



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral



JUAN CARLOS ESPELETA SÁNCHEZ

Magistrado ponente

SL1987-2025

Radicación n.º 11001220500020239752901

Acta 34

Bogotá, D. C., diecisiete (17) de septiembre de dos mil veinticinco (2025)

La Sala decide el recurso de anulación que el apoderado del **SINDICATO DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE ALPINA SA COLOMBIA (SETAC)** interpuso contra el laudo arbitral de 1.º de marzo de 2023, que el Tribunal de Arbitramento convocado emitió en el conflicto colectivo de trabajo que se suscitó entre la empresa **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS SA** y la recurrente.

I. ANTECEDENTES

El 18 de abril de 2022 la Organización Sindical SETAC denunció parcialmente la Convención Colectiva de Trabajo que tenía suscrita con la empresa 2018-2021, conforme a la

decisión de la asamblea; posteriormente el 24 de abril de 2022 el mismo sindicato presentó un pliego de peticiones a la empresa Alpina Productos Alimenticios SA, el cual dio origen a un proceso de negociación colectiva, desarrollado en los términos de los artículos 432 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

A su vez, la citada empresa presentó denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, el 2 de mayo de 2022, por medio de comunicación radicada ante el Ministerio de Trabajo.

La etapa de arreglo directo dispuesta por ley se llevó a cabo entre el 18 de mayo y el 6 de junio de 2022, sin que las partes logaran algún acuerdo en torno a los puntos materia de concertación. En virtud de lo anterior, por decisión del Sindicato, a través de la Resolución n.º 4889 del 6 de diciembre de 2022, el Ministerio de Trabajo ordenó la convocatoria e integración de un tribunal de arbitramento, para que le diera una resolución definitiva al diferendo colectivo.

El Tribunal se instaló legalmente el 16 de diciembre de 2022, posteriormente, se dispuso a escuchar la posición de las partes en torno a cada uno de los puntos del pliego de peticiones y las requirió para que aportaran toda la documentación que consideraran pertinente.

Asimismo, después de las respectivas deliberaciones y de que, por autorización de las partes, le fuera prorrogado el término para fallar, profirió laudo arbitral el 1.º de marzo de 2023.

II. LAUDO ARBITRAL

El Tribunal de Arbitramento comenzó por esbozar que la decisión se basó en tratados internacionales ratificados por Colombia e incorporados en la legislación interna en lo referente al derecho de asociación sindical, así como los convenios internacionales 87, 98 y 154 de la OIT, la legislación nacional, las intervenciones de las partes en conflicto y las pruebas aportadas legalmente.

También destacó que la decisión se basó conforme a la ley y a la jurisprudencia, resolviendo asuntos de índole económico y en busca de la equidad. Los análisis los fundamentó en pronunciamientos de esta Corporación, entre ellos: CSJ SL rad. 36147 del 17 de octubre de 2008, rad. 36653 del 2 de agosto de 2008, rad. 41497 del 29 de octubre de 2009, rad. 66575 del 18 de mayo de 2016, rad. 7545 del 23 de noviembre de 2016 y rad. 70771 del 12 de julio de 2017.

Dicho esto, estimó que era viable referirse únicamente a los conflictos relacionados con discusiones que las partes abordaron sin alcanzar un acuerdo en la etapa de arreglo directo y se cumplieron todas las condiciones fijadas por la jurisprudencia de esta Corporación para tal fin.

Aseguró además que no se pronunciaría sobre las decisiones que tuvieran que ver con las determinaciones administrativas y organizacionales, las evaluaciones de desempeño, la selección del personal y su modalidad de contratación, pues estaba fuera de su competencia, así como tampoco sobre la naturaleza salarial o no salarial de los

beneficios o auxilios solicitados en el pliego de peticiones (CSJ SL14500-2017 y SL5188-2020).

Sostuvo que fueron consultados como parte de la situación colectiva actual de la empresa, los instrumentos colectivos suscritos entre la empresa y otras organizaciones sindicales o trabajadores no sindicalizados, sin embargo, no tomó dichos instrumentos como una limitación para sus decisiones, ya que son organizaciones disímiles y el pliego de peticiones presentado por SETAC buscó mejorar las condiciones de sus afiliados actuales y futuros.

Por lo anterior, el Tribunal resolvió que no era competente para conocer respecto de los siguientes puntos del pliego de peticiones: «[...] 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 13, 14 *parágrafo 1*, 15, 16 *parágrafo 1*, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 32, 34, 51, 73, 74 *parágrafo 1*, 77, 79, 80 y 81».

Asimismo, negó con fundamento en la equidad las peticiones «[...] 3, 12, 17, 18, 21, 26 y *parágrafos 1 y 2*, 27 *parágrafos 1, 2 y 3*, 30, 33 *parágrafos 1, 2, 3, 4 y 5*, 35,36,37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 50, 52, 53, 57, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71 y 72».

Y finalmente, concedió todas las demás reclamaciones de la Organización Sindical, con las modificaciones, precisiones y modulaciones que consideró pertinentes.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Fue interpuesto por el Sindicato SETAC y concedido por el Tribunal de Arbitramento.

A través de auto del 24 de mayo de 2023, la Corte avocó el conocimiento del recurso de anulación y ordenó correr traslado a la parte opositora, que presentó réplica dentro del término concedido para ello.

Igualmente, mediante auto del 3 de octubre de 2024 y de diversos correos electrónicos, se requirió al Tribunal de Arbitramento para que completara algunas piezas faltantes del expediente.

El recurso está estructurado sobre dos puntos a partir de los cuales se requiere lo siguiente:

(i) «Inexistencia, invalidez absoluta o inoponibilidad del pacto arbitral»

Sostiene que del análisis del texto, y en particular de la equiparación del pacto colectivo como límite máximo de la negociación colectiva, se desprende una clara vulneración del derecho fundamental al debido proceso, especialmente en lo relacionado con la garantía del derecho a la negociación colectiva, ya que los beneficios reconocidos en el laudo carecen de sustento, motivación o consideración alguna, pues estos fueron igualados a los montos reconocidos en el pacto colectivo 2021-2025.

Asegura que la única variación en los beneficios económicos otorgados por el laudo, en comparación con el pacto colectivo, radicó en el porcentaje de incremento que

dejaron de recibir los afiliados a SETAC durante los años 2021 y 2022.

Menciona que la violación al debido proceso fue evidente toda vez que se pronunció y modificó un beneficio colectivo establecido en la convención colectiva de trabajo, específicamente el relacionado con las incapacidades, a pesar de que este no fue objeto de denuncia parcial.

Concluye que no puede considerarse oponible un laudo que vulnera el debido proceso, una garantía mínima y fundamental consagrada como pilar del Estado Social de Derecho, afectando directamente el derecho de asociación sindical, especialmente en su dimensión de negociación colectiva.

- (ii) ***Haber recaído el laudo sobre aspectos no sujetos a la decisión de los árbitros, haber concedido más de lo pedido o haber decidido sobre cuestiones sujetas al arbitramento.***

Afirma que procede la anulación, toda vez que la denuncia parcial de la Convención Colectiva de Trabajo 2018-2021 no incluyó lo previsto en el numeral 5 del artículo décimo cuarto de la misma, pues no obra documento de que la empresa o la organización sindical hayan manifestado oportunamente tal intención, y menos aún que tal modificación hubiera sido debatida en la etapa de arreglo directo, sin embargo, el Tribunal de arbitramento modificó el artículo relativo a las incapacidades.

Así las cosas, el cuerpo colegiado extralimitó su competencia y desconoció el marco legal y jurisprudencial en relación con la oportunidad para denunciar parcialmente de conformidad con lo establecido en el artículo 478 del CST.

IV. RÉPLICA

El opositor sostiene que el recurrente actúa por fuera del ordenamiento jurídico que enmarca el recurso extraordinario de anulación, pues las únicas causales para recurrir ante esta Sala, son: la falta de competencia del tribunal y la inequidad manifiesta, por lo que no puede solicitarse la “*inexistencia, invalidez absoluta o inoponibilidad del pacto arbitral*”

Advierte que el objeto del recurso extraordinario de anulación no es un «*pacto arbitral*» sino un laudo arbitral y la convocatoria de un tribunal no surge del pacto arbitral sino de causales legalmente previstas en el ordenamiento jurídico.

Señala que en relación con la «*cláusula 2 de anulación*», el recurrente no plantea de manera específica una solicitud respecto a la actuación que la Corte debe realizar en relación con el punto impugnado. En otras palabras, omite expresar de forma clara qué decisión espera que tome la Corte sobre el artículo cuestionado, lo que constituye una deficiencia que invalida el recurso.

Además, dice que es incorrecto, como afirma la organización sindical, que el empleador no haya denunciado la Convención Colectiva, ya que mediante correo electrónico enviado el 2 de mayo de 2022, presentó ante el Ministerio de Trabajo una denuncia parcial de la Convención Colectiva,

adjuntando los documentos que la respaldaban y cumplió con los requisitos legales establecidos para tal procedimiento, asegurando que la denuncia se realizó de manera formal y oportuna.

Menciona que el correo en el que denunció parcialmente la convención colectiva de trabajo, fue enviado a: dtcundinamarca@mintrabajo.gov.co y a solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

Indica que ese correo y sus anexos (incluida la denuncia de la convención y su sustentación) fueron puestos en conocimiento del Tribunal de arbitramento, asimismo, al acusar recibo del pliego de peticiones de la organización sindical, la empresa la citó a mesa de negociación el 5 de mayo de 2022 mediante escrito en que se le manifestó que la negociación comprendía el pliego y la denuncia de la empresa de la convención colectiva presentada ante el Ministerio de Trabajo.

Asegura que, habiendo ejercido el derecho de denunciar parcialmente la Convención Colectiva en lo relacionado con las incapacidades, y habiendo sustentado las razones que justificaban la necesidad de regular dicho beneficio, resulta evidente la competencia del tribunal para decidir al respecto.

Establece que, en efecto, el tribunal actuó con equidad al basarse en la Convención Colectiva derivada del laudo arbitral vigente en la empresa con el sindicato SINTRALAB, que el órgano colegiado no eliminó ningún beneficio, sino que lo ajustó de manera equitativa y razonable, tomando como referencia otro instrumento colectivo vigente con un sindicato diferente.

V. CONSIDERACIONES

De acuerdo con lo previsto en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y en la sentencia CSJ SL17703-2015, reiterada en múltiples decisiones posteriores como en las providencias CSJ SL4345-2022 y SL4274-2022, la función de esta Corporación, en sede del recurso extraordinario de anulación, se restringe a: (i) verificar la regularidad del laudo arbitral proferido con ocasión de un conflicto colectivo de intereses; (ii) corroborar que el Tribunal de Arbitramento no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado; (iii) examinar que la decisión no haya vulnerado derechos o facultades constitucionales, legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes; (iv) analizar que no contenga cláusulas abiertamente inequitativas para alguna de aquellas; y (v) devolver a los árbitros el expediente en el evento de que no hayan decidido temas o aspectos sobre los cuales tienen competencia.

Asimismo, la jurisprudencia ha destacado que la Corte en ningún evento puede dictar una decisión de reemplazo para sustituir de fondo lo definido por los árbitros en los conflictos colectivos, pues la legislación colombiana del trabajo ha previsto que estos deben fallarse en equidad, criterio que resulta totalmente extraño y ajeno a las decisiones en derecho que emite esta Corporación, por lo que, en consecuencia, en sede del recurso extraordinario de anulación, no pueden concederse o negarse de manera directa los aspectos propuestos en el pliego de peticiones, puesto que ello corresponde decidirlo a los árbitros como jueces naturales del conflicto.

Bajo el anterior marco, la Corte se pronunciará sobre los dos puntos objeto de inconformidad por la organización sindical recurrente en el recurso de anulación.

Le asiste razón al opositor en señalar que las únicas causales para recurrir ante esta Sala son la falta de competencia del tribunal y la inequidad manifiesta. La causal invocada, sustentada en el numeral 1.º del artículo 41 de la Ley 1563 de 2012 —«inexistencia, invalidez o inoponibilidad del pacto arbitral»—, constituye el fundamento jurídico esgrimido por el censor para solicitar la anulación del laudo arbitral. Sin embargo, dicha causal resulta ajena e inaplicable al arbitramento laboral, en la medida en que este se rige por las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, así como en el Decreto 1818 de 1998, normas que no han sido derogadas, ni de manera expresa ni tácita, por la citada ley.

Al respecto, pueden consultarse, entre otras, las sentencias CSJ SL698-2023, SL4287-2022, SL4276-2022, SL3229-2022, SL2963-2022 y la SL2995-2023. En esta última providencia se precisó sobre el punto lo siguiente:

Ahora bien, conviene recordar cuál es el marco normativo y procesal aplicable al procedimiento arbitral. Y es que esta Corporación ha explicado y reiterado con profusión que la Ley 1563 de 2012 no se aplica en el trámite arbitral laboral, toda vez que el legislador no tuvo la intención de regularlo, muestra de ello es que su articulado no da señas de reformas al arbitraje obligatorio o voluntario, como tampoco dice nada sobre la composición e integración de los tribunales de arbitramento en asuntos del trabajo, el procedimiento arbitral, las facultades del tribunal y su ámbito de competencia, los efectos jurídicos y la vigencia de los fallos arbitrales, entre otros aspectos de vital importancia para el Derecho Colectivo del Trabajo (CSJ AL 2314-2014).

Esta postura ha sido reiterada entre muchas, en las providencias, CSJ SL 3210-2015, SL 1739-2019 y, SL 4287-2022. En ese contexto, las normas sobre arbitramento laboral contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social mantienen su plena vigencia, al no haber sido derogadas expresa o tácitamente por la Ley 1563 de 2012, muy a pesar de que el artículo 119 de la referida ley señale que regula íntegramente la materia de arbitraje.

Ahora, si con laxitud se entendiera que los argumentos expuestos permiten abordar el estudio desde la órbita de las causales propias del recurso de anulación en materia laboral, lo cierto es que a nada distinto se arribaría en el entendido que la acusación se dirige de manera genérica a anular las cláusulas concedidas porque a su modo de ver no cuentan con sustento, motivación o consideración e igualaron los montos reconocidos en el pacto colectivo 2021-2025 y ello desmotiva el derecho de asociación y la afiliación sindical, sin indicar de manera concreta las disposiciones arbitrales acusadas; únicamente se refiere de manera particular al porcentaje de incremento que a su modo de ver es *«muy bajo, desconoce el incremento del costo de vida, no se validó el estado financiero de la compañía que concede viáticos, viajes a directivos, honorarios en asesoría jurídica, majestuosas donaciones e inversión y compra de inmuebles»*, pero nuevamente incurre en aseveraciones generales que no admiten análisis por carecer de un sustento concreto que pueda abordar la Corte desde su competencia en el recurso extraordinario de anulación.

Por último, en lo que se refiere a que el concepto de incapacidades del numeral 5.º del artículo séptimo de la convención colectiva 2018-2021 no fue objeto de denuncia parcial, se abordará en el siguiente acápite.

Por lo visto, no hay lugar a anular el laudo arbitral recurrido con fundamento en la primera causal esgrimida.

Ahora, con respecto a la segunda causal, se puede observar que el motivo de inconformidad radica en que el punto referente a la remuneración de incapacidades no era de competencia del tribunal al no haber sido presentada en debida forma la denuncia parcial por parte de la empresa por lo cual no se discutió en la etapa de arreglo directo, lo cual conllevaría a la anulación de la cláusula.

En ese sentido le corresponde a la Corte determinar si el Tribunal excedió el margen de sus competencias al disponer la modificación del numeral 5.º del artículo décimo cuarto de la Convención Colectiva de Trabajo 2018-2021, sobre «*Incapacidades*» al determinar si hubo o no denuncia parcial por parte de la organización sindical o la empresa.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO -AUXILIOS-

Para efectos de los acuerdos contenidos en el presente documento por IPC se entiende el índice Precios al Consumidor certificado por el DANE (Departamento Nacional de Estadística), o a la entidad que haga sus veces, para el período anual inmediatamente anterior a dicho vencimiento, es decir, entre el primero (1º) de junio y el treinta y uno (31) de mayo de cada año de vigencia de la Convención Colectiva.

1. Auxilio de maternidad
2. Auxilio de Defunción para los familiares
3. Auxilio de Defunción para los trabajadores
4. Auxilio Salud visual u oral (...)
5. Incapacidades

En los eventos de incapacidades por riesgo no profesional concedidas por las entidades de seguridad social o de la entidad que haga sus veces, ALPINA le pagará a los beneficiarios de esta Convención Colectiva, el 100% del salario base de aportes correspondiente al período de duración de tales incapacidades. Así mismo de acuerdo con lo previsto en la Ley, ALPINA se sujetará íntegramente a lo allí establecido para el pago de las incapacidades reconocidas por las Entidades Promotoras de Salud EPS a sus trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva.

6. Auxilio de frío
7. Auxilio de Movilidad Asesores Comerciales
8. Auxilio especial Auxiliares de Merchandising

A su turno el Sindicato de Empleados y Trabajadores de la empresa Alpina Colombia SETAC, mediante escrito del 18 de abril de 2022, denunció la Convención Colectiva de Trabajo de manera parcial, en el que indicó que:

En atención a la denuncia parcial que aquí se notifica, se informa a ustedes que el Pliego de peticiones que aquí se adjunta, incluye la modificación y actualización de los Artículos convencionales 2018-2021 que se detallan a continuación:

(...) Artículo décimo cuarto numeral 4: Auxilio visual u oral A. De Anteojos, lentes de contacto o tratamientos odontológicos
Artículo décimo cuarto numeral 6: Auxilio de frío (...)

El pliego de peticiones que la organización sindical presentó a su empleador, respecto a este punto manifestó:

Artículo 59: Incremento de auxilio: A partir de la vigencia de la presente Convención, los auxilios descritos en el artículo décimo cuarto de la Convención 2018-2021 y que no son objeto de denuncia en el presente pliego, incrementarán en la suma de DOSCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$200.000)

El único documento que obra en el expediente respecto a la denuncia de la Convención Colectiva de trabajo por parte del empleador, es el siguiente:

Bogotá D.C., 02 de mayo de 2022

Señores
MINISTERIO DE TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA
E S D

Referencia: Depósito de denuncia Convención Colectiva de trabajo de **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.** y **SINDICATO DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE ALPINA COLOMBIA S.A ("SETAC")**

IRENE DUARTE VILLALOBOS, identificado como aparece al pie de mi firma, obrando en mi condición de apoderado general de **ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.**, como consta en el certificado de existencia y representación legal que se aporta, respetuosamente solicito realizar el trámite de depósito de DENUNCIA de Convención Colectiva, de acuerdo con la información que relaciono a continuación:

Nombre del depositante	IRENE DUARTE VILLALOBOS
No. identificación	1.020.744.847 de Bogotá
Calidad	Apoderado general Alpina S.A. BIC.
Tipo de depósito	Denuncia de Convención Colectiva de Trabajo 2018-2021.
Vigencia	Del 01 de junio de 2018 hasta el 31 de mayo de 2021.
Ámbito de aplicación	Nacional
Presenta denuncia	Parcial
Anexos. 1.	1. Denuncia de convención 2. Anexo a la denuncia "Análisis de ausentismos 2019-2021"

El laudo arbitral respecto a este tema decidió:

Artículo 13. INCAPACIDADES. En los eventos de incapacidades por riesgo no laboral concedidas por el Sistema de Seguridad Social, Alpina pagará el 100% del salario base de aportes hasta doce (12) días de incapacidad de origen común por año de vigencia del presente laudo.

Alpina pagará el 100% del salario base de aportes correspondiente al periodo de duración de incapacidad para casos de hospitalización, cirugías autorizadas por la EPS y para personas con incapacidad por enfermedades catastróficas consagradas en la ley, limitado a la responsabilidad legal de reconocimiento por parte del empleador, en el tiempo. Para los demás casos, se aplicará lo dispuesto en la ley.

Así mismo, de acuerdo con lo previsto en la ley, Alpina se sujetará íntegramente a lo allí establecido para el pago de las incapacidades reconocidas por las Entidades Promotoras de Salud EPS a sus trabajadores beneficiarios del presente instrumento.

De las pruebas aportadas se puede verificar que la organización sindical SETAC presentó el 18 de abril de 2022, una denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo 2018-2021 ante su empleador. Esta denuncia incluyó, entre otras, observaciones sobre ciertos numerales de la cláusula décimo cuarta, tales como el auxilio para tratamientos visuales u orales (anteojos, lentes de contacto o tratamientos

odontológicos) y el auxilio de frío. Asimismo, en el pliego de peticiones se solicitó un incremento de \$200.000 para los auxilios contemplados en la cláusula decimocuarta, con la advertencia de que dicho aumento aplicaría también a aquellos auxilios no denunciados

De lo anterior se sigue que, según la redacción de la denuncia parcial y el pliego de peticiones, el sindicato no incluyó en su denuncia el numeral relacionado con las incapacidades. Esto se evidencia en el hecho de que la denuncia se limita a mencionar únicamente los auxilios visuales, odontológicos y de frío. Por su parte, el pliego de peticiones se refiere a otros auxilios de la misma cláusula, pero exclusivamente aquellos relacionados con el incremento de \$200.000. En consecuencia, quedaron incluidos los auxilios cuyo valor ya estaba fijado en la Convención Colectiva, como el auxilio de maternidad (\$300.000), el de defunción para familiares (\$555.700), el de defunción para trabajadores (\$1.468.100), el de movilidad (\$51.600) y el de auxiliares de *merchandising* (\$50.000) y no sobre aquél que no tenía un valor establecido, como es el caso de las incapacidades.

En contraste, el auxilio por incapacidades no contaba con un valor fijo, ya que se establecía que el empleador debía cubrir el 100 % del salario base de aportes correspondiente al período de duración de la incapacidad. Esto demuestra que no se solicitó aplicar el aumento de \$200.000 a este auxilio, dado que el beneficio consistía en garantizar el reconocimiento de la incapacidad con base en dicho salario.

Por lo tanto, no puede considerarse que esta pretensión del sindicato constituyera una denuncia parcial de la Convención Colectiva de trabajo respecto a ese numeral.

En tal sentido, el conflicto colectivo, en lo que específicamente se refiere a la competencia del Tribunal de Arbitramento, estaba configurado a partir de la denuncia de la convención colectiva de trabajo 2018-2021, *presentada por la organización sindical* y el consecuente pliego de peticiones, tendiente a obtener una *mejora* de las condiciones de trabajo previamente acordadas en el referido instrumento normativo.

Ahora, en lo que tiene que ver con la denuncia del empleador, y sobre la que se pronunció en su oposición, debe decirse que en el desarrollo histórico de su jurisprudencia, esta Corporación ha sostenido que a pesar de que el pliego de peticiones es el único instrumento capaz de generar válidamente el conflicto colectivo, lo cierto es que, una vez ocurrida esa acción sindical, si el empleador a su vez ha presentado denuncia sobre puntos de la convención o laudo vigentes – derecho que le concede el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo (CSJ SL17005-2017), las partes tienen el deber de discutir e integrar de buena fe la negociación no solo a partir del pliego, sino también de la denuncia del empleador.

En la sentencia CSJ SL3116-2020 se dijo al respecto que:

[...] el ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva entraña no solo la vocación legítima del empleador para denunciar la convención colectiva de trabajo, sino el derecho a que sus inquietudes, argumentos y aspiraciones enriquezcan el conflicto colectivo de trabajo, susceptibles, por tanto, de merecer una interlocución de su contraparte, en tanto de ambos se predica la condición de sujetos de una relación contractual. (Ver también CSJ SL17005-2017 y CSJ SL2838-2019).

Es decir que cuando menos en el ámbito de la *autocomposición*, una vez nacido el conflicto colectivo por la presentación del pliego de peticiones, las partes están en la obligación de analizar, discutir y resolver de buena fe los puntos de la denuncia del empleador, en caso de haber sido presentada oportunamente y con el lleno de los requisitos legalmente establecidos para esos efectos.

Y esta orientación resulta apenas lógica, pues los interlocutores sociales en su autonomía tienen todo el poder para definir las materias que integran la negociación colectiva y, dentro de ese marco, además de buscar unas nuevas y mejores condiciones laborales para los trabajadores y sus organizaciones sindicales, fruto del pliego de peticiones, pueden aprovechar el escenario del conflicto para actualizar o dinamizar normas convencionales previas, para adaptarlas a nuevas realidades o a ciertas necesidades del esquema de relaciones laborales, como consecuencia de una denuncia empresarial.

De este modo, cuestión diferente es cuando el conflicto colectivo no alcanza su resolución en el ámbito de la autocomposición, de manera que se traslada para su decisión al conocimiento de un Tribunal de Arbitramento, en el ámbito de la *heterocomposición*.

En torno a este aspecto, la Corte ha precisado que *los árbitros* pueden conocer de la denuncia presentada por la empresa en el marco del conflicto colectivo, solo si se cumplen ciertos requisitos, como que:

i) La denuncia hubiera sido presentada dentro de la oportunidad prevista legalmente y **que haya sido puesta en conocimiento de la organización sindical** con la antelación suficiente para su análisis y discusión (CSJ SL2838-2019, SL3116-2020).

ii) La denuncia se formule de manera clara, específica y sustentada, sin alusiones genéricas o indeterminadas que impidan conocer con seguridad la posición y orientación de la empresa en el conflicto (CSJ SL2838-2019, SL3350-2020, SL5020-2021 y SL2963-2022).

iii) La denuncia hubiera sido abordada y discutida por las partes durante la etapa de arreglo directo, o que, en caso de que no hubiera sido así, los puntos de la denuncia coincidan con los propuestos en el pliego de peticiones (CSJ SL17005-2017, SL5020-2021, SL2963-2022 y SL3205-2023).

En resumen, en los términos de la jurisprudencia de esta Corporación:

La denuncia de la convención colectiva de trabajo por parte del empleador es válida siempre y cuando se, cumplan entre otros con los siguientes requisitos: (i) se presente por escrito; (ii) en tiempo; (iii) y sea concreta, específica y sustentada, es decir, no debe ser genérica, abstracta o gaseosa. Así mismo, es deber del Tribunal de arbitramento pronunciarse sobre la misma siempre y cuando los puntos denunciados hayan sido discutidos en la etapa de arreglo directo, con la excepción de que si ello no ocurre, los mismos hayan sido coincidentes con las peticiones del sindicato, que al final no fueron acogidas por las partes en la etapa de negociación. CSJ SL2838-2019.

Para mayor fluidez, a lo anterior se debe añadir que a partir de la sentencia CSJ SL5020-2021, reiterada en SL1309-2022 y SL3157-2022, para la Corte en todo caso no

está dentro de la competencia del Tribunal *reducir* los beneficios de convenciones colectivas o laudos previos, así hubieran sido discutidos durante la etapa de arreglo directo o coincidan con los puntos del pliego de peticiones.

En la sentencia CSJ SL2118-2022 se dijo al respecto:

Si bien esta Corporación, bajo ciertos supuestos, reconoce la competencia del tribunal de arbitramento para estudiar y decidir la denuncia de la empresa, esto no significa que el Tribunal puede reducir los beneficios contenidos en la convención colectiva o laudo que regía al interior de la sociedad empleadora al momento de iniciarse el conflicto colectivo que da lugar a ese trámite arbitral, pues, ellos no pueden contradecir los fines de la negociación colectiva, ni desconocer del mínimo de derechos adquiridos por las partes.

[...]

Sobre el tema, corresponde reiterar lo que se dijo en la sentencia CSJ SL5020-2021 y CSJ SL1309-2022, en el sentido de que, si bien los árbitros tienen la obligación de analizar los puntos de la convención colectiva, o del laudo si es del caso, objeto de denuncia por parte de la empresa, siempre que hayan sido objeto de debate en la etapa de arreglo directo, o, a falta de ese debate, de aquellos que coincidan con los del pliego de peticiones que presenta la agremiación sindical, ello, no significa que el Tribunal puede reducir los beneficios contenidos en la convención colectiva o laudo que regía al interior de la sociedad empleadora al momento de iniciarse el conflicto colectivo que da lugar al trámite arbitral, pues, además de ser contradictorio con los fines de la negociación colectiva para los trabajadores, conllevaría al desconocimiento del mínimo (sic) derechos que estos ya tenían adquiridos, lo cual trasgrede (sic) la prohibición contenida en el art. 458 del CST que dice que el fallo del Tribunal «[...] *no puede afectar los derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes*».

No obstante, esta última regla debe entenderse matizada a partir de la reciente sentencia CSJ SL3205-2023, según la cual no es posible reducir o desmejorar el estándar de beneficios adquirido por los trabajadores en instrumentos colectivos previos, salvo que medie una denuncia válida del empleador. Esto se dijo en la referida decisión:

En esas condiciones, para la Sala, el Tribunal carece de competencia para *desmejorar* o *reducir* el estándar de beneficios ya existentes en el instrumento vigente, **pues ello solo sería posible ante una denuncia legítima de la institución empleadora, tendiente a revisar o eliminar algunos aspectos**, que, en este caso, se repite, no llegó a consolidarse y a influir la competencia arbitral, con las condiciones señaladas por la ley y la jurisprudencia, (CSJ SL, 22 jul. 2009, rad. 36926).
[...]

En consecuencia, el Tribunal desmejoró el estándar de derechos y garantías ya existente y acordado entre las partes y, contrario al propósito del conflicto colectivo, de mejorar las condiciones de trabajo ya alcanzadas, terminó perjudicando a los trabajadores afiliados al sindicato, **sin una denuncia del empleador con efectos jurídicos, que le diera legitimidad a dicha actuación**. (destaca la Sala).

Teniendo en cuenta las anteriores reglas, en este caso concreto la Corte encuentra, en primer lugar, que aunque existe evidencia de que la empresa presentó la denuncia de la Convención Colectiva de trabajo, no se observa si la denuncia fue sobre la cláusula a la que nos hemos venido refiriendo, pues el único documento que obra en el expediente y que da cuenta de ello, es una foto del encabezado de un escrito fechado el 02 de mayo de 2022, dirigido al Ministerio de Trabajo, con la referencia: «*Depósito de denuncia Convención Colectiva de trabajo a ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. y SINDICATO DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE ALPINA S.A. COLOMBIA (SETAC)*». Sin embargo, no aparecen los anexos ni el texto completo, por lo que se desconoce por parte de esta Corporación si en efecto se denunció el numeral respecto a las incapacidades.

Ahora, y si lo anterior se diera por superado, en el sentido de aceptar que la empresa denunció parcialmente la convención y especialmente lo que tiene que ver con las incapacidades, en el expediente no existe constancia de que la presentación de la denuncia se le hubiera comunicado a

la organización sindical en esa misma fecha o durante los días posteriores, de manera que tuviera conocimiento adecuado, oportuno y suficiente sobre la misma.

Lo anterior es relevante en la medida en que, de acuerdo con la información del acta preliminar de la etapa de arreglo directo, las partes se reunieron por primera vez el **18 de mayo de 2022**, y allí acordaron surtir el escenario de autocomposición entre esa calenda y el 6 de junio de 2022, como producto de la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical el 24 de abril de 2022, sin hacer mención alguna a una denuncia empresarial o por parte del sindicato. Vale advertir que esta acta está firmada por la comisión negociadora de las dos partes, sin objeción alguna.

En consecuencia, aun si se admitiera que la empresa presentó la denuncia ante el Ministerio de Trabajo el 2 de mayo de 2022, no hay constancia de que la organización sindical hubiera sido oportunamente informada de la misma, lo cual le impidió debatirla de buena fe en la etapa de arreglo directo.

Esta Corporación ha señalado al respecto que:

[...] un proceso de negociación colectiva transparente, comprometido con el logro de los fines sociales en juego, reclama que las partes, en la etapa de los diálogos directos sepan, a ciencia cierta, la materia concreta de las negociaciones. Precisan conocer tanto la denuncia de la convención y el pliego presentado por los trabajadores, como la denuncia hecha por el empleador, como corresponde a un proceso culto de diálogo, apoyado en las contribuciones que haga cada una de las partes. (CSJ SL2838-2019).

En un escenario de esas características, para la Corte resulta razonable que el sindicato insistiera en que no estaban dadas las condiciones para discutir la denuncia, y como conclusión, para la Corte la denuncia tampoco fue discutida dentro de la etapa de arreglo directo, o por lo menos de ello no existe prueba en el expediente enviado por el tribunal de arbitramento.

A ello se debe sumar que el tópico denunciado que produjo la decisión del Tribunal que aquí se cuestiona no coincidía con los puntos incluidos en el pliego de peticiones.

En los términos descritos, el Tribunal no tenía competencia para modificar el numeral 5 del artículo décimo cuarto de la Convención Colectiva 2018-2021, pues la denuncia no fue comunicada al sindicato oportuna y suficientemente, aparte de que no fue sustentada y discutida durante la etapa de arreglo directo.

Como consecuencia de todo lo expuesto, se dispondrá la **anulación total** del ordinal relacionado con las incapacidades del artículo 13 del laudo arbitral, y en consecuencia queda vigente el numeral 5 del artículo décimo cuarto de la Convención Colectiva 2018-2021.

Sin costas, toda vez que el recurso resultó próspero.

VI. 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 relacionado con las incapacidades del artículo 13 del laudo arbitral, y en consecuencia queda vigente el numeral 5 del artículo décimo cuarto de la Convención Colectiva 2018-2021.

Sin costas

Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Tribunal de Arbitramento.