



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral

**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**

**Magistrado ponente**

**SL673-2023**

**Radicación n.º 89500**

**Acta 02**

Bogotá D.C., veinticinco (25) de enero de dos mil veintitrés (2023).

Decide la Sala el recurso extraordinario de anulación interpuesto por el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA - SINTRALIMENTICIA** contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 14 de diciembre de 2020, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA - SINTRALIMENTICIA** y la empresa **TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S.**

**AUTO**

Se reconoce personería a José David Manotas Cabarcas, identificado con CC n.º 8.724.802 y TP n.º 60.928

del CSJ, como apoderado de Sintralimenticia, en los términos y para los efectos del poder conferido.

## **I. ANTECEDENTES**

De la documentación remitida por el Tribunal de Arbitramento se infiere que el Sindicato Nacional de la Industria Alimenticia - Sintralimenticia, agremiación sindical de primer grado y de industria, presentó el 10 de marzo de 2015 un pliego de peticiones (con 50 peticiones, que en verdad eran 53, por estar repetida la numeración 9, 10 y 11), a la sociedad Tropical Coffee Company S.A.S., sin que se hubiese alcanzado entre éstas solución alguna 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 1977 de 6 de octubre de 2020, modificada por la resolución 2529 de 23 de noviembre de 2020, ordenó la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio para que dirimiera el conflicto colectivo de trabajo así generado e irresoluto.

El Tribunal de Arbitramento quedó integrado e instalado el 26 de noviembre de 2020, el cual pasó a proferir el laudo cuya anulación se pretende por la agremiación sindical, mediante el presente recurso.

## II. LAUDO ARBITRAL

El respectivo Laudo Arbitral fue proferido el 14 de diciembre del año 2020.

El Tribunal de Arbitramento, una vez señaló un capítulo de generalidades y antecedentes del caso, estableció ser competente, teniendo en cuenta que el Sindicato Nacional de la Industria Alimenticia – Sintralimenticia, presentó a la empresa un pliego de peticiones sin llegar las partes a ningún acuerdo sobre ninguno de los puntos; precisó, además, que se tomaron en cuenta las intervenciones de las partes, los documentos que fueron aportados, la normatividad vigente, los criterios jurisprudenciales, los antecedentes del conflicto laboral y, de manera primordial, el principio de equidad en el que debe *enmarcarse* la solución que dirime un conflicto colectivo de naturaleza económica y de intereses asociados a temas sindicales.

Manifestó que tomó la decisión de estudiar cada una de las peticiones del pliego, *«[...] ajustándolo en equidad y derecho atendiendo ante todo al principio fundamental del derecho al trabajo, dentro del espíritu de coordinación económica y justicia»*.

## III. RECURSO DE ANULACIÓN

Una vez la agremiación alude a los antecedentes de la decisión atacada y a los alcances del recurso de anulación de laudos arbitrales que dirimen conflictos de intereses, enlista

los siguientes puntos del pliego sobre los cuales recae la solicitud, por cuanto considera que no fueron reconocidos en el arbitramento: peticiones 1 (DERECHO A LA IGUALDAD), 4 (PERÍODO DE PAGO), 5 (RECONOCIMIENTO SINDICAL), 6 (SUSTITUCIÓN PATRONAL), 8 (TRASLADO DE TERRITORIO DE LA EMPRESA), 9 (GARANTÍAS DE NEGOCIACIÓN), 10 (GARANTÍAS PARA REDACCIÓN Y PREPARACIÓN DE PLIEGOS DE PETICIONES), 11 (COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO), 11(sic) (RÉGIMEN Y PROCEDIMIENTO PARA APLICACIÓN DE SANCIONES), 14 (DESCANSO REMUNERADO), 16 (PERMISOS SINDICALES), 17(TRANSPORTE), 36 (MOVILIDAD DE PERSONAL PARA REEMPLAZOS), 38 (PARTICIPACIÓN POR EXPORTACIÓN), 41 (PRÉSTAMO PARA COMPRA DE VEHÍCULO), 42 (PRÉSTAMO PARA LIBRE INVERSIÓN), 43 (COMPLEMENTO A DOTACIÓN) y 44 (RECARGO NOCTURNO).

La agremiación solicita se acceda a los pedimentos: 1, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 11 (sic), 14, 16, 17, 36, 38, 41, 42, 43 y 44; así mismo, que la Corte que declare la competencia del Tribunal para resolver el punto 8, con el fin de que se pronuncie sobre el mismo.

#### **IV. REPLICA**

Vencido el término del traslado, el recurso presentado no fue replicado.

## V. CONSIDERACIONES

Sea lo primero indicar que, a pesar de haberse efectuado sorteo con conjuces para resolver el presente asunto, tal y como aparece en el «*acta diligencia*» de fecha 05 de octubre de 2022, se decidió de manera unánime por parte de los miembros de la Sala regresar el presente trámite y adelantar su estudio, como aparece en las rúbricas de la presente providencia.

Atendidos los motivos de la impugnación propuesta por la organización sindical, tal cual ya se verá más adelante, 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 (artículo 143 del CPTSS).

Lo anterior traduce que la Corte, al resolver el recurso de anulación interpuesto 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 sus 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 presente asunto dispusieron crear un cuerpo normativo con las disposiciones que consideraron necesario incluir para regular las relaciones laborales entre empresa, trabajadores y sindicato, desestimando previamente, como ya se dijo, 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 pliegos de peticiones el laudo quedó reducido a 26 artículos.

De otro lado, la Corte, al analizar el escrito propiamente contentivo del recurso encuentra que la organización sindical consignó que *«la anulación va dirigida UNICAMENTE contra los siguientes puntos del pliego de peticiones, que no fueron reconocidos en el laudo:»*, para enseguida enlistar 18 puntos en los que de manera individual, en cada uno de ellos, solicita que se acceda o que se incorpore el beneficio al laudo, o que se anule y en su lugar se conceda la petición, desconociendo con ello los alcances del recurso de anulación contra los laudos proferidos por los tribunales de arbitramento, pues, como atrás se dijo, la Sala en el recurso extraordinario 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, salvo que se acredite la excepción ya enunciada.

En ese marco debe proceder la Corte a verificar los puntos materia de controversia, para luego descender al

examen del laudo arbitral con el fin de resolver el recurso, encontrando al respecto, por la forma en que fueron planteados, la conveniencia de dividirlos según el tema, en tres partes, así: la primera, enderezada a los puntos del pliego de peticiones sobre los cuales el tribunal consideró que no era competente o se declaró inhibido (1, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 14 y 36), en cuyo caso, contrario a lo solicitado por el sindicato recurrente, lo que concierne es devolver el expediente a los árbitros con el objeto de que se pronuncien sobre ellos, como en efecto así se ordenará de resultar pertinente; la segunda, dirigida contra los puntos 16, 17 y 42, los cuales versan sobre peticiones que fueron concedidas; y la tercera, respecto de las peticiones 11(sic), 38, 41, 43 y 44 que fueron negadas, y así disponer resolver en ese orden cada tema.

## **1. Las cláusulas denunciadas frente a las cuales el Tribunal se declaró incompetente.**

### **1.1 La cláusula de derecho a la igualdad.**

#### **Pliego:**

#### **PETICIÓN 1º. DERECHO A LA IGUALDAD**

En el evento que la empresa establezca mejoras o cree nuevas prestaciones o beneficios extra legales que se incluyan en otro acuerdo convencional o que por mera liberalidad esta conceda a trabajadores no sindicalizados, estos se extenderán, en igualdad de condiciones a los trabajadores sindicalizados a (sic) en términos de la Ley, y harán parte de la convención colectiva que se llegue acordar entre la empresa TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Alimentario "SINTRALIMENTICIA"; de igual forma los beneficios extralegales existentes actualmente en la compañía se extenderán a los trabajadores afiliados a Sintralimenticia.

#### **Laudo:**

El Tribunal fue integrado para dirimir el conflicto colectivo entre la sociedad TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. y SINTRALIMENTICIA, razón por la cual, carece de competencia para realizar pronunciamientos que desborden dicho conflicto y hagan referencia a terceros ajenos al mismo. De la misma manera, no es posible emitir pronunciamiento alguno sobre hechos futuros e inciertos, razón por la cual no se emitirá pronunciamiento sobre esta petición.

### **Argumentos del sindicato recurrente**

El Tribunal argumenta que desborda su competencia, en el sentido que está instituido para resolver el conflicto entre las partes y no donde se hagan referencia a un tercero o a futuros sucesos.

La petición como tal planteó un conflicto colectivo con la sola presentación del pliego y allí no se vislumbra que se esté haciendo referencia a ningún tercero. Es totalmente equitativo, que la organización sindical plantee una garantía y/o una nueva condición de trabajo que garantice cierta estabilidad de las conquistas laborales frente a futuras transacciones mercantiles entre empleadores donde se puedan poner en riesgo sus logros convencionales. A manera de ejemplo y de comparación, la estabilidad laboral como principio es una garantía de ley, que visiona elementos fácticos del futuro y como tal no puede desacreditarse porque se proyecta hacia tiempo futuro. Y en este mismo sentido, reitero es equitativo, que las garantías y mejoras de las condiciones de trabajo desde aquí alcanzadas por el sindicato, deben tener una proyección de permanencia hacia el futuro y que debe ser respetada y salvaguardada frente a cualquier maniobra comercial o mercantilista que a futuro se le pueda presentar a Tropical Coffee Company S.A.S. más aún en esta filosofía globalizante.

Por lo anterior, solicitamos a la Honorable Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ordenar complementar este punto en el laudo arbitral.

### **Se considera:**

La Sala ha venido considerando desde las sentencias CSJ SL3116-2020 y SL2062-2021, que cuando la empresa establece situaciones que favorezcan al personal no sindicalizado es viable una decisión de fondo sobre peticiones relacionadas con la extensión de beneficios a los trabajadores sindicalizados, por cuanto cumple con un efecto de preservar

su existencia, en vista de que esa clase de decisiones por parte del empleador puede poner en peligro la capacidad negociadora del sindicato, configurándose contextos discriminatorios. Así lo ha expuesto en las providencias citadas:

Por tanto, este tipo de pretensiones en las cuales los sindicatos procuran que, en caso de que la empresa conceda mejores beneficios a los trabajadores no sindicalizados, automáticamente se les extiendan a los sindicalizados, es un punto de claro interés para la organización sindical, ya que busca preservar su existencia y su capacidad para cumplir su propósito útil de mejorar la situación los trabajadores a través de la negociación colectiva.

Ahora bien, no ocurre lo mismo cuando dicha extensión opera respecto de beneficios futuros que el empleador, por iniciativa propia, reconozca a sus trabajadores no sindicalizados, debido a que dicha posibilidad en la práctica sería una situación netamente hipotética que escapa de la competencia de los componedores, pues no versa sobre situaciones reales, concretas y comprobables que sería la esencia del conflicto colectivo.

Por ende, la petición n.º 1 del pliego de peticiones **no será objeto de devolución.**

## **1.2 La cláusula de período de pago.**

### **Pliego:**

#### PETICIÓN 4º. PERÍODO DE PAGO

La empresa TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. pagará los salarios a sus trabajadores semanalmente el día miércoles o jueves si el lunes es festivo.

### **Laudo:**

SINTRALIMENTICIA solicita que el periodo de pago de los salarios sea semanal. Sobre el particular, el Tribunal considera que carece de competencia para pronunciarse sobre tal petición debido a que el periodo del pago del salario es determinado por el trabajador y el empleador en el contrato de trabajo. Por ello no existe fundamento para que el Tribunal fije los periodos de pago contrariando la voluntad de las partes expresada al momento de la vinculación laboral. Dicha modificación solo puede realizarse con el consentimiento de ambas partes y no puede derivarse de la orden de un tercero ajeno a las mismas.

### **Argumentos del sindicato recurrente**

Si bien es cierto, sobre el precedente adoptado por esta Alta Corporación en su sentencia SL-16885-2016 sobre el período del pago de los salarios, es absolutamente sano analizar y evidenciar que esta época ha tomado más fuerza el tema que el contrato de trabajo es un contrato de adhesión, donde no existe la más mínima posibilidad que un trabajador del nivel de obrero o de planta (y además sindicalizado) tenga poder o su voluntad tenga la suficiente fuerza para que mínimamente pueda discutir la modalidad de tiempo del pago de su salario. Es un hecho notorio, que el pago de salarios se mensualizó, NO POR LOS ACUERDOS DE VOLUNTADES ENTRE TRABAJADORES Y EMPLEADORES, sino por razones unilaterales y propias de los empleadores para disminuir costos económicos y de personal: se reduce los pagos por transferencias bancarias a uno mensual y de tiempo para el personal que intervienen en dicha operación administrativa-financiera, el cual sería una sola vez al mes y no cuatro.

En cambio, el trabajador individualmente no cuenta con la más mínima posibilidad, ni siquiera de sugerir, que le paguen sus salarios mensualmente, debe AJUSTAR el manejo de su economía doméstica y/o familiar a la “voluntad” del empleador.

Por lo tanto, frente a esta solicitud, es absolutamente equitativo, superar el tratamiento legal y afrontar una realidad y necesidad de los trabajadores, para que fortalezcan su voluntad de manejar su salario en unos mejores tiempos.

### **Se considera:**

Es deber de la Sala recordar que los tribunales de arbitramento integrados para resolver los conflictos colectivos de trabajo están facultados para zanjar

principalmente las controversias de carácter económico que las partes no hubieran podido solucionar durante la etapa de arreglo directo, competencia que encuentra sus límites en los derechos adquiridos, la equidad y el objeto para el cual se les convoque y, además, en los derechos o facultades que conforme al ordenamiento jurídico residen, exclusivamente, en el acuerdo entre las partes.

Esa aseveración adquiere relevancia en el *sub lite*, en tanto el criterio mayoritario de la Sala estima que el tema referido al pago de los salarios está reservado única y exclusivamente a las partes, de modo que los árbitros no tienen competencia para disponer un determinado «*PERÍODO DE PAGO*», por más plausibles que sean los motivos de dicha determinación, tal como lo reiteró la Sala en providencia CSJ SL4102-2020:

Respecto del artículo 30 sobre pago catorcenal, la Corte ha adoctrinado que los días y periodos de pago de la remuneración salarial de los trabajadores, según lo establecido en la legislación del trabajo, es un asunto que pertenece a la voluntad de las partes al momento de la contratación y de conformidad con sus necesidades particulares, por lo que dichos aspectos no pueden ser impuestos por los árbitros de manera general, dado que carecen de competencia para desconocer facultades otorgadas a trabajadores y empleadores (CSJ SL5693-2014).

Por tanto, (ii) **no se accederá a la devolución del laudo** en este particular aspecto.

### **1.3 Las cláusulas de i) reconocimiento sindical; y ii) sustitución patronal.**

#### **Pliego:**

PETICIÓN 5°. RECONOCIMIENTO SINDICAL

La empresa TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. y la (s)

sociedad (es) que en el futuro la remplace o la sustituya, reconocerá a sus trabajadores, ubicados en sus plantas, bodegas, locales factorías, puntos de venta, oficinas, central de domicilios o semejantes que sean de TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. filiales, controladas, subordinadas o manejadas por estar localizados en el territorio nacional, los derechos individuales y colectivos establecidos en la convención colectiva de trabajo, y al sindicato que los representa Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Alimentario "SINTRALIMENTICIA" y para todos los efectos legales y convencionales se aplicará lo acordado en la Convención Colectiva de Trabajo a los trabajadores de la Empresa afiliados a la organización sindical en los términos de ley o la que llegare remplazar a SINTRALIMENTICIA, ya sea por fusión con otra organización o por afiliación total de sus afiliados.

Así mismo, la Empresa reconocerá a los organismos internacionales y a los de segundo y tercer grado a los cuales se encuentre afiliado el sindicato, y el derecho que tienen de asesorarse de estos organismos en todos los conflictos que surjan en las relaciones obrero-patronales, sean de carácter individual o colectivo. La empresa reconocerá y respetará el fuero sindical de cada una de las personas que integren el sindicato y/o hagan parte de su Junta Directiva y el de los miembros de las comisiones de quejas y reclamos.

La empresa aceptará la intervención del sindicato y/o de los organismos a los que se encuentre afiliado, a favor de los trabajadores no sindicalizados, cuando estos libre y voluntariamente soliciten dicha intervención.

#### PETICIÓN 6°. SUSTITUCIÓN PATRONAL

En el evento de una fusión de Empresa, escisión, sesión total o parcial, declaración de unidad de empresa, o cualquier otra operación comercial, determinación judicial o administrativa que implique sustitución patronal, la Empresa TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. mantendrá el reconocimiento de los derechos individuales y colectivos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo, de igual forma la empresa y/o la (s) sociedad (es) que en el futuro la replacen o sustituyan, reconocerá a sus trabajadores ubicados en sus plantas, bodegas, locales, factorías, puntos de venta, oficina central de domicilios, o semejantes que sean de TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. y/o filiales, controladas, subordinadas o manejadas por estar localizados en el territorio nacional.

#### **Laudo:**

El reconocimiento de las organizaciones sindicales es un asunto que se encuentra determinado en la ley sustantiva y el Tribunal

carece de competencia para realizar reconocimientos distintos a los establecidos en las normas legales. Por lo anterior, el reconocimiento es legal por parte de la autoridad del trabajo y no del tribunal.

La figura de la sustitución patronal, sus consecuencias y los efectos que para trabajadores y empleadores se encuentran regulados de manera clara, expresa e inequívoca por los artículos 67 a 70 del Código Sustantivo del Trabajo, razón por la cual, el Tribunal carece de competencia para hacer pronunciamientos sobre el particular. No obstante lo anterior, el Tribunal reitera que en la eventualidad de producirse la ocurrencia de la figura de la sustitución patronal, deberá darse estricto cumplimiento a las normas indicadas.

### **Argumentos del sindicato recurrente**

No es cierto que el este Tribunal no tenga competencia para esta solicitud.

La competencia del Tribunal está inicialmente enmarcada en los temas que se plasman en el pliego de peticiones, en las discusiones adoptadas dentro de la etapa de arreglo y en la ley (precedente).

Esta solicitud tiene unos fundamentos dentro del propio campo de la equidad, ya que la reciente historia de la empresa Tropical Coffee Company S.A.S. ha evidenciado en estas últimas décadas mínimamente cambios en su razón social y pertenece a un Grupo Económico, como es Grupo Nutresa S.A. donde en su afán de dominar el mercado, está en la disposición de fusionarse, absorberse y/o someterse a cualquier otra modalidad de transacción mercantil, que crea entre sus trabajadores un ambiente de desestabilidad laboral. Resulta de toda equidad para los trabajadores crear unas condiciones de trabajo, que le ofrezcan una estabilidad en su empleo.

Por lo anterior se solicita a la Honorable Sala de Casación Laboral, incorporar en este laudo esta petición.

### **Se considera:**

En lo tocante con la procedencia de la devolución del laudo al Tribunal para que se pronuncie al encontrar que aquél se inhibió de resolver un punto sometido a su estudio,

la Sala ha sostenido que la incorporación expresa o la no inclusión en el laudo arbitral de un principio del derecho del trabajo que ya se encuentre regulado en aquellos dispositivos normativos, o de situaciones jurídicas que están previstos en la Constitución Política o la ley – como sería en este caso lo relacionado con el reconocimiento sindical y la sustitución patronal – ninguna incidencia práctica reporta para las relaciones laborales, por cuanto significan meras repeticiones de lo que ya aparece regulado en nuestro ordenamiento jurídico (CSJ SL3325-2018, CSJ SL5117-2020, CSJ SL1950-2021, CSJ SL2694-2022 entre otras).

De ahí que cualquier motivo de impugnación que se proponga frente a este tipo de decisiones arbitrales, bien para que se anulen o se para que devuelvan al Tribunal para su decisión de fondo, resulta *inane*, toda vez que el ejercicio de los derechos cuya fuente normativa es la Constitución o la ley no está supeditado a su consagración en el laudo.

Por ello, encuentra sustento y fundamento no devolver al tribunal la decisión para definir las peticiones denominadas ‘*reconocimiento sindical*’ y ‘*sustitución patronal*’, como quiera que son cuestiones de orden legal, cuestión que no desconoce la agremiación sindical, además, como lo señalaron los árbitros, porque no pueden establecerse obligaciones a cargo de un tercero que no hizo parte de la negociación colectiva, dados los efectos *inter partes* que se desprenden del laudo arbitral. En similar asunto, esta Sala en la sentencia SL9150-2015, radicación no. 66037 del 15 de julio de 2015, asentó:

*...toda vez que, en garantía del derecho constitucional a la libertad sindical y por ministerio de la ley, de darse el caso de la sustitución patronal conforme a derecho, el nuevo empleador se subroga, con solidaridad, en las obligaciones del empleador anterior, no solo respecto de las específicas contenidas en dicho artículo del laudo, si no de todas las laborales, en arreglo a lo dispuesto en los artículos 67 al 70 del CST, todo en virtud de los principios constitucionales, inherentes al Estado Social de Derecho, de protección al trabajo (artículo 25 C) y al derecho de libertad sindical (artículo 39 ibídem).*

*Si bien es cierto que la negociación colectiva de los intereses económicos puede dar como resultado un laudo arbitral que, a diferencia de las sentencias judiciales que ponen fin al conflicto jurídico, se caracteriza por ser de naturaleza constitutiva y hacia el futuro que pone fin al conflicto que enfrenta a las partes insatisfechas con la normatividad imperante, como lo tiene asentado de vieja data la jurisprudencia de esta Corte, tesis que fue acogida por la Corte Constitucional en la sentencia SU 837 de 2002 e invocada por la parte atacante de la decisión en equidad tomada por el Tribunal, no se puede perder de vista que el respectivo laudo solo puede decidir la controversia con efectos inter partes, dado que el tribunal que lo produce no tiene competencia para imponer obligaciones a personas o entidades que son ajenas al desacuerdo sometido a su solución.*

De igual manera, lo previsto en la petición 5.º del pliego de peticiones se encuentra contemplado en el artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que una de las funciones principales de todos los sindicatos consiste en «4. asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros», así que la consagración de ello en el laudo arbitral nada aportaría con relación a la facultad dispuesta en el precepto citado.

Por tanto, (iii) **no se ordenará la devolución del laudo en este punto.**

#### **1.4 La cláusula de Traslado de territorio de la empresa.**

##### **Pliego:**

PETICIÓN 8°. TRASLADO DE TERRITORIO DE LA EMPRESA.

En el evento que la Empresa TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. y/o la (s) sociedad (es) que en el futuro la remplacen o sustituyan, en razón de ordenanza de POT (Plan de ordenamiento territorial), u otras circunstancias, por lo que la empresa deba trasladarse a una zona económica especial, o zona franca, o se declare el territorio donde está instalada como zona económica especial, o zona franca, la empresa trasladará a todos sus trabajadores respetando sus contratos de trabajo con las mismas garantías y continuará aplicando los derechos individuales y colectivos convencionales que resulten de la negociación del presente pliego de peticiones.

##### **Laudo:**

El Tribunal carece de competencia para inmiscuirse en la autonomía de la empresa para adoptar decisiones sobre su funcionamiento y dirección. Por lo anterior, no puede abordar el estudio de la presente petición.

##### **Argumentos del sindicato recurrente:**

Esta petición no fue analizada correctamente. Se clara que la petición no está dirigida a impedir que la empresa se traslade a una zona franca o a una similar. Lo que se pretende es salvaguardar los beneficios o las mejores condiciones de los trabajadores frente a las reglamentaciones internas de las zonas francas.

Es de toda justeza y de un pensamiento equitativo, blindar los beneficios convencionales frente a un cambio normativo, por estar territorialmente incorporado la empresa a una zona franca, donde la ley prevé un tratamiento especial a las sociedades que se instalen dentro de ellas.

Por lo anterior solicitamos, la anulación de este laudo, para que se ordene conceder esta petición bajo la absoluta competencia del Tribunal.

**Se considera:**

Como se mencionó en el punto anterior, la Sala considera que resulta inane cualquier determinación sobre aspectos que --como el traslado de la sede de la empresa-- se encuentran directamente regulados por la legislación del trabajo, puesto que la función del Tribunal no es reiterar principios abstractos y mal podría atribuirse la función aún de modificarlos, pues, en verdad, si lo que se pretende es asegurar alguna continuidad convencional ante la hipotética variación de la sede de la empresa a una zona franca o de la parte empleadora, tal definición no es propia del arbitramento, se itera, por estar claramente definida por la ley la realización de la labor dentro y fuera del área declarada como zona franca.

Lo anterior, conforme lo señalado por el artículo 1º del Decreto 505 de 2022, que modificó el parágrafo 4º del artículo 6º del Decreto 2147 de 2016, modificado por el artículo 2º del Decreto 278 de 2021, el cual señala:

Parágrafo 4º.-El usuario operador de la zona franca, podrá autorizar que los empleados de los usuarios industriales de servicios, realicen su labor fuera del área declarada como zona franca, bajo la utilización de cualquier sistema que involucre mecanismos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, en cumplimiento de las normas señaladas por el Ministerio de Trabajo para el desarrollo de actividades en lugar distinto al sitio de trabajo. En ningún caso el porcentaje de los empleados autorizados para esta modalidad de trabajo podrán exceder el cincuenta por ciento (50%) del personal contratado, el personal restante deberá realizar su labor dentro de la zona franca.

Para que los empleados de los usuarios industriales de servicios calificados o autorizados realicen su labor fuera del área

declarada como zona franca, el usuario operador de la zona franca autorizará la salida y posterior retorno de los equipos de telecomunicación necesarios para el contacto entre el trabajador a distancia y la empresa, para lo cual, establecerá los procesos que garanticen su control, así como el término de permanencia de los bienes que saldrán temporalmente de la zona franca, y deberá remitir a la Dirección Seccional de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de la jurisdicción de la zona franca el listado actualizado de los equipos debidamente identificados.

La autorización de que trata el presente párrafo para que los empleados de los usuarios industriales de servicios realicen labores fuera del área declarada como zona franca, en ningún caso permite la creación de establecimientos o sucursales del usuario industrial de servicios en el territorio aduanero nacional. Igualmente, los costos provenientes de las labores realizadas por los empleados por fuera de la zona franca no podrán superar el cincuenta por ciento (50%) de los costos totales de la prestación de los servicios para los cuales está calificado el usuario industrial, en el año fiscal.

En virtud de las facultades de control que ejerza el usuario operador, cuando evidencie que empleados directos diferentes a los autorizados están realizando labores fuera de zona franca o que los costos por dichos servicios superen el tope establecido en este párrafo, se entenderá como una violación al principio de exclusividad y deberá ser informada de forma inmediata a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales."

Por tanto, (iv) **no se ordenará la devolución del laudo** en este aparte.

### **1.5 Las cláusulas de i) garantías de negociación; y ii) garantías para redacción y preparación de pliego de peticiones.**

#### **Pliego:**

##### **PETICIÓN 9°. GARANTÍAS DE NEGOCIACIÓN.**

La Empresa TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. dará permisos remunerados a los trabajadores que resulten electos en la Comisión Negociadora del Sindicato, o nombrados Negociadores o Asesores por parte de SINTRALIMENTICIA, para negociar pliegos de peticiones, durante la etapa de arreglo directo y prórroga; este permiso se entiende dos (2) días hábiles antes de iniciar la negociación y dos días hábiles después de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, así mismo, a cada negociador y asesor, la Empresa dará transporte aéreo y/o terrestre según sea el caso para su desplazamiento y viáticos por un valor

equivalente a Medio Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (1/2 S.M.M.L.V.), por día y por persona. En todo caso la empresa les garantizará el 100% de su salario promedio mensual.

**Laudo:**

De acuerdo con lo que consta en el acta de instalación de la etapa de arreglo directo, documento que fue entregado por las partes al Tribunal y su contenido ratificado en las audiencias realizadas, TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. sufragó los gastos de los negociadores del Sindicato durante la etapa del arreglo directo del presente conflicto colectivo. Al haber precluido la citada etapa, el Tribunal se abstendrá de adoptar decisión alguna sobre esta petición.

**Pliego:**

PETICIÓN 10°. GARANTÍAS PARA REDACCIÓN Y PREPARACIÓN DE PLIEGO DE PETICIONES.

La Empresa TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. dará a los trabajadores afiliados y designados por SINTRALIMENTICIA, diez (10) días de permiso remunerado continuos o discontinuos, con el objeto de preparar el pliego de peticiones, además la Empresa dará transporte aéreo y/o terrestre según sea el caso para su deslazamiento dentro del territorio nacional y viáticos por un valor de Medio Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (1/2 S.M.M.L.V.), por día y por cada persona.

**Laudo:**

El Tribunal no realizará pronunciamiento sobre esta petición por haber precluido la etapa de arreglo directo.

**Argumentos del sindicato recurrente:**

No se le dio por parte de los árbitros la correcta interpretación y/o análisis de esta petición.

Se aclara en esta petición NO se redactó para ser aplicada a la actual negociación colectiva, no tendría sentido. La redacción es muy clara al decir: *“para negociar pliegos de peticiones ...”*, se pluraliza y la connotación es para las futuras negociaciones.

Es de absoluta equidad, que para iniciar un conflicto colectivo, en este caso el próximo conflicto colectivo, se cuenta desde ya con unas garantías propias de la logística de las conversaciones; que si la empresa lo viene dando, no es descabellado que quede plasmado dentro de éste laudo; todo lo contrario, que si eso está dentro de lo que sería el normal desarrollo del conflicto colectivo, es absolutamente equitativo que quede en el laudo.

## Se considera

Al respecto, la Sala ha decantado su posición en torno a los permisos sindicales y se ha inclinado por determinar que se trata de una *garantía* para los trabajadores y que los árbitros son competentes para concederlos bajo los criterios de racionalidad y proporcionalidad. Dijo la Corte sobre los permisos sindicales, en general, en sentencia CSJ SL1980-2020:

Ahora, en cuanto al argumento relacionado con que el Tribunal no podía regular ese aspecto, pues afectó derechos reconocidos por la Constitución Política, por las leyes o por las normas convencionales vigentes, que es lo que en el fondo sostuvo la empresa, hay que señalar, que lo reclamado por el sindicato y la respuesta ofrecida por el Tribunal, guardando coherencia con ello, a riesgo de fatigar con su mención, se divide en el permiso sindical para los negociadores del pliego de peticiones, y el incentivo económico para dichas personas.

Tal clasificación es importante hacerla, pues en lo referente a la primera parte de la disposición arbitral, que se repite, consiste en el permiso sindical remunerado a los negociadores del pliego de peticiones, la Corte ha explicado, en armonía con el propósito de este tipo de garantías para las organizaciones sindicales, que los arbitadores tienen competencia para regular dicho aspecto, siempre y cuando la decisión resulte razonable y proporcionada, y no se trate de un beneficio otorgado sin límite temporal, con mayor razón, si este permiso en tal fase encuentra justificación en la necesidad de otorgar a los integrantes de la organización de trabajadores con esa misión específica, el tiempo necesario para llevarla a cabo, haciendo énfasis en que es indiscutible que se trata de una gestión propia a la adecuada realización de los derechos de asociación y libertad sindical, que prevé el artículo 39 constitucional.

En sentencia CSJ SL17368-2015, precisó la Corte:

«Bajo ese supuesto, tal beneficio resulta no solo razonado sino necesario y pertinente, cuando se encuentra en trámite una negociación colectiva y por supuesto, mientras ella persista, pues lo lógico es entender que este permiso tiene justificación únicamente mientras duren las negociaciones, esto es, durante el tiempo que requiere la comisión para estudiar o discutir el

pliego de peticiones o atender el desarrollo de las conversaciones y demás actuaciones hasta que se decida el conflicto, pues de no llegarse a un acuerdo y ser convocando el Tribunal de Arbitramento, los negociadores quedan despojados de su función, por cuanto será aquél el que decida lo propio.»

Descendiendo al caso, con relación con la petición 9º -- garantías de negociación-- en relación con permisos sindicales, no luce improcedente por el mero hecho de haberse precluido la etapa de arreglo directo y convocado el tribunal de arbitramento, pues claramente lo que se determine por los árbitros aplicará en adelante para los futuros negociadores del pliego de peticiones, ya que solo podrán otorgarse estrictamente por el lapso en el cual se desarrolla la etapa de arreglo directo y respecto de quienes tengan la calidad de negociadores.

Sin embargo, no sucede lo mismo con la petición 10º, relativa a las *garantías para la redacción y preparación de pliego de peticiones*, porque la preparación y la aprobación del pliego de peticiones le compete a las organizaciones sindicales de acuerdo con las reglamentaciones estatutarias, para luego ser aprobados por la asamblea general del sindicato en los términos del artículo 376 del Código Sustantivo del Trabajo, actividad que será organizada y adelantada por la organización de la forma como ella misma determine y con cargo a sus propios recursos, razón por la cual el Tribunal carece de competencia para pronunciarse sobre este asunto.

Por idéntica razón, el Tribunal carece de competencia para pronunciarse sobre el suministro de los gastos de

transporte aéreo y/o terrestre y los viáticos para el desplazamiento dentro del territorio nacional que demanden los trabajadores durante el período de la redacción y preparación del pliego de peticiones, pues, como se dijo en precedencia, esta actividad le corresponde a las organizaciones sindicales como ella misma determine en sus reglamentaciones estatutarias y con cargo a sus propios recursos.

De otro lado, frente a la solicitud de los viáticos y gastos de transporte para los negociadores, contenida en la petición 9º, se impone concluir que los viáticos son prerrogativas que en nada contribuyen con el interés general de los asociados ni corresponde a la labor de representación propia de la organización sindical, la cual debe estar desprovista de cualquier incentivo que pueda tornar sugestiva la participación como negociador o asesor y, en esa medida, no se encuentran facultados los árbitros para otorgar beneficios que tengan como destinatarios específicos a los miembros de la comisión negociadora ni al asesor.

En sentencia CSJ SL819-2018, la Sala sobre este punto particular señaló:

En cuanto a viáticos de la Comisión, que fueron ordenados por los árbitros en el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, incluidos los del asesor, fluye con claridad su improcedencia, dado que se trata de un asunto que no concierne al interés general de los asociados que conduzca a un mejoramiento de sus condiciones laborales, de suerte que no se pueden establecer privilegios económicos particulares por el hecho de cumplir con la labor de negociación del sindicato. En la misma decisión atrás citada, se dijo:

“Cuestión diferente se verifica en punto al segundo cuestionamiento de la empresa convocante, esto es, el pago de viáticos equivalentes a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes para cada integrante de la misma y su asesor, pues tal beneficio no corresponde a un punto de interés general para los asociados, que conlleve el mejoramiento de sus condiciones laborales.

En efecto, como es sabido, una de la funciones de los sindicatos es representar a los trabajadores; no obstante, tal ocupación no puede generar privilegios económicos particulares por el hecho de cumplir con tal labor y, en esa línea, le está vedado a los Tribunales de Arbitramento otorgar beneficios que tengan como destinatarios específicos a los miembros de la comisión negociadora y el asesor, pues itérese, tal prerrogativa no consulta el interés general de los asociados que aquéllos representan.

En similar sentido se pronunció esta Sala, en la CSJ SL, 27 ago. 2008, rad. 36653, donde adoctrinó:

(...) los árbitros no pueden imponer a la parte empleadora auxilios económicos que tengan como destinatarios específicos a los negociadores y asesores por parte del Sindicato, ya que evidentemente un beneficio de esa naturaleza no guarda relación con el interés general de los asociados de mejorar sus condiciones de trabajo a través del conflicto colectivo económico, y que quienes actuaron a nombre de los trabajadores acorde con su labor de negociadores, reciban por ese solo hecho, incentivos económicos impuestos por disposiciones de un organismo arbitral en contra de la parte a la cual enfrentan en el conflicto que, en las condiciones solicitadas en el pliego de peticiones, indiscutiblemente generaría un privilegio económico particular que en las organizaciones sindicales debe estar por debajo del interés general de los trabajadores comprometidos en la controversia.

Es evidente, entonces, que los árbitros no se encuentran facultados para otorgar estímulos a los integrantes de la comisión negociadora y sus asesores, como auxilios económicos o viáticos, por cumplir con la función de representar a los trabajadores en la negociación, pues ello corresponde al ejercicio de una actividad inherente a la función del sindicato y, además, porque ese privilegio no converge en un beneficio general en favor de los asociados para mejorar sus condiciones de trabajo.

En el mismo sentido, con relación a los gastos de transporte para el desplazamiento de los negociadores, no hay duda de que estos corren la misma suerte que la de los viáticos, dado que al adelantarse la negociación en la ciudad donde tiene su domicilio la empresa y prestan sus servicios los trabajadores, subsidiar los desplazamientos se convierte en un privilegio particular para los negociadores que no guarda relación con el deber de cumplir la labor encomendada.

Por ende, solo la petición 9º de '*garantías de negociación*' (v) **se devolverá** al Tribunal de arbitramento para que haga un pronunciamiento de fondo sobre lo solicitado por el sindicato, pero **únicamente** en lo que tiene que ver con los **permisos sindicales**.

### **1.6 La cláusula del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.**

#### **Pliego:**

PETICIÓN 11º. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La Empresa dará cumplimiento a las NORMAS DE SALUD OCUPACIONAL, por tal motivo elegirá el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo ( COPASST) de acuerdo a la Ley, igualmente la Empresa le dará estricto cumplimiento a todos los preceptos, normas existentes y las que existieren a futuro, relacionadas con salud ocupacional y seguridad industrial, cumpliendo con todos los programas del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), manteniendo especial cuidado de la salud y prevención de las enfermedades de sus trabajadores, además de los ambientes de trabajo, tanto interno como externo.

De igual forma les dará cumplimiento a las siguientes disposiciones así:

- a) Cuando se presente un accidente de trabajo por riesgo público, la Empresa asumirá su costo total.
- b) Cuando se presente un accidente de trabajo dentro de la Empresa, garantizará inmediatamente su traslado al Centro Asistencial en ambulancia en un servicio idóneo contratado por la empresa.
- c) Se tomará como accidente de trabajo todo aquel que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, en los eventos programados y/o en representación de la empresa.
- d) La Empresa entregará por escrito a la organización sindical, la actualización del programa de Salud Ocupacional cada vez que este se haga.
- e) La Empresa dará las respectivas capacitaciones a los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), garantizando su asistencia con permiso remunerado, por lo que duren los eventos y sin costo alguno para Congresos, Seminarios, Cursos, Encuentros, Diplomados, Talleres y Plenums, y/o aquellos eventos que traten temas de Salud Ocupacional.

### **Laudo:**

El Tribunal no tiene competencia para adoptar decisiones relacionadas con el Comité Paritario de Salud Ocupacional y la atención de urgencias por tratarse de asuntos regulados de manera expresa en la ley

### **Argumentos del sindicato recurrente**

No se le dio por parte de los árbitros la correcta interpretación y/o análisis de esta petición y erraron en su decisión, por lo siguiente:

Fundamentaron su incompetencia en el la sentencia SL 9346 de 2016 que exonera de competencia a los Tribunales cuando se abordan el tema del Comité Paritario de Salud Ocupacional cuando se trata de intervenir en su *“conformación, operación y deliberación”* y la petición no abordan estos temas, la petición no se involucra con estos temas; sino con otros temas que sí son de competencia del Tribunal de Arbitramento y en nada influyen en la conformación, operación y deliberación; sino que se están pidiendo mejorar las condiciones de salud en el trabajo.

### **Se considera**

La Corte advierte que la petición está orientada a implementar acciones propias del sistema de gestión de la

seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) - *la Empresa le dará estricto cumplimiento a todos los preceptos, normas existentes y las que existieren a futuro, relacionadas con salud ocupacional y seguridad industrial, cumpliendo con todos los programas del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)* - el cual se encuentra técnicamente diseñado por la Ley 1562 de 2012 y sus decretos reglamentarios y, por esta razón, los árbitros no tienen competencia para intervenir en aspectos del sistema de gestión que fue creado para la prevención de los riesgos propios del trabajo, como lo tiene adoctrinado la Sala:

1º) Sentencia CSJ SL3944-2019:

*Ciertamente, como lo sostuvieron los árbitros, el tema del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se encuentra implementado y ampliamente desarrollado en el Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6; de manera que la regulación que pretendió establecer el sindicato en el pliego de peticiones y sobre el cual no hubo acuerdo con el empleador, los compondores no tenían mayor rango de acción, ni siquiera en lo previsto en el párrafo tercero del artículo 28 del citado pliego, que disponía que el patrono junto con un representante del sindicato, debían verificar las condiciones de los puestos de trabajo de los trabajadores reubicados, a efectos de que se cumplan las recomendaciones médicas y con ello, favorecer la salud de los empleados.*

*No cabe duda, de que si bien, la norma referenciada en dicho articulado, no especificó en qué calidad debe ejercer la labor el trabajador (reubicación, reintegro, entre otras), fue amplia en establecer obligaciones para el empleador, con el propósito de garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores, sin importar su ubicación o las circunstancias por las cuales está desempeñando una labor al interior de la empresa, tanto, que en el art. 2.2.4.6.8, reseñó los compromisos que debía implementar, entre ellos, estar atento a las condiciones y medio ambiente de trabajo (num 12, art. 2.2.4.6.2), y con ello, elaborar informes, pedir y rendir cuentas y, en general, planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud*

*en el Trabajo SG-SST, es decir, mucho más de lo que pretendía abarcar la organización sindical con tal petición.*

*Entonces, se equivoca el sindicato, al indicar que en el ordenamiento jurídico existe un vacío, que a través del conflicto colectivo se podía superar en esta materia, dado que como se explicó, la regulación sobre el tema es extensa y específica, sin que los árbitros se encuentren habilitados para modificar aspectos esenciales de funcionamiento, como el tipo de personas que deben ser designadas y capacitadas en los conocimientos y destrezas para la práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, y con ello, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y en general, la salud e integridad de los operarios (art. 2.2.4.6.35).*

*Por esas razones, se avala la decisión de los árbitros de no tener competencia sobre lo solicitado en el párrafo tercero del artículo 28 del pliego de peticiones.*

## 2º) Sentencia CSJ SL1971-2019:

*En relación con los programas de capacitación sobre riesgos laborales a que se encuentran sometidos los trabajadores, que los componedores fijaron en el laudo bajo la cláusula de “políticas”, ciertamente, como lo precisó el recurrente, existen diversas normas que imponen como obligación al empleador brindar información e instruir a sus dependientes con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y la salud en el trabajo.*

*Además de las referencias normativas que citó el empleador en el recurso, se encuentra el Decreto 1072 de 2015, que generó la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua e implementación de políticas, organización, planificación, aplicación, evaluación, y auditoria para velar por la protección del conjunto de la comunidad trabajadora.*

*De manera que el empleador se encuentra obligado a brindar la aludida capacitación con la participación de los trabajadores, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Se incluye allí la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales, y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores.*

### 3º) Sentencia CSJ SL1980-2020:

*Con respecto a la petición del sindicato, ciertamente los árbitros no tienen competencia para regular dicho aspecto, porque en esencia, lo planteado por el colectivo de trabajadores, por un lado, es una descripción mínima de lo que se encuentra previsto en el ordenamiento jurídico, en materia del nuevo sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) reglamentado por el Decreto 1443 de 2014, que pretende garantizar la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los riesgos en el lugar de trabajo, en donde el empleador tiene dentro de sus obligaciones (art. 8), las de «...adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones» e «... implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente».*

*En otros términos, temas como la identificación, verificación y evaluación de diferentes riesgos, entre ellos, los orgánicos o biomecánicos con respecto al puesto de trabajo y/o los materiales que utiliza cada trabajador, resultados de perfiles epidemiológicos, exámenes médicos de ingreso, periódicos y retiro, resultado de mediciones y monitoreo de ambientes de trabajo, actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo, y suministro de elementos de protección personal, que corresponde a lo planteado por el sindicato, hacen parte de este entorno regulatorio, y como tal, fija en cabeza del empleador, la responsabilidad primigenia de solucionar y prevenir tales factores.*

*Y por otra parte, la petición sindical implicaría un desplazamiento de las obligaciones que le corresponde ejercer a uno de los actores del sistema de seguridad social integral, como son las ARL, quienes, acorde con lo previsto en el artículo 9º del aludido Decreto, son fundamentales en la implementación del SG-SST en las empresas, desempeñando una gestión administrativa, de prevención, asistencia técnica, asesorías en el manejo, identificación y control de los riesgos en el trabajo.*

*Por lo tanto, no se accederá a la solicitud de devolución impetrada por la organización sindical.*

*De igual forma, los árbitros carecen de competencia*

para pronunciarse sobre la definición, prestaciones y consecuencias que se deriven de la ocurrencia de los accidentes de trabajo, por ser materia que se encuentra regulada por la legislación laboral y el sistema general de riesgos laborales.

En consecuencia, (vi) **no se accederá a la devolución del laudo en lo que atañe a estos puntos.**

### **1.7 La cláusula de elementos de seguridad.**

#### **Pliego:**

PETICIÓN 10° (sic). ELEMENTOS DE SEGURIDAD

La Empresa TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. suministrará a los trabajadores todos los elementos de protección que se requieran para el desempeño de las distintas funciones y las herramientas necesarias para cada labor.

El personal será dotado de sus respectivos uniformes de acuerdo con el clima imperante en la zona de trabajo. Todos los uniformes serán de buena calidad y acorde con las reglamentaciones al respecto. Este no debe acarrear ningún cobro, ya que es la dotación de acuerdo con la Ley.

#### **Laudo:**

Las normas legales establecen los elementos que debe suministrar el empleador al trabajador para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, tal como lo indica incluso la misma petición realizada. El Tribunal reitera la obligación del empleador de garantizar el suministro suficiente de los elementos de protección personal de los trabajadores de acuerdo al oficio y/o actividad que desempeñen. Sobre la petición en particular, al ser su contenido tan general y abstracto no se realizará pronunciamiento sobre la misma.

#### **Argumentos del sindicato recurrente**

No se le dio por parte de los árbitros la correcta interpretación y/o análisis de esta petición y erraron en su decisión, por lo siguiente:

La petición no está dirigida a mejorar el número de entregas que

ya lo establece la ley, NO. La petición está dirigida es a obtener la mejor calidad de los elementos de protección personal -EPP-. Por un buen sentido común, se quiere evitar que por cualquier razón (bajo costo o beneficiar a un determinado proveedor) se adquieran por parte del empleador elementos no óptimos en su configuración para brindar una verdadera protección a quien los utiliza, y es ahí, donde el Tribunal no hizo el análisis correcto.

### **Se considera**

La Corte comparte la apreciación del Tribunal en cuanto que la petición no contiene un alcance diferente a la obligación legal para el empleador de suministrar a sus trabajadores los elementos de protección personal conforme a la clase de labor que desempeñan.

En efecto, todos los requerimientos para el uso y la implementación de los elementos de protección personal en los lugares de trabajo, con la cantidad y calidad acordes con los riesgos, para un ambiente saludable, se encuentran contemplados en la Ley 9 de 24 de enero de 1979 (Título III, artículos 122 a 124); y en las resoluciones 2400 de 22 de mayo de 1979 (Título IV, Capítulo II, artículos 176 a 201) -- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo”* --, y la Resolución 0312 de 2019, *“Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”*.

Por tanto, resulta fútil un pronunciamiento en esas condiciones, lo que torna (vii) **innecesaria la devolución del**

**laudo.**

### **1.8 La cláusula de descanso remunerado**

#### **Pliego:**

PETICIÓN 14°. DESCANSO REMUNERADO

La Empresa TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. concederá permiso remunerado a todos los trabajadores de la empresa los días 24 y 31 de diciembre.

#### **Laudos:**

Se solicitan en la petición que se establezcan como descansos remunerados los días 24 y 31 de diciembre. Sobre la anterior petición, carece de competencia el Tribunal debido a que la concesión de descansos fuera de los días establecidos en la ley solo puede obedecer a una mera liberalidad del empleador o un acuerdo entre las partes.

#### **Argumentos del sindicato recurrente**

La solicitud de este beneficio, ya viene siendo otorgado por el empleador a sus trabajadores en estos días: 24 y 31 de diciembre. Por lo tanto se tiene la evidencia que el empleador tiene la voluntad y disponibilidad de acceder a esta solicitud.

Por la comercialización a la que está sometida la sociedad, como es la del consumismo, se hace equitativo conceder estos días como de descanso remunerado.

#### **Se considera**

En relación con los días de descanso la Corte se ha pronunciado en diversas oportunidades, anotando que no es competencia del Tribunal establecer los días de descanso remunerado, por estar reservado exclusivamente este aspecto al legislador, como se indicó en la sentencia CSJ SL4259-2020:

Igualmente, la empresa cuestiona al laudo conceder «permisos»,

que en verdad serían descansos remunerados, por fiestas religiosas de navidad, fin de año y año nuevo, específicamente los días 24 y 31 de diciembre y 2 de enero de cada anualidad.

En este aparte del artículo segundo del laudo arbitral sí encuentra la Corte toda razón a la impugnante, pues bastante ha dicho que está vedado al Tribunal establecer tal clase de días no laborales, dado que ese es asunto que compete exclusivamente a la ley. En similar sentido se pronunció la Corte en la ya citada sentencia CSJ SL2615-2020:

Asiste la razón a la recurrente cuando afirmó que los árbitros no podían imponer al empleador obligaciones en menoscabo de su autonomía administrativa, pues «[...] tal y como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia en reiterada jurisprudencia, las modificaciones de aspectos relacionados con jornada laboral, descansos, manejo de turnos de trabajo, vacaciones y otros aspectos [...] no pueden regularse a través de decisiones arbitrales», pues es la ley (artículo 1º Ley 59 de 1983) la que determina los días que sean de obligatorio descanso remunerado por el trabajador, como los que tiene especial remuneración. Sin más honduras por la claridad que el asunto tiene, bien vale la pena traer a colación la sentencia CSJ SL, rad. 36926, 22 jul. 2009:

La distribución de la jornada de trabajo ordinaria, es un asunto que le corresponde definirla al propio empleador, atendiendo las necesidades de la empresa, o mediante concertación con los trabajadores, sin que la misma pueda ser impuesta por decisión arbitral, como se pretende en este caso. Tal situación es la que se deduce de lo dispuesto en el artículo 158 del C.S del T., en cuanto prevé que la jornada ordinaria debe ser convenida por las partes contratantes, y que a falta de convenio, corresponderá la máxima legalmente establecida.

En efecto, la fijación del horario de trabajo, el número de horas en que deben laborar los trabajadores semanalmente, y el sistema de los descansos, hacen parte del derecho que tiene el empleador de organizar y direccionar su empresa con miras a poder cumplir con su objeto social.

Ya la Sala en sentencia de homologación del 18 de octubre de 2001, radicación 16874, al referirse a la limitación que tienen los árbitros de introducir modificaciones a la jornada laboral, dispuso: “De conformidad con el artículo 158 CST., la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, y a falta de convenio, ellas están regidas por la máxima legal, lo cual supone que ésta no pueda exceder el número de horas fijado por la ley. En caso de exceder este límite y si se dan los presupuestos de ley, se estará en presencia de trabajo suplementario.

“Como la jornada máxima legal es la que prescribe el legislador,

no podrían los arbitradores alterarla. Y teniendo en cuenta que la jornada ordinaria es la que convengan las partes, también les está prohibido a los laudos arbitrales modificarla. Ello es suficiente para no anular la decisión”.

Y, agregó en la misma providencia:

Los días de descanso obligatorio es asunto reservado al legislador, a la exclusiva voluntad del empleador, o a un acuerdo amigable entre las partes, sin que puedan los árbitros imponer otros distintos de los que prevé el ordenamiento jurídico, como con acierto lo dedujo el Tribunal de arbitramento.

En ese orden, es pertinente rememorar lo que expuso la Sala en la sentencia de anulación del 4 de septiembre de 2007, radicación 32093, cuando se dijo:

“Ciertamente, como se pregona en el laudo, los arbitradores no tienen la facultad de imponer al empleador descansos remunerados distintos a los días dominicales o festivos de carácter civil o religioso que prevé el ordenamiento jurídico existente, pues su regulación es de competencia exclusiva, bien del legislador, ora de la voluntad exclusiva del empleador, o de un acuerdo amigable entre las partes. Así lo precisó la Sala en la sentencia de anulación de 17 de febrero de 2005, radicación 25760”. En esas condiciones, la cláusula se anulará.

Por ende, (viii) al respecto, **no se ordenará la devolución del laudo.**

### **1.9 La cláusula de movilidad de personal para reemplazos.**

#### **Pliego:**

PETICIÓN 36°. MOVILIDAD DE PERSONAL PARA REEMPLAZOS. La Empresa TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S., en el evento en que un trabajador sea programado por seis (6) o más días continuos para reemplazar a otro trabajador, si a ello hubiere lugar, este será reemplazado por un trabajador vinculado directamente con la Empresa, considerando especialmente a los candidatos, más antiguos que cumplan con el perfil ocupacional requerido. Para tal efecto, los sindicatos postularan tres candidatos, entre los cuales se designará el reemplazo.

Durante el reemplazo en estos periodos, el reemplazante devengará como compensación por reemplazo, el equivalente a la diferencia entre su salario básico y el salario básico del trabajador reemplazado, si hubiere lugar a ello. Dicha compensación por reemplazo será factor constitutivo de salario para la liquidación de prestaciones sociales. El reemplazante deberá haber participado y concluido con éxito el proceso de

selección interno y el entrenamiento que realiza la empresa, requeridos para el cargo a reemplazar. En estos casos cuando SINTRALIMENTICIA haga una postulación con este fin, la Empresa no seleccionará o subcontratará los servicios que se requieran.

### **Laudo:**

La dirección de la empresa se encuentra a cargo del empleador. En uso de dicha autonomía se formulan las políticas empresariales sobre vinculación de personal, modalidades de contratación y otros. Por lo anterior, el Tribunal carece de competencia para adoptar decisiones referentes a la soberanía exclusiva del empleador, como la establecida en esta petición y por ello se abstendrá de realizar pronunciamientos sobre la misma.

### **Argumentos del sindicato recurrente**

Esta solicitud es de toda equidad. Se mal interpreta que la empresa no pueda hacer movilidad de sus trabajadores; todo lo contrario, la solicitud está dirigida a fomentar dicha movilidad. Lo que se está solicitando es que cuando se haga dicha movilidad se le entreguen unas garantías a esos trabajadores que participan en esa movilidad.

Es de toda equidad, solicitar que si un trabajador desempeña una labor de mayor rango para la cual está, se le reconozca de manera temporal, la diferencia salarial entre su salario asignado y el del cargo a ocupar temporalmente.

Por lo anterior, se solicita incorporar en el laudo este beneficio solicitado.

### **Se considera**

Frente a lo solicitado en este punto, sin duda, los árbitros están facultados para introducir en el laudo arbitral aspectos concernientes a los reemplazos, sin embargo, en este caso, la petición no está orientada a proponer un mecanismo para el reemplazo o relevo a otro cargo y el sistema o método de ascensos y promociones a los trabajadores que ofrezca garantías a quienes participan en el

proceso de selección, pues lo que se busca en el fondo es que la organización sindical, a través de la aparente postulación de candidatos, seleccione directamente el trabajador reemplazante. Lo dicho, por cuanto en la petición se señala lo siguiente:

[...] El reemplazante deberá haber participado y concluido con éxito el proceso de selección interno y el entrenamiento que realiza la empresa, requeridos para el cargo a reemplazar. En estos casos cuando SINTRALIMENTICIA haga una postulación con este fin, la Empresa no seleccionará o subcontratará los servicios que se requieran.

En consecuencia, los árbitros no están facultados para sustraer de los empleadores los aspectos coyunturales de la dirección empresarial que, además, implica distribuir las diversas responsabilidades entre sus trabajadores que deben desempeñarse de la manera que mejor considere para lograr sus objetivos, lo cual está directamente relacionado con la selección del trabajador que deba reemplazar a otro, puesto que una cosa es la metodología para establecer el proceso de evaluación de las cualidades, conocimientos, habilidades o la experiencia para cubrir el reemplazo que demanda la organización, que puede ser concertado con los trabajadores y con la organización sindical, y que sobre él sí puede existir pronunciamiento de los árbitros; y otra, la potestad del empleador para designar, una vez adelantado el proceso de selección, el trabajador más capacitado afin con la organización del trabajo que haya dispuesto al interior de la empresa para adelantar su objeto social.

Ahora bien, tampoco los árbitros pueden pronunciarse

sobre la remuneración que reciba el trabajador reemplazante cuando se omite indicar --como se observa en esta petición-- las razones *legítimas, relevantes y objetivas* para la igualdad salarial, puesto que la diferencia en la remuneración puede estar respaldada en criterios o parámetros objetivos, por ejemplo, cuando simplemente al reemplazante se le asignan algunas funciones mientras regresa el titular, pero sin que ello le demande la necesidad de sustraerse de las responsabilidades propias de su cargo, las cuales continúa cumpliendo sin interferencia dentro de la misma jornada laboral, o porque se le asignan únicamente algunas funciones de acuerdo con sus competencias, entre otras.

En consecuencia, (ix) **no se ordenará la devolución del laudo sobre lo tratado.**

## **2. Las peticiones del pliego concedidas y recurridas.**

### **2.1. La cláusula de permisos sindicales.**

#### **Pliego:**

##### PETICIÓN 16º PERMISOS SINDICALES

La empresa TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. concederá los siguientes permisos sindicales y remunerados con salario promedio.

1. A los dirigentes sindicales y/o afiliados designados por la junta directiva de SINTRALIMENTICIA para asistir a Congresos y/o Juntas Departamentales o Nacionales de la Federación o Confederación a que pertenezca el sindicato, por el tiempo que duren si tienen lugar en el departamento donde labora el trabajador o por dicho tiempo y dos (2) días más, si tiene lugar fuera del Departamento donde labora el trabajador o por dicho tiempo y dos (2) días más, si tienen lugar fuera del Departamento del sitio de trabajo del trabajador, de igual forma cubrirá los gastos de viaje, los viáticos por los días de permiso y los tiquetes aéreos.

2. A los miembros de la Junta Directiva y/o los afiliados designados por la junta directiva de SIINTRALIMENTICIA, para asistir a las reuniones o plenarios de Juntas Directivas que celebre la Federación o Confederación a que lleguen a pertenecer el sindicato por dos (2) veces al mes y en caso de reuniones o plenarios extraordinarias y urgentes a las cuales deban asistir por citación de la Federación o Confederación.

3. A los dirigentes sindicales y su comisión de quejas y reclamos de SINTRALIMENTICIA, TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. o quien la sustituya, dará para sus diligencias sindicales trecientas (300) horas semanales.

4. A cada uno de los directivos sindicales y la comisión de quejas y reclamos para realizar reunión de junta directiva un día de permiso por cada quince (15) días.

5. La empresa TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. dará el día de permiso remunerado a cada uno de los directivos sindicales y la comisión de quejas de SINTRALIMENTICIA o quien (es) designe la Junta Directiva que deban asistir a las reuniones para tratar asuntos de interés general, que convoque la presidencia o de recursos humanos de la Compañía o quien esta delegue.

6. Al miembro o miembros de la Junta Directiva que sea(n) citado(s) por la Autoridades del Trabajo, para gestiones ante autoridades gubernamentales o judiciales, por el tiempo que duren las diligencias ante dichas autoridades, si estas son fuera de la ciudad la empresa garantizará los tiquetes aéreos, los gastos de viajes y los viáticos por los días que dure dicha y dos (2) días más para el regreso.

7. A los dirigentes sindicales y/o afiliados a SINTRALIMENTICIA, designados por la junta directiva para asistir a cursos, cursillos, plenums, talleres, seminarios, encuentros sindicales y de formación, citados por el sindicato, la federación o confederación a la que llegare estar afiliado el sindicato, entidades en convenio con estas y/o programación del sindicato, la empresa dará permiso por los días que dure dichos cursos cada vez que el sindicato lo solicite, estos días de permiso sindical y/o remunerado es para que sus trabajadores afiliados o dirigentes puedan participar en las actividades formativas que la organización sindical considere, si estos son fuera de la ciudad la empresa garantizara los tiquetes aéreos, gastos de viaje y los viáticos por los días que dure dicho evento y dos (2) días más para el regreso.

8. A los dirigentes sindicales y/o afiliados designados por la junta directiva para asistir a reuniones con la Junta Nacional, Seccionales o Comités Seccionales del sindicato citados por la junta nacional por el tiempo que estas duren y si estas son fuera de la ciudad la empresa garantizará los tiquetes aéreos, gastos

de viaje y los viáticos por los días que dure dicho evento y dos (2) días más para el regreso.

9. Al compañero que resulte electo al comité ejecutivo de la federación o confederación a la cual pertenezca a la organización sindical para las reuniones de comité ejecutivo, por el tiempo que estos duren y si estos son fuera de la ciudad, la empresa garantizará los tiquetes aéreos, gastos de viaje y los viáticos por los días que dure dicho evento y dos (2) días más para el regreso.

10. A los dirigentes sindicales y/o afiliados designados por la junta directiva y/o elegidos en asambleas, delegados electos, para asistir a las asambleas nacionales de acuerdo con los estatutos citadas por el sindicato, por el tiempo que duren estas son fuera de la ciudad, la empresa garantizará los tiquetes aéreos, gastos de viaje y los viáticos por los días que dure dicho evento y dos (2) días más para el regreso.

11. A los dirigentes sindicales y/o afiliados designados por la junta directiva para la negociación del Pliego de Peticiones como negociador o asesor del sindicato donde la junta nacional lo designe por el tiempo que dispone la ley, un día antes y un día después de la negociación, la empresa garantizará los tiquetes aéreos, gastos de viaje y los viáticos por los días que dure dicho evento.

En todos los casos si los eventos son fuera de la ciudad, la empresa dará los tiquetes aéreos, los gastos de viaje y los viáticos por los días de permiso y dos (2) días más.

El valor de los viáticos para cada uno y por día de permiso concedido por la empresa de acuerdo con los numerales anteriores, será de Medio Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (1/2 S.MM.L.V.). La base de la remuneración en todos estos permisos se determinará por el promedio devengado por el trabajador en la semana precedente al disfrute de ellos.

### **Laudo:**

CLAUSULA TERCERA: PERMISOS SINDICALES. La Empresa TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. otorgará por cada año de vigencia del presente laudo arbitral, quince (15) días de permiso sindical remunerados, los cuales deberán ser solicitados por escrito con una antelación mínima de tres (3) días hábiles. Este permiso se concederá siempre que el número de los trabajadores que se ausenten no perjudique la producción o el funcionamiento de la Empresa.

## **2.2. La cláusula sobre transporte**

### **Pliego:**

PETICIÓN 17°. TRANSPORTE

La Empresa TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. continuará suministrando este servicio a la entrada y salida en cada uno de los turnos como lo ha venido haciendo, y con las rutas organizadas hasta el momento, destinará para tal efecto, mínimo dos busetas por turno a fin de cubrir una ruta para el norte y otra para el sur.

### **Laudo:**

CLAUSULA CUARTA: TRANSPORTE DE TRABAJADORES. Durante la vigencia del presente laudo arbitral TROPICAL COFFEE COMPANY SAS continuará prestando el servicio de transporte en las rutas, en los horarios de ingreso y salida de los trabajadores.

## **2.3. La cláusula sobre préstamo para libre inversión.**

### **Pliego:**

PETICIÓN 42°. PRÉSTAMO PARA LIBRE INVERSIÓN.

La Empresa TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. otorgará un préstamo para libre inversión de los trabajadores un valor máximo de DIEZ MILLONES DE PESOS (\$10.000.000); esta suma se pagará en un plazo hasta de siete (7) años.

### **Laudo:**

CLAUSULA VIGÉSIMA PRESTAMO PARA LIBRE INVERSIÓN. TROPICAL COFFE COMPANY SAS creara un fondo rotatorio para préstamos de libre inversión de los afiliados al Sindicato por valor de QUINCE MILLONES DE PESOS (\$15.000.000). La empresa reglamentara lo relacionado con el monto y los requisitos de los préstamos y su forma de pago.

## **2.4. Argumentos del sindicato recurrente**

Frente a cada una de las cláusulas que fueron concedidas por el Tribunal, la impugnación manifiesta lo siguiente:

Sobre el punto 16 del pliego, permisos sindicales, dice la agremiación que el Tribunal no apoya el ejercicio del

derecho fundamental que tienen los miembros de la organización sindical, al otorgar solo 15 días de permiso en cada anualidad, *menospreciando* la necesidad de la junta directiva nacional de reunirse cada dos meses y semestralmente la de los delegados en la asamblea general, lo que restringe a los trabajadores la posibilidad de ejercer un cargo en la dirección de la organización y de participar en la asamblea general.

En relación con el punto 17, transporte, sostiene que no fue estudiado con detalle, pues lo que se solicita es la ampliación de la frecuencia de las rutas, para cubrir todos los turnos de los trabajadores, de tal manera que se asigne el transporte en las rutas dispuestas por el mismo empleador.

En cuanto al punto 42, préstamo para libre inversión, se observa que en el recurso no se concreta la sustentación de esta inconformidad, porque al haberse planteado en conjunto con el punto 41, que fue negado, solo se hace referencia a este último con relación al préstamo para compra de vehículo, pero nada dice la impugnación sobre el préstamo para libre inversión, como se verá en su oportunidad.

### **Se considera**

Observa la Sala, como elemento común para tener en cuenta, que los árbitros sí adoptaron decisión de fondo para las peticiones del pliego numeradas 16, 17 y 42, pero que la organización se encuentra a disgusto con ellas, solicitando

ampliar los beneficios, lo que resulta ser improcedente, pues la Corte lo único que puede es tomar la decisión de anular o devolver el laudo al Tribunal, siempre y cuando existan los motivos para ello que, como ya se expuso, no son otros que los consagrados en el art. 143 del CPTSS.

La devolución en este caso resultaría francamente impertinente, porque, se itera, hubo un pronunciamiento de fondo no una abstención o una decisión inhibitoria lo que descarta de plano tal proceder, como se explica a continuación en el mismo orden en que han quedado planteados los reparos especiales, en la siguiente forma:

Para el caso de la petición 16, el Tribunal simplemente adoptó la determinación que a su juicio encontró era la que mejor solucionaba el conflicto en ese particular aspecto, otorgando quince (15) días de permiso remunerado para cada año, lo que con soltura resiste cualquier juicio de razonabilidad y proporcionalidad, teniendo en cuenta que a la organización sindical se encuentran afiliados 20 trabajadores de los 80 que pertenecen a la planta de personal de la empresa, la que además, en la convención colectiva de trabajo suscrita con otras tres organizaciones sindicales para la vigencia 2018-2021 convino otorgar otros permisos sindicales (fl.171) por año en 50 días para Sintradinalcafé, 10 para Sinaltralabastilla y 15 para Sinaltrainduscafé, de manera que la concesión hecha no resulta desproporcionada.

Es que en verdad nada obliga a los árbitros a adoptar el texto tal cual se ha propuesto en el pliego de peticiones, pues

de ser así esta labor perdería su esencia, su razón de ser, que consiste, precisamente, en el juicio o la ponderación que se hace con la panorámica completa del conflicto, para a partir de esa privilegiada posición, decidir cuales prerrogativas negar o conceder y, en este último caso, en qué medida.

Los arbitradores gozan en ese caso de un amplio y razonable margen de discrecionalidad para, de acuerdo con su criterio, reformular si es necesario un pedimento, de acuerdo con las circunstancias propias de cada conflicto. En decisión CSJ SL2615-2020 dijo la Corte al respecto:

Se ha sostenido en múltiples ocasiones y aún en esta misma providencia en acápite anterior, que en ejercicio de la equidad el Tribunal puede, con razonable amplitud, conceder lo solicitado por la organización sindical, sin que sea necesario que tal otorgamiento signifique una reproducción fiel de lo pedido, pudiendo el Colegiado ampliar, restringir, modificar, variar, bien sea montos, topes, modalidades, siempre y cuando, se itera, no caiga en lo desproporcionado, caprichoso o arbitrario, de tal suerte que la concesión hecha resulte tan desfigurada que, definitivamente, desdibuje lo pedido o definitivamente se aleje de ello, tornándolo en irreconocible.

Frente al punto 17 del pliego, no advierte la Sala objeción alguna en la disposición del laudo arbitral, por cuanto el servicio de transporte tal cual se petitiona, se venía suministrando por la empresa y ahora se consideró como norma en el laudo arbitral: que la empresa continúe prestado el servicio a sus trabajadores. Ello no puede redundar más que en la comodidad y seguridad de los trabajadores en el desplazamiento a su sitio de trabajo y su regreso al hogar; y en el cumplimiento cabal de la operación productiva por parte de la empresa.

La Corte ha recordado que los árbitros no están obligados a conceder el clausulado tal cual se ha suplicado, porque cuentan con margen de discrecionalidad para resolver los pedimentos, tal como lo enseñó la sentencia CSJ SL542-2020:

En este punto caben las mismas reflexiones doctrinarias anteriores, en el sentido que los árbitros gozan de cierta flexibilidad a la hora de resolver las peticiones del pliego, por lo que las resoluciones a las que lleguen no tienen por qué ser un calco o reproducción de lo solicitado en el pliego.

En relación con la cláusula 42, préstamo para libre inversión, advierte la Sala que no puede haber pronunciamiento alguno en relación con una afirmación que no fue objeto de explicación y, en consecuencia, ante la falta de sustentación no deja otro remedio que desechar la acusación.

Vistas así las cosas (x) **las peticiones 16, 17 y 42 del pliego, que equivalen a las cláusulas 3, 4 y 23 de la parte resolutive del Laudo, no se devolverán ni se anularán.**

### **3. Las peticiones negadas que fueron recurridas.**

Expresa el sindicato recurrente su desacuerdo con un grupo de disposiciones del pliego presentado a consideración de la empresa y resuelto *expresamente* por el Tribunal, *en sentido negativo*, cuya numeración en el petitorio

corresponde a la siguiente: 11(sic) (régimen y procedimiento para aplicación de sanciones); 38 (participación por exportación); 41 (préstamo para compra de vehículo), 43 (complemento a dotación) y 44 (recargo nocturno), solicitando respecto de cada una de estas que se aborde su estudio o que se ordene incorporar el beneficio al laudo, con lo cual, una vez más, se denota la equivocada comprensión del alcance del recurso extraordinario de anulación, por lo que no puede entender la Sala cosa distinta de que lo que se pretende es la nulidad de lo impugnado.

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 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 todos los puntos del pliego que competía resolver lo fueron, solo que, a disgusto

de la agremiación sindical recurrente, por las variadas razones que sucinta pero suficientemente se indicaron y que para la Corte se tornaron en intocables.

En ese orden, siempre se advirtió que todas las decisiones y cada una de ellas eran unánimes y que el Colegiado hizo el ejercicio de confrontar, en la parte motiva, lo pedido con lo concedido, expresando su razonamiento lo cual lleva a concluir que hubo un ejercicio de análisis y ponderación que es finalmente lo que se espera de un cuerpo que, emite su fallo, no en derecho, sino en equidad.

Téngase presente que el Tribunal explícitamente reclamó competencia total para pronunciarse sobre el pliego, tal como puede corroborarse en el inciso primero de la parte considerativa del laudo al expresar que: *«El presente Tribunal de Arbitramento Obligatorio tiene competencia para pronunciarse [...]»* y manifestó que lo hizo *«[...] ajustándolo en equidad y derecho atendiendo ante todo al principio fundamental de derecho del trabajo, dentro del espíritu de coordinación económica y justicia [...]»*, lo cual implica, necesariamente, presumir que el parámetro utilizado en la toma de las decisiones fue la equidad, alimentada, por supuesto, con principios de razonabilidad y proporcionalidad.

De otro lado, la doctrina de la Corte ha sido pacífica en torno al hecho de que la escasa motivación del laudo no es causal de anulación, ni de devolución, tal como lo enseñan, entre otras las providencias CSJ SL5093-2020; CSJ SL4608-

2020 y CSJ SL2690-2020. Precisamente, en la primera de las decisiones mencionadas expresó la Sala:

Para responder los planteamientos del impugnante se tiene:

1º) No son pocas las ocasiones en las que la Sala se ha pronunciado sobre la motivación de los laudos para concluir que si bien las decisiones de los tribunales de arbitramento deben ser lo más explícitas y claras que sea posible para brindar a las partes un punto de apoyo para controvertirlas, el que así no suceda, no conlleva a que la Corte pueda anularlas (sentencia de anulación CSJ SL. 21 ago. 203, rad. 22214), como tampoco que se constituye en un motivo de devolución.

Esta Corporación en sentencias CSJ SL12121-2017, CSJ SL15705-2015, CSJ SL, 3 ago. y 7 sep. 2016, rads. 70386 y 74793, respectivamente, rememoró que bastan los razonamientos breves en las decisiones arbitrales sin que ello signifique que el laudo esté desprovisto de motivación, dado que, al tratarse precisamente de una providencia en equidad, su fundamentación es distinta a la que se requiere para las sentencias que resuelven conflictos jurídicos. En efecto, mientras que en estas se exige una argumentación estrictamente jurídica, fáctica y probatoria, el laudo en equidad se estructura a partir del sentido común, las reglas de la persuasión racional, la apreciación objetiva de los hechos probados, las posiciones de las partes y la naturaleza del conflicto.

En la misma dirección, la Corte ha adoctrinado que las motivaciones sucintas, sobrias o sencillas se entienden cubiertas por una presunción de sustento en la equidad y que el hecho de que la argumentación no sea lo suficientemente prolija, no constituye causa para anular el laudo arbitral. (sentencias CSJ SL, 12 jun. 2001, rad. 16545; CSJ SL, 5 ago. 2004, rad. 24443; CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 48406; CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 53118; CSJ SL3258-2019; entre otras).

Aunado a ello, la Sala ha sostenido que el propósito del recurso de anulación no es el de revisar la medida de justicia adoptada por los árbitros, para dirimir definitivamente el conflicto colectivo, ejerciendo un juicio de legalidad sobre las decisiones o sobre sus fundamentos, que, se repite, se construyen sobre ratiocinios íntimos, fundados en la equidad y respaldados por las condiciones particulares de cada caso. Por lo mismo, no es posible acometer una revisión jurídica de la motivación, para decir que es ilegal, engañosa, contraevidente, ambigua y abstracta o que estuvo afectada por una falta de apreciación o errónea estimación de pruebas, salvo lo que concierne a la manifiesta inequidad de la decisión, la afectación de derechos y garantías fundamentales de las partes o la superación de las

competencias del Tribunal (sentencia CSJ SL3258-2019).

Lo anterior sería suficiente para considerar infundadas las solicitudes de anulación o devolución del laudo, si no fuera porque, además, al revisarlo, advierte la Sala que fácil resulta comprobar que cada solicitud del pliego fue objeto de análisis y, en la parte motiva, para cada una de ellas, los árbitros dejaron consignada la respectiva «*MOTIVACION*».

Lo anterior no obsta para indicar que la jurisprudencia ha reconocido la posibilidad de que el laudo arbitral disponga sobre algunos de los aspectos tratados en los puntos incluidos en el recurso de la agremiación sindical, pero ello no significa que el tribunal de arbitramento se vea forzado a conceder siempre y en todo caso beneficios de esos tenores, sino que, regido por el criterio de equidad, bien puede en su ejercicio de ponderación sobre los intereses de las partes en conflicto acceder a unos, reducir los solicitados en su monto o medida, o definitivamente negarlos, como en este caso ocurrió con los indicados por la agremiación sindical, por encontrar que pueden afectar la equidad, o que para ese momento es aconsejable mantener lo previsto en la ley, o que sencillamente están previstos exclusivamente para el marco legal, o que es suficiente lo establecido por las mismas partes en otros instrumentos que rigen sus relaciones de trabajo, como por ejemplo, al disponer que en el reglamento interno de trabajo ya se encontraba contemplado el procedimiento que a su vez requería la organización sindical fuera

implementado.

En coherencia con lo discurrido, por los motivos expresados, (xi) **las cláusulas 11(sic), 38, 41, 43 y 44 del pliego de peticiones, no se anularán, ni se devolverán.**

Sin costas, porque no hubo réplica y el recurso prosperó parcialmente.

## 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:

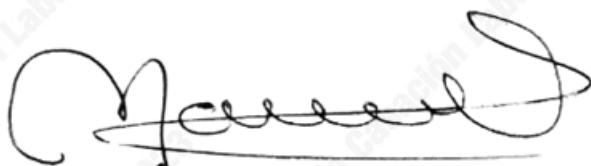
**PRIMERO: DEVOLVER** el Laudo Arbitral impugnado al Tribunal de Arbitramento Obligatorio, para que dentro de los cinco (5) días siguientes a su instalación, se pronuncie sobre las siguientes peticiones: 1. (*DERECHO A LA IGUALDAD*) y 9. (*GARANTÍAS DE NEGOCIACIÓN*), del pliego de peticiones, conforme lo explicado en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO: NO ANULAR, NI DEVOLVER**, las demás disposiciones atacadas del Laudo Arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento obligatorio el 14 de diciembre de

2020, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA - SINTRALIMENTICIA** y la empresa **TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

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



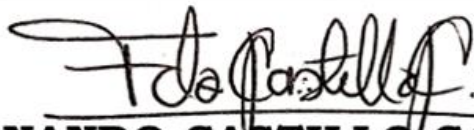
**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**

Presidente de la Sala

**Salvo voto parcial**  
**Aclaro voto**



**GERARDO BOTERO ZULUAGA**



**FERNANDO CASTILLO CADENA**

Aclaro voto



**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**



**OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR**





República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**  
**Magistrado Ponente**

**SAVAMENTO PARCIAL DE VOTO**  
Recurso Extraordinario de Anulación

**RAD. 89500**

**Referencia.** recurso de anulación interpuesto por el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA - SINTRALIMENTICIA**, contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 14 de diciembre de 2020, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA - SINTRALIMENTICIA** y la empresa **TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S.**

Como lo manifesté en la sesión en la que se discutió el proyecto de fallo, me aparto parcialmente de la decisión mayoritaria, puntualmente, en lo que tiene que ver con la cláusula de derecho de igualdad, por las mismas razones que esgrimí en los salvamentos parciales de voto a los proveídos que sirven de sustento a la presente sentencia, y que condensé así:

*(...) Sin embargo, en mi modesto entender, al analizar el texto de la referida cláusula, así como el sustento del recurso formulado por la organización sindical, advierto que dicha preceptiva se erige concretamente en razones de la igualdad y no discriminación, y con fundamento en ello, lo que pretende es que se otorgue a los trabajadores sindicalizados derechos concedidos por el empleador a los trabajadores no sindicalizados, no contemplados en los acuerdos colectivos pactados, aspecto frente al que debo memorar que, esta Sala de la Corte, ha adoctrinado desde tiempos añejos, que no compete a los árbitros extender beneficios de lo acordado en los pactos colectivos al sindicato, pues ello es cuestión de la ley o las partes por acuerdo, o por simple acto de voluntad del empleador.*

*Así en sentencia CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 49867, en la cual se rememoran entre otras la SL, 10 abr, 2003, rad. 20387 y la SL, 26 feb, 1997, rad. 9735, se precisó que:*

*(...) no pueden los árbitros disponer, por vía del Laudo Arbitral, que se les reconozca a los trabajadores sindicalizados cualquier garantía social, económica y normativa que supere lo suscrito convencionalmente y que reconozca a otros trabajadores no sindicalizados>, porque, además, ello conduciría a reconocer al sindicato una capacidad especial de negociación en un escenario en que no se le confiere legalmente. Lo anterior sin perjuicio de que el empleador, voluntariamente o por acuerdo con el Sindicato, disponga de su derecho y extienda las mismas garantías a los trabajadores sindicalizados (ver sentencia de casación de Alejandro Angel Bravo Vs. Centro Social de Neiva, 29 de noviembre de 1994).*

*De otra parte, agrega la Corte Suprema que la Constitución Política no prohíbe – por el contrario, permite -, dar un tratamiento diverso a situaciones distintas, y es ese el sentido del artículo 61 del D. R. 1469 al desarrollar las leyes 26 y 27 de 1976, relativas a la libertad sindical, al derecho de asociación y de negociación colectiva y que hasta el momento no han sido proscritas del ordenamiento jurídico vigente (...).*

*Por lo expuesto, le asiste razón a la recurrente cuando señala que los árbitros se excedieron en sus facultades al emplear en sentido general el concepto de igualdad, porque es preciso puntualizar cuales son las cláusulas del pacto colectivo que establecen discriminaciones respecto de los trabajadores sindicalizados y por supuesto, que si se llegare a infringir el principio institucional según el cual a trabajo igual salario igual, quien tiene que ocuparse de esa controversia particular es la jurisdicción que conoce de los conflictos jurídicos y no por vía de abstracción, un tribunal previsto para resolver conflictos económicos, a riesgo, eso sí, de generar desigualdades y círculos viciosos insolubles, porque con el mismo pretexto del derecho a la igualdad posteriormente serán los trabajadores no sindicalizados quienes aspiren a iguales condiciones que las pactadas en la convención colectiva para los sindicalizados [...].*

*Criterio que así mismo es reiterado en sentencia CSJ SL5887- 2016, en la que se indicó:*

*A juicio de la Sala, tal circunstancia no constituye un trato discriminatorio infundado, debido a que los trabajadores afiliados al sindicato no se encuentran en la misma situación jurídica de quienes no están sindicalizados. La ley laboral autoriza a los primeros a promover conflictos colectivos y adelantar negociaciones orientadas a la suscripción de convenciones colectivas para mejorar sus contratos de trabajo. De forma que, si en uso de esta posibilidad de negociación y suscripción de acuerdos colectivos, un trabajador sindicalizado obtiene un valor agregado en sus condiciones de empleo a diferencia de otros trabajadores no asociados, ello no es ilegítimo; por el contrario, el Derecho lo permite y, más aún, lo promueve en el marco de la política de estímulo a la libre asociación sindical, concertación laboral y trabajo decente.*

*En ese orden de ideas, considero, que razón le asiste al Tribunal, al haberse declarado sin competencia para pronunciarse sobre este aspecto, no siendo en consecuencia procedente la devolución para su análisis.*

En los anteriores términos, dejo consignado mi disenso.

Fecha ut supra,



**GERARDO BOTERO ZULUAGA**  
**Magistrado**



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

## **SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO**

**Empresa:** Tropical Coffee Company S.A.S.

**Sindicato:** Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia– Sintralimenticia-

**Radicación:** 89500

**Magistrado Ponente:** Luis Benedicto Herrera Díaz

Con el acostumbrado respeto a mis colegas de Sala y como lo expresé en la sesión en la que se debatió el asunto, manifiesto que salvo parcialmente el voto respecto a las decisiones de (i) *devolver parcialmente* la cláusula 9 relativa a «*garantías de negociación*» y (ii) *no devolver* la cláusula 10 sobre «*garantías de negociación*», la cláusula 11 contentiva de prestaciones económicas en riesgos laborales y la cláusula 14 sobre «*descanso remunerado*», por estimarse que el Tribunal de Arbitramiento carece competencia para pronunciarse de fondo sobre lo pedido por Sintralimenticia.

En ese orden, expongo las razones de mi decisión de salvar mi voto parcialmente:

### **1. Petición n.º 9 sobre «*garantías de negociación*»**

PETICIÓN 9°. GARANTÍAS DE NEGOCIACIÓN.

La Empresa TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. dará permisos remunerados a los trabajadores que resulten electos en la Comisión Negociadora del Sindicato, o nombrados Negociadores o Asesores por parte de SINTRALIMENTICIA, para negociar pliegos de peticiones, durante la etapa de arreglo directo y prórroga; este permiso se entiende dos (2) días hábiles antes de iniciar la negociación y dos días hábiles después de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, así mismo, a cada negociador y asesor, la Empresa dará transporte aéreo y/o terrestre según sea el caso para su desplazamiento y viáticos por un valor equivalente a Medio Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (1/2 S.M.M.L.V.), por día y por persona. En todo caso la empresa les garantizará el 100% de su salario promedio mensual.

La Sala accedió a la devolución de la petición en lo relacionado con el permiso sindical remunerado, sin embargo, no lo hizo con la concesión de viáticos y transporte. En éste último caso, consideró que la labor de representación sindical *«debe estar desprovista de cualquier incentivo que pueda tornar sugestiva la participación como negociador o asesor»*, razón por la cual los árbitros no tienen competencia para otorgar beneficios a destinatarios específicos.

Es importante precisar que el transporte y los viáticos no tienen como objeto establecer incentivos particulares para la participación en la etapa de arreglo directo; antes bien, son medios económicos que facilitan la labor de representación de la organización sindical al garantizar la presencia de los asesores y negociadores en los lugares en que se lleven a cabo la negociaciones colectivas, haciéndolas más eficaces al eliminar condiciones gravosas durante el desempeño de las labores designadas.

En otras palabras, no siempre es suficiente con que se concedan permisos para asistir a la etapa de arreglo directo, también en ciertas circunstancias puede ser imprescindible garantizar otras facilidades a los negociadores y asesores sindicales para el desarrollo adecuado y efectivo de su actividad sindical en el marco de los procesos de negociación colectiva.

Por otra parte, es importante indicar que la Sala a partir de la sentencia CSJ SL2504-2018, reiterada en la sentencia CSJ SL5449-2018, ya venía reconociendo la competencia de los árbitros para pronunciarse sobre los costos de transporte aéreo y viáticos para asistir a eventos sindicales, pues:

[...] tienen como objetivo fortalecer el derecho de asociación y libertad sindical que son de rango constitucional, por cuanto permite que los afiliados se capaciten en temas que en últimas favorecen a la agremiación y sus asociados, lo cual contribuye a la defensa de sus derechos, sin que pueda pensarse entonces que la entrega de esas prebendas no redunden en el interés general del sindicato o que puedan enriquecer el patrimonio de quienes sean designados para ese efecto, como se venía sosteniendo por la Sala, pues contrario a ello, su único fin es permitir su asistencia a las asambleas, conferencias o congresos sindicales.

Bajo los anteriores argumentos, resulta contradictorio negar la competencia del Tribunal en el caso del transporte y los viáticos necesarios durante la etapa de arreglo directo porque se cumplen los mismos presupuestos enunciados anteriormente: i) fortalecen el derecho de asociación y la libertad sindical; ii) se favorece la defensa de los derechos de los asociados y ii) no beneficia de forma particular al negociador o asesor porque lo que se garantiza es la asistencia al desarrollo de la negociación colectiva. Es decir, no hay razones distintas en el presente caso para llegar a una conclusión distinta.

**2. Petición n.º 10 relativa a las «*garantías para redacción y preparación de pliegos de peticiones*»**

PETICIÓN 10º. GARANTÍAS PARA REDACCIÓN Y PREPARACIÓN DE PLIEGO DE PETICIONES.

La Empresa TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. dará a los trabajadores afiliados y designados por SINTRALIMENTICIA, diez (10) días de permiso remunerado continuos o discontinuos, con el objeto de preparar el pliego de peticiones, además la Empresa dará transporte aéreo y/o terrestre según sea el caso para su deslazamiento dentro del territorio nacional y viáticos por un valor de Medio Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (1/2S.M.M.L.V.), por día y por cada persona.

En este aspecto se negó la devolución de la cláusula porque la redacción de preparación del pliego de peticiones está determinada por las organizaciones sindicales de acuerdo con sus estatutos y aprobada por la asamblea general de acuerdo con el artículo 376 del Código Sustantivo del Trabajo. En ese orden de ideas, siendo una actividad que se desarrolla en virtud de la autonomía sindical y con cargo a sus propios recursos, se consideró que el Tribunal de arbitramento no tiene competencia para pronunciarse sobre este punto.

En mi opinión, es equivocado fundamentar la decisión a partir de la autonomía de la organización sindical en la preparación y redacción del pliego de peticiones para concluir que los árbitros no son competentes para pronunciarse sobre los permisos, transporte y viáticos que permitan adelantar los trámites previos a la etapa de negociación colectiva.

Dada la importancia que reviste el pliego de peticiones para los miembros de la asociación sindical, derivada del hecho de que su contenido se convierte en la guía misma del proceso de negociación, puede ser necesario facilitar las condiciones económicas para su preparación y redacción. Lo anterior se refuerza por la circunstancia de que del pliego se desprenden los eventuales derechos y garantías que habrá de contener el futuro contrato colectivo o el laudo arbitral, según sea el caso.

En otras palabras, el transporte y viáticos requeridos en la estructuración del pliego de peticiones son condiciones económicas que facilitan el desarrollo y conclusión de las etapas de la negociación colectiva, por tanto, es válido y compatible con el principio de la autonomía sindical que ésta petición sea estudiada por el tribunal de arbitramento.

### **3. Petición n.º 11 del pliego relativa a prestaciones económicas en riesgos laborales a cargo del empleador**

PETICIÓN 11º. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La Empresa dará cumplimiento a las NORMAS DE SALUD OCUPACIONAL, por tal motivo elegirá el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo ( COPASST) de acuerdo a la Ley, igualmente la Empresa le dará estricto cumplimiento a todos los preceptos, normas existentes y las que existieren a futuro, relacionadas con salud ocupacional y seguridad industrial, cumpliendo con todos los programas del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), manteniendo especial cuidado de la salud y prevención de las enfermedades de sus trabajadores, además de los ambientes de trabajo, tanto interno como externo.

De igual forma les dará cumplimiento a las siguientes disposiciones así:

- a) Cuando se presente un accidente de trabajo por riesgo público, la Empresa asumirá su costo total.
- b) Cuando se presente un accidente de trabajo dentro de la Empresa, garantizará inmediatamente su traslado al Centro Asistencial en ambulancia en un servicio idóneo contratado por la empresa.
- c) Se tomará como accidente de trabajo todo aquel que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, en los eventos programados y/o en representación de la empresa.
- d) La Empresa entregará por escrito a la organización sindical, la actualización del programa de Salud Ocupacional cada vez que este se haga.
- e) La Empresa dará las respectivas capacitaciones a los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), garantizando su asistencia con permiso remunerado, por lo que duren los eventos y sin costo alguno para Congresos, Seminarios, Cursos, Encuentros, Diplomados, Talleres y Plenums, y/o aquellos eventos que traten temas de Salud Ocupacional (negrilla añadida).

Sobre esta cláusula se negó la devolución de la petición porque *«está orientada a implementar acciones propias del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)»* que ya se encuentran reguladas por la ley, razón por la cual el Tribunal no tiene competencia para intervenir en la materia. Similar conclusión se obtuvo con relación a la definición, prestaciones económicas y consecuencias derivadas de un accidente de trabajo, por tratarse de materias de contenido legal.

No obstante, presento mi desacuerdo con negar la devolución del literal (b), sobre el servicio asistencial «idóneo» que deberá contratar el empleador en caso de ocurrir un accidente de trabajo en sus instalaciones.

A mi juicio, no debe olvidarse que precisamente la finalidad de los procedimientos de negociación colectiva, incluido el arbitraje, es la de mejorar la situación social y económica de los trabajadores, bien sea superando los mínimos previstos en la legislación laboral o ya sea creando nuevos derechos.

Esta superación de los mínimos legales puede darse en el terreno de las relaciones individuales o colectivas, pero también en el marco del sistema de protección social y de seguridad y salud en el trabajo, como ocurre en relación con esta petición, dirigida a proteger la integridad y vida del trabajador en los eventos en que sufra un accidente de trabajo.

Por otro parte, considero que la decisión de imponer, según criterios de equidad, esta obligación, es perfectamente compatible con el deber de la ARL de suministrar los gastos de traslado requeridos para la prestación de servicios de salud en caso de accidente (Decreto Ley 1295 de 1994, artículo. 5) e incluso para el trabajador afectado es mejor dada la inmediatez en la prestación del servicio traslado, cuya tardanza puede comprometer su vida e integridad. Por lo demás, la eventual imposición de esta obligación, repito, si la equidad así lo demanda, viene a potenciar la obligación que también le corresponde al empleador de prestar primeros auxilios en caso de accidente (C.S.T., art. 58-3).

En síntesis, ante la intención de la organización sindical de complementar algunas de las prestaciones asistenciales en materia de seguridad y salud en el trabajo y no existiendo causal legal de

impedimento en la materia, le correspondía al Tribunal pronunciarse sobre el presente asunto.

**4. Petición n.º 14 del pliego. Descanso remunerado en los días 24 y 31 de diciembre.**

PETICIÓN 14º. DESCANSO REMUNERADO

La Empresa TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. concederá permiso remunerado a todos los trabajadores de la empresa los días 24 y 31 de diciembre.

Se negó la **devolución** de la cláusula porque a criterio de la Sala los días del descanso obligatorio son materia reservada al legislador, a la mera liberalidad del empleador o a un acuerdo entre las partes, de modo que el Tribunal no tiene competencia para pronunciarse sobre este punto.

Me encuentro en desacuerdo, en primer lugar, porque como lo indiqué anteriormente, la función de los procedimientos de negociación colectiva, incluido el arbitraje, es la mejora de la legislación laboral; en otras palabras, el argumento según el cual la determinación de los días de descanso remunerados es una materia reservada al legislador, se es pertinente, pues de ser así los árbitros no podrían decidir absolutamente nada, bajo el equivocado entendimiento de que la competencia legal excluye la competencia arbitral de mejorar los mínimos de ley.

En segundo lugar, y al margen de lo anterior, advierto que la petición no busca que los árbitros digan que el 24 o 31 de diciembre son días festivos o de descanso obligatorio, como lo entiende la Sala.

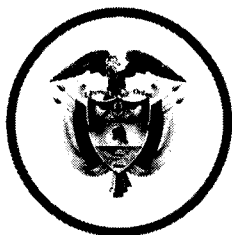
En realidad, la petición está dirigida a que los jueces arbitrales concedan *días de permiso remunerado* en esas fechas, cuestión bien distinta, para lo cual la jurisprudencia es del criterio que los árbitros tienen plenas facultades, tal como ocurre cuando deciden dar permisos para fechas especiales como el cumpleaños, matrimonio, entre otras.

Dejo así sustentado mi salvamento parcial de voto en el presente asunto.

Fecha *ut supra*.



**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**  
Magistrado



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**

**Magistrado ponente**

**ACLARACIÓN DE VOTO**

**Radicación 89500**

**REFERENCIA: TROPICAL COFFEE COMPANY S.A.S. vs.  
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA  
INDUSTRIA ALIMENTICIA – SINTRALIMENTICIA.**

Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la Sala, me permito aclarar el voto, puesto que si bien comparto la no devolución al tribunal de arbitramento de la *1.1 La cláusula de derecho a la igualdad*, ello bajo el entendimiento de que los árbitros carecen de competencia para pronunciarse sobre este aspecto, como lo exprese en el salvamento de voto parcial del radicado 88994 referido en la providencia y, al cual me remito:

Por sabido se tiene, y ha sido criterio pacífico de esta Corte, que el mecanismo por antonomasia para solucionar un conflicto colectivo económico es la autocomposición, que se materializa en la suscripción de la correspondiente convención colectiva de trabajo.

A falta del acuerdo directo entre las partes, la ley permite que el diferendo sea sometido a decisión de un tribunal de

arbitramento obligatorio que debe ser convocado por el Ministerio del Trabajo e integrado debidamente.

También es doctrina de la Corte que los derechos y facultades que no pueden afectar los árbitros con sus fallos son: (i) los reconocidos en la Constitución Política, tales como el de propiedad y demás derechos adquiridos, el de asociación, reunión, huelga y todos aquéllos que establecen directa o indirectamente un régimen de protección al trabajo y garantizan al empresario el ejercicio de su actividad; (ii) los reconocidos por las leyes cuando desde el punto de vista del trabajador constituyen un mínimo que no puede afectarse y los que por ser de orden público son irrenunciables; y respecto del empleador los que emanan de su calidad de subordinante, de propietario y director de la empresa y establecimiento, y (iii) en relación con los convencionales son aquéllos que por haber consolidado situaciones subjetivas concretas o que por no haber sido propuesta su variación por parte legalmente habilitada para hacerlo, deben ser respetados en el laudo.

Visto lo anterior se avista que, si bien los protagonistas sociales pueden, a través de la autocomposición disponer que determinados beneficios que reciben los trabajadores no sindicalizados se extienda a los sindicalizados, también lo es que de esa facultad carece el tribunal de arbitramento, pero, además, no es válido echar mano del principio de la igualdad, ni argüir un trato discriminatorio, pues unos y otros están situados en un plano desigual.

En el horizonte trazado, comparto la línea de pensamiento expuesta en la sentencia CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 49867 así:

Como el recurso está restringido por la empresa recurrente a algunos de los puntos del ludo y no a todos, la Corte limitará su estudio a los atacados, en su orden.

#### 1.- IGUALDAD DE TRABAJADORES

El aparte inicial del artículo 3º del Laudo Arbitral atacado expresa:

**ARTÍCULO 3º: IGUALDAD DE TRABAJADORES:** Cualquier auxilio, aumento o beneficio que la empresa conceda a los trabajadores no sindicalizados, se hará efectiva a los trabajadores sindicalizados [...].

Para resolver la inquietud puesta de presente, debe recordarse que esta Corporación, al resolver un recurso de anulación contra el laudo arbitral del 23 de diciembre de 2002, proferido para resolver el conflicto colectivo económico suscitado entre la misma organización sindical que aquí igualmente surge como parte interesada y la sociedad B. D. F. BEIERSDORF S.A., quien posteriormente fue sustituida por la empresa B. S. N. MEDICAL LIMITADA, que aquí también es parte interesada en el asunto bajo examen, en sentencia del 10 de abril de 2003, radicación 20387, avaló la negativa del Tribunal de Arbitramento convocado en ese entonces, de negar la aspiración del Sindicato, contenida en la cláusula 16 del pliego de peticiones, cuyo contenido era el siguiente:

Cualquier auxilio, aumento o prerrogativa que la empresa haya concedido a conceda en el futuro a cualquier título, a los trabajadores no sindicalizados, se hará efectivo inmediatamente a todos los trabajadores sindicalizados.

En la oportunidad reseñada, dijo la Corte lo siguiente:

Sobre este tema, el cual está referido al derecho a la igualdad de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, se remite la Sala a lo dicho en sentencia de homologación de febrero 26 de 1997, con radicado 9735 en la cual expuso:

(...) no pueden los árbitros disponer, por vía del Laudo Arbitral, que se les reconozca a los trabajadores sindicalizados cualquier garantía social, económica y normativa que supere lo suscrito convencionalmente y que reconozca a otros trabajadores no sindicalizados>, porque, además, ello conduciría a reconocer al sindicato una capacidad especial de negociación en un escenario en que no se le confiere legalmente. Lo anterior sin perjuicio de que el empleador, voluntariamente o por acuerdo con el Sindicato, disponga de su derecho y extienda las mismas garantías a los trabajadores sindicalizados (ver sentencia de casación de Alejandro Angel Bravo Vs. Centro Social de Neiva, 29 de noviembre de 1994).

De otra parte, agrega la Corte Suprema que la Constitución Política no prohíbe – por el contrario, permite -, dar un tratamiento diverso a situaciones distintas, y es ese el sentido del artículo 61 del D. R. 1469 al desarrollar las leyes 26 y 27 de 1976, relativas a la libertad sindical, al derecho de asociación y de negociación colectiva y que hasta el momento no han sido proscritas del ordenamiento jurídico vigente (...).

Por lo expuesto, le asiste razón a la recurrente cuando señala que los árbitros se excedieron en sus facultades al emplear en sentido general el concepto de igualdad, porque es preciso puntualizar cuales son las cláusulas del pacto colectivo que establecen discriminaciones respecto de los trabajadores sindicalizados y por supuesto, que si se llegare a infringir el principio institucional según el cual a trabajo igual salario igual, quien tiene que ocuparse de esa controversia particular es la jurisdicción que conoce de los conflictos jurídicos y no por vía de abstracción, un tribunal previsto para resolver conflictos económicos, a riesgo, eso sí, de generar desigualdades y círculos viciosos insolubles, porque con el mismo pretexto del derecho a la igualdad posteriormente serán los trabajadores no sindicalizados quienes aspiren a iguales condiciones que las pactadas en la convención colectiva para los sindicalizados.

Igualmente a la sentencia de homologación, del 21 de enero de 1996, con radicación 9597 se dijo:

De otra parte, observa la Sala que en tratándose de la contratación colectiva en materia laboral, la igualdad no comporta identidad aritmética individualmente considerada.

Para determinar la posible infracción a este principio constitucional frente a dos normaciones colectivas, igualmente válidas y simultáneamente vigentes – pacto y convención colectiva -, no basta con el cotejo simplista de cada derecho específico, sino que es menester el examen de conjunto de las prerrogativas otorgadas. Ni la constitución ni la ley prohíben que un derecho consagrado en una convención colectiva de trabajo sea más favorable o distinto del establecido en un pacto colectivo. Los dos institutos, si bien están sujetos a una regulación legal similar en cuanto a sus efectos, sendas normaciones tienen su identidad propia. Además, si los beneficios de ambos acuerdos colectivos tuvieran que ser iguales, sobraría una de las dos figuras en la legislación colombiana.

Así las cosas, es exequible la negativa en otorgar este derecho.

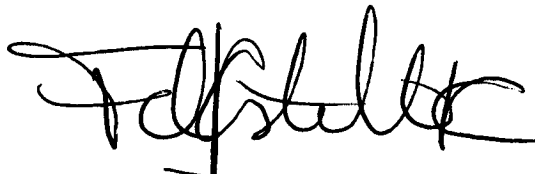
Ahora, como la parte pertinente del artículo 3º del laudo impugnado en este momento, es similar a la que ocupó la atención de la Corte en la sentencia de anulación reproducida

en lo pertinente, la Sala reitera los argumentos expuestos en precedencia, de manera que, y sin que sean necesarios mayores agregados a lo ya dicho, se anulará el citado aparte del artículo 3º del Laudo Arbitral.

De suerte que, reitero, en estos asuntos el tribunal de arbitramento carece de competencia para pronunciarse.

En ese sentido, Aclaro mi voto.

Fecha ut supra

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. Castillo Cadena', written in a cursive style.

**FERNANDO CASTILLO CADENA**