



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Magistrado ponente

SL3257-2024

Radicación n.º 100997

Acta 41

Bogotá, D. C., seis (6) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024).

La Corte decide el recurso de anulación que **EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN ESP** interpuso contra el laudo arbitral de 14 de noviembre de 2023, con ocasión del conflicto colectivo que se suscitó entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA - SINTRAELECOL- SUBDIRECTIVA ANTIOQUIA** y la recurrente.

I. ANTECEDENTES

El 10 de febrero de 2023 SINTRAELECOL, organización de primer grado y de industria, presentó pliego de peticiones a EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN ESP -en adelante

EPM ESP- (PDF 98 a 111, cuaderno principal), lo que dio origen al proceso de negociación colectiva.

Finalizada la etapa de arreglo directo sin que las partes llegaran a un acuerdo (PDF 557 a 559), se constituyó e integró Tribunal de arbitramento obligatorio (Resolución n.º 2844 de 22 de agosto de 2023, PDF 1 a 3), que se instaló el 25 de agosto de 2023 (PDF 4 y 5) y el 14 de noviembre siguiente profirió laudo (PDF 564 a 574), aclarado el 17 de igual mes (PDF 588 y 589).

Como consideraciones generales al laudo, el Tribunal señaló que se fundaba en *«la prueba existente»* y *«las argumentaciones de las partes»*, en las que evidenció que actualmente en la empresa existen convenciones colectivas suscritas con otras organizaciones *«con mayor número de afiliados, de las cuales se benefician algunos trabajadores afiliados a Sintraelecol Antioquia»*, ya sea por extensión o por afiliación.

Asimismo, destacó que tuvo en cuenta las manifestaciones de la etapa de arreglo directo y en particular *«el ofrecimiento realizado por la empresa»* en la propuesta de negociación colectiva EPM-SINTRAELECOL de 1.º de junio de 2023, dado que allí manifestó lo siguiente:

(...) la Empresa tuvo como criterio orientador para esta propuesta, garantizar una actualización económica de los beneficios convencionales, desde el año 2008 hasta el año 2023 con base en el IPC, pese a que la organización sindical decidió desistir del proceso de negociación colectiva que había iniciado con la presentación del pliego de peticiones en febrero del año 2020, volviendo a presentar un nuevo pliego de peticiones solo hasta el año 2023. Es decir, la organización sindical de forma

autónoma decidió no presentar pliego de peticiones por los años 2021 y 2022.

Adicionalmente, advirtió que aplicaría el «*criterio dominante*» de «*armonización entre los estatutos colectivos existentes*» y de «*defensa de la igualdad de los trabajadores de las organizaciones sindicales*» establecidos por esta Corte, que según su perspectiva, buscan evitar la ruptura de «*principios lógicos de unidad en el tratamiento que la empresa debe dar a todos sus trabajadores*», conforme lo extrajo de las providencias CSJ SL, 24 may. 2010, rad. 41921, CSJ SL, 28 feb. 2011, rad. 50795 y la del «*radicado número 70385*». Esto, agregó, en relación con el Decreto 089 de 2014, en el que también se apoyó para dirimir el conflicto, pues consideró que busca que «*los diversos estatutos convencionales se puedan resolver por tiempos y contenidos en una sola mesa de negociación*».

Por último, el Colegiado arbitral advirtió que no se pronunciaría sobre la denuncia que la empresa presentó contra la convención, dado que no se discutió. En apoyo, mencionó las sentencias CSJ SL3976-2022, CSJ SL2963-2022 y CSJ SL5020-2021.

II. RECURSO DE ANULACIÓN

EPM ESP presentó recurso de anulación contra el laudo arbitral (PDF 593 a 604), que el Tribunal concedió y la Corte avocó su conocimiento. Posteriormente, antes de correrse el traslado de ley por parte de la Secretaría de la Sala, la

organización sindical efectuó réplica, presentación anticipada que en este caso no impide abordarla.

La entidad recurrente solicita la modulación de la cláusula de auxilio sindical con fundamento en que es *manifiestamente inequitativa*. Asimismo, requiere la anulación de la cláusula de incremento salarial, dado que el Tribunal carecía de competencia para ello.

Para resolver estos planteamientos, la Sala previamente **(1)** hará unas consideraciones preliminares respecto al recurso de anulación, y luego **(2)** resolverá sobre las cláusulas cuestionadas, siguiendo 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).

Por último, 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) CLÁUSULAS DEL LAUDO CUESTIONADAS

2.1. AUXILIOS AL SINDICATO

2.1.1. Texto del pliego de peticiones

AUXILIOS AL SINDICATO: EMPRESAS PUBLICAS (sic) DE MEDELLIN (sic) ESP, a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, reconocerá trimestralmente (marzo, junio, septiembre y diciembre) a SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA ANTIOQUIA para atender sus gastos de funcionamiento, realización de asambleas y educación sindical, un auxilio por valor de treinta (30) salarios Mínimos Mensuales Legales Mensuales Vigentes.

EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN financiara (sic) al Sindicato SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA ANTIOQUIA con una suma equivalente a 150 SMMLV para que contrate la realización de un proyecto de memoria historia (sic) del sindicato que concluya con escribir un libro sobre la histórica lucha sindical, política, social y jurídica que dieron los trabajadores que fueron despedidos de EADE y que fueron reintegrados 16 años después a Empresas Públicas de Medellín por orden de la Honorable Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral.

2.1.2. Decisión del Tribunal

Con fundamento en los principios de equidad y proporcionalidad, el Tribunal decidió que:

(...) EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN, E.S.P. deberá reconocer a SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA ANTIOQUIA una suma equivalente a ocho (8) salarios mínimos legales mensuales en el mes de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada anualidad.

Asimismo, negó *«lo concerniente al auxilio sindical deprecado para la financiación del libro denominado proyecto de memoria del sindicato»*.

2.1.3. Argumentos del recurrente

Destaca que reconoce las libertades sindicales, pues en la entidad coexisten 6 organizaciones sindicales y más del 97% de sus trabajadores oficiales se benefician de acuerdos convencionales, bien sea como afiliados o por extensión, y señala que, sin embargo, SINTRAELECOL solo tiene 128 afiliados de una planta total de 8523 trabajadores, lo que representa el 1.5%.

Asimismo, comparte que para la vigencia 2021-2024 le pagó al sindicato SINMPRO, con 4449 afiliados, una suma única equivalente a \$750.000.000 por auxilio sindical, mientras que a SINTRAEMSDES, con 3718 afiliados, la suma única de \$500.000.000 para la vigencia de 2023-2024, lo que implica un valor de \$60.045 anuales por afiliado o beneficiario de dichas organizaciones sindicales; y destaca que, a su vez, a SINTRAELECOL le reconoce un auxilio trimestral de \$3.290.188, lo que en la práctica implica una suma anual de \$13.160.152 y \$102.818 por cada afiliado, de modo que excede en un 40% en comparación con los sindicatos mayoritarios.

Señala que, pese a ello, el laudo arbitral ordenó que el incremento de este auxilio sea de 8 salarios mínimos legales mensuales vigentes para SINTRAELECOL, lo que implica que el beneficio pase de \$3.290.188 a \$9.280.000, para un total anual de \$37.120.000 y \$290.000 por afiliado, lo que entonces implicaría una diferencia de más del 300% si se compara con las otras organizaciones sindicales.

En este contexto, advierte que si bien el laudo se apoyó en decisiones de esta Corte que fomentan la aplicación de criterios de armonización y proporcionalidad, así como la defensa de la igualdad, su aplicación no se logra identificar en la fijación del monto otorgado, no obstante que los árbitros conocían los beneficios que la entidad le pagaba a las otras organizaciones, aspecto que debió ser el parámetro a considerar *«a efectos de no generar más inequidad»*, como a su juicio ocurrió en este caso. Ello, agrega, teniendo en

cuenta que la pluralidad sindical demanda una razonabilidad y proporcionalidad entre los diferentes sindicatos y convenciones colectivas, pues el favorecimiento entre organizaciones puede generar un desequilibrio de trato.

Así, afirma que la concesión del auxilio requiere *«indefectiblemente»* de un parámetro de comparación que permita determinar el racero de evaluación de lo proporcional, pues sin un criterio objetivo aquellos decaen en subjetividades.

Destaca que este auxilio fue el único rubro que el Tribunal *«decidió sin considerar los parámetros utilizados por la Empresa en su propuesta, esto es, una actualización del IPC desde el 2008 aplicando también una propoción respecto al número de afiliados del sindicato, aplicando el concepto de representatividad»*.

Expone que en la negociación directa reconoció que SINTRAELECOL tenía una aspiración legítima de actualizar sus auxilios sindicales y por ello le ofreció en la etapa de arreglo directo que los beneficios se orientaran con los principios de proporcionalidad y razonabilidad, pero sin compararlos con los de los sindicatos mayoritarios, sino *«frente al escenario actual de afiliación sindical»* de dicha organización.

Señala que incluso le ofreció una actualización económica de los beneficios convencionales desde el 2008 al 2023, aún pese al desistimiento de la negociación anterior,

lo cual implicaba aumentar el auxilio trimestral de \$3.290.188 a \$6.760.000, cifra que ya era superior al 50%.

Por tanto, solicita modular la decisión del Tribunal por ser una situación «*manifiestamente inequitativa*», y ordenarlo en la suma de \$6.760.000 trimestrales, tal y como se ofreció en la etapa de arreglo directo.

2.1.4. Argumentos de la oposición

El sindicato destaca que la sentencia CSJ SL4293-2020, que ordenó el reintegro de sus afiliados a EPM ESP, indicó que estos «*no tenían por qué renunciar a sus conquistas sindicales para poder ser contratados por dicha entidad*», y dejó en evidencia que esta «*liquidó toda una empresa y efectuó un grave plan ilegal para disfrazar la liquidación de la Empresa Antioqueña de Energía, con el único y específico fin de impedir la llegada de Sintraelecol*» y su convención, lo cual implica que la empresa asuma la responsabilidad por los daños causados.

Aduce que, en ese sentido, pretende «*medidas de reparación al daño histórico, político, económico y jurídico*» que le ha ocasionado EPM ESP, de ahí que deba otorgarle «*los medios económicos para recuperar la praxis política del sindicato perdida durante los 17 años*» que los trabajadores estuvieron fuera de la compañía, «*atravesando difíciles procesos judiciales*».

En este contexto, considera que *«Partir de otra aspiración para Sintralecol no solo sería negar su histórica lucha durante los últimos 20 años, sino que sería permitirle a EPM que por fin concrete su plan ilegal de acabar con la Convención Colectiva de Trabajo»*.

Por último, se apoya en la sentencia CSJ SL3597-2020, según la cual *«la regresión de derechos (...) cuando son producto de un plan ilegal (...) deben ser indemnizados»*, sin que la disminución de sus afiliados atribuible a la empresa, sea excusa para que esta le niegue sus peticiones sobre la base de que no son proporcionales.

Por tanto, estima que lo laudado resguarda los principios de progresividad e igualdad material *«para así garantizar la sobrevivencia»* de su organización.

2.1.5. Consideraciones de la Corte

Inicialmente es oportuno destacar que la jurisprudencia de esta Corte ha señalado que *«el auxilio sindical normalmente es un beneficio que concede la empresa a la organización de los trabajadores, en pro de su sostenimiento económico, el cual, de no llegarse a un acuerdo en fase de negociaciones, los árbitros pueden regular su otorgamiento»* (CSJ SL2008-2021).

Ello, en otros términos, implica que en la regulación de este beneficio los árbitros tienen amplia libertad, lo cual responde a su facultad natural de derimir en equidad el

conflicto de intereses que las partes no lograron concertar directamente en autocomposición.

También es importante destacar que, por principio general y reconocimiento de la esencia del arbitraje laboral en materia de conflictos colectivos de trabajo, la Corte no debe inmiscuirse en el criterio de equidad de los árbitros, so pretexto de una mejor consideración respecto a la medida de justicia o proporcionalidad que exige la resolución de un determinado punto del pliego de peticiones.

Bajo este mismo razonamiento, tampoco es admisible que el recurrente simplemente pretenda que se acoja el criterio que por su propia iniciativa considera como más equitativo o proporcional, pues ello sería tanto como desconocer las competencias asignadas por el legislador para resolver los conflictos sociales que surgen entre los ciudadanos.

Es justamente por lo anterior que, ante una acusación por *inequidad manifiesta*, al recurrente le corresponde la carga argumentativa de demostrarle a la Corte que la decisión adoptada por los árbitros no solo es inequitativa, sino también manifiesta u ostensible, esto es, que no requiera mayores o complejas elucubraciones para advertir que el costo real, cierto y actual de la prestación del laudo que se acusa afecta de modo evidente la situación financiera de la empresa e incide desfavorablemente en la continuidad de las actividades económicas (CSJ SL938-2022).

En este caso esa carga no se cumple, toda vez que la censura básicamente acude a un criterio de comparación del mismo auxilio otorgado a otros sindicatos con mayor número de afiliados, a efectos de que se module la cláusula y se modifique según su criterio de equidad; sin embargo, este objetivo, como se indicó, es inadmisibles, además de que esta Corte ha indicado que la sola comparación de cláusulas individuales previstas en diversos instrumentos normativos extralegales con ámbitos de aplicación en una misma empresa es insuficiente para evidenciar que la cláusula es manifiestamente inequitativa, dado que los árbitros no están obligados a unificar los beneficios de las organizaciones sindicales en un marco de pluralidad sindical como la que rige en el ordenamiento jurídico colombiano. Así, en decisión CSJ SL2995-2023 la Corte señaló:

Ha precisado la Corte que, los términos de comparación de los diversos instrumentos colectivos del trabajo, no es argumento suficiente para desquiciar el laudo, pues, si bien resulta conveniente buscar la unidad de pliegos, de negociación y de convención al interior de la empresa, ello no constituye una camisa de fuerza que conduzca indefectiblemente a obtener una uniformidad que afecte la pluralidad sindical, la concurrencia convencional y aún, la libre sindicación o sindicalización (CSJ SL17889-2017, CSJ SL 4317-2022).

Además, la Sala advierte que la comparación que hace la recurrente no contextualiza la situación de cada sindicato cotejado. Inclusive, ella misma reconoce que ofreció a SINTRAEECOL el beneficio superado en un 50% en comparación con las otras organizaciones, de lo que surge que la sola diferencia porcentual entre beneficios es un criterio inocuo y que su intención subyacente es simple y

llanamente que se le imponga lo que le ofreció al sindicato en la negociación, o en otros términos, que se module la cláusula aceptando lo que por su propia iniciativa estimó como lo más proporcional o equitativo, pretensión que es inadmisibles en el recurso de anulación como se explicó.

Por lo demás, es evidente que la recurrente tampoco demostró que lo decidido le generaría un impacto económico importante para la subsistencia de la entidad, pues no especificó un argumento en concreto sobre este particular, carga que le correspondía como se explicó en las consideraciones preliminares.

En consecuencia, no se accede a la modulación requerida.

2.2. INCREMENTO SALARIAL - RETROSPECTIVIDAD

2.2.1. Texto del pliego de peticiones

VIGENCIA: La presente Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de tres años, contados entre el 1º de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2025. EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN ESP reconocerá el pago del aumento salarial retrospectivamente para los años 2019, 2020, 2021 y 2022.

(...)

INCREMENTO SALARIAL: EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN ESP, a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y concordante con todos los fallos de reintegro que establece el mismo en las condiciones actuales de estructura, a cargos de igual categoría o de superior categoría, todos los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, tendrán el salario según corresponda en la estructura, pero para efectos de ajustes este tendrá un

incremento de ocho (8) puntos sobre el valor actual y así para cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Todo incremento inicia en el aumento del salario mínimo más los puntos adicionales solicitados en el presente pliego de peticiones.

Los demás aspectos de la cláusula convencional no se modifican.

2.2.2. Decisión del Tribunal

Inicialmente, al resolver sobre la vigencia del laudo el Tribunal advirtió que *«Respecto a la retrospectividad de los salarios, se precisa por parte del Tribunal que se referirá y resolverá este aspecto al momento de resolver el incremento salarial»*.

Posteriormente, al resolver la petición de incremento salarial, señaló que *«En consideración a la propuesta realizada por EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN, E.S.P., y atendiendo principios de equidad y de armonización», y «teniendo en cuenta a que (sic) los salarios de los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA ANTIOQUIA no se han incrementado»* desde el 1.º de enero de 2020, decidió:

INCREMENTO SALARIAL.

EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN, E.S.P., deberá actualizar los salarios de los trabajadores beneficiarios del presente laudo teniendo en cuenta las tablas y rangos salariales que existan en la empresa para dichos cargos desde el 1 de enero de 2020. Esto en consideración a la facultad que tienen los árbitros para decretar incrementos salariales retrospectivos.

Se precisa que el incremento se debe realizar a los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA ANTIOQUIA que no hayan recibido este incremento por pertenecer a otra organización sindical o se hayan beneficiado de otra convención

colectiva de trabajo. Es decir, no podrán beneficiarse de dos (2) incrementos salariales.

A partir del 1 de enero de 2024 la empresa deberá incrementar los salarios básicos mensuales de los trabajadores 2024 en un porcentaje equivalente a (sic) IPC 2023 + 1.3 puntos.

2.2.3. Argumentos del recurrente

Solicita la anulación total de esta cláusula que autorizó la retrospectividad salarial a partir del 1.º de enero de 2020, *«debiendo dejarse lo relativo a la cláusula de incremento salarial, solo a partir del 01 de enero de 2023»*.

La empresa inicialmente refiere que con ocasión de las tarifas de energía en el Departamento de Antioquia y el Valle de Aburrá, se liquidó la Empresa Antioqueña de Energía S.A. ESP -EADE S.A. ESP, y esto implicó la finalización del vínculo laboral de varios trabajadores, quienes demandaron su reintegro con fundamento en cláusulas convencionales que reconocían la sustitución patronal con EPM, los cuales concedió esta Corte y ha cumplido al reincorporarlos en *«funciones similares que se adecuaran a la estructura de cargos actual (...), en los mismos lugares en que realizaban su actividad laboral en EADE, de ser posible, y bajo igual o superior asignación salarial»*.

Relata que la Subdirectiva Antioquia de Sintraelec le notificó *«su reactivación»* el 13 de julio de 2019, fundado en los reintegros obtenidos y tras asamblea de trabajadores que, en realidad, solo estaba comprendida por 7 trabajadores

reintegrados efectivamente, pues los demás eran en su mayoría pensionados, particulares y personas que demandaron su reintegro que obtuvieron sentencias absolutorias o con procesos no definidos.

Señala que, por esta razón, promovió proceso de cancelación del registro sindical que aún no ha finalizado, pero destaca que por la presunción de legalidad de la constitución de la subdirectiva, le ha reconocido 3 permisos sindicales permanentes y un auxilio sindical trimestral que representa la suma de \$55.924.088, entre otros aspectos.

Advierte que el 20 de febrero de 2020 SINTRAELECOL Subdirectiva Antioquia presentó pliego de peticiones y, transcurridas las etapas de la negociación, el propio sindicato desistió el 11 de mayo de 2021 de la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento a fin de requerir la activación de la Comisión Especial de Tratamientos de Conflictos Colectivos ante la OIT -CETCOIT, de modo que este conflicto finalizó.

Y explica que, por lo dicho y comoquiera que en el 2021 y 2022 SINTRAELECOL no presentó pliego de peticiones, *«no se aplicaron incrementos salariales a este personal»*, y aclaró que todos los trabajadores de EPM *«tienen ingresos salariales muy superiores»* al salario mínimo legal mensual vigente.

En este contexto, refiere que los árbitros decretaron incrementos salariales retrospectivos, sin explicar *«cuál es el*

criterio de equidad aplicable para autorizar esa retroactividad.

Al respecto, señala que no desconoce que esta Corte ha admitido que las decisiones arbitrales pueden tener un efecto retrospectivo en materia salarial a efectos de restablecer el equilibrio económico que eventualmente sufrirían los trabajadores con la prolongación del conflicto, sin embargo, ello es siempre que esta extensión no sea atribuible a las partes, competencia que entonces *«está en función de la vigencia de las convenciones colectivas anteriores»* según lo indicó la decisión CSJ SL12303-2016.

En ese sentido, considera que en este caso *«los árbitros excedieron su competencia al retrotraer efectos salariales al año 2020 a un conflicto colectivo pasado, no al conflicto colectivo vigente»*, pues el primero feneció por decisión exclusiva y autónoma del sindicato de retirar el pliego y desistir del arbitramento, el cual además se demoró 18 meses en presentar un nuevo pliego y promover un conflicto.

Afirma que no es *«equitativo y justificable»* que deba asumir las consecuencias de las decisiones libres y voluntarias del sindicato y en las que no tuvo injerencia, esto es, que no debe *«pagar por la falta de actividad sindical»* ni se pueden reconocer *«periodos donde ni siquiera existió pliego de peticiones»*.

Además, subraya que el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo señala que ante aquellas omisiones la

convención se prorroga de 6 en 6 meses, lo cual no implica presumir que existió un conflicto suspendido en el tiempo que pueda producir efectos jurídicos como el de justificar un reconocimiento retrospectivo del salario.

Señala que *«existe una duda razonable de que la Subdirectiva hubiera podido presentar legítimamente pliego de peticiones desde el año 2020 y pese a este conocimiento, el Tribunal decide extender los efectos retrospectivos de un Laudo, cuando no hay certeza sobre la validez siquiera de dicho conflicto colectivo»*.

Agrega que su criterio va en armonía con la jurisprudencia de esta Corte en cuanto desconoce los efectos jurídicos del fuero circunstancial cuando se presenta el decaimiento del conflicto colectivo atribuible a la organización sindical, para lo cual se apoyó en la sentencia CSJ SL14066-2016.

2.2.4. Argumentos de la oposición

El sindicato destaca que en el oficio radicado 20230130219881 de 21 de septiembre de 2023, expedido por la Unidad de Talento Humano de EPM ESP, esta certificó que no se habían aplicado los incrementos en los años 2020 a 2023 a los trabajadores afiliados a la organización sindical, de modo que reconoció que *«tienen un atraso salarial respecto a los demás»*, lo que también admitió en la propuesta que aquella le hizo al sindicato en la etapa de arreglo directo y su prórroga, a la cual hicieron expresa referencia los árbitros.

En ese sentido, considera que la empresa actúa de mala fe y «*violenta gravemente*» los propios actos jurídicos que realizó antes y durante la negociación colectiva, y en los cuales se sustentó el laudo arbitral. Al respecto, refiere varias decisiones de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado, que explican los principios de buena fe, confianza legítima y el respeto del acto propio.

Por último, transcribe apartes de las providencias de esta Corte «18380 de 2002», «34622 de 2008» y «55501 de 2012», sobre la facultad de los árbitros de fijar retrospectivamente el aumento salarial.

2.2.5. Consideraciones de la Corte

De entrada debe advertirse que la jurisprudencia reiterada de la Sala ha señalado que la retrospectividad del laudo en materia de incrementos salariales no constituye por sí mismo una causal de anulación, pues se trata de un aspecto que debe ser definido autónomamente por los árbitros, de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso (CSJ SL4259-2020). En esta decisión, la Corte explicó:

Baste a la resolución del primer aparte de la cláusula citada recordar que el tema de la retrospectividad del laudo en materia de incrementos salariales es bastante pacífico en la jurisprudencia, sobre el entendido de que ello no constituye *per se* causal de anulación.

En sentencia CSJ SL2713-2019, 17 jul. 2019, rad. 83944:

“Aunque lo anterior es suficiente para desestimar la impugnación, cabe recordar que, en cuanto a la retrospectividad

salarial, que pretende el sindicato, esta Sala ha sostenido en su jurisprudencia que los árbitros pueden concederla para efectos de mitigar los eventuales desequilibrios económicos generados por la prolongación del conflicto colectivo del trabajo y otorgar los aumentos en periodos de vacío normativo, pero que ello no resulta de obligatoria observancia en todos los casos, sino que debe consultarse la situación concreta de la controversia. En efecto, en la sentencia SL3325-2018, se dijo:

“Esta Sala de la Corte ha sostenido al respecto que los laudos arbitrales tienen efectos hacia el futuro y que, solo eventualmente, con el ánimo de corregir algún desequilibrio económico, los árbitros pueden otorgarle un «efecto retrospectivo» a sus disposiciones salariales. Ha entendido esta Corporación que esa medida se amolda perfectamente a la función primordial del Tribunal de encontrar la fórmula que resulte más equitativa para la resolución del conflicto. (CSJ SL, 26 jul 2011, rad. 50469; CSJ SL12303-2016).

“La Corte también ha concebido que el propósito de esos efectos retrospectivos de la decisión de los árbitros está dado en corregir eventuales desequilibrios, generados por la prolongación del conflicto colectivo y, con ello, alcanzar periodos en los que no se materializa algún ajuste salarial por el vacío que se produce entre la vigencia de una y otra convención colectiva de trabajo. Tal cuestión, se ha recalcado, debe ser definida autónomamente por cada tribunal de arbitramento, de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso y, por lo mismo, no es de obligatoria observancia”.

Por otra parte, no es cierto que el Tribunal no hubiese motivado esta decisión, pues nótese que inicialmente advirtió que el laudo en general lo fundamentaría en las pruebas recaudadas, los argumentos de las partes y las propuestas que estas hicieron en las negociaciones del arreglo directo, en especial *«el ofrecimiento realizado por la empresa»* en la propuesta de negociación colectiva EPM-SINTRAELECOL de 1.º de junio de 2023, que expresamente indicó que *«la Empresa tuvo como criterio orientador para esta propuesta, garantizar una actualización económica de los beneficios*

convencionales, desde el año 2008 hasta el año 2023 con base en el IPC».

Esta motivación general, a su vez, se reafirmó al resolver puntualmente la petición de incremento salarial objeto de cuestionamiento, pues nótese que los árbitros la fundaron en *«la propuesta realizada por EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN, E.S.P., y atendiendo principios de equidad y de armonización»*, ofrecimiento que si bien no acogieron en su integridad, lo analizaron en el marco contextual del caso y particularmente bajo el supuesto de que los salarios de los trabajadores afiliados al sindicato no se hubiesen incrementado desde el 2020, de ahí que consideraran razonable disponer el incremento desde ese momento, criterios que indudablemente son de equidad.

Para la Sala ello es más que suficiente para tener por debidamente motivado el laudo. En efecto, esta Corporación ha señalado de forma reiterada y pacífica que el deber de sustentar el laudo se da por cumplido cuando los árbitros exponen de manera breve y sucinta las razones de su decisión, pues respecto a este tipo de resoluciones, fundadas en la equidad, solo se exige una evaluación objetiva de las circunstancias fácticas, las posiciones de las partes y la naturaleza del conflicto, todo conforme a las reglas de la persuasión racional y un recto sentido de justicia (CSJ SL, 4 nov. 2004, rad. 24604, CSJ SL2283-2014, CSJ SL2893-2017, CSJ SL4302-2022 y CSJ SL750-2024), tal y como efectivamente lo hizo el Tribunal al decidir este punto.

Adicionalmente, en cuanto a que los árbitros extralimitaron su competencia en tanto los incrementos retrospectivos *«está en función de la vigencia de las convenciones colectivas anteriores»*, para la Sala ello es equivocado, pues conforme se advierte del precedente citado CSJ SL4259-2020, los árbitros tienen plena autonomía para decidir este punto y corregir los eventuales desequilibrios económicos que pueda generar el *vacío normativo* que ocurre entre la vigencia de una y otra convención colectiva o laudo arbitral, sin especificarse de un modo tendencialmente excluyente que indefectiblemente deba existir un conflicto colectivo en ese periodo que busca alcanzar el laudo, dado que, se reitera, lo relevante es que se tengan en cuenta las circunstancias concretas de cada caso, a efectos de determinar la procedencia y condiciones del incremento salarial en la forma que mejor reconozca los intereses contrapuestos en el contexto particular analizado, acorde con las posiciones de los interlocutores y un sentido de la equidad, tal y como lo hizo el Tribunal en este asunto.

En efecto, nótese que al disponer los incrementos salariales desde una época en la que o bien no había conflicto colectivo entre las partes o bien se desarrollaba un diferendo que no llegó a buen término, además de lo ya indicado, los árbitros adicionalmente reconocieron que *«la organización sindical decidió desistir del proceso de negociación colectiva que había iniciado con la presentación del pliego de peticiones en febrero del año 2020, volviendo a presentar un nuevo pliego de peticiones solo hasta el año 2023»*; sin embargo, también tuvieron presente que la propia empresa estaba dispuesta a

actualizar los beneficios convencionales incluso desde mucho antes del 2020, conforme se explicó, aspecto que la recurrente no discute en el recurso y sin duda edificó el criterio de equidad que finalmente sustentó al laudo en este beneficio en concreto.

Conforme a lo expuesto, el Tribunal no extralimitó su competencia al emitir su decisión de incrementar los salarios retrospectivamente en los términos que lo hizo, dado que ello fue en congruencia con las circunstancias particulares de este caso y con base en las posiciones que las partes plasmaron en el transcurso de la negociación colectiva.

Por último, basta señalar que el referente jurisprudencial relativo a los efectos del fuero circunstancial cuando ocurre el decaimiento del conflicto, es un escenario que se ubica en el terreno de lo estrictamente jurídico, concretamente respecto al alcance de la norma que regula aquella figura y generalmente en un contexto de ruptura del vínculo de trabajo, lo cual es totalmente ajeno al conflicto de intereses que dirimió el Tribunal de arbitramento en este asunto.

Por tanto, se niega la anulación solicitada.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN ESP. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$11.800.000, que se incluirán en la liquidación que se practique conforme a lo

preceptuado en el artículo 366 del Código General del Proceso.

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: NO MODULAR NI ANULAR las cláusulas cuestionadas del laudo arbitral proferido en este asunto, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: COSTAS como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Aclaración de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

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