

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Magistrado ponente

SL2632-2024

Radicación n.º 97503

Acta 19

Bogotá, D. C., cinco (05) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

La Corte decide el recurso de anulación que el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA CSS CONSTRUCTORES S.A. -SINTRACONSOL- interpuso contra el laudo arbitral de 14 de febrero de 2023, con ocasión del conflicto colectivo que se suscitó entre la organización sindical recurrente y CSS CONSTRUCTORES S.A.

## I. ANTECEDENTES

El 11 de junio de 2021, SINTRACONSOL, organización de primer grado y de empresa, presentó pliego de peticiones a CSS Constructores S.A. (archivo PDF 31 a 45), lo que dio origen al proceso de negociación colectiva.

Finalizada la etapa de arreglo directo sin que las partes llegaran a un acuerdo (PDF 52), se constituyó e integró Tribunal de arbitramento obligatorio (Resolución n.º 4474 de 10 de noviembre de 2022), que se instaló el 29 de noviembre de 2022 (archivo PDF 1 y 2) y el 14 de febrero de 2023 profirió laudo (archivo PDF 1336 a 1351).

La organización sindical presentó recurso de anulación contra el laudo (archivo PDF 1359 a 1368), que el Tribunal concedió y la Corte avocó su conocimiento. Al correr el traslado de ley, la empresa efectuó réplica.

## II. RECURSO DE ANULACIÓN

El sindicato solicita que «se anule y se disponga devolver el laudo arbitral al Tribunal de Arbitramento, para que re-convocado profiera la decisión concerniente» al artículo primero del laudo, que declaró que no era competente para «absolver las peticiones» contenidas en los artículos 5 -remuneración de nuevos trabajadores-, 9 -comprobantes de pago-, 59 inciso primero -capacitación, certificaciones y licencias para los trabajadores- y 60 -relaciones obrero patronales- del pliego de peticiones. Asimismo, requirió que se anulen parcialmente los artículos 2.º -procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias-, 3.º -transporte- y 5.º -alimentación- del artículo tercero del laudo arbitral.

Para resolver estos planteamientos, la Sala previamente (1) hará unas consideraciones preliminares respecto al recurso de anulación, y luego resolverá sobre: (2) los puntos del pliego de peticiones que el Tribunal consideró que carecía de competencia en el artículo primero del laudo arbitral -artículos 5, 9, 59 y 60 del pliego- y (3) los artículos del laudo respecto de los cuales se solicita anulación parcial -artículos 2.º, 3.º y 5.º del artículo tercero del laudo.

Se seguirá el siguiente orden de exposición: (i) lo solicitado en el pliego de peticiones; (ii) lo

decidido por el Tribunal; (iii) los argumentos que soportan la solicitud del recurrente, (iv) la réplica y (v) las consideraciones de la Corte.

#### (1) Consideraciones preliminares

Conforme a los artículos 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y 458 del Código Sustantivo del Trabajo, el recurso de anulación que se interponga ante esta Corte tiene el fin de verificar la regularidad del laudo, esto es, si el Tribunal extralimitó el objeto para el que fue convocado o afectó los derechos fundamentales o facultades que les asisten a los interlocutores sociales.

En esa dirección, esta Sala ha afirmado que al resolver un recurso extraordinario de anulación solo puede adoptar algunas de estas resoluciones: (i) anular parcial o totalmente, (ii) no anular, (iii) devolver el expediente a los árbitros, o (iv) excepcionalmente modular la decisión arbitral (CSJ SL8157-2016, CSJ SL3491-2019 y CSJ SL5506-2021). En otros términos, esto implica que cuando la Corte anula una cláusula del laudo arbitral, por regla general hasta ahí llega su competencia y no le es dable adelantar gestiones adicionales como la de devolverlo a los árbitros.

Bajo esa perspectiva, la devolución del expediente a los árbitros con el objetivo de que decidan en equidad algún punto del pliego, es procedente cuando aquellos se inhiben de resolverlo de fondo y el recurrente demuestra que tienen competencia para ello.

En efecto, también debe destacarse que el carácter excepcional y rogado del recurso extraordinario de anulación demanda del recurrente una carga argumentativa mínima, esto es, la exposición de argumentos convincentes y pertinentes que rebatan la decisión arbitral, los cuales no pueden anticiparse de oficio. En ese sentido, la exposición libre de argumentos sin indicar claramente lo que pretende, ni concretar la cláusula del laudo que cuestiona, impide el estudio de fondo por parte de la Corte.

Con base en estas consideraciones, procede la Sala a resolver los cuestionamientos concretos del recurso.

#### (2) Puntos del pliego de peticiones que el Tribunal consideró que carecía de competencia

##### 2.1. Remuneración de nuevos trabajadores (artículo 5 del pliego de peticiones)

###### 2.1.1. Texto del pliego de peticiones

Artículo 5° Remuneración de nuevos trabajadores. En aquellos casos en los que hubiere contratado o vaya a contratar trabajadores para ocupar cargos en los que hay personas laborando, no podrá asignarles una remuneración inferior a la que devenga el trabajador antiguo y si lo hubiere contratado así, deberá reajustarles el salario con la debida retroactividad salarial.

###### 2.1.2. Decisión del Tribunal

Consideró que:

(...) NO ES COMPETENTE para pronunciarse sobre este punto, porque se trata de una facultad del empleador el definir los niveles salariales de sus trabajadores. Tal como se indicó anteriormente, la H. Corte Suprema de Justicia ha indicado en sentencias tales como: la sentencia SL1944 de 2021, SL 3693 de 2020 que el Tribunal de Arbitramento no es competente para pronunciarse sobre temas que son del resorte del empleador por ser de carácter administrativo.

### 2.1.3. Argumentos del sindicato recurrente

Aduce que es «una petición eminentemente económica» que se plantea «en términos monetarios», de modo que el Tribunal debió resolverla. Destaca que la solicitud busca que los nuevos trabajadores «gocen del salario que ya tienen los que ocupan los cargos, para los cuales sean contratados, no pudiendo la empresa pagarles salario menor, y si ya está contratado y le paga un salario menor, lo reajuste al correspondiente cargo» (sic).

### 2.1.4. Argumentos de la oposición

La empresa destaca que el artículo 4.º de la Ley 1496 de 2011 establece los factores que deben tenerse en cuenta para ajustar la remuneración de los trabajadores, de modo que el asunto no versa sobre temas económicos, sino de temas propios y autónomos del manejo privado y administrativo del empleador. Al respecto, menciona apartes de la decisión CSJ SL3693-2020.

### 2.1.5. Consideraciones de la Corte

Como se indicó en las consideraciones preliminares, el carácter extraordinario del recurso de anulación exige una carga argumentativa mínima que le explique a la Corte por qué se considera que los árbitros son competentes, a efectos de demostrar que el punto en concreto debe devolverse.

Sin embargo, el recurrente simplemente destaca el contenido y objetivos de su petición, sin indicar cuál es la razón por la que considera que, contrario a lo que el Tribunal de arbitramento estimó, sí es competente para decidir de fondo lo solicitado, lo cual no puede ser inferido de oficio por la Corte.

También debe destacarse que el solo hecho de que una petición sea de contenido económico no implica necesariamente que los árbitros tengan competencia para decidirla, pues también debe verificarse que lo reclamado no lesione un derecho o facultad reconocida a las partes (CSJ SL3325-2018), aspecto que fue justamente lo que condujo a los árbitros a no decidir lo solicitado, pues expresamente consideraron que «se trata de una facultad del empleador el definir los niveles salariales de sus trabajadores», argumento que no cuestionó la censura, ni siquiera implícitamente.

En consecuencia, no se accede a la devolución requerida.

## 2.2. Comprobantes de pago (artículo 9 del pliego de peticiones)

### 2.2.1. Texto del pliego de peticiones

Artículo 9º. Comprobantes de pago. La empresa se compromete a suministrar el comprobante de pago impreso o por correo electrónico según disponga libremente cada trabajador y entregarlo en la forma prevista en el artículo anterior.

### 2.2.2. Decisión del Tribunal

Consideró que no era competente «porque se trata de un tema de índole legal y cuya implementación compete al empleador».

### 2.2.3. Argumentos del sindicato recurrente

Sustenta su solicitud de devolución en que esta petición «se desprende de la económica del salario», esto es, va «aparejada a la salarial que le da competencia al Tribunal»; y destaca que implica que el trabajador tenga derecho a conocer de manera clara los rubros que le pagan y lo que le descuentan por seguridad social, cuota sindical, préstamos, entre otros, para que así «vea en sus finanzas cuales son sus ingresos».

#### 2.2.4. Argumentos de la oposición

La opositora señala que la solicitud no versa sobre un tema económico. Destaca que «es cumplidora de las obligaciones legales que le asisten» y en concreto las previstas en el artículo 32 de la Ley 1393 de 2010, dado que mantiene el registro de la cuantía y forma de remuneración de sus trabajadores conforme al artículo 41 del Código Sustantivo del Trabajo, realiza la entrega de la documentación que lo soporte y que también lo hace, de ser el caso, a petición de aquellos que lo soliciten, sean sindicalizados o no.

#### 2.2.5. Consideraciones de la Corte

El sindicato tiene razón al destacar que la petición en estudio implica el reconocimiento del derecho que tiene todo trabajador a conocer la información sobre su salario y descuentos que el empleador le efectúa por diversos conceptos, bien sean aportes a la seguridad social, cuotas sindicales, préstamos, etc., lo cual efectivamente le atribuye la competencia al Tribunal de arbitramento para decidirla. Las razones son las siguientes:

La Corte ha considerado que el derecho a la consulta y acceso a la información es un derecho humano laboral reconocido en distintos instrumentos internacionales ratificados por Colombia. Su efectivo reconocimiento es clave en una sociedad democrática y pluralista, y particularmente en el ámbito laboral, tiene relación con la transparencia de la empresa, promueve el ejercicio pleno de otros derechos humanos como la asociación y libertad sindical, la negociación colectiva y la participación efectiva y democrática de los trabajadores en la empresa (CSJ SL2008-2021, CSJ SL4864-2021 y CSJ SL1309-2022), y permite identificar y darle alcance a los derechos sustantivos que desde distintos ámbitos puede transmitir el trabajo.

Los artículos 15, 20 y 74 de la Constitución Política prevén una garantía expresa de este derecho. Así, el primer precepto señala que **«Todas las personas (...) tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas»**; el segundo «garantiza a toda persona la libertad de (...) recibir información veraz e imparcial», mientras que el tercero prevé el derecho a acceder «a los documentos públicos, salvo los casos que establezca la ley».

Ahora, especialmente a partir del contenido previsto en el artículo 15 en referencia, la jurisprudencia ha reconocido el derecho fundamental autónomo al habeas data, que es definido en el artículo 7.º de la Ley 1266 de 2008 como aquel que le asiste a toda persona a **«conocer** la información que sobre él exista o repose en el banco de datos» y **solicitar** su actualización o corrección, lo cual conlleva el acceso a las bases de datos donde aquella se encuentra (destaca la Sala, CC C-748-2011).

Se trata entonces de un derecho de doble dimensión: el de conocer la información que sobre la persona exista o repose en un determinado registro o banco de datos y el de consultarla o solicitarla, bien sea para su mero conocimiento, actualización o corrección.

Ahora, en el ámbito laboral, aun cuando ambas dimensiones de este derecho implican el acceso a

los datos y estimula la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas (artículo 57 de la Constitución Política), en realidad no solo contienen rasgos comunes, sino otros que los distinguen.

En efecto, el derecho a consultar o solicitar la información que exista sobre la persona trabajadora en los registros o bases de datos de la empresa, solo hace referencia a una transparencia pasiva del empleador, o si se quiere, a una transferencia pasiva de la información, esto es, el deber de entregar la información o responder las peticiones que al respecto le hagan los titulares del derecho.

A su vez, el derecho de todas las personas trabajadoras a conocer esa información tiene un contenido más amplio y desarrolla en la empresa la denominada transparencia activa. Y de acuerdo a determinadas prerrogativas, el empresario puede estar obligado a suministrar de oficio a sus trabajadores cierto tipo de información que se considere necesaria para garantizar otros derechos y los fines antes expuestos, lo cual hace parte de las obligaciones que emanan de su función social (artículo 333 de la Constitución Política).

De manera progresiva, el legislador sustantivo ha establecido obligaciones de transparencia activa a cargo del empleador, consistentes en suministrar de oficio los datos sobre informaciones de sus trabajadores. Así, nótese que el artículo 32 de la Ley 1393 de 2010, que destaca la réplica, prevé que «[l]os empleadores **deberán informar** a los empleados sobre los aportes pagados a la protección social **o garantizar que estos puedan consultar** que tales sumas hayan sido efectivamente abonadas» (destaca la Sala), lo cual no requiere de petición de parte, sino que es una información que debe otorgarse de oficio o garantizarse que pueda ser consultada por el trabajador a través de los canales que adopte o habilite el empleador; y su incumplimiento es sancionable e incluso podría implicar falta disciplinaria en el sector público.

Otro referente en el ordenamiento jurídico laboral es el parágrafo 1.º del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que contempla que dentro de los 60 días siguientes a la terminación del contrato de trabajo, y sin que medie solicitud de parte, «el empleador **le deberá informar** por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, (...) el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen» (destaca la Sala).

Lo anterior, a juicio de la Corte, además de estar fundamentado en los mandatos supralegales mencionados, tiene todo el sentido si se parte de que la propiedad de la información laboral asociada o vinculada a un trabajador reside exclusivamente en este, como titular del dato personal (CC C-748-2011), tanto así que los documentos que condensan esa información tienen carácter privado y, por tanto, la regla general es la reserva y esto guarda estrecha relación con el derecho a la intimidad, a menos que la ley disponga excepcionalmente su exhibición o la expedición de copias, conforme al inciso 4.º del artículo 15 Superior.

La Corte en la sentencia CSJ SL2008-2021 trazó esta línea de pensamiento en su jurisprudencia, dado que asentó que los límites al acceso a la información de la empresa por parte de los trabajadores y sus representantes sindicales «no pueden sobrepasar las esferas constitucionales y esenciales de derechos fundamentales como el habeas data», precisamente porque la relevancia de ciertos datos de los que son titulares los trabajadores hace que su suministro de oficio sea imperativo, esto es, sin que sea necesario exigirlos, pues solo así se garantiza que la persona esté debidamente informada y cuente con los documentos que soporten sus datos, a fin de que pueda

ejercer efectivamente los eventuales derechos que le asisten.

Ahora, en el caso concreto, es pertinente destacar que conforme al artículo 3.º de la Ley 1266 de 2008, dato personal es «cualquier pieza de información vinculada a una o varias personas determinadas o determinables o que puedan asociarse con una persona natural o jurídica», definición que es concordante con la de la Ley 1581 de 2012, según la cual es «[c]ualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales determinadas o determinables». En este sentido, para la Corte no hay duda de que el salario y demás rubros que estén interconectados a este concepto, configuran un dato personal que interesa a los trabajadores.

Adicionalmente, contrario a lo que consideró el Tribunal, si bien las máximas de la experiencia indican que hay empresas que tienen buenas prácticas y en su organización interna se contempla la expedición mensual de desprendibles de nómina o comprobantes de pago en los que generalmente se reflejan los conceptos salariales y descuentos que se le efectúan al trabajador por diversos y variados conceptos, en realidad ninguna norma del ordenamiento jurídico nacional prevé la obligación de informar a sus trabajadores o facilitarles un canal de acceso a estos datos.

El artículo 41 del Código Sustantivo del Trabajo, que destaca la oposición, no contempla esa obligación, pues simplemente prevé que los empleadores deben llevar un registro con ciertos datos personales de los trabajadores, lo que además tiene un ámbito de aplicación limitada, pues en estricto rigor solo es oponible cuando aquellos tengan a su servicio 5 o más trabajadores y «no hubieren celebrado contrato escrito o no hubieren expedido el carnet».

Por tanto, a juicio de la Corte, ante la falta de regulación legal sobre esta materia, una petición en tal sentido es de todo el interés de los trabajadores y, por ende, el proceso de negociación colectiva es el escenario ideal para regular la cuestión. En ese sentido, ante el fracaso de la negociación directa entre los interlocutores sociales, es evidente que el Tribunal sí tiene competencia para resolver el punto, de modo que procede su devolución.

No es procedente ordenar la convocatoria de otro Tribunal, como lo solicita el recurrente, dado que esto sería eventualmente pertinente ante la anulación total de la decisión arbitral (CSJ SL3401-2021), que no es el caso.

### 2.3. Capacitación, certificaciones y licencias para los trabajadores (artículo 59, inciso primero del pliego de peticiones)

#### 2.3.1. Texto del pliego de peticiones

Artículo 59º. Capacitación, certificaciones y licencias para los Trabajadores. La Empresa se compromete programar capacitación en temas de seguridad y salud según los factores de riesgo de cada cargo, frente o sección en horas laborales.

De igual forma, se compromete a pagar y actualizar las capacitaciones, certificaciones y licencias de conducción según las normas legales en lo que hace a todos los cargos expuestos a riesgos importantes, como conductores y operadores de maquinaria y en general, operadores de grúas, eléctricos, trabajos en alturas, manejo de alquitrán en caliente, espacios confinados o todos los cargos en los que haya alguna clase de exposición a factores de riesgo, etc.

#### 2.3.2. Decisión del Tribunal

En cuanto al primer inciso, consideró que no era competente para pronunciarse «porque se trata de un tema de definición legal, y cuyo cumplimiento se debe dar de parte del empleador en desarrollo del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo», de modo que así lo decidió en el artículo primero del laudo.

En cuanto al segundo inciso, decidió «NEGAR esta petición en razón a la equidad», lo cual quedó plasmado en el artículo segundo del laudo.

### 2.3.3. Argumentos del sindicato recurrente

Considera que esta petición tiene una estrecha relación con los temas de salud y seguridad en el trabajo, que son competencia del Tribunal según la sentencia CSJ SL1944-2021, de la cual transcribe apartes.

Refiere que se trata de un trabajo especial, pues «la mayoría se da fuera de las instalaciones de la empresa, en las carreteras» con señalizaciones, o tienen que ver con trabajos en alturas, labores peligrosas en la vía como las de operadoras de grúa, conductores de camiones pesados y maquinaria en general, para todo lo cual deben estar capacitados previamente los trabajadores, a través de cursos que han de ser «exigentes, dándoles (...) las formas de identificarse, por lo que se hace indispensable que se solucionen esos temas».

### 2.3.4. Argumentos de la oposición

Considera que la petición no es de carácter económico. Asimismo, señala que la Resolución n.º 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y su artículo 2.º prevé que los empleadores privados están obligados a implementarlo, de modo que su cumplimiento es de orden legal y le compete a la empresa, «sin que puedan adoptarse acuerdos para su implementación».

### 2.3.5. Consideraciones de la Corte

Sea lo primero señalar que en este punto la censura no cuestionó el inciso segundo que fue negado por razones de equidad en el artículo segundo del laudo, sino que se limitó a cuestionar el inciso primero que no se decidió por falta de competencia en el artículo primero del laudo.

Claro lo anterior, para resolver es oportuno destacar que cuando una materia determinada esté regulada en la ley, ello por sí mismo no impide el pronunciamiento de fondo del Tribunal, dado que es necesario que este examine el efecto útil, protector o de mejora del mínimo legal o extralegal existente que la petición del pliego pueda conllevar, con el solo límite de no quebrantar los derechos y facultades legales de las partes (CSJ SL2615-2020 y CSJ SL3620-2022).

Concretamente en lo que concierne a los temas propios del sistema de salud y riesgos profesionales, tal y como lo destaca el recurrente, efectivamente en la sentencia CSJ SL1944-2021 la Corporación indicó que «es viable el pronunciamiento, siempre y cuando no se afecte la estructura y funcionamiento del sistema».

En ese sentido, si bien lo relativo a facilitar espacios y tiempos para que las entidades competentes realicen la capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo está regulado en el orden jurídico, entre otros, en el literal g) del artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, modificado por el 26 de la Ley 1562 de 2012, y las Resoluciones 2413 de 1979 y 0312 de 2019

del Ministerio del Trabajo que destaca la oposición, nada impide que los árbitros se pronuncien sobre el particular y determinen si lo solicitado en el pliego contiene o no un efecto útil o de mejora respecto a lo previsto en la ley.

Por tanto, se devolverá el expediente a los árbitros para que se pronuncien en equidad respecto al inciso primero del artículo 59 del pliego de peticiones.

#### 2.4. Relaciones obrero-patronales (artículo 60 del pliego de peticiones de peticiones)

##### 2.4.1. Texto del pliego de peticiones

Artículo 60°. Relaciones Obrero Patronales. La Empresa se compromete a mantener la comunicación y las relaciones laborales exclusivamente con los voceros legítimos de Sintraconsol y respetar en toda su expresión el derecho de asociación y libertad sindical.

##### 2.4.2. Decisión del Tribunal

Consideró que no era competente «porque se trata de un tema de definición legal y dentro de la pretensión no hay temas que superen lo dispuesto en las normas vigentes».

##### 2.4.3. Argumentos del sindicato recurrente

Señala que si bien esta petición «carece de técnica», implicaba la creación de un comité paritario integrado por representantes de la empresa y del sindicato, que sirviera de escenario de diálogo «para tratar temas propios de las relaciones laborales (...), más cuando ha sido queja constante del sindicato, el mal trato empresarial», de modo que dicho órgano sería una «vía para la solución de los problemas que se presentan entre la empresa y los trabajadores», en particular los asociados al sindicato, pues ello «impidió un acuerdo que permitiera la firma de una convención».

Agrega que el conflicto no se soluciona «con el otorgamiento de algunos derechos, (...) sino que va más allá, donde las partes puedan limar las asperezas», y afirma que las sentencias CSJ SL5542-2019 y CSJ SL1309-2022 indicaron que el Tribunal es competente en tanto el comité «no sea decisorio».

##### 2.4.4. Argumentos de la oposición

La opositora refiere que debe tenerse en cuenta la sentencia CSJ SL3491-2019, que indicó que los árbitros no tienen competencia para crear «un comité para tratar temas propios de la relación laboral».

##### 2.4.5. Consideraciones de la Corte

La Sala advierte que los argumentos del recurrente son incongruentes con la petición del pliego que fue objeto de estudio por parte de los árbitros, dado que esta no contempló expresamente la creación de un comité laboral, sino una especie de compromiso empresarial para mantener la comunicación «y las relaciones laborales exclusivamente con los voceros legítimos» del sindicato.

Por tanto, lo indicado es suficiente para rechazar la solicitud.

**(3) PUNTOS DEL LAUDO DE LOS QUE SE SOLICITA SU ANULACIÓN PARCIAL**

### 3.1. Procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias (artículo 2.º del artículo tercero del laudo arbitral)

#### 3.1.1. Texto del pliego de peticiones

Artículo 20º. Debido Proceso, Procedimiento disciplinario y Derecho de Defensa. La Empresa se compromete a seguir exclusivamente los pasos y el procedimiento aquí establecido y el debido proceso, cuando pretenda adelantar procesos disciplinarios por supuestas faltas a las obligaciones y normas laborales de aquellos trabajadores o trabajadoras.

Artículo 21º. Citación a descargos. La Empresa notificará por escrito al inculpado dentro de los tres días máximo de ocurridos los hechos, informándole en el oficio los cargos imputados y anexando las pruebas que tuviere, lo citará a descargos en horas laborales y en sitio cercano a su trabajo dentro de los tres días siguientes a la notificación, para ampliar las averiguaciones del caso y permitir la defensa, en presencia de los dos representantes de la Comisión de Reclamos, a quienes les enviará copia de la notificación del trabajador.

En todo caso, deberá levantarse un acta de cada reunión, que se firmará por las partes y se entregará al trabajador, en la que se recojan los argumentos de las dos partes y en la que la Empresa dará a conocer su decisión, si no se suspende o aplaza la diligencia y dispondrá de cinco (5) días máximo para adoptar su decisión.

En caso de que la persona inculpada no esté de acuerdo con la sanción, podrá apelarla por escrito y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la diligencia de decisión, para que el caso pase a estudio y decisión del superior jerárquico de la empresa y un representante de la Junta Directiva del Sindicato.

Ninguna sanción de suspensión se podrá imponer hasta que no haya sido resuelto el recurso de apelación.

Artículo 22º. Comisión de Reclamos. La diligencia de descargos se realizará con la presencia de los integrantes de la Comisión de Reclamos, para lo cual la Empresa garantizará el tiempo pago para el desplazamiento de los representantes de esta Comisión y de la persona inculpada, por el tiempo que dure la diligencia.

Artículo 23º. Prohibición de Sanciones sin el Debido Proceso. Ningún trabajador podrá ser sancionado, independientemente de la clase de falta, sin cumplir el debido proceso, el Reglamento Interno de Trabajo, la Convención Colectiva, sin ser citado a descargos y sin permitir los medios de defensa.

Artículo 24º. Nulidad de sanciones no legales. La sanción contra un (a) trabajador (a), que se haya adelantado sin cumplir el debido proceso, el Reglamento Interno de Trabajo, la Ley y esta Convención Colectiva será nula, no podrá aplicarse y se retirará de la hoja de vida.

#### 3.1.2. Decisión del Tribunal

Concedió «de manera integrada estas peticiones», en los siguientes términos:

**ARTÍCULO 2º. PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

La empresa faculta para escuchar los descargos de los trabajadores a quienes ejerzan los

siguientes cargos:

FACULTADOS PARA ESCUCHAR DESCARGOS
Gerente General o Quien esté designe
Directores de proyecto / obra
Jefe de Gestión Humana / Supervisor administrativo (en centros de trabajo)

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de CSS CONSTRUCTORES S.A. de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

Antes de aplicar una sanción disciplinaria, la Empresa deberá permitir al trabajador implicado defenderse de los cargos o faltas que se le imputan, mediante un procedimiento que, partiendo de la presunción de inocencia, garantice su derecho a contradecir las pruebas que soportan las razones de su falta, permita el decreto y práctica de pruebas, incluya la motivación para la decisión y establezca una segunda instancia para los eventos en que el trabajador sea encontrado responsable.

El proceso disciplinario iniciará dentro de los diez (10) días siguientes a que el Empleador tenga conocimiento de la ocurrencia de la falta y si es necesario, después de realizar las investigaciones a que haya lugar.

Posteriormente, el empleador enviará comunicación escrita al trabajador, personalmente, de manera electrónica o enviada por correo certificado a la última dirección de residencia registrada por el Trabajador en la Empresa, así mismo, aquellas remitidas vía electrónica al último correo electrónico personal registrado en la Empresa y cualquier otro medio que tenga vocación de publicidad para el trabajador, dentro de las que se incluyen redes sociales o empresariales, serán medios válidos de notificación del inicio del proceso disciplinario. Esta comunicación contendrá lo siguiente:

Lugar, fecha, hora y medio a través del cual se adelantará la diligencia de descargos, la cual se deberá llevar a cabo dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de envío de la citación.

Imputación de los hechos que dan lugar al inicio del procedimiento disciplinario.

Imputación de las posibles obligaciones incumplidas o faltas en las cuales incurrió el trabajador.

Pruebas con las que cuenta el empleador al momento de la citación.

Posibilidad de estar acompañado de dos (2) representantes del Sindicato.

En la fecha, hora y lugar determinados en la citación a la diligencia de descargos se llevará a cabo diligencia de descargos en la cual el trabajador podrá explicar su versión de los hechos imputados y presentar las pruebas que desee hacer valer, así como el empleador formulará las preguntas relacionadas con el presunto incumplimiento.

La empleadora, a través de sus representantes competentes para recibir descargos, oirá directamente al trabajador inculpado, quien, si es miembro de la organización sindical (Artículo 115 C.S.T.), estará acompañado por dos miembros del sindicato, quienes tienen el deber de comparecer puntualmente a la diligencia de descargos y contribuir a su desarrollo normal so pena

de incurrir en incumplimiento grave a sus obligaciones, diligencia que se llevará a cabo sin los acompañantes, cuando quiera que no se presenten sin justificación” (sic).

En caso de ser necesario, se podrá suspender la diligencia de descargos, dejándose constancia en la correspondiente acta, de la fecha hora y lugar de la continuación de la diligencia. El término de suspensión será fijado en la diligencia de descargos, siendo el razonablemente necesario según las razones que dieran lugar a la suspensión de la diligencia.

Igualmente, la Empresa podrá posteriormente y dentro del término al que se refiere el numeral I, citar a una ampliación de la diligencia de descargos, la cual cumplirá con las formalidades establecidas en este Artículo.

Con posterioridad a la finalización de la diligencia de descargos o una vez remitidos los descargos por parte del trabajador y dentro de un término de cinco (5) días, el empleador comunicará al Trabajador la decisión correspondiente.

En caso de que proceda alguna sanción disciplinaria conforme lo establecido en el contrato individual de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo entre otros, la decisión debe estar motivada, explicando los hechos que dan lugar a la misma, así como las obligaciones incumplidas y/o las faltas en que se incurrió.

El procedimiento descrito en este documento podrá efectuarse totalmente por escrito o utilizando los medios tecnológicos legalmente válidos para tal efecto, como Google Meet, Microsoft Teams, Zoom, entre otros; sin que sea necesaria una entrevista presencial con el trabajador.

Contra la decisión adoptada por la empresa procede el recurso de apelación, que deberá interponerse ante quien la adoptó y dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, para que el superior decida dentro de los tres (3) días siguientes si la confirma, modifica o revoca.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado previamente. (Art.115 del C.S.T).

### 3.1.3. Argumentos del sindicato recurrente

Solicita la anulación parcial de esta cláusula del laudo, por las siguientes razones:

En primer lugar, cuestiona el siguiente apartado: «(...) y cualquier otro medio que tengan vocación de publicidad para el trabajador, dentro de las que se incluyen redes sociales o empresariales, serán medios válidos de notificación del inicio del proceso disciplinario».

Lo anterior, porque considera que el Tribunal al establecer «tan amplia gama de medios de notificación (...) deja el camino para vulnerar» el derecho a la defensa y el debido proceso del «trabajador disciplinado», dado que la notificación por redes sociales es «algo gaseoso, que no constituye una garantía» para que «el trabajador una vez enterado prepare su defensa».

Afirma que el empleador no puede notificar «como quiera, no buscando de pronto dar a conocer al trabajador el inicio del proceso, sino más bien sorprenderlo, y (...) dejarlo sin derechos», pues «puede enviar la notificación sin que el trabajador se entere del llamado a descargos, y sea sorprendido, por la falta de conocimiento».

Por tanto, considera que los medios idóneos deben ser la notificación «personal, o a su domicilio, o por el correo electrónico reportado en la empresa».

En segundo lugar, acusa que los árbitros hayan dispuesto lo siguiente: «(...) y contribuir a su desarrollo normal so pena de incurrir en incumplimiento grave a sus obligaciones...». Ello porque considera que esta expresión atenta contra el derecho fundamental a la asociación sindical, pues «impone un amedrantamiento para los miembros del sindicato que asistan al trabajador en sus descargos». Afirma que no se explica «qué es un desarrollo normal, será que eso se refiere a que no pueden hablar». Esto, pese a que el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y la sentencia CC C-593-14 facultan a los directivos sindicales para adelantar diferentes actividades que defiendan los intereses de los trabajadores, lo cual «estaría prohibido» con la expresión que acusa.

Agrega que la atribución de «una sanción» o un «incumplimiento grave de sus obligaciones» al sindicalista que no actúe «como diga la empresa», configurarían causales de despido o levantamientos de fuero sindical, lo cual es una extralimitación del Tribunal.

En tercer lugar, solicitó la anulación de los siguientes párrafos:

En caso de ser necesario, se podrá suspender la diligencia de descargos, dejándose constancia en la correspondiente acta, de la fecha hora y lugar de la continuación de la diligencia. El término de suspensión será fijado en la diligencia de descargos, siendo el razonablemente necesario según las razones que dieran lugar a la suspensión de la diligencia.

Igualmente, la Empresa podrá posteriormente y dentro del término al que se refiere el numeral I, citar a una ampliación de la diligencia de descargos, la cual cumplirá con las formalidades establecidas en este Artículo.

Al respecto, señala que dichos párrafos violentan «la estructura del proceso disciplinario», el debido proceso y derecho de defensa, dado que le otorga una «facultad ilimitada» al empleador para suspender, reprogramar o ampliar la diligencia, a su discreción, a modo de un proceso «inquisitorial (...) caduco» en el que se juzga sin garantías, pese a que las etapas deben ser preclusivas a fin de que el trabajador no quede expuesto.

Por último, cuestiona que el procedimiento pueda efectuarse «totalmente por escrito (...) sin que sea necesaria una entrevista presencial con el trabajador», pues desconoce que el derecho a ser oídos que le asiste tanto al trabajador como a dos representantes sindicales, conforme lo previsto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, se garantiza de modo presencial o virtual a través de los medios tecnológicos, pero no por escrito, pues en este caso no se está presente y solo implica que sean «leídos»; y destaca que en un párrafo anterior se indicó contradictoriamente que la empresa oír al trabajador.

#### 3.1.4. Argumentos de la oposición

La empresa considera que el recurrente plantea sustituir el asunto de fondo de la decisión del Tribunal.

En cuanto a la notificación por redes sociales, destaca que el Tribunal pretendió que el trabajador tuviese más herramientas para poder conocer la apertura de un proceso disciplinario y ejerciera su defensa de la mejor manera, tal y como lo señaló la sentencia CSJ STC16733-2022.

Por otra parte, refiere que el sindicato lee erróneamente la cláusula al considerar que implica un amedrantamiento a los miembros del sindicato, dado que solo busca que se logre armónicamente el desarrollo del proceso.

En lo concerniente a la facultad de suspender la diligencia de descargos, destaca que solo es procedente «en caso de ser necesaria» y, por ende, afirma que no podrá usarse de modo arbitrario, tanto así que está sujeta a que en la misma diligencia se deje constancia de la fecha, hora y lugar para su continuación.

Y respecto a que el procedimiento pueda efectuarse totalmente por escrito sin que sea necesaria la entrevista presencial del trabajador, considera que tiene respaldo en la sentencia CC C-593-2014.

### 3.1.5. Consideraciones de la Corte

Procede la Sala resolver separadamente los cuestionamientos de esta cláusula.

#### (1) Notificación del proceso disciplinario por redes sociales

De entrada la Sala advierte que al fijar la forma de notificación del inicio del proceso disciplinario, los árbitros habilitaron como válidas (i) la comunicación personal y escrita al trabajador, (ii) por correo certificado a la última dirección de residencia que este tuviese registrada en la empresa o (iii) de manera electrónica al último correo electrónico personal registrado en la compañía; sin embargo, adicionalmente indicaron que sería válida «cualquier otro medio que tenga vocación de publicidad para el trabajador, dentro de las que se incluyen redes sociales o empresariales».

De este modo, para la Sala es claro que si bien el artículo inicialmente acude a tres formas concretas de notificación que hoy pueden tenerse como comúnmente aceptadas como eficaces para esos efectos, incluida aquí el correo electrónico registrado en la empresa, lo cierto es que al final plantea un referente amplio que no impone un medio de notificación en particular, a fin de que sean las mismas partes las que elijan el «medio que tenga vocación de publicidad para el trabajador».

A juicio de la Sala, ello en principio es consecuente con las dinámicas del entorno laboral, en el que generalmente tanto empleador como trabajadores conocen de antemano los canales tanto físicos como digitales a través de los cuales pueden comunicarse e incluso la idoneidad de los mismos. Además, no debe olvidarse que cada aplicación, medio o canal digital, la mayoría de las veces ofrecen herramientas que permiten a los interesados identificar el envío y recibo del mensaje de datos, e incluso se pueden acudir a terceros que brindan soluciones técnicas para certificar la recepción, apertura o la lectura misma del mensaje de datos enviado.

Y justamente por la razón destacada, lo ideal sería que los propios interlocutores sociales determinen el canal de comunicación físico, digital, tecnológico, informático o electrónico que tenga mayor vocación de publicidad para los trabajadores, esto es, con la suficiente eficacia para notificar formalmente aspectos tan cruciales en una relación laboral como la apertura de un proceso disciplinario.

Sin embargo, como cualquier otra cláusula normativa extralegal, el contenido sustancial de la regulación que determine ese «cualquier otro medio que tenga vocación de publicidad para el trabajador», tiene límites en la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En ese sentido, comoquiera que los árbitros señalaron que en esa amplitud de medios de notificación se incluían las redes sociales y empresariales, debe tenerse presente que si bien estas pueden ser una herramienta digital útil en el entorno laboral para facilitar la interacción, una

comunicación más fluida y una rápida retroalimentación entre los trabajadores en aspectos que atañen a sus labores, como de igual modo un tablón virtual en la intranet o redes sociales como Facebook y X seguramente son importantes canales digitales de comunicación y transmisión de ideas u opiniones, eventualmente puede que no tengan la misma eficacia para notificar formalmente el inicio de un proceso disciplinario con plena observancia de los derechos fundamentales del trabajador.

Por solo mencionar un ejemplo, una estipulación sobre notificación de apertura de un proceso disciplinario a través de redes sociales o empresariales como lo precisó la cláusula arbitral, implicaría, por lo mínimo, que las partes hayan acordado previamente que el trabajador usará un teléfono o móvil inteligente o en general un equipo tecnológico que le permita tener acceso permanente a esos canales de comunicación, bien sea porque haya sido suministrado por el empleador o las partes acuerden expresamente las condiciones de su utilización como herramienta de trabajo; pero, además, el uso y atención permanente de esas redes sociales o empresariales debería ser parte de las labores que se le asignan al trabajador, pues de otra forma podría verse sorprendido con una notificación a través de un medio que no es de su frecuente uso.

En este punto cabe destacar que, en materia de notificaciones, ni la Constitución, la ley ni la jurisprudencia refieren que exista un único medio idóneo que garantice de mejor manera el principio de publicidad, sin embargo, sí se ha precisado que deben asegurar que tengan una eficacia suficiente para enterar a las partes de las informaciones que les conciernen y no restrinjan de manera ilegítima los derechos fundamentales de los interesados (CC C-420-2020), lo que viene a ser el referente constitucional a seguir en cada caso a efectos de analizar si una regulación particular sobre esta materia se ajusta a derecho.

En ese sentido, la Corte no desconoce que la tendencia legislativa de acudir a las tecnologías de la información y comunicación para realizar notificaciones en cualquier ámbito, que hoy puede verse en la Ley 2213 de 2022, fue precisamente reconocer una realidad social innegable, pues buena parte de la sociedad utiliza los canales digitales para entablar sus relaciones sociales. Al ser esto así, es totalmente razonable que se brinde una solución alterna a las formas de notificación tradicional, acorde con el avance de las tecnologías, pero más célere y eficaz; sin embargo, ello es y será válido siempre y cuando se respeten las garantías constitucionales que puedan verse involucradas en estos trámites, conforme lo explicado.

Por estas razones, cuando se afirma que un medio de comunicación de tipo digital, informático o tecnológico es efectivo para comunicar formalmente la apertura del proceso disciplinario (CSJ SL593-2014), debe incluirse en ese marco de eficacia la salvaguarda de los derechos fundamentales que podrían verse eventualmente comprometidos según los límites y usos de una red social o empresarial en un entorno laboral específico, particularmente que no restrinjan el derecho a la defensa y contradicción, ni atenten contra garantías fundamentales como la dignidad humana, la intimidad y el buen nombre.

Por último, en cuanto a los argumentos del sindicato que acuden a situaciones hipotéticas relativas a que la notificación por redes sociales o empresariales supuestamente implicarían un uso inadecuado del empleador, a tal punto de sorprender al trabajador y vulnerar su derecho de defensa, además de lo expuesto es oportuno destacar que las partes de la relación laboral están obligadas a actuar de buena fe (artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo), y que aún en el eventual caso de que un trabajador considere que se le desconoció un derecho fundamental por adelantarse el trámite sin su adecuado enteramiento o con violación de sus derechos

fundamentales, siempre tendrá la posibilidad de reivindicarlo en un proceso judicial, lo cual estará sujeto a las previsiones y consecuencias legales definidas en el ordenamiento jurídico.

De conformidad con todo lo expuesto, se concluye que si bien los árbitros no extralimitaron sus competencias al laudar que las partes podían fijar como válidos «cualquier otro medio que tenga vocación de publicidad para el trabajador, dentro de las que se incluyen redes sociales o empresariales», la Corte considera oportuno modular el inciso de la cláusula en el sentido de que la determinación de esos medios de notificación deben garantizar los derechos fundamentales que les asisten a los trabajadores, tales como el derecho a la defensa, contradicción, dignidad humana, intimidad y buen nombre, en los términos explicados.

Por tanto, el inciso de la cláusula quedará así:

Posteriormente, el empleador enviará comunicación escrita al trabajador, personalmente, de manera electrónica o enviada por correo certificado a la última dirección de residencia registrada por el Trabajador en la Empresa, así mismo, aquellas remitidas vía electrónica al último correo electrónico personal registrado en la Empresa y cualquier otro medio que tenga vocación de publicidad para el trabajador, serán medios válidos de notificación del inicio del proceso disciplinario, siempre que garanticen los derechos fundamentales que les asisten a los trabajadores, tales como el derecho a la defensa, contradicción, dignidad humana, intimidad y buen nombre.

## (2) Creación de una causal de incumplimiento grave de las obligaciones

Cabe destacar que el recurso no cuestiona que los árbitros establecieran que los miembros designados del sindicato para asistir al trabajador en la diligencia de descargos, tienen la obligación de contribuir al normal desarrollo de la misma, sino que solo critica que su incumplimiento haya sido calificado como grave.

Pues bien, efectivamente la cláusula contempla que el incumplimiento de dicha obligación se repute como grave, lo que al margen de que pueda incidir en la fundamentación de un despido con justa causa en los términos del numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para miembros del sindicato que laboren en la empresa, en todo caso, la censura tiene razón al señalar que los árbitros extralimitaron su competencia, dado que en las peticiones del pliego no se advierte el objetivo de establecer sanciones disciplinarias o de graduar la calificación de determinadas conductas, sino simplemente establecer un procedimiento para la imposición de las sanciones o faltas.

Por tanto, se anulará parcialmente esta cláusula, únicamente en el siguiente apartado: «so pena de incurrir en incumplimiento grave a sus obligaciones».

## (3) Facultad asignada al empleador para suspender la diligencia de descargos

La Sala no advierte que en los incisos acusados de la cláusula los árbitros hubiesen otorgado una facultad ilimitada al empleador que implique un juzgamiento sin garantías, como lo afirma la censura.

En efecto, además de que la suspensión de la diligencia de descargos no es un acto procesal extraño a este tipo de trámites, los árbitros tuvieron la precaución de señalar que ello sería «En caso de ser necesario» y que el término fijado para estos efectos debe ser «el razonablemente necesario según las razones que dieran lugar», lo que implica una decisión motivada de la

empresa y un límite a esa facultad.

Por otra parte, la Sala advierte que las particularidades propias de cada caso bien pueden dar lugar a requerir una ampliación de los descargos a fin de esclarecer los puntos que el cuerpo decisorio advierta necesario y siempre que esto no viole las garantías fundamentales que le asisten al implicado en esa actuación, límite que también tuvo presente el Tribunal, pues adviértase que dejó en claro que en todo caso ese eventual trámite adicional de ampliación «cumplirá con las formalidades establecidas en este Artículo», lo cual tiene un claro propósito de delimitar el uso del poder sancionador, así como el procedimiento que determinará la responsabilidad del implicado.

Por último, una vez más se destaca que las actuaciones de las partes deben estar revestidas de buena fe, la cual se presume; y que el interesado está facultado para defender sus intereses ante las autoridades judiciales en caso de que lo considere necesario.

En ese contexto, como la cláusula en este aspecto contempla un mínimo de garantías para el trabajador, no se accederá a la anulación parcial solicitada.

#### (4) Posibilidad de garantizar el derecho a ser oído por escrito

El recurrente parece entender que, en los términos del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, al que los árbitros acudieron para estructurar el proceso disciplinario, el derecho que tiene el trabajador y dos representantes del sindicato -si es del caso- a ser oídos previamente a que al primero se le aplique una sanción disciplinaria, consiste simple y llanamente en ser escuchados, lo cual desde su punto de vista no se satisface si el procedimiento se surte por escrito y, en consecuencia, solo son «leídos».

Sin embargo, tal lectura no es correcta, pues según lo precisó la Corte Constitucional en la sentencia C-593-2014, el derecho a ser oído, en el marco del referido artículo, tiene una connotación mucho más amplia a la de simplemente escuchar al trabajador e «implica que deben respetarse las garantías propias del debido proceso», el cual deberá contener los siguientes elementos mínimos:

(i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Aquí debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria

En síntesis, el derecho a ser oído consiste en que el trabajador, en el marco de un procedimiento previamente acordado o delimitado, tenga la oportunidad de exponer de cualquier forma su

propia versión de los hechos que se le imputan, presentar pruebas y controvertir las que se propongan en su contra, lo cual puede ser verbal o escrito; pero, además, consiste en obtener las demás garantías mínimas del debido proceso, como una decisión motivada en la que el empleador especifique las normas de la ley, reglamento, pacto o convención que consagra las conductas imputadas, defina la responsabilidad en la conducta endilgada e imponga si es del caso una sanción proporcional a los hechos imputados, y de ser procedente la revisión por un superior jerárquico del que impuso la sanción.

En armonía con lo anterior, nótese que esta Sala ha señalado que «Cuando dentro de la empresa existe un proceso disciplinario debidamente pactado previamente, entonces este se ha de surtir para garantizar el debido proceso y, con el mismo procedimiento, se está brindando la oportunidad al trabajador de ser oído para que ejerza el derecho de defensa» (CSJ SL2351-2020, destaca la Sala).

Bajo esta perspectiva, los árbitros no incurrieron en ninguna transgresión legal al señalar que el procedimiento podría efectuarse «totalmente por escrito», de modo que no se accede a la solicitud de anulación parcial.

### 3.2. Transporte (artículo 3.º del artículo tercero del laudo arbitral)

#### 3.2.1. Texto del pliego de peticiones

Artículo 31º. Pagos en caso de no otorgar el transporte. En los casos excepcionales en los que la Empresa no suministre el servicio correspondiente, le cancelará al trabajador el mismo día del evento, el valor del servicio del taxi o bus intermunicipal y el retardo en la llegada al trabajo no originará sanción alguna contra el trabajador.

Parágrafo. La empresa establecerá el mecanismo idóneo para avisar al trabajador afectado de la imposibilidad de recogerlo, para que él procure trasladarse y llegar al trabajo, con excepción en los turnos nocturnos en los que no es fácil conseguir transporte público.

#### 3.2.2. Decisión del Tribunal

Concedió en los siguientes términos:

ARTÍCULO 3º. TRANSPORTE. La empresa continuará otorgando el servicio de transporte a los trabajadores afiliados a la organización sindical a quienes se los presta en la actualidad, en las mismas condiciones que lo viene haciendo y conservará la facultad de definir la mejor forma de prestar este servicio.

#### 3.2.3. Argumentos del sindicato recurrente

Solicita que se anule la expresión «a quienes se los presta en la actualidad, en las mismas condiciones que lo viene haciendo», dado que es discriminatoria en tanto implica que no se reconozca a los nuevos trabajadores o quienes ingresen posteriormente al sindicato, no obstante que «el laudo debe hacer justicia para todos».

Destaca que el beneficio es viable teniendo en cuenta que varios viven en zonas rurales, además de que no hay razón jurídica que permita la diferenciación cuando están en las mismas condiciones, ni que habilite «una talanquera que haga que no se afilien» e impida que el sindicato se convierta en mayoritario, pues en este caso la prerrogativa se extendería a todos los trabajadores de la empresa.

### 3.2.4. Argumentos de la oposición

La empresa destaca que el Tribunal concedió este punto «en las mismas condiciones en las cuales se viene reconociendo, sin que esto sea un detrimento de los derechos constitucionales de los trabajadores».

### 3.2.5. Consideraciones de la Corte

A juicio de la Corte, la referencia normativa «a quienes se los presta en la actualidad», deja entrever que los árbitros tuvieron presente que la empresa actualmente presta el servicio de transporte a los trabajadores afiliados al sindicato, y que fue este hecho el que los motivó a establecer que el empleador lo «continuará otorgando» conservando la facultad de definir su prestación.

Así pues, no se advierte un supuesto que implique discriminación, esto es, que impida que los nuevos afiliados a la organización sindical no puedan beneficiarse de dicho servicio, desde luego, siempre que estén en las mismas condiciones objetivas y materiales que otros trabajadores que acceden a dicho beneficio, según los lineamientos que previamente fije el empleador para su prestación.

Por último, en cuanto a la imposibilidad de que «nuevos trabajadores» no sindicalizados se beneficien de la cláusula, es un argumento inadmisibles, dado que la petición no se extendió a todos los trabajadores de la empresa, de modo que bien hicieron los árbitros en no exceder su competencia.

Y debe destacarse que, en todo caso, el principio de igualdad no se transgrede cuando la comparación se realiza entre un trabajador sindicalizado y otro que no lo está, toda vez que en este escenario existe una razón objetiva -la afiliación sindical- que avala jurídicamente que el primero disfrute de los beneficios adicionales conquistados sindicalmente, como reiteradamente lo ha señalado esta Corte (CSJ SL5887-2016, CSJ SL1076-2019 y CSJ SL2008-2021).

En consecuencia, no se accede a la anulación parcial solicitada.

## 3.3. Alimentación (artículo 5.º del artículo tercero del laudo arbitral)

### 3.3.1. Texto del pliego de peticiones

Artículo 35º. Alimentación. La Empresa se compromete a garantizar el suministro de alimentos balanceados y de calidad en cada turno de trabajo para todos los empleados o pagar, un auxilio de alimentación por un valor mensual de TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$350.000), para cada uno de los trabajadores.

### 3.3.2. Decisión del Tribunal

Concedió en los siguientes términos:

**ARTÍCULO 5º. ALIMENTACIÓN.** En los eventos en que por decisión de la empresa un trabajador afiliado a la organización sindical deba doblar el turno sin que haya sido notificado con anterioridad, ésta deberá otorgarle la alimentación o un auxilio en dinero correspondiente a DOCE MIL PESOS M/CTE (\$12.000). La empresa tomará la decisión de si otorga la alimentación en especie o en dinero.

### 3.3.3. Argumentos del sindicato recurrente

Solicita que se anule la expresión «En los eventos en que por decisión de la empresa un trabajador afiliado a la organización sindical debe doblar el turno sin que haya sido notificado con anterioridad», dado que es discriminatoria en la medida en que los únicos que tienen derecho «son los que se doblen el turno, cuando no le hayan notificado con anterioridad que les tocaba trabajar, porque si les avisaron, no tendrían tampoco derecho».

Afirma que un turno doble son 16 horas al día y 96 a la semana, condición que es «execrable, abiertamente ilegal», y desconoce los artículos 161 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo, que prevén que la jornada máxima es de 8 horas diarias, 48 horas semanales, con máximo 2 horas extras diarias y 12 a la semana, para un máximo de 10 horas al día y 60 semanales, lo cual no puede modificarse a través de laudo; y destaca que aún laborando este tiempo máximo, no se tendría derecho a la alimentación.

Por último, considera que es relevante tener en cuenta que la Ley 2101 de 2021 previó la reducción gradual de la jornada máxima a 47 horas y 42 horas al 2026.

### 3.3.4. Argumentos de la oposición

Señala que el Tribunal no está creando la posibilidad de que los trabajadores realicen dobles turnos, sino que es un beneficio que se otorga en caso de que por razones de fuerza mayor o caso fortuito deban trabajar más allá de la jornada laboral, lo que tiene respaldo en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo.

### 3.3.5. Consideraciones de la Corte

La empresa tiene razón al señalar que los árbitros no están modificando los mínimos legales sobre jornada ordinaria y trabajo suplementario o de horas extras, sino que simplemente se limitaron a otorgar un auxilio en dinero o en especie en caso de que el trabajador tenga que doblar su turno sin ser notificado previamente.

Esto es totalmente ajeno a las eventuales consecuencias legales que puedan atribuirse en el hipotético caso de que se incumplan las disposiciones legales sobre jornada y trabajo suplementario, lo cual, en todo caso, es un aspecto que sin duda excede a la cláusula en estudio.

Por otra parte, debe señalarse que el supuesto fáctico -trabajadores que doblen su turno y no sean notificados previamente- que determinaron los árbitros para conceder el auxilio tampoco se advierte discriminatorio, dado que no acuden a ningún criterio irrelevante o subjetivo que contraría el artículo 13 de la Constitución Nacional y las normas que lo desarrollan.

En consecuencia, tampoco se accede a la anulación parcial de esta cláusula del laudo.

Sin costas, porque el recurso fue parcialmente próspero.

## III. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: Devolver el expediente a los árbitros, a fin de que resuelvan en equidad los artículos

9 y 59 inciso primero del pliego de peticiones, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

**SEGUNDO: Anular parcialmente el artículo 2.º del artículo tercero** del laudo arbitral, únicamente en cuanto a la siguiente expresión: «so pena de incurrir en incumplimiento grave a sus obligaciones», de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia. **No anular** el texto restante de esta cláusula.

**TERCERO: Modular el artículo 2.º del artículo tercero** del laudo arbitral, únicamente en cuanto al apartado del inciso que señala «(...) cualquier otro medio que tenga vocación de publicidad para el trabajador, serán medios válidos de notificación del inicio del proceso disciplinario.», en el sentido de agregarle la siguiente expresión: «siempre que garanticen los derechos fundamentales que les asisten a los trabajadores, tales como el derecho a la defensa, contradicción, dignidad humana, intimidad y buen nombre». Por tanto, este inciso quedará así:

Posteriormente, el empleador enviará comunicación escrita al trabajador, personalmente, de manera electrónica o enviada por correo certificado a la última dirección de residencia registrada por el Trabajador en la Empresa, así mismo, aquellas remitidas vía electrónica al último correo electrónico personal registrado en la Empresa y cualquier otro medio que tenga vocación de publicidad para el trabajador, serán medios válidos de notificación del inicio del proceso disciplinario, siempre que garanticen los derechos fundamentales que les asisten a los trabajadores, tales como el derecho a la defensa, contradicción, dignidad humana, intimidad y buen nombre. Esta comunicación contendrá lo siguiente: (...).

CUARTO: No anular ni devolver las demás cláusulas del laudo.

QUINTO: Sin costas.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Tribunal de Arbitramento para lo de su competencia.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.  
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior  
n.d.

Última actualización: 12 de Diciembre de 2024 - (Diario Oficial No. 52.950 - 24 de Noviembre de 2024)

