CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Magistrada ponente

SL1336-2025
Radicación n.° 11001220500020240005401
Acta 6

Bogotá, D. C., veintiséis (26) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de anulación interpuesto por el apoderado de la organización sindical **UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS**, **ALIMENTOS, SISTEMA AGROALIMENTARIO AFINES Y SIMILARES EN COLOMBIA (UTIBAC)**, contra el laudo arbitral proferido el 8 de febrero de 2024, dentro del conflicto colectivo suscitado entre el sindicato recurrente y la sociedad **CONTACTAMOS OUTSOURCING S.A.S.**

I. ANTECEDENTES

La Organización Sindical de los Trabajadores de la Industria de las bebidas, alimentos, sistema agroalimentario, afines y similares en Colombia – **UTIBAC**, presentó pliego de peticiones el 22 de diciembre de 2022, ante la empresa

CONTACTAMOS OUTSOURCING S.A.S. que dio origen a un proceso de negociación colectiva. Una vez agotada la etapa de arreglo directo, sin que las partes llegaran a algún acuerdo, el Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución 4809 de 22 de noviembre de 2023, constituyó e integró un Tribunal de Arbitramento Obligatorio, con el fin de que resolviera definitivamente el diferendo colectivo suscitado entre las partes referidas.

Luego de instalado el Tribunal de Arbitramento el 5 de diciembre de 2023 y prorrogado el término para fallar, previa autorización de las partes, el 8 de febrero de 2024, se profirió el laudo arbitral.

Contra esta decisión, el apoderado del sindicato interpuso recurso extraordinario de anulación.

II. EL LAUDO ARBITRAL

Para los fines que interesan a la definición del recurso extraordinario de anulación, el Tribunal de Arbitramento se fundamentó en el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo con la finalidad de pronunciarse frente a los puntos del pliego que no fueron objeto de acuerdo entre las partes. Destacó que al resolver en equidad se busca el equilibrio justo entre lo pretendido por el sindicato y las condiciones económicas de la empresa.

Asimismo, precisó:

> [S]on muy equitativos los beneficios económicos reconocidos en el presente Laudo Arbitral, máxime que se trata de la primera negociación colectiva, para una empresa que tiene un total de 2.247 trabajadores (con corte a 11 de diciembre de 2023) y cuarenta y nueve (49) afiliados a UTIBAC. Para adoptar determinaciones con respecto al pliego de peticiones, por tratarse de un conflicto económico o de intereses, el Tribunal se apoya entre otros, en el principio de EQUIDAD, en la guía jurisprudencial de la H. Corte Suprema de Justicia y de la H. Corte Constitucional, así como en lo previsto en el artículo 458 del C.S.T., que dispone:
>
> " . . . su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes"
>
> En lo relacionado con la vigencia del Laudo Arbitral que se profiere, se decidió y así se establece en la parte resolutiva, que la misma será de dos (2) años, contados a partir de la expedición de la providencia, todo en aras de mantener estable las relaciones entre las partes por el mayor tiempo posible, que permite la normatividad (artículo 461 del C.S. del T.), sin que entren en el proceso de negociación de nuevas condiciones laborales.
>
> También es indispensable mencionar que la presente providencia, por no ser una que define situaciones de tipo jurídico, sino por el contrario un conflicto económico, no requiere ser fundamentada en disposiciones legales, por cuanto se repite, se decide con fundamento en criterios de equidad y demás.
>
> Otros principios que tendrá en cuenta el Tribunal, al momento de despachar los puntos del pliego de peticiones, son los de IGUALDAD, EQUILIBRIO, PROPORCIONALIDAD y NO DISCRIMINACI[Ó]N, en razón a que no es justificable que las decisiones contribuyan a generar, como se dijo con anterioridad, tratos discriminatorios entre los afiliados y no afilados al Sindicato.
>
> Los reconocimientos económicos serán acordes, se insiste, a la situación financiera de la Empresa y en proporción a la cantidad de afiliados al Sindicato, todo en aras de garantizar, antes que prerrogativas pasajeras y de eventual corta duración, el trabajo de los afiliados y el funcionamiento de la unidad de explotación económica.

Bajo estos presupuestos, los árbitros efectuaron consideraciones especiales sobre cada uno de los puntos del pliego de peticiones.

En consecuencia, declaró que carecía de competencia para decidir las siguientes cláusulas, por considerar que eran atribución del empleador, estaban reguladas legalmente o fueron convenidas por las partes: parágrafo transitorio (permisos para la negociación), 2 (alcance y campo de aplicación), 5 (contrato de trabajo), 6 (reintegro de trabajadores despedidos), 7 (labores habituales y permanentes. parágrafo primero), 8 (horario laboral parágrafo), 11 (reubicación de personal en casos de restructuración), 25 (no cobro de daños en equipos de la empresa).

De igual modo, negó las peticiones 14 (medicina prepagada), 15 (salud ocupacional), 16 (auxilio monetario por enfermedad. Parágrafo primero y segundo), 17 (préstamo de vivienda. Parágrafo), 19 (préstamo para compra de vehículo. Parágrafo). 20 (bonificaciones, auxilios y permiso, literal (a) por muerte del trabajador. Parágrafos uno y dos), literal (b) por muerte de familiares del trabajador, literal (f) por invalidez, literal (g) para anteojos, literal (h) plan exequial, literal (1) auxilio de transporte, 22 (servicio de lavandería), 23 (servicio de parqueadero), 24 (detención de trabajadores, accidentes de tránsito, entre otros), 36 (equipos nuevos y equipos de oficina), 40 (primas extralegales), 42 (pagos de los días 31, dominicales y fechas especiales).

Complementó los beneficios de los artículos que refieren a los acuerdos parciales entre las partes, relacionados con la determinación de los términos y las fechas de las peticiones que a continuación se transcriben:

9 (ASCENSO Y PROVISIÓN DE VACANTES)

PARÁGRAFO SEGUNDO. CONTACTAMOS OUTSOURSING [sic] S.A.S., o quien la sustituya o reemplace, se compromete que a más tardar el **día NUEVE (9) de mayo de 2.024** tendrá completo el protocolo de convocatoria en el que se establezca paso a paso cada una de las condiciones y etapas mencionadas en el presente artículo.

PARÁGRAFO TERCERO. CONTACTAMOS OUTSOURSING [sic] S.A.S., o quien la sustituya o reemplace, se compromete que a más tardar el día **NUEVE (9) de agosto de 2.024** habrá dado cumplimiento a su obligación legal de publicar y aplicar el protocolo de convocatoria. As[í] como, de realizar la correspondiente capacitación a la totalidad de los trabajadores en dicha fecha vinculados a la misma.

PARÁGRAFO CUARTO. CONTACTAMOS OUTSOURSING [sic] S.A.S., o quien la sustituya o reemplace, en consenso con la organización sindical, se hará la revisión de la ponderación para las vacantes, a más tardar el día **NUEVE (9) de septiembre de 2.024**.

10 (PERSONAL SUFICIENTE)

PARÁGRAFO PRIMERO. Dentro de los **NOVENTA (90) DÍAS** siguientes de la firma de la convención colectiva de trabajo que resulte de la negociación del presente pliego de peticiones una comisión integrada por dos representantes de la empresa y un representante de la organización sindical, revisarán y aprobarán los manuales de funciones de cada uno de los puestos o cargos respectivos conforme a las actividades que se desarrollan en la actualidad y que pasarán a ser parte de la convención colectiva, y no serán de responsabilidad del trabajador la funciones que se le encomienden y que no hagan parte integral del manual de funciones de cada uno de los cargos. Igualmente se editará en folleto el contenido del manual de funciones y se entregará uno por cada trabajador y diez para la as [Sic] subdirectiva UTIBAC Bogotá, y directiva nacional de Utibac.

33 (ENTREGA DE INFORMACIÓN)

CONTACTAMOS OUTSOURSING [sic] S.A.S., o quien la sustituya o reemplace, entregará a la junta directiva nacional del SINDICATO, cada seis meses la siguiente información: número de personas sindicalizadas por salarios y oficios para cargos administrativos y operativos, número de personas

> convencionadas por salarios y oficios, número de personas beneficiadas por los diferentes auxilios y préstamos del Laudo arbitral, número de personas que subieron de escalafón de los cargos del Laudo arbitral, valor total del salario y prestaciones derivados del Laudo arbitral, esto a entregar con una anticipación de treinta días calendario a la reunión semestral de análisis de crecimiento de los sindicatos establecida para el mes de **JUNIO** y a la preparación del pliego de peticiones.
>
> **46 (REVISIÓN Y AJUSTE DE BENEFICIOS**)
>
> CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, y UTIBAC con base en el número de afiliados a **mayo** revisarán en el mes de **junio** y ajustarán los beneficios del presente Laudo arbitral. En ningún caso el número o valor de los beneficios antes mencionados disminuirán.

Finalmente concedió los atinentes a los cánones 1 (partes), 2 (favorabilidad), 3 (estabilidad laboral), 4 (ascenso y provisión de vacantes), 6 (procedimiento para investigación de faltas, aplicación de sanciones disciplinarias y despidos), 7 (prescripción de antecedentes disciplinarios, parágrafo transitorio), 8 (préstamos personales. Parágrafo), 20 (bonificaciones, auxilios y permiso. literal k.), 9 (bonificaciones, auxilios y permiso), 10 (plan educativo), 11 (dotación, parágrafo), 12 (comité obrero patronal), 13 (derecho de asociación sindical), 14 (reconocimiento sindical), 15 (fuero sindical parágrafo), 16 (permisos sindicales) 17 (entrega de información), 18 (carteleras) 19 (descuento aumento salarial), 20 (auxilio sindical), 21 (entrega de folletos), 22 (no represalias), 23 (salarios. Parágrafo), 24 (prima de antigüedad), 25 (vigencia y duración) y 26 (revisión y ajustes de beneficios).

UTIBAC solicitó aclaración, la cual se decidió mediante proveído del 5 de marzo de 2024 en los siguientes términos:

Punto 9

En relación con la solicitud de aclaración presentada por UTIBAC respecto al punto 9 del laudo arbitral, referente a "Ascenso y Provisión de Vacantes", deseamos informar que los plazos y fechas establecidos en dicho punto fueron determinados tomando como base la cantidad de tiempo inicialmente prevista en el pliego de peticiones presentado por el sindicato. Además, se tuvieron en cuenta criterios de razonabilidad, entendiendo que el proceso de provisión de vacantes implica múltiples tareas y procesos que requieren tiempos prudenciales para llevarse a cabo satisfactoriamente.

Es importante destacar que la extensión del plazo hasta el día 9 de septiembre del presente año se consideró adecuada para permitir la proyección y materialización del proceso de provisión de vacantes de manera efectiva. Reconocemos la importancia de garantizar la estabilidad de los beneficios conseguidos y asegurar que el proceso se lleve a cabo de manera adecuada y en beneficio de ambas partes involucradas.

Punto 12

Frente a la solicitud de aclaración del numeral primero, se informa que la idea de emplear el Formato Único de Reporte Disciplinario FURO es continuar realizando el procedimiento en la forma en la cual se viene haciendo, es decir, el formato deberá ser diligenciado por el jefe inmediato y notificar al trabajador y a partir de allí se inician los 5 días hábiles establecidos en el procedimiento establecido.

Se aclara, que la intención del tribunal es la de salvaguardar el derecho fundamental al debido proceso, por ello, se estableció que una vez conocido el FURO por parte del área de recursos humanos se llamará al trabajador a una diligencia de descargos.

Frente a la aclaración del segundo punto, se informa que los permisos sindicales no deben ser descontados de los 60 días otorgados en el numeral 31, por cuanto los permisos sindicales del proceso disciplinario tienen una destinación específica como lo es la salvaguarda del debido proceso del trabajador. Se aclara, que los permisos sindicales tienen destinación a aquellos trabajadores que encontrándose en turno de trabajo son solicitados como testigo por el trabajador o delegados por la organización sindical.

Finalmente, frente a la aclaración de los días a contarse como hábiles para efectos del procedimiento disciplinario, el Tribunal debe recordar que los días hábiles son los que legalmente así son definidos.

Punto 16, 17, 19, 20, 32, 36, 37, 40 y 42

En respuesta a su solicitud de aclaración sobre los puntos 16, 17, 19, 20, 32, 36, 40 y 42 del laudo arbitral, referentes al "Auxilio Monetario por Enfermedad", "Préstamo de Vivienda", "Préstamo de Vehículo", "Bonificaciones, Auxilios y Permisos", "Tiquetes Aéreos y Viáticos Para Asistir y Eventos Sindicales", "Muebles y Equipos de Oficina", "Auxilio Sindical" "Primas Extralegales", "Pago de los Días 31, Dominicales y Fechas Especiales", respectivamente, deseamos informarle que abordaremos conjuntamente estos puntos debido a que la solicitud de aclaración versa sobre los mismos aspectos, a saber, los criterios de equidad que se tomaron para la decisión.

En relación con su solicitud de aclaración respecto al punto 16 del laudo arbitral, referente al "Auxilio Monetario por Enfermedad", deseamos brindarle una explicación detallada sobre los criterios considerados por el Tribunal al tomar esta determinación.

El Tribunal de Arbitramento evaluó minuciosamente la situación económica de la empresa Contactamos Outsourcing S.A.S. y los diversos contratos laborales que ejecuta con terceros. Se reconoció que el margen de utilidad de la empresa es ajustado y que cualquier incremento desproporcionado en salarios y beneficios laborales podría afectar significativamente su funcionamiento e incluso poner en riesgo su existencia misma, lo que afectaría la fuente de empleo para los trabajadores afiliados a UTIBAC.

Además, se tomó en consideración que Contactamos Outsourcing S.A.S. depende exclusivamente de la prórroga de los contratos que ejecuta con terceros para poder brindar trabajo a los afiliados de UTIBAC.

Es importante resaltar que esta es la primera negociación colectiva entre las partes y que, en tal sentido, es plausible que en escenarios en futuros en el que hayan [sic] condiciones económicas y financieras más favorables puedan acordarse entre las partes este tipo de beneficios, siempre manteniendo la empresa en buenas condiciones económicas de funcionamiento para garantizar su continuidad como generador de empleo.

El Tribunal considera que los beneficios económicos reconocidos en el laudo arbitral son equitativos, especialmente teniendo en cuenta que se trata de la primera negociación colectiva para una empresa que cuenta con un gran número de trabajadores, pero sólo cuarenta y nueve afiliados a UTIBAC. Se adoptaron determinaciones en equidad, respaldadas por la guía

jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia y de la H. Corte Constitucional, así como en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo.

Asimismo, se reitera que las decisiones del Tribunal se basan en principios de Igualdad, equilibrio, proporcionalidad y no discriminación, garantizando que los reconocimientos económicos sean acordes a la situación financiera de la empresa y proporcionales a la cantidad de afiliados al sindicato.

Punto 21

En relación al [sic] plan educativo, el Tribunal consideró, por mayoría, que, dado que esta es la primera negociación entre UTIBAC y la empresa, sería equitativo igualar estos beneficios al ya existente en la empresa.

A pesar de haber discutido internamente el beneficio tributario asociado a este tipo de auxilio, se decidió otorgar el mismo valor, con el objetivo de evitar desequilibrios tanto dentro de la empresa como en la relación con otras organizaciones sindicales.
Así mismo, se tuvo en consideración la sostenibilidad financiera de la empresa.

Punto 31

Frente a este punto, el tribunal consideró por mayorías, que equitativamente, los permisos sindicales concedidos son suficientes para atender las necesidades propias de la actividad de parte de sus directivos y el ejercicio del derecho de asociación sindical, reuniones y asambleas, sin que se vea afectado el servicio en la empresa. Para llegar a este número se tuvo en cuenta la cantidad de afiliados, la multiafiliación de los mismos y de los miembros de la junta directiva y los permisos sindicales otorgados en otros acuerdos colectivos, los cuales son inferiores a estos.

Frente a la solicitud de que "se aclare por parte del honorable tribunal, cuáles serán los días contabilizados como hábiles, para garantizar la aplicación de la limitante a los permisos sindicales establecida en la cláusula que nos ocupa.", consideramos que los días hábiles serán aquellos en los que se ejecutan las labores en la empresa de manera ordinaria, por cuanto los días de permiso no pueden determinarse de manera específica, sino que deberán ajustarse a las necesidades de la organización y la no afectación del servicio prestado por el trabajador que dispone del permiso sindical.

Punto 41

En lo tocante al punto 41 relativo a los incrementos salariales, el Tribunal tuvo en consideración que, mediante comunicación del 23 de enero de 2024, la Empresa informó lo siguiente:

"Señores
TRIBUNAL ARBITRAMENTO UTIBAC-CONTACTAMOS OUTSOURCING S. A.S.
Ciudad
Teniendo en cuenta su solicitud informamos lo siguiente:
1. El aumento de salario determinado para los trabajadores que perciben el salario mínimo legal mensual vigente es el determinado por el gobierno para el 2024 que es el 12% quedando en $1.300.000,00.

2. El aumento de salario determinado para los trabajadores que perciben un salario superior al Mínimo legal mensual vigente se realizará variable dependiendo de los cumplimientos de objetivos individuales y grupales en un porcentaje del 9,28% IPC certificado por el DANE para el año 2023"

En tal sentido, la información que tuvo en cuenta el Tribunal para adoptar la decisión incluyó el hecho de que a los trabajadores que perciben el salario mínimo se les realizó el incremento que por ley les corresponde. Adicionalmente, la comunicación de la empresa resulta clara en el sentido en que el incremento será de un porcentaje equivalente al 9,28%, que corresponde al IPC certificado por el DANE para el año 2023. Como se observa, la empresa no indicó que el porcentaje sería de hasta el 9,28%, sino que dicho porcentaje sería el aplicable, habiendo ya atendido criterios de cumplimiento de objetivos individuales y grupales.

Por lo anterior, el Tribunal adoptó una decisión conforme a criterios de igualdad, pues, al aplicarse un mismo porcentaje, el incremento será proporcional a la remuneración que percibe cada trabajador, no siendo objeto ni competencia del Tribunal determinar si dichas asignaciones salariales cumplen con criterios de igualdad o no. Adicionalmente, el Tribunal tuvo en cuenta como criterios de equidad el hecho de que la empresa cuenta con un margen de utilidad porcentualmente muy estrecho, siendo el costo de mano de obra uno de sus principales en su esquema de costos. De tal suerte que una variación considerable en dicho costo puede representar un riesgo de sostenibilidad financiera y de continuidad de la operación.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Fue interpuesto por el apoderado del sindicato y concedido por el Tribunal de Arbitramento. Esta Sala avocó

el conocimiento del asunto y ordenó correr traslado a la empresa, sin que presentara oposición.

En la fundamentación del recurso extraordinario, el sindicato recurrente aduce, en términos generales, que su inconformidad se presenta porque el Tribunal decidió con fundamento en argumentos parcializados e inconsistentes; además, que de *«forma arbitraria e ilegal»* no solo *«desconocen lo aprobado por las partes en la etapa de arreglo directo con su pr[ó]rroga, sino e increíblemente lo aprobado por los árbitros en casos notorios y por unanimidad como la aplicación del acuerdo y la vigencia del laudo*».

Subraya que, acorde con las exigencias contenidas en el artículo 136 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, compilado en el artículo 178 del Decreto 1818 de 1998, el laudo arbitral no exige motivaciones *«profundas como las sentencias judiciales*», sin embargo, debe adecuarse a las que las normas reseñadas disponen.

Con base en lo anterior, solicita a la Corte que anule parcialmente el *«laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento, dentro del conflicto laboral suscitado entre la Organización sindical UTIBAC y la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING* [Sic] *S.A.S.»* y, en tal virtud, adopte la *«regulación efectiva»* en lo concerniente a los siguientes puntos:

-Punto 9 (artículo 4) Ascenso y provisión de vacantes
-Punto 12 (artículo 6) del laudo arbitral
-Punto 21 (artículo 10) del laudo arbitral

-Punto 31 (artículo 16) del laudo arbitral:
-Punto 37 (artículo 20) auxilio sindical
-Punto 41 (artículo 23) del laudo arbitral
-Punto 16 que hace referencia al auxilio monetario por enfermedad
-Punto 20 literales a, b, f y g del laudo
-Punto 32 Tiquetes aéreos y viáticos para asistir a eventos sindicales
-Punto 36 Muebles y equipos de oficina:
-Punto 40 primas extralegales.
-Punto 42 Pago de los días 31, dominicales y fechas especiales.
-Punto 44 bono por firma.

IV. CONSIDERACIONES PREVIAS

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

Asimismo, la jurisprudencia ha destacado que la Corte en ningún evento puede dictar una decisión de reemplazo

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

Bajo el anterior marco, la Corte se pronunciará sobre cada uno de los puntos objeto de inconformidad por la organización recurrente en el recurso de anulación, abordando, como aspecto previo, lo relativo al reparo que se hace sobre el auto mediante el cual se resuelven las solicitudes de aclaración formuladas por **UTIBAC**, en los siguientes términos:

- **Argumentos del recurso**

En torno al cuestionamiento que se hace respecto del auto de fecha 14 de julio de 2023, mediante el cual el Tribunal de arbitramento negó las aclaraciones solicitadas por el sindicato, para en consecuencia disponer:

> En caso de no ser interpuesto recurso de anulación por la Empresa y/o la Organización Sindical, se declarará legalmente ejecutoriado el Laudo Arbitral y se remitirá al Ministerio del Trabajo, para los fines legales pertinentes.

Se solicita en este aspecto la anulación total del laudo arbitral, acorde a lo establecido por el numeral 8 del artículo 41 de la Ley 1563 de 2012, que establece:

> ARTÍCULO 41. CAUSALES DEL RECURSO DE ANULACIÓN. Son causales del recurso de anulación:
> (…).
> 8.- Contener el laudo disposiciones contradictorias, errores aritméticos o errores por omisión o cambio de palabras o alteración de estas, siempre que estén comprendidas en la parte resolutiva o influyan en ella y hubieran sido alegados oportunamente ante el tribunal arbitral.

V. CONSIDERACIONES

Sobre el particular, la Corte advierte que las normativas establecidas en la Ley 1563 de 2012, que sirven de sustento jurídico al censor para deprecar la anulación del Laudo arbitral, son ajenas y, por ende, inaplicables al arbitramento laboral, en tanto las disposiciones legales contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social y el Decreto 1818 de 1998, son las que gobiernan la temática, dado que no han sido derogadas expresa o tácitamente por la referida ley.

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

> Ahora bien, conviene recordar cuál es el marco normativo y procesal aplicable al procedimiento arbitral. Y es que esta Corporación ha explicado y reiterado con profusión que la Ley 1563 de 2012 no se aplica en el trámite arbitral laboral, toda vez que el legislador no tuvo la intención de regularlo, muestra de ello es que su articulado no da señas de reformas al arbitraje obligatorio o voluntario, como tampoco dice nada sobre la

> composición e integración de los tribunales de arbitramento en asuntos del trabajo, el procedimiento arbitral, las facultades del tribunal y su ámbito de competencia, los efectos jurídicos y la vigencia de los fallos arbitrales, entre otros aspectos de vital importancia para el Derecho Colectivo del Trabajo (CSJ AL 2314-2014).
>
> Esta postura ha sido reiterada entre muchas, en las providencias, CSJ SL 3210-2015, SL 1739-2019 y, SL 4287-2022**.** En ese contexto, las normas sobre arbitramento laboral contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social mantienen su plena vigencia, al no haber sido derogadas expresa o tácitamente por la Ley 1563 de 2012, muy a pesar de que el artículo 119 de la referida ley señale que regula íntegramente la materia de arbitraje.

Por lo visto, no hay lugar a anular el laudo arbitral recurrido con fundamento en la causal que se esgrime.

Despejado el anterior interrogante, la Sala emprende el estudio de las cláusulas restantes denunciadas y, por cuestiones de método, procederá con el análisis de las disposiciones del pliego de peticiones que fueron negadas por los arbitradores, para lo cual se transcribirá lo pretendido por la organización sindical, así como lo resuelto por Tribunal de arbitramento respecto de cada petición, al igual que los reparos que propone el recurrente, para finalmente adoptar la decisión que en derecho corresponda.

A renglón seguido, la Corporación se ocupará de aquellas peticiones del pliego que fueron concedidas en el laudo arbitral y que generan algún reproche en el recurrente, siguiendo la metodología descrita en precedencia.

1. CLÁUSULAS NEGADAS POR RAZONES DE EQUIDAD Y PROPORCIONALIDAD.

1.1 Punto 16 auxilio monetario por enfermedad.

Pliego de peticiones	**Laudo arbitral**
DÉCIMO SEXTA PETICIÓN: **Auxilio Monetario por enfermedad**	**Artículo 16. AUXILIO MONETARIO POR ENFERMEDAD. PAR[Á]GRAFO 1 Y 2**
La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [sic] S.A.S. o quien sustituya o reemplace. Pagará al trabajador que deje de prestar sus servicios a cualquiera de las empresas por alguna enfermedad comprobada. El 100% del salario promedio obtenido por el trabajador durante los últimos tres meses. Parágrafo primero: Dicho pago se mantendrá hasta que el trabajador se reintegre a trabajar o tenga el reconocimiento y pago de la pensión por invalidez. Parágrafo segundo: la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [sic] S.A.S. o quien sustituya o reemplace, se compromete a dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 28 de la Ley 1438 de 2011, articulo [sic] 121 del decreto 019 de 2012 y la sentencia T140 de 2016 emitida por la Corte Constitucional.	*Se NIEGA, por razones de equidad y proporcionalidad* **Solicitud de aclaración Organización Sindical***: «se solicita al tribunal, aclarar, cu[á]les son los argumentos que tuvo en cuenta, para negar por equidad y proporcionalidad este punto».* **Respuesta***: En relación con su solicitud de aclaración respecto al punto 16 del Laudo arbitral, referente al "auxilio Monetario por Enfermedad ". Deseamos brindarle una explicación detallada sobre los criterios considerados por el Tribunal al tomar esta determinación.* *El Tribunal de arbitramento evalúo minuciosamente la situación económica de la empresa Contactamos Outsourcing S.A.S. y los diversos contratos laborales que ejecuta con terceros, se reconoció que el margen de utilidad de la empresa es ajustado y que cualquier incremento desproporcionado en salarios y beneficios laborales, podía afectar significativamente su funcionamiento e incluso poner en riesgo su existencia misma, lo que afectaría la fuente de empleo para los trabajadores afiliados a UTIBAC.* *Además, se tomó en consideración que contactamos Outsourcing S.A.S. depende exclusivamente de la prórroga de los contratos que ejecuta con terceros para poder brindar trabajo a los afiliados de UTIBAC […]*

- **Argumentos del recurso**

Solicita se anule lo dispuesto en el citado punto porque, en su sentir, desconoce las sentencias CSJ SL20031-2017 y SL3042-2022, en lo que respecta a:

> [L]a facultad conferida por la Corte, a los tribunales para reconocer conceptos adicionales o complementarios a las obligaciones del SSI (sic). En ese orden de ideas, es pertinente indicar que, con el reconocimiento establecido en el laudo arbitral, se agravan las condiciones de debilidad de los trabajadores que, por su incapacidad, se ven afectados en su mínimo vital, por los días que esta dure, por ello, se hace necesario solicitar la revisión de este artículo, en aras de extender la garantía de este, desde el día 1 de incapacidad de origen común y mientras esta subsista.

Advierte que los cánones controvertidos de manera puntual no representan un impacto relevante a la situación financiera de la empresa, en la medida que lo pretendido no se encamina a que el empleador solvente y reconozca los montos que *«corresponden al sistema de seguridad social en salud, sino las diferencias en lo que el sistema reconoce y lo efectivamente pagado en favor del trabajador».*

Lo anterior a fin de conjurar *«un perjuicio en las condiciones de vida digna de los trabajadores en condición de debilidad manifiesta, el cual la empresa si está en capacidad de soportar, sin que con ello se ponga en riesgo su estabilidad».*

1.2. Punto 20 literales a, b, f y g del laudo - Bonificaciones, auxilios y permisos.

Pliego de peticiones	**Laudo arbitral**
VIG[É]CIMA PETICIÓN: Bonificaciones, Auxilios y permiso.	***20. BONIFICACIONES, AUXILIOS Y PERMISOS.***
La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien las sustituya o reemplace, reconocerá a los trabajadores por concepto de auxilios, bonificaciones y permisos los siguientes: a. Por muerte del trabajador: en caso de muerte de un trabajador la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o	*Se DECIDE de la forma que sigue:* ***Se NIEGA****, por razones de equidad y proporcionalidad los siguientes literales y parágrafos:* *a. Por muerte del trabajador. Parágrafo uno y parágrafo dos. El doctor C[É]SAR AUGUSTO LUQUE FANDIÑO salva voto.* *b. Por muerte de familiares del trabajador.*

quien las sustituya o reemplace, concederá una bonificación de CINCO MILLONES DE PESOS MIL [sic] ($ 5.000.000) a su familia. Si el fallecimiento sobreviniere como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional el auxilio del que habla en este inciso se duplicará. Este auxilio se pagará a la esposa(o) o compañera(o) permanente o herederos de este. PARÁGRAFO UNO: Cuando fallezca un trabajador estando al servicio de la empresa fuera de su ciudad natal o de origen y se requiera trasladar el cuerpo a dicha ciudad los gastos que ocasione dicho traslado serán cubiertos por la empresa. PARÁGRAFO DOS: En caso de fallecimiento de un trabajador o pensionado y tuviere deudas por conceptos de préstamos con la empresa, estas deudas quedarán condonadas en su totalidad. En ningún caso la empresa le descontará al beneficiario o familiares de la liquidación de sus prestaciones. b. Por muerte de familiares del trabajador: en caso de muerte de familiar del trabajador en primer, segundo y tercer grado de consanguinidad y afinidad, la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [sic] S.A.S, o quien las sustituya o reemplace, auxiliará al trabajador con una bonificación de quinientos mil de pesos M/L ($ 500.000), los cuales se pagarán una vez el trabajador presente el respectivo certificado de defunción. Además, se concederá permiso remunerado por siete (7) días hábiles al trabajador. c. Por nacimiento de hijos del trabajador: La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [sic] S.A.S, o quien las sustituya o reemplace, pagará una bonificación por nacimiento de cada hijo del trabajador de quinientos mil de pesos M/L ($	*f. Por invalidez.* *g. Para anteojos. Parágrafo uno y parágrafo dos. El doctor C[É]SAR AUGUSTO LUQUE FANDIÑO salva voto.* *"…".*

500.000). Esta bonificación se pagará igualmente en caso de aborto o cuando la criatura nazca muerta. Además, concederá cinco (5) días de permiso por el nacimiento del hijo, adicionales a lo establecido legalmente. El pago de la bonificación anterior se realizará una vez el trabajador presente el registro civil de nacimiento o certificado de defunción. d. Por matrimonio: La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien las sustituya o reemplace, concederá una bonificación trescientos mil de pesos M/L ($300.000) al trabajador que contraiga matrimonio, pagaderos al momento de notificar la fecha de matrimonio. Además, concederá siete (7) días hábiles de permiso remunerado. Para lo cual, se obliga el trabajador a presentar el registro correspondiente y acordar con sus superiores la fecha en que hará efectivo este permiso, lo cual no podrá exceder más de un mes después de celebrado el matrimonio. e. Por pensión: La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING[Sic] S.A.S, o quien las sustituya o reemplace, pagará al trabajador que salga a disfrutar de una pensión de vejez una bonificación especial correspondiente a cinco millones de pesos M/L ($ 5.000.000). f. Por invalidez: cuando un trabajador le sea reconocida la pensión por invalidez la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien las sustituya o reemplace, pagará por una sola vez como bonificación lo correspondiente a cinco millones de pesos M/L ($5.000.000). Dicha bonificación se pagará en el momento en que el trabajador es notificado de la resolución que le reconoce la pensión por invalidez. g. Para anteojos: La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [sic] S.A.S, o quien las sustituya o reemplace, reconocerá durante la vigencia de la Convención Colectiva un único auxilio óptico por la suma de doscientos mil pesos M/L ($200.000) como ayuda para	

el pago de lentes y/o monturas a los trabajadores que lo requieran. h. Plan exequial: La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien las sustituya o reemplace, asumirá un plan exequial en el cual afiliará a todos los trabajadores y su núcleo afiliar, la empresa asumirá el pago total de este seguro. l. Auxilio de Transporte: La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien las sustituya o reemplace, a partir de la firma de la convención colectiva de trabajo que resulte de la negociación del presente pliego de Peticiones otorgará por cuenta propia un auxilio de transporte a cada trabajador beneficiario de la presente convención por monto de quinientos mil pesos M/L ($ 500.000), destinados a ayudar al trabajador con los gastos causados por el uso de su vehículo personal en el desarrollo de la labor contratada. j. Auxilio de alimentación: La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien las sustituya o reemplace, reconocerá un auxilio de alimentación por la suma de quince mil pesos M/L ($15.000) diarios a los trabajadores beneficiarios, a partir de la fecha de inicio de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo. Este beneficio se reconocerá por día calendario, excepto en los casos de ausencias por suspensiones y licencias o permisos no remunerados k. Calamidad Dom[é]stica: La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien las sustituya o reemplace, mantendrá un único fondo rotatorio para calamidad doméstica y para Necesidades Urgentes de veinticinco millones de pesos M/L ($ 25.000.000) para atender, mediante préstamos de hasta máximo tres millones de pesos M/L ($ 3.000.000), sin interés, con un plazo máximo de pago de 24 meses, las necesidades derivadas de calamidad doméstica y necesidades urgentes padecidas por los trabajadores. Se entiende por calamidad doméstica: a) todo suceso imprevisto y repentino generado por hechos externos, tales como: inundaciones, incendios, daños parciales de la vivienda; b) robo de	

enseres esenciales del hogar o c) los hechos que afecten gravemente la salud del trabajador o de su familia en el primer grado de afinidad (hijos del cónyuge o padres del cónyuge o compañero(a) permanente) o consanguinidad (hijos y padres). Se entiende por necesidad urgente aquellas situaciones graves que afectan al trabajador o su familia, que no pueden ser previstas y que no tienen el carácter de calamidad. Parágrafo: Durante el período de vacaciones se concederá el período de gracia al trabajador. En consecuencia, no se le descontará lo correspondiente a la cuota del préstamo por dicho período. Estos préstamos serán adjudicados de acuerdo con la reglamentación establecida por acuerdo entre la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [sic] S.A.S, o quien las sustituya o reemplace y la organización sindical	

- **Argumentos del recurso:**

Manifiesta que el precitado articulado corresponde a casos puntuales, los cuales *«no tienen impacto relevante en la situación financiera de la empresa»*

1.3. Punto 32 Tiquetes aéreos y viáticos para asistir a eventos sindicales.

Pliego de peticiones	**Laudo arbitral**
TRIG[É]SIMO SEGUNDA PETICIÓN: Tiquetes aéreos y viáticos para asistir a eventos sindicales.	***32.- TIQUETES AÉREOS Y VIÁTICOS PARA ASISTIR A EVENTOS SINDICALES. LITERALES A Y B. PAR[Á]GRAFO.***
a. Tiquetes aéreos: LA EMPRESA suministrará treinta (30) tiquetes aéreos nacionales y cinco (5) internacionales b. Viáticos: LA EMPRESA reconocerá viáticos nacionales diarios, para eventos locales por valor de setenta mil M/L ($ 70.000). Cuando se realice traslado de	***Se NIEGA**, por razones de equidad y proporcionalidad.* *El doctor C[É]SAR AUGUSTO LUQUE FANDIÑO salva voto.*

un departamento a otro, el valor del viático reconocido será de doscientos mil pesos M/L ($ 200.000). Cuando se realice traslado de un municipio a otro, el valor del viático reconocido será de cien mil pesos M/L ($100.000). El valor del viático reconocido a nivel internacional será de doscientos dólares (USO 200) diarios, para su asistencia a actividades sindicales. Además, la EMPRESA pagará los gastos por el transporte desde la residencia del trabajador hasta el aeropuerto y viceversa; de la misma forma pagará un auxilio de cincuenta mil pesos M/L ($50.000) para el transporte en la ciudad destino desde el aeropuerto hasta el sitio del evento y viceversa. Nota: De acuerdo con la ley, Bogotá es Distrito Capital y no hace parte de ningún departamento. PARÁGRAFO: Estos beneficios se harán efectivos sólo a partir de la firma de la presente convención.	

1.4. Punto 36 Muebles y equipos de oficina

Pliego de peticiones	**Laudo arbitral**
TRIG[É]SIMO SEXTA PETICIÓN: Muebles y equipos de oficina	**36.- MUEBLES Y EQUIPOS DE OFICINA.**
La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [sic] S.A.S, o quien la sustituya o reemplace, entregará por una única vez y por la vigencia de la presente Convención Colectiva un auxilio de Diez Millones de Pesos MIL [sic] ($ 10.000.000), para el SINDICATO con el objetivo que, este adquiera equipos de oficina, tales como computadores, impresoras, video beam, y los demás requeridos.	***Se NIEGA**, por razones de equidad y proporcionalidad.* *El doctor C[É]SAR AUGUSTO LUQUE FANDIÑO salva voto.*

1.5. Punto 42 Pago de los días 31, dominicales y fechas especiales

Pliego de peticiones	**Laudo arbitral**

CUADRAG[É]SIMA SEGUNDA PETICIÓN: PAGO DE LOS D[Í]AS 31, DOMINICALES Y FECHAS ESPECIALES	***42.- PAGO DE LOS D[Í]AS 31, DOMINICALES Y FECHAS ESPECIALES. PARÁGRAFO***
A partir de la finalización del conflicto colectivo originado con la presentación de este pliego de peticiones, la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, O quien las sustituya o reemplace, reconocerá y pagará, en favor de los trabajadores beneficiarios del acuerdo colectivo, el día 31 cuando el mes que así lo tenga. De igual manera, en el caso de los dominicales sean habituales o no, la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, O quien las sustituya o reemplace, reconocerá en favor del trabajador la semana siguiente descanso compensatorio y la jornada del domingo se le pagará con un recargo del ciento por ciento (100%). Es decir, recibe un día de salario ordinario por su descanso compensatorio, más dos (2) días de salario ordinario por el trabajo en ese día, o sea que en total recibe el valor de tres (3) días de salario por el trabajo en domingo. PAR[Á]GRAFO: Cuando el primero (1°) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1°) de mayo, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, doce (12) de octubre, once (11) de noviembre y veinticinco (25) de diciembre, caigan en domingo, la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien las sustituya o reemplace, continuará reconociendo un salario básico adicional, por el descanso en ese día.	***Se NIEGA**, por razones de equidad y proporcionalidad*

- **Argumentos del recurso**

Aduce que lo peticionado *«corresponde a casos puntuales, los cuales no tienen impacto relevante en la situación financiera de la empresa y que por el contrario contribuyen al desarrollo del ejercicio sindical, los cuales el tribunal tiene la plena capacidad de reconocer».*

1.6. Punto 40 primas extralegales.

Pliego de peticiones	**Laudo arbitral**
CUADRAG[É]SIMA PETICIÓN: Primas extralegales	***40.- PRIMAS EXTRALEGALES. LITERALES A, B Y C.***
La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien las sustituya o reemplace reconocerá y pagará las siguientes primas extralegales a los trabajadores sindicalizados: a. Prima de Diciembre: LA EMPRESA pagará a sus trabajadores una prima especial, equivalente a veinte (20) días de salario promedio, que se pagará el cinco (5) de diciembre de cada año y será proporcional para aquellos trabajadores que tengan menos de un (1) año de servicio a la empresa. Además, esta prima se pagará proporcionalmente cuando el contrato de trabajo termine antes de la fecha señalada para su reconocimiento a todo su personal. b. Prima de Descanso: Para los trabajadores de LA EMPRESA, las vacaciones que se reconozcan durante la vigencia de la convención, tendrán una prima equivalente a quince (15) días de salario promedio, para cada uno de los períodos de vigencia de la convención. En caso de decretarse prima de vacaciones por ley o disposición gubernamental, LA EMPRESA la reajustará en la diferencia, si es superior a la pactada en esta convención, salvo que dicha prima constituya una compensación por transferencia o eliminación de festivos. LA EMPRESA dará aviso al trabajador, con no menos de quince (15) días de anticipación, sobre la fecha en que empezará a hacer uso de sus vacaciones. LA EMPRESA no programará más de un período de vacaciones dentro del mismo semestre calendario. c. Prima de Junio: La empresa pagará a sus trabajadores una prima extralegal de junio equivalente a diez (15) días de salario promedio, que se pagará en cada uno de los períodos de vigencia de la convención.	***Se NIEGAN*** *todas y cada una de las primas solicitadas, por razones de equidad y proporcionalidad.* *El doctor C[É]SAR AUGUSTO LUQUE FANDIÑO salva voto.*

El pago de esta prima se hará efectivo el quince (15) de junio de cada año.	

- **Argumentos del recurso**

Esgrime que aun cuando la razón de la negativa corresponde a

> [Q]ue esta es la primera negociación colectiva, de una organización sindical que en la realidad, solo cuenta con 49 afiliados, de una empresa que tiene muchos trabajadores, lo que según se indica por el tribunal, en el auto de aclaraciones, el laudo y el salvamento de voto, podría llevar a que se genere una discriminación al conceder1as respecto de los trabajadores no sindicalizados, por ello es necesario precisar lo siguiente:
>
> La negociación colectiva, justamente tiene su fundamento en el reconocimiento de unos beneficios extralegales y de condiciones laborales, que en principio vayan enfocados en sus afiliados, lo que, en efecto, conlleva a la existencia de unas diferencias legalmente reconocidas en las condiciones de los trabajadores sindicalizados a UTIBAC y los no sindicalizados, sin que ello signifique, la discriminación que alega el tribunal. 2. Si bien es cierto, para la organización sindical, es clara la voluntad de la base, se tiene de presente que, no necesariamente se va a generar el reconocimiento del 100% de las primas solicitadas, por cuanto hay que tener en cuenta las condiciones económicas de la empresa, la negativa en este punto argumentando la estabilidad financiera de la empresa, no tiene fundamento, pues es cierto que el margen de ingresos es ajustado, ello NO implica que, no se cuente con el capital, para generar el reconocimiento de algunos días de primas, que mejoren las condiciones de ingresos y vida digna de quienes prestan sus servicios a la compañía, sin que se ponga en riesgo la estabilidad de la misma, teniendo en cuenta que los trabajadores que se benefician del presente acuerdo corresponden a un pequeño porcentaje de la totalidad de la fuerza laboral que sostiene a CONTACTAMOS OUTSOURSING [sic] S.A.S.

1.7. Punto 44 bono por firma:

Pliego de peticiones	**Laudo arbitral**
CUADRAGESIMA CUARTA: Bono por firma.	***44.- BONO POR FIRMA.***
La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, quien la sustituya o reemplace, otorgará un bono	«***Se NIEGAN****, por razones de equidad y proporcionalidad.*

por el valor de un millón de pesos M/L ($1.000.000) a cada trabajador por la firma de la convención colectiva de trabajo.	*El doctor C[É]SAR AUGUSTO LUQUE FANDIÑO salva voto*».

- **Argumentos del recurso**

Controvierte la negativa por el Tribunal en el considerando del laudo arbitral, por estimar que con la misma se pretende desconocer que «*la firma de la convención al igual que el laudo arbitral, tienen la misma connotación de terminación del conflicto laboral, con la emisión de un documento y que los únicos beneficiados con esto, son las partes involucradas (trabajadores - empresa)*».

En este contexto, la recurrente considera que:

> […] NO es factible desconocer el reconocimiento que se logra a través de una lucha sindical en mesa de negociación y su posterior solicitud, sustentación en el tribunal de arbitramento y la emisión de una laudo arbitral, máxime cuando durante el proceso, la empresa recurrente antepuso su intención de no realizar siquiera intentos de conversaciones que permitieran llevar el proceso a un feliz término durante la etapa de concertación o arreglo directo, con la única finalidad de evadir lo que termino(sic) convirtiéndose en realidad con la emisión del laudo arbitral.

VI. CONSIDERACIONES

Tal y como se dejó precisado, es claro que los puntos del pliego de peticiones relacionados con precedencia fueron resueltos negativamente por el Tribunal de arbitramento bajo los razonamientos de equidad y proporcionalidad, conforme se desprende de la lectura del laudo arbitral objeto de esta impugnación y que la Sala transcribió para darle mayor

claridad al tema que corresponde. De ahí que será en perspectiva de ese direccionamiento en que la Corte aborde el estudio de las referidas cláusulas, a lo cual se procede a continuación.

Para despachar este punto, resulta suficiente con precisar que la línea de pensamiento que ha mantenido la Corporación de tiempo atrás, en cuanto a las cláusulas negativas, esto es, aquellas decisiones desestimatorias de los árbitros, para a su turno entrar a dictar la de reemplazo, no son susceptibles de anulación en la medida en que esa es una función propia de los componedores al decidir el conflicto colectivo de trabajo bajo los parámetros de la equidad y, por ende, es totalmente ajena a la función jurisdiccional de la Corte.

Así se afirma, por cuanto es inane que se nulite una cláusula o disposición negada por los árbitros, cuando ello en sí mismo conlleva un efecto negativo frente a su contenido, pues por sustracción de materia no podría generarse un efecto jurídico distinto al que ya posee el Laudo.

La anterior línea de pensamiento es reiterada por la Corporación en diferentes pronunciamientos, más recientemente en la sentencia CSJ SL1855-2024, en la que sobre ese tema puntual y específico se dijo:

> Luego, habiendo sido negadas, la anulación de su negativa no tiene por reverso que pueda dictarse una sentencia de remplazo, dado que, ya se ha dicho, la Corte sólo puede anular o dejar vigentes las disposiciones del laudo, como juez de derecho que es, y no puede fallar en equidad o reemplazar a los árbitros en

sus decisiones.

Tampoco hay lugar a devolver el laudo en lo anulado para que el tribunal de arbitramento dicte uno nuevo sobre los puntos negados, pues, como al comienzo de esta providencia se indicó, la devolución del laudo arbitral sólo procede cuando quiera que la Corte «hallare que no se decidieron algunas de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria».

De otro lado, y aun cuando la anterior motivación es suficiente para denegar la solicitud de anulación del laudo arbitral, la Corte debe precisar que los componedores al momento de proferir la decisión correspondiente, tuvieron en cuenta no solo las intervenciones de las partes, sino también los elementos de prueba que estas aportaron, así como los criterios de equidad e igualdad, al igual que las condiciones financieras de la empresa, para lo cual pueden consultarse las consideraciones iniciales contenidas en el texto decisorio y, en especial, lo expuesto en la providencia en que se requirió la aclaración del laudo arbitral, proferida el 15 de marzo de la presente anualidad.

En consecuencia, **no se anularán** estos puntos del laudo**.**

2. CLÁUSULAS DEL PLIEGO CONCEDIDAS PARCIALMENTE

2.1. Punto 9 (artículo 4) Ascenso y provisión de vacantes:

Pliego de peticiones	**Laudo arbitral**
NOVENA PETICI[Ó]N: Ascenso y Provisión de Vacantes.	**9-. ASCENSO Y PROVISIÓN DE VACANTES.**
La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S. o quien la sustituya o reemplace, con el ánimo de unificar y estandarizar los procedimientos de convocatorias y provisión de vacantes diseñará y socializará el procedimiento de convocarías(sic) en todas las plantas de	En desarrollo de la autocomposición CONTACTAMOS OUTSOURCING y UTIBAC acordaron el otorgamiento y redacción, que es del contenido que más adelante se incluye. Así mismo, se verifica en el acta que finalizó la etapa del arreglo directo, suscrita por el día 20 de febrero de 2.023, que las partes

la empresa Industria Nacional de Gaseosas para las que se presten labores. Dicho procedimiento deberá tener como mínimo, las etapas mencionadas a continuación, en aras de garantizar la transparencia, debido proceso, estabilidad y meritocracia, dentro del proceso de selección de la compañía, tanto a nivel interno como externo. 1. Apertura de la convocatoria (Descripción de la necesidad, descripción del cargo a convocar y presentación de requisitos). 2. Publicación del proceso de convocatoria por todos los medios (carteleras, correos electrónicos y portales web) 3. Presentación de proponentes 4. Verificación de cumplimiento del perfil del cargo a convocar 5. Presentación de entrevista 6. Presentación de pruebas técnicas teóricas 7. Presentación de pruebas técnicas practicas 8. Evaluación integral de pruebas técnicas y retroalimentación 9. Se deben valorar los porcentajes adquiridos durante el desarrollo del proceso y se selecciona el más alto, garantizando el cumplimiento del perfil y la idoneidad para el cargo al cual se está aplicando. Durante el proceso de provisión de vacante, se tendrá en cuenta, para la ponderación que permita la asignación de puntaje, las siguientes disposiciones: 1. Requisitos del cargo 2. Antigüedad 3. Experiencia comprobada 4.- Tipo de pruebas de conocimiento a aplicar (teórica y práctica) 5. Ponderación de la evaluación por criterio. PARÁGRAFO PRIMERO: La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S. o quien la sustituya o reemplace, se compromete a realizar el proceso de retroalimentación a todos los aspirantes que participaron en el proceso de convocatoria, tanto a los que no fueron seleccionados como al aspirante seleccionado para el cargo. PARÁGRAFO SEGUNDO: La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic]	determinaron en el numeral 3 de los acuerdos parciales, lo que sigue: […] TERCERO. De igual forma, se acuerda que, en el caso de las cláusulas 9, 1O, 33 y 46 las fechas que se encuentran señaladas con guiones ( ), deberán ser definidas por el tribunal de arbitramento " Por lo anterior es preciso que el Tribunal defina esos tiempos o fechas, a lo que procede en equidad, resaltando esa situación en negrilla y letra de mayor tamaño, dentro del texto convenido. “La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S., o quien la sustituya o reemplace, con el ánimo de unificar y estandarizar los procedimientos de convocatorias y provisión de vacantes diseñará y socializará el procedimiento de convocatorias en todas las plantas de la empresa Industria Nacional de Gaseosas para las que se presten labores. Dicho procedimiento deberá tener como mínimo, las etapas mencionadas a continuación, en aras de garantizar la transparencia, debido proceso, estabilidad y meritocracia, dentro del proceso de selección de la compañía tanto a nivel interno como externo. 1. Apertura de la convocatoria (Descripción de la necesidad, descripción del cargo a convocar y presentación de requisitos) 2. Publicación del proceso de convocatoria por todos los medios (carteleras, correos electrónicos y portales web) 3. Presentación de proponentes 4. Verificación de cumplimiento del perfil del cargo a convocar. 5. Presentación de entrevista. 6. Presentación de pruebas técnicas teóricas. 7. Presentación de pruebas técnicas prácticas. 8. Evaluación integral de pruebas técnicas y retroalimentación. 9. Se deben valorar los porcentajes adquiridos durante el desarrollo del proceso y se selecciona el más alto, garantizando el cumplimiento del perfil y la idoneidad para el cargo al cual se está aplicando. Durante el proceso de provisión de vacantes se tendrá en cuenta, para la ponderación que permita

S.A.S. o quien la sustituya o reemplace, se compromete a que a más tardar el día 1 de Marzo de 2023, tendrá completo el protocolo de convocatoria, en el que se establezca paso a paso cada una de las condiciones y etapas mencionadas en el presente artículo. PARÁGRAFO TERCERO: La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S. o quien la sustituya o reemplace, se compromete a que, a más tardar el día 1 de mayo de 2023, habrá dado cumplimiento a su obligación legal de publicar y aplicar el protocolo de convocatoria. Así como, de realizar la correspondiente capacitación a la totalidad de los trabajadores a dicha fecha vinculados a la misma.	la asignación de puntaje, las siguientes disposiciones: 1. Requisitos del cargo 2. Antigüedad 3. Experiencia comprobada 4. Tipo de pruebas de conocimiento aplicar (teórica y práctica) 5. Ponderación de la evaluación por criterio PARÁGRAFO PRIMERO. La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S., o quien la sustituya o reemplace, se compromete a realizar el proceso de retroalimentación a todos los aspirantes que participaron en el proceso de convocatoria, tanto a los que no fueron seleccionados como al aspirante seleccionado para el cargo. PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING S.A.$., o quien la sustituya o reemplace, se compromete que a más tardar el día NUEVE (9) de mayo de 2.024 tendrá completo el protocolo de convocatoria en el que se establezca paso a paso cada una de las condiciones y etapas mencionadas en el presente artículo. PARÁGRAFO TERCERO. La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S., o quien la sustituya o reemplace, se compromete que a más tardar el día NUEVE (9) de agosto de 2.024 habrá dado cumplimiento a su obligación legal de publicar y aplicar el protocolo de convocatoria. Así como, de realizar la correspondiente capacitación a la totalidad de los trabajadores a dicha fecha vinculados a la misma. PARÁGRAFO CUARTO. La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S., o quien la sustituya o reemplace, en consenso con tal organización sindical, se hará la revisión de la ponderación para las vacantes, a más tardar el día NUEVE (9) de septiembre de 2.024." **La solicitud de aclaración del laudo, así lo resolvió el Tribunal.** En relación con la solicitud de aclaración presentada por UTIBAC respecto al punto 9 del laudo arbitral, referente a “Ascenso y Provisión de Vacantes", deseamos informar que los plazos y fechas establecidos en dicho punto fueron determinados tomando como base la cantidad de tiempo inicialmente prevista en el pliego de peticiones presentado por el sindicato. Además, se tuvieron en cuenta criterios

	de razonabilidad, entendiendo que el proceso de provisión de vacantes implica múltiples tareas y procesos que requieren tiempos prudenciales para llevarse a cabo satisfactoriamente. Es importante destacar que la extensión del plazo hasta el día 9 de septiembre del presente año se consideró adecuada para permitir la proyección y materialización del proceso de provisión de vacantes de manera efectiva. Reconocemos la importancia de garantizar la estabilidad de los beneficios conseguidos y asegurar que el proceso se lleve a cabo de manera adecuada y en beneficio de ambas partes involucradas.

- **Argumentos del recurso**

El impugnante afirma que se evidencia un plazo amplio para hacer la proyección y materialización del proceso de provisión de vacantes, lo que implica que hasta que no se llegue el día 9 de septiembre del presente año, la cláusula no es exigible, lo cual pone en riesgo la estabilidad del beneficio conseguido.

VII. CONSIDERACIONES

Conforme se dejó visto, el recurrente solamente cuestiona respecto de la mencionada cláusula, el término dispuesto por los árbitros para efectos de realizar la proyección y materialización del proceso de provisión de las vacantes, el cual fijó a más tardar el 9 de septiembre de esta anualidad.

Para la Corte, el cronograma que allí se dispuso en torno al tema de los ascensos y provisión de vacantes, que van desde preparar un protocolo de convocatorias en el que se

establezcan las condiciones y etapas (**9 de mayo**), así como la de publicar ese documento y capacitar a todos los trabajadores (**9 de agosto**) y, por último, la revisión de la ponderación de las vacantes que se estableció para el **9 de septiembre de esta anualidad**, no luce irracional e injustificado como lo propone la censura; por el contrario, los plazos o tiempos allí estipulados, se ajustan a las dinámicas obligacionales de la empresa en el diseño y construcción de tales procesos, para que así estos se acoplen con rigor a criterios de objetividad y transparencia.

Por su parte, el hecho de que el Tribunal de arbitramento no acogiera las fechas propuestas por la organización sindical en el pliego de peticiones, no conlleva la anulación de la decisión arbitral, máxime que en la providencia en la que los arbitradores decidieron negar la solicitud de aclaración que se formuló sobre ese aspecto, fundamentaron con suficiencia razones válidas que justificaban dichos plazos, por manera que lo motivaron en criterios de razonabilidad y atendiendo a que el proceso de provisión de vacantes implica múltiples tareas y procesos que requieren de tiempos prudenciales para llevarlos a cabo satisfactoriamente.

En consecuencia, **no se anula** este punto específico.

2.2. Punto 12 (artículo 6) del laudo arbitral:

Pliego de peticiones	**Laudo arbitral**
DECIMO SEGUNDA PETICIÓN: Procedimiento para investigación de faltas, aplicación de sanciones disciplinarias y Despidos.	**12-. PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGACIÓN DE FALTAS, APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS**

	Numerales 1,2,3 y 4. Parágrafos 1,2,3,4,5 y 6
Cuando un trabajador incurriere en falta que pueda ocasionarle una sanción disciplinaria o el despido con justa causa, la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien la sustituya o reemplace, se ceñirá a este procedimiento: 1.- La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien la sustituya o reemplace, por conducto de la Oficina Jurídica Laboral o quien haga sus veces, pasará una comunicación por escrito al trabajador y a la organización sindical a la que se encuentre afiliado, indicando en ella la presunta falta cometida, la fecha y hora en que debe presentarse a una diligencia de descargos, y las pruebas que en ese momento se tengan como parte del proceso. Si después de CINCO (05) días hábiles, contados desde la comisión de la supuesta falta, que determinen el mérito para la apertura de investigación disciplinaria, la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien la sustituya o reemplace, no ha comunicado la falta al trabajador, se entiende que ha desistido de la acción disciplinaria. La diligencia de descargos no podrá realizarse antes de los CUATRO (04) días hábiles siguientes a la notificación, ni después de QUINCE (15) días hábiles, contados desde la notificación. 2.- El trabajador citado podrá presentarse a los descargos asesorado, si lo desea, por dos (2) miembros de la organización sindical a la cual pertenece. Si no concurre a la diligencia por razones justificadas, tales como incapacidad médica, calamidad doméstica, fuerza mayor o caso fortuito, debidamente comprobadas, el día de regreso al trabajo deberá presentarse ante la Oficina Jurídica Laboral, con el objeto de que se le reprograme la diligencia. De los descargos presentados por el trabajador deberá elaborarse la correspondiente acta, la cual deberá ser suscrita por los asistentes a dicha diligencia. *3.*- Con base en los descargos, y en las pruebas que se logren aportar al	Se CONCEDE, así: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, o de ser terminado un contrato de trabajo de manera unilateral y argumentando justa causa para ello, de conformidad con lo establecido en el artículo 115 del C.S. T. y la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, CONTACTAMOS OUTSOURCING S.A.S. adelantará PROCESO DISCIPLINARIO en los siguientes términos: 1-. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, a que el área de recursos humanos, reciba informe escrito, empleando el Formato Único de Reporte Disciplinario (FURO), relacionado con eventuales conductas o procederes de acciones u omisiones en que incurra un empleado y que puedan originar proceso disciplinario, enviará al trabajador comunicación escrita informándole la apertura del presente trámite, mediante la cual se le imputarán las conductas posibles de sanción, relacionando de manera precisa las mismas, así como las sanciones disciplinarias a que esas conductas posiblemente dan lugar, de igual manera en tal comunicación, se informará la fecha y hora de los descargos y se dará traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados y se le indicará que a partir de dicha fecha y hasta el día en que se lleve a cabo la diligencia, en la cual el trabajador pueda formular sus descargos, está facultado para controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. La diligencia de descargos debe ser practicada dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, a la entrega al empleado, de la citación a descargos. 2-. En la diligencia de descargos CONTACTAMOS OUTSOURCING S.A.S., dará oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado, y éste podrá estar acompañado, si así lo desea, por dos (2) miembros de UTIBAC. En el evento, en que el trabajador solicite el acompañamiento de los integrantes del UTIBAC, CONTACTAMOS OUTSOURCING S.A.S., reconocerá el correspondiente permiso a dos

proceso, la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien la sustituya o reemplace, decidirá si hay lugar o no a la aplicación de la sanción o el despido, lo cual deberá comunicarse por escrito al trabajador, en un plazo máximo de TRES (03) días hábiles, contados desde la fecha de la diligencia de descargos o su ampliación. Si en este término no se notifica la decisión al trabajador, se entenderá que la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien la sustituya o reemplace, desiste de aplicar acciones disciplinarias contra él. En caso de que LA EMPRESA decida la aplicación alguna sanción, sus efectos serán efectivos, una vez sea resuelto el recurso de apelación, si se hace uso de este. *4.-* Cuando el trabajador o la organización sindical, no estuviere de acuerdo con la determinación de la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien la sustituya o reemplace, podrá interponer el recurso de apelación ante la Dirección de Relaciones Laborales, o quienes lo reemplazaren en su ausencia, a más tardar dentro de los DIEZ (1 O) días hábiles siguientes al recibo de la comunicación. Este recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor a los TRES (03) días hábiles siguientes, contados desde la interposición del recurso. Si no se interpusiese recurso dentro del término indicado y/o una vez ratificada la sanción, la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien la sustituya o reemplace, fijará fecha de la sanción, la cual se hará efectiva en un plazo máximo de TRES (03) días hábiles, so pena de entenderse que la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien la sustituya o reemplace, desiste de la sanción. Si a pesar de todo lo anterior y únicamente en caso de despido, el trabajador no quedara satisfecho con la decisión tomada por la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien la sustituya o reemplace, podrá solicitar, por escrito, dentro de los QUINCE (15) días hábiles siguientes contados desde el día de la notificación del resultado de la apelación, la revisión de su caso ante la Dirección General, presentada la revisión ésta tendrá un período de CINCO (05) días hábiles para su resolución.	miembros de la organización sindical UTIBAC, designados por la junta directiva, para realizar el correspondiente acompañamiento a la diligencia de descargos. 3-. Escuchados los descargos, valoradas las pruebas aportadas por el trabajador y CONTACTAMOS OUTSOURCING S.A.S., ésta efectuará un pronunciamiento definitivo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de las explicaciones del trabajador, mediante comunicación sustentada e informando si es del caso, la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa o la sanción, establecidas en cualesquiera fuente de derecho (código sustantivo de trabajo, reglamento de trabajo, contrato de trabajo, manual de convivencia, código de ética o buenas prácticas, etc.) y acorde a los hechos presentados. 4-. Cuando el trámite del proceso disciplinario, concluya con la imposición de una sanción, el empleado al ser notificado de la misma, podrá solicitar que esa medida sea revisada por la dirección general de la Empresa y para tal efecto deberá sustentar por escrito su petición y presentarla ante el área de recursos humanos, a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la determinación de CONTACTAMOS OUTSOURCING S.A.S. y esté deberá realizar pronunciamiento escrito y sustentado, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a que reciba la inconformidad del empleado. Parágrafo 1. Para efectos de la contabilización de los términos, los mismos se empiezan a contar, a partir del día siguiente a que ocurra la situación, se presente el pronunciamiento o la notificación. Parágrafo 2. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o la terminación del contrato de trabajo por justa causa, impuestos con el incumplimiento del presente trámite. **La solicitud de aclaración del numeral primero por parte del sindicato.** Se solicitó por la organización sindical aclarar el tema relacionado con la obligación de presentar el FURD al área de recursos humanos de la empresa,

Cualquier sanción o despido que recaiga sobre el trabajador, desconociendo total o parcialmente el trámite señalado en este Artículo, vicia de nulidad lo actuado y la decisión no producirá efecto alguno. La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien la sustituya o reemplace, respetará y acogerá los fallos de la justicia cuando ordene el reintegro por cualquier motivo de un trabajador. Cuando la justicia en fallo ordene el pago de indemnización, la empresa en vez de pago de indemnización reintegrará al cargo que tenía o a uno de igual categoría. PARÁGRAFO PRIMERO: En caso de que el recurso de apelación o revisión revoque una determinación de despido tomada en primera instancia, y a cambio se aplique una sanción de suspensión, los días que el trabajador estuvo por fuera de su trabajo se computarán como sanción disciplinaria. Si no hay lugar a sanción de suspensión, o si la misma es inferior al número de días que el trabajador estuvo por fuera, la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien la sustituya o reemplace, deberá pagar al trabajador los salarios dejados de percibir. El presente proceso se aplicará a los procesos disciplinarios que se inicien con posterioridad a la firma de la Convención Colectiva. PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efectos del presente proceso disciplinario, se entenderán como días hábiles de lunes a viernes. PARÁGRAFO TERCERO: Los términos del presente proceso disciplinario, se suspenden en caso de ausencia por vacaciones, permisos, licencias e incapacidades. PARÁGRAFO CUARTO: Toda decisión dentro del proceso disciplinario será notificada por escrito. PARÁGRAFO QUINTO: En los casos en los que el trabajador que sea llamado a descargos se vea inmerso en un periodo prolongado de incapacidad, superior a los DOS (2) meses, la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien la sustituya o reemplace, desistirá del proceso disciplinario, teniendo en cuenta la imposibilidad de	toda vez que se establece que el termino para la citación se empieza a contar desde el momento en que dicha área reciba el mencionado documento FURD, pues advierte que ese documento es diligenciado al interior de la empresa por los trabajadores, y que por ende, para rendir sus descargos, se le transgrede la posibilidad de controvertir las pruebas con las que cuenta la compañía, así como para preparar los argumentos de defensa o aportar los medios probatorios que lo respalden. **Lo decidido por el Tribunal sobre la aclaración del punto.** Indica el Tribunal sobre este punto, que la idea de emplear el Formato Único de Reporte Disciplinario – FURD - es continuar realizando el procedimiento en la forma en la cual se viene haciendo, el decir, el formato deberá ser diligenciado por el jefe inmediato y notificar al trabajador y a partir de allí se inician los 5 días hábiles establecidos. Aclara que la intención del Tribunal es la de salvaguardar el derecho fundamental al debido proceso, por ello se estableció que una vez conocido el FURD por parte del área de recursos humanos se llamara al trabajador a una diligencia de descargos.

garantizar los derechos de defensa y contradicción del trabajador PARÁGRAFO SEXTO: Así mismo, reconocerá el correspondiente permiso a dos miembros de la organización sindical UTIBAC, designados por la junta directiva, para realizar el correspondiente acompañamiento a la diligencia de descargos.	

- **Argumentos del recurso*:***

Aduce que el incluir dentro del proceso *disciplinario*

> [...] un documento que implica la inclusión de etapas procesales fuera de lo establecido por la Honorable Corte Constitucional, en sentencia C 593 de 2014 toda vez que, la empresa ha venido usando el FURD, para la imposición de medidas disciplinarias al trabajador sin la existencia de los mínimos que se deben garantizar en virtud del debido proceso, tales como, traslado de pruebas, termino para preparar y formular los argumentos de defensa y doble instancia.
> Así mismo, este documento no se puede considerar un documento que permita al trabajador, tener conocimiento claro y expreso de la apertura del proceso disciplinario, los argumentos de hecho y de derecho en los que se sustenta, ni los cargos que se imputan.
>
> De igual forma, es preciso reiterar que, no es clara la contabilización de términos, pues indica el tribunal que se entenderán días hábiles, conforme a lo establecido en la norma vigente. Sin embargo, la norma establece que estos corresponderán a los días en que se preste servicio (artículo 121 CGP), lo cual para el caso puntual no es claro, toda vez que, para la división administrativa estos corresponderían a los 7 días de la semana, mientras que para la división administrativa correspondería de lunes a viernes, lo que, implicaría una ambigüedad en la aplicación de dichos términos, generando con esto, confusión en la aplicación del artículo en mención.

VIII. CONSIDERACIONES

Para la Corte, el tema puntal que suscita objeción del sindicato, y que se circunscribe a la utilización del Formato

Único de Reporte Disciplinario (FURD), como referente para efectos de la respectiva citación a descargos al trabajador por parte de la empresa, no constituye ninguna vulneración al derecho de defensa del asalariado, en la medida en que esa situación no lo priva de su legítima facultad de esgrimir y aportar los medios probatorios que considere tener a su favor, y menos aún, de proponer los argumentos que tiene en su defensa.

En efecto, tal y como se dispuso en la normativa ya cuestionada del laudo, la utilización del documento FURD, además de servir de marco de referencia de las supuestas conductas en que según ese informe incurrió el trabajador, también contribuye a permitir que se dé apertura a la investigación disciplinaria y se cite a descargos al disciplinado para que este conozca de primera mano las imputaciones que se le hacen. Obsérvese que allí mismo se prevé que el trabajador está facultado para controvertir las pruebas esgrimidas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

En consecuencia, no resulta admisible lo que plantea el recurrente, en cuanto asegura que el FURD no se puede considerar como un documento que permita al trabajador, tener conocimiento claro y expreso de la apertura del proceso disciplinario, los argumentos de hecho y de derecho en los que se sustenta, ni los cargos que se imputan; por el contrario, tal y como se dejó visto, es allí donde se describen, no solo conductas que van a ser endilgadas al asalariado, sino además, las pruebas que van a servir de soporte a la

diligencia de descargos, hechos que según el trámite previsto en el laudo, han de ser previamente conocidos por el disciplinado para así garantizarle su real y efectivo derecho de defensa y contradicción.

Obsérvese como el mismo Tribunal de arbitramento, al negar la solicitud de aclaración de la organización sindical sobre ese mismo aspecto, precisó textualmente que la intención es la de *«salvaguardar el derecho fundamental al debido proceso, por ello se estableció que una vez conocido el FURD por parte del área de recursos humanos se llamara al trabajador a una diligencia de descargos»*, lo cual comparte íntegramente la Sala.

Finalmente, en lo relativo a la presunta ambigüedad de los términos establecidos en el presente canon, es pertinente reiterar el criterio sostenido por la Corporación en la sentencia CSJ SL590-2024, en la que se adoctrinó:

> Esta Sala ha rechazado anular disposiciones normativas por dudas interpretativas planteadas por los recurrentes en anulación. En palabras de la Corte: *«es difícil concebir una norma que adolezca de algún grado de indeterminación, que por medio de la interpretación jurídica no pueda ser determinada. Como también es difícil concebir una disposición oscura que a través de un ejercicio hermenéutico no pueda ser clarificada. Lo anterior y por, sobre todo, si se tiene de presente que la indeterminación o vaguedad semántica es una característica potencial de toda norma jurídica»* (CSJ SL5887-2016, reiterada en CSJ SL14879-2016). Lo antecedente, sin perjuicio de los casos en que esta Corporación ha accedido a la anulación cuando la indeterminación o ambigüedad es absoluta o grave, de manera que no promueva la paz laboral sino genera más conflictividad como lo reseña la sentencia CSJ SL2656-2023, características que, a la verdad, no exhibe la cláusula atacada, por ende, no se debe anular.

Por lo tanto, no corresponde a la Corte realizar una revisión jurídica para calificar la decisión como ambigua o abstracta y de tal modo disponer su anulación en los términos requeridos.

Por lo visto, no se anula este tema puntual del laudo.

2.3. Punto 21 (artículo 10) del laudo arbitral.

Pliego de peticiones	**Laudo arbitral**
VIG[É]SIMO PRIMERA PETICIÓN: Plan educativo	**21-. PLAN EDUCATIVO**
Los trabajadores que estén al servicio de la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien las sustituya o reemplace y tengan a su cónyuge o compañera(o) permanente, hijos legítimos o legalmente reconocidos, cursando estudios completos en preescolar, primaria, secundaria incluyendo bachillerato técnico o comercial, carreras intermedias y estudios universitarios, tesis de grado y postgrado en planteles reconocidos por el Ministerio de Educación, tendrán derecho al siguiente auxilio anual por cada uno de los beneficiarios de esta Cláusula, de acuerdo con la reglamentación establecida por la empresa: Para la vigencia de esta convención, la suma anual de doscientos cincuenta mil de pesos M/L ($250.000) para estudios de preescolar y primaria, trescientos cincuenta mil de pesos M/L ($ 350.000) para estudios de secundaria. De igual manera, reconocerá la suma de cuatrocientos mil pesos M/L ($ 400.000) semestrales para estudios Universitarios, técnicos y tecnológicos. Estos auxilios podrán ser usados por el trabajador, si no hace uso de estos para los familiares de que trata esta cláusula.	Durante vigencia del presente Laudo Arbitral, CONTACTAMOS OUTSOURCING, pagará por una (1) única vez y por cada año de vigencia y exclusivamente por un hijo o hija, la suma de CIEN MIL PESOS M/cte., $100. 000.oo. Dicho auxilio será pagado a los afiliados a UTIBAC que demuestren que tienen un hijo o hija que curse estudios de preescolar, primaria, bachillerato, estudios tecnológicos y/o universitarios de pregrado. Deberá acreditarse la condición de estudiantes ante la empresa y ser menor de 25 años. El auxilio será pagado de manera anual y el valor indicado se causa a favor del trabajador por un hijo o hija; es decir, que el mismo se mantiene estático sin importar el número de hijos que tenga el trabajador de una edad de hasta 25 años. El auxilio deberá cancelarse dentro del primer bimestre de cada año de vigencia del laudo arbitral. El doctor CÉSAR AUGUSTO· LUQUE FANDIÑO salva voto.

- **Argumentos del recurso:**

El censor afirma que

> [...] la suma concedida, no es suficiente, para realmente establecer una condición beneficiosa a los trabajadores, que les permita contribuir con la preparación de sus hijos, menos teniendo en cuenta que, en la medida de los trabajadores que prestan servicios para la compañía CONTACTAMOS OUTSOURSING S.A.S., en beneficio del sector de Bebidas y Alimentos, los trabajadores tienen en promedio 2 hijos.

En el mismo orden, advierte que, frente a este tipo de beneficios, conforme a la normativa vigente en materia tributaria, *«no es claro el motivo que se tiene en cuanto a proporcionalidad, equidad o cualquier otro, pues se considera que el impacto económico que pueda producir la existencia de un beneficio de este tipo, se ve retribuida al momento de hacerse beneficiario de los beneplácitos de ley».*

Aunado a lo anterior, precisa que acorde a lo indicado por el tribunal en el auto de aclaración:

> [...] seria(sic) equitativo igualar estos beneficios al ya existente en la empresa" desconociendo de manera tajante que, las condiciones resultantes de las diferentes negociaciones colectivas, no necesariamente implican equiparar los beneficios con los que se tienen vigentes en la actualidad al interior de la empresa, pues la negociación colectiva, perdería su razón de ser, máxime atendiendo a que este beneficio, no se está reconociendo para ningún trabajador que se encuentre en la actualidad prestando servicios para el sector de bebidas, alimentos o agroalimentario, afines y similares, ya sea sindicalizado o no, luego es incomprensible el fundamento utilizado por el tribunal para fallar los términos que lo hace.

Sobre el particular, con fundamento en lo adoctrinado en sentencia CSJ SL4348-2022, emitida por esta sala de casación, se concluye en la presente temática que los arbitradores desconocen los criterios propios de las negociaciones colectivas, en los que las altas Cortes han determinado que:

> [...] situaciones como las que nos ocupan, podrían conllevar a desestimar la vinculación sindical, posición que ha sido adoptada por el Ministerio del Trabajo en cumplimiento del deber legal que le asiste a través de la Circular 078 de 2022, para el caso de los pactos colectivos, lo cual se reitera NO es de conocimiento de la organización sindical, que este beneficio se esté dando para trabajadores pactados o afiliados a otra organización del sector que nos ocupa.

IX. CONSIDERACIONES

Para la Corte, el auxilio educativo que fue concedido por los árbitros no luce insuficiente y desproporcionado como lo alega el recurrente, pues si bien es cierto que en el pliego petitorio se solicitó una suma de $250.000 para estudios de preescolar y primaria, así como de $350.000 para secundaria y $400.000para estudios universitarios, técnicos y tecnológicos, el monto que finalmente concedieron los árbitros en la suma de $100.000 fue fijada en el marco de su competencia, bajo criterios de equidad, para lo cual tuvieron en cuenta, no solo que la empresa ya venía reconociendo esa misma cuantía buscando igualar este beneficio al ya existente en pro de un equilibrio con otras organizaciones sindicales, sino atendiendo la sostenibilidad financiera de la empresa y que es la primera negociación colectiva entre esta y UTIBAC, tal y como se dejó expuesto en la providencia que

resolvió las solicitudes de aclaración que presentó el sindicato.

Así las cosas, el hecho de que el Tribunal de arbitramento no hubiese accedido a reconocer las cuantías que pretendía el sindicato en el pliego de peticiones, sino a una suma inferior a la solicitada, no conduce a anular la cláusula, pues no debe olvidarse que aquel cuenta con un amplio margen de discrecionalidad para analizar la naturaleza de las aspiraciones de las partes en disputa, por lo que una concesión favorable no necesariamente significa que deba ser un calco de lo solicitado, pues el tribunal está habilitado para condicionar, ajustar y modular las peticiones a los dictados de la justa razón y la equidad, conforme lo ha precisado la jurisprudencia de la Sala, entre otras, en la sentencia CSJ SL2453-2023.

Vale agregar que acceder a la solicitud del sindicato conlleva la pérdida del beneficio concedido por el colegiado arbitral aun cuando fuera por una suma inferior a la pretendida, pues como se ha indicado en varias oportunidades en esta providencia, a la Corte no le corresponde emitir una decisión en reemplazo de la proferida en el laudo bajo criterios de equidad o sustituir la decisión con su propio entendimiento o concepto.

En consecuencia, **no se anulará** esta cláusula del laudo.

2.4. Punto 31 (artículo 16) del laudo arbitral:

Pliego de peticiones	**Laudo arbitral**
TRIG[É]SIMO PRIMERA PETICIÓN: Permisos sindicales	**31·. PERMISOS SINDICALES**
La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S o quien la sustituya o reemplace, concederá permisos sindicales remunerados con salario promedio por un total de cuatrocientos setenta (470) días. Lo anterior con el fin de realizar todas aquellas gestiones relacionadas con sus funciones sindicales, entre otras, capacitación sindical a nivel regional, nacional e internacional; congresos sindicales regionales, nacionales o internacionales; reuniones de juntas directivas del SINDICATO y las confederaciones a las cuales pertenezcan, ordinarias y extraordinarias, regionales o nacionales. A partir de la firma de la convención colectiva que resulte de la negociación del presente pliego de peticiones La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, o quien la sustituya o reemplace, concederá permiso remunerado para el estudio y elaboración del pliego de peticiones a cinco trabajadores designados por el sindicato por cada subdirectiva y a los miembros de la directiva nacional, por diez días mensuales durante los seis últimos meses de vigencia de la convención colectiva de trabajo.	Durante la vigencia del presente Laudo arbitral (2 años), CONTACTAMOS OUTSOURCING otorgará a UTIBAC un total de SESENTA (60) días de permiso remunerado, para que la Organización Sindical realice o ejecute todas aquellas labores relacionadas con capacitación y proselitismo y asistencia a cualquier tipo de asambleas. Los permisos deberán ser solicitados al área de Recursos Humanos por escrito y con una anticipación de por lo menos de tres (3) días hábiles, los que serán otorgados siempre y cuando no se afecte la prestación del servicio que facilita la empresa CONTACTAMOS OUTSOURCING, a sus contratantes. El doctor CÉSAR AUGUSTO LUQUE FANDIÑO salva voto.

- **Argumentos del recurso:**

El recurrente manifiesta que:

Aun cuando la vigencia es de un dos años, sesenta (60) días de permiso sindicales en TODA la vigencia, para los afiliados a la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic], limitan el actuar de la organización sindical, máxime teniendo en cuenta que, estamos ante trabajadores que requieren de formación sindical y laboral, por cuanto están iniciando su vida sindical [...] que nuestra Carta Política garantiza los permisos sindicales a los representantes sindicales para el cumplimiento de su gestión, sin necesidad de que exista una convención colectiva que lo consagre.

Estima que *«se hace necesario, solicitar la revisión del presente artículo, en aras de ampliar la garantía concedida,*

en temas de permiso sindical, para garantizar el correcto desarrollo del ejercicio sindical de nuestra organización».

X. CONSIDERACIONES

En cuanto al tema de los permisos sindicales, debe reiterarse lo que ha venido adoctrinando la Sala, en cuanto a que estos constituyen una eficaz herramienta para el ejercicio de la actividad sindical, que surge del contenido del artículo 39 de la Constitución Política, en armonía con los Convenios 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, aprobados por las Leyes 16 y 27 de 1976 y 411 de 1997.

En dicho contexto, es deber del empleador procurarlos, pero ciertamente dentro de ciertos y precisos límites que no afecten el trabajo o el servicio a cumplir por los trabajadores, como elemento esencial y razón de ser del contrato de trabajo, sin estar excluidos de este deber los afiliados a la organización sindical y sus directivos, quienes también fueron contratados para cumplir el objeto social de la empresa, por lo que cualquier disposición arbitral concediendo esta clase de permisos que desnaturalice dicha relación laboral, sería inexequible (CSJ SL4827-2020).

De igual forma, se ha sostenido que los árbitros gozan de facultades para pronunciarse sobre el otorgamiento de permisos sindicales remunerados para atender las responsabilidades inherentes al ejercicio del derecho de asociación y libertad sindical, en la medida que resulten razonables y proporcionados.

Descendiendo al tema puntual objeto de estudio, para la Sala, los permisos sindicales que finalmente concedieron los árbitros, y que se concretan a 60 días, se ajustan a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, máxime si se tiene en cuenta que el sindicato cuenta con 49 trabajadores, muchos de ellos con multiafiliación a otras organizaciones sindicales, y que los concedidos en otros acuerdos colectivos son ligeramente inferiores a estos. Fue precisamente ese el razonamiento de los arbitradores para fijarlos, los cuales a juicio de la Corporación no trascienden el umbral de la insuficiencia, sino que, por el contrario, se ajustan a los postulados previstos en el artículo 39 de la Constitución Política y a los Convenios 87 y 98 de OIT, que disponen el deber de otorgarle garantías a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades sindicales.

De igual forma, el hecho de que los árbitros no hayan accedido al número de días de permiso sindical que pretendía el sindicato en el pliego de peticiones, no es una razón válida y suficiente para nulitar la cláusula en estudio, pues esa es una parte de la labor autónoma que le corresponde a los arbitradores, quienes con los medios que tenían a su alcance, analizando las particularidades del conflicto y las alegaciones de las partes, concluyeron que los permisos concedidos eran lo que mejor se adecuaba a las expectativas de los contendientes, sin que le corresponda a la Corte desconocer bajo su propio criterio o el del recurrente.

Por lo visto, **no se anulará** este punto del laudo.

2.5. Punto 37 (artículo 20) auxilio sindical

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
TRIG[É]SIMO S[É]PTIMA PETICI[Ó]N: Auxilio sindical	**37-. AUXILIO SINDICAL**
La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, O quien la sustituya o reemplace, auxiliará a la junta de la subdirectiva donde tenga trabajadores afiliados al SINDICATO con treinta millones de pesos MIL ($ 30.000.000) por una sola vez durante la vigencia de la convención colectiva que resulte de la negociación del presente pliego de peticiones. Estos dineros serán entregados a las tesorerías de cada una de las subdirectivas a más tardar treinta días después de la firma de la convención colectiva.	Durante la vigencia del presente Laudo arbitral, CONTACTAMOS OUTSOURCING entregará un auxilio económico a UTIBAC, por la suma única de QUINCE MILLONES DE PESOS mcte ($15.000.000.oo) que serán cancelados en la cuenta de tesorería de la organización sindical dentro de los sesenta días siguientes a la expedición del siguiente laudo arbitral y previa presentación de la cuenta de cobro con el cumplimiento de los requisitos fiscales y tributarios. El doctor CÉSAR AUGUSTO LUQUE FANDIÑO salva voto.

- **Argumentos del recurso:**

Frente a este puntual aspecto argumenta que, un auxilio sindical por el monto y la vigencia de (2 años) fijado, en los términos del laudo controvertido, no se ajusta a las necesidades de la organización ni a los criterios de *«razonabilidad y proporcionalidad con los que se debió fallar este punto, teniendo en cuenta que, esta suma hace parte del mínimo vital que permite a la organización desarrollar la actividad sindical que garantice su crecimiento».*

XI. CONSIDERACIONES

Debe destacarse que los auxilios a favor de los sindicatos y a cargo del empleador tienen como propósito el de servir como mecanismo de financiación para que la organización sindical desarrolle las funciones que le son

inherentes en procura de mejores condiciones laborales, lo cual se encuentra dentro del ámbito de competencia de los árbitros, siempre y cuando los mismos consulten criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

En el presente caso, si bien es cierto que en el pliego de peticiones la organización sindical pretendía un auxilio de treinta millones de pesos por una sola vez durante la vigencia de la convención, y el Tribunal de arbitramento reconoció quince millones por dicho concepto, no encuentra la Corte que dicha suma desconozca los postulados de razonabilidad y proporcionalidad.

Lo advertido, por cuanto los árbitros en el marco de sus competencias, consideraron como equitativo otorgar la mitad del monto solicitado por el sindicato, el que a juicio de la Corporación se encuentra ajustado a los parámetros que sirvieron de referente al Tribunal de arbitramento para su tasación, valga recordar, el número de afiliados a UTIBAC con respecto al total de trabajadores de la empresa, la situación financiera del empleador y los distintos beneficios económicos concedidos en el laudo.

Se reitera en todo caso, que la Corte no puede proferir una decisión de reemplazo para acoger el monto al que aspira la organización sindical, pues ese no es el propósito del recurso de anulación y que de excluir dicha cláusula el resultado afecta únicamente a la parte recurrente.

Por lo visto **no se anulará** esta disposición del laudo.

2.6. Punto 41 (artículo 23) del laudo arbitral:

Pliego de peticiones	**Laudo arbitral**
CUADRAG[É]SIMO PRIMERA PETICIÓN: Salarios	**SALARIOS. PAR[Á]GRAFO**
La empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [Sic] S.A.S, O quien las sustituya o reemplace, incrementará el salario básico u ordinario fijo de cada trabajador beneficiario de la presente convención colectiva de trabajo, así: A partir del 01 de julio de 2022 hasta el 30 de junio de 2023 se incrementará el IPC más cinco (5) puntos porcentuales. PARÁGRAFO: Para la detenninación(sic) del IPC se adoptará el porcentaje más alto certificado por el DANE entre el IPC-Total Nacional y el IPC Total regional de Bogotá, respecto al año inmediatamente anterior al que sea objeto del ajuste, es decir que para el caso del presente petitorio se tendrá en cuenta el IPC en el que cerró el año 2022, en todo caso se tomará el porcentaje más favorable a los trabajadores.	Teniendo en cuenta que para el año dos mil veinticuatro (2024) los trabajadores que prestan servicios a CONTACTAMOS OUTSOURCING afiliados a UTIBAC recibieron aumento salarial, se CONCEDE, así. A partir del primero (1) de enero de 2025, **CONTACTAMOS OUTSOURCING** incrementará a los trabajadores afiliados a UTIBAC, el salario básico vigente a 31 de diciembre de 2024, en el equivalente al índice de precios al consumidor (IPC) certificado por el DANE a dicha fecha. A partir del primero (1) de enero de 2026, **CONTACTAMOS OUTSOURCING** incrementará a los trabajadores afiliados a UTIBAC, el salario básico vigente a 31 de diciembre de 2025, en el equivalente al índice de precios al consumidor (IPC) certificado por el DANE a dicha fecha. El doctor C[É]SAR AUGUSTO LUQUE FANDIÑO salvo voto.

- **Argumentos del recurso:**

Aduce que, para el año 2024, los únicos trabajadores que recibieron dichos incrementos fueron los que devengan el salario mínimo; que los afiliados a la organización sindical no han visto incremento alguno *«toda vez que, la empresa determino(sic) que, el incremento se realizaría si y solo si con la firma de una carta de aceptación de un incremento de 5 puntos sobre el salario base, y el 4.28 restante que se informó al tribunal se hará a manera de comisión de SST».*

> [...] siempre y cuando, NO tengan accidentes, incidentes y/u otras eventualidades al interior de la empresa, se empezará a disminuir el porcentaje dependiendo del número de incidentes, accidentes y/u otras eventualidades, de las cuales hayan sido víctimas, lo cual, hace que el derecho que se pretende con este punto, para la mejora de las condiciones laborales, NO se ajuste a un criterio de igualdad».

Al respecto, señala *«que los incrementos no se hacen como se indicó al honorable tribunal, sino condicionado al arbitrio de la empresa, por lo que se genera la necesidad de que se establezcan unas condiciones mínimas, las cuales pretendían ser reconocidas mediante el presente proceso de negociación colectiva».*

> De igual manera, se reitera que, establecer los incrementos en el valor del IPC, realmente NO se representa beneficio para los trabajadores, pues este valor, solamente correspondería a la actualización monetaria de los salarios, para evitar el impacto propio de la devaluación adquisitiva, pero no representa un porcentaje de mejora para quienes prestan su fuerza laboral a la empresa CONTACTAMOS OUTSOURSING [sic] S.A.S. y que beneficia a la industria de bebidas y alimentos.

XII. CONSIDERACIONES

Sobre el punto relacionado con los incrementos salariales dispuestos por el Tribunal de arbitramento, tampoco observa la Corte que exista respecto de tal ordenamiento ningún motivo o razón que amerite la anulación de dicha cláusula, en tanto no se evidencia la vulneración de derechos constitucionales, legales o convencionales, sino que por el contrario, lo que se busca al tomar como referencia para esos efectos del índice de precios al consumidor (IPC), es precisamente mitigar la pérdida del valor real del salario, al mantener el poder adquisitivo de los mismos.

Por su parte, obsérvese que el Tribunal de arbitramento dispuso los incrementos salariales en el equivalente al IPC a partir del 1 de enero de 2025, con fundamento en que ya se había aplicado para el año 2024, debe la Sala reiterar que pacíficamente se ha sentado que los árbitros pueden decidir sobre el aumento de salarios adoptando fórmulas que atiendan la equidad, sin que necesariamente estén atados a las solicitudes del pliego, lo cual se ha consignado en innumerables sentencias, entre otras, en la CSJ SL3690-2017, en la que se expresó:

> Los árbitros están facultados para establecer incrementos salariales atendiendo los principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad, sin estar atados a lo estrictamente solicitado por la organización sindical o por encima del IPC, ya que estos beneficios dependen de la situación económica y financiera de la empresa.

En consecuencia, a juicio de la Corporación, la decisión arbitral no transgrede los límites de la equidad, lo que se corrobora cuando textualmente se dice:

> El tribunal tuvo en cuenta como criterios de equidad el hecho de que la empresa cuenta con un margen de utilidad porcentualmente muy estrecho, siendo el costo de mano de obra uno de sus principales en su esquema de costos. De tal suerte que una variación considerable en dicho costo puede representar un riesgo de sostenibilidad financiera y de continuidad de la operación.

De otro lado, importa recordar lo que ha sostenido la Corte en sede de anulación, relativo a que no le es dable injerir en las determinaciones de los árbitros en materia salarial, a menos que la decisión de estos resulte abierta,

clara y notoriamente inequitativa, desconozca derechos mínimos de los trabajadores o se vulneren derechos constitucionales y legales, circunstancias que en este asunto no acontecen.

Así mismo, si el tribunal no decretó el incremento salarial en los términos solicitados por la organización sindical de manera retrospectiva y en el monto solicitado, sino el que en equidad consideró era el que convenía a las partes para la mejor solución del diferendo colectivo, ello no significa que los árbitros estén desbordando sus facultades.

Por lo visto **no se anulará** esta disposición del laudo.

Sin costas, teniendo en cuenta que no se presentó oposición frente al recurso.

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

RESUELVE

PRIMERO: NO ANULAR las cláusulas denunciadas del laudo impugnado, dentro del conflicto colectivo suscitado entre el **UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS**, **ALIMENTOS, SISTEMA AGROALIMENTARIO AFINES Y SIMILARES EN COLOMBIA (UTIBAC)** y la sociedad **CONTACTAMOS**

OUTSOURCING S.A.S. por los motivos expuestos en la presente providencia.

SEGUNDO: Sin costas como se dijo en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese y envíese el expediente al Ministerio de Trabajo para lo de su competencia.

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala
Aclaración de voto



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaración de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

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

Código de verificación: CB82C2514F00668D01A7676809D4BF7C192AD29B9127DD8786FA976510304F28
Documento generado en 2025-05-16