



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

SL1761-2025

Radicación n.º 13001-22-05-000-2024-00064-01

Acta 21

Bogotá D. C., dieciocho (18) de junio de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de anulación que el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO (SINALTRAINAL)** y la empresa **TAGHLEEF LATIN AMERICA SA** interpusieron contra el laudo arbitral que el Tribunal de Arbitramento profirió el 27 de junio de 2024, el cual fue corregido, aclarado y adicionado el 11 de julio de 2024, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre los recurrentes.

I. ANTECEDENTES

De la documentación remitida por el Tribunal de Arbitramento se infiere que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario (Sinaltrainal), de primer grado y de industria, formuló un pliego de 53 puntos, (f.º 32 – 50), a Taghleef Latin America SA, sin que se hubiese

alcanzado entre éstos solución total en la etapa de arreglo directo y razón por la cual el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, ante petición de la agremiación sindical aprobada previamente en asamblea general de sus afiliados, mediante resolución número 1264 de 06 de mayo de 2024 (f.º 1 - 3), ordenó la constitución de un tribunal de arbitramento para que dirimiera el conflicto colectivo de trabajo así generado e irresoluto.

II. LAUDO ARBITRAL

El respectivo Laudo Arbitral fue proferido el 27 de junio del año 2024 (f.º 294 - 323).

El Tribunal de Arbitramento señaló un capítulo de antecedentes, en el cual destacó que las partes habían concedido la prórroga solicitada para expedir el laudo hasta el 28 de junio de 2024 y que éstas habían sido citadas para ser escuchadas en audiencia el 29 de mayo de 2024, diligencia que fue reprogramada para el 04 de junio del mismo año, a la cual *«El Sindicato no asistió [...] y por la Empresa asistieron el representante legal, apoderado y funcionarios»*.

A continuación, explicó que *«[...] el sindicato presentó solicitud para ser escuchado el día 21 de junio de 2024, situación que no fue avalada por los árbitros designados debido a que fue allegada varias semanas después y muy cerca a la fecha en que se debería generar el Laudo»*.

El Colegiado Arbitral dijo ser competente para pronunciarse sobre las peticiones que abordó de fondo, encontrarse dentro del término legal y no observar alguna causal de nulidad que invalidara lo actuado para proferir el laudo pertinente.

Mencionó haber verificado que la empresa contaba al momento de expedición del laudo arbitral con un total de 245 trabajadores; constató la existencia de un plan de beneficios vigente y dos laudos arbitrales, con las organizaciones sindicales Sintrabiofilm y Sinaninal, y también dijo haber encontrado acreditado el fenómeno de multiafiliación.

Expresó que a la fecha de expedición del laudo 35 trabajadores se encontraban afiliados a la organización sindical Sinaltrainal y que todos ellos recibían los beneficios de los instrumentos colectivos vigentes, así como los beneficios otorgados por la empresa, de conformidad con la información allegada al Tribunal.

Indicó que su decisión estaba fundamentada en la intervención de la empresa, así como en los documentos que se aportaron en cada una de las oportunidades, la normatividad vigente, los criterios jurisprudenciales y los antecedentes del conflicto laboral y, de manera primordial, en el principio de equidad que debe enmarcarse al dirimir un conflicto colectivo de naturaleza económica y de intereses asociados a temas sindicales.

Procedió a estudiar punto por punto, después de lo cual resolvió el pliego de la agremiación sindical en cuatro ordinales, en el primero de los cuales dispuso *«realizar los siguientes reconocimientos [...]»*, a lo largo de veinte (20) cláusulas numeradas; en el segundo, *«Abstenerse de realizar pronunciamiento sobre las peticiones contenidas en los artículos 4, 5, 6, 7, 10, 11, 13, 14, 19, 21, 24, 25, 27 y 45 del pliego de peticiones por falta de competencia, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente laudo arbitral»*; en el tercero, *«Negar por inequitativas las peticiones contenidas en los artículos, (sic) 9, 12, 15, 16, 18, 22, 23, 26, 29, 30, 32, 34, 35, 36, 39, 40, 44, 46 y 50 del pliego de peticiones, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente laudo arbitral»*; y, en el cuarto, advertir la procedencia del recurso de anulación contra el laudo pronunciado.

Tanto la empresa como el sindicato presentaron sendas solicitudes de aclaración, complementación y corrección del laudo, para la primera de las mencionadas (f.º 332 – 335); y de aclaración y complementación para el segundo, las cuales fueron resueltas mediante proveído de 11 de julio de 2024.

En la parte resolutive el Tribunal dispuso, en el ordinal primero, *«corregir la cláusula décima quinta del laudo arbitral [...]»*; en el segundo, *«Aclarar la cláusula décima tercera del laudo arbitral [...]»*; en el tercero, *«Aclarar la cláusula décima novena del laudo arbitral»*; en el cuarto ordinal, *«Adicionar el laudo arbitral en el sentido de negar por inequitativa la solicitud de permiso sindical para reuniones del Comité Obrero*

Patronal contenido en el artículo 52 del pliego de peticiones, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva»; y, en el quinto, decidió, «Negar las demás solicitudes de aclaración, corrección y adición principales y subsidiarias realizadas por la Empresa y el Sindicato de conformidad con lo dispuesto en la parte motiva del presente auto».

III. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA EMPRESA

Solicita la modulación de las cláusulas tercera (vigencia) y décima quinta del laudo (régimen disciplinario); así como la anulación de las cláusulas octava (derecho a la información), décima (auxilio de educación escolar y básica primaria) décima primera (auxilio de educación bachillerato), décima segunda (bono pensional), décima octava (auxilio sindical) y décima novena (permisos sindicales).

En relación con las cláusulas que contemplan auxilios educativos, esto es, décima (auxilio de educación escolar y básica primaria) y décima primera (auxilio de educación bachillerato), subsidiariamente requiere su modulación.

Como fundamento de sus pedimentos, en términos generales, alega la difícil situación económica de la compañía, los altos costos laborales y el hecho de que Sinaltrainal es el sindicato menos representativo de los existentes en la empresa.

En relación con cada cláusula en particular expone las razones de su pretensión, las cuales serán analizadas en los acápites pertinentes, más adelante.

IV. RÉPLICA DEL SINDICATO

Según lo acredita el informe secretarial de 21 de agosto de 2024, en el término del traslado para presentar la réplica, la organización sindical no allegó escrito alguno.

V. RECURSO DE ANULACIÓN SINDICATO

La agremiación sindical pretende la anulación total del laudo por la causal de inequidad manifiesta, con fundamento en que el Tribunal no escuchó al sindicato, hubo falsa motivación para negar las peticiones del pliego y el laudo proferido fue inferior o equivalente al plan de beneficios creado por la empresa.

Reitera que el Tribunal actuó con inequidad e inequidad manifiestas y expone que *«el tribunal modificó la sentencia sin tener competencia para ello»*, al adoptar la decisión respecto de la cláusula decimoquinta en el auto de 12 de julio de 2024.

Como consecuencia de su aspiración de anulación total, solicita a la Corte *«oficiar para que se integre un nuevo tribunal de arbitramento»*.

Por último, plantea algunas reflexiones sobre la figura del tribunal de arbitramento como mecanismo de solución de

conflictos colectivos del trabajo y recuerda que el arbitramento es una herramienta del Estado Social de Derecho cuyo objetivo es la justicia social y, en esa medida, tal objetivo no puede alcanzarse ni garantizarse en el mundo del trabajo *«con fallos arbitrales pululantes en INEQUIDAD MANIFIESTA»*.

VI. RÉPLICA DE LA EMPRESA

Taghleef Latin American SA se opone a la prosperidad del recurso de anulación incoado por Sinaltrainal y expone que con los argumentos esgrimidos por el sindicato recurrente *«se intenta inducir en error a esta Honorable (sic) Corte»*, advirtiendo que la ausencia del sindicato en la audiencia a la cual fue convocado por el Tribunal ya fue ventilada en sede de tutela; el Tribunal tuvo en cuenta el ámbito de aplicación del plan de beneficios y su incidencia en lo otorgado a los trabajadores sindicalizados; el plan de beneficios se aplica a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, y el Colegiado *«no tenía competencia para reconocer beneficios del plan o similares a estos que el sindicato NO pidió»*.

Expresa que la corrección o aclaración del laudo por el Tribunal a solicitud de la empresa es permitida, y que, así mismo, *«es perfectamente válido que no se regule un proceso disciplinario para despidos con justa causa sino solo para sanciones, respetando entonces los términos de la*

jurisprudencia y las facultades legales de la compañía».

Por lo antedicho, persigue el que «*se desestime la petición de anulación total realizada en el recurso o en su defecto se declare su no prosperidad*».

VII. CONSIDERACIONES

Atendidos los múltiples motivos de las impugnaciones propuestas tanto por el sindicato como por la empresa, tal cual ya se verá cuando se aborde el capítulo correspondiente, importa a la Corte recordar que de conformidad con la jurisprudencia y el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, su competencia en este recurso extraordinario está restringida a verificar la regularidad del laudo arbitral en los aspectos recurridos para establecer si el Tribunal al dictarlo: (i) extralimitó el objeto para el cual se le convocó; (ii) afectó derechos o facultades reconocidos por la Constitución a las partes del conflicto; (iii) afectó derechos o facultades reconocidos a las mismas por las leyes; (iv) o por normas convencionales.

Además, por la naturaleza de la decisión adoptada por esta especial clase de Tribunales, que es en equidad, (v) si con ello se produjo la violación de tan trascendental principio rector de las relaciones surgidas entre empleadores y trabajadores (artículo 1.º del CST).

Excepcionalmente, compete a la Corte, cuando hallare que no se decidieron todas las cuestiones indicadas en el

decreto para el cual se le convocó, (vi) devolver el expediente a los árbitros, a fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles plazo al efecto, sin perjuicio de que ordene, si lo estima conveniente, la resolución de lo ya decidido por el tribunal (artículo 143 del CPTSS).

Lo anterior traduce que la Corte al resolver los recursos de anulación interpuestos contra el laudo arbitral, en atención a esa misma naturaleza y a su particular propósito que es el de generar enunciados de carácter obligacional o normativo para regular las futuras condiciones del trabajo, y no el de dirimir controversias jurídicas sobre los alcances, interpretación o posible integración de dichos enunciados normativos, tarea que sabido es corresponde de ordinario a los jueces del trabajo como jueces que son en derecho, está limitada a anular o no anular las disposiciones adoptadas en el laudo, sin que, por ende, pueda dictar preceptivas de reemplazo o pueda reenviar al tribunal de arbitramento el asunto para que adopte las que la Corte crea son las que proceden, pues la anulación de la disposición del laudo agota el procedimiento arbitral, salvo que, en lo que ha dado en llamar por la jurisprudencia «*modulación*» de una disposición del laudo, que permite su subsistencia, pero atada a un entendimiento particular o específico para impedir la total pérdida de sus efectos, cuestión ésta que solamente es predicable de cláusulas positivas, es decir, de las que crean derechos, no de aquellas en que se niega una de las peticiones del pliego que dio origen al conflicto, pues ello

traduciría que la Corte asumiera el rol de árbitro del laudo.

Con dicha introducción, viene al caso advertir que los árbitros al resolver el asunto del epígrafe, dispusieron crear un cuerpo normativo con las disposiciones que consideraron necesario incluir para regular las relaciones laborales entre empresa, trabajadores y sindicato, desestimando las que concluyeron no deberían hacer parte de dicho estatuto y no sin antes consignar las razones para tal proceder, de manera que, al final, de los **53** puntos del pliego de peticiones, éste quedó reducido a **20** artículos.

Por razones metodológicas, dado que el sindicato solicita la anulación total del laudo arbitral, se estudiará primero esta reclamación para, posteriormente, atender las elevadas por la empresa.

ANULACIÓN TOTAL SOLICITADA POR EL SINDICATO

Inequidad manifiesta por no escuchar a una de las partes

Subraya la organización sindical que el Tribunal manifestó en las consideraciones del laudo que para tomar la decisión «[...] tomó en cuenta la intervención de la empresa», por lo que es manifiesto que el Colegiado sólo tuvo en cuenta la versión de la empleadora, pese a que *«la organización sindical manifestó inconvenientes para asistir a la convocatoria realizada por el tribunal de arbitramento,*

realizando solicitud el 21 de junio de 2024 al órgano arbitral para ser escuchada, solicitud que reitero el 27 de junio de 2024».

Agrega que debido a que el Tribunal debe fallar en equidad, *«dadas las condiciones y circunstancias debieron dar la oportunidad al sindicato para que expusiera sus argumentos frente al pliego de peticiones».*

Réplica de la empresa

Hace un recuento de las actuaciones del Tribunal en punto a la citación y comparecencia de las partes, expone que *«en respuesta a la solicitud de reprogramación de la audiencia presentada 17 días después de su ocurrencia, fue que el Tribunal no accedió a dicha solicitud»* y manifiesta que el Colegiado realizó las notificaciones oportunas y procedió de acuerdo con las normativas establecidas durante todo el procedimiento.

Aduce que la ausencia del sindicato en una audiencia específica fue resultado de circunstancias bajo el control de sus representantes legales, quienes no pudieron justificar su falta de comparecencia, para concluir que no hubo discriminación o trato desigual hacia el sindicato en comparación con la contraparte o respecto a las oportunidades brindadas durante el arbitraje

Recuerda que es un principio general de derecho el que nadie puede alegar su propia culpa o actuar en su propio

favor y arguye que el hecho de que el sindicato no haya asistido a la citación, sin presentar justificaciones válidas, a pesar de haber sido debidamente notificado, pone en duda la argumentación de inequidad manifiesta, porque no hay evidencia de que se haya violado algún derecho fundamental debido a una acción injustificada del Tribunal o de la contraparte.

Se considera

Para resolver el planteamiento que efectúa el sindicato recurrente, conviene memorar lo asentado por la Corte, respecto de la incompetencia que le asiste para pronunciarse sobre aspectos procesales o situaciones acaecidas antes de que se profiera el respectivo laudo arbitral. Así se dijo en la sentencia CSJ SL2615-2020:

Es deber de la Corte dejar en claro, en primera medida, que los aspectos procesales o de desarrollo de etapas anteriores a la expedición del Laudo Arbitral, no son el objeto del recurso de anulación, pues éste recae sobre los aspectos sustanciales contenidos en él [...].

El Tribunal, en el acápite de antecedentes, es decir, en el capítulo donde hizo un recuento de la historia del proceso, dejó expreso que la audiencia en que se escucharía a las partes, inicialmente fijada para el 29 de mayo de 2024, fue reprogramada para el 04 de junio del mismo año y a ella el sindicato no asistió, en tanto que los representantes de la empresa sí lo hicieron.

En el relato, el Tribunal también afirmó que el sindicato *«presentó solicitud para ser escuchado el día 21 de junio de 2024, situación que no fue avalada por los árbitros designados debido a que fue allegada varias semanas después y muy cerca a la fecha en que se debería generar el Laudo»*, esto es, diecisiete días después, tal cual lo dice la empresa replicante.

Queda claro, entonces, que el argumento no controvierte la sustancialidad del laudo, que es sobre aquello que tiene competencia la Corte, sino el trámite que se impartió al interior del Tribunal de Arbitramento, en consecuencia, **no se accederá a la solicitud de anulación total del laudo.**

Inequidad manifiesta por falsa motivación para negar las peticiones del pliego

La censura retoma las afirmaciones del Tribunal en cuanto que para adoptar su decisión tuvo en cuenta los laudos arbitrales existentes en la empresa con las organizaciones sindicales Sintrabiofilm y Sinaninal, así como el plan de beneficios extralegales que, dice el sindicato recurrente, fue implementado por la empresa *«como mera liberalidad para los trabajadores NO SINDICALIZADOS»*.

Sobre la base de entender que, en su criterio, los parámetros de equidad de los árbitros debieron orbitar en torno a armonizar las peticiones de Sinaltrainal con las capacidades de la empresa, las circunstancias sindicales y

las prerrogativas contenidas en otros instrumentos aplicados dentro de la compañía, concluye que el laudo «**JAMAS podía estar por debajo de los beneficios reconocidos en el PLAN DE BENEFICIOS** (sic) (negrillas y subrayas del texto)».

Dice que de la exposición efectuada por la empresa al Tribunal se deduce que su intención era la de que el laudo estuviera por debajo del plan de beneficios extralegales y que prueba de ello es que en la presentación no incluyó algunas de las prerrogativas ya reconocidas por la compañía, como la póliza educativa, los aportes a los fondos de empleados, las actividades de fin de año, los permisos remunerados por matrimonio, los auxilios para lentes, los auxilios de educación para hijos de empleados y becas universitarias y la prima de recargo del 7%.

Sostiene que pese a que la empresa enumeró algunos de los puntos que se podrían conceder, entre ellos, el incentivo a la productividad, el auxilio universitario o los estudios técnicos superiores y el bono de educación superior, el Tribunal optó por negar las peticiones 19, 36 y 39 del pliego, que versaban sobre esos temas, luego, en su concepto, «*aflora la MANIFIESTA INEQUIDAD del fallo arbitral atacado pues [...] se puede concluir que, desde el punto de vista económico, el laudo arbitral proferido [...] es INFERIOR al PLAN DE BENEFICIOS EXTRALEGALES otorgado [...]*».

Réplica de la empresa

Afirma que los argumentos del sindicato son

apreciaciones subjetivas, *«en la medida que, basa su reclamo en una fracción de lo incluido en el plan de beneficios, sin mencionar todos los demás beneficios de los que son acreedores [...]»*.

Señala que la empresa certificó que los beneficios se aplican a todos los trabajadores, es decir, el personal sindicalizado también lo recibe y, por tanto, no hay discriminación.

Asevera que el recurso del sindicato se basa en suposiciones, porque *«[...] no solo (sic) no realiza una evaluación integral y universal del Plan de Beneficios frente al laudo arbitral [...], y no tampoco tiene en cuenta que éste se aplica a los trabajadores sindicalizados, incluidos los del sindicato recurrente.*

Respecto de las peticiones 19, 36 y 39, que fueron negadas por el Tribunal, indica que *«estos beneficios no están siendo concedidos [por la empresa] en los términos solicitados en el pliego de peticiones»* y que el Tribunal falló en equidad, con los elementos que fueron puestos en su conocimiento, *«teniendo en cuenta (i) la capacidad económica de la compañía, (ii) las circunstancias sindicales y (iii) las condiciones de equidad respecto de los beneficios contenidos en otros instrumentos aplicados al interior de la compañía»*.

Se considera

Se recuerda, la pretensión de la organización sindical es

la *anulación total del laudo por inequidad manifiesta*, no obstante, los alegatos los presenta sobre puntos específicos del pliego que fueron negados por el Tribunal.

En ese contexto, el planteamiento frente a la anulación total está llamado al fracaso, porque la comparación de tres disposiciones del petitorio con la totalidad el plan de beneficios resulta inane. En ese orden, se ocupará la Sala de estudiar la inequidad de los específicos puntos del pliego a los que se hizo alusión en la sustentación del recurso, advirtiendo, previamente, que una negativa del Tribunal no es anulable, como pasa a explicarse.

En efecto, salta a la vista que las peticiones de la agremiación sindical, negadas en el laudo y ahora cuestionadas en el recurso no pueden llegar a feliz término, habida cuenta de que su anulación no tiene por reverso que la Corte dicte una sentencia de reemplazo acogiendo las solicitudes, dado que, ya se ha dicho, su competencia está limitada a anular o dejar vigentes las disposiciones del laudo desde su vista como juez de derecho, no pudiendo, en consecuencia, adoptar decisiones en equidad como son las que corresponden al tribunal de arbitramento en asuntos de esta naturaleza.

Y tampoco habría lugar a devolver el laudo en lo que fuere anulado para que el tribunal de arbitramento dicte uno nuevo sobre los puntos negados, pues, como al comienzo de esta providencia se indicó, la devolución del laudo arbitral solo procede cuando quiera que la Corte *«hallare que no se*

decidieron algunas de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria, y en este caso no hay duda alguna de que los puntos del pliego que competía resolver lo fueron, solo que, éstos en particular (arts. 36 y 39), a disgusto de la agremiación sindical recurrente, por las variadas razones que sucinta pero suficientemente se indicaron en el laudo y que para la Corte se tornaron en intocables (CSJ SL4259-2020).

Más recientemente dijo la Corte al respecto en la sentencia CSJ SL4089-2022:

En el mismo sentido, mediante sentencia CSJ SL8157-2016, reiterada, entre otras, en las providencias CSJ SL7779-2017 y CSJ SL 3325-2018, la Sala adoctrinó:

En estas condiciones, de entrada, se advierte la improcedencia de la petición del sindicato, pues debido a las competencias regladas de esta Sala, no es posible anular las decisiones desestimatorias del laudo y a continuación dictar fallos de reemplazo o remitir el expediente al tribunal.

En efecto, dijo el Laudo en la parte motiva frente a las peticiones 36 y 39 del pliego:

A la petición contenida en el artículo número 36 del pliego AUXILIO UNIVERSITARIO O ESTUDIOS TECNICOS SUPERIORES

El Tribunal considera inequitativa la concesión del bono solicitado en atención a las condiciones del sector y el impacto que pueda tener el mismo en las actividades de la Empresa, y por tanto, negará el mismo.

A la petición contenida en el artículo número 39 del pliego BONO DE EDUCACION SUPERIOR

El Tribunal considera inequitativa la concesión del bono solicitado en atención a las condiciones del sector y el impacto

que pueda tener el mismo en las actividades de la Empresa, y por tanto, negará el mismo.

En la misma línea argumentativa, revisadas las razones esgrimidas por el Tribunal para respaldar la decisión negativa en relación con las peticiones del pliego en comento (arts. 36 y 39), ninguna de ellas conduce a que se trate de una verdadera inhibición enmascarada, porque el pronunciamiento adverso en cada caso tiene que ver, como lo expresó el Colegiado, con la equidad y no con la competencia (CSJ SL3174-2023).

Ahora, en relación con la petición 19, el Tribunal sí expresó incompetencia y, por ello, adujo como fundamento la sentencia CSJ SL4259-2020, de la cual transcribió unos apartes, referentes a que el reconocimiento de un bono de productividad escapaba al conocimiento de ese cuerpo colegiado, en tanto, *«Los tributos o afectaciones a las ganancias operativas de la empresa son del resorte exclusivo del legislador, no pudiéndose, por tanto, generar a través del laudo arbitral»*.

Pero, se itera, la pretensión expresada por el sindicato es la anulación total del laudo y *no la solicitud a la Corte de la devolución del punto 19 del pliego de peticiones* para que, eventualmente, de considerarlo pertinente, esta Sala ordenara un pronunciamiento de fondo por parte de los arbitradores, el cual, en todo caso, podría ser positivo o negativo frente al pedimento.

Cabe recordar que la Corte ha destacado el carácter rogado y dispositivo del recurso de anulación, en contraste con el de homologación, al cual vino a sustituir a partir de la vigencia de la Ley 712 de 2001. Así se sostuvo en sentencia CSJ SL4089-2022:

7. A la Sala no le es dable pronunciarse oficiosamente - carácter dispositivo del recurso de anulación

Debido a la naturaleza jurídica del recurso, es deber del impugnante concretar y sustentar los puntos cuya anulación pretende, pues la Corte no puede actuar oficiosamente y suponer las objeciones concretas de la parte interesada a partir de afirmaciones abstractas, vagas e imprecisas (CSJ SL11979-2017).

Esta Sala, en sentencia CSJ SL8157-2016, recordó que a partir de la entrada en vigencia de la Ley 712 de 2001, el antes denominado «recurso de homologación» pasó a ser un recurso extraordinario orientado a la anulación de los laudos arbitrales, lo que significa que su nueva caracterización presupone dos cosas: (i) la necesidad de concretar los motivos de anulación; y (ii) el carácter dispositivo de su argumentación, en cuya virtud se deben aportar las razones de la solicitud de esta última y la Corte debe ceñirse a las causales invocadas. (anulación del laudo arbitral; devolución del expediente al tribunal de arbitramento; modulación o condicionamiento del laudo arbitral).

Como el recurso de anulación tiene el carácter de extraordinario, con las características ya expuestas, quien impetra tal medio de impugnación tiene la obligación de demostrar los defectos que dice denunciar acerca de la decisión arbitral y, para ello, debe respaldar con suficiencia los motivos de inconformidad, que para el caso particular de la manifestación de incompetencia por parte del colegiado arbitral, *si ello se hubiere solicitado*, conllevaría señalarle a la Corte fehacientemente por qué el tribunal sí tenía atribución para estudiar de fondo el o los puntos insolutos del pliego en los cuales manifestó tal circunstancia, empero, para el caso

concreto, se insiste, a riesgo de fatigar, la pretensión fue de anulación total del laudo, sobre la base de inequidad manifiesta y no de devolución del punto 19 del pliego en particular.

En ese orden, y por las razones anotadas, **no se accederá a la anulación total del laudo, ni a la anulación del ordinal tercero de la parte resolutive del laudo en cuanto a la negativa en relación con los artículos 36 y 39 del pliego y tampoco se concederá la devolución de la petición 19 del pliego.**

Inequidad manifiesta por proferir un laudo inferior o equivalente al plan de beneficios (mera liberalidad) creado por la empresa Taghleef Latin America SA para los trabajadores no sindicalizados

Expone que al efectuar un comparativo entre el laudo arbitral y el plan otorgado por la empresa por mera liberalidad, el primero resulta ser menos beneficioso, con el agravante de que fueron negadas peticiones del pliego «cuando la misma empresa solicitó CONCEDER», todo ello, sumado al hecho de que la decisión arbitral no se ajusta a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en tanto el laudo «siempre debe ser SUPERIOR al instrumento de mera liberalidad pues de lo contrario se lesiona gravemente el derecho de asociación y libertad sindical».

El sindicato recurrente presenta un cuadro comparativo entre el laudo y el plan de beneficios, señalando las

peticiones que fueron negadas por el Tribunal de Arbitramento, no obstante considerar que, tratándose de peticiones económicas, éstas *«[...] podían adecuarse a las capacidades manifiestas por la empresa y los reconocimientos que ya está realizando mediante diferentes instrumentos, entre ellos el Plan de Beneficios [...]»*.

Señala que según la Corte, ésta *«puede anular totalmente un laudo cuando es inferior, igual o equivalente al pacto o plan de beneficios por ser contrario a la obligación internacional de fomentar la sindicalización, (Sentencia SL406-2024)»*, lo que implicaría integrar un nuevo tribunal de arbitramento; y que no se comprenden las razones por las cuales los árbitros descartaron *«las mismas propuestas de la empresa en pro de un resultado lesivo para la organización sindical Sinaltrainal, que con base en dicho fallo corre el riesgo de la desafiliación de sus asociados en esta empresa [...]»*.

Recalca que la inequidad manifiesta es protuberante en este caso, no respecto de *«las características aritméticas y al desequilibrio simple que se pueda ver del análisis de los puntos del laudo frente a otros instrumentos»*, sino en relación con la negación de los derechos voluntariamente aceptados por la empresa, porque, en esas condiciones, el laudo tiene una vocación de desestímulo de la afiliación sindical, porque los trabajadores tendrían mejores beneficios si no se afilian al sindicato. Cita en apoyo las sentencias CSJ SL1309-2022

y SL4348-2022.

Réplica de la empresa

Asegura que el sindicato no menciona *«los beneficios del laudo que les aplican a ellos y NO están en el plan y, además, TODO el plan de beneficios les es aplicable a ellos tal como certificó la empresa y quedó demostrado ante el Tribunal»*, por lo que no existe ninguna inequidad.

Para ilustración, la empresa opositora presenta un cuadro comparativo entre el laudo y el plan de beneficios en el que destaca aquellas prerrogativas concedidas por el Tribunal que no están incluidas en el plan empresarial o son inferiores a lo allí preceptuado.

Reitera que la compañía garantiza la aplicación de los beneficios incluidos en el plan empresarial a todos los empleados, es decir, a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, con la limitante de no reconocer *«beneficios dobles para un mismo fin»*.

Argumenta, además, que la competencia del Tribunal no se extiende a *«[...] reconocer beneficios del plan o similares a estos que el sindicato NO pidió»*.

Se considera

El eje basilar en torno al cual gravita la impugnación del sindicato se centra en que *«el laudo arbitral siempre debe*

ser SUPERIOR al instrumento de mera liberalidad pues de lo contrario se lesiona gravemente el derecho de asociación y libertad sindical», afirmación que hace con base en lo que parece entender es una línea jurisprudencial de la Corte y que, en su criterio, en el caso no se siguió, razón por la cual estima que debe anularse totalmente el laudo y ordenarse la integración de un nuevo tribunal de arbitramento.

Pues bien, es del caso señalar que tal línea jurisprudencial, con el alcance que le otorga le censura no existe, en tanto la sentencia CSJ SL406-2024, piedra angular de lo ahora argüido por la organización sindical, si bien sugirió que *«la jurisprudencia ha abierto la puerta a anular totalmente un laudo cuando es inferior, igual o equivalente al pacto o plan de beneficios por ser contrario a la obligación internacional de fomentar la sindicalización [...]»*, lo que implicaría la necesidad de integrar un nuevo tribunal de arbitramento, en verdad no asentó una doctrina que haya sido reiterada por la Sala.

En ese orden, **cabe precisar el criterio de la Corte** en el sentido de que es la libertad de los empleadores para regular las relaciones de trabajo a través de pactos colectivos la que se encuentra restringida o limitada por principios y valores que reconoce la Constitución, con el fin de no afectar el derecho a la igualdad cuando las condiciones de trabajo para los trabajadores no sindicalizados son distintas a las previstas para los trabajadores sindicalizados, por lo que en esos casos **lo definido como pensamiento mayoritario de la Sala es que las condiciones o prescripciones de los**

pactos colectivos o plan de beneficios no pueden superar las convenciones colectivas de trabajo, pues, de lo contrario, se viola el derecho a la asociación sindical y se promueve la deserción de los miembros del sindicato.

De otra parte, la tesis hasta ahora sostenida ha sido que los árbitros no están limitados en su competencia para establecer en el laudo beneficios iguales o equivalentes a los del pacto o plan empresarial, pues ello no necesariamente significa una afrenta a los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical, porque el derecho a la igualdad no se afecta cuando las circunstancias fácticas justifican un mismo tratamiento para los trabajadores sindicalizados, desde el punto de vista de la racionalidad, razonabilidad y finalidad.

Lo anterior por cuanto con la existencia de varios instrumentos colectivos vigentes – bien sea pactos, convenciones o laudos -- la jurisprudencia ha considerado legítimo que los árbitros puedan remitirse a modo de *«referente o parámetro»* a estos acuerdos convencionales, bien sea para acoger su contenido total o parcialmente, o ya sea para adoptarlo con modificaciones; e incluso ha defendido el criterio de que pueden prescindir totalmente de ellos, *«ya que la remisión a esos acuerdos es potestativa más no obligatoria»* (CSJ SL3491-2019, reiterada en SL4478-2020).

Significa lo dicho que los tribunales de arbitramento están habilitados para utilizar un sinnúmero de variables que pueden llevarlos a tomar decisiones en uno u otro

sentido, incluyendo los pactos colectivos y planes de beneficios, así como también aquellas relacionadas con el número de organizaciones sindicales existentes; número de afiliados activos a esas organizaciones; desarrollo particular del conflicto; naturaleza y condición económica de la empresa (sector económico, estados financieros, etc.); características del mercado en que actúa la empresa (abierto, oligopólico, monopólico) e indicadores macroeconómicos (IPC, PIB, tasa de desempleo, precio de las materias primas, etc.), entre otros.

Se sigue del análisis precedente, que esta postura en modo alguno compromete el derecho de asociación sindical, toda vez que comprende también la facultad que tienen los trabajadores de no asociarse y que pueden ejercer bajo su completa libertad y autonomía, con independencia de la existencia de pactos o planes de beneficios voluntarios y, en ese horizonte, en modo alguno se puede suponer que las referidas herramientas estuvieron diseñadas *per se* para desestimular la afiliación a organizaciones sindicales o promover la deserción de sus miembros.

Por lo antedicho, se recoge cualquier razonamiento contrario a lo explicado en los párrafos precedentes.

No debe olvidarse, para el caso concreto, que el Tribunal exteriorizó como referentes para adoptar su decisión en equidad: *i*) que la empresa, al momento de proferir el laudo contaba con 245 trabajadores; *ii*) que existía un plan de beneficios vigente y dos (2) laudos arbitrales con las

organizaciones Sintrabiofilm y Sinaninal; *iii*) que se acreditó multifiliación de los integrantes del sindicato recurrente Sinaltrainal; *iv*) que treinta y cinco (35) trabajadores de la empresa estaban afiliados a Sinaltrainal; y *v*) que todos los afiliados a Sinaltrainal recibían las prerrogativas del plan de beneficios de la empresa.

En ese contexto, la acusación de manifiesta inequidad se diluye, pues ni siquiera la comparación *vis a vis* hecha entre el plan de beneficios y el laudo resulta ser suficiente para demostrar la supuesta inequidad denunciada, porque omite los demás elementos que tuvieron en cuenta los árbitros para tomar la decisión, pero, además, porque parte del supuesto errado de que los árbitros tienen una suerte de limitación en los instrumentos que pueden tomar como parámetro o referente para laudar, tal cual ya se explicó.

Por lo antedicho **no se accederá a la solicitud de anulación total del laudo.**

Inequidad e iniquidad manifiesta

Apunta el sindicato que, con miras a la anulación del laudo, sería suficiente la sustentación abordada, pero, afirma la apoderada, «[...] *no aguante la tentación (sic) de referirme a modo de referencia sobre los puntos que en criterio del recurrente se advierten INICUOS para con [...] Sinaltrainal.*»

Indica que hay un desestímulo de la representación sindical por ausencia material de garantías, dado que se

conceden doce horas mensuales para realizar seis actividades, tal como se consignó en el auto de aclaración del laudo respecto de la cláusula décima novena sobre permisos sindicales, es decir, son dos horas mensuales para cada una de las actividades, lo que considera *«negativamente desproporcionado e inequitativo»*, contrario a lo dispuesto por el artículo 39 de la CP y una limitante para realizar las funciones propias de la dirección del sindicato.

De otro lado, se duele el sindicato de que, en relación con el pedimento 30 del pliego de peticiones, referente a la reubicación del trabajador, su *«Aprobación parcial del punto fue desechada»*.

Arguye que el sindicato presentó solicitud de aclaración sobre esta temática, y que, en su parecer, *«tal como quedo escrito en el laudo arbitral el tribunal se pronuncio (sic) favorablemente de manera parcial sobre el punto en cuestión [...]»*, pero que *«lo que había considerado correcto conceder fue negado por completo con base en la segunda premisa de condicionamientos [...]»* contenidas en el pliego, luego en su sentir, el Colegiado debía proceder en el sentido de *«eliminar tales condiciones a fin de que en el fallo arbitral quedara un punto específico sobre la reubicación del trabajador, que bien, aunque se encuentra en la ley, dejarlo en el laudo reporta un propósito superior que no esta (sic) sometido al cambiante mundo de las leyes y la jurisprudencia»*.

Por último, asevera que el Tribunal modificó la sentencia sin tener competencia para ello, por cuanto en el

auto de 12 de julio de 2024 consignó que, sobre la cláusula decimoquinta del laudo, la empresa pidió lo siguiente:

«Finalmente, sobre la cláusula décima quinta, régimen disciplinario se solicita: “Por ello, solicitamos la corrección de esta cláusula para eliminar la expresión “despido” y que aplique solo para sanciones. En subsidio, solicitamos **se aclare** que únicamente rige este procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias.”».

(Subrayas y negrillas del texto)

Explica que en la versión inicial del laudo el Tribunal, el último inciso de la cláusula quedó redactado así: «*“Será nula cualquier **sanción o despido** que se haya aplicado, pretermitiendo este procedimiento parcial o totalmente”.*» (subrayas y negrillas del texto), por lo que a la luz del art. 285 del CGP no era posible acceder a lo solicitado por la empresa, dado que de ninguna manera el precepto contenía conceptos o frases que ofrecieran verdaderos motivos de duda.

Razona que no es sostenible el argumento del Tribunal consistente en que existió un error, porque se evidencia que el Colegiado fue congruente con lo petitionado y, por eso, el último inciso de la cláusula quedó con la misma redacción solicitada en el artículo 47 del pliego.

Arguye que si lo pedido y lo otorgado tenían la misma redacción, mal hicieron los árbitros en invocar un error para modificar la sentencia aplicando los arts. 285 o 286 del CGP, pues la decisión arbitral consistió en «*dotar de un procedimiento garantista a los trabajadores incluso en casos*

que ameriten un despido [...]», para lo cual están plenamente facultados «tanto para la imposición de sanciones como para despidos por justa causa», sin que ello implique una restricción a la facultad que tienen los empleadores de sancionar las faltas disciplinarias o de poner fin al contrato de trabajo. En apoyo de sus dichos, cita las sentencias CSJ SL1367-2024 y SL2504-2018.

Réplica de la empresa

Afirma, en cuanto al cuestionamiento sobre lo aclarado o corregido por el Tribunal, que el recurso no puede prosperar, porque esa temática escapa a la competencia de la Corte.

Argumenta que tanto la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia CSJ SL2351-2020, como la Corte Constitucional en el proveído CC SU-449-2020 *«dejaron claro (sic) la postura de que, para la terminación con justa causa, que es una facultad y no una sanción, se debe únicamente escuchar al empleado y no necesariamente seguir un proceso disciplinario».*

Por ende, concluye, *«es perfectamente válido que no se regule un proceso disciplinario para despidos con justa causa sino solo para sanciones, respetando entonces los términos de*

la jurisprudencia y las facultades legales de la compañía».

Se considera

Ya se ha expresado en variadas ocasiones a lo largo de esta providencia, que ha de tenerse presente que la única pretensión de la organización sindical, según consta en su memorial, consiste en que la Corte *«ANULE completamente el laudo arbitral proferido el 27 de junio de 2024 [...] por la causal extraordinaria de INEQUIDAD MANIFIESTA»*, de acuerdo con lo que expresa en el acápite de *«OBJETO DEL RECURSO»*, lo cual se corrobora en el apartado intitulado *«SOLICITUD»*, en el que pide *«ANULAR totalmente el laudo arbitral proferido por el tribunal de arbitramento el 27 de junio de 2024 y oficiar para que se integre un nuevo tribunal de arbitramento»*.

Lo anterior importa porque, como se dijo párrafos atrás, esta aspiración sindical queda sin piso dentro del proceso, por cuanto plantear la controversia sobre apenas tres tópicos del pronunciamiento arbitral, en manera alguna podría conducir a la anulación total del laudo.

Sin embargo, dado que se ha planteado la anulación de esas específicas decisiones del Tribunal de Arbitramento, la decisión es la siguiente.

El sindicato solicitó en el punto 52 del pliego permisos sindicales y viáticos y éstos últimos fueron negados. Sin embargo, el Tribunal concedió en la cláusula decimonovena

los permisos sindicales así:

CLAUSULA DECIMA NOVENA PERMISOS SINDICALES

La empresa concederá mensualmente, un total de doce (12) horas de permiso remunerado al sindicato a efectos de que puedan desarrollar sus actividades sindicales. El permiso deberá ser solicitado con al menos una antelación de 48 horas (sic)

Esta cláusula fue objeto de aclaración por parte del Tribunal, a instancias de la organización sindical (que había solicitado «*adición*»), la cual quedó así, según lo fue determinado en el auto fechado el 11 de julio de 2024:

CLAUSULA DECIMA NOVENA PERMISOS SINDICALES La empresa concederá mensualmente, un total de doce (12) horas de permiso remunerado al sindicato a efectos de que puedan desarrollar las siguientes actividades, a su elección: (1) permiso para actividades propias de la organización, (2) permisos para asistir a cursos dentro del país, (3) permisos a negociador, (4) permiso para asistir a reuniones, capacitaciones o asambleas generales, (5) permiso para delegados a asambleas nacionales y (6) permisos para reuniones de junta directivas nacionales y seccionales. El permiso deberá ser solicitado con al menos una antelación de 48 horas (sic)

No obstante, el ordinal cuarto del auto de 11 de julio de 2024 *adicionó* el laudo en el sentido de «*negar por inequitativa la solicitud de permiso sindical para reuniones del Comité Obrero Patronal contenido en el artículo 52 del pliego de peticiones*».

En ese orden, sobre la cláusula que atañe a permisos sindicales, se exhibe en el fondo un argumento de inequidad, en la medida en que lo otorgado no coincide con lo peticionado, y trasluce el anhelo de un pronunciamiento de la Corte, que de suyo no es posible, porque, ya se dijo desde

los primeros párrafos de los considerandos, esta Corporación no está habilitada para emitir decisiones de reemplazo en sede de anulación, en tanto el fallo del tribunal de arbitramento es en equidad y el de la Corte, en derecho. Así lo adoctrinó la Sala en sentencia CSJ SL4089-2022:

La Corte no puede dictar pronunciamiento de reemplazo en el recurso de anulación

Cuando la Sala anula la decisión de los árbitros, no puede dictar el pronunciamiento de reemplazo, por cuanto los conflictos intereses se resuelven en equidad, no en derecho. En ese orden de ideas, la competencia de la Corporación se agota con la anulación, total o parcial del laudo, de suerte que no goza de la atribución de sustituir a los árbitros y, en tránsito por esa vía, la de adoptar la decisión que reemplace a la anulada. Ello significa que las relaciones contractuales de trabajadores y empleador se regirán por la convención colectiva o el pacto colectivo o laudo arbitral vigente, o por las normas legales en vigor (sentencia CSJ SL, de 27 de oct. 2009, rad. 41497).

Esta Corporación, en fallo CSJ SL12303-2016, explicó:

Dentro del marco de sus competencias, la Corte no está autorizada para reemplazar la decisión arbitral por otra que considere más ajustada a la equidad o más conveniente, como lo pide el recurrente. La Sala ha señalado al respecto:

[...]

las fórmulas construidas por los árbitros, para reflejar la salida más equilibrada y justa del conflicto colectivo, no pueden ser sujeto de un juicio de legalidad por esta Sala, para, por ejemplo, tergiversarlas, modificarlas o sencillamente imponer otra medida de justicia diferente. Ello con la salvedad de que se advierta una vulneración de derechos o facultades exclusivas de las partes, consagrados en la Constitución o la ley, se excedan los límites de la competencia de la justicia arbitral o se prohíje una solución manifiestamente inequitativa, que no puede ser meramente especulativa, sino que debe estar debidamente soportada en el proceso, casos en los cuales, vale decir, la decisión de la Corte tampoco puede ser la imposición de su propia medida de justicia, sino la anulación, o solo excepcionalmente, la modulación de las decisiones arbitrales.» (CSJ SL14391-2015).

Por otra parte, también ha sostenido pacíficamente la Corte que por solicitud del sindicato no es viable anular cláusulas del laudo que confieren beneficios a dicha organización, así no colmen sus expectativas, porque ello iría en contra de sus propios intereses, como quiera que esta Corporación no puede, ya se explicó, dictar un sucedáneo de la voluntad de los árbitros. En efecto, en sentencia CSJ SL342-2023, manifestó la Sala:

Ahora, el argumento del sindicato involucra una contradicción que debe hacerse visible, pues su solicitud se dirigió a una anulación del laudo por extralimitación de facultades de los árbitros que, de prosperar, dejaría sin incremento salarial a los trabajadores, llevando al traste a la aspiración sindical inicial que, en menor medida a la suplicada, fue finalmente acogida por el Tribunal de Arbitramento (CSJ SL 30 abr. 2003 rad. 21309; CSJ SL 5693-2014 y CSJ SL3944-2019).

En cuanto al punto 30 del pliego que versa sobre la reubicación del trabajador, la impugnación parece entender que en la parte motiva del laudo de 27 de junio de 2024 hubo una concesión parcial de este pedimento, que no se vio reflejada en la resolutive, lo que generaría una especie de incongruencia, pues, en su criterio, lo que debió haber ocurrido es que si el Tribunal no estaba de acuerdo con algunos condicionamientos sindicales incluidos en el petitorio, debió eliminarlos, sin afectar el resto de la cláusula.

La parte motiva del laudo dice:

A la petición contenida en el artículo número 30 del pliego
REUBICACION DEL TRABAJADOR

El Tribunal considera que la Empresa deberá dar cumplimiento a las instrucciones de traslado para un trabajador en atención

de las instrucciones médicas de conformidad a lo que establezca el análisis de cada caso en particular. No considera equitativo el establecimiento de las condiciones que se indican en la petición, por lo cual, negará la misma.

La parte resolutive del laudo señaló en su ordinal tercero:

TERCERO. Negar por inequitativas las peticiones contenidas en los artículos, (sic) 9, 12, 15, 16, 18, 22, 23, 26, 29, 30, 32, 34, 35, 36, 39, 40, 44, 46 y 50 del pliego de peticiones, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente laudo arbitral.

(Subrayas y cursivas de la Sala)

Frente al pronunciamiento arbitral la organización sindical solicitó adición, la cual fue resuelta por el Colegiado arguyendo que,

[...] sobre la solicitud de adición sobre lo resuelto en la petición 30 del pliego, el Tribunal indica que la misma fue negada por inequitativa de conformidad con lo dispuesto en el ordinal TERCERO de la parte resolutive del laudo, por lo cual, no hay justificación para acceder a lo solicitado, en atención a que el punto fue resuelto en el laudo arbitral.

Así, sin mayores elucubraciones, salta a la vista que la petición 30 del pliego fue negada por el Tribunal de arbitramento y, frente a ese tipo de determinación, no puede haber decisión anulatoria, porque, ya se explicó largamente en esta providencia, no habría objeto material sobre el cual recayera la decisión de la Corte y tampoco sería factible emitir un pronunciamiento de reemplazo.

En lo tocante a la cláusula decimoquinta del laudo, el anhelo sindical apuntaría a la anulación de la corrección hecha por el Tribunal al último inciso de dicha estipulación, por solicitud de la empresa.

El último inciso del artículo 47 del pliego dice:

[...]

Sera nula cualquier sanción o despido que se haya aplicado, pretermitiendo este procedimiento parcial o totalmente.

La parte motiva del laudo expresa:

A la petición contenida en el artículo número 47 del pliego
REGIMEN DISCIPLINARIO

El Tribunal considera equitativo concederla de la siguiente manera:

[...]

Sera nula cualquier sanción o despido que se haya aplicado, pretermitiendo este procedimiento parcial o totalmente.

El último inciso de la cláusula decimoquinta del laudo estipuló:

[...]

Será nula cualquier sanción o despido que se haya aplicado, pretermitiendo este procedimiento parcial o totalmente.

La empresa solicitó la «*corrección*» de la cláusula, sobre la base de que la Corte Constitucional en sentencia CC SU-449-2020 y la Corte Suprema de Justicia en fallo CSJ

SL2351-2020 han señalado que *«el despido NO es sanción, sino una facultad del empleador y por tanto no está sujeto a un proceso disciplinario»*.

El Tribunal expresó en la parte motiva del auto de 11 de julio de 2024 que

Sobre la cláusula décima quinta del Régimen Disciplinario el Tribunal deberá indicar que el procedimiento se concibió para la imposición de sanciones disciplinarias sin incluir en ellas el despido que no es una sanción, palabra que se adicionó de manera equivocada, por lo cual se realizará la respectiva corrección, quedando dicha cláusula de la siguiente manera:

[...]

Será nula cualquier sanción que se haya aplicado, pretermitiendo este procedimiento parcial o totalmente.

Aunque el Tribunal expresó que su genuina voluntad radicaba en que la mentada cláusula amparara únicamente la imposición de sanciones disciplinarias, *«sin incluir en ellas el despido que no es una sanción»* según su convicción, y explicó que su yerro consistió en adicionar la palabra *despido*, equivocadamente, acción que encuadró en la hipótesis de *«omisión o cambio de palabras o alteración de éstas»* de que trata el art. 286 del CGP, la decisión así adoptada en el auto de 11 de julio de 2024, en verdad modificó su determinación, porque no es razonable entender que la inclusión de la palabra *«despido»* fuera un simple error, más aún, si se tiene en cuenta, tal como lo afirma el sindicato recurrente, que en el pliego así se solicitó e, inicialmente, se concedió conforme con lo petitionado, sin que el Tribunal aclarara o explicara por qué no se incluiría el

procedimiento disciplinario para despidos.

Adicionalmente, la doctrina y la jurisprudencia han manifestado que la figura procesal de la «corrección», a la que hace referencia el art. 286 del CGP, no tiene como finalidad reconocer errores jurídicos que permitan alterar el contenido de la decisión (CSJ AL1576-2023 y AL5933-2024).

Por lo dicho en precedencia, prospera la anulación del ordinal primero de la parte resolutive del proveído de 11 de julio de 2024, en cuanto corrigió la cláusula decimoquinta del ordinal primero de la parte resolutive del laudo, en el sentido de excluir la expresión «o despido» del último inciso de esa disposición arbitral, con lo cual, la dicha cláusula queda redactada tal cual figura en la versión plasmada en el fallo arbitral de 27 de junio de 2024.

En suma, **no sale adelante la pretensión de anulación total del laudo planteada por Sintrainal, ni la solicitud específica de anulación de la cláusula décimo novena del ordinal primero de la parte resolutive del laudo, ni la petición de anulación del ordinal tercero de la parte resolutive del laudo en cuanto negó el artículo 30 del pliego.**

Por otra parte, **SE ANULARÁ el ordinal primero de la parte resolutive del proveído de 11 de julio de 2024, en cuanto corrigió la cláusula décimo quinta del ordinal primero de la parte resolutive del laudo, en el sentido de excluir la expresión «o despido» del último inciso de**

esa disposición arbitral.

Sobre el Tribunal de arbitramento como mecanismo de solución de conflictos colectivos del trabajo

El sindicato recurrente efectúa un recuento normativo y jurisprudencial respecto de la figura del arbitraje en materia laboral (art. 4, 56 y 116 CP; núm. 3 art. 13 Ley 270 de 1996; arts. 9, 19, 457 y 458 del CST; Ley 1563 de 2012; sentencia CC C-330-2012), para concluir que,

Los árbitros que desarrollaron y fallaron el Tribunal de Arbitramento Obligatorio en el conflicto colectivo suscitado entre la empresa TA y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA AGROALIMENTARIO, “SINALTRAINAL”, elaboraron un instrumento de inferiores beneficios al Plan de Beneficios otorgado por la empresa a los trabajadores no sindicalizados, lo cual condena a la organización sindical al raquitismo y hace efímera la lucha de los trabajadores por condiciones justas y dignas, así como desestimular el ejercicio del derecho de asociación, contrario a las obligaciones adquiridas por el estado colombiano en materia de derechos humanos (93 superior)

El arbitramento es una herramienta del estado social de derecho (sic) cuyo objetivo es la justicia social y tal objetivo no puede alcanzarse ni garantizarse en el mundo del trabajo (Art 25 superior, art 1 CST) con fallos arbitrales pululantes en INEQUIDAD MANIFIESTA.

Réplica de la empresa

En relación con este apartado del escrito contentivo de la impugnación del sindicato, la empresa replicante no hizo

ningún comentario u observación.

Se considera

Del texto no se colige una inconformidad concreta, salvo la manifestación general de que el instrumento (laudo) elaborado por los árbitros contiene inferiores beneficios a los otorgados por el plan empresarial *«lo cual condena a la organización sindical al raquitismo y hace efímera la lucha de los trabajadores por condiciones justas y dignas, así como desestimular el ejercicio del derecho de asociación [...]»* y que en él *pulula* la inequidad manifiesta, argumento que, con anterioridad, fue estudiado a profundidad por la Corte, por lo que sólo procede estarse a lo ya resuelto en ese aspecto, sin que se dable efectuar pronunciamiento adicional alguno.

RECURSO DE LA EMPRESA TAGHLEEF LATIN AMERICA SA

Las cláusulas sobre las cuales se solicita modulación

Pliego:

ARTICULO (sic) 3. VIGENCIA

La vigencia de la convención colectiva o laudo arbitral será de un (1) años (sic) contados (sic) a partir del día de la firma de este.

Laudo:

CLAUSULA (sic) TERCERA VIGENCIA

La vigencia del presente laudo arbitral será a partir de su expedición y hasta el 30 de junio de 2025.

Pliego:

ARTICULO 47. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

LA EMPRESA Taghleef Latin América S.A. o quien haga sus veces o sustituya antes de aplicar una sanción o despido, aplicará a todos sus trabajadores, en cuanto a Régimen Disciplinario el siguiente procedimiento:

Dentro de los 3 días siguientes a la ocurrencia de una presunta falta la empresa citara a descargos al trabajador dentro de su jornada laboral y mediante citación escrita en la que se indicarán los hechos y razones en la que se fundan, se trasladaran las pruebas en las que sustentan los cargos y se fijara fecha y hora de la diligencia. De la citación a descargos se enviará copia a la organización sindical SINALTRAINAL, con el fin de que represente al trabajador en la diligencia.

La empresa señalara el termino en que el trabajador pueda preparar sus descargos, permitiéndole recolectar dentro de la planta las pruebas necesarias para su defensa. En todo caso este término no podrá ser menor a 5 días. Durante este término el trabajador estará relevado de prestar servicio, pero la empresa pagara el respectivo salario.

La audiencia de descargos se realizará con la asistencia de los delegados del empleador, el trabajador citado a descargos y dos (2) representantes de la organización sindical. De ella se levantará el acta escrita correspondiente en la que se hará constar fielmente lo sucedido, las intervenciones y constancias realizadas por el trabajador y los representantes sindicales, finalizándola con la firma de quienes hayan intervenido. Una copia de la misma se entregará al trabajador y otra al sindicato.

Si el trabajador o el sindicato lo solicitan se harán comparecer a la audiencia a los testigos que sean necesarios, se exhibirán y tendrán en cuenta los informes o documentos presentados como prueba, así mismo el trabajador y sus representantes tendrán derecho a solicitar las pruebas que impliquen la inversión de la carga, ante lo cual la empresa estará obligada a entregarlas o practicarlas.

Si los testigos no se encuentran en turno, la empresa deberá suspender la diligencia y programarla para que coincida con la presencia de los testigos en turno. Los testigos solo podrán ser llamados a la diligencia de descargo dentro de su horario de trabajo.

Cumplidos los descargos el empleador dispondrá de cinco (5) días hábiles desde la práctica del descargo para evaluar los hechos y

las explicaciones suministradas por el trabajador y tomar una decisión, la cual debe ser motivada y coherente. De ella remitirá copia al sindicato. Dicha decisión se emitirá con efecto suspensivo hasta tanto se haya agotado la segunda instancia y quede debidamente ejecutoriada.

El trabajador y/o la organización sindical podrán presentar los recursos de reposición y apelación dentro de los diez (10) días siguientes a la comunicación de la sanción.

Surtidos los recursos la empresa dentro de los 5 días hábiles siguientes resolverá el recurso de manera motivada y congruente. La decisión de segunda instancia quedará ejecutoriada dos días después de haberse notificado, fecha en la cual se empezarán a contar los términos de la sanción impuesta.

Todas las sanciones prescribirán en el término (sic) de 6 meses y serán borradas de la hoja de vida del trabajador.

El régimen disciplinario tendrá en cuenta los siguiente:

Garantizar el debido proceso con base en (i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio indubio pro-operario, (ix) el principio de cosa juzgada y (x) la prohibición de la reformatio in pejus.”

En los procesos disciplinarios se entiende por día, para efecto de los términos, los días calendario.

Será nula cualquier sanción o despido que se haya aplicado, pretermitiendo este procedimiento parcial o totalmente.

Laudo:

(versión del auto de julio 11 de 2024)

CLAUSULA DECIMA QUINTA REGIMEN DISCIPLINARIO

Dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al conocimiento de la ocurrencia de una presunta falta la Empresa citará a descargos al trabajador dentro de su jornada laboral y mediante citación escrita en la que se indicarán los hechos y razones en la que se fundan, se trasladarán las pruebas en las que sustentan los cargos y se fijará fecha y hora de la diligencia.

De la citación a descargos se enviará copia a la organización sindical SINALTRAINAL.

La empresa señalará el término en que el trabajador pueda preparar sus descargos, permitiéndole recolectar dentro de la planta las pruebas necesarias para su defensa.

En todo caso este término no podrá ser menor a 3 días hábiles. La audiencia de descargos se realizará, si es voluntad del trabajador, con la presencia dos (2) representantes de la organización sindical. De ella se levantará el acta escrita y/o acta de la audiencia virtual, correspondiente en la que se hará constar fielmente lo sucedido, las intervenciones y constancias realizadas por el trabajador y los representantes sindicales, finalizándola con la firma de quienes hayan intervenido. Una copia de la misma se entregará al trabajador y otra al sindicato.

Cumplidos los descargos el empleador dispondrá de cinco (5) días hábiles desde la práctica del descargo para evaluar los hechos y las explicaciones suministradas por el trabajador y tomar una decisión, la cual debe ser motivada. De ella remitirá copia al sindicato.

Dicha decisión se emitirá con efecto suspensivo hasta tanto se haya agotado la segunda instancia y quede debidamente ejecutoriada. El trabajador y/o la organización sindical podrán presentar los recursos de reposición y apelación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comunicación de la sanción. Surtidos los recursos la empresa dentro de los 5 días hábiles siguientes resolverá el recurso de manera motivada y congruente.

En caso de que el trabajador no presente recursos la decisión quedará ejecutoriada al día siguiente del vencimiento del plazo, fecha en la cual se empezarán a contar los términos de la sanción impuesta. La (sic) decisión de segunda instancia quedará ejecutoriada dos días calendario después de haberse notificado, fecha en la cual se empezarán a contar los términos de la sanción impuesta.

Será nula cualquier sanción que se haya aplicado, pretermitiendo este procedimiento parcial o totalmente

Argumentos de la empresa recurrente

Solicita la modulación en lo referido a la vigencia del laudo (cláusula tercera), *«dando aplicación a lo dispuesto en el decreto 089 de 2014 sobre la articulación de vigencias de los laudos o convenciones de los diferentes sindicatos».*

Destaca que esta misma solicitud se elevó en el recurso de anulación del laudo arbitral del conflicto colectivo entre la empresa y Sintrabiofilm y que la finalidad o teleología del decreto en cuestión es racionalizar las negociaciones, de forma que se articulen y, de ahí, que considere que la vigencia de los laudos de la empresa con sus diferentes sindicatos (Sinaltrainal, Sintrabiofilm y Sinaninal) debe ser coincidente.

Sobre la cláusula decimoquinta critica que en el procedimiento los recursos se concedan en el efecto suspensivo, porque asegura que ello perjudica la facultad disciplinaria del empleador, *«siendo abiertamente inequitativo»*, al no poder aplicar sanciones con celeridad.

En este caso solicita la modulación y que *«se establezcan los recursos en el efecto devolutivo»*.

Se considera

En primer lugar, tal como se asentó en la sentencia CSJ SL1794-2022, resulta pertinente examinar el alcance que para la Sala tiene la modulación de las disposiciones del laudo arbitral, figura que se caracteriza porque, preservando la voluntad de los árbitros, a la referida cláusula la Corte le introduce precisos elementos que modifican su significado, alcance, entidad, etc., *«para despojarla de los rasgos jurídicos o económicos que la hacen ilegal o inequitativa»* (CSJ SL, 15 may. 2007, rad. 31381, reiterada en la SL620-2022), de suerte que su finalidad consiste, en síntesis, en *«conservar el*

contenido esencial de algunas cláusulas, mediante la precisión, modificación o aclaración de algunas notas o frases que, de no existir, hacen que la disposición sea perfectamente rescatable» (CSJ SL17703-2015)

En segundo término, para desatar el punto relativo a la aplicación del Decreto 089 de 2014 y la modulación de la cláusula tercera del laudo sobre vigencia, bastan las consideraciones vertidas en la sentencia CSJ SL 1932-2023:

[...] esta Corporación ha precisado con suficiencia que el Decreto 089 de 2014 contiene reglas tendientes a promover la armonización de los diferentes instrumentos normativos vigentes en una misma empresa, así como la unificación de los variados procesos de negociación colectiva, pero que de allí no se deriva una obligación tajante y categórica para que los tribunales de arbitramento, en el ámbito del procedimiento de heterocomposición, establezcan un específico término de vigencia del laudo arbitral.

En la sentencia CSJ SL703-2017, reiterada en las decisiones CSJ SL3258-2019 y CSJ SL583-2021, se dijo ampliamente al respecto:

El Decreto 089 de 2014 fue emitido, según su fundamentación expresa, con el ánimo de mitigar «...las serias complicaciones y dificultades a empleadores y organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos de negociación colectiva...», dadas a raíz de la expedición de las sentencias de la Corte Constitucional C-567 de 2000, C-797 de 2000 y C-063 de 2008, y en búsqueda de la implantación de un mecanismo que permitiera la «...unidad de negociación o de negociación concentrada o acumulada, de racionalidad y economía en el procedimiento, para que los diferentes sindicatos y pliegos de peticiones estén expresados y representados respectivamente, en la mesa de negociación y en la comisión negociadora.»

Esto es, la mencionada norma reconoce que, en virtud de los principios fundamentales de autonomía y libertad sindical, los trabajadores tienen el derecho a crear todas las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, dentro de un marco de respeto de la legalidad y de los principios democráticos, de manera que es perfectamente válido que en el interior de una misma empresa opere más de una organización sindical. Sin

embargo, también entiende que es deseable y necesario adoptar medidas que, sin desconocer la autonomía sindical, promuevan la unidad de los trabajadores y la negociación colectiva concertada, de manera que se evite la atomización del movimiento sindical y se generen las condiciones necesarias para fomentar procesos de diálogo social más racionales y eficientes, con negociaciones colectivas armónicas y concentradas.

En esa dirección, el artículo 1 de la norma prevé la posibilidad de que las organizaciones sindicales operantes en una misma empresa decidan libremente «...comparecer a la negociación colectiva con un solo pliego de peticiones, e integrar conjuntamente la comisión negociadora sindical...», además de que, para lograrlo, dispone, en su parágrafo 2, que «En las convenciones colectivas de trabajo y en los laudos arbitrales, deberán articularse en forma progresiva, las fechas de vigencia, con el objeto de hacer efectiva en el tiempo, la unidad de negociación, unidad de pliego o pliegos y de convención o laudo.»

Ahora bien, para la Corte, esta última disposición no establece, como parece sugerirlo el recurrente, una orden vinculante para que los árbitros fijen un periodo de vigencia determinado en los laudos arbitrales, sino una directriz para que busquen la articulación y conciliación razonable de los términos de vigencia de los diferentes instrumentos colectivos reinantes en el interior de una misma empresa, de manera progresiva y gradual, con el ánimo de hacer posible la negociación colectiva concertada y concentrada, con todas las organizaciones sindicales.

Por ello, en términos legales, los árbitros siguen contando con la libertad de fijar razonablemente el término de vigencia del laudo arbitral, con fundamento en la equidad, las particularidades de cada caso y con el límite máximo de dos años, que ha reivindicado la Corte en diferentes oportunidades (CSJ SL11486-2016, CSJ SL13303-2016, CSJ SL17421-2016, CSJ SL18143-2016, CSJ SL18504-2016), pero con el deber de tener en cuenta, con fundamento en el Decreto 089 de 2014, libremente y de buena fe, los demás instrumentos colectivos operantes en la misma empresa y de, en lo posible, ajustar los términos de vigencia para que se logre una armonización en el tiempo, que permita la negociación colectiva única.

Por lo mismo, se reitera, el parágrafo 2 del artículo 1 del Decreto 089 de 2014 no impone una regla fija e imperativa para que los árbitros establezcan la vigencia del laudo dentro de un lapso determinado, sino que contiene una pauta, de cumplimiento gradual y progresivo, además de dependiente de las condiciones particulares de cada empresa.

En este escenario, es obvio que lo perseguido por la empresa no se ajusta a la noción de modulación que tiene la Sala, sino que pretende la modificación de la voluntad arbitral, en punto al vigor del laudo, so pretexto de la armonización de las vigencias de los diferentes instrumentos colectivos existentes al interior de la compañía, al amparo del Decreto 089 de 2014, cuyo alcance, difiere de aquel que quiere darle la recurrente.

Otro tanto puede predicarse de la solicitud enderezada a que se establezcan los recursos del procedimiento disciplinario en el efecto *devolutivo* y no en el *suspensivo* como fue determinado en el laudo y en el auto que lo corrigió. También en este particular asunto es evidente que no se cumplen los requisitos para modular, sino que se aspira a alterar la voluntad arbitral, pues tal cual fue concedida la estipulación no se avizora rasgo alguno que atente contra la facultad disciplinaria del empleador o que genere inequidad manifiesta que deba ser atemperada con la excepcionalísima facultad que la impugnación desea sea empleada en su favor, cuando en verdad, para un procedimiento de tipo punitivo como el que se examina, la Norma Superior (art. 29) consagra el principio de la presunción de inocencia, que bien se aviene con el hecho de que impuesta una sanción disciplinaria, el recurso se resuelva en el efecto suspensivo.

Por lo discurrido, **las cláusulas tercera y décimo quinta del ordinal primero de la parte resolutive del**

laudo no se modularán.

La cláusula de información

Pliego:

ARTICULO (sic) 8. DERECHO A LA INFORMACIÓN

La Empresa Taghleef Latín América S.A. suministrará al sindicato toda la información que no goce de reserva legal que éste le solicite, dentro de los quince (5) días hábiles siguientes a la petición.

Laudos:

CLAUSULA (sic) OCTAVA DERECHO A LA INFORMACION

La empresa suministrará la información que no tenga reserva legal previa petición y justificación por escrito del sindicato y bajo el entendido que las respuestas estarán dadas dentro de los plazos establecidos para el Derecho de Petición.

Argumentos de la empresa recurrente

Sobre la cláusula octava de derecho a la información, dice que contempla una facultad que no está en la ley y puede comprometer la información de la compañía y los datos personales de terceros al obligar a la empresa a entregarlos al sindicato.

Se considera

Importa precisar que el Tribunal concedió la prerrogativa atacada bajo la expresa condición de que se trate de información que no esté sujeta a reserva legal, lo que por sí mismo deja sin ningún piso la acusación formulada

por la empresa.

Por otra parte, el acceso a la información tiene la doble connotación de derecho fundamental y garantía reconocida constitucionalmente, lo que implica, de suyo, que la regla general sea su efectividad y la excepción su restricción, debido a que su ejercicio pleno resguarda la actividad sindical y posibilita la materialización de la negociación colectiva y la participación democrática de los trabajadores en la empresa, como lo adocrinó la Sala en sentencia CSJ SL3480-2024:

Esta Sala de la Corte ha tenido una línea de pensamiento clara y pacífica (CSJ SL1309-2022, CSJ SL4089-2022, CSJ SL695-2023 CSJ SL2856-2023, y CSJ SL590-2024) y construyó el criterio según el cual el derecho que tienen las organizaciones sindicales para que su empleador suministre la información de interés relacionada con los aspectos generales de la empresa, o del giro ordinario de sus negocios o actividad, es un verdadero derecho fundamental previsto a favor de sus organizaciones y, además, se convierte en una herramienta útil que reportan beneficios significativos a la actividad sindical, así como al proceso de negociación colectiva del trabajo.

Es esencial memorar que la información que se suministre sea suficiente para que los representantes sindicales puedan cumplir con la finalidad que justifica su entrega, bien sea desde su orden económico o laboral. Sobre las primeras, que suelen estar referidas a los resultados económicos actuales y proyectados de la empresa y, en ocasiones, también a información sobre la evolución general del sector económico a que ella pertenece, con los problemas ya advertidos, que constituye el fundamento de gran parte de las decisiones empresariales, que pueden dar origen a la intervención de los representantes sindicales, de cara al cumplimiento de su función especial de defensa y promoción de los intereses colectivos de los trabajadores (art. 373 CST), así como al desarrollo de sus distintas competencias específicas, sobre todo a la hora de promover nuevas peticiones que mejoren las condiciones de sus agremiados, a efectos de vincular a las partes en un diálogo que se construye sobre postulados reales, acordes con la situación económica y financiera de la unidad

empresarial.

La especialidad de la información también puede ser de índole laboral, enfocada al suministro de datos concernientes a las condiciones generales de la planta de personal, las formas de contratación y de retribución, los salarios, la descripción de tareas o funciones, o como en este caso, relacionados con el número de empleados que recibieron auxilios, permisos o beneficios económicos provenientes de la convención colectiva o laudo arbitral, y si pertenecen o no a la organización sindical, con la relación de los valores reconocidos y pagados.

Lo anterior contribuye necesariamente a un clima de diálogo más objetivo y con pleno conocimiento de causa sobre la capacidad económica del empleador respecto de las reivindicaciones laborales, evitando así que se hagan peticiones exorbitantes, irrazonables o totalmente desajustadas de la realidad económica y financiera de la empresa.

Todo ello, con miras a que cumpla con la finalidad de lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, en tanto ese es el objeto de la regulación laboral en Colombia.

Sin perjuicio de los fines anteriores, el reconocimiento del derecho de información debe guardar correspondencia con otros derechos constitucionalmente protegidos, como lo es la intimidad de los trabajadores y la protección de sus datos, cuyo núcleo esencial implica la existencia de un ámbito reservado frente a la acción y conocimiento de los demás, pero que en manera alguna restringe el fundamento de aquel derecho.

La Sala ha enseñado que en la medida en que los trabajadores tengan un amplio y suficiente conocimiento sobre la situación social y económica de la empresa, mayor dinamismo, fluidez y sensatez habrá de darse en los diálogos sociales que involucren a trabajadores y empleadores, no solo en las etapas previas a un proceso de negociación colectiva de trabajo, sino también en las fases posteriores, que suceden una vez se ha presentado el pliego de peticiones al empleador, que es el acto por medio del cual se le da inicio a un conflicto colectivo de trabajo. Precisamente, la sentencia CSJ SL2856-2023 lo explicó de la siguiente forma:

Lo advertido, por cuanto, una organización sindical desinformada, no contribuye al objetivo primario de lograr unas relaciones laborales armónicas a través de la negociación colectiva; por el contrario, podría generar conflictos en la interlocución laboral que bien podrían evitarse si el sindicato está bien informado. Así, garantizar el acceso a una determinada y necesaria información puede impedir que se estructure la concertación con bases especulativas o ficticias. Precisamente, el

verdadero propósito de habilitar determinada información a la organización sindical es el de «garantizar el diálogo social», en tanto la consulta y el intercambio de información, en la relación que existe entre la empresa y el sindicato, no puede estar al margen de la información que este último requiere para desplegar adecuadamente su respetiva acción sindical.

Es así como, la Recomendación 163 de 1981 de la OIT (párrafo 7), sobre el fomento de la negociación colectiva establece, que uno de los medios para procurar este derecho fundamental, es el de adoptar «medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las partes dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa», en tanto no solo se requiere de la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores solidas e independientes, sino igualmente, que tengan capacidad técnica y acceso a estudios y estadísticas en función de las necesidades que se presenten.

De igual forma, la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), en el párrafo 16 previó que, para un adecuado ejercicio de sus funciones, es indispensable que la empresa ponga a disposición facilidades materiales y la información; así mismo, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de 1977, y sus posteriores actualizaciones, en el párrafo 61, destacó que, por el papel importante que tienen ese tipo de empresas en las economías de la mayor parte de los países, en aras de alcanzar una adecuada negociación y promoción de las conquistas laborales de los trabajadores, se sugería que ese tipo de empleadores proporcionaran a los representantes de los trabajadores «la información necesaria para celebrar negociaciones eficaces con la entidad de que se trate y, si la legislación y las prácticas locales así lo establecen, también deberían facilitarles la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de los resultados de la entidad o, cuando proceda, del conjunto de la empresa», incluso va más allá, pues involucra a los gobiernos, al sugerir en el párrafo siguiente, que éstos «deberían proporcionar a los representantes de las organizaciones de trabajadores, a petición de éstos y siempre que lo permitan la legislación y la práctica, información sobre los sectores en que opera la empresa, lo que ayudaría a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva. En ese sentido, las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían responder de manera constructiva cuando los gobiernos les pidan información pertinente sobre sus operaciones».

Por su parte, la Recomendación 129 de 1967, sobre las comunicaciones dentro de la empresa, destacó la necesidad que tienen tanto los empleadores como las organizaciones de trabajadores, que reconozcan en su propio beneficio y para favorecer un clima de diálogo, comprensión y superación de las crisis, que haya difusión e intercambio de información completa

y objetiva como sea posible, sobre los diferentes aspectos de la vida de la empresa y de las condiciones sociales de los trabajadores, para la eficacia del emporio y para las aspiraciones de aquellos, claro está, sin que esas revelaciones causen perjuicio a ninguna de las partes, pero ante todo, que haya mutua comprensión; al efecto, enumeró algunos tipos de información que el empleador podría dar a conocer, verbigracia: «1) las condiciones generales de empleo, incluidos la contratación, el traslado y la terminación de la relación de trabajo; 2) la descripción de las tareas de los diversos puestos de trabajo y su correspondiente posición en la estructura de la empresa; 3) las posibilidades de formación profesional y perspectivas de ascenso en la empresa; 4) las condiciones generales de trabajo; 5) los reglamentos de seguridad e higiene del trabajo e instrucciones sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales; 6) los procedimientos para el examen de reclamaciones, así como las modalidades de su funcionamiento y las condiciones de su utilización; 7) los servicios de bienestar para el personal (asistencia médica, sanidad, comedores, alojamiento, actividades de esparcimiento, servicios de ahorro y bancarios, etc.); 8) los diferentes sistemas de seguridad social o de asistencia social existentes en la empresa; 9) la reglamentación de los regímenes nacionales de seguridad social a que están sujetos los trabajadores por su empleo en la empresa; 10) la situación general de la empresa y perspectivas o planes de desarrollo futuro; 11) la explicación de las decisiones que probablemente tengan efectos directos o indirectos sobre la situación de los trabajadores en la empresa, y; 12) los métodos de consulta, discusión y cooperación entre la dirección y sus representantes, por una parte, y los trabajadores y sus representantes, por otra».

En consecuencia, en el marco de la negociación colectiva de trabajo, el intercambio de información sobre los aspectos ya referidos con anterioridad sirve para verificar si están dadas las condiciones para peticionar mejores prerrogativas laborales y la posibilidad de que se ajusten a la situación de la empresa, conservando la fuente de empleo. Además, como se explicó en líneas previas, ello hace parte del tipo de información que la OIT avala para la comunicación entre las partes del conflicto colectivo, pues se encuentra dentro de lo que se denomina «la situación general de la empresa y perspectivas o planes de desarrollo futuro».

En ese orden de ideas, la información que se suministre a la organización sindical, anualmente, con la copia de los estados financieros de la empresa debidamente aprobados, con sus respectivas notas, una vez consolidados, omitiendo las restricciones legales o la información sensible o reservada y, mensualmente, la copia del listado de trabajadores a quienes se les aplicó el descuento sindical, a juicio de la Sala no menoscaba la libertad individual ni la autonomía empresarial que implica una extralimitación de competencias de los árbitros, así como

tampoco involucra una «inversión» de las obligaciones sindicales, al tenor del artículo 400 del CST, en tanto que la información que entrega el sindicato al empleador tiene relación con la deducción de cuotas sindicales de sus afiliados, mientras que la que suministra la empresa tiene como finalidad el control financiero del sindicato.

La Corte ha precisado que este tipo de información constituye claridad y transparencia en la manera de desarrollarse las relaciones laborales que, sin duda alguna, se exhibe como el desarrollo del principio de la buena fe que debe observarse en la ejecución de los contratos de trabajo (art. 55 CST); tan es así que los árbitros para el caso resguardaron el carácter de la información reservada, como lo pueden ser aquellos datos que están protegidos por la legislación de propiedad industrial o intelectual, con lo cual se eliminó la posibilidad de bloquear la transmisión de la información considerada como confidencial por el empresario.

Finalmente, tal y como fue plasmado en la norma arbitral, la información que se suministra al sindicato no incluye información de terceros, como los trabajadores no afiliados a la organización sindical y, de contera, no afecta derechos fundamentales a la intimidad y al habeas data de los mismos. Este es el único entendimiento posible de la norma, en tanto no puede existir invasión a las garantías individuales mencionadas.

Así, en armonía con lo explicado, no hay motivo alguno para anular la cláusula atacada.

En coherencia con lo expuesto, **la cláusula octava del ordinal primero de la parte resolutive del laudo, no se anulará.**

Las cláusulas cuya anulación (y modulación) se solicita por inequidad

Pliego:

ARTICULO (sic) 37. BONO EDUCATIVO PRE-ESCOLAR Y BASICA (sic) PRIMARIA.

La empresa Taghleef Latin América S.A. reconocerá y pagará un bono de educación para los hijos, hijastros y nietos del trabajador equivalente a 1SMLMV anual

Laudo:

CLAUSULA (sic) DECIMA (sic) AUXILO EDUCATIVO PRE-ESCOLAR Y BASICA (sic) PRIMARIA.

La empresa Taghleef Latín América S.A. reconocerá y pagará un bono de educación por cada hijo de los trabajadores que se encuentren cursando transición y educación básica primaria de la siguiente manera:

Transición: \$ 456.074

1º a 5º grado: \$ 535.449

El Auxilio cual se pagarán una vez por año de la siguiente manera: se cancelará a principio de año el auxilio a quienes se encuentren estudiando en calendario A y a mitad de año será cancelado para quienes se encuentren estudiando en calendario B. Lo anterior conforme las políticas que la empresa disponga para su reconocimiento y pago.

En la eventualidad de haber recibido bono o auxilio derivado de otro instrumento colectivo suscrito por la Empresa, no se causará el bono a favor del trabajador durante dicha anualidad.

Pliego:

ARTICULO (sic) 38. BONO DE EDUCACION (sic) BACHILLERATO.

LA EMPRESA Taghleef Latín América S.A. o quien haga sus veces o sustituya a partir de la firma de esta convención pagará a sus trabajadores un bono educativo a por cada uno de los hijos de los trabajadores que se encuentren cursando bachillerato, equivalente 2 SMLMV anual.

Laudo:

CLAUSULA (sic) DECIMA (sic) PRIMERA AUXILIO DE EDUCACION (sic) BACHILLERATO

La empresa Taghleef Latín América S.A. reconocerá y pagará un bono de educación por cada hijos (sic) de los trabajadores que se encuentre cursando bachillerato de la siguiente manera:

6º a 8º grado: \$ 743.312

9º a 11º grado: \$ 941.638

El auxilio cual se pagarán una vez por año de la siguiente manera:

El Auxilio cual se pagarán una vez por año de la siguiente manera: se cancelará a principio de año el auxilio a quienes se encuentren estudiando en calendario A y a mitad de año será cancelado para quienes se encuentren estudiando en calendario B. Lo anterior conforme las políticas que la empresa disponga para su reconocimiento y pago.

En la eventualidad de haber recibido bono o auxilio derivado de otro instrumento colectivo suscrito por la Empresa, no se causará el bono a favor del trabajador durante dicha anualidad.

Pliego:

ARTICULO (sic) 41. BONO PENSIONAL DE RETIRO.

La empresa Taghleef Latin América S.A. reconocerá y pagará a los trabajadores que hayan cumplido los requisitos para su pensión, un bono de retiro equivalente a 40 SMLMV al momento de su retiro

Laudo:

CLAUSULA (sic) DECIMA (sic) SEGUNDA BONO PENSIONAL DE RETIRO

La empresa reconocerá y pagará a los trabajadores que reciban la pensión de vejez y se retiren de la misma un bono de retiro equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente dentro de los treinta días siguientes al retiro del trabajador siempre y cuando el retiro efectivo se genere dentro de los cuatro (4) meses de estar incluido en nómina de pensionados.

Pliego:

ARTICULO (sic) 51. AUXILIOS SINDICALES.

DOTACIÓN DE OFICINA Y BIBLIOTECA DEL SINDICATO

La EMPRESA Taghleef Latin América S.A. o quien haga sus veces o sustituya entregará al sindicato SINALTRAINAL, un auxilio para la adecuación de su oficina y la compra de libros y medios

audio visuales por un valor de diez (10) salarios mínimos legales vigentes pagaderos a la firma de esta convención.

[...]

Laudo:

CLAUSULA (sic) DECIMA (sic) OCTAVA AUXILIOS SINDICALES

La empresa pagará al Sindicato (sic) como auxilio sindical por única vez la suma equivalente a dos salarios mínimos legales vigentes dentro de los treinta días siguientes a la expedición del laudo arbitral.

Argumentos de la empresa recurrente

Sobre las cláusulas de auxilios económicos: décima (auxilio de educación escolar y básica primaria), décima primera (auxilio de educación bachillerato), décima segunda (bono pensional), décima octava (auxilio sindical), las califica de inequitativas porque la empresa tiene una pérdida acumulada de más de setenta mil millones y se le imponen mayores cargas económicas.

Afirma que se están reconociendo mejores beneficios al sindicato menos representativo y expone que en relación con los auxilios de educación tanto en el laudo arbitral de Sintrabiofilm de 2016 como en la política de educación de la compañía GTM-PO-223 se limita a máximo dos auxilios al año por empleado. Por ello, en subsidio de la anulación, solicita que se module para que se incluya el límite de máximo dos auxilios por trabajador.

Pide, además, la anulación de la cláusula décima octava (auxilio sindical), *«que también es un beneficio adicional y que no atiende a la situación económica crítica de la empresa»*.

Se considera

Aunque la empresa expone en la sustentación del recurso de anulación una situación económica que califica de *«difícil»* y hace un recuento del entorno macroeconómico del país; menciona los efectos de la pandemia del Covid 19 y de la guerra de Ucrania; destaca el ambiente de competitividad en el sector económico en el cual se desenvuelve; pone de presente sus estado financieros y recuerda los incrementos salariales aprobados para 2023 y 2024, lo cierto es que reconoce que el Tribunal de Arbitramento *«consideró todos estos factores para negar determinadas prerrogativas [...] por lo que consideramos debe seguirse esta línea en los beneficios económicos sobre los cuales pedimos anulación o a lo menos modulación»*.

Es decir, conforme a lo expuesto, la recurrente persigue que la Corte, siguiendo la línea del Colegiado Arbitral, que se traza en equidad y no en derecho, se ubique en el mismo plano del heterocomponedor y de alguna manera *«complete»* la tarea abordada por éste, anulando los beneficios otorgados o modulándolos, sobre la base de estas o similares consideraciones a las que supone la impugnación, debió tener en cuenta el fallador arbitral.

Puestas así las cosas, abordar la labor sugerida por la empresa en sede de anulación no es posible, porque no obstante que la jurisprudencia bosquejada por la Corte ha admitido que en esta sede extraordinaria sería factible el análisis de las cláusulas arbitrales, enfrentando de alguna manera el criterio de equidad expuesto por el Tribunal con el de la Sala, tal actividad tiene por límite indeclinable que la añorada anulación brote como resultado palmario de manifiesta inequidad en la decisión arbitral, esto es, que aquella resulte fácilmente perceptible por ser protuberante, es decir, que escapa a cualquier parámetro de racionalidad y proporcionalidad. Por ello la sentencia CSJ SL3070-2024 memoró, en ese sentido, las providencias SL3506-2022, SL1794-2022 y SL1944-2021:

Considera la Sala que la equidad, en materia del trabajo, es ante todo una expresión de justicia social que no es mensurable matemáticamente, pues ese dar a cada quien lo que merece según sus méritos o condiciones, se entrelaza necesariamente con las necesidades consideradas en cada caso en particular, que no siempre responden a un raciocinio estrictamente numérico, sino que implica una serie de valoraciones, de suyo subjetivas, como lo señala la impugnación, que tratan de objetivarse con miras a tomar la mejor decisión posible en un momento y en unas circunstancias determinadas.

Nótese que por mayor esfuerzo que haga un Tribunal de Arbitramento al motivar las razones por las cuales ha tomado una u otra decisión, nunca los operadores jurídicos externos tendrán el panorama completo para determinar con un grado que siquiera se aproxime a la certeza si lo decidido es equitativo o no, pues siempre carecerán de los elementos de juicio completos que usó el Colegiado para llegar a una u otra solución. En esas condiciones, la visión externa siempre será parcial e incluso parcializada, a partir de la óptica de intereses que se use para observar el resultado final.

Es por ello que, con miras a una posible anulación, la exigencia que ha decantado la jurisprudencia en estos casos, no es que una decisión sea inequitativa o no, sino que debe ser de tal magnitud dicha inequidad, que no quede otro remedio que calificarla de

manifiesta, es decir, que tiene tal claridad, tal grado de evidencia, que no se requiere mayor elucubración para llegar a esa conclusión.

[...]

[...] la equidad es un concepto de difícil dilucidación, tiene métricas, pero no desde la óptica jurídica, sino más bien desde sus perspectivas económicas, sociológicas y antropológicas. Su mensura en sentido positivo es de difícil demostración, en tanto, en sentido negativo resulta más comprensible y por ello es que se habla de «inequidad» y del grado superlativo «manifiesta», para conjugar el concepto de «inequidad manifiesta». Con razón afirmó la Corte Constitucional en la ya citada sentencia SU-837-2002:

Si bien definir exactamente qué sea la equidad resulta difícil, como se anotó en el apartado 5.3, no cabe predicar lo mismo de la inequidad manifiesta. En relación con las decisiones de los árbitros, la inequidad manifiesta puede ser reconocida en forma objetiva, en cuyo caso la decisión que la comporta debe ser excluida del ordenamiento jurídico, en virtud de la constitucionalización del concepto de equidad y de la sujeción de los árbitros a la Constitución. La interpretación de la ley – artículos 458 CST y 143 CPT – de conformidad con la Constitución permite determinar cuándo se configura una inequidad manifiesta.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha venido depurando una doctrina sobre lo que constituye “inequidad manifiesta”. La Corte Constitucional es respetuosa de dicho desarrollo jurisprudencial puesto que ha sido construido por el órgano constitucional competente para controlar la equidad del contenido de los laudos arbitrales. De él se desprende que para concluir sobre la nulidad de un laudo arbitral el contenido de la decisión ha de ser extremadamente perjudicial y desequilibrado. En otros términos, no es menester verificar que el contenido del laudo sea equitativo, puesto que ello invadiría la órbita de los árbitros, sustituiría su criterio por el del juez y desconocería su amplia discrecionalidad. Para que un laudo sea declarado nulo por la Corte Suprema de Justicia no basta que sus resultados, es decir, el impacto que pueda derivarse del cumplimiento del laudo, no sean equitativos o que sean simplemente inequitativos. Deben serlo “manifiestamente”, esto es, que la inequidad sea fácilmente perceptible por ser protuberante. Si bien puede existir debate sobre lo que en concreto signifique “manifiestamente inequitativo”, lo cierto es que ello es determinable, a partir de criterios objetivos.

Bajo esa égida, el mismo proveído en cita precisó que con el fin de restar eficacia a un laudo o a una serie de cláusulas, al recurrente no le bastaría con presentar alegaciones genéricas o abstractas, mediante las cuales se alegue simplemente que la decisión de los árbitros es inequitativa. Se dijo allí que la impugnación tiene la carga de argumentar y demostrar con suficiencia y claridad que la decisión de los árbitros es contraria a los postulados de equidad, proporcionalidad y razonabilidad, y que debería indicar en concreto cuál es el costo real, cierto y actual de los beneficios extralegales del laudo arbitral, la situación financiera de la empresa y la incidencia de las prestaciones en la actividad económica.

Bajo los anteriores razonamientos se trajo a colación, como fundamento de lo expuesto, la sentencia CSJ SL2547-2023 que memoró las SL2576-2019 y SL5295-2018 y en la cual se señaló:

De igual forma, la jurisprudencia del trabajo tiene asentado que, en sede del recurso extraordinario de anulación, la recurrente tiene la carga de demostrar con suficiencia que la decisión arbitral es contraria a los postulados de equidad, proporcionalidad y razonabilidad, con lo cual debe indicar en concreto cuál es el costo real, cierto y actual de los beneficios extralegales del laudo arbitral, la situación financiera de la empresa y la incidencia de las prestaciones en la actividad económica.

De esta manera, no basta presentar alegaciones genéricas o abstractas, mediante las cuales se discrepe simplemente de la decisión del cuerpo arbitral es inequitativa, por cuanto es necesario aportar pruebas suficientes que demuestren la manifiesta y protuberante inequidad, confrontando así la incidencia económica del laudo y la situación financiera de la empresa, no bastando indicar los montos de dinero que le adeudan como empresario.

Al respecto, esta Sala, en la sentencia CSJ SL2576-2019 al

rememorar la CSJ SL5295-2018, sostuvo:

[...] En este punto, cabe recordar que en el recurso extraordinario de anulación, el recurrente tiene la carga argumentativa de demostrarle a la Corte que la decisión construida por los árbitros no solo es inequitativa, sino también que esa inequidad es manifiesta u ostensible. Esto implica reflexionar sobre el costo real, cierto y actual de las prestaciones del laudo, la situación financiera de la empresa y de qué manera el laudo incide desfavorablemente en la producción o en la continuidad de las actividades económicas.

Por ello, a lo largo de su jurisprudencia, la Corte ha insistido en que las afirmaciones genéricas, conjeturales o especulativas no son eficaces para derribar una cláusula arbitral. Es necesario el aporte de argumentos y pruebas suficientes y específicas de la inequidad manifiesta de la norma arbitral, producto de una confrontación entre la incidencia económica cierta del laudo y la situación real del ente empresarial. Este ejercicio no lo realizó la empresa recurrente, pues se limitó a alegar una supuesta inequidad.

En suma, bajo esa óptica jurisprudencial, para invocar la manifiesta inequidad debería acreditarse, esto es, explicarse concretamente, por qué las cláusulas con contenido económico acusadas ponen en grave riesgo la estabilidad de la empresa, de forma tal que en el preciso contexto en el que deben ser aplicadas resulten manifiestamente inequitativas (CSJ SL4827-2020, SL2008-2021 y SL1367-2024).

Vale decir, el ejercicio comportaría confrontar la incidencia del laudo con la situación financiera de la empresa, máxime si entre los parámetros de referencia del Tribunal pivotó el hecho de que Sinaltrainal sólo tiene 35 afiliados de un total de 245 empleados y, en palabras de la impugnación, *«el total está multiafiliado bien sea a SINANINAL o a SINTRABIOFILM, organizaciones con acuerdos colectivos con la compañía»*, en el entendido de que cada

trabajador sólo puede recibir, de manera integral, los beneficios de uno de los instrumentos colectivos de los que sea beneficiario.

Tal confrontación, con el grado de rigurosidad descrito no fue puesto de presente, pues el hecho de que la empresa demuestre pérdidas en un lapso determinado o la situación económica mundial sea inestable, como lo ha sido en otros períodos de la historia, no conlleva que los beneficios otorgados en el laudo, *per se*, hagan inviable la compañía o sean el factor determinante para dar al traste con su futuro económico.

En cuanto a la modulación solicitada de las cláusulas décima (auxilio de educación escolar y básica primaria) y décima primera (auxilio de educación bachillerato), en el sentido de incluir un límite de máximo dos auxilios por trabajador, el laudo fue claro en establecer que se pagaría por cada hijo del trabajador, sin que ello de bulto resulte inequitativo o desproporcionado, luego lo peticionado por la empresa recurrente no cumple las condiciones excepcionales para proceder a la modulación, tal como se explicó ampliamente párrafos atrás.

Cuando se solicitó *aclaración* al Tribunal sobre estas mismas cláusulas, el Colegiado razonó así:

Con relación a las solicitudes sobre las cláusulas décima y décima primera, se verifica que la redacción de los mismos no genera dubitación alguna y la solicitud de aclaración principal y subsidiaria relacionada con la limitación a dos hijos por trabajador en atención a que así lo tienen otros instrumentos

colectivos es una solicitud que busca modificar la decisión adoptada, no siendo viable ni posible vía aclaración modificar la decisión del Tribunal por lo cual se negaran la solicitud principal y subsidiaria.

En este caso, coinciden el Tribunal y la Corte en que el pedimento empresarial implica una modificación a lo decidido por los árbitros y, por tanto, es improcedente.

Los razonamientos que preceden tienen como consecuencia que **las cláusulas décima (auxilio de educación escolar y básica primaria) décima primera (auxilio de educación bachillerato), décima segunda (bono pensional) y décima octava (auxilio sindical) del ordinal primero de la parte resolutive del laudo no se anularán y las cláusulas décima (auxilio de educación escolar y básica primaria) y décima primera (auxilio de educación bachillerato) no se modularán.**

La cláusula de permisos sindicales

Pliego:

ARTICULO (sic) 52 PERMISOS SINDICALES:

La EMPRESA Taghleef Latin América S.A. o quien haga sus veces o sustituya concederá permisos remunerados y viáticos a razón de \$150.000 a los miembros de la organización sindical por 150 permisos mensuales para actividades propias de nuestra Organización.

Parágrafo: La empresa reconocerá y pagará la suma de \$150.000 diarios por concepto de viáticos al representante sindical que este de permiso sindical.

AUXILO PARA ASISTIR A CURSOS DENTRO DEL PAÍS

La EMPRESA Taghleef Latín América S.A. concederá un auxilio equivalente al 50% del salario básico mensual para los trabajadores que asistan a los Cursos Sindicales a los cuales sea invitado el SINDICATO.

La empresa concederá los permisos remunerados necesarios para la asistencia a estos Cursos.

La EMPRESA otorgará los tiquetes aéreos ida y vuelta para asistir a cualquier evento al que sea invitado SINALTRAINAL, tales como Congresos, Cursos Sindicales, Plenarios, etc.

PARAGRAFO: La empresa reconocerá y pagará los gastos de transporte aéreo, viáticos y estadía de los representantes sindicales que asistan a dichos eventos.

PERMISO AL NEGOCIADOR

La Empresa Taghleef Latín América S.A. concederá permisos remunerados con su salario promedio a los trabajadores que integren la comisión negociadora y asesora del Sindicato, por los términos de 5 días antes de iniciar las conversaciones, mientras duren las negociaciones del pliego de peticiones y 5 días después de la firma.

PERMISO A REUNIONES DEL COMITÉ OBRERO PATRONAL.

Los miembros del Comité Obrero Patronal tendrán permiso sindical remunerado para asistir a las reuniones de este.

PERMISO PARA ASISTIR A REUNIONES, CAPACITACIONES O ASAMBLEAS GENERALES La Empresa Taghleef Latín América S.A. dará permiso remunerado a cualquier afiliado del Sindicato SINALTRAINAL para las reuniones, capacitaciones, o asambleas solicitadas por los directivos de esta organización.

PERMISO PARA DELEGADOS A ASAMBLEAS NACIONALES

A partir de la firma de esta convención la EMPRESA Taghleef Latín América S.A. concederá permiso remunerado a los trabajadores que resulten elegidos por el sindicato para asistir como delegados a reuniones y Asambleas Nacionales de delegados de SINALTRAINAL, desde 2 días antes y hasta 2 días después de la duración de la Asamblea Nacional de delegados.

PARAGRAFO: La empresa reconocerá y pagará los gastos de transporte aéreo, viáticos y estadía de los representantes sindicales que asistan a dichos eventos.

PERMISOS PARA REUNIONES DE JUNTA DIRECTIVAS NACIONALES Y SECCIONALES.

A partir de la firma de esta convención la EMPRESA Taghleef Latín América S.A. concederá permiso remunerado a los

trabajadores que hagan parte de la Junta Directiva Nacional o Seccional para asistir a las reuniones que se citen para tal efecto.

PARAGRAFO: La empresa reconocerá y pagará los gastos de transporte aéreo, viáticos y estadía de los representantes sindicales que asistan a dichos eventos.

Laudo:

(versión del auto de julio 11 de 2024)

CLAUSULA (sic) DECIMA (sic) NOVENA PERMISOS SINDICALES
La empresa concederá mensualmente, un total de doce (12) horas de permiso remunerado al sindicato a efectos de que puedan desarrollar las siguientes actividades, a su elección: (1) permiso para actividades propias de la organización, (2) permisos para asistir a cursos dentro del país, (3) permisos a negociador, (4) permiso para asistir a reuniones, capacitaciones o asambleas generales, (5) permiso para delegados a asambleas nacionales y (6) permisos para reuniones de junta directivas nacionales y seccionales. El permiso deberá ser solicitado con al menos una antelación de 48 horas

Argumentos de la empresa recurrente

Sobre la cláusula novena de permisos sindicales, arguye que el 100% del personal afiliado a Sinaltrainal lo está también a Sintrabiofilm y Sinaninal, es decir, ya cuentan con permisos sindicales regulados en otros instrumentos colectivos.

En concepto de la recurrente, la situación descrita configura una palmaria inequidad y, por ello, solicita la

anulación de la cláusula en cuestión.

Se considera

Respecto de los permisos sindicales, ilustrativo resulta lo dicho en la sentencia CSJ SL1632-2024, en la cual la Corte manifestó que el hecho de que exista multiafiliación no implica que la concesión de permisos sindicales por parte del tribunal de arbitramento sea manifiestamente inequitativa, pues en todo caso cada sindicato tiene derecho a negociar su propia convención colectiva y los trabajadores pueden optar por recibir los beneficios de un solo instrumento colectivo, el cual debe ser aplicado integralmente. Dijo el fallo citado:

En descenso al caso, el argumento empresarial gravita en torno a que, en su criterio, la prerrogativa es inequitativa (i) «*al reconocer el mismo número de permisos que un sindicato que se compone por casi el doble de trabajadores*» y (ii) «*al desconocer que cuando se concedieron esos permisos al sindicato SINTRAINDUSTRIA, los afiliados a SINTRAMETAL de la empresa que hacen parte también de SINTRAINDUSTRIA fueron tenidos en consideración para establecer el monto de estos permisos*», es decir, se trata de fundamentos estrictamente numérico el primero y, de multiafiliación, el segundo.

Ya se dijo párrafos atrás, al citar la doctrina mayoritaria vigente de la Corte, que la equidad no involucra exclusivamente contenidos aritméticos, pues también comprende otra serie de factores que dependen de determinadas circunstancias, necesidades, méritos o condiciones de las partes.

Los permisos sindicales concedidos en el laudo expresan una serie de límites en cuanto al número de personas, extensión temporal y posibilidad o no de acumulación. En ese sentido, el hecho de que sean similares a los concedidos a otro sindicato que cuenta con un mayor número de afiliados no constituye *per se*, inequidad en grado manifiesto.

La empresa tampoco expresa de qué manera afectaría su funcionamiento el beneficio reconocido y para el cual solicita la anulación, máxime que sostiene que la totalidad de afiliados a

Sintrametal lo están también a Sintraindustria, teniendo en cuenta, en relación con la segunda objeción, que cada trabajador sólo puede optar por la aplicación íntegra de uno sólo de estos instrumentos, convención o laudo, como lo memoró recientemente la Corte, en sentencia CSJ SL533-2024.

En realidad es suficiente lo dicho para negar la petición implorada; empero, no resulta inoportuno, antes bien aconsejable, rememorar la línea de pensamiento de esta Corte según la cual el hecho de que el trabajador de la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA CERVECERA BEBIDAS Y ALIMENTOS MALTEROS Y SIMILARES -USTIAM-, también pertenezca a otro u otros colectivos, no implica que el empleador esté compelido a reconocer duplicidad de beneficios laborales, ya que como lo ha explicado la jurisprudencia de la Sala, con profusión, en caso de coexistencia de convención colectiva y laudo arbitral, suscritos en desarrollo de conflictos colectivos independientes, los trabajadores sólo pueden beneficiarse de uno de ellos.

De esta suerte, de acuerdo con lo explicado, **la cláusula décimo-octava del ordinal primero de la parte resolutive del pliego no se anulará.**

Sin costas a cargo de Sinaltrainal, en razón de que el recurso del sindicato prosperó parcialmente.

Sin costas para Taghleef Latin America SA, por cuanto pese a que el recurso no prosperó, no hubo réplica.

VIII. DECISIÓN

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

RESUELVE:

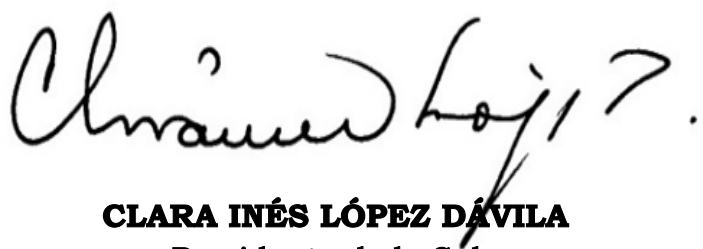
PRIMERO: ANULAR el ordinal primero de la parte resolutive del proveído de 11 de julio de 2024, en cuanto corrigió la cláusula decimoquinta del ordinal primero de la parte resolutive del laudo proferido por el Tribunal de arbitramento obligatorio el 27 de junio de 2024, en el sentido de excluir la expresión «o *despido*» del último inciso de esa disposición arbitral, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: NO ANULAR, NI MODULAR, NI DEVOLVER el laudo proferido por el Tribunal de arbitramento obligatorio el 27 de junio de 2024, el cual fue corregido, aclarado y adicionado el 11 de julio de 2024, en lo restante de lo propuesto en los recursos interpuestos, ni las demás disposiciones atacadas del mencionado fallo arbitral.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:

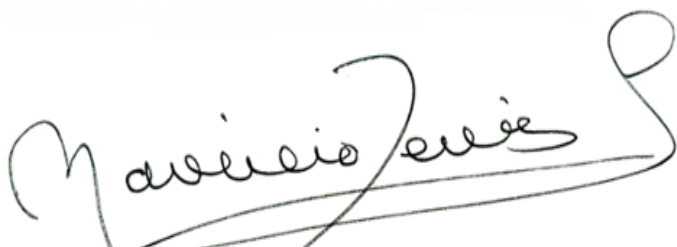


CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

Presidenta de la Sala
Aclaración de voto



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

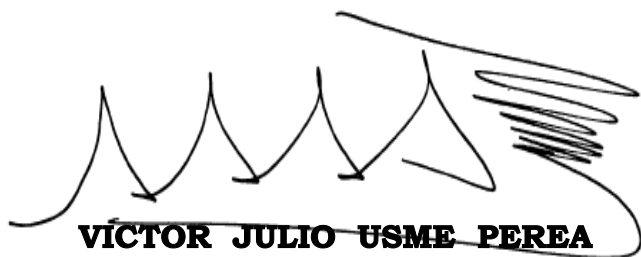


IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Aclaro voto parcial y salvo voto parcial



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



VÍCTOR JULIO USME PEREA


MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

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

Código de verificación: 625051C56F591427778466BE63D3AB67BE0FC061F1F452CDCB3C70C4BCAD80BD
Documento generado en 2025-07-30