



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

Magistrada ponente

SL2655-2022

Radicación n.º 90145

Acta 22

Bogotá D.C., veintiséis (26) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide los recursos de anulación interpuestos por **DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA. - DPA COLOMBIA LTDA.-** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES ENFERMOS Y DISCAPACITADOS DE LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS – SINTRAEDA-** contra el laudo arbitral proferido el 23 de marzo de 2021, por el Tribunal de Arbitramento convocado para resolver el conflicto colectivo suscitado entre los recurrentes.

I. ANTECEDENTES

El 18 de enero de 2019, el Sindicato Nacional de Trabajadores Enfermos y Discapacitados de la Industria de Alimentos –Sintraeda- presentó pliego de peticiones a la sociedad Dairy Partners Americas Manufacturing Colombia

Ltda., con el que se dio origen al proceso de negociación colectiva.

La etapa de arreglo directo se surtió entre el 6 y el 25 de febrero de ese año, sin que las partes arribaran a acuerdo por lo cual, ante solicitud de Sintraeda presentada el 7 de marzo de 2019, el Ministerio de Trabajo expidió Resolución 2472 de 19 de noviembre de 2020, convocó e integró el Tribunal de Arbitramento para que le diera solución definitiva al conflicto de trabajo suscitado.

El Tribunal se instaló legalmente con sus miembros el 9 de diciembre de 2020 y solicitó a las partes documentación y prórroga del término para pronunciarse (f.º 2 a 5).

Posteriormente, el 4 de febrero de 2021, citó a los representantes de las partes a absolver interrogatorio en forma virtual, oportunidad en la que requirió documentación adicional de la empresa (f.º 176 a 178).

II. LAUDO ARBITRAL

El 23 de marzo de 2021, el Tribunal profirió laudo arbitral bajo los límites del principio de congruencia y en el marco de la Constitución Política, el ordenamiento legal y la jurisprudencia de esta Corporación.

De igual modo, afirmó que tuvo en cuenta lo manifestado por las partes en los interrogatorios, la documental allegada, la existencia de varios sindicatos en la empresa y de dos convenciones colectivas de trabajo vigentes que anteceden al laudo, que tienen similitudes y que benefician a todos los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados de la empresa. Asimismo, a la afiliación simultánea de los trabajadores de este conflicto a las otras organizaciones sindicales.

Con fundamento en ello, concedió algunas peticiones y negó otras, principalmente por razones de competencia o argumentos de equidad.

III. RECURSOS DE ANULACIÓN

Contra de la anterior decisión, las partes interpusieron recursos de anulación, los cuales fueron concedidos por el Tribunal, mediante auto de 15 de abril de 2021.

En su recurso, la empresa solicita se anulen por falta de competencia, los artículos relacionados con *«transporte para asistir a citas médicas»*, *«beneficios para enfermedades de alto costo o catastróficas»*, *«comité de relaciones laborales»*, *«criterios de adjudicación y evaluación»*, *«derecho a la libertad sindical y libre asociación»*.

Respecto a las dos primeras, en esencia aduce que le está vedado a los árbitros reemplazar los derechos y prestaciones del sistema de seguridad social con cargo al empleador; que su competencia se limita a los puntos que buscan complementar los derechos que otorga el sistema, por lo que, al conferir derechos que aquél reconoce, se tornan adicionalmente en cargas inequitativas y gravosas para la empresa.

De los demás, advierte que alteran las facultades de dirección y administración del empleador, modifican lo pactado con organizaciones sindicales que no son parte de este conflicto colectivo; y, en relación con la última cláusula, señala que incide en la ordenación de disponibilidad de la empresa con la imposición de un horario.

Por su parte, el sindicato pretende la devolución del laudo al tribunal para que se pronuncie sobre las peticiones 1, 2, 3, 4, 39, 42, 44, 45, 46, 50, 55, 56, 57, 58 y 59, que fueron negadas por falta de competencia, por considerar que los árbitros pueden pronunciarse válidamente respecto de ellas.

Asimismo, solicita la anulación parcial de la petición «**salarios**», bajo el argumento de que en la categoría 5, el tribunal efectuó una asignación inferior al salario mínimo legal vigente. Además, requirió su devolución para que se pronuncie nuevamente acorde con el petitorio.

Del mismo modo, respecto a las cláusulas de «*subsidio plan complementario de salud*», «*plan odontológico*», «*auxilio para medicamentos*», «*auxilios para educación*», «*prima de vacaciones*», «*prima extralegal de junio*», «*prima extralegal de navidad*», «*prima de antigüedad*», «*auxilio de nacimiento*», «*auxilio funerario – muerte trabajador*», «*auxilio funerario familiares*», «*seguro de vida*», «*nutrición infantil*», «*auxilio libre destinación*», «*auxilio canasta familiar*», «*auxilio para anteojos*», «*fomento al ahorro*», «*uniforme y calzado*», requiere su anulación parcial, para que se eliminen las expresiones relativas a que no constituyen salario.

También, la anulación de las cláusulas relativas a la «*realización de exámenes médicos*», «*disponibilidad de ambulancia*», «*brigadas de emergencia*», «*auxilio por enfermedad*», que fueron negadas, con el objeto de que las estudie y se pronuncie nuevamente; y «*permisos sindicales*», para que se anule lo proferido y se devuelva para que emita un pronunciamiento dentro de los principios de igualdad, equidad y proporcionalidad, de acuerdo a lo establecido en las demás convenciones de la empresa.

Ninguna de las partes presentó escrito de oposición dentro del término concedido para tales efectos.

IV. CONSIDERACIONES

De acuerdo con el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y lo sostenido en sentencias

CSJ SL17703-2015 y CSJ SL4345-2022, entre otras, la función de la Corte en sede del recurso extraordinario de anulación consiste en: (i) verificar la regularidad del laudo arbitral proferido con ocasión de un conflicto colectivo de intereses; (ii) corroborar que el Tribunal de arbitramento no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado; y (iii) examinar que el laudo no haya vulnerado derechos o facultades constitucionales, legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes.

Conforme a lo señalado, esta Sala ha afirmado que al resolver un recurso extraordinario de anulación su competencia está restringida a adoptar alguna(s) de las siguientes resoluciones: (i) anular, (ii) no anular, (iii) devolver el expediente a los árbitros o, (iv) excepcionalmente, **modular** la decisión arbitral (CSJ SL8157-2016, CSJ SL3491-2019 y CSJ SL5506-2021).

En lo que respecta a la devolución, vale decir que solo es procedente cuando se verifica que los árbitros, de forma explícita o implícita, se abstuvieron de resolver de fondo una petición del pliego a pesar de ser competentes. En consecuencia, si emitieron una decisión de mérito respecto a un punto del pliego, bien sea negándolo o concediéndolo, total o parcialmente, no es admisible solicitar su anulación con el objetivo de devolver el expediente al Tribunal para que emita un nuevo pronunciamiento y, menos aún, pretender que la Corte adopte una decisión de reemplazo, pues ello equivaldría a usurpar las competencias asignadas a los

árbitros, únicos facultados para decidir en equidad (CSJ: SL3491-2019, SL3116-2020, SL5117-2020).

En ese mismo sentido, cuando la Corte anula una disposición del laudo porque advierte vulnerados los derechos o facultades de las partes, allí se extingue su competencia, sin que pueda adelantar gestiones posteriores.

Por otra parte, es pertinente recordar que el recurso de anulación tiene carácter extraordinario, lo que implica que quien lo promueve está en el deber de formular sus reparos de forma concreta y precisar con claridad aquello que pretende, esto es, si la anulación, devolución o modulación. Además, tiene la carga de plantear argumentos convincentes y pertinentes para combatir las razones de los árbitros, pues la Corte no puede establecer de oficio esa carga argumentativa. Sobre este punto, en sentencia CSJ SL1689-2020, entre otras, la Corte indicó:

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

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

Conforme a lo anterior, procede la Sala a resolver los cuestionamientos realizados al laudo.

1. RECURSO DPA COLOMBIA LTDA.

i) Transporte para asistir a citas médicas, beneficios para enfermedades de alto costo o catastróficas.

En torno a estas peticiones, que corresponden a las peticiones 14 y 18 del pliego presentado por la organización sindical, el tribunal resolvió:

ARTÍCULO NOVENO: TRANSPORTE PARA ASISTIR A CITAS MÉDICAS.- Para los trabajadores de DPA enfermos y discapacitados sea por origen común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente reconocidos por el Médico, EPS, ARL o medicina prepagada, la empresa DPA reconocerá los gastos de transporte ida y regreso, para asistir a citas médicas, terapias. En el evento que la cita sea fuera de la ciudad la empresa suministrara [sic] adicionalmente, transporte intermunicipal, hospedaje y alimentación para el trabajador y su acompañante si así lo requiere.

PARÁGRAFO. Este beneficio, solo opera para aquellos trabajadores de DPA enfermos y discapacitados sea por origen común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente reconocidos por el Médico, EPS, ARL o medicina prepagada, donde sus patologías le impidan un normal desplazamiento. En todo caso, el trabajador deberá presentar los soportes de los gastos en que incurrió para su desplazamiento.

ARTÍCULO DÉCIMO: BENEFICIOS PARA ENFERMEDADES DE ALTO COSTO O CATASTRÓFICAS.- A partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral, la empresa DPA, cuando el trabajador enfermo y discapacitado sea por origen común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente reconocidos por el Médico, EPS, ARL o medicina prepagada, sufra una enfermedad de alto costo, catalogada como catastrófica o terminal, está [sic] asumirá los gastos en que incurra el

trabajador, hasta por un monto anual de 10 smlmv, mientras subsista la enfermedad.

La recurrente sostiene que el contenido de tales artículos reemplaza los derechos de fuente legal y jurisprudencial otorgados por el Sistema de Seguridad Social, lo que desborda la competencia del tribunal y constituye una carga inequitativa para la empresa.

Agrega que los árbitros podían complementar las deficiencias en cobertura del Sistema de Seguridad Social, pero no reemplazarlo, porque con ello desconocieron los derechos otorgados por la ley al trabajador y al empleador que lo ha afiliado y pagado sus cotizaciones para que se causen dichas prerrogativas.

Indica que la cláusula genera dobles costos, desquicia la lógica y teleología del Sistema Integral de Seguridad Social e implica la violación del derecho a la igualdad de los empleadores.

Aduce que, al respecto, entre otras en sentencia CC T-259-2019, la Corte Constitucional ha señalado que:

(...) cuando sea del caso, las entidades del Sistema de Seguridad Social están obligadas a cubrir los traslados de un paciente, para citas médicas y sus viáticos asociados [...], de manera que si es un derecho que brinda el Sistema, evidentemente no podrían los árbitros, como lo hicieron en este caso, cargarlo a la empresa en el Laudo.

Precisa que, además, los árbitros no podían poner en cabeza del empleador la cobertura, aún limitada, respecto de enfermedades de alto costo, catastróficas o terminales,

desconociendo las prestaciones asistenciales y económicas que otorga el sistema, que abarca tales enfermedades.

CONSIDERACIONES

Tal como lo afirma la recurrente, es criterio actual de la Sala, en cuanto a la competencia de los árbitros en materia de seguridad social, que se encuentran facultados para pronunciarse e imponer obligaciones a cargo del empleador, que constituyan mejoras que superen los mínimos previstos en el Sistema de Seguridad Social, en este caso en Salud, más no para reemplazar las prestaciones asistenciales o económicas cubiertas por este, asignándolas a cargo del empleador, por cuanto con ello se afectaría la estructura y funcionamiento del sistema, además de constituir una doble carga económica para la empresa, que efectúa la afiliación y el pago de la cotización respectiva, para subrogarse de las obligaciones derivadas de ese riesgo (CSJ SL1944-2021, CSJ SL2008-2021, CSJ SL282-2021, CSJ SL5188-2020, entre otras).

En ese sentido, le asiste razón al recurrente respecto al artículo décimo del laudo arbitral - petición 18 del pliego -, referente a beneficios para enfermedades de alto costo o catastróficas, toda vez que los árbitros extralimitaron su competencia, reemplazando lo dispuesto en el Sistema de Seguridad Social en Salud sobre el particular, puesto que los gastos en los que incurre el trabajador, tratándose de ese tipo enfermedades, son asumidos en su totalidad por el sistema y se encuentran exentos del pago de copagos y cuotas moderadoras, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto

Único Reglamentario 780 de 2016, modificado por el Decreto 1652 de 2022.

Al respecto, también analizó la Corte Constitucional que:

(...) En conclusión, la Corte afirmó que conforme a lo previsto en la Ley 100 de 1993 y en el Acuerdo 260 de 2004, por regla general, toda persona que padezca una enfermedad calificada como de alto costo, en las que se incluyen las enfermedades denominadas huérfanas, adquiere el estatus de sujeto de especial protección constitucional y se encuentra eximida de la obligación de realizar el aporte de copagos, cuotas moderadoras o cuotas de recuperación, independientemente de si se encuentra inscrito en el régimen contributivo o subsidiado (CC T-399-2017, CC T-402-2018).

En consecuencia, **se anulará** el artículo décimo del laudo arbitral.

Por el contrario, en lo que respecta al artículo noveno -petición 14 del laudo-, relativo al transporte para asistir a citas médicas, advierte la Sala que si bien esta previsto en el Sistema de Seguridad Social en Salud, en las modalidades intermunicipal e intraurbano, está condicionado en general, legal y jurisprudencialmente, a la ausencia de recursos económicos suficientes del paciente y de sus familiares cercanos, que permita sufragar el valor del traslado y los viáticos; es decir, son prestaciones que de manera restringida y excepcional se encuentran cubiertas por el sistema.

En ese orden, en estricto sentido, la decisión de los árbitros no sustituye o reemplaza la prestación económica del sistema de seguridad social en salud, sino que constituye

un complemento del mismo y una mejora económica para el trabajador, aunque habrá de advertirse que es viable el reconocimiento del beneficio concedido por los árbitros, únicamente para aquellos eventos en los que no sea cubierto por el sistema integral de seguridad social en salud, dirección en la que **se modulará** el artículo noveno del Laudo, sin que haya lugar a anularlo.

ii) Comité de relaciones laborales.

Los árbitros, para resolver el artículo 6.º del pliego de peticiones, advirtieron que, en observancia del principio de igualdad, tomarían en cuenta el artículo 3.º de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa y los sindicatos Sinaltrainbec, Sintradpa y Utradpa, otorgando participación en igual proporción a las dos últimas. En el comité existente en la empresa, dispusieron:

ARTÍCULO PRIMERO: COMITÉ DE RELACIONES LABORALES.- Sintraeda participará a través de un (1) representante designado por este, en igualdad de condiciones, plenas garantías y derechos que los representantes de SINALTRAINBEC, SINTRADPA, UTRADPA Y SINALTRAINAL, en el Comité de Relaciones Laborales existente en la empresa.

El Comité de Relaciones Laborales se reunirá cada treinta (30) días y, en casos de urgencia que no puedan dar espera a la fecha establecida para la reunión ordinaria del comité, éste se podrá convocar en forma extraordinaria. Las reuniones del comité tendrán por finalidad estudiar y resolver los problemas que se puedan llegar a presentar en las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores o con relación al desarrollo y aplicación del Laudo Arbitral.

De las reuniones se levantará un acta en donde se dejará constancia de los asuntos que se traten en las mismas. Así mismo, en el caso que de la reunión resulten acuerdos y compromisos entre las partes se dejará constancia sobre los mismos.

La empresa afirma que: *i)* conforme a la jurisprudencia, los árbitros pueden crear comités bipartitos, pero sin las facultades de decisión que están reservadas legal y constitucionalmente al empleador, ya que ello implicaría coadministración y solo puede acordarse directamente, más no ser impuesto por terceros; *ii)* un laudo no puede cambiar las reglas pactadas con otras organizaciones sindicales ajenas al conflicto; *iii)* el tribunal impuso a la empresa a través de un comité bipartito, estudiar y resolver problemas que se lleguen a presentar en las relaciones laborales y aplicación del laudo, otorgando una facultad omnímoda frente a todo problema laboral y controversias jurídicas, no solo para estudiarlos sino para decidirlos; y *iv)* modificó el comité pactado por autocomposición con los sindicatos Sinaltrainbec, Sintradpa, Utradpa y Sinaltrainal, que no son parte del conflicto, al imponer un miembro adicional - Sintraeda, alterando la estructura inicialmente pactada.

CONSIDERACIONES

Tal como lo rememora la recurrente, si bien los árbitros son competentes para decidir sobre la creación de comités bipartitos, esa facultad encuentra límites en la gobernabilidad y autonomía en la gestión administrativa empresarial. Al respecto, en la providencia CSJ SL2008-2021, la Sala precisó:

En lo atinente a la competencia de los tribunales de arbitramento para disponer un comité paritario laboral, esta Corporación ha sostenido que los árbitros no tienen competencia para crear comités de *cogestión, codirección o coadministración* de la compañía o entidad, pues ello transgrede el principio

constitucional de libertad de empresa que, a su vez, implica la facultad del empleador de organizar su empresa y dirigir las relaciones laborales. Sin embargo, la Corte también ha dicho que, en aplicación del principio de participación democrática y dentro de ciertos límites, los árbitros pueden fundar comités paritarios de participación en algunos asuntos de interés de los trabajadores (CSJ SL3491-2019 reiterada en la providencia CSJ SL131-2020).

Ahora, téngase presente que en estos casos la competencia de los árbitros va hasta garantizar el derecho de los trabajadores a ser escuchados y a intervenir en la adopción de decisiones que los afecten, mas no para tomar decisiones vinculantes y obligatorias para el empleador, pues ello sí vulnera indebidamente el poder de dirección de las relaciones laborales del empresario. Por consiguiente, y como se indicó en la sentencia CSJ SL5542-2019, la composición de comités o instancias bipartitas en los que los *«trabajadores tengan capacidad decisoria y voto vinculante para el empresario, solo puede surgir de la autocomposición a través de la negociación colectiva»*.

Verificada la cláusula respectiva, en la forma en la que quedó estipulada, encuentra la Corte que le asiste razón a la recurrente en cuanto a que los árbitros extralimitaron su competencia, por cuanto la disposición legitima al sindicato para interferir en las decisiones, organización y control de la empresa y sus trabajadores, al disponer que la finalidad del comité es *«estudiar y resolver los problemas que se puedan llegar a presentar en las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores o con relación al desarrollo y aplicación del Laudo Arbitral»*, limitándose con ello la autonomía del empleador.

Además, como se advirtió en la misma providencia citada, no pueden los árbitros:

(...) habilitar un comité que predefina la correcta aplicación de las normas laborales y convencionales, pues ello restringe las posibilidades de conflicto y reclamo que por naturaleza brotan en una relación democrática y pluralista de trabajo, de modo que tal

estipulación demarca indebidamente un límite contrario a la ejecución característica de todo vínculo laboral.

Lo anterior, porque no se trata realmente de la creación de un simple espacio de diálogo, deliberación e intervención democrática, sino que se inmiscuye en el ámbito de la libertad de autogestión de la empresa.

Así mismo, como se expresó en la sentencia CSJ SL3491-2019, los árbitros no pueden *«alterar el contenido de acuerdos colectivos suscritos con otras agremiaciones sindicales, puesto que esto supondría una injerencia indebida de terceros en los acuerdos logrados por organismos sindicales, en menoscabo del principio de la negociación colectiva y la autonomía de la voluntad de los interlocutores sociales»*, como ocurrió en este asunto, en el que no se dispuso la creación de un comité de relaciones laborales, sino la participación del sindicato parte en la infructuosa negociación, en el comité existente y pactado con otras organizaciones sindicales por convención colectiva de trabajo, lo que alteraría la estructura de tal acuerdo convencional.

En consecuencia, se **anula la disposición** atacada.

iii) Criterios de adjudicación y evaluación.

Al resolver el artículo 37 del pliego de peticiones, el Tribunal aludió igualmente al principio de igualdad y equidad y, tomando en cuenta el artículo 29 de la convención

colectiva de trabajo suscrita entre la empresa y los sindicatos Sinaltrainbec, Sintradpa y Utradpa, dispuso:

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO: CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN Y EVALUACIÓN.- La empresa tendrá en cuenta para la adjudicación de los préstamos de adquisición de vivienda y de reparación y/o remodelación o mejora de vivienda los criterios de (i) antigüedad, (ii) esposa o compañera permanente, (iii) por hijos independientemente del número y (iv) orden de solicitud del préstamo radicada en el Departamento de Recursos Humanos, de la siguiente manera:

Por año de antigüedad, se reconocerán dos (2) puntos.

Por esposo(a) o compañero(a) permanente, se reconocerá un (1) punto.

Por hijos, independientes del número, se reconocerá un (1) punto

En caso de presentarse un empate, este se definirá de acuerdo con el orden de inscripción de la solicitud del préstamo de vivienda.

La empresa evaluará las solicitudes presentadas de acuerdo con los criterios de adjudicación señalados y antes de publicar los resultados a los trabajadores, permitirá que dos trabajadores de la empresa designados por SINTRAEDA y que no sean aspirantes para la adjudicación de un crédito, revisen que la adjudicación se haya realizado bajo los criterios establecidos.

La recurrente aduce que el tribunal *«sometió a la evaluación del sindicato la ejecución de la empresa en esta materia alterando la dirección en la administración de la empresa que compete legal y constitucionalmente al empleador»*, puesto que *«no puede imponerse por un tercero (tribunal) que el sindicato revise sus gestiones»*.

CONSIDERACIONES

Ha sostenido la Sala, que los árbitros son competentes para disponer la creación de un comité que reglamente

préstamos para la adquisición de vivienda, sin que ello constituya una intromisión en el derecho de autodeterminación de la empresa, por cuanto su finalidad específica está relacionada con las solicitudes y aprobaciones de créditos para ese efecto (CSJ SL5020-2021, CSJ SL1573-2021, CSJ SL282-2021, CSJ SL4259-2020, CSJ SL17551-2016).

En tal sentido, tratándose de la designación de dos trabajadores para revisar el cumplimiento de los criterios establecidos en el mismo laudo arbitral para la adjudicación de los créditos, habría de predicarse lo mismo, sin que encuentre la Sala que se coarte la libertad de gestión administrativa del empleador, dado el mencionado fin concreto de la actividad sujeta a esa revisión, que nada tiene que ver con el desarrollo de su objeto social o la estructura organizacional, sino con la entrega del beneficio otorgado a través del mismo instrumento.

Entonces, la disposición *no se anula*.

iv) Derecho a la libertad sindical y libre asociación.

En igual sentido, por principio de igualdad y equidad, el Tribunal, al resolver la petición 47 del pliego, tomó en cuenta el artículo 37 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa y los sindicatos Sinaltrainbec, Sintradpa y Utradpa, para regularlo así:

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO: DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL Y LIBRE ASOCIACIÓN.- La empresa permitirá que sus trabajadores sindicalizados a Sintraeda realicen actividades sindicales siempre y cuando no se perturbe

con ellas el normal desarrollo de las operaciones de la fábrica y las líneas de producción de la misma.

La empresa autorizará el ingreso a la fábrica hasta de dos (2) líderes sindicales que se encuentren de permiso para que desarrollen actividades sindicales en la cafetería, en los horarios de 08:00 a.m. a 09:00 a.m. y de 06:00 p.m. a 07:00 p.m.

La empresa arguye que el Tribunal no tenía competencia para determinar los horarios para autorizar el ingreso de los líderes sindicales, *«incidiendo en la ordenación de disponibilidad que pueda determinar la empresa»*.

CONSIDERACIONES

En lo atinente a la jornada de trabajo, ha sido consistente esta Corporación al indicar que los árbitros no son competentes para fijarla o modificarla, toda vez que hace parte de la autonomía y facultad de dirección del empleador, la programación de los turnos de trabajo, según las necesidades propias de su empresa (CSJ SL2615-2020).

No obstante, en el presente asunto, la Corte estima que, contrario a lo aducido por la recurrente, el Tribunal de arbitramento no fijó ni modificó la jornada laboral, como tampoco desconoció facultades atribuidas de modo exclusivo al empleador.

En efecto, nótese que de la redacción de la cláusula se extrae claramente que los árbitros, apoyados en criterios de equidad, autorizaron el ingreso a la cafetería de la empresa de *«hasta dos (2) líderes sindicales en permiso»*, con el fin de garantizarles el pleno ejercicio de su actividad sindical; sin embargo, fueron claros en imponer como condición que *«no*

se pertur[bara] con [esta] el normal desarrollo de las operaciones de la fábrica y las líneas de producción de la misma».

Ahora, si bien es cierto que en el precepto cuestionado se fijó un límite temporal para el ejercicio de la prerrogativa allí contenida, esto es, la primera hora de la mañana y la última de la tarde, lo cierto es que, a juicio de la Sala, el objeto de ello fue justamente que las actividades sindicales no interrumpieran la jornada de trabajo, ni el proceso productivo de la empresa, lo cual deja sin sustento el reproche elevado por la recurrente.

Por tanto, **no se accederá a la anulación** de esta cláusula.

2. RECURSO DEL SINDICATO

i) Devolución del laudo – peticiones negadas por falta de competencia.

En general, el tribunal consideró en el acápite de competencia del laudo, que de conformidad con el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo y dado que ninguno de los puntos del pliego fue objeto de arreglo directo, debía *«pronunciarse sobre los artículos del pliego de peticiones presentado, salvo de los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 39, 42, 44, 45, 46, 50, 55, 56, 57, 58 y 59, por considerarse falto de competencia»*; no obstante, efectuó análisis en las consideraciones y pronunciamiento respecto de cada una de tales disposiciones.

En esta sede, el sindicato afirma que los árbitros son competentes para pronunciarse sobre dichas peticiones, excepto el artículo 5º, que no menciona en el recurso; por tanto, solicita la devolución del laudo para el correspondiente pronunciamiento.

Procede la Sala al análisis de la solicitud en tres grupos, según la motivación de los árbitros para la negativa, así:

a) Peticiones negadas exclusivamente por competencia, por tratarse de asuntos *«normativos o jurídicos que están contenidos en normas de rango constitucional o legal», «resuelto por la ley», «que impliquen una coadministración» o «facultad exclusiva del empleador».*

ARTÍCULO 1 RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO: La empresa Dairy Partners Américas Manufacturing Colombia Ltda. (quien en adelante se denominará La empresa), reconoce al Sindicato Nacional de Trabajadores, Enfermos y Discapacitados de la Industria de Alimentos. **“SINTRAEDA”** (quien en adelante será denominado **SINTRAEDA**) Inscrito legalmente ante el ministerio de trabajo según registro número 12 del 29 de Noviembre de 2018, como representante legal de los trabajadores, que se encuentran afiliados o que en el futuro se afilien o adhieran a **SINTRAEDA**, y a su vez reconoce a las organizaciones de segundo y tercer grado, a las cuales se encuentra afiliado o que en el futuro se afilie el sindicato **SINTRAEDA**, quienes podrán asesorarle en los conflictos individuales y colectivos en los términos que contemplan los artículos 417 y 426 del código Sustantivo del trabajo. La constitución, los convenios internacionales y la ley.

ARTÍCULO 2 CAMPO DE APLICACIÓN: Las disposiciones consagradas en la presente **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** se aplicarán a los trabajadores sindicalizados a **SINTRAEDA**, los que en el futuro se sindicalicen y los no sindicalizados que se acojan a la convención **COLECTIVA DE TRABAJO**, en todas sus dependencias y subsidiarias en

Colombia, Con el alcance y bajo las condiciones que establece la Constitución y la Ley.

ARTÍCULO 3 DERECHOS LABORALES: En caso de que La Empresa Dairy Partners Américas Manufacturing Colombia Ltda. Decida vender total o parcialmente la empresa a otra u otras empresas, este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo de sus trabajadores celebrados con anterioridad a dicha venta, con todos los derechos y beneficios de LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE, la Constitución y la Ley.

En todo caso La Empresa Dairy Partners Américas Manufacturing Colombia Ltda. establecerá en el contrato de venta, la prohibición de cancelar contratos de trabajo a sus empleados, sin justa causa por el periodo de cinco (5) años, después de efectuada la venta.

ARTÍCULO 4 PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES: La empresa durante la vigencia de la presente convención colectiva no ejercerá ningún tipo de represalias, discriminación, sanción o despido en contra de los trabajadores pertenecientes a SINTRAEDA o aquellos trabajadores por el hecho de haber participado en el proceso de negociación del pliego de peticiones.

ARTÍCULO 46 GARANTÍA Y DERECHOS SINDICALES: DAIRY PARTNERS AMÉRICA MANUFACTURING COLOMBIA LTDA, ratifica el compromiso de respeto y total apego a las disposiciones legales y constitucionales que consagran los derechos y garantías del derecho laboral individual y colectivo y en especial aquellas que orientan los principios de libertad y derecho de asociación sindical, consagrados en convenios 87, 98 y demás convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Colombia, así como los artículos 39 de la Constitución Nacional y artículos 353 y 354 del Código Sustantivo del Trabajo.

Respecto a las cláusulas 1º y 2º, la organización sindical señala que, *«pese a que el campo forzoso de aplicación reposa en la ley, de acuerdo a necesidades laborales de todos los trabajadores, puede extenderse hacia otros empleados que no gozan de los beneficios incluidos en el petitorio»*; respecto a las 3º y 4º, indica que, pese a existir normas constitucionales y legales que tratan la materia, se pretende disminuir los despidos colectivos y las retaliaciones por la participación en

el conflicto. Por último, sobre el 46, destaca que se deja en condición de desigualdad a los trabajadores afiliados a Sintraeda, respecto de las demás organizaciones sindicales, que tienen convenionado el beneficio, sin ajustarse a los principios de equidad y proporcionalidad.

CONSIDERACIONES

Como lo advirtió el Tribunal, tales peticiones se encuentran reguladas en la Constitución y la ley, razón por la cual resulta vana o inane su incorporación en el laudo y por tanto, su falta de inclusión no da lugar a la devolución, salvo en aquello que supere los contenidos mínimos legales, como ocurre respecto al 2º inciso del artículo 3º, que prevé *«[...] la prohibición de cancelar contratos de trabajo a sus empleados, sin justa causa por el periodo de cinco (5) años, después de efectuada la venta»*, al tratarse de un aparte de la disposición cuyo supuesto de hecho no tiene regulación legal.

No obstante, aunque el citado inciso constituye una prebenda que supera los mínimos establecidos en la legislación vigente, escapa de la competencia de los árbitros, por cuanto solo podría pactarse entre empresa y sindicato, por autocomposición del conflicto, mediante la suscripción de la convención colectiva, más no imponerse por los árbitros en su decisión, al tratarse de una cuestión que limita la libertad de empresa, la facultad de autogobierno y la capacidad de negociación del empleador.

Por lo demás, no sobra agregar que los acuerdos de la empresa con otras organizaciones sindicales no obligan a los árbitros a adoptar iguales disposiciones para la solución definitiva del conflicto, so pena de vulnerar los principios de igualdad, equidad o proporcionalidad, por cuanto cada conflicto y negociación colectiva es independiente y surte efectos únicamente respecto de quienes son partícipes de ellos.

En consecuencia, no hay lugar a la devolución del laudo, por los puntos analizados.

ARTÍCULO 44 CONCEPTO DE FAMILIA: A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa, reconocerá a los hijos del (la) cónyuge en igualdad de condiciones que los hijos reconocidos por el trabajador, siempre y cuando se aporte pruebas de la existencia del vínculo matrimonial, o de la unión marital de hecho, y pruebe la convivencia con el hijo (a) del (la) cónyuge.

La organización recurrente aduce que el tribunal, «*a pesar de haber manifestado que la petición (sic) debía ser negada, no emitió decisión alguna al respecto*», y lo que se persigue es «*la ampliación de un ámbito de aplicación de una serie de beneficios que se conceden a personas que ostentan ciertas calidades familiares*», razón por la que los árbitros son competentes.

CONSIDERACIONES

Como lo advierte el sindicato, esta petición conlleva la ampliación del ámbito de reconocimiento del núcleo familiar de los trabajadores y con ello, del catálogo de beneficios

derivados de ese hecho, extendiéndolo en igualdad de condiciones a los hijos de la pareja del trabajador con los que este conviva, lo que necesariamente conlleva un beneficio superior a los contenidos mínimos legales.

En consecuencia, es evidente que los árbitros sí son competentes para proveer de fondo sobre dicha petición, por lo que **hay lugar a la devolución** del laudo en este aspecto.

ARTÍCULO 45 CONTINUIDAD DEL CONTRATO POR DETENCIÓN: Cuando un trabajador al servicio de la Empresa DPA sea privado de la libertad producto de un proceso penal o contravencional, la Empresa DPA se compromete a mantener sus salarios y prestaciones legales y extralegales hasta que se determine su culpabilidad o inocencia.

En todo caso, cuando el trabajador sea absuelto, desvinculado, haya cesación de procedimiento o precluya el proceso a su favor, la empresa lo reintegrará en el mismo cargo o uno superior.

Parágrafo: en caso de afiliación a varios sindicatos o que concurra la doble calidad de afiliado y de beneficiario no sindicalizado, no habrá dualidad de otorgamiento de este mismo beneficio o derecho.

Dice la organización sindical de esta petición, que se deja en condición de desigualdad a los trabajadores afiliados a Sintraeda, respecto de las demás organizaciones sindicales, que tienen convencionado el beneficio, sin que se ajuste la decisión a principios de equidad y proporcionalidad.

CONSIDERACIONES

No es cierto que se trate de un asunto normativo o jurídico, contenido en normas constitucionales o legales, como lo adujo el tribunal para negar sin otra consideración su competencia para resolver sobre la petición, por cuanto

tal contenido no se encuentra previsto en la legislación nacional, ni puede derivarse de algún criterio jurisprudencial, lo que deja sin piso la motivación de la decisión que, como lo ha entendido la Sala, no constituye en realidad una negativa de lo pedido.

No obstante, **no hay lugar a la pretendida devolución**, toda vez que carecen de competencia los árbitros para resolver sobre una petición de esa estirpe, por cuanto conlleva la restricción de la libertad de empresa, gestión y autogobierno, limita al empleador la posibilidad de dar por terminados los contratos de trabajo, ante las circunstancias descritas, a más de generar obligaciones cuyo temporalidad no pende de su voluntad o actuar, sino de terceros, razón por la cual solo podría pactarse una disposición normativa de ese tipo, por las partes, en autocomposición del conflicto.

ARTÍCULO 50 PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES:

- a) Quedan vigentes todos los derechos y beneficios establecidos por la ley que no estén regulados en la presente convención.
Cuando surjan reformas a las leyes de trabajo que impliquen disminución o reducción de estos derechos seguirán vigentes las disposiciones contenidas en la presente convención.
- b) Los beneficios consagrados en la presente Convención son imputables a cualquier otro que la Empresa tuviere que hacer por disposición legal. En consecuencia, cualquier beneficio que sea inferior al estipulado en esta convención, no altera lo consignado en ella y de otro lado, si fuesen superiores, la Empresa solo estará obligada a reconocer la diferencia resultante
- c) En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de la presente convención, prevalecerá la más favorable al trabajador. La norma que se adopte se aplicará en su integridad.

- d) La empresa a través de su Departamento de Recursos Humanos realizará, incentivará y promocionará seminarios talleres, e información sobre Derechos Humanos. Para la realización de esta actividad se coordinará con la directiva del sindicato para escogencia de los respectivos facilitadores.

ARTÍCULO 55 IGUALDAD Y FAVORABILIDAD: La Empresa garantizará el derecho a la igualdad y la favorabilidad de los trabajadores afiliados a SINTRAEDA, cualquier beneficio que se pacte con otras organizaciones sindicales en acuerdos colectivos, se aplicarán en igualdad de condiciones a los afiliados a estas organizaciones sindicales.

Aduce la organización recurrente, que debe devolverse el expediente para que el tribunal «*se pronuncie dentro de los principios de igualdad, equidad y proporcionalidad de acuerdo con lo establecido en las demás convenciones existentes en la empresa y atendiendo a lo peticionado en el pliego de solicitudes*».

CONSIDERACIONES

Encuentra la Sala que le asiste razón a la recurrente, en lo que concierne al literal d) del artículo 50, por tratarse del único aparte de esa disposición que no constituye un «*asunto normativo o jurídico*» contenido en normas legales o constitucionales; y, en el mismo sentido, lo dispuesto en el artículo 55, por cuanto tales contenidos no se encuentran previstos en la legislación nacional, ni pueden derivarse de ella conforme a la jurisprudencia, por lo que el tribunal debía resolver de fondo sobre esos puntos y en el entendido de que no se verificó realmente una negativa de lo pedido, **hay lugar a la pretendida devolución.**

ARTÍCULO 59 REUBICACIÓN LABORAL POR RAZONES DE SALUD: Cuando por determinación de la EPS, ARL, o medicina prepagada, en que se encuentre afiliado el trabajador y si es necesario reubicarlo como consecuencia de una enfermedad, o accidente de trabajo, la Empresa lo reubicará sin desmejoramiento de las condiciones laborales y salariales, capacitándolo para su nuevo cargo si fuere necesario.

Las reubicaciones consecuencia de una lesión sufrida en accidente durante la jornada laboral deberán ser avaladas por la ARL.

La empresa podrá hacer reubicaciones temporales o aplicar restricciones laborales a los trabajadores que hayan sufrido lesiones producto de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, previo aval de la ARL y/o EPS.

Cualquier reubicación según el presente artículo debe darse con consentimiento del trabajador y previo estudio del puesto de trabajo por parte de la ARL.

Parágrafo: la empresa respetará dentro de los horarios y turnos asignados al trabajador, dos (2) días consecutivos de descanso por cada seis (6) días de labor, sin importar la necesidad del servicio de la empresa.

Simplemente señala el sindicato que el tribunal es competente para pronunciarse respecto a la petición. Y los árbitros arguyeron, además del desarrollo legal y jurisprudencial, que no les compete determinar horarios de trabajo.

CONSIDERACIONES

Encuentra la Sala que le asiste razón a los árbitros al declarar su falta de competencia para resolver esta petición, por encontrarse íntegramente regulado en la normatividad laboral y de seguridad social vigente, lo atinente a restricciones y reubicación del trabajador por razones de salud.

En ese orden, resulta inane su incorporación en el laudo y la omisión no da lugar a la devolución, salvo en lo que supere los contenidos mínimos legales, como ocurre respecto al párrafo de la petición, el cual también escapa de la competencia de los árbitros, porque representa una intromisión en el normal desarrollo de la jornada laboral prevista por el empleador, que solo podría ser afectada en el marco de la negociación colectiva por autocomposición del conflicto, toda vez que hace parte de la autonomía y facultad de dirección del empleador (CSJ SL2615-2020, CSJ SL4259-2020, CSJ SL2087-2021).

b) Peticiones negadas por falta de competencia, por implicar una coadministración, facultad exclusiva del empleador o trascender aspectos internos y propios de la organización empresarial:

ARTÍCULO 39 INFORMACIÓN DE PERSONAL CONTRATADO POR LA EMPRESA DPA: La empresa entregará mensualmente a **SINTRAEDA**, un listado de todo el personal operativo vinculado a la empresa, donde indicara (sic) fecha de contratación, lugar o dependencia de trabajo, salario que devenga cada uno de los contratados.

Además, la empresa suministrará a SINTRAEDA, información y cifras de los beneficios que se aplican a cada uno de los trabajadores durante cada año.

El sindicato afirma que el tribunal es competente para pronunciarse; asimismo, que se deja en condición de desigualdad a los trabajadores afiliados a Sintraeda, respecto de las demás organizaciones sindicales, que tienen convencionado el beneficio, sin que se ajuste la decisión a principios de equidad y proporcionalidad.

CONSIDERACIONES

Para la Sala, acierta el recurrente al advertir que el tribunal sí es competente para pronunciarse respecto a la solicitud en estudio, tal como se precisó en la sentencia CSJ SL2008-2021, rememorando consideraciones de la providencia CSJ SL2615-2020, así:

Asimismo, en la providencia en referencia también se indicó que los árbitros estaban habilitados para pronunciarse sobre peticiones de *«información de carácter general y estadístico de temas laborales de los trabajadores afiliados al sindicato»*, en la medida en que *«se trata de una información agregada, de interés para el sindicato, sin que se menoscabe la reserva empresarial (...) ni mucho menos el derecho a la intimidad de los propios trabajadores, razón por la cual no se anulará»* (subraya la Sala). En el anterior contexto, la Corte no ha desconocido el derecho fundamental a la información que les asiste a los sindicatos. Al contrario, ha tenido una evolución progresiva al definir los parámetros de competencia de los tribunales arbitrales en este aspecto, al punto que hoy se reconoce como una garantía fundamental sobre la cual, bajo ciertas circunstancias, deben pronunciarse a fin de promover, reconocer y garantizar el cabal ejercicio de las libertades sindicales, bajo la premisa de que el flujo de datos que son *de interés para el sindicato, sin que se menoscabe la reserva empresarial*, permite la participación efectiva de las organizaciones de personas trabajadoras y la eficaz ejecución de las actividades sindicales que contribuyan al progreso social y empresarial.

Aunado a lo expuesto, en reciente sentencia la Corte señaló que los trabajadores tienen derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, con la consecuente entrega, incluso de información contable y financiera que tenga efecto sobre los trabajadores (CSJ SL1309-2022).

En consonancia con anterior, considera la Sala que el Tribunal debía resolver de fondo sobre la petición y en tanto no se verificó realmente una negativa de lo pedido, **hay lugar a la devolución.**

ARTÍCULO 42 TIEMPO DE ALIMENTACIÓN: La Empresa dará en forma rotativa y sin que se paralice la operación normal de la misma, cuarenta y cinco minutos (45) de descanso remunerado para alimentación al personal operativo.

Advierte la organización sindical que tal petición no altera la jornada laboral, lo que busca es que los trabajadores puedan tomar sus alimentos en un tiempo razonable y remunerado, encontrándose dentro de la competencia arbitral.

CONSIDERACIONES

Contrario a aducido por la recurrente, y como lo advirtió el tribunal, efectivamente los árbitros carecen de competencia para resolver peticiones que fijen o impliquen modificación de la jornada laboral, turnos o programación del trabajo, o como en este evento, que establezcan descansos remunerados en la jornada laboral, cuya facultad es propia del empleador, por lo que solo resulta posible establecer en una disposición normativa de esa naturaleza, por las partes. Así lo memoró la Sala, entre otras, en las sentencias CSJ SL2087-2021, CSJ SL4259-2020, CSJ SL2615-2020, última en la que se precisó:

Se encuentra debidamente adoctrinado por la Corte, sin dubitación alguna, que no es factible que los árbitros modifiquen o fijen la jornada laboral, el diseño de turnos o la programación de esquemas de producción, pues como se ha sostenido a lo largo de este acápite, en tratándose de una potestad del empleador, la

misma puede ser regulada a través de negociación colectiva, convenio o pacto, pero no impuesta por la vía de un tribunal de arbitramento.

[...]

El parecer de la Corte se encuentra plasmado en la sentencia CSJ SL 17138- 2015, que a su vez, memoró lo dicho en sentencias CSJ SL rad. 59704, 9 oct. 2013 y CSJ SL rad. 49867, 28 feb. 2012:

Lo expuesto para resaltar que evidentemente los árbitros rebasaron su competencia al establecer una jornada de trabajo, previendo que de la misma hiciera parte una hora destinada para el almuerzo de los trabajadores, pues la facultad legal para fijar la jornada laboral, en los términos de los artículos del Código Sustantivo del Trabajo examinados, es exclusiva del empleador o por acuerdo entre las partes celebrantes de un contrato de trabajo, o a través de convenciones o pactos colectivos de trabajo, por ejemplo, por manera que desbordaron el límite de sus atribuciones, incurriendo por ello en violación del artículo 458 del CST, pues con esa decisión están afectando “derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes”.

En consecuencia, **no hay lugar a la devolución** del laudo en este punto.

c) Peticiones cuya negativa tuvo una motivación distinta:

ARTÍCULO 56 RECARGOS NOCTURNOS, TRABAJO EN DÍAS DOMINICALES Y FESTIVOS: A partir del 1 de Enero de 2019, para efectos de la remuneración de trabajo en día dominical, festivo y recargo nocturno, la Empresa pagará adicionalmente a lo contenido en el reglamento interno de trabajo y la ley un recargo del Diez por ciento (10%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTÍCULO 57 RECREACIÓN Y CULTURA: La Empresa DPA patrocinará eventos deportivos de sus trabajadores y para tales efectos suministrará los implementos necesarios tales como camisetas, pantalonetas, guayos y balones, dependiendo de la disciplina que se vaya a ejecutar, suministrando la inscripción y el arbitraje para los eventos. Para el desarrollo de estos eventos deportivos la Empresa creará un comité de recreación en el cual tendrán participación los trabajadores sindicalizados y no

sindicalizados interesados en la práctica de las diferentes disciplinas deportivas.

Los accidentes deportivos que sufran los empleados en eventos organizados por la empresa o cuando participen en representación de esta serán reportados a la ARL para su respectivo trámite legal.

ARTÍCULO 58 BONIFICACIÓN POR FIRMA: La empresa otorgará por mera liberalidad y por una única vez a cada trabajador afiliado a la Organización Sindical SINTRAEDA, un auxilio no constitutivo de salario y por una sola vez, equivalente a la suma única de Tres millones Ochocientos mil pesos \$3.800.000, a los trabajadores de DPA, afiliados a SINTRAEDA, al día siguiente hábil al depósito de la nueva convención colectiva, la empresa consignará la suma neta a cada trabajador.

Parágrafo: en todo caso de afiliación a varios sindicatos o que ocurra la doble calidad de afiliado y de beneficiario no sindicalizado, no habrá dualidad de otorgamiento de este mismo beneficio o derecho.

Además de afirmar que se escapaba de su competencia por encontrarse regulado en la ley, el tribunal consideró para negar las peticiones 56 y 57, el *«derecho de igualdad con las organizaciones sindicales de la empresa, las cuales no contemplan este beneficio, no encontrando justificación para que se haga una diferencia con el resto de los trabajadores conforme con los principios de equidad y proporcionalidad»*; y, para negar la petición 58, que *«tenía su origen en la firma de una convención colectiva de trabajo, y dado que en el presente caso las partes, dentro de la etapa de arreglo directo, no llegaron a ningún acuerdo, naturalmente no suscribieron un contrato colectivo de trabajo»*.

CONSIDERACIONES

Esta Corporación ha sostenido reiteradamente, que únicamente hay lugar a la devolución del laudo arbitral para

que el tribunal resuelva de fondo una petición, cuando deja de pronunciarse, bien por descuido o por considerar equivocadamente su falta de competencia para ello, aun cuando exprese que niega lo pedido, si en ello finca la motivación; no obstante, no hay lugar a la pretendida devolución cuando la negativa obedece a motivación distinta, como ocurrió respecto a las dos primeras cláusulas referidas.

En efecto, nótese que, además del argumento relativo a la falta de competencia por estimar que los asuntos estaban regulados en la norma, lo que en verdad no es así, los árbitros también fundamentaron su negativa en principios de equidad y proporcionalidad, acudiendo para ello a otros instrumentos colectivos vigentes en la empresa. Siendo así, no le es dable a la Sala evaluar la validez y acierto de esta última motivación, dado que no se erige en una inhibición para decidir y las normas que regulan el recurso de anulación no prevén la posibilidad de devolver el expediente cuando una petición del pliego es negada por los árbitros (CSJ SL2008-2021, CSJ SL5020-2021, CSJ SL4827-2020).

Ahora, frente a la bonificación por firma de la convención, ya se ha pronunciado también esta Corporación, en el sentido de advertir que los árbitros no están facultados para otorgarla, por encontrarse supeditada a la firma de la convención, esto es, cuando expresamente en el pliego de peticiones se sujeta el reconocimiento a la celebración de la convención, sin hacerse extensivo a la resolución del conflicto a través de un tribunal de arbitramento, como en

esta oportunidad, en la que ello así no se previó (CSJ SL4608-2020, CSJ SL5124-2020, CSJ SL5020-2021).

En consecuencia, **no hay lugar a la devolución** respecto de los mencionados puntos.

ii) **Solicitud de Anulación parcial.**

a) De la petición 9 «salarios», decidida en el artículo cuarto del Laudo Arbitral, dice el sindicato que en la categoría 5 el tribunal efectuó una asignación inferior al salario mínimo legal vigente; por tanto, solicita la anulación y devolución, para que se pronuncie nuevamente acorde con la petición.

La norma en mención se estableció en los siguientes términos:

Salarios. A partir de la expedición del Laudo Arbitral, los salarios básicos de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados que se benefician de este Laudo Arbitral se incrementarán en un 7.3%. Este incremento se hará retroactivamente desde el 01 de enero de 2019, siempre y cuando no se haya realizado en cumplimiento de las Convenciones Colectivas de Trabajo con vigencias de enero de 2019 a diciembre de 2021, bien por afiliación o por extensión. Lo anterior, con el objetivo de no recibir doble beneficio por una misma causa.

La Empresa DPA a partir del 1 de enero de 2019, reconocerá las siguientes categorías salariales:

Categorías	Salarios
Categoría 1	\$ 1.178.154
Categoría 2	\$ 1.357.345
Categoría 3	\$ 1.464.645

Categoría 4	\$ 1.561.215
Categoría 5	\$ 1.679.245

CONSIDERACIONES

Verificada la norma, tal como fue consignada tanto en la parte motiva como en la resolutive del artículo cuarto del laudo arbitral, no encuentra la Sala que la razón acompañe a la recurrente, toda vez que en la categoría 5 se consignó la suma de \$1.679.245 a partir de enero de 2019, superior al salario mínimo legal vigente para ese año y, en todo caso, a la prevista en la categoría 4.

En consecuencia, no hay lugar a acceder a la anulación solicitada.

b) De las expresiones «*De conformidad con el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, este beneficio no constituye salario para ningún efecto*» y «*no constitutiva de salario*», contenidas en los siguientes artículos del Laudo Arbitral:

Sexto «*subsidio plan complementario de salud*» - artículo 11 del pliego-; séptimo «*plan odontológico*» - artículo 12 del pliego-; octavo «*auxilio para medicamentos*» - artículo 13 del pliego-; décimo primero «*auxilios para educación*» - artículo 19 del pliego-; décimo segundo «*prima de vacaciones*» - artículo 20 del pliego-; décimo tercero «*prima extralegal de junio*» - artículo 21 del pliego-; décimo cuarto «*prima extralegal de navidad*» - artículo 22 del pliego-; décimo quinto «*prima de antigüedad*» - artículo 23 del pliego-; décimo séptimo «*auxilio*

de nacimiento» - artículo 25 del pliego-; décimo octavo «*auxilio funerario – muerte trabajador*» - artículo 26 del pliego-; décimo noveno «*auxilio funerario familiares*» - artículo 27 del pliego; vigésimo «*seguro de vida*» - artículo 28 del pliego-; vigésimo primero «*nutrición infantil*» - artículo 29 del pliego-; vigésimo segundo «*auxilio libre destinación*» - artículo 30 del pliego-; vigésimo tercero «*auxilio canasta familiar*» - artículo 31 del pliego-; vigésimo cuarto «*auxilio para anteojos*» - artículo 33 del pliego-; vigésimo quinto «*fomento al ahorro*» - artículo 34 del pliego-; trigésimo segundo «*uniforme y calzado*» - artículo 43 del pliego-.

Los árbitros introdujeron en la parte considerativa de cada uno de dichos artículos que «*por principio de igualdad y equidad con las demás organizaciones sindicales que tienen presencia en la empresa, toma en cuenta el artículo 9 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, suscrita entre DAIRY PARTNERS AMÉRICA [sic] MANUFACTURING COLOMBIA LTDA. y las organizaciones sindicales SINALTRAINBEC, SINTRADPA Y UTRADPA*». Igualmente, en el inciso de cada uno de los artículos acusados, incluyeron que, de conformidad con el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, este beneficio no constituye salario para ningún efecto.

La organización sindical recurrente solicita la anulación del laudo, para que se elimine de cada uno de los artículos acusados de este acápite, las expresiones relativas a que no constituyen salario, en razón a que, en su sentir, la facultad para determinar si un beneficio tiene o no el carácter de

salarial, escapa a la competencia del Tribunal de arbitramento.

CONSIDERACIONES

Para esta Sala de la Corte, es criterio reiterado que los árbitros no tienen la facultad para determinar si un beneficio tiene o no carácter salarial. Esto dijo la corporación en la providencia CSJ SL5188-2020:

Los árbitros no tienen competencia para determinar cuáles de los pagos que hace el empleador a sus trabajadores tienen carácter salarial y cuáles no, pues ese es un asunto reservado a la ley o a la voluntad de las partes cuando las normas permiten que éstas celebren acuerdos en ese sentido (sentencia SL14500-2017).

Sobre la restricción que tienen los árbitros para asignarle a un determinado beneficio carácter salarial, o quitarle esa condición, se ha pronunciado la Corte en varias de sus jurisprudencias, entre ellas en la sentencia CSJ SL, 22 jul. 2009, rad. 36926, donde afirmó:

La definición de cuáles de las sumas que recibe el trabajador son constitutivas o no de salario, es un asunto de estricta regulación legal, o, en su defecto, de un acuerdo entre las partes, en los eventos que se permita un pacto de esa naturaleza, con sujeción a lo que prevé el ordenamiento jurídico, sin que aquí se adviertan las medicinas condiciones previstas por el artículo 141 del C.S.T. De ahí que los árbitros no puedan imponerlo.

Ese mismo criterio se ha mantenido en recientes decisiones, para lo cual pueden consultarse las sentencias de anulación CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 48406 y CSJ SL, 12 dic. 2012, rad. 55340. SL721-2018, CSJ SL3325-2018 y CSJ SL388-2019, CSJ SL 4354-2019, entre muchas otras.

Con fundamento en lo anterior, sin que resulten indispensables más consideraciones, se dispondrá la anulación parcial de las siguientes expresiones «*Sin incidencia prestacional*».

En razón a lo anterior, se anularán parcialmente las expresiones «*De conformidad con el artículo 15 de la Ley 50*

de 1990, este beneficio no constituye salario para ningún efecto» y «no constitutiva de salario», contenidas en las normas acusadas del laudo en el presente acápite.

iii) Solicitud de anulación de otras normas del laudo.

También solicita el sindicato, la anulación de la negativa a la petición 15 del pliego, denominada «*realización de exámenes médicos*». El texto de dicha petición reza:

ARTÍCULO 15 REALIZACIÓN DE EXÁMENES MÉDICOS ESPECIALIZADOS: la empresa realizará estudios médicos especializados, a todos los trabajadores que se encuentren enfermos, o que tengan más de 5 años laborando con la empresa, estos estudios serán realizados donde el trabajador lo requiera, adicionalmente la empresa reconocerá los gastos de transporte, alimentación y hospedaje para el trabajador y su acompañante si así lo requiere.

El Tribunal tomó la decisión de negar esta solicitud del pliego, al considerar que se trata de asuntos que *«requieren un conocimiento calificado como son los médicos tratantes y, por esto, son ellos los que de acuerdo con su experticia prescribirán los exámenes requeridos [...] Asimismo, el texto propuesto en el pliego de peticiones no es concreto y determinado y/o determinable»*, ante lo cual expuso que no puede el Tribunal concretar las peticiones de la cláusula, en tanto excede su competencia.

La petición 16 del pliego, está redactada como sigue:

ARTÍCULO 16 DISPONIBILIDAD DE AMBULANCIA: a partir de la firma de la presente convención colectiva, la empresa DPA dispondrá las 24 horas del día de una ambulancia dentro de las instalaciones, la cual deberá tener un conductor capacitado para

desempeñar el cargo, para atender y trasladar las emergencias que sufran los empleados y colaboradores.

Esta petición fue negada por los árbitros, en tanto consideraron que los servicios ofrecidos por el sistema de seguridad social integral y el convenio de ambulancia con la Clínica Erasmo, que es la más cercana al sitio de trabajo y la red de emergencia con servicio de ambulancia, son suficientes para atender cualquier tipo de urgencia que se presente.

A su vez, de la petición 17 del pliego denominada «*brigadas de emergencia*» se lee:

ARTÍCULO 17 BRIGADAS DE EMERGENCIA: a partir de la firma de la presente convención colectiva, la empresa implementara [sic] las brigadas de primeros auxilios, para atender las distintas emergencias que puedan presentarse en las instalaciones. Estas brigadas deberán ser capacitadas permanentemente, entrenadas y certificadas por entidades calificadas y certificadas para ello. Estas brigadas podrán estar conformadas por trabajadores de la empresa.

El laudo expone que se niega la petición por sustracción de materia, puesto que se encuentra incluida en el numeral 10.3.3.7 del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2020, el cual citó.

Adicionalmente, la petición 32 del pliego «*auxilio por enfermedad*», la organización sindical la expuso en los siguientes términos:

ARTÍCULO 32 AUXILIO POR ENFERMEDAD: cuando la empresa tome la decisión de modificar la jornada laboral de un trabajador enfermo y esto implique dejar de laborar domingos [sic] festivos y jornada nocturna, le pagara [sic] un auxilio quincenal al trabajador por valor de trescientos cincuenta mil

pesos (\$350.000) para suplir la pérdida [sic] de la capacidad adquisitiva del trabajador.

Para negar esta petición, así razonó el Tribunal:

El Tribunal la niega, por cuanto escapa de su competencia, encontrándose regulado en la norma, asimismo por derecho de igualdad con las organizaciones sindicales de la empresa, las cuales no contemplan este beneficio, no encontrando justificación para que se haga una diferencia con el resto de los trabajadores conforme con el [sic] principios de equidad y proporcionalidad.

Debe entenderse que el ius variandi es la facultad que tiene el empleador de variar o modificar unilateralmente las condiciones iniciales del contrato de trabajo, facultad derivada de su poder subordinante.

El empleador es quien tiene la facultad de exigir o asignar trabajo extra a sus empleados sin que estos puedan exigirlos ni rechazarlos.

El trabajo extra no es un derecho del trabajador, sino una obligación en caso que el empleador lo disponga.

La fijación de la jornada laboral de los trabajadores, el diseño de turnos de trabajo y la programación de esquemas de producción atañe a la gestión y planeación autónoma de la empresa, no puede ser intervenida por un Tribunal de Arbitramento.

Conceder un auxilio como el planteado implica que a dichos trabajadores se le realice un reajuste salarial que claramente es superior al ya reconocido y viola de tajo el principio de equidad con los demás trabajadores.

En el recurso pide el sindicato que las anteriores cláusulas sean anuladas con el objeto de que el Tribunal las estudie y se pronuncie nuevamente, por considerar que los árbitros son competentes y podrían pedir las aclaraciones que estimara convenientes a la organización sindical - la petición 15 -; por desconocer los principios de progresividad y necesidad y porque en algunas ocasiones, pese a la existencia de todos los servicios de ambulancia mencionados por los árbitros, algunas emergencias no logran ser cubiertas

a tiempo *«por las problemáticas que se presentan en la ciudad de Valledupar»*.

Con relación a la petición 16, porque lo que se buscaba con esta era que el procedimiento establecido para la brigada de emergencia se mejore y se afiance, como también que quede establecido convencionalmente, en caso de que a futuro se sustraiga de la obligación -petición 17 del pliego-.

Finalmente, la petición 48 del pliego relativa a *«permisos sindicales»*, fue concedida en el laudo arbitral. En las consideraciones de dicha decisión, dijo el Tribunal que:

(...) por principio de igualdad y equidad con las demás organizaciones sindicales que tienen presencia en la empresa, toma en cuenta el artículo 39 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, suscrita entre DAIRY PARTNERS AMÉRICA [sic] MANUFACTURING COLOMBIA LTDA. y las organizaciones sindicales SINALTRAINBEC, SINTRADPA Y UTRADPA, es así que, atendiendo a la proporcionalidad de los beneficios, se otorgaran [sic] en las mismas condiciones que las organizaciones de Sintradpa y Utradpa [...].

La organización sindical requiere se anule lo proferido y se devuelva para que los árbitros profieran pronunciamiento dentro de los principios de igualdad, equidad y proporcionalidad, de acuerdo con lo establecido en las demás convenciones de la empresa.

CONSIDERACIONES

Tal y como se dijo en líneas precedentes, la competencia de la Corte, al resolver el recurso de anulación contra laudos arbitrales, está delimitada.

En reciente providencia, recordó la Corte lo siguiente:

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

[...]

Lo anterior traduce que la Corte al resolver los recursos de anulación interpuestos contra el laudo arbitral, [...] 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. (CSJ SL1794-2022)

En ese orden, respecto de los artículos acusados, esto es, las peticiones 15, 16, 17 y 32 se advierte que, por tratarse de pedimentos que fueron negados por los árbitros, por las múltiples razones que se expusieron en el acápite precedente, no hay lugar a anularlos para que sean devueltos y obtener un nuevo pronunciamiento como lo pretende la recurrente organización sindical, pues esto implicaría que la

Corte ejerciera el rol de árbitro, lo que estaría en contravía de la competencia de la Corporación.

Para ahondar en razones, respecto de la petición 15, en el laudo se expuso que, al ser una petición poco clara, no podían los árbitros entrar a hacer precisiones, so pena de ir más allá de sus atribuciones.

No obstante, también dijo el Tribunal que la realización de exámenes médicos no depende de la empresa, sino que supone una experticia de los médicos tratantes, por lo que no se trató simplemente de una negativa por razones de competencia como pretende hacerlo ver el recurrente.

Y, con respecto a las peticiones 16, 17 y 32, las razones expuestas por el Tribunal son totalmente lógicas y apegadas, entre otras, a razones de equidad, que, como ya se dijo, la Corte no estaría llamada a cuestionar, so pena de mutar su condición e investirse de la calidad de árbitro.

Por último, en lo que atañe a la petición 48 que, al contrario de las anteriores, sí fue concedida, tampoco está llamada a su anulación.

El fundamento de esta decisión se encuentra en la jurisprudencia de esta Sala, en la que se ha determinado que, ante la existencia de sendas convenciones colectivas al interior de una empresa, los árbitros tienen la posibilidad de crear nuevos derechos, superar los existentes, adoptarlas total o parcialmente, con las modificaciones que se estimen

pertinentes o incluso prescindir de dar aplicación a convenios preexistentes. Así razonó la Sala en sentencia CSJ SL3491-2019 que, además, fue sustento del laudo arbitral:

En reiteradas oportunidades esta Corporación ha sostenido que si bien los árbitros *pueden* tomar en consideración lo dispuesto en convenciones colectivas preexistentes en la empresa para formar su juicio en torno a su situación, esto no significa que estén irredimiblemente obligados a trasplantar o reproducir en idénticos términos los beneficios de esos estatutos o a laudar por debajo de las prerrogativas allí establecidas.

Por ello, es válido que instalen nuevos derechos o superen los consagrados en esos instrumentos cuando la equidad y la justicia en las relaciones obrero-empresariales así lo dictaminen, como también que los adopten total o parcialmente, con las modificaciones que estimen convenientes (CSJ SL 53118, 4 dic. 2012, CSJ SL9347-2016, CSJ SL703-2017, CSJ SL4458-2018), e incluso, que prescindan de hacer este ejercicio de integración, ya que la remisión a esos acuerdos es *potestativa* más no *obligatoria*.

De esta forma, es factible que al momento de laudar, los árbitros *(i)* tomen como referente lo dispuesto en otras convenciones colectivas; *(ii)* adopten parcialmente lo previsto en otros instrumentos colectivos o lo hagan con modificaciones; *(iii)* incrementen los beneficios preexistentes en otras normas colectivas, o *(iv)* prescindan de acudir a otras disposiciones convencionales y, en su lugar, opten por construir un nuevo estatuto. Las circunstancias de cada caso, determinadas por hechos tales como la multiplicidad de sindicatos en la empresa, la existencia de otras organizaciones con mayor o menor respaldo, la vigencia de beneficios precarios o justos, la situación económica de la empresa, la trayectoria y legitimidad del sindicato, su representatividad, las necesidades de sus afiliados, entre otras, determinará cuál de las alternativas es la mejor.

Es de anotar, entonces, que los árbitros al momento de conceder la petición 48 del pliego - artículo trigésimo cuarto del laudo-, no estaban obligados a aplicar una convención colectiva en específico, como lo dijo la Corte en la providencia referenciada, siendo ajustado a criterios de equidad que se hayan seguido los derroteros tomados en cuenta en la

convención colectiva con las organizaciones Sintradpa y Utradpa.

En consecuencia, las normas acusadas y que fueron estudiadas en este acápite **no se anulan ni se devuelven**.

Sin costas para las partes, porque no se causaron.

V. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: ANULAR el **ARTÍCULO PRIMERO: COMITÉ DE RELACIONES LABORALES.- -- Petición 6 --** y el **ARTÍCULO DÉCIMO: BENEFICIOS PARA ENFERMEDADES DE ALTO COSTO.- --Petición 18 --** del laudo arbitral de 23 de marzo de 2021, proferido por el Tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES, ENFERMOS Y DISCAPACITADOS DE LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS «SINTRAEDA»** y la sociedad **DAIRY PARTNERS AMERICAS MANUFACTURING COLOMBIA LTDA. «DPA COLOMBIA LTDA.»**.

SEGUNDO: ANULAR PARCIALMENTE la expresión *«De conformidad con el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, este*

*beneficio no constituye salario para ningún efecto», contenida en los artículos **SEXTO: SUBSIDIO PLAN COMPLEMENTARIO DE SALUD** - artículo 11 del pliego-; **SÉPTIMO: PLAN ODONTOLÓGICO** - artículo 12 del pliego-; **OCTAVO: AUXILIO PARA MEDICAMENTOS** - artículo 13 del pliego-; **DÉCIMO PRIMERO: AUXILIOS PARA EDUCACIÓN** - artículo 19 del pliego-; **DÉCIMO SÉPTIMO: AUXILIO DE NACIMIENTO** - artículo 25 del pliego-; **DÉCIMO OCTAVO: AUXILIO FUNERARIO – MUERTE TRABAJADOR** - artículo 26 del pliego-; **DÉCIMO NOVENO: AUXILIO FUNERARIO FAMILIARES** - artículo 27 del pliego; **VIGÉSIMO: SEGURO DE VIDA** - artículo 28 del pliego-; **VIGÉSIMO PRIMERO: NUTRICIÓN INFANTIL** - artículo 29 del pliego-; **VIGÉSIMO CUARTO: AUXILIO PARA ANTEOJOS** - artículo 33 del pliego-; **VIGÉSIMO QUINTO: FOMENTO AL AHORRO** - artículo 34 del pliego-; **TRIGÉSIMO SEGUNDO: UNIFORME Y CALZADO** - artículo 43 del pliego-; la expresión «no constitutiva de salario», contenida en los artículos **DÉCIMO SEGUNDO: PRIMA DE VACACIONES** - artículo 20 del pliego-; **DÉCIMO TERCERO: PRIMA EXTRALEGAL DE JUNIO** - artículo 21 del pliego-; **DÉCIMO CUARTO: PRIMA EXTRALEGAL DE NAVIDAD** - artículo 22 del pliego-; **DÉCIMO QUINTO: PRIMA DE ANTIGÜEDAD** - artículo 23 del pliego-; **VIGÉSIMO SEGUNDO: AUXILIO LIBRE DESTINACIÓN** - artículo 30 del pliego- y **VIGÉSIMO TERCERO: AUXILIO CANASTA FAMILIAR** - artículo 31 del pliego- del laudo arbitral de 23 de marzo de 2021, proferido por el Tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre **SINTRAEDA** y la sociedad **DPA COLOMBIA LTDA.***

TERCERO: MODULAR el **ARTÍCULO NOVENO: TRANSPORTE PARA ASISTIR A CITAS MÉDICAS** del laudo arbitral de 23 de marzo de 2021 - petición 14 del pliego-, proferido por el Tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre el **SINTRAEDA** y **DPA COLOMBIA LTDA.**, bajo el entendido de que habrá lugar al reconocimiento del beneficio concedido por los árbitros, únicamente para aquellos eventos en los que no sea cubierto por el sistema integral de seguridad social en salud, conforme se expuso en la parte motiva de esta providencia.

CUARTO: DEVOLVER al Tribunal de Arbitramento, por ser competente, para que se pronuncie de fondo sobre los artículos 39 «**INFORMACIÓN DE PERSONAL CONTRATADO POR LA EMPRESA DPA**»; 44 «**CONCEPTO DE FAMILIA**»; 50 «**PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**», solamente en su literal d) y 55 «**IGUALDAD Y FAVORABILIDAD**», del pliego de peticiones, a fin que se profiera laudo arbitral complementario, que dirima en dichos aspectos el conflicto colectivo surgido entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES, ENFERMOS Y DISCAPACITADOS DE LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS «SINTRAEDA»** y **DPA COLOMBIA LTDA.**

QUINTO: NO ANULAR, MODULAR NI DEVOLVER las demás disposiciones atacadas del laudo arbitral de 23 de marzo de 2021, proferido por el Tribunal de arbitramento obligatorio e identificado en los numerales anteriores.

SEXTO: Sin costas, como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Tribunal de Arbitramento para lo de su competencia.

Firmado electrónicamente por:



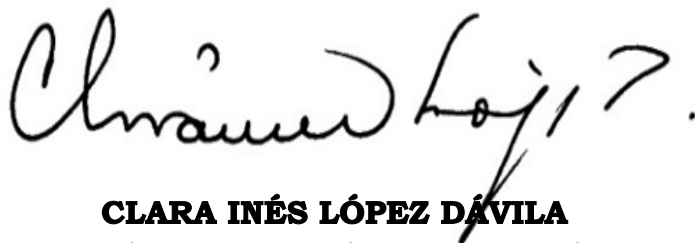
MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaro y salvo voto



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Aclara voto y salva voto parcial



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

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

Código de verificación: 2F9F49CE2D02B51A6F80756764FA84B18B849EF5F586BC34F891AB6C8F243ACA
Documento generado en 2024-10-15



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

Magistrada ponente

ACLARACIÓN DE VOTO

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO

Radicación n° 90145

Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la Sala, en su composición mayoritaria, expongo las razones que sustentan mi aclaración de voto frente a la posibilidad de modulación planteada en las consideraciones generales y lo salvo parcial respecto a la aplicación de tal figura sobre el artículo noveno del laudo arbitral -transporte para asistir a citas médicas-; toda vez que, a mi juicio, en sede de este recurso extraordinario, la Corte no tiene la facultad para modular las determinaciones que, en equidad, profieren los tribunales de arbitramento.

De tiempo atrás la mayoría de la Sala ha considerado que, al resolver un recurso extraordinario de anulación, puede adoptar alguna(s) de estas resoluciones: (i) anular, (ii) no anular, (iii) devolver el expediente a los árbitros, o (iv) excepcionalmente modular la decisión arbitral (CSJ SL8157-2016, CSJ SL3491-2019 y CSJ SL5506-2021).

Ahora, en cuanto a esta última posibilidad -modulación- la Sala encuentra procedente su aplicación para interpretar o aclarar diferentes aspectos o frases del laudo, a fin de eliminar posibles elementos distorsivos que puedan afectar su legalidad e integridad, de manera tal que logre mantenerse la voluntad de los árbitros, así como el contenido esencial del beneficio que se cuestiona (CSJ SL17703-2015, CSJ SL8157- 2016, CSJ 2809-2020, CSJ SL416-2022 y 2789-2022).

Al respecto, considero que la modulación de una cláusula arbitral no es una posibilidad técnica en el marco del recurso de anulación, por lo siguiente.

En primer lugar, reitero, el diálogo social constituye la herramienta idónea y apropiada para sortear las complejidades derivadas de la interpretación o aplicación de las normas colectivas. En tal sentido, en mi criterio, de existir alguna frase o palabra en el laudo que ofrezca duda acerca de su real sentido, son los actores sociales quienes, en principio, pueden convenir su alcance, en uso de su autonomía colectiva y en una cultura de diálogo y cooperación, más no a través del litigio, vía recurso de anulación.

De igual modo, en caso de que ello no sea posible y entre las partes no exista acuerdo, es el juez ordinario del trabajo el competente para definir la interpretación de la norma, a través de los métodos y principios de la hermenéutica

jurídica que sirven de guía en la interpretación de las normas laborales para lograr soluciones justas y equilibradas.

En segundo lugar, si de lo que se trata es de una expresión que no sea clara o implique errores en palabras frases o conceptos del laudo, es deber de las partes acudir al remedio procesal de que trata el artículo 285 del Código General del Proceso, pero ante el mismo Colegiado que lo profirió, sin que, a mi juicio, la Sala pueda abrogarse tal función al resolver el recurso extraordinario de anulación, a través de la figura de la modulación.

Conforme a lo discurrido, aclaro el voto frente a las consideraciones generales de la decisión y lo salvo parcial en lo que atañe al modulado artículo noveno del laudo arbitral.

Fecha *ut supra*

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Magistrada

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

Código de verificación: DE8C9B1B732C8C6E81BA1A52C6413263AC416916C9B1F029BB49D35D05B2F4FF

Documento generado en 2024-12-19



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

SALVAMENTO Y ACLARACIÓN DE VOTO

Empresa: Dairy Partners Americas Manufacturing Colombia Ltda - DPA COLOMBIA LTDA-.

Sindicato: SINTRAEDA

Radicación: 20001-22-05-000-2021-90145-01

Magistrada Ponente: Clara Inés López Dávila

Tal como lo expresé en la sesión en la que se debatió el asunto, manifiesto que aclaro y salvo el voto conforme a los argumentos que expongo a continuación.

1. Inicialmente, salvo el voto respecto a la cláusula 45 - continuidad del contrato por detención-, toda vez que, contrario a la decisión de la Sala mayoritaria, los árbitros sí tienen competencia para pronunciarse en este asunto, toda vez que estos tienen facultad para mejorar los derechos y las garantías reconocidos en las normas legales o crear nuevas prerrogativas (CSJ SL3325-2018).

Y específicamente en lo concerniente a la causal de despido prevista en el numeral 7.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Sala ha señalado que los árbitros pueden prever mejoras, como la ampliación del término de detención (CSJ SL4478-2020).

Así, siguiendo esa misma línea hermenéutica, en mi opinión ningún inconveniente representa que los árbitros se pronuncien respecto del reconocimiento y continuidad de pago de salarios y prestaciones legales y extralegales en favor aquellos trabajadores que son privados de la libertad producto de un proceso penal o convencional mientras no sean declarados culpables o inocentes, ni tampoco de la posibilidad de obtener el reintegro en el mismo cargo o

uno superior, si aquel es absuelto, desvinculado o precluye el proceso a su favor.

Lo anterior, porque la esencia de la causal de despido con justa causa que establece el numeral 7.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, cual es la privación de la libertad del trabajador *a menos que posteriormente sea absuelto*, no se altera con lo decidido en la cláusula bajo estudio, pues precisamente, el reconocimiento de salarios y prestaciones en el tiempo en que opera en favor del trabajador la presunción de inocencia, así como su reintegro, son aspectos que no están expresamente reconocidos en la ley y, por tanto, pueden generar interpretaciones y conflictos judiciales sobre su aplicación, de allí que no se advierta como una extralimitación de la competencia que los árbitros, si así lo estiman conveniente y equitativo, puedan regularlo a efectos de que los interlocutores sociales tengan claridad y seguridad jurídica sobre ese particular.

Es importante destacar que aunque la norma laboral que habilita el despido por justa causa en casos de detención preventiva, busca equilibrar las cargas impuestas al empleador respecto al principio de presunción de inocencia, en relación con un eventual deber de mantenerlo vinculado indefinidamente y el costo económico que esto le puede generar al continuar asumiendo obligaciones laborales sin beneficiarse del trabajo de la persona por hechos que no le son atribuibles; sin embargo, también es cierto que un despido prematuro podría convertirse en una situación injusta si el trabajador es posteriormente absuelto o en general se mantiene su presunción de inocencia -como ocurre cuando prescribe la acción penal, tal y como lo argumenté en mi salvamento de voto a la sentencia CSJ SL1071-2021-, de ahí la clara finalidad del legislador al condicionar la efectividad de la causal de despido a que no sea absuelto, pues no se trata simple y llanamente de habilitar un despido ni de permitir un goce de acreencias laborales sin límite alguno.

Por tanto, considero que esto arroja varios interrogantes relevantes que buscan determinar la forma más justa y equitativa de

equilibrar las diversas situaciones que enfrentan los interlocutores sociales en esos contextos, y ante el silencio de la ley, es evidente que la negociación colectiva se asoma como un mecanismo eficaz para abordarlo, dado su poder de creación y ajuste normativo, de modo que, reitero, estimo que contrario a lo concluido por la Sala, el Tribunal estaba totalmente facultado para pronunciarse.

2. Por otra parte, manifiesto que aclaro mi voto en relación con la cláusula 48 - permisos sindicales-, pues si bien no fue anulada por la Sala, tal determinación se basó en un análisis fundado en criterios de equidad.

Al respecto, debo señalar que, como lo he expuesto en múltiples oportunidades, la inequidad manifiesta no es una causal de anulación que pueda estudiar la Corte, de modo que una vez negada o concedida una petición del pliego, la Corte no tiene competencia para examinar el criterio de equidad de los árbitros y en esa medida determinar si lo laudado es *manifiestamente inequitativo o desproporcionado*.

Así, conforme a los artículos 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y 458 del Código Sustantivo del Trabajo, en sede de anulación la Corte únicamente puede verificar la regularidad del laudo, esto es, si el Tribunal extralimitó el objeto para el que fue convocado o afectó los derechos fundamentales o facultades que les asisten a los interlocutores sociales.

Para explicar este criterio, transcribo las consideraciones que lo han soportado en varias decisiones de las que me he apartado, entre ellas CSJ SL915-2023 y CSJ SL2467-2023:

(...) la «inequidad» no constituye una causal de anulación. En efecto, pese a que la jurisprudencia de la Sala ha adoctrinado que las partes pueden recurrir en anulación cuando consideren que la cláusula laudada es manifiestamente inequitativa (CSJ SL, 23 nov. 1988, rad. 3041; CSJ SL, 14 nov. 1995, rad. 8324; CSJ SL, 6 oct. 1997, rad. 10263; CSJ SL, 26 feb. 2004, rad. 23265; SL14391-2015, SL1076-2017, entre muchas otras), en mi criterio, ello no es jurídicamente admisible, pues no existe norma alguna que contemple tal motivo o causal; además, que se aparta del entendimiento, alcance, finalidad y sentido de los procedimientos arbitrales.

Para sustentar lo anterior, he señalado que el recurso de anulación está en el catálogo de los medios de impugnación extraordinarios, lo que implica que la competencia que tienen los jueces al resolverlo es rogada, dispositiva y taxativa; y deben sujetarse a las estrictas y precisas causales o motivos que contempla la ley para acudir a él. Bajo esa perspectiva, no es dable crear otras causales de procedencia en este tipo de recursos, pues ello lesiona el principio de legalidad.

Además, adviértase que de la legislación sustancial laboral y procesal únicamente se extraen dos causales o motivos de anulación, ambas relacionadas con aspectos competenciales. La primera está contemplada en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, que estipula que el laudo «no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes», como cuando la decisión interfiere indebidamente en el núcleo esencial del derecho constitucional de empresa, o atenta contra los referentes basilares del derecho fundamental a la negociación colectiva, por ejemplo al resolver puntos que fueron concertados directamente por las partes, tal y como expresamente lo prohíbe dicho precepto. Y la segunda, está en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, según el cual el laudo es anulable cuando el Tribunal se extralimite en el objeto para el cual fue convocado, esto es cuando decide más de lo pedido o por fuera de lo pedido, o no desata todos los puntos sobre los cuales debía pronunciarse teniendo competencia para ello.

Nótese entonces que la «inequidad manifiesta» no está expresamente establecida en el estatuto sustancial o procesal laboral ni puede inferirse de alguna manera de las normas que regulan este recurso extraordinario, por lo que carece de toda justificación legal tenerla como motivo válido de anulación.

Y llama la atención el hecho que el legislador únicamente haya establecido dos motivos de anulación estrictamente relativos a la competencia de los árbitros, excluyendo totalmente cualquier otra facultad que expresamente permita calificar, valorar o interpretar el juicio de equidad que emplean los árbitros para dirimir un conflicto colectivo de trabajo, que es lo que a mi juicio efectúa la Corte cuando se pronuncia sobre el carácter manifiestamente inequitativo de una cláusula del laudo.

En efecto, cuando la Sala aborda el análisis de este tipo de alegaciones no hace otra cosa que emitir un pronunciamiento de fondo en relación con las estimaciones que en equidad dictaron los árbitros, actuación que, reitero, es ajena a las precisas y extraordinarias facultades competenciales del juez de anulación.

Por otra parte, estas valoraciones y calificaciones que a menudo hace la Sala cuando en el recurso de anulación se alega que las decisiones de los árbitros son ostensiblemente inequitativas, se oponen a un criterio que también es inveterado en la Corte, relativo a que son únicamente aquellos quienes pueden decidir en equidad. En efecto, si un juez determina si una decisión es o no inequitativa, está haciendo, sin duda alguna, un juicio de equidad, pues califica, valora o interpreta la decisión, de allí que tal requisito adicional se enfrente a una contradicción lógica con el propio criterio jurisprudencial en vigor.

Ahora, los precisos motivos de anulación permiten entender que el arbitramento está diseñado y concebido para tramitarse en una sola instancia a fin que a través del laudo arbitral el conflicto termine de manera definitiva, sin más cortapisas y trámites que lo alarguen y desdibujen el carácter expedito que debería caracterizar a todo proceso de negociación colectiva. De allí que su principal objetivo sea la salvaguarda del debido proceso de las partes y cualquier otro cuestionamiento que salga de este marco competencial y aluda a calificar, interpretar o valorar la decisión de fondo de los árbitros, deba rechazarse.

En otros términos, el recurso de anulación persigue que se garantice la regularidad del laudo, como textualmente lo señala el artículo 143 mencionado. Así, no está establecido para provocar una resolución de fondo ni juzgar el juicio de equidad que realizan los árbitros.

Lo anterior implica entender que la revisión en anulación debe ser extraordinaria y excepcional, y únicamente concierne a ejercer un control posterior respecto a la competencia de los árbitros en los términos explicados.

Asimismo, al revisar otras disposiciones que regulan el arbitraje en Colombia, como las que resuelven asuntos civiles, comerciales o contenciosos con entidades públicas, destaco que de las causales de anulación que enlista el artículo 41 de la Ley 1563 de 2012, todas ellas hacen referencia a cuestiones procedimentales. De hecho, este compendio legal en su artículo 42 dejó en claro que la autoridad judicial encargada de resolver el recurso extraordinario «no se pronunciará sobre el fondo de la controversia, ni calificará o modificará los criterios, motivaciones, valoraciones probatorias o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral al adoptar el laudo». Tal exigencia normativa, por su rotunda claridad, no merece mayor interpretación: el juez de anulación no puede calificar ni modificar el criterio de los árbitros.

Sobre este punto, el Consejo de Estado ha señalado reiteradamente que por vía del recurso de anulación no es dable, bajo ninguna circunstancia, emprender el estudio del caso como si fuese una segunda instancia ni para calificar las motivaciones, valoraciones o interpretaciones que realicen los árbitros, pues la finalidad esencial de este medio de impugnación únicamente radica en garantizar el debido proceso de las partes (CE, Sección Tercera, 19 jun. 2019, rad. 11001-03-26-000-2018-00109-00 -61809-). Precisamente en esta decisión indicó:

“En reiterada jurisprudencia, el Consejo de Estado se ha referido al carácter excepcional, extraordinario y restrictivo del recurso de anulación contra un laudo arbitral. Lo anterior, bajo el entendido de que este recurso no puede, bajo circunstancia alguna, convertirse en la vía de entrada para el estudio del caso en una segunda instancia. La finalidad esencial del recurso de anulación consiste en la protección del derecho al debido proceso en cabeza de las partes, por lo cual el juez está instituido para analizar los vicios procedimentales (errores in procedendo) del laudo, mas no la decisión de fondo (errores in iudicando) del mismo. De hecho, según el inciso final del artículo 42 del Estatuto Arbitral, relativo al trámite del recurso de anulación, la autoridad competente para conocer de este recurso no está facultada para pronunciarse sobre el fondo de la controversia, ni para calificar o modificar “los criterios,

motivaciones, valoraciones probatorias o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral al adoptar el laudo”.

De modo que cuando la Sala juzga las valoraciones de equidad que hacen los árbitros y califica o determina si es protuberante o manifiestamente inequitativa, sin duda están habitando en un terreno ajeno al objetivo de este recurso extraordinario. Lo anterior porque, reitero, el arbitraje laboral está concebido como el mecanismo a través del cual los interlocutores sociales terminen de forma definitiva sus diferencias cuando les ha resultado imposible resolverlas por sí mismas, al paso que el recurso de anulación es una garantía que se erige como una salvaguarda de procedimiento que permite verificar que las reglas de competencia se han cumplido con rigor.

Debo señalar adicionalmente que la interpretación que le ha otorgado la jurisprudencia al requisito de inequidad manifiesta genera problemas procesales de constitucionalidad, pues el sindicato está situado en una posición desigual en relación con el empleador. Adviértase que las normas que regulan el recurso de anulación no prevén la posibilidad de devolver el expediente cuando los árbitros niegan una petición del pliego. Por consiguiente, de ocurrir una inequidad protuberante al momento de negar una pretensión del pliego, los sindicatos no pueden acudir ante la Corte para que estudie si esta circunstancia se presentó y ordene la devolución del expediente a los árbitros para que reexaminen el punto. En cambio, si una decisión del laudo adolece de este defecto sustancial, los empleadores sí pueden pedir su anulación.

Lo anterior significa que la Corte únicamente puede juzgar las valoraciones que en equidad realizaron los árbitros cuando el afectado es el empleador, pero no cuando la decisión injusta o protuberante inequitativa afecta al sindicato, de modo que este está en clara desventaja. Así, la jurisprudencia vigente compromete seriamente el derecho a la igualdad real en el proceso arbitral, en detrimento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución Política, en armonía con el artículo 4.º del Código General del Proceso.

En esta perspectiva, la Sala debió rechazar los reparos que el sindicato fundó en una supuesta inequidad y no abordar su estudio, por lo que al respecto salvo mi voto.

Asimismo, en cuanto a las alusiones que la Sala hizo respecto a la inequidad manifiesta son inanes, pues en últimas, tal como lo expliqué, de nada serviría elucidar si lo que negó o concedió el Tribunal fue inequitativo, dado que inevitablemente deberá mantenerse la cláusula ante la imposibilidad de dictar una decisión de reemplazo, de ahí la evidente desventaja del sindicato en la configuración de esta causal de anulación.

Fundamento así mi aclaración y salvamiento parcial de voto en este asunto.

Fecha *ut supra*.

Firmado electrónicamente por:



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrado

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

Código de verificación: D528173B35DFA3C0791C0B0598979E95DB40BAFE639A6391A761E448CCB21B6A

Documento generado en 2025-02-28