



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

**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**

**Magistrado ponente**

**SL4348-2022**

**Radicación n.º 94085**

**Acta 41**

Bogotá, D. C., treinta (30) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

La Sala decide el recurso de anulación que **EMTELCO S.A.S** interpuso contra el laudo arbitral que el Tribunal de Arbitramento profirió el 28 de abril de 2022, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la empresa recurrente y la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE EMTELCO y EMPRESAS DEL SECTOR DE TERCERIZACIÓN DE PROCESOS DE NEGOCIO BUSINESS PROCESS OUTSOURCING & OFFSHORING, CONTACT CENTER, SERVICIOS TEMPORALES Y SIMILARES “ASOTRAEMTELCO\_BPO&O”**.

## **I. ANTECEDENTES**

El 8 de junio de 2020, la organización sindical ASOTRAEMTELCO\_BPO&O presentó a Emtelco S.A.S. el pliego de peticiones que dio origen a la negociación colectiva.

Al culminar la etapa de arreglo directo, las partes no lograron acuerdos, razón por la cual la agremiación sindical decidió someter el diferendo colectivo a arbitraje laboral.

A través de la Resolución número 1010 del 21 de febrero de 2022, el Ministerio del Trabajo ordenó la convocatoria e integración de un tribunal de arbitramento obligatorio. El trámite arbitral culminó mediante laudo de 28 de abril de 2022, contra el cual Emtelco S.A.S. interpuso y sustentó oportunamente recurso de anulación. En el término del traslado, la agremiación sindical presentó escrito de réplica.

## II. LAUDO ARBITRAL

El Tribunal negó algunas peticiones del pliego y accedió a otras. No obstante, en lo que interesa al recurso de anulación, resolvió respecto a la petición de prima de antigüedad, lo siguiente:

ARTÍCULO 8. PRIMA DE ANTIGÜEDAD. La empresa EMTELCO S.A.S. pagará a todos los trabajadores una prima de antigüedad, así:

1. Los trabajadores que cumplan diez (10) años de servicio continuo, tendrán derecho a diez (10) días de salario básico.
2. Los trabajadores que cumplan veinte (20) años de servicio continuo, tendrán derecho a veinte (20) días de salario básico.
3. Los trabajadores que cumplan treinta (30) años de servicio continuo, tendrán derecho a treinta (30) días de salario básico.

Con la finalidad de sustentar su decisión, en un título denominado «*consideraciones que fundamentan la decisión*», manifestó que tendría en cuenta la información allegada por las partes, la situación económica de la empresa y las pretensiones del sindicato, así como su número de afiliados, multifiliados a otras organizaciones de trabajadores, los

salarios, prestaciones y beneficios extralegales previstos en otros convenios colectivos. Además, consideró impacto de las aspiraciones sindicales en el futuro de las relaciones laborales.

Por otra parte, aseguró que tendría en cuenta que en la empresa existe la organización sindical SINTROADCO, a la cual los trabajadores inmersos en este conflicto también están afiliados y por ello se benefician del convenio colectivo de trabajo que dicha asociación sindical celebró con Emtelco S.A.S., con vigencia del 4 de junio de 2021 al 3 de junio de 2024. Asimismo, puso de relieve que tendría de presente que existe el laudo arbitral de fecha 8 de junio de 2016, proferido en el marco del conflicto colectivo suscitado entre el sindicato ASOTRAEMTELCO y Emtelco S.A.S.

En el contexto anterior, el Tribunal reconoció *«igualmente la necesidad de propender por la unidad de negociación entre las distintas organizaciones sindicales existentes dentro de la empresa EMTELCO S.A.S., en armonía con los fines perseguidos por el Decreto 089/2014 y en ese sentido tuvo especial cuidado, en aras a la equidad, en no establecer o conceder peticiones o beneficios que pudieran crear desigualdades inequitativas entre los trabajadores de la empresa»*.

Dicho lo anterior, negó algunas peticiones y concedió otras, dentro de las cuales está la prima de antigüedad (art. 8 del laudo).

### **III. RECURSO DE ANULACIÓN**

Emtelco S.A.S. solicita la anulación total del artículo 8 del laudo arbitral. Para ello, afirma que dicho precepto crea una situación de desigualdad al establecer beneficios superiores a los previstos en el convenio colectivo de trabajo celebrado con SINTROADCO.

Asegura que en el convenio colectivo suscrito con SINTROADCO no existe tal prima de antigüedad, lo que *«conlleva a que en la práctica se den condiciones inequitativas y discriminatorias frente a los trabajadores que libremente han decidido acogerse a la convención colectiva de trabajo»*.

Refiere que los trabajadores de un mismo entorno laboral deben recibir un trato igualitario, *«sin importar si se encuentran amparados por una convención o un laudo arbitral»*; lo contrario, es discriminación, tal como lo pusieron de presente los árbitros en las consideraciones al señalar que propenderían por la unidad de negociación y la igualdad en la empresa.

Por último, señala que el Tribunal no motivó adecuadamente su decisión de crear un beneficio no previsto en otros convenios colectivos y por esa vía establecer un régimen de beneficios desigual entre los trabajadores de Emtelco S.A.S.

#### **IV. RÉPLICA**

El sindicato ASOTRAEMTELCO\_BPO&O se opone a la anulación del artículo 8 de laudo. Con tal fin, señala que los

árbitros tuvieron en cuenta que al interior de Emtelco existen varios estatutos convencionales, los cuales podían servir de «referencia o de parámetro» para la construcción del laudo arbitral, como lo ha indicado la jurisprudencia de esta Sala; es decir, que los árbitros no necesariamente están obligados a acogerse a lo establecido en las convenciones colectivas preexistentes en la empresa, de manera que pueden eventualmente otorgar mejores beneficios al dirimir otros conflictos colectivos de trabajo.

Por otra parte, asevera que la tesis del recurrente lleva al absurdo de que en el futuro ninguna de las dos agremiaciones existentes en Emtelco S.A.S. -a saber SINTROADCO y ASOTRAEMTELCO\_BPO&O- pueda mejorar las condiciones laborales de sus afiliados, bajo el entendido que tienen como techo o tope máximo los beneficios y prerrogativas consignados en el laudo o convención colectiva que cobije al otro sindicato. En respaldo de su argumento cita las sentencias CSJ SL, 2 feb. 2012, rad. 50795 y SL4478-2020.

## **V. CONSIDERACIONES**

Le corresponde a la Corte dilucidar (1) si los árbitros vulneraron el principio de igualdad al establecer en el laudo un beneficio no consagrado en otros acuerdos colectivos suscritos con otras organizaciones sindicales, y (2) si la concesión de la prima de antigüedad fue motivada o inmotivada.

## **1. En torno a las diferencias entre los diversos instrumentos colectivos presentes en una misma empresa**

En numerosas oportunidades, esta Sala ha señalado que los árbitros, a fin de formar su juicio de equidad, pueden remitirse a otros instrumentos colectivos existentes en la empresa a modo de *referente* o *parámetro*, lo que significa que no están «*irredimiblemente obligados a trasplantar o reproducir en idénticos términos los beneficios de esos estatutos o a laudar por debajo de las prerrogativas allí establecidas*»; por este motivo, «*es válido que los árbitros instalen nuevos derechos o superen los consagrados en esos instrumentos cuando la equidad y la justicia en las relaciones obrero-patronales así lo dictamine*» (SL703-2017, SL13026-2017).

Ahora, en lo relativo a la facultad de los árbitros de consultar otros instrumentos colectivos, la evolución de la jurisprudencia del trabajo lleva a distinguir dos situaciones:

**A)** La primera cuando los instrumentos colectivos consisten en pactos colectivos o planes de beneficios empresariales adoptados para la generalidad de los trabajadores. En estos casos, los árbitros pueden remitirse a dichos instrumentos para hacerse una idea de las capacidades económicas de la empresa y, sobre esa base, emitir un lado que *necesariamente* deberá ser superior al pacto colectivo o el plan empresarial de beneficios.

Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL1309-2022 la Sala puntualizó que los planes colectivos de beneficios o pactos colectivos no pueden ser en su conjunto ser iguales, equivalentes o superiores a los previstos en la convención colectiva de trabajo, pues *«tal práctica empresarial desestimula la afiliación sindical y genera deserción de los sindicatos, lo cual vulnera el derecho de asociación sindical protegido en el Convenio 87 de la OIT y en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos»*.

En esa misma lógica, el laudo arbitral no puede ser inferior, igual o equivalente en beneficios que los pactos colectivos o planes de beneficios, pues ello de entrada desestimula la sindicalización y empequeñece la función constitucional de las organizaciones de trabajadores.

En efecto, la finalidad de las asociaciones sindicales es la de fomentar mejores condiciones sociales y económicas para sus afiliados. Esta función atribuida a los sindicatos se frustra cuando estar afiliado a una organización de trabajadores significa una desmejora en la situación laboral -porque el convenio o laudo es inferior a los beneficios preexistentes en la empresa- o cuando es irrelevante -porque el convenio o laudo es idéntico o equivalente en beneficios al pacto o plan empresarial-.

En esta misma perspectiva, la Sala en la sentencia SL13026-2017 señaló que *«negar la posibilidad de las organizaciones sindicales de obtener mejoras y conquistas mediante la negociación colectiva so pretexto de que en el ámbito empresarial existen otros instrumentos colectivos que*

*funcionan como máximos o techos, implica privar de sustancia este derecho, así como cualquier posibilidad de avanzar progresivamente en la consecución de mejores condiciones laborales y sociales».*

Por lo demás, no hay que olvidar que el Estado colombiano y sus autoridades tienen el deber *promover* y *fomentar* los derechos de sindicalización y negociación colectiva que resultan del ejercicio del principio fundamental de libertad sindical. Dicha obligación está contemplada en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos que, además, tienen jerarquía constitucional por virtud del artículo 93 de la Constitución Nacional.

En efecto, el artículo 11 del Convenio 87 de la OIT refiere que todo miembro «*se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación*»; el Convenio 98 impone el deber estatal de «*estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria*». Y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, recordó que todos los miembros, aún sin ratificar los convenios aludidos, se comprometen «*a respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales*», entre ellos, la «*libertad de asociación y la*

*libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva».*

En el marco de las Naciones Unidas, el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos garantiza el derecho de toda persona a fundar sindicatos y en su numeral 3.º establece que *«ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías».*

Como puede verse con facilidad, la libertad sindical y los derechos que resultan de su ejercicio, como los de asociación sindical y negociación colectiva, son derechos humanos y fundamentales de *promoción y aplicación universal* por parte de todos los miembros de la OIT, constituyen la piedra angular del derecho laboral colectivo y han sido pieza fundamental en el desarrollo normativo del derecho sustantivo individual.

Por ello, no está en conformidad con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales, los Convenios 87 y 98 de la OIT y las normas internacionales de derechos humanos que los árbitros se remitan a los pactos colectivos o planes empresariales para emitir laudos inferiores a dichos instrumentos o incluso iguales o equivalentes, pues ello de entrada produce una atrofia de las organizaciones sindicales que impide su normal expansión

mediante la captación o retención de afiliados que busquen, a través del ejercicio de la libertad sindical, mejorar sus condiciones sociales y económicas.

**B)** La segunda situación está relacionada con la existencia de otras convenciones colectivas en la empresa. En este caso, la jurisprudencia del trabajo ha considerado legítimo que los árbitros se remitan a modo de *referente* o *parámetro* a estos acuerdos convencionales, bien sea para acoger su contenido total o parcialmente, o ya sea para adoptarlo con modificaciones (CSJ SL 53118, 4 dic. 2012, CSJ SL9347-2016, CSJ SL703-2017, CSJ SL4458-2018); e incluso ha defendido el criterio que pueden prescindir totalmente de ellos, «*ya que la remisión a esos acuerdos es potestativa más no obligatoria*» (SL3491-2019, reiterada en SL4478-2020).

Que acontezca una u otra situación dependerá de diversos factores que deben sopesar los árbitros, tales como «*la multiplicidad de sindicatos en la empresa, la existencia de otras organizaciones con mayor o menor respaldo, la vigencia de beneficios precarios o justos, la situación económica de la empresa, la trayectoria y legitimidad del sindicato, su representatividad, las necesidades de sus afiliados, entre otras*» (CSJ SL3491-2019).

Los anteriores argumentos sirven para señalar que, en este asunto, los árbitros tenían libertad para crear una prima de antigüedad, así dicho beneficio no estuviera previsto en otros convenios colectivos existentes en la empresa.

Ahora, si bien los árbitros reconocieron «*la necesidad de propender por la unidad de negociación entre las distintas organizaciones sindicales*», evitando «*establecer o conceder peticiones o beneficios que pudieran crear desigualdades inequitativas entre los trabajadores de la empresa*», este razonamiento en modo alguno implica una igualdad absoluta de beneficios entre la convención y laudo, sino más bien un intento de que sean equivalentes. De hecho, es improbable que acontezca un escenario de igualdad absoluta entre instrumentos colectivos por la simple razón de que los pliegos de peticiones de cada uno de los sindicatos son diferentes, por lo que, si bien los árbitros pueden intentar aproximar sus prerrogativas y beneficios, los esfuerzos encaminados a que sean exactamente iguales puede conducir a decisiones *extra o ultra petitas*.

Por ello, es normal que entre los laudos o entre estos y los convenios colectivos existan diferencias reflejadas en los montos de los beneficios, la presencia de ciertos beneficios en un instrumento y no en otro y viceversa, lo cual puede obedecer a diversos factores como la cantidad de afiliados, las necesidades específicas de esas organizaciones, variaciones en la situación económica y social de la empresa, entre otros factores que deben sopesar los árbitros.

## **2. En relación con el carácter motivado o inmotivado de la decisión de otorgar la prima de antigüedad**

Para dar respuesta a este punto, basta señalar que los árbitros sí motivaron adecuadamente el laudo. En efecto, en

el título denominado «*consideraciones que fundamentan la decisión*», los árbitros manifestaron que para adoptar el laudo tuvieron en cuenta la información allegada por las partes, la situación económica de la empresa y las pretensiones del sindicato, así como su número de afiliados y si estos estaban multiafiliados a otras organizaciones de trabajadores. Asimismo, tuvieron de presente que en la empresa existen diversos instrumentos extralegales, lo que los llevo a consultar los salarios, prestaciones y beneficios extralegales previstos en esos otros convenios colectivos.

Ahora, el hecho de que no exista una fundamentación específica respecto a la determinación de otorgar la prima de antigüedad, no significa que la concesión de ese beneficio sea arbitraria. Precisamente, el análisis introductorio o general anterior fue lo que les permitió a los árbitros pronunciarse respecto a cada una de las peticiones del pliego y, desde este ángulo, esa fundamentación para los efectos del laudo es suficiente.

No está por demás recordar que en criterio de esta Corporación, las motivaciones sucintas, sobrias o sencillas se entienden cubiertas por una presunción de sustento en la equidad y el hecho de que la argumentación no sea lo suficientemente prolija, no constituye causa para anular el laudo arbitral. Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL5093-2020 la Sala explicó:

*No son pocas las ocasiones en las que la Sala se ha pronunciado sobre la motivación de los laudos para concluir que si bien las decisiones de los tribunales de arbitramento deben ser lo más explícitas y claras que sea posible para brindar a las partes un punto de apoyo para*

*controvertirlas, el que así no suceda, no conlleva a que la Corte pueda anularlas (sentencia de anulación CSJ SL. 21 ago. 203, rad. 22214), como tampoco que se constituye en un motivo de devolución.*

*Esta Corporación en sentencias CSJ SL12121-2017, CSJ SL15705-2015, CSJ SL, 3 ago. y 7 sep. 2016, rads. 70386 y 74793, respectivamente, rememoró que bastan los razonamientos breves en las decisiones arbitrales sin que ello signifique que el laudo esté desprovisto de motivación, dado que, al tratarse precisamente de una providencia en equidad, su fundamentación es distinta a la que se requiere para las sentencias que resuelven conflictos jurídicos. En efecto, mientras que en estas 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.*

*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, no constituye causa para anular el laudo arbitral. (sentencias CSJ SL, 12 jun. 2001, rad. 16545; CSJ SL, 5 ago. 2004, rad. 24443; CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 48406; CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 53118; CSJ SL3258-2019; entre otras).*

Teniendo en cuenta los anteriores argumentos, no se accede a la solicitud de anulación.

Las costas en el recurso extraordinario a cargo del recurrente y en favor del sindicato ASOTRAEMTELCO\_BPO&O. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$9.400.000, que se incluirán en la liquidación que se practique conforme a lo preceptuado en el artículo 366 del Código General del Proceso.

## **VI. DECISIÓN**

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO: NO ANULAR** el laudo arbitral impugnado en anulación.

**SEGUNDO: COSTAS** como se indicó en la parte motiva.

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

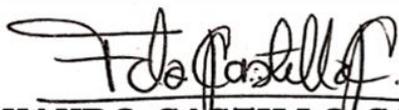


**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**

Presidente de la Sala



**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

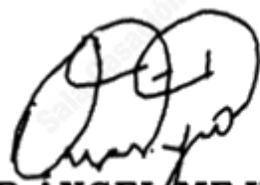


**FERNANDO CASTILLO CADENA**

Aclaro voto



**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**



**OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR**