



## ¿QUÉ DEBO TENER EN CUENTA PARA LA APLICACIÓN DE PERMISOS SINDICALES? CRITERIOS Y TIPS PARA SU APLICACIÓN

La petición, así como el otorgamiento de permisos sindicales es un tema de vital importancia dentro del derecho colectivo ya que será el vehículo por medio del cual los líderes de la organización sindical materializan su propósito y por su parte, el empleador, garantiza la continuidad de la operación.

La reciente sentencia de la Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral, SL-609 de 2023, es una excelente oportunidad para recordar los criterios que se deben seguir para el otorgamiento de permisos sindicales a la luz de los criterios de proporcionalidad, razonabilidad y necesidad en aras de mantener un equilibrio entre la operación de la empresa y el ejercicio sindical.

Así las cosas, dentro del ejercicio de negociación colectiva, las partes están en la libertad de acordar el número de permisos sindicales, teniendo en cuenta lo siguientes aspectos:

- **Criterio de necesidad:** Los permisos sindicales solo pueden ser solicitados cuando se requieran con ocasión de las actividades sindicales, pues su ejercicio encuentra justificación en el imperativo de otorgar a los dirigentes o representantes sindicales el tiempo necesario para adelantar aquellas gestiones dirigidas al cabal funcionamiento de las organizaciones de trabajadores. De acuerdo con lo dispuesto en la sentencia T-740 de 2009 de la Corte Constitucional.
- **Criterio de razonabilidad y proporcionalidad:** Se deben evaluar siempre al momento de otorgar o negar un permiso sindical, toda vez que, los mismos no pueden afectar la operación y productividad del empleador. En tal sentido, este derecho de la organización sindical deberá ser otorgado con una perspectiva de eficiencia y utilidad para las partes.

Ahora bien, si las partes en la etapa de arreglo directo no llegan a un acuerdo respecto a los permisos sindicales, será el Tribunal de Arbitramento el encargado de aplicar los anteriores criterios, pero con sujeción de su ámbito de competencia. De tal manera que, la sentencia bajo análisis recuerda que:

- Los árbitros no están obligados a limitarse a las peticiones planteadas por los afiliados al sindicato en el pliego de peticiones, puesto que el propósito de su función es decidir dentro de un amplio margen que asegure la equidad para las partes.

- Los árbitros no pueden otorgar permisos sindicales permanentes, toda vez que, debe existir una carga argumentativa de necesidad y proporcionalidad en su otorgamiento. Por lo tanto, el número de permisos sindicales que se concedan en vigencia del laudo arbitral, debe cumplir con la carga motivacional correspondiente.

Teniendo en cuenta lo anterior, se traen las siguientes recomendaciones para una buena implementación de los permisos sindicales y con ello evitar la prolongación de un futuro conflicto laboral:

- Anticipar con la organización sindical tiempos, modo y canales de comunicación por los cuales se recibirá las solicitudes de permisos sindicales, para con ello, agilizar el proceso de negociación futuro.
- Procurar dejar de manera expresa en la convención colectiva que la solicitud de los permisos sindicales se llevará a cabo según el procedimiento expuesto en el Reglamento Interno de Trabajo para evitar confusiones en su aplicación. Lo anterior, en caso de existir reglamentación expresa en el Reglamento y resulte aplicable para el caso en concreto.
- Se recomienda acordar con el sindicato un término prudencial de respuesta de la empresa respecto a la solicitud de permiso sindical, pues esto asegurará que se puedan realizar los cambios o los reemplazos de trabajadores que disfrutaran el permiso sindical sin traumatismos para la operación.
- En caso de que exista una negación de permiso sindical se recomienda que esta esté sustentada en la afectación del funcionamiento de la empresa para así poder mantener un dialogo abierto y transparente con la organización sindical.

En caso de tener alguna consulta o deseé ampliación de la información de esta entrega. Estaremos atentos a las mismas.

**Por: Sofia Carbonell Muñoz**  
[scarbonel@scolalegal.com](mailto:scarbonel@scolalegal.com)  
11 de agosto de 2023