



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

SL592-2025

Radicación n.º 05001-22-05-000-2023-00012-01

Acta 07

Bogotá D. C., cinco (5) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de anulación interpuesto por el apoderado de **ISAGEN SA ESP** contra el laudo arbitral de fecha 11 de octubre de 2023, aclarado y adicionado el 30 de octubre de 2023, proferido por el Tribunal de Arbitramento convocado para resolver el conflicto colectivo de trabajo que se suscitó entre la citada empresa y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE ISAGEN SA ESP (SINTRAISAGEN)**.

I. ANTECEDENTES

La organización sindical Sintraisagen le presentó un pliego de peticiones a la compañía Isagen SA ESP, que dio origen a un proceso de negociación colectiva. (PDF, cuaderno principal, f.ºs 295 a 301).

La etapa de arreglo directo se llevó a cabo entre el 10 y el 29 de marzo de 2023, sin que las partes hubieran alcanzado algún acuerdo en torno a los puntos materia de concertación (PDF, cuaderno principal, f.ºs 302 a 307).

En virtud de lo anterior, y por decisión de los trabajadores afiliados a la organización, a través de la Resolución n.º 2679 de 2023, el Ministerio de Trabajo dispuso la convocatoria e integración de un tribunal de arbitramento, para que le diera una resolución definitiva al diferendo colectivo (PDF, cuaderno principal, f.ºs 1 a 3).

El Tribunal se instaló el 4 de septiembre de 2023 y le solicitó a las partes que le suministraran toda la información, pruebas y argumentos relacionados con el conflicto colectivo, aparte de que requirió una extensión del término para fallar, que fue debidamente autorizado (PDF, cuaderno principal, f.ºs 4, 5, 31 y 32).

Finalmente, luego de surtidas las respectivas deliberaciones, el Tribunal profirió laudo arbitral el 11 de octubre de 2023 (PDF, cuaderno principal, f.ºs 142 a 163).

El apoderado de la organización sindical solicitó la *aclaración y adición* de la decisión (PDF, cuaderno principal, f.ºs 422 a 424), y el Tribunal accedió a tales peticiones, por medio de providencia del 30 de octubre de 2023 (PDF, cuaderno principal, f.ºs 241 a 245), de manera que, frente al *reajuste de sueldos*, indicó que la expresión «*en proporción al IPC*» debía entenderse que se trataba del IPC del año inmediatamente

anterior; y, respecto a los *auxilios especiales*, se debía entender incluido el *auxilio especial para guardería*.

II. LAUDO ARBITRAL

El Tribunal advirtió que su decisión iba a tener un marco de referencia integrado por lo dispuesto en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, de conformidad con el cual estaba en el deber de fallar todos los puntos del pliego, por no haber sido materia de autocomposición, y, además, «[...] *con un criterio racional y teniendo como criterio fundamental la equidad, que es ponderación, proporcionalidad y razonabilidad, lo cual supone considerar las circunstancias en que se encuentran las partes involucradas en el conflicto*».

Señaló también que no tenía reparo alguno en torno a sus facultades para decidir, teniendo en cuenta la presunción de legalidad de los actos administrativos que dispusieron su constitución, así como los artículos 452 y 453 del Código Sustantivo del Trabajo.

Con esa base, dispuso la concesión de algunos de los puntos incluidos en el pliego de peticiones, con las precisiones y modificaciones que consideró pertinentes.

El específico texto de la decisión arbitral en cada materia se consignará en el momento de resolver el recurso de anulación interpuesto.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Fue interpuesto por el apoderado de la empresa Isagen SA ESP, tanto contra el laudo arbitral como respecto de su adición y aclaración, y concedido por el Tribunal de Arbitramento.

A través de auto del 12 de junio de 2024, la Corte avocó el conocimiento del recurso de anulación y ordenó correr traslado a la parte opositora, que presentó réplica dentro del término concedido para ello.

En el recurso se pide la *anulación* de varias decisiones consignadas en el laudo arbitral, a partir de varios capítulos y por variadas razones, así:

- i) Puntos 3, parágrafo 4 (*reajuste de salarios*); 5 (*campamento*); 6 (*préstamo para vivienda*); y 10 (*prestación del servicio presencial y modalidades virtuales*), por falta de competencia del Tribunal de Arbitramento;
- ii) Puntos 2 (*participación en eventos sindicales*) y 5 (*campamento*), por tratarse de decisiones *ultra y/o extra petita*;
- iii) Adición del laudo del 30 de octubre de 2023, por representar un cambio radical de la resolución arbitral;

iv) Puntos 2 (*participación en eventos sindicales*), 3 (*reajuste de sueldos*), 4 (*prima de antigüedad*), 5 (*campamento*), 6 (*préstamo para vivienda*), 7 (*auxilios especiales*), 9 (*bonificación por solución del conflicto*) y 10 (*prestación del servicio presencial y modalidades virtuales*), por resultar manifiestamente inequitativos.

La Corte se referirá a los temas del recurso de anulación en el orden en que fueron planteados. Asimismo, en cada acápite, precisará el texto de las decisiones del laudo que son materia de controversia, junto con las razones del recurrente y las que a su turno plantea el opositor.

IV. CLÁUSULAS CUESTIONADAS POR FALTA DE COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

En este aparte el recurrente recuerda que, en los términos del artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, los árbitros deben resolver sobre los puntos del pliego de peticiones que no hubieran sido solucionados por autocomposición, pero con la condición de no desconocer los derechos o facultades consagrados a favor de las partes en la Constitución, la ley o la convención.

Luego, cuestiona las siguientes decisiones:

- **Punto 3, parágrafo 4. Reajuste de sueldos**

El texto de la decisión arbitral es el siguiente:

PARÁGRAFO 4: Se realizará el reconocimiento de la compensación variable, que la Empresa realiza cada año, en forma proporcional a quienes fueron beneficiarios del laudo de Trabajo (sic) y que al momento de su pago ya no prestan sus servicios a la Empresa porque les fue reconocida una pensión o se retiraron en forma voluntaria.

El recurrente pide la anulación de esta decisión y aduce que el Tribunal actuó sin competencia al ordenar el pago de un beneficio a trabajadores que ya no prestan sus servicios a la empresa, pues, de acuerdo con lo previsto en los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo, la convención colectiva solo es aplicable a los servidores activos, pero no a terceros ajenos al esquema de relaciones laborales, como aquellas personas que ya han terminado su contrato de trabajo.

Agrega que lo dispuesto por el Tribunal también afecta derechos adquiridos y situaciones consolidadas, además de que implica una aplicación retroactiva del laudo, que no resulta procedente, pues a la terminación de cada contrato de trabajo el empleador cancela la totalidad de las acreencias debidas al trabajador y se libera de las obligaciones a su cargo, de manera que no le pueden ser impuestas unas nuevas con posterioridad.

El opositor advierte que el Tribunal no creó un nuevo derecho ni reglamentó su reconocimiento, sino que partió de que la empresa ya pagaba la compensación variable y lo que hizo fue mejorar este beneficio, para tener en cuenta el aporte al cumplimiento de metas y logros por parte de servidores que ya no hacen parte de la empresa.

Aclara, en tal sentido, que algunos trabajadores contribuyen al logro de los resultados empresariales y, pese a ello, no pueden acceder a los beneficios que retribuyen ese esfuerzo, porque se termina con anterioridad su contrato de trabajo, de manera que la norma está encaminada a remediar esta situación. Arguye además que este párrafo produce efectos durante la vigencia de la relación laboral, que es cuando se labora y causa la compensación variable, por lo que no es cierto que el Tribunal hubiera desbordado el marco de sus competencias.

V. CONSIDERACIONES

En torno a los márgenes que integran y delimitan la competencia de la justicia arbitral, esta Corporación ha sostenido que los árbitros tienen el deber de resolver en equidad *sobre todos y cada uno de los aspectos que integran el decreto de su convocatoria*, los que, a su vez, se identifican con todas aquellas exigencias económicas y profesionales del pliego de peticiones que no hubieran sido materia de autocomposición, durante la etapa de arreglo directo (CSJ SL2615-2020, SL3116-2020 y SL3349-2020, entre muchas otras).

Con todo, la Corte ha precisado que existen algunas materias ajenas a esa competencia arbitral, pese a estar en el pliego de peticiones, por interferir en debates jurídicos extraños por completo al conflicto de intereses; suponer la construcción de normas que invaden los derechos y facultades reconocidos exclusivamente a las partes; o implicar la afectación de disposiciones de orden público

imperativas, no sometidas a la negociación o que, cuando menos, deberían ser sujeto de autocomposición (CSJ SL4785-2020).

En este caso, el recurrente alega que el Tribunal no tenía competencia para reconocer la *compensación variable* en forma proporcional a los *trabajadores retirados de la empresa*, en la medida en que, por disposición de los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo, el laudo arbitral solo puede beneficiar a los trabajadores activos y no a terceros, como es el caso de los servidores que han culminado su relación laboral.

Una vez examinado ese argumento, la Corte encuentra que, efectivamente, a partir de esta norma los árbitros dispusieron el pago de beneficios a personas que *ya no prestan sus servicios a la empresa*, de manera que, de cara al esquema de relaciones laborales, se convierten en *terceros* respecto de los cuales, en principio, no es aplicable o extensible la convención colectiva de trabajo, destinada a regir los contratos de trabajo durante su vigencia, en los términos del artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora bien, es cierto que la convención colectiva bien puede extenderse a terceros y no existe alguna norma imperativa que lo impida, pero son las propias partes en el ejercicio de su autonomía las que tienen la competencia para tales efectos, pero no el Tribunal de Arbitramento, a través del laudo arbitral (CSJ SL3070-2024).

Teniendo en cuenta lo expuesto, el Tribunal excedió el margen de sus competencias en este punto, por lo que **se dispondrá la anulación del párrafo 4 del punto 3 del laudo.**

- Punto 5. Campamento.

El texto de la decisión arbitral es el siguiente:

Al artículo 21º de la Convención Colectiva de Trabajo se le adicionará el siguiente Parágrafo:

PARÁGRAFO: En los centros productivos donde no existan campamentos, en razón del tamaño, ubicación y número de empleados, la empresa deberá realizar convenios para garantizar a los trabajadores afiliados a Sintrasisagen, mismos beneficios que brindan los campamentos en cuanto a transporte, alojamiento y alimentación.

Para aquellos casos en los que el trabajador deba permanecer en el centro productivo y la empresa no pueda suministrar la alimentación y el transporte de la parte urbana a la planta, la empresa acondicionará y dotará un área de cocina y entregará al trabajador mensualmente un bono canasta de dos (2) SMLMV, para que el trabajador prepare su alimentación y cubra los gastos de transporte en los que incurra.

El recurrente aduce que, a partir de esta norma, sin tener competencia para ello, los árbitros obligaron a la empresa a suscribir convenios con terceras personas para garantizar a los afiliados del sindicato beneficios de transporte, alimentación y alojamiento, cuando trabajan en lugares en los que no existen campamentos.

Expone que una decisión de esos contornos implica limitar la libertad de la empresa para organizar su esquema de producción y las condiciones de trabajo en donde no existen campamentos, siendo que esa es una potestad

restringida del empleador. Añade que esta conclusión no se desvirtúa por el hecho de que la compañía contrate con terceros en la actualidad, porque es ella la que puede definir autónomamente si hacerlo o no.

Indica también que, de conformidad con el artículo 333 de la Constitución Política, la actividad económica y la iniciativa privada son libres y, por ello, los árbitros no podían imponerle a la empresa la forma de ejercer su actividad o realizar su contratación.

El apoderado de la organización sindical se opone a la anulación y aclara que en la convención colectiva vigente está contemplada la obligación de suministrar los elementos necesarios para el normal funcionamiento de los campamentos existentes y los que se requieran, para lo cual la empresa contrata en la realidad con terceros. En tal medida, explica que el Tribunal no invadió las potestades del empleador ni le impuso la contratación con algún tercero determinado, sino que mejoró las condiciones de trabajo en aquellos lugares en los que no existe una dotación de campamentos.

VI. CONSIDERACIONES

Una vez analizada con detenimiento la resolución arbitral en este punto, la Corte puede advertir que el Tribunal examinó las fórmulas de organización de la empresa en diferentes *centros productivos*, y, específicamente, se concentró en el hecho de que algunos de ellos estaban

dotados de campamentos y otros no, en función del *tamaño, ubicación y número de empleados*.

A su vez, instituyó una norma a partir de la cual la empresa estaba obligada a realizar convenios para garantizar a los trabajadores de los centros productivos sin campamentos iguales condiciones a las suministradas en las áreas que sí tenían esta infraestructura de campamentos, así como al acondicionamiento de zonas de cocina, entre otras medidas.

Analizada en estos términos la resolución arbitral, para la Corte le asiste razón al recurrente, en tanto la disposición afecta la potestad exclusiva del empleador de organizar su esquema de producción, a partir de centros productivos con determinadas características, en función de sus especiales necesidades.

En efecto, es la propia empresa la que tiene el derecho exclusivo de examinar sus necesidades productivas y organizar una infraestructura destinada a satisfacerlas, a partir de centros productivos, campamentos, equipos, etc. En tal medida, los árbitros carecen de competencia para alterar esos esquemas y formas en que se organiza el trabajo en los distintos centros productivos, por ser esa una competencia exclusiva de la empresa.

Una disposición de estas características también afecta la libertad económica y la iniciativa privada, pues, como ya se dijo, es la propia empresa la que tiene la legitimidad para

imaginar y diseñar sus esquemas de producción, de la forma que le resulte más conveniente a sus necesidades, y de ejercer su actividad económica de manera libre, con respeto de los límites que le imponen la Constitución y la ley, pero sin la injerencia de un tercero, como el Tribunal de Arbitramento.

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

- Punto 6. Préstamo para vivienda

La decisión arbitral establece:

Los literales a, b y c del artículo 30º de la Convención Colectiva de Trabajo quedarán así:

a. Intereses: A partir de la vigencia del presente laudo, los trabajadores beneficiarios de éste, que devenguen hasta cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), pagarán intereses de cuatro por ciento (4%) efectivo anual sobre saldos; y los que devenguen más de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), pagarán intereses de seis por ciento (6%) efectivo anual sobre saldos. Estos intereses se aplicarán para los préstamos futuros.

b. Topes máximos de los préstamos: El tope máximo de los préstamos a que tenga derecho el trabajador beneficiario del laudo, será desembolsado hasta por doscientos cincuenta (250) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

c. Plazos de amortización: Los plazos de amortización serán de veinte (20) años para los trabajadores que devenguen hasta cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), y de dieciocho (18) años para salarios superiores de dicha cifra.

El recurrente afirma que el Tribunal no tenía competencia para fijar intereses sobre los préstamos de vivienda, conforme lo ha sostenido la jurisprudencia de esta

Corporación, pues ese es un punto que deben convenir directamente las partes.

El opositor advierte que en el recurso solo se cuestionan los intereses sobre préstamos de vivienda, pero no toda la norma, y señala que entre las partes ya existía una convención colectiva que regulaba esta materia, de manera que en el pliego solo se solicitó una mejora de ese régimen, que fue concedida por los árbitros teniendo toda la competencia para ello.

VII. CONSIDERACIONES

El recurrente le asiste razón en su reclamo, pues esta Corporación ha determinado en repetidas ocasiones (CSJ SL1362-2024 y SL1367-2024) que los árbitros tienen vedada la regulación de los intereses causados por cuenta de créditos de vivienda, por ser esa una materia que deben concertar autónomamente las partes, por vía de autocomposición, y no por heterocomposición. En las referidas decisiones se aludió a otras de esta misma Corporación CSJ SL4259-2020, SL282-2021 y SL1063-2023, en las que se dijo:

Pero en lo atinente a la generación de intereses [...] por ser un tema que escapa a la órbita de decisión de los árbitros y que se puede constituir en un elemento de inequidad de los préstamos. De manera que es a las partes, con las limitaciones legales sobre generación de réditos en el campo del derecho laboral, a quienes corresponde delinear este aspecto del préstamo, atendiendo las especiales circunstancias en las que éste se otorga y velando que la naturaleza del fondo rotatorio, no se desvirtúe, es decir, que no pierda su carácter solidario y no se descapitalice, para que pueda seguir cumpliendo con la finalidad para la cual es creado, con lo que, los intereses generados por los préstamos concedidos, pueden ser una fuente permanente de ingresos para el mismo.

En virtud de lo anterior, y como el reclamo del recurrente se circunscribió a la regulación de los intereses, **se dispondrá la anulación del literal a) del punto 6 de la decisión arbitral.**

- Punto 10. Prestación del servicio presencial y modalidades virtuales

El laudo arbitral dice en este punto:

Se adiciona el artículo 38º a la Convención Colectiva de Trabajo, así:

Cuando la Empresa y el trabajador beneficiario del presente laudo acuerden que este va a laborar bajo la modalidad de Teletrabajo, Trabajo remoto, Trabajo en casa o cualquier otra modalidad relacionada de trabajo como el Flexitrabajo definido por la Empresa, además de las disposiciones legales se regirá por lo siguiente:

a. La Empresa suministrará al trabajador todas las condiciones y elementos necesarios y adecuados que se requieran para que preste sus servicios, tales como: silla, escritorio, computador e impresora y demás elementos de oficina que se requieran para la prestación del servicio y que cumplan con las condiciones técnicas y adecuadas de conformidad con las normas del sistema de Riesgos Laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

b. La Empresa reconocerá y pagará mensualmente al trabajador beneficiario del presente laudo con quien se haya acordado prestar el servicio en alguna de las modalidades referidas en este artículo, un auxilio de dos (2) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, como contraprestación al suministro del espacio servicios públicos domiciliarios, Internet, servicio de aseo y cafetería y demás infraestructura necesaria.

c. La Empresa para contactar al trabajador beneficiario del laudo, que preste sus servicios bajo alguna de las modalidades descritas, lo hará dentro de la jornada laboral del trabajador y por medio de los canales registrados en La Empresa por el trabajador (correo electrónico, celular o teléfono fijo).

d. La Empresa implementará mecanismos (software, políticas, prácticas, entre otros) para garantizar la desconexión laboral,

entendida como el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de su jornada laboral, en sus vacaciones o descansos. Así mismo, la Empresa implementará mecanismos de protección para eliminar los riesgos de ciberseguridad.

e. La Empresa capacitará dentro de la jornada de trabajo a los trabajadores beneficiarios del presente laudo para el adecuado desempeño de sus funciones en cualquiera de las modalidades referidas que haya seleccionado.

El recurrente señala que las modalidades de teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa están debidamente reguladas en la ley, a partir de disposiciones de orden público, y que no están implementadas en la empresa, de manera que no podían ser impuestas por el Tribunal de Arbitramento.

Añade que el laudo también pretende regular concesiones unilaterales de la empresa, como el *Flexitrabajo*, que se viene ejecutando desde antes de la pandemia y que es decidido discrecionalmente por la compañía, de manera que los árbitros no podían inmiscuirse en tal asunto.

Por otra parte, indica que el Tribunal no podía restringir los canales a partir de los cuales la empresa contacta a sus trabajadores, limitar los métodos para ejercer la subordinación ni determinar las herramientas para garantizar efectivamente la desconexión laboral, pues todas estas variables, así como la capacitación de los trabajadores, son materias que le corresponde definir al empleador autónomamente.

El apoderado del sindicato subraya que el Tribunal sí tenía competencia para establecer normas encaminadas a mejorar los mínimos previstos en la legislación, y que en este caso no desconoció alguna potestad autónoma del empleador, pues solo impuso el suministro de implementos de trabajo en condiciones de seguridad, reconoció mecanismos para la comunicación de los trabajadores y repitió el deber de capacitación y descanso, cuestiones todas que ya existen dentro del ordenamiento jurídico.

VIII. CONSIDERACIONES

En anteriores oportunidades esta Corporación ha considerado que la justicia arbitral carece de competencia para el *establecimiento* de formas de *teletrabajo*, por tratarse de un esquema de relaciones laborales regulado privativamente en la ley, y teniendo en cuentas sus notas características de *voluntariedad* y *reversibilidad* al alcance de las partes.

En la sentencia CSJ SL1932-2023 se dijo al respecto:

[...] la regulación del teletrabajo está efectivamente contemplada en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012, de manera que sí se trata de un tema regulado por la ley laboral.

En concordancia con lo anterior, en reciente sentencia CSJ SL1332-2023, esta Corporación precisó que los árbitros carecen de competencia para desconocer los contornos de esta forma de organización del trabajo, en la que se da una «[...] *flexibilidad en los horarios para la prestación del servicio, partiendo siempre del acuerdo entre las partes* [...] *privilegiando los resultados del trabajador en razón de la ausencia de un control físico directo sobre la actividad*», en la medida que se trata de un tópico propio de la autocomposición.

Además, para la Corte resulta relevante advertir que uno de los principios nodales de esta forma de organización del trabajo – teletrabajo – es la *voluntariedad* para las dos partes, de manera que, como lo establece categóricamente el numeral 10 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, «[...] *la vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador*».

El correlato natural de esta característica esencial de voluntariedad del teletrabajo es la garantía de *reversibilidad*, de manera que, como lo dice la misma norma citada en el párrafo anterior, «[...] *los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional*».

Las anteriores notas características del *teletrabajo* – voluntariedad y reversibilidad – inducen a suponer que el empleador es quien decide *voluntariamente* si lo introduce dentro del marco de su esquema de producción y de sus relaciones laborales, de manera que, por consecuencia, tal formato de prestación de servicios no le podría ser impuesto por un Tribunal de Arbitramento, en el marco de un proceso de negociación colectiva.

Y dichas reglas cobran pleno sentido si se tiene en cuenta que la implementación del teletrabajo requiere del afianzamiento de una serie de condiciones organizativas y técnicas, dentro del esquema de producción, y que, entre otras cosas, resulta preciso para el empleador adaptar el puesto de trabajo del trabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional y contar con redes de atención de urgencias (numeral 9, artículo 6 de la Ley 1221 de 2008), todo lo cual exige un compromiso financiero, técnico y administrativo, que, por ley, solo puede adoptarse voluntariamente.

Lo anterior lleva a la Corte a sostener que, efectivamente, el Tribunal de Arbitramento carecía de competencia para referirse a este específico punto, pues no le podía imponer al empleador un formato de trabajo que por ley es de voluntario acogimiento.

Ahora bien, para la Corte esta misma limitación de la competencia arbitral es predicable para imponer el *trabajo en casa*, pues, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2088 de 2021, esta figura jurídica no es una fórmula ordinaria de trabajo a distancia, de libre disposición para empleadores y trabajadores, sino que se justifica exclusivamente para «[...]

situaciones ocasionales, excepcionales o especiales [...]» y solo de forma transitoria.

Y, siguiendo la misma línea, también sería extensible a la fórmula de *trabajo remoto*, regulada esta vez en la Ley 2121 de 2021, pues, en similares términos al teletrabajo, debe ser «[...] *pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.*» Regla que es reiterada en el artículo 21, según el cual la migración al trabajo remoto solo se puede dar cuando medie la concurrencia de voluntades entre empleador y trabajador.

Todas las anteriores disposiciones permiten a la Sala refrendar que el *establecimiento o instauración* de estas formas de trabajo a distancia – *teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto* – están al margen de la competencia arbitral, pues solo pueden ser acordadas por las partes, en ejercicio de la autocomposición, o por las circunstancias especiales y excepcionales dispuestas en la ley, en el caso del trabajo en casa. Igual situación se predica de otras fórmulas como el *flexitrabajo*, que, según se explicó durante el trámite arbitral, son de libre confección y puesta en práctica para el empleador.

Ahora bien, con todo y lo anterior, la Corte considera necesario precisar que si bien los árbitros no tiene competencia para el *establecimiento* de estas formas de trabajo, sí tienen la potestad de *instituir beneficios*

económicos para quienes prestan sus servicios a través de estas modalidades o para *superar los derechos y garantías mínimos establecidos en la legislación*, siempre que se trate de asuntos propios de la negociación colectiva que se hubieran podido regular tratándose de fórmulas de trabajo presencial.

En efecto, si bien existen normas y condiciones esenciales de estas fórmulas de trabajo a distancia que vedan la posibilidad de que un tercero ajeno a las partes las imponga, nada impide que, una vez instituidas y puestas en práctica, por acuerdo entre los interesados o dadas las condiciones establecidas por el legislador, los árbitros puedan concebir o mejorar algún beneficio económico o garantía para ese marco especial de trabajo a distancia, que bien pudiera haber definido en relaciones de trabajo presencial.

Con ello la Corte quiere significar que la potestad del Tribunal de Arbitramento para regular las *condiciones de trabajo y empleo*, propias del ámbito de la negociación colectiva, se extiende sobre los diferentes formatos que adopte el trabajo, bien presencial o a distancia, mientras no existan reglas legales imperativas que lo impidan, pues no hay un principio de razón suficiente que justifique el trato desigual entre unos trabajadores y otros, para los precisos efectos de acceder a la negociación colectiva y a la justicia arbitral.

Así, por ejemplo, si un tribunal de arbitramento tiene competencia para establecer un auxilio económico para la alimentación, la educación, el transporte, etc., del *trabajador presencial*, no es entendible por qué estaría imposibilitado totalmente para establecer iguales o similares beneficios para el *trabajador a distancia*. Sin una norma o condición legal que justifique este trato diferente, cualquier regla que vede de manera absoluta la competencia de los árbitros en formas de trabajo a distancia es discriminatoria e inaceptable.

Serán las condiciones particulares de cada caso las que determinen los márgenes de la competencia arbitral, pero para la Corte, se repite, no todos los derechos y garantías de un trabajador a distancia deben quedar al margen de la negociación colectiva y de la heterocomposición por la vía de la justicia arbitral.

En este caso particular, lo primero que debe advertir la Corte es que, contrario a lo afirmado por el recurrente, el Tribunal *no impuso* a la empresa la obligación de garantizar las fórmulas de *teletrabajo*, *trabajo a distancia*, *trabajo remoto* o la que acoge autónomamente y que denomina *flexitrabajo*, pues precisamente la norma comienza por señalar que «[...] *cuando la empresa y el trabajador beneficiario del presente laudo acuerden que este va a laborar* [...]» en ejercicio de esas modalidades, debe garantizar, «*además de las disposiciones legales*», unas condiciones y derechos que pasa a describir.

En tal sentido, los árbitros no desconocieron la regla general establecida por la Corte, en virtud de la cual no tenían la potestad de *instituir* fórmulas de trabajo a distancia, sino que, al contrario, garantizaron la voluntariedad de las partes para acogerse a esas fórmulas.

Ahora, lo que sí hizo el Tribunal fue disponer que, *en caso de que las partes acudieran a esas modalidades*, se debían garantizar unas condiciones mínimas de trabajo, además de las legales, específicamente en los siguientes aspectos:

i) Suministro de instrumentos y elementos de trabajo – silla, escritorio, computador, impresora, etc. – que cumplan con las condiciones técnicas y adecuadas de conformidad con el sistema de prevención de riesgos laborales y de seguridad y salud en el trabajo;

ii) Un auxilio de dos (2) salarios mínimos legales mensuales, para soportar el uso de espacios del trabajador, internet, servicios públicos domiciliarios, aseo, etc.;

iii) Unos límites a la comunicación y disponibilidad del trabajador dentro de la jornada laboral y por medio de los canales que tenga registrados en la empresa;

iv) Como correlato de lo anterior, el establecimiento de mecanismos variados y efectivos para garantizar el derecho a la *desconexión laboral*;

- v) Y el desarrollo de capacitaciones para el desempeño de las labores a través de estas modalidades.

Este cuerpo de garantías guarda relación con el mínimo de derechos establecido por el legislador para las variadas formas de trabajo a distancia. Así, por ejemplo, frente al suministro de equipos y elementos de trabajo necesarios para el cumplimiento de la labor existen disposiciones para el teletrabajo (numeral 7, artículo 6 de la Ley 1221 de 2008), para el trabajo en casa (artículo 8 de la Ley 2088 de 2021) y para el trabajo remoto (artículo 10 de la Ley 2121 de 2021).

En cuanto al beneficio de dos salarios mínimos también existen dispositivos similares para el trabajo en casa, como el auxilio de conectividad (artículo 10 de la Ley 2088 de 2021), y, en todo caso, para la Corte se trata simplemente de una retribución económica, con suficiente justificación y que no invade algún derecho, potestad o garantía del exclusivo resorte del empleador.

Frente a las herramientas para garantizar la comunicación entre empleador y trabajador, el respeto de la jornada laboral y la protección del derecho a la *desconexión laboral* existen dispositivos similares para el teletrabajo (numeral 1, artículo 6 de la Ley 1221 de 2008), para el trabajo en casa (literal b del artículo 4 y 6 de la Ley 2088 de 2021), para el trabajo remoto (artículos 9, 12, 15, 17 y 25 de la Ley 2121 de 2021) y de manera genérica e integral en la Ley 2191 de 2022.

Y, finalmente, el deber de capacitación en cabeza del empleador es identificable para el trabajo en casa (artículo 12 de la Ley 2088 de 2021), y, de cualquier manera, de conformidad con los artículos 53 y 54 de la Constitución Política, esa es una obligación en cabeza de los empleadores que debe ser extensiva a todas las formas de trabajo presencial o a distancia.

En las señaladas condiciones, para la Corte la disposición arbitral tan solo contempló unos beneficios y garantías a favor de los trabajadores afiliados a la organización sindical, que guardan una relación de correspondencia y armonía con lo previsto legalmente para las fórmulas de trabajo a distancia, o que desarrollan y mejoran ese estándar de prerrogativas mínimas, que es precisamente la finalidad de la negociación colectiva.

Tampoco encuentra la Corte que, en ese sentido, la referida disposición desconozca algún derecho o garantía fundamental en cabeza del empleador y que, por tanto, hubiera recreado una prohibición de regulación para la justicia arbitral.

En virtud de lo anterior, se reitera, no es cierto que el Tribunal hubiera impuesto estas modalidades de trabajo, porque respetó el acuerdo de las partes en tal sentido, y, de otro lado, al fijar condiciones de trabajo no quebrantó derechos y facultades exclusivos del empleador, pues simplemente instituyó algunas variables económicas y de

trabajo que secundan y mejoran el estándar de beneficios establecidos legalmente en estas materias.

De otro lado, para responder de manera suficiente todos los reclamos planteados por el recurrente, la Corte debe advertir que el Tribunal tampoco restringió los canales por las cuales se puede contactar al trabajador, pues simplemente señaló que se debería hacer «*por medio de los canales registrados en La Empresa por el trabajador (correo electrónico, celular o teléfono fijo)*», lo que resulta apenas natural y acorde con el respeto de la intimidad del trabajador, que constituye un derecho fundamental aplicable a todas las formas de trabajo.

En ese sentido, como lo establece la propia norma arbitral, la empresa conserva la libertad y autonomía para fijar y registrar los canales de comunicación con sus trabajadores, de la manera que le resulte más adecuada a sus necesidades operativas y técnicas, pero, como ya se dijo, con respeto de la dignidad, la intimidad y el derecho a la desconexión laboral del trabajador.

El Tribunal tampoco fijó condiciones particulares para la materialización del derecho a la *desconexión laboral*, invasivas de la potestad del empleador para la organización de la empresa, pues solo estatuyó el deber de ponerlo en práctica, que ya existe en la ley y la jurisprudencia (Ley 2191 de 2022 y sentencia de la Corte Constitucional CC C-331-2023), de acuerdo con algunos mecanismos (software, políticas, prácticas), que puede implementar libremente la

compañía, de acuerdo con sus recursos y necesidades operativas y técnicas.

Es decir que la norma reitera el deber de garantizar el derecho a la desconexión laboral y es la empresa la que queda en la obligación de materializarlo autónomamente, de acuerdo con su voluntad, sus necesidades y posibilidades.

Tampoco impusieron los árbitros alguna forma determinada de capacitación, sino que simplemente reiteraron para el empleador el deber de hacerlo, que en todo caso es un deber constitucional de obligatorio cumplimiento en cualquier forma de trabajo.

En virtud de lo expuesto, no le asiste razón al recurrente en sus reparos, ya que el Tribunal no desbordó el ámbito de sus competencias, por lo que **se negará la petición de anulación de esta disposición.**

IX. CLÁUSULAS CUESTIONADAS POR SER ULTRA O EXTRA PETITA

En este acápite el recurrente recuerda que el Tribunal tiene vedada la concesión de beneficios diferentes a los pedidos en el pliego o que van más allá de lo solicitado, como lo ha explicado la jurisprudencia emanada de esta Corporación.

Con fundamento en ello, cuestiona las siguientes decisiones del Tribunal de Arbitramento:

- Punto 2. Participación en eventos sindicales

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
<p>La petición consiste en modificar el artículo 15º.</p> <p>La Empresa concederá y pagará una ayuda anual al sindicato, para sufragar gastos de participación en eventos de carácter nacional, equivalente a ochenta (80) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) pagaderos en el mes de enero de cada año.</p> <p>Así mismo, suministrará anualmente para los integrantes del sindicato diez (10) tiquetes aéreos nacionales, ida y regreso y dos (2) tiquetes aéreos internacionales, ida y regreso y por la asistencia a los eventos reconocerá los viáticos de trabajo de acuerdo con la tabla de la guía de viáticos vigente, tanto los tiquetes aéreos como los viáticos de trabajo serán acumulables por dos (2) años.</p>	<p>El artículo 15º de la Convención Colectiva de Trabajo quedará así:</p> <p>La Empresa concederá y pagará una ayuda anual al Sindicato, para sufragar gastos de participación en eventos de carácter nacional, equivalente a sesenta y cinco (65) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, (SMLMV) pagaderos en el mes de enero de cada año.</p> <p>Así mismo, suministrará anualmente para los integrantes del Sindicato diez (10) tiquetes aéreos nacionales, ida y regreso y dos (2) tiquetes aéreos internacionales, ida y regreso y por la asistencia al evento reconocerá gastos de capacitación de acuerdo con la tabla de la guía de viáticos vigentes.</p>

El recurrente aduce que el Tribunal concedió *gastos de capacitación* pese a que en el pliego no se solicitó ese beneficio sino otro diferente, a saber, *viáticos de trabajo*, de manera que la decisión arbitral fue *más allá de lo pedido*.

El apoderado del sindicato advierte que la convención colectiva de trabajo vigente consigna el beneficio de *gastos de capacitación*, y que el sindicato pretendió mejorarla en el pliego a través de *viáticos de trabajo*. Sin embargo, añade, el Tribunal negó esta petición y dejó vigentes los gastos de

capacitación, como ya estaban consignados, por lo que no actuó extra o ultra *petita*.

X. CONSIDERACIONES

Esta Corporación ha sostenido en repetidas oportunidades que el Tribunal de Arbitramento está sometido al *principio de congruencia*, de manera que no le es posible proferir decisiones *extra petita*, no obstante que sí puede resolver las peticiones de *una forma diferente* a la planteada por la organización sindical.

En la sentencia CSJ SL3127-2023 la Corte explicó al respecto:

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

(...) el arbitramento debe respetar el principio de congruencia (C. de P.C. art. 672-8 y 9) en su triple implicación: a) Absteniéndose de resolver en puntos no sujetos a su decisión, b) Considerándose imposibilitado para conceder ultra petita, es decir más de lo pedido; y C) Decidiendo todos los puntos planteados> (Sentencia de la Sala Plena Laboral del 19 de julio de 1982. Gaceta Judicial No. 2410).

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

En este caso, en torno al punto 2 (participación en eventos sindicales), el recurrente centra su atención en la parte final de la norma y advierte que pese a que la organización sindical solicitó *viáticos de trabajo* el Tribunal concedió *gastos de capacitación*, tras lo que aduce que la decisión fue *más allá de lo pedido*.

Al examinar la disposición arbitral la Corte encuentra que en su totalidad está concediendo apoyos para la participación de los trabajadores en eventos sindicales, entre auxilios monetarios y medios de transporte. Ahora, pese a que es cierto que en el pliego se requirió el establecimiento de *viáticos*, la norma no fue más allá de lo pedido, o se salió del marco de lo pedido, pues, bajo el rótulo de los *gastos de capacitación*, el Tribunal concedió un beneficio sometido a la misma finalidad y a las mismas variables y tablas de viáticos existentes.

Nótese que la norma dispuso que la empresa, «[...] *por la asistencia al evento reconocerá gastos de capacitación de acuerdo con la tabla de la guía de viáticos vigentes.*» Es decir que el beneficio conserva la misma finalidad, de solventar gastos del trabajador por su asistencia a los eventos sindicales, y en todo caso se somete a las mismas variables y términos de los viáticos, de manera que la diferencia resaltada por el recurrente no tiene alguna incidencia práctica ni implica que el Tribunal hubiera fallado de manera ultra o extra petita.

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

- Punto 5. Campamento

El texto de la decisión arbitral es el siguiente:

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
<p>La petición consiste en adicionar el siguiente párrafo al artículo 21º.</p> <p>Parágrafo. En los centros productivos donde no existan campamentos se garantizará condiciones similares a las existentes en las centrales donde se cuenta con campamentos. Así mismo, se pagará al trabajador beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo un auxilio mensual en bonos canasta por un monto no inferior a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), sin perjuicio al derecho del subsidio de localización.</p>	<p>Al artículo 21º de la Convención Colectiva de Trabajo se le adicionará el siguiente Parágrafo:</p> <p>PARÁGRAFO: En los centros productivos donde no existan campamentos, en razón del tamaño, ubicación y número de empleados, la empresa deberá realizar convenios para garantizar a los trabajadores afiliados a Sintrasisagen, mismos beneficios que brindan los campamentos en cuanto a transporte, alojamiento y alimentación.</p> <p>Para aquellos casos en los que el trabajador deba permanecer en el centro productivo y la empresa no pueda suministrar la alimentación y el transporte de la parte urbana a la planta, la empresa acondicionará y dotará un área de cocina y entregará al trabajador mensualmente un bono canasta de dos (2) SMLMV, para que el trabajador prepare su alimentación y cubra los gastos de transporte en los que incurra.</p>

El recurrente aduce que el Tribunal falló de forma *ultra petita*, pues en el pliego se solicitó que las condiciones laborales de los campamentos se extendieran a los lugares en que no existían estas instalaciones, junto con un auxilio

económico, mientras que, en contraste, en el laudo la empresa fue obligada a suscribir convenios con terceros, así como acondicionar y dotar un área de cocina.

El opositor niega que la decisión del Tribunal hubiera sido *ultra petita* y advierte que es la empresa la que queda en libertad de asegurar campamentos con condiciones de alimentación, transporte y alojamiento o, en su lugar, celebrar convenios con terceros, como en la práctica reconoció que lo hacía.

XI. CONSIDERACIONES

Como se recuerda, esta disposición ya fue analizada en líneas anteriores y se determinó su anulación, por lo que la Corte se abstendrá de estudiar este otro motivo de anulación, por sustracción de materia.

XII. ADICIÓN DEL LAUDO ARBITRAL DEL 30 DE OCTUBRE DE 2023

En la decisión del 30 de octubre de 2023, el Tribunal aceptó la petición de *adición y aclaración* planteada por la organización sindical en los siguientes términos: *i)* frente al punto 3, reajuste de sueldos, aclaró que la expresión «*en proporción al IPC*» debía entenderse referida al IPC del año inmediatamente anterior; y *ii)* respecto al punto 7, auxilios especiales, adicionó la decisión para reconocer el *auxilio por guardería*, así:

- a) Por guardería, preescolar, primaria y secundaria, el auxilio será equivalente a tres punto cinco (3.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) por año académico y por hijo.

El recurrente pide la anulación de esta última determinación (*la adición*) y expone que, con ella, lo que hizo el Tribunal fue modificar su decisión original, a espaldas de la regla en virtud de la cual las providencias no pueden ser modificadas por el mismo organismo que las dictó.

Agrega que ese cambio de la disposición original fue evidente, si se mira la fundamentación que tuvo en cuenta el Tribunal para realizarlo, en la que incluyó argumentos de tipo jurídico y de equidad. Precisa también que en el laudo se había negado el *auxilio por guardería* y que los árbitros, a partir de una petición disfrazada de adición, transformaron esa decisión negativa en una positiva, sin tener competencia para ello.

El apoderado de la organización sindical se opone a la petición de anulación y expone que el Tribunal sí tenía competencia para atender las peticiones de aclaración y adición oportunamente presentadas, por cuanto había dejado de pronunciarse sobre puntos que estaba en el deber de resolver.

XIII. CONSIDERACIONES

Esta Corporación ha definido que en términos procesales la decisión de los árbitros se asimila a una providencia judicial susceptible de *aclaración, corrección y adición*, de acuerdo con las condiciones previstas en los

artículos 285 a 287 del Código General del Proceso (CSJ SL2514-2024). Esta misma previsión conlleva el hecho de que, como lo reclama el recurrente, no sea posible para el Tribunal de Arbitramento revocar o reformar su propia decisión, salvo esas medidas especiales de corrección, aclaración o adición.

En este caso, en el punto 9 del pliego de peticiones se requirió una modificación al artículo 31 de la convención colectiva de trabajo denunciada, en cuanto al establecimiento de un cuerpo de *auxilios especiales*, dentro de los cuales estaba, por concepto educación de hijos, el de *guardería, preescolar, primaria y bachillerato*, que ya venía concebido y que solo se pidió aumentar de 3 a 4 salarios mínimos por periodo académico.

A su turno, en el momento de examinar la petición, el Tribunal estimó conveniente tener en cuenta como parámetro la regulación establecida en la convención colectiva de trabajo suscrita con la organización sindical ATRAE, y, en ese sentido, conceder la petición en una norma que originalmente decía:

1. Para los hijos.

LA EMPRESA continuará reconociendo el auxilio de educación para los hijos del trabajador y pensionado por jubilación, vejez o invalidez, siempre y cuando sean menores de veinticinco (25) años, sean solteros y se encuentren estudiando ya sea en Colombia o en el exterior, de la siguiente forma:

a) Por preescolar, primaria y secundaria, el auxilio será equivalente a tres punto cinco (3,5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) por año académico y por hijo. (Destaca la Sala).

Ahora, para tales efectos, en el marco de sus consideraciones el Tribunal no hizo alguna reflexión tendiente a *negar de fondo y en equidad* el auxilio para hijos, en el específico caso de *guardería*, que implicaría además una modificación de la convención colectiva que venía rigiendo, pues simplemente decidió conceder el beneficio con algunas precisiones en otros ámbitos y en un monto de 3,5 salarios mínimos.

Fue por ello que, en su decisión del 30 de octubre de 2023, el Tribunal advirtió que simplemente había omitido el estudio de este beneficio, en el específico punto de la *guardería*, y estimó procedente la adición del laudo para incluir su concesión en los términos en los que ya venía siendo reconocido en la convención colectiva.

Con ello, no es cierto que hubiera revocado o reformado su propia decisión, a espaldas de lo previsto en el artículo 285 del Código General del Proceso, pues, se repite, no es que hubiera negado previamente el auxilio, sino que tan solo había dejado de resolverlo, y ello legitimaba al sindicato para solicitar la adición de la decisión y al Tribunal para admitir la petición.

En tales términos, tampoco le asiste razón al recurrente en este punto, por lo que **se negará la petición de anulación.**

XIV. DECISIONES CUESTIONADAS POR INEQUIDAD MANIFIESTA

En este acápite el recurrente cuestiona los siguientes puntos del laudo arbitral:

- **Punto 2. Participación en eventos sindicales**

El artículo 15º de la Convención Colectiva de Trabajo quedará así:

La Empresa concederá y pagará una ayuda anual al Sindicato, para sufragar gastos de participación en eventos de carácter nacional, equivalente a sesenta y cinco (65) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, (SMLMV) pagaderos en el mes de enero de cada año.

Así mismo, suministrará anualmente para los integrantes de Sindicato diez (10) tiquetes aéreos nacionales, ida y regreso y dos (2) tiquetes aéreos internacionales, ida y regreso y por la asistencia al evento reconocerá gastos de capacitación de acuerdo con la tabla de la guía de viáticos vigentes.

- **Punto 3. Reajuste de sueldos**

El párrafo segundo del artículo 8º de la Convención Colectiva de Trabajo quedará así, conservando sus párrafos y adicionando el párrafo 4:

La empresa ISAGEN realizará el ajuste por aumento de los salarios de manera retrospectiva así: A partir del 1º de marzo de 2023 en proporción al IPC, más un uno punto cinco por ciento adicional (1,5%) a todos y cada uno de los trabajadores beneficiarios de este laudo, suma que será imputable al ajuste salarial que se haya realizado para ese periodo.

Para los años 2024 y 2025 y a partir del 1º de marzo en ambos casos, la empresa aumentará los salarios de acuerdo al IPC, del año inmediatamente anterior más un uno por ciento adicional (1%), o el porcentaje de ajuste del salario mínimo mensual legal vigente en caso de ser más beneficioso.

PARÁGRAFO 4: Se realizará el reconocimiento de la compensación variable, que La Empresa realiza cada año, en forma proporcional a quienes fueron beneficiarios del laudo pe de (sic) Trabajo y que al momento de su pago ya no prestan sus servicios a La Empresa porque les fue reconocida una pensión o se retiraron en forma voluntaria.

- **Punto 4. Prima de antigüedad**

Al artículo 18º, literal b se le adicionará el siguiente Parágrafo:

PARÁGRAFO 2: A partir de la entrada en vigencia del presente laudo, se realizará el reconocimiento de la prima de antigüedad de manera proporcional, a quienes se retiren de la empresa por reconocimiento de pensión, renuncia voluntaria o mutuo acuerdo.

- **Punto 5. Campamento**

Al artículo 21º de la Convención Colectiva de Trabajo se le adicionará el siguiente Parágrafo:

PARÁGRAFO: En los centros productivos donde no existan campamentos, en razón del tamaño, ubicación y número de empleados, la empresa deberá realizar convenios para garantizar a los trabajadores afiliados a Sintrasisagen, mismos beneficios que brindan los campamentos en cuanto a transporte, alojamiento y alimentación.

Para aquellos casos en los que el trabajador deba permanecer en el centro productivo y la empresa no pueda suministrar la alimentación y el transporte de la parte urbana a la planta, la empresa acondicionará y dotará un área de cocina y entregará al trabajador mensualmente un bono canasta de dos (2) SMLMV, para que el trabajador prepare su alimentación y cubra los gastos de transporte en los que incurra.

- **Punto 6. Préstamo para vivienda.**

Los literales a, b y c del artículo 30º de la Convención Colectiva de Trabajo quedarán así:

a. Intereses: A partir de la vigencia del presente laudo, los trabajadores beneficiarios de éste, que devenguen hasta cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), pagarán intereses de cuatro por ciento (4%) efectivo anual sobre saldos; y los que devenguen más de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), pagarán intereses de seis por ciento (6%) efectivo anual sobre saldos. Estos intereses se aplicarán para los préstamos futuros.

b. Topes máximos de los préstamos:

El tope máximo de los préstamos a que tenga derecho el trabajador beneficiario del laudo, será desembolsado hasta por doscientos cincuenta (250) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

c. Plazos de amortización: Los plazos de amortización serán de veinte (20) años para los trabajadores que devenguen hasta cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), y de dieciocho (18) años para salarios superiores de dicha cifra.

- **Punto 7. Auxilios especiales**

El literal f del artículo 31º de la Convención Colectiva de Trabajo quedará así:

1. Para los hijos.

LA EMPRESA continuará reconociendo el auxilio de educación para los hijos del trabajador y pensionado por jubilación, vejez o invalidez, siempre y cuando sean menores de veinticinco (25) años, sean solteros y se encuentren estudiando ya sea en Colombia o en el exterior, de la siguiente forma:

a) Por guardería, preescolar, primaria y secundaria, el auxilio será equivalente a tres punto cinco (3,5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) por año académico y por hijo.

b) Por educación superior, el auxilio será equivalente a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV). Este auxilio se reconocerá por semestre y por hijo.

c) Para educación no formal se reconocerán tres (3) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMLMV), por semestre. Este auxilio no será excluyente con los literales a) y b) de este numeral.

PARÁGRAFO 1: A partir de la vigencia del presente laudo, si el trabajador beneficiario de éste fallece, sus hijos menores de veinticinco (25) años que sean solteros y que estén estudiando seguirán recibiendo el auxilio de educación.

(...)

PARÁGRAFO 3: Cuando los estudios se realicen en una institución fuera de Colombia, el trabajador deberá presentar una certificación del organismo competente del país donde se adelantan dichos estudios, de acuerdo con la Guía Administrativa sobre el particular.

Continuará vigente el parágrafo segundo del presente numeral de la convención colectiva.

2. Para los trabajadores

LA EMPRESA continuará reconociendo, por semestre, el auxilio de educación, así:

Para pregrado, tres punto cinco (3,5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), y para postgrado, cuatro (4) salarios mínimos legales vigentes (SMLMV). Este auxilio de educación también podrá ser utilizado para el pago de diplomados y certificaciones, siempre y cuando no se haya solicitado simultáneamente el auxilio para pregrado o postgrado. El valor a pagar será el valor del diplomado o certificación sin superar el monto máximo de tres punto cinco (3.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes por semestre.

Para educación no formal se reconocerán tres (3) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMLMV), por semestre. Este auxilio no será excluyente con el auxilio establecido en el párrafo anterior.

Continuarán vigentes los párrafos uno y dos del presente numeral de la convención colectiva.

3. Para Cónyuge o compañero (a) permanente La Empresa reconocerá para el cónyuge o compañero (a) permanente del trabajador beneficiario del presente laudo, por semestre, para educación superior (técnica, tecnológica, profesional o postgrado) tres punto cinco (3.5) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMLMV).

Para educación no formal se reconocerán tres (3) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMLMV), por semestre. Este auxilio no será excluyente con el auxilio establecido en el párrafo anterior.

- **Punto 9. Bonificación por solución del conflicto**

El artículo 35º de la Convención Colectiva de Trabajo quedará así:

La Empresa pagará una bonificación de diez (10) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMLMV) a la expedición del Laudo Arbitral a cada uno de sus beneficiarios.

- **Punto 10. Prestación del servicio presencial y modalidades virtuales**

Se adiciona el artículo 38º a la Convención Colectiva de Trabajo, así:

Cuando la Empresa y el trabajador beneficiario del presente laudo acuerden que este va a laborar bajo la modalidad de Teletrabajo, Trabajo remoto, Trabajo en casa o cualquier otra modalidad relacionada de trabajo como el Flexitrabajo definido por la Empresa, además de las disposiciones legales se registrá por lo siguiente:

a. La Empresa suministrará al trabajador todas las condiciones y elementos necesarios y adecuados que se requieran para que preste sus servicios, tales como: silla, escritorio, computador e impresora y demás elementos de oficina que se requieran para la prestación del servicio y que cumplan con las condiciones técnicas y adecuadas de conformidad con las normas del sistema de Riesgos Laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

b. La Empresa reconocerá y pagará mensualmente al trabajador beneficiario del presente laudo con quien se haya acordado prestar el servicio en alguna de las modalidades referidas en este artículo, un auxilio de dos (2) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, como contraprestación al suministro del espacio servicios públicos domiciliarios, Internet, servicio de aseo y cafetería y demás infraestructura necesaria.

c. La Empresa para contactar al trabajador beneficiario del laudo, que preste sus servicios bajo alguna de las modalidades descritas, lo hará dentro de la jornada laboral del trabajador y por medio de los canales registrados en La Empresa por el trabajador (correo electrónico, celular o teléfono fijo).

d. La Empresa implementará mecanismos (software, políticas, prácticas, entre otros) para garantizar la desconexión laboral, entendida como el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de su jornada laboral, en sus vacaciones o descansos. Así mismo, la Empresa implementará mecanismos de protección para eliminar los riesgos de ciberseguridad.

e. La Empresa capacitará dentro de la jornada de trabajo a los trabajadores beneficiarios del presente laudo para el adecuado desempeño de sus funciones en cualquiera de las modalidades referidas que haya seleccionado.

El recurrente alega que con estas cláusulas se viola el principio constitucional de igualdad y que de allí se deriva la inequidad manifiesta denunciada, pues el laudo no fue proporcional ni consultó las circunstancias particulares de las partes en conflicto.

Agrega que, específicamente, el Tribunal se valió de la existencia de otras convenciones colectivas vigentes en el interior de la empresa, concretamente la de la organización sindical ATRAE, pero no tuvo en cuenta que este sindicato tiene muchos más afiliados, de manera que la concesión de los mismos beneficios a Sintraisagen resultaba desproporcionada.

Expone igualmente que, si bien los árbitros podían consultar el texto de otras convenciones colectivas, lo cierto es que debían hacerlo teniendo en cuenta el número de afiliados de cada organización sindical, al abrigo de los principios democráticos, con respeto del principio de igualdad y sin dar pie a que se debiliten sindicatos con una mayor representatividad, como en este caso en el que se favoreció a uno de carácter minoritario.

De otro lado, señala que el laudo carece de una motivación suficiente o cuando menos somera de las decisiones adoptadas en este ámbito, en la que se justifique la desigualdad palmaria que se está instituyendo frente al sindicato mayoritario. Arguye, en tal sentido, que el hecho de que el Tribunal no tenga la carga de argumentación propia de una decisión judicial no quiere decir que esté facultado para emitir decisiones totalmente carentes de motivación y contrarias al principio de igualdad y equidad.

Finalmente, específicamente en torno al punto 3, reajuste de salarios, sostiene que el Tribunal generó severas inequidades con respecto al sindicato mayoritario ATRAE, pues reconoció incrementos iguales al IPC más 1 punto para los años 2024 y 2025, o el reajuste del salario mínimo en caso de ser más beneficioso, con lo que se alteraron las escalas salariales de la empresa.

Añade que esa inequidad se agravó con el parágrafo 4, que ordenó el pago de la compensación variable en forma proporcional una vez terminado el contrato de trabajo, pues,

según arguye, esa norma es de imposible práctica, en la medida en que está sujeta a políticas de la empresa basadas en los resultados económicos, el desempeño colectivo y el compromiso de los trabajadores por el cumplimiento de las metas, que solo se pueden saber mientras el trabajador está activo.

Respecto a la bonificación por solución del conflicto, nuevamente hace una comparación con lo incluido en la convención colectiva del sindicato ATRE y señala que la decisión de los árbitros en este caso fue desproporcionada, pues el beneficio económico del referido sindicato fue igual a la suma de \$14.000.000,00, por un acuerdo pactado a 10 años, mientras que en este caso se concedió la exorbitante suma de \$11.600.000,00, por un laudo con tan solo una vigencia de dos años, con lo que, de paso, se desconoció el hecho de que el conflicto fue solucionado por un tercero, y no por autocomposición, como de manera loable sí se hizo en el caso de ATRAE.

Por último, expone que el incremento del paquete salarial de los afiliados a Sintraisagen es demasiado alto y en el cargo de asistente de operación y mantenimiento alcanza el 52% del ingreso anual, mientras que para los empleados de ese mismo cargo pero de otras *centrales* sería del 23%.

El apoderado del sindicato se opone a la anulación de las disposiciones mencionadas en este capítulo y subraya que no es posible hacer el juicio de igualdad planteado por el recurrente, en la medida en que se trata de dos

organizaciones sindicales con diferente conformación, historia y ejercicio de la negociación colectiva.

Agrega que, de acuerdo con la jurisprudencia de esta corporación: las afirmaciones plasmadas en el recurso deben estar debidamente acreditadas, lo que no sucede en este caso; el Tribunal podía justificar sus decisiones con argumentos sencillos y someros fundados en la equidad; y no importaba que existieran beneficios diferentes en otras convenciones, pues se trata del ejercicio autónomo de la negociación colectiva.

Indica también que la compensación variable, prima de antigüedad, auxilios especiales y bonificación por solución del conflicto implican beneficios económicos para los trabajadores y su grupo familiar, respecto de los cuales el Tribunal tenía competencia y que están debidamente soportados financieramente.

XV. CONSIDERACIONES

Previo al estudio de los reclamos del recurrente en este capítulo, se recuerda que el párrafo 4 del punto 3 - *reajuste de salarios* - y el punto 5 - *campamento* - ya fueron analizados en líneas anteriores y se determinó su anulación, por lo que la Corte se abstendrá de estudiar este otro motivo de anulación, por sustracción de materia.

Teniendo en cuenta el reparo transversal que se formula sobre las disposiciones reseñadas en líneas anteriores, la

Corte debe reiterar que, de acuerdo con el desarrollo histórico de su jurisprudencia, sí es posible disponer la anulación de disposiciones arbitrales dictadas en el marco de conflictos de intereses, cuando resultan *manifiestamente inequitativas* (CSJ SL713-2021, SL2881-2022, SL3251-2022, SL3384-2022, SL3646-2022, SL3842-2022, SL3848-2022, entre muchas otras).

Con todo, la Corte ha precisado que esta potestad es *excepcional y restringida*, por lo menos por dos razones:

i) En la medida en que no autoriza al recurrente o a la Corte para hacer un sencillo *juicio de conveniencia* sobre las decisiones arbitrales o una revisión pura y simple de la *medida de justicia* adoptada por el Tribunal, pues la inequidad que provoca la anulación debe ser cualificada, hasta el punto de ser superlativa o *manifiesta* (CSJ SL2712-2019, SL2881-2022).

ii) Y porque para el recurrente existen unas cargas procesales puntuales, de manera que debe argumentar y soportar probatoriamente aquella *injusticia extrema*, so pena de que se niegue su petición de anulación (CSJ SL2712-2019. Ver también SL282-2021, SL713-2021, SL2467-2023).

En este caso, el recurrente fundamenta su petición de anulación de todas las cláusulas descritas, en primer lugar, en una presunta vulneración del principio de igualdad, en la medida en que el Tribunal, pese a que tuvo en cuenta la convención colectiva de trabajo suscrita con otra organización sindical denominada ATRAE, instituyó

condiciones diferentes de trabajo que generaban graves inequidades y que iban en contravía de los grados de representatividad de cada sindicato.

En torno a tales reclamos, la Corte debe reiterar que, en escenarios de *pluralidad sindical*, como los que hacen presencia en nuestro sistema de relaciones laborales, cada organización sindical puede perseguir el establecimiento y mejora de las condiciones de trabajo de sus afiliados, a través de procesos autónomos de negociación colectiva, independientemente del número de afiliados que tengan. En tal medida, pese a que el Tribunal puede buscar la armonización de los diferentes instrumentos colectivos vigentes en el interior de la empresa, no está en todo caso en la obligación de reproducir o copiar los principios y reglas de alguna convención colectiva en particular.

En la sentencia CSJ SL340-2023 se dijo al respecto:

Ahora bien, como lo pone de presente la oposición, tampoco es procedente la anulación de estas decisiones arbitrales por el hecho de que contengan beneficios distintos o superiores a los consignados en otros instrumentos colectivos de aplicación en la empresa. En este punto, la Corte ha sostenido con insistencia que el propósito de la negociación colectiva es precisamente el de lograr una mejora de las condiciones de los trabajadores, de manera que el hecho de que la justicia arbitral establezca un estándar superior de derechos y garantías no es contrario al ordenamiento jurídico, sino que precisamente materializa y da plena efectividad a los fines de la negociación colectiva.

Adicionalmente, en escenarios de pluralidad de organizaciones sindicales, como en el caso de la empresa recurrente, la Corte ha definido que si bien los árbitros pueden consultar y tener como referente otros estatutos colectivos vigentes, lo cierto es que no están en la obligación de copiarlos o reproducir mecánicamente sus contenidos, pues bien pueden adaptarlos, modificarlos o superarlos, teniendo en cuenta sus especiales reflexiones frente

a la equidad del caso concreto (CSJ SL1398-2022, CSJ SL2694-2022, CSJ SL2881-2022, CSJ SL3042-2022, CSJ SL3251-2022, CSJ SL3384-2022, entre otras).

Esta Corporación ha reconocido al respecto que cada organización sindical, independientemente de su número de afiliados, puede perseguir legítimamente el mejoramiento de sus beneficios económicos y condiciones laborales, sin someterse a parámetros o reivindicaciones de otros sindicatos, lo que no excluye, en todo caso, que la empresa y las diferentes organizaciones sindicales busquen y concierten una armonización de condiciones laborales, o que el tribunal de arbitramento pueda aplicar esos *criterios de armonización*, como efectivamente sucedió en este caso, pero, se insiste, no como una obligación imperativa, sino como una facultad de discrecional uso por los árbitros, de acuerdo con su perspectiva particular de la equidad.

Ha analizado también la Corte que el hecho de que se generen estatutos de prestaciones y beneficios diferentes entre los trabajadores, en función de su afiliación a determinada organización sindical, no apareja un desconocimiento del principio de igualdad ni constituye algún trato discriminatorio, pues no se trata de situaciones estrictamente comparables y las diferencias responden al legítimo derecho de cada organización sindical de promover sus propios conflictos colectivos (CSJ SL1794-2022, CSJ SL3251-2022).

De manera que el Tribunal no estaba en la obligación de seguir la convención colectiva de la organización sindical ATRAE ni vulneraba el principio de igualdad al establecer condiciones de trabajo nuevas o diferentes para los afiliados a SINTRAI SAGEN.

Tampoco es posible admitir que, como parece sugerirlo el recurrente, las organizaciones sindicales con mayores afiliados y más alta representatividad tengan derecho a mayores derechos que las de menos afiliados, pues justamente nuestro ordenamiento jurídico, de acuerdo con lo previsto en los Convenios 87 y 98 de la OIT, y en virtud de lo dispuesto en las sentencias de la Corte Constitucional CC C-

567-2000, C-797-2000 y C-063-2008, ampara el derecho de los trabajadores a crear todas las organizaciones sindicales que estimen pertinentes y de afiliarse a ellas de manera libre, además de que cada una de ellas pueda iniciar procesos de negociación colectiva autónomos y perseguir mejores derechos.

Ninguna regla de nuestro ordenamiento jurídico subyuga las organizaciones minoritarias respecto de las mayoritarias y, al contrario, lo que permite es que cada sindicato persiga sus propias condiciones de trabajo, en condiciones de igualdad, con la exhortación eso sí a que, dentro de lo posible, se busque una mayor coordinación y armonización de los conflictos colectivos, bajo esquemas de *unidad de negociación* o de *negociación concentrada* o acumulada, de racionalidad y economía en el procedimiento, con el ánimo de fomentar la unidad sindical.

De otro lado, la Corte debe advertir que en el marco de sus consideraciones el Tribunal advirtió que sus determinaciones serían adoptadas «[...] *con criterio racional y teniendo como criterio fundamental la equidad, que es ponderación, proporcionalidad y razonabilidad, lo cual supone considerar las circunstancias en que se encuentran las partes involucradas en el conflicto.*» Aparte de ello, en torno a cada decisión, dejó sentadas las razones de su decisión, de manera que tampoco es cierto que hubiera obviado por completo la motivación en equidad, que de acuerdo con la jurisprudencia de esta corporación no debe ser en todo caso calificada o

compleja ni tener las mismas condiciones de las decisiones jurídicas (CSJ SL4274-2022, SL4315-2022).

Con lo anterior quedan respondidas las alegaciones transversales del recurrente, que soportaban la petición de anulación de todas las disposiciones del laudo atrás descritas, por una violación del principio de igualdad y una falta de motivación.

Ahora, más específicamente en torno al *reajuste de sueldos* (punto 3) - sin tener en cuenta el párrafo -, se repite que el hecho de que el Tribunal hubiera establecido unas condiciones alternativas a las pactadas con la organización sindical ATRAE no es motivo de anulación, y, en todo caso, el recurrente no le muestra a la Corte las razones y las pruebas con fundamento en las cuales los incrementos ordenados serían contrarios a la equidad, en un grado superlativo.

Finalmente, frente a la *bonificación por solución del conflicto*, se repite que el Tribunal no estaba en la obligación de copiar o reproducir los beneficios contemplados en otras convenciones colectivas de trabajo, de manera que no existe inequidad manifiesta por el hecho de que se hubiera otorgado una mayor cuantía a los afiliados a la organización sindical en conflicto.

Asimismo, vale la pena aclarar que en el pliego se requirió el beneficio por la solución del conflicto, bien por la suscripción de la convención colectiva o la expedición de

laudo arbitral, y que el recurrente no cumple con la carga de acreditar, con datos y pruebas, las razones por las cuales la concesión de este auxilio sería en extremo comprometedor para las finanzas de la empresa, al punto que se convierta en manifiestamente inequitativo.

Por las anteriores razones, **se negará la anulación de las cláusulas en estudio**, en la forma pedida.

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

XVI. 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. ANULAR el párrafo 4 del punto 3 - *reajuste de sueldos* -, el punto 5 - *campamento* - y el literal a) del punto 6 - *intereses* - del laudo arbitral del 11 de octubre de 2023, aclarado y adicionado el 30 de octubre de 2023, proferido por el Tribunal de Arbitramento convocado para resolver el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre **ISAGEN SA ESP** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE ISAGEN SA ESP (SINTRASAGEN)**.

SEGUNDO. NEGAR LA ANULACIÓN de las demás cláusulas de la decisión arbitral requerida por el recurrente.

TERCERO. Sin costas.

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