regulan el arbitraje en Colombia, como las que resuelven asuntos civiles, comerciales o contenciosos con entidades públicas, destaco que de las causales de anulación que enlista el artículo 41 de la Ley 1563 de 2012, todas ellas hacen referencia a cuestiones procedimentales. De hecho, este compendio legal en su artículo 42 dejó en claro que la autoridad judicial encargada de resolver el recurso extraordinario «no se pronunciará sobre el fondo de la controversia, ni calificará o modificará los criterios, motivaciones, valoraciones probatorias o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral al adoptar el laudo». Tal exigencia normativa, por su rotunda claridad, no merece mayor interpretación: el juez de anulación no puede calificar ni modificar el criterio de los árbitros.

Sobre este punto, el Consejo de Estado ha señalado reiteradamente que por vía del recurso de anulación no es dable, bajo ninguna circunstancia, emprender el estudio del caso como si fuese una segunda instancia ni para calificar las motivaciones, valoraciones o interpretaciones que realicen los árbitros, pues la finalidad esencial de este medio de impugnación únicamente radica en garantizar el debido proceso de las partes (CE, Sección Tercera, 19 jun. 2019, rad. 11001-03-26-000-2018-00109-00 -61809-). Precisamente en esta decisión indicó:

“En reiterada jurisprudencia, el Consejo de Estado se ha referido al carácter excepcional, extraordinario y restrictivo del recurso de anulación contra un laudo arbitral. Lo anterior, bajo el entendido de que este recurso no puede, bajo circunstancia alguna, convertirse en la vía de entrada para el estudio del caso en una segunda instancia. La finalidad esencial del recurso de anulación consiste en la protección del derecho al debido proceso en cabeza de las partes, por lo cual el juez está instituido para analizar los vicios procedimentales (errores in procedendo) del laudo, mas no la decisión de fondo (errores in iudicando) del mismo. De hecho, según el inciso final del artículo 42 del Estatuto Arbitral, relativo al trámite del recurso de anulación, la autoridad competente para conocer de este recurso no está facultada para pronunciarse sobre el fondo de la controversia, ni para calificar o modificar “los criterios, motivaciones, valoraciones probatorias o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral al adoptar el laudo”.

De modo que cuando la Sala juzga las valoraciones de equidad que hacen los árbitros y califica o determina si es protuberante o manifiestamente inequitativa, sin duda están habitando en un terreno ajeno al objetivo de este recurso extraordinario. Lo anterior porque,

reitero, el arbitraje laboral está concebido como el mecanismo a través del cual los interlocutores sociales terminen de forma definitiva sus diferencias cuando les ha resultado imposible resolverlas por sí mismas, al paso que el recurso de anulación es una garantía que se erige como una salvaguarda de procedimiento que permite verificar que las reglas de competencia se han cumplido con rigor.

Debo señalar adicionalmente que la interpretación que le ha otorgado la jurisprudencia al requisito de inequidad manifiesta genera problemas procesales de constitucionalidad, pues el sindicato está situado en una posición desigual en relación con el empleador. Adviértase que las normas que regulan el recurso de anulación no prevén la posibilidad de devolver el expediente cuando los árbitros niegan una petición del pliego. Por consiguiente, de ocurrir una inequidad protuberante al momento de negar una pretensión del pliego, los sindicatos no pueden acudir ante la Corte para que estudie si esta circunstancia se presentó y ordene la devolución del expediente a los árbitros para que reexaminen el punto. En cambio, si una decisión del laudo adolece de este defecto sustancial, los empleadores sí pueden pedir su anulación.

Lo anterior significa que la Corte únicamente puede juzgar las valoraciones que en equidad realizaron los árbitros cuando el afectado es el empleador, pero no cuando la decisión injusta o protuberante inequitativa afecta al sindicato, de modo que este está en clara desventaja. Así, la jurisprudencia vigente compromete seriamente el derecho a la igualdad real en el proceso arbitral, en detrimento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución Política, en armonía con el artículo 4.° del Código General del Proceso.

En esta perspectiva, la Sala debió rechazar los reparos que el sindicato fundó en una supuesta inequidad y no abordar su estudio, por lo que al respecto salvo mi voto.

Asimismo, en cuanto a las alusiones que la Sala hizo respecto a la inequidad manifiesta son inanes, pues en últimas, tal como lo expliqué, de nada serviría elucidar si lo que negó o concedió el Tribunal fue inequitativo, dado que inevitablemente deberá mantenerse la cláusula ante la imposibilidad de dictar una decisión de reemplazo, de ahí la evidente desventaja del sindicato en la configuración de esta causal de anulación.

Fundamento así mi aclaración y salvamento parcial de voto.

Fecha *ut supra.*

Firmado electrónicamente por:



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrado

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: A308451A0A1C5EC42370799F1814591A3C354D84C08EC7577A78269E850BC0CD
Documento generado en 2026-04-28