CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Magistrada ponente

SL3488-2024
Radicación n.° 91099
Acta 23

Bogotá D.C., tres (3) de julio de dos mil veinticuatro (2024).

La Corte decide el recurso extraordinario de anulación interpuesto por la **ORGANIZACIÓN SINDICAL DE INGENIEROS AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS DE ENERGÍA – ASIEB-** y **CODENSA S.A. E.S.P.**, contra el laudo arbitral proferido el 21 de julio de 2021, dentro del conflicto colectivo suscitado entre ambas recurrentes.

I. ANTECEDENTES

La Organización Sindical de Ingenieros al Servicio de las Empresas de Energía – ASIEB- presentó pliego de peticiones el 30 de diciembre de 2019, ante la empresa Codensa S.A. E.S.P., que dio origen a un proceso de negociación colectiva, previa denuncia parcial de la

convención colectiva del trabajo de 2016- 2019, presentada por ambas partes.

Una vez agotada la etapa de arreglo directo, sin que las partes llegaran a algún acuerdo, el Ministerio del Trabajo, a través de Resolución n.° 0499 de 2 de marzo de 2021, constituyó e integró un Tribunal de Arbitramento Obligatorio para que resolviera definitivamente el diferendo colectivo suscitado entre las partes.

Instalado el Tribunal de Arbitramento el 9 de abril de 2021 y prorrogado el término para fallar, previa autorización de las partes, el 21 de julio de 2021 se profirió el laudo arbitral.

Contra esta decisión, los apoderados de ambas partes interpusieron recurso de anulación.

II. EL LAUDO ARBITRAL

Para los fines que interesan a la definición del recurso extraordinario de anulación, el Tribunal de Arbitramento se fundamentó en las siguientes motivaciones generales:

> Para tomar las decisiones del presente Laudo Arbitral fueron tenidas en cuenta tanto las documentales allegadas al Tribunal por la ORGANIZACIÓN SINDICAL DE INGENIEROS AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS DE ENERGÍA – ASIEB- y CODENSA S.A. E.S.P. así como las intervenciones de las partes, la legislación y jurisprudencia vigentes.
> Por tratarse de un conflicto colectivo de carácter económico el fallo se profiere en equidad, en todo caso, sin afectar derechos de las partes, reconocidos en la ley o en la propia convención colectiva.

Bajo estos presupuestos, los árbitros analizaron cada punto del pliego de peticiones para definir: i) los aspectos que no se estudiaban por carencia de competencia y ii) las peticiones que fueron negadas u otorgadas parcial o totalmente.

III. RECURSOS DE ANULACIÓN

Ambas partes interpusieron recurso de anulación contra el laudo de 21 de julio de 2021 y fue concedido por el Tribunal de Arbitramento. Esta Sala avocó el conocimiento del asunto y corrió traslado a las opositoras, allegándose en tiempo los respectivos escritos de réplica.

Por esta razón, la Sala estudia, en primer término, el recurso de anulación presentado por el sindicato y, posteriormente, el de la empresa.

IV. RECURSO DEL SINDICATO

En la fundamentación del recurso extraordinario, la organización sindical recurrente pretende, en términos generales, que se revoque parcialmente la decisión arbitral y, en su lugar, se disponga la prosperidad de las solicitudes contenidas en el pliego de peticiones, que no fueron acogidas por el Tribunal de Arbitramento.

Desde el punto de vista general, precisa aspectos en relación con i) la deficiente motivación en la providencia de

los árbitros; ii) el desconocimiento del alcance de la competencia cuando se da la regulación legal de lo pretendido; iii) la negación de peticiones con base en el *ius variandi* del empleador; y iv) la omisión de las formalidades del fallo en equidad.

De manera específica, concretó los reparos en la competencia para definir varias peticiones del pliego, los puntos no reconocidos por los árbitros y la anulación parcial sobre cuotas sindicales como aspecto concedido.

En el término de oposición ante la Corte, la empresa reiteró los argumentos expuestos en su recurso de anulación, para sostener que los árbitros desconocieron los parámetros del artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los permisos sindicales y el procedimiento disciplinario.

V. CONSIDERACIONES

De acuerdo con lo previsto en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y en la sentencia CSJ SL17703-2015, reiterada en múltiples decisiones posteriores como en las providencias CSJ SL4345-2022 y CSJ SL4274-2022, la función de esta Corporación, en sede del recurso extraordinario de anulación, se restringe a: (i) verificar la regularidad del laudo arbitral proferido con ocasión de un conflicto colectivo de intereses; (ii) corroborar que el Tribunal de Arbitramento no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado; (iii)

examinar que la decisión no haya vulnerado derechos o facultades constitucionales, legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes; (iv) analizar que no contenga cláusulas abiertamente inequitativas para alguna de aquellas; y (v) devolver a los árbitros el expediente en el evento que no hayan decidido temas o aspectos sobre los cuales tienen competencia.

Asimismo, la jurisprudencia ha destacado que la Corte en ningún evento puede dictar una decisión de reemplazo para sustituir de fondo lo definido por los árbitros en los conflictos colectivos, pues la legislación colombiana del trabajo ha previsto que estos deben fallarse en equidad, criterio que resulta totalmente extraño y ajeno a las decisiones en derecho que emite esta Corporación, por lo que, en consecuencia, en sede del recurso extraordinario de anulación, no pueden concederse o negarse de manera directa los aspectos propuestos en el pliego de peticiones, puesto que ello corresponde decidirlo a los árbitros como jueces naturales del conflicto.

Bajo el anterior marco, la Corte se pronunciará sobre cada uno de los puntos objeto de inconformidad por la organización sindical recurrente en el recurso de anulación, en los siguientes términos:

i) Argumentos genéricos: insuficiente sustento de laudo arbitral, competencia cuando existe regulación legal, aspectos del *ius variandi* y formalidades del fallo en equidad

El sindicato recurrente aduce que el Tribunal de Arbitramento no sustentó los motivos de su incompetencia, desconociendo que el ejercicio de funciones jurisdiccionales de su parte demanda que cada decisión adoptada se respalde en un sustento legal suficiente, so pena de incurrir en falta de fundamentación que comporte una *vía de hecho*. En su respaldo, se apoya en la sentencia CE, 26 feb. 2014, rad. 27345 y sostiene que *«brilla por su ausencia en cada uno de los puntos en los que se alega la falta de competencia, el hecho de que el Tribunal no sustenta los motivos en los cuales se cimienta la no competencia»,* pues *«el deber mínimo debe ser sustentar sus decisiones y no hacer como se evidencia en el Laudo, un monólogo de incompetencia».*

Indica que:

> […] en la expedición del laudo existe una evidente vía de hecho que se erige en la pobre motivación que tiene el mismo al momento de tomar una decisión. En esa medida y en aras de evitar un posible perjuicio, el llamado a la Corte Suprema de Justicia cobra relevancia pues es éste el juez que debe corregir los yerros cometidos por el Tribunal de Arbitramento.

De otra parte, la recurrente alega que la jurisprudencia sobre peticiones que están contenidas en la ley fue *matizada* en la sentencia CSJ SL3325-2018. Precisa que los fines del Estado Social de Derecho deben cumplirse al interior de las relaciones obrero- patronales y …*«lo más importante a analizar de las peticiones que tengan una relación con aspectos ya regulados por la constitución o por la ley, es el factor de utilidad al reiterar o ajustar estas normas*

preexistentes a las relaciones particulares entre empleador y trabajadores».

Sobre este argumento particular, el sindicato no detalla ninguna cláusula en concreto del laudo.

De igual forma, la recurrente sostiene que el Tribunal se declaró incompetente para conocer una serie de peticiones, bajo el argumento de que correspondía únicamente a la autonomía interna de la empresa. Cita la sentencia CSJ SL125507-2016 sobre la competencia de los árbitros y señala que la facultad subordinante del empleador no es absoluta, por lo que debe precisarse caso a caso y que, en últimas, está dada por la situación fáctica de la empresa al momento de presentar el pliego de peticiones.

Agrega que el Tribunal no podía confundir el ejercicio de la autonomía de la voluntad para negociar y cumplir los acuerdos con el *ius variandi,* por cuanto *«[…] confunde las facultades que le asisten al empleador, pues limita su discurso a indicar que cuando un tema es susceptible de ser acordado entre las partes no puede decidir».*

También afirma la organización recurrente, que los laudos se profieren con base en el principio de equidad, caracterizado en la sentencia CSJ SL14477-2017, de modo que el Tribunal debió evaluar si la empresa contaba con la solvencia económica para cumplir con el pliego de peticiones presentado por ASIEB y, a partir de allí, determinar con las

pruebas si se contaba con los recursos suficientes para conceder las aspiraciones económicas.

Frente a estos cuestionamientos del sindicato recurrente, cabe destacar que se trata de argumentos genéricos que no recaen sobre cláusulas concretas del laudo arbitral, ni especifican el papel que debe asumir la Corte, esto es, si debe anular, no anular, devolver al tribunal o modular, de modo que al no ser indicados de manera expresa por la parte recurrente, la Corte no puede suponerlos, ni menos suplantar la voluntad del sindicato, debido al carácter rogado del recurso de anulación.

Ya la Corte ha sostenido que quien acude al recurso extraordinario de anulación tiene la obligación de especificar y concretar los reproches respecto de las cláusulas puntuales del laudo arbitral, sin que sean admisibles argumentos genéricos o abstractos, tal como los que hoy trae el sindicato recurrente, pues al tratarse de un mecanismo extraordinario, se debe cumplir con unas cargas mínimas a fin de desvirtuar la decisión de los árbitros.

En consecuencia, se desestiman los reproches de la recurrente.

ii) Negociadores

El artículo 12 del pliego de peticiones preveía:

> Artículo 12. Negociadores. Número de negociadores no limitado y nunca inferior a los delegados por parte de la empresa.

El tribunal de arbitramento no estudió esta petición, tras considerar que versaba sobre una facultad de las partes de fijar las condiciones en que se desarrollará la negociación en la etapa de arreglo directo.

El sindicato recurrente alega que debe devolverse el punto a fin de que los árbitros resuelvan, por cuanto el número de negociadores forma parte esencial de las facultades del sindicato para adelantar una negociación colectiva; además, en la práctica, debe existir proporcionalidad entre el número de representantes de los trabajadores y de la empresa, de modo que es necesario garantizar unos mínimos básicos.

La Corte estima que no hay lugar a devolver este punto del pliego de peticiones, porque de conformidad con el artículo 376 del Código Sustantivo del Trabajo es de atribución *exclusiva* de la asamblea general del sindicato la designación de negociadores, dentro de lo cual se entiende el número de ellos, en desarrollo del principio de la autonomía sindical previsto en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT.

De esta forma, a juicio de la Corte, los árbitros carecen de competencia para fijar un aspecto que la legislación dejó en manos del principal órgano de las asociaciones sindicales, sin que ello comporte una indebida intromisión en el derecho

de asociación, sino que, por el contrario, garantiza que las organizaciones de trabajadores elijan de manera libre a sus representantes, tal como lo consagra el artículo 3º del referido Convenio 87 de la OIT, que hace parte del bloque de constitucionalidad.

En consecuencia, no se devuelve.

iii) Fuero sindical

El artículo 14 del pliego de peticiones establecía:

> Artículo 14. Fuero Sindical. Sustituir con artículo 11, parágrafo último inciso CCT Sintraelecol Codensa (Fuero por un año después de dejar los cargos).

El último parágrafo del artículo 11 de la convención de Sintraelecol -Codensa, disponía que:

> Los directivos sindicales que hagan dejación de sus cargos por terminación de periodo reglamentario gozarán del fuero por el término de un año.

Los árbitros estimaron su falta de competencia para definir este aspecto por estimarlo un tema regulado en la Constitución y en la Ley, además de que las partes conservaban la facultad de ampliar o modificar su contenido. En su respaldo, se apoyaron en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo y en la sentencia de esta Corporación de radicado 59713, de la cual no indicó la fecha.

El recurrente aduce que el ordenamiento jurídico solo consagra un mínimo de derechos y lo que se pretende con la

negociación es la superación de esos mínimos. Puntualiza que conforme con la jurisprudencia de esta Sala, los árbitros pueden crear nuevos derechos o mejorar los contemplados en la legislación, de manera que debe devolverse el punto, toda vez que se pretende la extensión del beneficio convencional que se le ha dado a Sintraelecol por parte de Codensa S.A. E.S.P.

Ciertamente, la Corte encuentra que la decisión del Tribunal de Arbitramento desconoce sus parámetros jurisprudenciales, en cuanto a que si bien los árbitros no tienen competencia para crear nuevos fueros sindicales por corresponder ello a la autocomposición o la exclusiva decisión del empleador (sentencias CSJ SL2655-2023 y CSJ SL817-2022), lo cierto es que sí pueden extender los términos o plazos de protección previstos en la ley, tal como se advirtió en la sentencia CSJ SL4089-2022, así:

> En tratándose de la creación de fueros de estabilidad, más concretamente en torno al fuero sindical, la línea de pensamiento que ha venido trazando la Corporación, y que ahora reitera, es la imposibilidad de que, por decisión arbitral, se puedan crear nuevos fueros sindicales o especiales, pues ello es solo posible mediante la autocomposición o la exclusiva decisión del empleador (CSJ SL817-2022).
>
> Luego tiene razón el tribunal de arbitramento en cuanto a que no tienen competencia para pronunciarse en torno a la siguiente petición: «*Además de las personas que por disposición legal están protegidas con la garantía de FUERO SINDICAL, las EMPRESAS hacen extensivo este beneficio a DIEZ (10) personas más, que en nombre del Sindicato ejerzan funciones de representación gremial*».
>
> Empero, en sentencia CSJ SL4608-2020, se precisó sobre la competencia de los árbitros para eventualmente "***extender o ampliar***" el periodo de protección, a un tiempo mayor del que consagra la ley; como en la presente cláusula la organización sindical también pretende ampliar el periodo por seis (6) meses

> más al estatuido en la ley, es procedente la devolución para que los componedores decidan en equidad, sobre este aspecto.

Como en el presente asunto, el sindicato aspira a que los miembros de junta directiva queden amparados por un año (1) después de que dejen el cargo respectivo, resulta procedente su estudio y definición por los árbitros.

En consecuencia, se devolverá el artículo 14 del pliego de peticiones para que el tribunal resuelva sobre el mismo.

iv) Indemnización especial por terminación unilateral del contrato sin justa causa

El artículo 22 del pliego de peticiones contemplaba:

> Artículo 22. Indemnización especial por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. Sustituir por estabilidad laboral absoluta. No habrá terminación unilateral de contratos de trabajo sin justa causa por parte de la empresa.

El Tribunal manifestó no ser competente, con fundamento en que la ley establece las diferentes formas de terminación del contrato de trabajo y las consecuencias de dicha decisión dicho tópico es facultativa de las partes.

La agremiación recurrente pide que se devuelva esta petición, a fin de que el tribunal la resuelva de fondo, considerando que la función de los árbitros es modular las peticiones formuladas por las partes conforme al principio de equidad. Manifiesta, además, que la empresa ha concedido este beneficio a otros sindicatos, por lo que bien

podría otorgarla a ASIEB. Dice que el escenario ideal sería reconocer la estabilidad absoluta, pero al menos debió estudiar una propuesta modulada, máxime que los árbitros pueden superar los mínimos legales y establecer una tabla indemnizatoria superior a la contemplada por el legislador.

A juicio de la Corte, la decisión del tribunal de declararse incompetente para conocer de esta cláusula se ajusta a la reiterada jurisprudencia de la Sala que ha predicado que los árbitros carecen de competencia para desconocer o limitar las facultades propias de la autonomía del empleador, como sería la terminación del contrato sin justa causa, estableciendo formas de estabilidad laboral absoluta que no prevé el ordenamiento jurídico, en tanto esta facultad está reservada para las partes, quienes podrían pactar, de manera autónoma, una regulación en tal sentido.

En la sentencia CSJ SL3127-2023, se dijo:

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

En consecuencia, no se devuelve.

v) Beneficios económicos extralegales para trabajadores de salario ordinario

El artículo 26 del pliego de peticiones pretendía:

> Artículo 26. Beneficios económicos extralegales para trabajadores de salario ordinario.
>
> Integrar a los existentes y adecuar los beneficios de la misma naturaleza independientemente del régimen salarial aplicable con base en las CCT entre Sintraelecol – Codensa y Sintraelecol-Emgesa.
>
> (…)
>
> Artículo 56 CCT Sintraelecol- Codensa (Elementos y ropa de trabajo).
> Artículo 58 CCT Sintraelecol- Codensa (Transporte para los trabajadores).
> Artículo 73 CCT Sintraelecol – Codensa (Traslado de personal).
> Artículo transitorio 2 CCT entre Sintraelecol- Codensa. Bono de firma.

Por su parte, las normas de la convención Sintraelecol-Codensa a las que se remite el pliego de peticiones, disponen:

> Artículo 56. Elementos y Ropa de Trabajo. Las partes acuerdan la creación de una comisión conformada por tres representantes de la EMPRESA y tres representantes del SINDICATO, que revisará el contenido del Acta del 17 de mayo de 2016 suscrita entre Sintraelecol y Codensa S.A. E.S.P., así como del artículo 53 de la Convención Colectiva de Trabajo EEC- Sintraelecol 2016- 2018, a fin de actualizar y modificar el régimen de dotación acorde a la estructura actual de la EMPRESA y las descripciones y funciones de cada uno de los cargos. Esta comisión se reunirá a partir del mes de febrero de 2020 y los acuerdos a que llegue la misma serán aprobados por el Comité Laboral. En caso que, transcurridos cuatro (4) meses desde la instalación de dicha comisión, esta no hubiere llegado a acuerdo, decidirá sobre el esquema de dotación de la Compañía el Subgerente de Planificación y Organización en conjunto con el Presidente de la Subdirectiva Bogotá, Cundinamarca de Sintraelecol. En caso que estos no llegaren a acuerdo, decidirán en última instancia el Gerente de Personal y Organización en conjunto con el Presidente Nacional de Sintraelecol. En todo caso, si no hubiere acuerdo final en el año 2020, se aplicará a partir del año 2021 y en adelante el régimen

convencional que le aplicaba a cada trabajador antes de la firma de esta convención, esto es, o Convención Colectiva de Trabajo- Codensa – Sintraelecol 2015- 2018 (acta Sintraelecol- Codensa de 17 de mayo de 2016) o Convención Colectiva de Trabajo EEC- Sintraelecol 2016- 2018.

Para el año 2020, las partes acuerdan que se reconocerá la dotación a los trabajadores según el régimen convencional que les aplicaba antes de la firma de esta convención, esto es o Convención Colectiva de Trabajo Codensa- Sintraelecol 2015- 2018 (acta Sintraelecol- Codensa de 17 de mayo de 2016) o Convención Colectiva de Trabajo EEC – Sintraelecol 2016- 2018.

(…)

Artículo 58. Transporte para los Trabajadores. La EMPRESA prestará el servicio de transporte adecuado a su personal, bien con vehículos de su propiedad o contratados, de la siguiente manera:

1. Cuando los trabajadores laboren horas extras.
2. Al personal que labore en zonas rurales; en este último caso, se le pagará el valor del transporte en vehículos colectivos, de acuerdo con la necesidad del trabajo.

(…)
Artículo 73. Traslado de personal. Para efectuar traslados de trabajadores que hubieren estado vinculados laboralmente a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. E.S.P. antes del 01 de octubre de 2016, la EMPRESA deberá demostrar las razones válidas y justificadas, teniendo siempre presente de no lesionar la vida personal, social y familiar del trabajador; en todo caso la Empresa no efectuará traslados inconsultos.

(…)

Artículo transitorio 2 CCT. Bono de firma.

La EMPRESA pagará por única vez a los trabajadores afiliados al sindicato según el listado de convocados a la asamblea especial de afiliados de 6 de noviembre de 2019, un bono no salarial por firma de la presente convención colectiva de trabajo, por valor de TRES MILLONES DE PESOS ($3.000.000). Este bono, no tendrá carácter salarial ni forma parte de la nómina, para la liquidación de prestaciones sociales legales o extralegales.

El Tribunal estimó que no tenía competencia frente a aspectos por tratarse de facultades de las partes. En relación con el bono por firma de convención, señaló que no podía

estudiarlo, *«porque no es la etapa que corresponde, dado que las partes no llegaron a ningún acuerdo colectivo en la etapa de arreglo directo».*

Inconforme, la organización sindical solicita que se devuelvan estos puntos al tribunal de arbitramento para que decida de fondo, pues, en su sentir, goza de facultades al ser netamente económicos y que ya han sido pactados en otras convenciones colectivas de trabajo. Dice que, específicamente, el bono por firma se otorga a los trabajadores al llegar a un acuerdo con su empleador y que *«si la empresa las otorgó a otra organización sindical, en virtud del principio de igualdad y por extensión de la convención colectiva se le deben conceder a ASIEB de la misma forma o modulando a las circunstancias particulares del caso, como lo es el bono de firma».*

En un acápite posterior del recurso, denominado *«adopción normas de otras convenciones»*, el recurrente cuestiona lo decidido frente al referido artículo 56, para afirmar que lo pretendido consiste esencialmente en que los diferentes sindicatos existentes en la empresa tuvieran representación en la comisión que se encarga de revisar los implementos de dotación que se le otorgan a los trabajadores, pues los únicos que representan en la actualidad a los asalariados son los representantes de Sintraelecol.

Pues bien, para la Corte la decisión de los árbitros de declararse incompetentes para conocer la cláusula 56 sobre

elementos y ropa de trabajo es acertada, toda vez que en realidad lo que se pretende es la extensión de los beneficios logrados por otro sindicato, lo cual es improcedente definirlo a los árbitros mediante laudo. De esta manera, no se accede a la devolución de la cláusula.

En cuanto a la cláusula de transporte de trabajadores (artículo 58), tiene razón la recurrente, porque se trata de un aspecto económico que aspira a mejorar la situación de los trabajadores, al estipular que la empresa prestará un servicio de transporte adecuado para el personal, bien con vehículos de su propiedad o contratados para trabajadores que laboren horas extras o quienes lo hagan en zonas rurales, de manera que el Tribunal estaba facultado para estudiar de fondo la petición y, en consecuencia, se devolverá.

Respecto del artículo 73 del pliego de peticiones, ciertamente los árbitros carecen de competencia para conocerlo, pues limita la potestad del empleador para efectuar traslados respecto de quienes venían vinculados a la Empresa de Energía de Cundinamarca S.A. E.S.P., antes de 1º de octubre de 2016, aspecto que le es propio al poder de gestión y administración y que depende de las necesidades particulares de la empresa, de modo que los árbitros no podían regular sobre el punto.

Por último, en relación con el bono de firma, le asistió razón al Tribunal cuando señaló la procedencia de este

beneficio cuando los trabajadores llegan a un acuerdo con el empleador, que no es el caso.

Sobre este punto, la sentencia CSJ SL4089-2022 señaló:

> En lo atinente a cláusulas de similares contornos, esta Sala, de vetusta, tiene adoctrinado que si de manera expresa en el pliego de peticiones se supeditó su reconocimiento a la firma de la convención, como aquí sucedió, se entiende que tal beneficio sería otorgado únicamente por el empleador en el evento en que las partes pusieran fin directamente al conflicto con la firma del acuerdo colectivo, es decir, que fuera fruto de la autocomposición, condición que al no presentarse, en razón a que el diferendo se solucionó mediante la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio (heterocomposición), los árbitros no podían concederlo (sentencias CSJ SL, 9 sep. 2003, rad. 22322, CSJ SL17654-2015, CSJ SL4736-2017, CSJ SL3430-2018, CSJ SL1971-2019, entre muchas). Luego como no es procedente el bono por firma convención, tampoco lo sería el descuento aquí pretendido.

De igual forma, no es argumento suficiente que los árbitros concedan este beneficio porque otras organizaciones sindicales lo tenían, pues, como lo ha sostenido la Corte, si bien los árbitros pueden tomar en consideración lo dispuesto en convenciones colectivas preexistentes *«la remisión a esos acuerdos es potestativa mas (sic) no obligatoria»* (CSJ SL4089-2022), de modo que pueden servir de *referente o parámetro*, bien sea para acoger su contenido total o parcialmente, adoptarlo con modificaciones o incluso prescindir totalmente de ellos (CSJ SL3491-2019, CSJ SL4478-2020 y CSJ SL4348-2022).

En conclusión, no se devolverán estos puntos al tribunal, salvo el artículo 58 sobre transporte para los trabajadores, conforme lo explicado.

vi) Peticiones relativas a beneficios laborales a contratistas o trabajadores indirectos.

Sobre beneficios laborales a contratistas o trabajadores indirectos, el pliego planteaba los siguientes aspectos que hoy son recurridos por el sindicato:

> Artículo 22. Nuevo. La empresa reconocerá como antigüedad de los trabajadores todo tiempo laborado en contratos a término fijo o bajo cualquier modalidad de contratación al servicio de las empresas contratistas que presten los servicios a CODENSA S.A. E.S.P. o cualquier otra empresa del grupo ENEL.

El Tribunal estimó que no era competente para pronunciarse, por cuanto la cláusula envuelve facultades de los empleadores y/o de las partes.

Frente a ello, el sindicato pide que se devuelva, porque estima que se vulneran principios constitucionales al encubrir la empresa verdaderas relaciones laborales en vínculos de carácter civil, de ahí que sea necesario que se extienda la convención a los contratistas que forman parte de ASIEB, para proteger a los trabajadores directos e indirectos y, de esta forma, restringir la tercerización ilegal a través del principio de la primacía de la realidad sobre las formas.

Ahora, el artículo 28 del pliego de peticiones señalaba:

> Artículo 28. Capacitación técnica a ingenieros. Concretar el alcance de este artículo incluyendo lo siguiente:
>
> -Proyecto de capacitación especializada y continúa, de amplia cobertura que involucre a todos los trabajadores de todos los niveles de las áreas operativas incluyendo a todos los trabajadores de las empresas contratistas, diseñado por ASIEB y la empresa, financiado por esta última.
> (…)

El tribunal decidió por mayoría que no era competente para resolver respecto del inciso segundo, pues allí se planteaba que los beneficios eran para los trabajadores de las empresas contratistas, los cuales no son empleados de Codensa S.A. E.S.P. y, por ende, no pueden estar cobijados por la convención ni por el laudo.

El recurrente pide que se devuelva esta petición, porque con ella se busca garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas en los entornos laborales de la empresa. Afirma que como es de amplio conocimiento Codensa S.A. E.S.P. cuenta con vinculación de trabajadores mediante el uso de contratistas ficticias para garantizar el cumplimiento del objeto social de prestación del servicio público de energía. Señala que, desafortunadamente, estas empresas no cumplen con la necesidad de capacitación especializada y continua de los trabajadores a su cargo, motivo por el cual se producen fallas en la operación.

De otra parte, en el artículo 2.3. (seguridad y salud en el trabajo) del pliego se estipuló:

> Nuevo. - Progresivamente integrar a los trabajadores indirectos a la planta de trabajadores directos, siempre que desarrollen

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

En el laudo, el Tribunal decidió que no era competente por ser un aspecto propio de la autonomía y libertad del empleador y/o de las partes, además de que existían autoridades señaladas por la ley para clasificar las enfermedades y los accidentes de trabajo laborales, en lo que compete al riesgo.

El sindicato solicita que se devuelva la petición, dado que ASIEB es un sindicato gremial y, por tanto, puede cubrir a trabajadores directos e indirectos de la empresa. Dice, además, que como está de por medio la adecuada prestación del servicio público de energía eléctrica es deber garantizar la capacitación, a fin de prestar un buen servicio. Aduce que *«sin una capacitación, dotación, vinculación laboral y en general garantías de seguridad y salud en el trabajo para estos contratistas, se crea una mayor dificultad en el cumplimiento de la labor para la que fueron contratados los ingenieros. Por estas razones se solicita que los contratistas sean tenidos en cuenta dentro de la presente negociación colectiva».*

Asimismo, el artículo 23 del pliego de peticiones preveía:

> Artículo 23. Cumplimiento laboral en contratistas.
>
> -Diseño de mecanismo conjunto sindicato- empresa para que se cumpla lo establecido en este artículo.
> Incorporar las siguientes acciones:
>
> *Progresivamente integrar los trabajadores indirectos a la planta de trabajadores directos, siempre que desarrollen labores misionales de la empresa según clasificación de tal calidad la cual será establecida conjuntamente entre sindicato y empresa.

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

El tribunal de arbitramento manifestó no tener competencia legal para definir sobre la incorporación de trabajadores indirectos a la planta de personal de la empresa.

El sindicato recurrente pide que se devuelva la petición, toda vez que, a su juicio, realizar una distinción entre trabajadores contratistas y trabajadores directos implica una discriminación que contradice los postulados del Estado Social de Derecho, que reconoce el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, de modo que es necesario que en la presente negociación se tomen medidas para garantizar las mejores condiciones laborales de todos los afiliados al sindicato.

Finalmente, el artículo 24 del pliego de peticiones contemplaba:

> Artículo 24. Incorporar a esta disposición los siguientes aspectos:
> -Los salarios de los trabajadores indirectos deben ser equivalentes a los de los trabajadores directos aplicando el principio de a trabajo igual salario igual.
> Debe considerar:
> *Independiente de la situación financiera de la empresa contratista. La empresa beneficiaria es quien debe garantizar el salario.
> * Satisfacción necesidades básicas del trabajador y su familia.
> * Incremento por la sumatoria de factores: responsabilidad del cargo, utilidades de la empresa, experiencia, formación académica, mejoramiento de la capacidad adquisitiva de manera que se garanticen altos niveles de bienestar y calidad de vida.

El tribunal estimó que no era competente en razón de que se trataba de una facultad de las partes.

La organización recurrente solicita la devolución, con fundamento en el principio de *a trabajo igual salario igual* y en que, según su parecer, resulta más atractivo reducir la planta de personal de trabajadores directos para tercerizarlos y evadir la carga prestacional propia de los contratos de trabajo, lo cual afecta sustancialmente la dignidad del trabajo y se crea una presión indebida sobre el derecho fundamental de asociación de ASIEB.

La Corte encuentra que lo decidido por el Tribunal frente a estas cláusulas se ajusta a la constante y reiterada jurisprudencia de esta Corporación, en tanto los árbitros, en virtud del artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, no

pueden afectar las facultades y derechos reconocidos a las partes, en este caso, al empleador, con ocasión de la emisión del laudo que resuelve el conflicto colectivo del trabajo.

Ello es así, porque lo pretendido en últimas por el sindicato en las cláusulas transcritas es que los trabajadores de empresas contratistas de Codensa S.A. E.S.P. se integren progresivamente a la planta de personal de ésta última cuando realicen su objeto misional y, en todo caso, mientras ello sucede, Codensa S.A. E.S.P. estaría en la obligación de concederles todos los derechos laborales derivados del ordenamiento jurídico a los contratistas, entre ellos, la capacitación, el tiempo de antigüedad, pago de prestaciones sociales, trabajo suplementario, estabilidad laboral absoluta, seguridad social, descanso, debido proceso, incluso garantizarles el salario de los trabajadores directos, independientemente de la situación financiera de la sociedad contratista y, en caso de incumplimiento, se crearía una comisión que tomaría medidas correctivas.

Lo cierto es que el ordenamiento jurídico prevé que el empleador tiene amplias potestades en la contratación laboral y, dependiendo de sus necesidades económicas, puede vincular personal de manera directa o indirecta, a través de otras modalidades que le permite la legislación como los trabajadores en misión, las cooperativas de trabajo asociado, los contratos de prestación de servicios, siempre y cuando respete de manera estricta las pautas legales sobre cada una de estas formas y no configure fenómenos de intermediación laboral a fin de evadir sus obligaciones

legales, evento en el cual debe demandarse en el caso particular la aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, mediante juicio laboral, para demostrar que Codensa S.A. E.S.P. era la verdadera empleadora frente a los referidos trabajadores indirectos y les adeuda todos los beneficios de la legislación laboral.

Y es que como bien lo ha dicho la jurisprudencia, si el empleador tiene derecho a acudir a las diversas modalidades de contratación que le brinda la ley, sus obligaciones estarán limitadas a lo que se derive de cada una de ellas, sin que ello de entrada lo constriña a brindar derechos laborales que sí le asisten a quienes tienen vínculo laboral, salvo, se insiste, que se demuestre en juicio la existencia del contrato realidad.

Asimismo, la participación del sindicato en los procesos de selección de trabajadores interfiere en la gestión y autonomía empresarial, así como el posible control sobre eventos de sobrecarga laboral y los cambios de puestos de trabajo cuando ésta se presenta.

Finalmente, es facultad del empleador disponer beneficios como el bono mensual a los trabajadores indirectos que desarrollen labores asociadas al riesgo eléctrico y cuando se pensionen, máxime que la cláusula le brindaba un carácter salarial, que no tendría por qué garantizarlo Codensa S.A. E.S.P., al no ser la empleadora.

En consecuencia, no se devolverán a los árbitros las anteriores cláusulas.

vii) Salarios

El artículo 24 del pliego de peticiones señalaba:

> Artículo 24. Salarios (Hace parte del ítem 2.1. salario digno). - No depende de estudio salarial contratado por la empresa.
>
> - A convenir considerando:
>
> ✓ Independencia de la evaluación del comportamiento y del desempeño.
> ✓ Satisfacción necesidades básicas del trabajador y su familia.
> ✓ Incremento por la sumatoria de factores: responsabilidad del cargo, utilidades de la empresa, experiencia, formación académica, mejoramiento de la capacidad adquisitiva de manera que se garantice altos niveles de bienestar y calidad de vida.

El Tribunal estimó que no era competente para la definición del salario digno *«en cuanto es un factor de mejora económica del mismo; y tampoco lo es en cuanto está circunscrito a una metodología facultativa de las partes».*

Para el sindicato recurrente, la competencia de los árbitros no se restringe a que un asunto sea acordado por las partes. Aduce que, adicionalmente, el fallo en equidad debe tener en cuenta el contexto de la negociación y puede condenar más allá de lo contenido en la ley superando la situación económica de la empresa, de modo que, aunque existe un salario mínimo legal, la forma en que este se calcula sí puede ser modificada por los árbitros. Cita, en su apoyo, la sentencia CSJ SL2008-2021.

Al respecto, la Corte encuentra que no existe mérito para devolver el punto a los árbitros, pues, contrario a lo que aduce el sindicato, en realidad carecen de competencia para modificar la forma o método de obtención del salario mínimo legal, que es establecido año a año por el Gobierno Nacional de acuerdo con el índice de precios al consumidor, de modo que no queda a la discrecionalidad de los árbitros su fijación.

De igual forma, no puede establecerse una prohibición para que la empresa deje de realizar estudios salariales en aras de tomar la mejor elección en cuanto a la escala de remuneraciones que mejor se acomode a sus necesidades, utilidades y perspectivas económicas, tal como lo pretende la petición del sindicato.

No sobra destacar que la cláusula del pliego también desconoce que, en virtud del principio constitucional de *a trabajo igual salario igual*, la fijación del salario está directamente relacionada con factores como el desempeño y su evaluación, aspectos que se pretenden dejar de lado en la petición del sindicato.

En consecuencia, no se devolverá este punto al tribunal de arbitramento.

viii) Acta extraconvencional

El artículo 24 del pliego de peticiones señalaba:

Acta extraconvencional. Queda sin efecto.

Los árbitros se inhibieron para resolver el punto por tratarse de una facultad de las partes y, eventualmente, del juez del trabajo.

El sindicato recurrente solicita la devolución, por cuanto el empleador no puede ofrecer mejores condiciones a sus trabajadores por medio de las referidas actas, a fin de evitar la pertenencia a un sindicato. Dice que, por lo menos, deben extenderse los beneficios otorgados vía acta extraconvencional a la convención de ASIEB.

Para la Corte no se equivocaron los árbitros, pues el sindicato y la empresa firmantes del acta extraconvencional son los únicos habilitados para dejar sin efecto los acuerdos a los que han llegado vía negociación colectiva. Cabe subrayar que estas actas extraconvencionales, cuya fuente sigue siendo los procesos de negociación entre los trabajadores sindicalizados y la empresa, no pueden confundirse con los pactos colectivos como parece entenderlo el recurrente.

De otra parte, es inviable que la recurrente solicite hoy la extensión de los beneficios del acta extraconvencional a los afiliados de ASIEB, pues la petición del pliego giró en torno a la derogatoria de dicha acta, sin que ahora pueda plantear en anulación un aspecto que nunca fue solicitado.

Por lo anterior, no se devuelve el punto a los árbitros.

ix) Petición nueva

El artículo 24 del pliego de peticiones señalaba:

Nuevo (hace parte del ítem 2.1. Salario Digno).

(…)

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

- Artículo 20 CCT- Sintraelecol – Emgesa (descuento de energía).
- Artículo 54 CCT Sintraelecol- Codensa (servicios médicos y odontológicos), Literal B, extensivo a todos los trabajadores beneficiarios, eliminando la condición de aplicación únicamente para los trabajadores vinculados a la EEC antes del 1 de octubre de 2016 y eliminando el parágrafo a ese literal B. Incluir también literal C.
- Artículo 29 CCT Sintraelecol- Codensa (auxilios para educación).

El artículo 20 de la convención de Sintraelecol-Emgesa, al que se remite el pliego, es del siguiente tenor:

ARTÍCULO 20. DESCUENTO DE ENERGÍA.
Por los servicios domésticos de energía que se prestan bajo contador en casas de habitación ocupadas única y exclusivamente por los trabajadores y sus familiares y por los pensionados y sus familiares, se otorgarán los descuentos que se indican en los casos que se señalan:

1. OCHENTA Y CINCO POR CIENTO (85%) de descuento en cada facturación para el valor del cargo fijo por estratificación y para el valor del consumo de los primeros UN MIL DOSCIENTOS KILOVATIOS HORA BIMESTRE (1.200 kwh/ semestre), cuando el trabajador o pensionado sea la única persona que tenga a su cargo el sostenimiento del hogar en que vive. El trabajador casado tendrá derecho al mismo descuento cuando el cónyuge ayude al sostenimiento del hogar con el producto de su trabajo.
2. SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) de descuento en cada facturación para el valor de cargo fijo por estratificación y para

el valor del consumo de los primeros UN MIL DOSCIENTOS KILOVATIOS HORA BIMESTRE (1.200 kwh/ biemestre) cuando, además del trabajador o pensionado, haya otra (s) personas (s) que directamente contribuya (n) al sostenimiento del hogar, fuera del cónyuge.

3. Los kilovatios adicionales a partir de UN MIL DOSCIENTOS KILOVATIOS HORA BIMESTGRE (1.200 kwh/bimestre) se liquidarán sin descuento.

La EMPRESA establecerá los procedimientos administrativos para otorgar este beneficio.

En las regiones que los trabajadores tienen el servicio de energía suministrado al inmueble que habita: bajo contador, por otras empresas distintas a la Compañía de Distribución de Energía. CODENSA S.A. E.S.P. se les concederá descuento a dichos trabajadores en las mismas condiciones de que trata el presente artículo.
Los trabajadores activos y los pensionados tendrán derecho a que la EMPRESA asuma el cincuenta por ciento (50%) de la cuota de conexión para instalaciones monofásicas y trifásicas en tarifa residencial, siempre y cuando el inmueble respectivo sea habitado única y exclusivamente por el trabajador o el pensionado. La EMPRESA reglamentará la forma en que se otorgará este beneficio.

Asimismo, los artículos 29 y 54 de la convención de Sintraelecol- Codensa disponen lo siguiente:

Artículo 29 CCT Auxilios para educación. La EMPRESA otorgará los siguientes auxilios para educación por semestre lectivo:

1. Para estudio de preescolar y primaria: por cada trabajador que estudie y por cada uno de sus hijos o hijos de pensionados (no aplica a hijos de pensionados de la Empresa de Energía de Cundinamarca), un valor de TRESCIENTOS VEINTISIETE MIL SEISCIENTOS TRECE PESOS ($327.613) para el año 2019 a partir de la firma de la convención colectiva.
2. Para estudios de secundaria: por cada trabajador que estudie y por cada uno de sus hijos, un valor de CUATROCIENTOS TREINTA Y UN MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS ($431.245) para el año 2019 a partir de la firma de la convención colectiva.
3. Para estudios universitarios y de carreras técnicas e intermedias: La EMPRESA otorgará DOSCIENTAS CINCUENTA Y NUEVE (259) becas semestrales para distribuir entre los hijos de trabajadores y sus cónyuges, por el valor que comprueben estar pagando por matrícula y hasta un valor de UN MILLÓN NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS

SESENTA PESOS ($1.995.260) semestrales, para el año 2019, a partir de la firma de la convención colectiva. Se procurará que en la asignación de becas, no se presente concentración de estas en un núcleo familiar.

4. Para educación especial: Por cada hijo de trabajador en establecimientos especializados, un valor de SETENCIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS TREINTA PESOS ($748.830) para el año 2019, a partir de la firma de la convención colectiva. Este auxilio está orientado a la capacitación en caso de retardo mental reeducable, invidencia, sordomudez y parálisis cerebral, y hasta la edad de QUINCE (15) años inclusive.

(…)

Artículo 54. Servicios médicos y odontológicos.

A. RÉGIMEN GENERAL

La EMPRESA contratará un Plan Adicional de Salud, mediante la modalidad de prepago para prestar los servicios integrales de salud a los familiares de los trabajadores.
El portafolio establecido en el Anexo No. 1, que hace parte de la presente convención, servirá de referencia a las características de prestación del servicio médico a familiares de los trabajadores, los cuales se prestarán con los máximos criterios de calidad, ética, eficacia y oportunidad.
Para efectos de este artículo, se entienden como familiares del trabajador:

- Los hijos del trabajador desde los SEIS (6) meses hasta los VEINTIÚN (21) años de edad, siempre y cuando dependan económicamente del trabajador, sean estudiantes o inválidos permanentes.
- El cónyuge o compañera (o) permanente, inscrita en la EPS donde se encuentre el trabajador.
- Padres que dependan económicamente del trabajador. El trabajador que inscriba a los padres como beneficiarios, pagará el 25% por cada uno de ellos de la cuota mensual del Plan que cobre por estos la entidad prestadora del servicio.

Los servicios establecidos en el Anexo No. 1 indicado, se seguirán prestando a la viuda y a los hijos del trabajador fallecido al servicio de la EMPRESA, hasta por el término de SEIS (6) meses contados a partir del fallecimiento del trabajador, siempre y cuando no reciban un servicio análogo.
El Comité Laboral vigilará la prestación del servicio en los términos pactados en el portafolio, tramitará las quejas y reclamos y resolverá los problemas de interpretación. Así mismo, analizará los criterios de calidad, eficacia, ética y oportunidad para la prestación del servicio médico a

familiares y de ser necesario este Comité definirá el cambio de operador.
La EMPRESA concederá préstamos a los trabajadores para cancelar el valor de los tratamientos odontológicos o trabajos dentales que no atienda el Sistema de Seguridad Social en salud. Dichos préstamos se otorgarán por una sola vez durante la vigencia de la convención colectiva y hasta por un máximo de SEIS (6) salarios mínimos legales mensuales, los cuales serán pagados con descuentos de nómina que se hagan directamente al trabajador por un tiempo máximo de DIECIOCHO (18) MESES, previa presentación de la cotización correspondiente. Este préstamo se hará siempre y cuando el trabajador tenga capacidad de pago, de acuerdo con el monto y periodo indicados.
Este beneficio no será aplicable a los trabajadores que recibieron a cambio del servicio médico a familiares, el bono establecido en el Acta Convencional 01 de 2011 en las condiciones señaladas en dicho convenio.
A los trabajadores que voluntariamente no optaron por el reconocimiento del bono a que hace referencia el Acta Convencional 01 de 2011, se les garantizará la prestación del servicio médico a familiares en los términos previstos por la Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 2004-2007 en su artículo 44 y el Anexo 1. En todo caso, para el evento contemplado en el párrafo anterior se aclara que los trabajadores que ingresaron con posterioridad al 11 de febrero de 2004, continuarán con el servicio médico a familiares al que han venido accediendo, esto es, sin incluir suministro de medicamentos. Esta misma condición se aplicará a todos los beneficiados de la convención colectiva a partir del 1 de enero de 2016.
Para la continuación en la prestación de estos servicios médicos es requisito que los trabajadores en calidad de cotizantes y sus beneficiarios debidamente inscritos se encuentren vinculados al Sistema de Seguridad Social en Salud a la misma EPS del operador con el que se defina la contratación del Plan de Servicio Médico a Familiares, de conformidad con el artículo arriba citado. Para ello el trabajador y su núcleo familiar deberán realizar el traslado efectivo de EPS. De no realizarse el traslado a la misma EPS, el trabajador deberá autorizar a la Compañía el descuento de mayor valor que se genere por encontrarse afiliado a una EPS diferente a la del prestador del servicio médico a familiares y de no suscribir la autorización de descuento la EMPRESA podrá retirar a sus familiares de este beneficio de servicio médico.
Para el personal que decida continuar con la prestación del servicio médico a familiares, se entienden como familiares del trabajador diferente a la del prestador del servicio médico a familiares y de no suscribir la autorización de descuento la EMPRESA podrá retirar a sus familiares de este beneficio de servicio médico.

Para el personal que decida continuar con la prestación del servicio médico a familiares, se entienden como familiares del trabajador:

- Los hijos del trabajador desde su nacimiento y hasta los VEINTIÚN (21) años de edad, siempre y cuando dependan económicamente del trabajador, sean estudiantes o inválidos permanentes.
- El cónyuge o compañero (a) permanente, inscrito (a) en la EPS donde se encuentre el trabajador.
- Padres que dependan económicamente del trabajador (solamente los que se encuentren inscritos en el servicio médico, antes de la firma del Acta Convencional 01 de 2011). El trabajador que tenga inscritos a los padres a la firma del Acta Convencional 01 de 2011, continuará pagando por cada padre el 25% de la cuota mensual del plan que cobre por estos la entidad prestadora del servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO AL LITERAL A.
A partir de la firma del Acta convencional 01 de 2011, no se permitirá el ingreso de más padres al servicio médico a familiares.
PARÁGRAFO SEGUNDO AL LITERAL A
Quienes ingresen a la empresa a partir de la fecha de suscripción del Acta Convencional 01 de 2011, no gozarán de beneficio de servicio médico a familiares

RÉGIMEN PARTICULAR PARA TRABAJAFORES PROVENIENTES DE LA EMPRESA DE ENERGÍA DE CUNDINAMARCA

(…)

El Tribunal decidió que no era competente, por estimar que los pensionados no son trabajadores de la empresa y, por tanto, no queda a potestad de los árbitros extenderles beneficios como los pedidos.

La organización recurrente solicita la devolución de la petición, indicando que el Ministerio de Trabajo, en la Resolución No. 0499 de 2 de marzo de 2021, determinó que el Tribunal era competente para resolver el conflicto colectivo entre Codensa S.A. E.S.P. y ASIEB, por lo que se debe incluir

a todos los trabajadores del gremio de ingenieros afiliados al sindicato. Precisa que, en tal medida, debe garantizarse el derecho fundamental a la igualdad y la necesidad de reconocer derechos convencionales que tengan otros sindicatos como un mínimo de la presente negociación colectiva, para evitar así discriminaciones infundadas a los afiliados de ASIEB frente a otras agremiaciones de trabajadores de la misma empresa y que gozan de los beneficios pedidos. En su apoyo se remite a la sentencia CSJ SL1070-2021.

Tal como se advirtió en acápites anteriores, la jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido que si bien los árbitros pueden tomar en consideración lo dispuesto en otras convenciones colectivas preexistentes *«la remisión a esos acuerdos es potestativa mas no obligatoria»* (CSJ SL4089-2022), de modo que pueden servir de *referente o parámetro*, bien sea para acoger su contenido total o parcialmente, adoptarlo con modificaciones o incluso prescindir totalmente de ellos (CSJ SL3491-2019, CSJ SL4478-2020 y CSJ SL4348-2022), sin que esto implique un tratamiento discriminatorio o una afectación al derecho de igualdad, como lo alega infundadamente la organización recurrente.

De este modo, si bien en otras convenciones se concedió el descuento de energía a los pensionados, los servicios médicos y odontológicos y los auxilios para educación, el tribunal de arbitramento, en el presente conflicto colectivo con ASIEB, no estaba obligado a conceder las mismas garantías pues claramente cada controversia entre sindicato

y empresa tiene sus particularidades para ser examinadas y ponderadas por los árbitros.

No sobra indicar que, en todo caso, en los eventos de multiafiliación, el trabajador puede optar por la convención que le resulte más favorable.

En consecuencia, no se devuelve este punto al tribunal de arbitramento.

x) Campo de aplicación

La petición 5ª del pliego de peticiones señalaba:

> Artículo 5. Campo de aplicación. Ampliar la cobertura a:
> -Trabajadores directos independientemente del tipo de remuneración salarial.
> -Trabajadores indirectos.
> -Trabajadores no afiliados al sindicato pero que se desarrollen labores misionales de la empresa.

El Tribunal señaló no ser competente por ser un aspecto propio de la autonomía y libertad del empleador y/o de las partes determinar los beneficiarios de la convención colectiva.

Frente a este punto el sindicato pide la devolución, al destacar que existe necesidad de aplicar la convención colectiva de trabajo a todos los afiliados del sindicato de gremio y, a su vez, extenderla a los trabajadores o contratistas.

Sobre el particular, no le asiste razón al recurrente, por cuanto ya la jurisprudencia ha indicado que, en relación con el campo de aplicación de la convención colectiva de trabajo, es facultad de las partes estimar su extensión a terceros, como sería el caso de los trabajadores indirectos y los no afiliados que desarrollen actividades misionales. Ciertamente, en la sentencia CSJ SL533-2024 se destacó:

> En reciente acto jurisdiccional, CSJ SL2995-2023, la Corte recordó la añeja jurisprudencia en torno a que las partes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad y en un escenario de autocomposición, pueden determinar el campo de aplicación del acuerdo convencional que, por otra parte, encuentra asiento legal en los artículos 470, 471 y 472 del Código Sustantivo del Trabajo, razones por las cuales, los árbitros carecen de competencia para pronunciarse sobre dicho asunto (CSJ SL4102-2020 y CSJ SL2488-2019, entre otras, reiterada en sentencia CSJ SL 2062 de 2021).

Por tanto, no se devuelve la petición.

xi) Garantías para el cumplimiento

El artículo 9° del pliego de peticiones señalaba:

> Artículo 9. Garantías para el cumplimiento. Incorporar a este artículo lo siguiente:
> -En el caso de sentencia judicial favorable a ASIEB o a favor de un trabajador afiliado a la ASIEB, cuando la acción se adelante con motivo del desconocimiento, por parte de la empresa, de la convención colectiva de trabajo Asieb, empresa, esta última pagará como sanción por incumplir, adicionalmente, la cláusula convencional de garantía para el cumplimiento, una suma a favor de Asieb equivalente a cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más los gastos del proceso representados en honorarios de profesionales del derecho y gastos asociados, incluyendo los de cada una de las instancias y los del recurso de casación en los eventos en que hubiere procedido.

El Tribunal de Arbitramento considera que no es competente por ser una facultad de las partes.

El sindicato pide la devolución, por cuanto conforme a las condiciones financieras de la empresa está en capacidad de asumir esta prestación económica, máxime que con ella se busca es darle fuerza a la convención colectiva, para evitar su incumplimiento.

Pues bien, la Corte encuentra que la argumentación del sindicato es deficiente para los fines de la pretendida devolución, por cuanto no se enfoca en demostrar la competencia de los árbitros para conocer sobre cláusulas de garantías para el cumplimiento, sino que se limita a afirmar que la empresa tenía la capacidad económica para asumir la prestación, con lo cual desenfoca el ataque y no logra desvirtuar las consideraciones del tribunal de arbitramento como era su deber.

En consecuencia, no se devolverá el punto.

xii) Sobre los puntos del pliego no reconocidos

Los puntos 13, 25 y 28 del pliego de peticiones disponían:

> Artículo 13. Garantías para la negociación del pliego de peticiones.
> Complementar con:
> -Artículo 12, numeral 6, CCT Sintraelecol- Codensa (Permisos para preparación de negociación.

-La empresa cubrirá los gastos en que incurra Asieb para preparación del pliego de peticiones y para la negociación colectiva.

(…)

Artículo 25. Beneficios para ingenieros con remuneración mediante salario integral.

Integrar a los existentes y adecuar los beneficios de la misma naturaleza independientemente del régimen salarial aplicable con base en las CCT entre Sintraelecol- Codensa y Sintraeleco-Emgesa.

(…)

Artículo 28. Capacitación técnica a ingenieros. Concretar el alcance de este artículo incluyendo lo siguiente:

-Proyecto de capacitación especializada y continua de amplia cobertura que involucre a todos los trabajadores de todos los niveles de las áreas operativas incluyendo a todos los trabajadores de las empresas contratistas, diseñado por Asieb y la empresa; financiado por esta última.
-Participación del sindicato en los procesos de selección y formación de trabajadores de todos los niveles de las áreas operativas.
-Otorgamiento de licencias remuneradas para estudio, incluyendo un auxilio para cubrir los costos de matrícula, manutención y otros costos asociados.

Respecto de los puntos del pliego no reconocidos, alega el recurrente que al no reconocer los derechos solicitados, el Tribunal omitió su obligación de garantizar condiciones más dignas y justas a los trabajadores, en lo particular, el artículo 13 sobre garantías para la negociación del pliego de peticiones, respecto de la cual se solicita que la Corte anule esta negativa y, en su lugar, se devuelva al Tribunal de arbitramento para que decida sobre la materia, en tanto aduce que el juez debe salvaguardar los derechos constitucionales y legales como lo es el derecho de asociación y las garantías para la negociación colectiva.

También se refiere a la extensión de beneficios convencionales no reconocidos, tales como los artículos 25 y 28, respecto de los cuales solicita la devolución, por cuanto el Tribunal niega derechos contenidos en unas convenciones vigentes aun cuando desde el punto de vista legal serían aplicables. Dice que, si los árbitros hubiesen estudiado de fondo las peticiones, habrían llegado a una conclusión diferente.

En torno a este puntual aspecto, la Corte destaca que la posibilidad de devolver a los árbitros, como lo pretende la censura, solamente es procedente cuando éstos dejaron de pronunciarse o se inhibieron siendo competentes legalmente para hacerlo, de manera que, ante el vacío de pronunciamiento de los jueces naturales del conflicto, se puede retornar el expediente en búsqueda de que éstos decidan de fondo.

Sin embargo, la devolución al Tribunal no es procedente cuanto se estudió de fondo el tema y la decisión fue negarla, dentro de su libertad para decidir conforme a los principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad, tal como sucedió con los artículos 13, 25 y 28, pues el hecho de que los árbitros no concedan positivamente las aspiraciones del sindicato no equivale a una falta de decisión o una falta de garantía de los derechos laborales como lo aduce la recurrente. Lo cierto es que no tendría sentido que los árbitros concedan siempre y en todos los casos las peticiones de los trabajadores, sino que, como jueces, pueden ponderar, razonar y balancear el mejoramiento de las

condiciones laborales, sin afectar el equilibrio económico de la empresa.

En consecuencia, no se anula ni se devuelve a los árbitros.

xiii) Sobre los puntos del pliego reconocidos: cuotas sindicales

El artículo 16 del pliego de peticiones señalaba:

> Artículo 16. Cuota sindical. Adecuar con artículo 13 CCT Sintraelecol- Codensa (cuotas sindicales). Eliminar el término en días para entrega al sindicato.

El artículo 13 de la convención Sintraelecol- Codensa dispone:

> Artículo 13. Descuentos sindicales. La EMPRESA descontará y girará a SINTRAELECOL Nacional y sus Seccionales, el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias en la proporción establecida en los Estatutos y aprobada por la Asamblea de los trabajadores, sobre el salario básico. Los descuentos extraordinarios se someterán a lo señalado en la ley. La EMPRESA descontará a los trabajadores que se beneficien del presente acuerdo, por una sola vez, el 50% del incremento mensual del salario básico pactado para cada año de vigencia de la Convención. Para el caso de los trabajadores no sindicalizados, la EMPRESA descontará las cuotas convencionales.

El laudo arbitral sobre el punto dispuso:

> Artículo 16. CUOTA SINDICAL. Los afiliados a la ASOCIACIÓN SINDICAL DE INGENIEROS AL SERVICIO DE LA EMPRESA DE ENERGÍA –ASIEB, pagarán con destino a dicha organización el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias previstas en los estatutos de la organización sindical ASOCIACIÓN SINDICAL DE INGENIEROS AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS DE

> ENERGÍA – ASIEV o las que acuerde la Asamblea General de Asociados. Las cuotas serán descontadas directamente por la Empresa CODENSA S.A. E.S.P. del salario de cada ingeniero y serán entregadas a la organización sindical.

El sindicato solicita la anulación parcial de la decisión por no establecer un plazo para el pago y, en su lugar, se devuelva al tribunal de arbitramento para que lo señale en la forma indicada en el pliego.

Para la Corte se desestima lo alegado por el sindicato, nuevamente, porque en esta oportunidad falló de fondo y de manera positiva, resultando inviable devolver el laudo a fin de que se disponga un término para la entrega de las cuotas sindicales por parte de la empresa, conforme al pliego de peticiones. En idéntico sentido lo ha resaltado la jurisprudencia de la Sala, en tanto los árbitros no están obligados a otorgar los beneficios laborales en una especie de réplica del pliego, sino que tiene cierta libertad para conceder las aspiraciones en términos diferentes, siempre y cuando se respete el principio de congruencia.

En consecuencia, no se accede a lo pedido.

VI. RECURSO DE LA EMPRESA

Para sustentar el recurso extraordinario, en términos generales, Codensa S.A. E.S.P. alega que los árbitros vulneraron el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, por cuanto excedieron su competencia, la voluntad de las partes e incluso la jurisprudencia de la Corte Suprema de

Justicia frente a la emisión de laudos arbitrales en materia laboral.

En el escrito de oposición, el sindicato precisa que la recurrente omite una lectura íntegra del laudo en materia de proceso disciplinario, pues los árbitros no señalaron sanciones sino plazos, de modo que se desestimarse la petición de la empresa.

VII. CONSIDERACIONES

Como quiera que el recurso de la empresa se limita a dos aspectos definidos en el laudo arbitral, procede la Sala a examinarlos, así:

i) Permisos sindicales

En materia de permisos sindicales, el pliego de peticiones señalaba:

> Artículo 15. Permisos. Complementar, adecuar con artículo 12 numeral (sic) CCT Sintraelecol- Codensa (Permisos sindicales y con el inciso segundo del numeral 2 del artículo 11 de la CCT Sintraelecol- Emgesa.

El artículo 12 de la Convención Colectiva entre Sintraelecol y Codensa 2019- 2022, numeral 6º, referente de la petición del sindicato, disponía:

> La EMPRESA concederá permisos sindicales remunerados, incluidas las prestaciones legales y extralegales, por una sola vez durante la vigencia de la Convención Colectiva y sus respectivas prórrogas, y entendiendo como hábiles los días de lunes a viernes,

> a tres (3) trabajadores designados por SINTRAELECOL, durante diez (10) días hábiles para cada uno, en el último semestre de vigencia de la convención colectiva de trabajo para efectos de preparación de la negociación colectiva.

A su turno, el numeral 2.° del inciso segundo del artículo 11 de la convención colectiva del trabajo suscrita entre Sintraelecol y Emgesa de 2015-2018, señalaba:

> Para los efectos de determinar el pago de estos permisos, se acuerda el pago de una suma mensual con carácter salarial, equivalente al 20% del sueldo básico del trabajador elegido, la cual se ha calculado tomando el promedio de los distintos factores de liquidación que permiten compensar las horas extraordinarias y los recargos nocturnos que deja de percibir el trabajador por estar desempeñando sus actividades sindicales.

Por su parte, el laudo arbitral dispuso:

> Artículo 15. PERMISOS PARA OTROS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA, PREPARACIÓN DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EVENTOS EXTRAORDINARIOS.
> Se incluye un parágrafo así:
>
> A partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral, se adicionarán a los permisos vigentes consagrados en el artículo 15 numerales 2 y 3 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente ASIEB-CODENSA (2016- 2019).
> Cinco (5) días hábiles mensuales distribuidos de la siguiente manera:
> a) Dos (2) días no acumulables para otros miembros de la junta directiva y la preparación del pliego de peticiones, en la oportunidad que corresponda.
> b) Tres (3) días acumulables para los eventos extraordinarios.

La empresa recurrente sostiene que los árbitros carecen de competencia para conceder permisos sindicales, porque la ley regula de manera expresa este tipo de situaciones en el numeral 6.° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y con el laudo se modifica una facultad legal.

Destaca, además, que se omitieron los criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, sin exigir una justificación o un término, máxime que se incluyeron términos abstractos como la expresión «eventos extraordinarios». Se apoya en las sentencias CSJ SL1615-2020 y CC- T- 988-2005 y CC- T- 041-2005.

Frente a estos argumentos, la Corte ha señalado que los árbitros tienen competencia para conceder permisos sindicales, cuya finalidad sea atender las diferentes actividades de las organizaciones gremiales, dentro del marco del ejercicio de la libertad sindical, siempre y cuando no interfieran en el normal funcionamiento de la empresa, no sean permanentes y consulten los principios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad.

En la sentencia CSJ SL621-2024, se dijo:

> Frente al tema, la Sala ha decantado su posición determinando que los permisos sindicales remunerados, constituye una garantía para los trabajadores y que los árbitros son competentes para concederlos bajo los criterios de racionalidad y proporcionalidad, ya que, la concesión de estos permisos no puede afectar el normal funcionamiento de la empresa; tampoco constituir un beneficio de carácter permanente; deben estar debidamente justificado; plenamente determinados y, deben resistir el juicio de equidad.
>
> La Corte ha sostenido, que los permisos sindicales remunerados, tiene como objeto la atención de las responsabilidades inherentes al ejercicio del derecho de asociación y libertad sindical, razón por la cual, los árbitros tienen la facultad para pronunciarse sobre el otorgamiento, siempre que resulten razonables y proporcionados.
>
> (…)
>
> Así las cosas, en atención a los referidos parámetros, la Corte considera, que no le asiste razón al recurrente al afirmar que los árbitros desbordaron su competencia al resolver lo peticionado

> respecto de los permisos remunerados solicitados por el sindicato. Menos aún, si se tiene en cuenta que los otorgados por los árbitros en el presente asunto, lucen equitativos y proporcionados, y sin que se demostrara por la empresa que, ellos afecten la normal operación de la empresa.

En ese sentido, contrario a lo afirmado por la recurrente, los árbitros tenían competencia para establecer estos beneficios en el laudo impugnado, en atención a las aspiraciones del sindicato dentro del proceso de negociación colectiva, que busca la creación de derechos laborales o su mejora como en este caso sucede con los permisos sindicales.

Y es que el numeral 6º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo no contempla que conceder los permisos sindicales sean una potestad única y discrecional del empleador, como parece sugerirlo la recurrente, sino que, por el contrario, establece como una obligación especial de aquel conceder los permisos para comisiones sindicales, que, se insiste, bien pueden lograrse a través de la negociación colectiva, como el escenario idóneo para ello.

De igual forma, la Corte advierte que los permisos para otros miembros de la junta directiva, la preparación del pliego de peticiones y los eventos extraordinarios tienen una destinación específica y propia de las actividades asociadas al ejercicio del derecho de asociación sindical, además de no ser permanentes y encontrarse debidamente determinados y delimitados, de manera que no existen razones para predicar que interfieren con el normal desarrollo de la empresa.

Finalmente, en cuanto a que el término «eventos extraordinarios» es abstracto, cabe indicar que son las partes las llamadas a delimitar las circunstancias en las que podrían considerarse como tales y darle efectos así al beneficio extralegal de los permisos sindicales.

En consecuencia, no se anula la cláusula impugnada.

ii) Procedimiento disciplinario

En materia de procedimiento disciplinario, el pliego de peticiones pretendía:

> Artículo 21. Procedimiento disciplinario. Ajustar artículo 21 CCT Asieb- Codensa (Procedimiento disciplinario).
>
> - Deberá haber consenso entre las partes para la apertura de una investigación.
> - Además de lo previsto en el artículo 115 del CST el trabajador podrá asistir con un abogado de confianza cuyos honorarios estarán a cargo de la empresa.
> - Recurso de apelación con efecto suspensivo incluso para decisión para terminación de contrato.
> Cuando hay empate en el comité laboral que decide el recurso de apelación, no debe ser el gerente general quien lo resuelva. Acudir a un conciliador de la Cámara de Comercio de Bogotá, a costa de la empresa.

El laudo arbitral contempló:

> Artículo 21. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. El Tribunal en forma mayoritaria modifica el inciso Segundo del Parágrafo del artículo 21 de la "Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre ASIEB- CODENSA S.A. E.S.P. (2016-2019), así:
>
> La EMPRESA CODENSA S.A. E.S.P. tomará la determinación de despedir o no al Ingeniero a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la finalización del proceso disciplinario. Contra esta decisión, procederá en el efecto suspensivo el

> recurso de apelación ante quien profirió la decisión, para ante el Comité Laboral, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su comunicación. En caso de que el resultado del Comité Laboral sea empate, decidirá el Gerente General de la empresa CODENSA S.A. E.S.P. en forma definitiva, dentro de los cinco (5) días siguientes a la determinación tomada por el Comité Laboral.
> La Dra. Paola Andrea Amaya R, expresa su desacuerdo con el término "efecto suspensivo", por lo que señala que salva el voto.

La empresa recurrente sostiene que el Tribunal excedió su competencia, al incluir un acápite sobre la forma en que debe proceder la empresa para la terminación de los contratos con justa causa, apartándose claramente de la regulación que sobre sanciones prevén los artículos 62 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

Agrega que, según la jurisprudencia de la Corte, el despido no se puede asimilar a una sanción disciplinaria y que el agotamiento imperativo de un trámite previo solo se exige legalmente para la imposición de sanciones disciplinarias.

Frente a estos planteamientos, no le asiste razón a la censura, por cuanto los árbitros tienen competencia para imponer un procedimiento previo a la imposición de sanciones disciplinarias o anterior al despido, dado ello desarrolla el debido proceso constitucional y el derecho de contradicción, a fin de que el trabajador presente pruebas, alegatos y controvierta, si es su decisión, los reproches en su contra antes de que el empleador adopte una decisión en uno u otro sentido. Por supuesto, en todo caso, la determinación del tribunal de arbitramento no puede desconocer la facultad

del empleador en el ámbito disciplinario o a la hora de terminar los contratos con justa causa, pues tales resoluciones pertenecen a su órbita exclusiva.

En la providencia CSJ SL621-2024 se dijo:

> Esta Sala, considera que estas decisiones no constituye una extralimitación en la competencia de los árbitros, según el artículo 458 del CST, por el contrario, ello representa una manera de materializar el debido proceso y garantizar el derecho de defensa y contradicción al trabajador, previo a la imposición de una sanción o decisión de terminación del contrato de trabajo con justa causa, máxime cuando con ello se preestablece un trámite con el que se le brinde la oportunidad de presentar descargos y sea la empresa quien finalmente adopte la decisión pertinente (CSJ SL5264-2021).
>
> Principios que se cumplen en el artículo cuestionado, ya que se observaron los lineamientos planteados por esta Corporación, por cuanto lo allí consagrado, es que previo a la imposición de una sanción disciplinaria o la determinación de fenecer el contrato de trabajo invocando una justa causa, por hechos imputados al trabajador, este tenga la posibilidad de ejercer su defensa, lo que igualmente le permite al empleador sopesar la situación y así adoptar la decisión que mejor corresponda en pro de mantener la armonía y paz laboral, sin que ello restrinja su facultad de imponer las sanciones pertinentes o terminar el contrato de trabajo con justa causa, de encontrar demostrada la falta que así lo permita.
>
> Ahora, independiente de que la sanción disciplinaria difiera de la terminación de la relación laboral con justa causa, el que los árbitros establezcan un procedimiento para que el empleador resuelva aquellas situaciones, tal como se indicó en sentencia CSJ SL5264-2021, no es una extralimitación en sus competencias o una limitación a la potestad del empleador de finiquitar los contratos de trabajo con justa causa y, tampoco, sin justificación, asumiendo la obligación de pagar la respectiva indemnización, pues, lo que se pretende con su implementación es fijar un debido proceso que garantice el derecho de defensa y contradicción que le asiste al trabajador inculpado.

De esta manera, no es cierto que el Tribunal excediera su competencia, pues válidamente podía incorporar un procedimiento previo al despido a fin de garantizar el debido

proceso del trabajador, pues se trata de un aspecto que pueden establecerse vía negociación colectiva y, por ende, no está atado inexorablemente a lo dispuesto por la ley.

De igual forma, la cláusula no afecta de ninguna manera la potestad del empleador de finalizar los contratos con justa causa, pues lo que contempla es que, luego de finalizado el proceso disciplinario, la empresa tomará la decisión de despedir o no dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su comunicación, decisión contra la que procede el recurso de apelación y, en todo caso, quien decide de manera definitiva sobre el particular, es el Gerente General de la empresa.

Como la empresa no expone otros argumentos contra el procedimiento previsto por los árbitros, no se anula.

Sin costas.

RESUELVE

PRIMERO: DEVOLVER las cláusulas 14 y 58 del pliego de peticiones para que sean examinadas y decididas por el Tribunal de Arbitramento conforme con los principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad.

SEGUNDO: NO ANULAR las demás cláusulas del laudo arbitral impugnadas dentro del conflicto colectivo suscitado entre la **ORGANIZACIÓN SINDICAL DE**

INGENIEROS AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS DE ENERGÍA – ASIEB- y **CODENSA S.A. E.S.P.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese y envíese el expediente al Tribunal de Arbitramento y al Ministerio de Trabajo para lo de su competencia.

Firmado electrónicamente por:



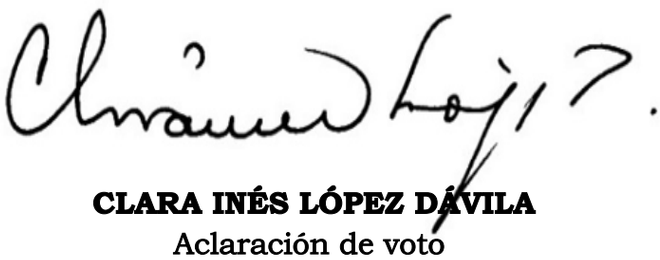
MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaración de voto



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Aclaración de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

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: 7C7BF378979F02DFB149E539DD3F55ABDA07A3AEC37A4A45C2339E4C6CECBAF0
Documento generado en 2024-12-19