IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Magistrado ponente

SL1640-2025
Radicación n.° 13001-22-05-000-2023-97005-01
Acta 5

Bogotá, D. C., diecinueve (19) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de anulación interpuesto por **SEATECH INTERNATIONAL INC.** y el **SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA - SINTRALIMENTICIA -** contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 28 de octubre de 2022, con ocasión del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre los recurrentes.

I. ANTECEDENTES

El 2 de junio de 2021, la agremiación sindical Sintralimenticia denunció parcialmente las cláusulas primera y tercera, y totalmente las cláusulas segunda y octava, del laudo arbitral emitido el 23 de mayo de 2018.

El 20 de diciembre de 2021, la citada organización

presentó un pliego con 14 peticiones a la empresa Seatech International Inc., con el cual surgió el presente conflicto colectivo de trabajo.

La etapa de arreglo directo transcurrió entre el 21 de diciembre de 2021 y el 17 de enero de 2022, sin acuerdo entre las partes, razón por la cual la agremiación sindical decidió someter el diferendo colectivo a arbitraje laboral.

A través de la Resolución n.º 3800 de 20 de septiembre de 2022, el Ministerio del Trabajo ordenó la convocatoria e integración de un tribunal de arbitramento obligatorio. El trámite arbitral culminó mediante laudo de 28 de octubre de 2022, contra el cual las partes interpusieron y sustentaron los recursos extraordinarios de anulación que el Tribunal concedió. En el término del traslado, solo el sindicato presentó alegaciones.

II. LAUDO ARBITRAL

De las 14 peticiones del pliego, el Tribunal accedió a las relacionadas con el proceso disciplinario -cláusula primera-, permiso sindical para asamblea nacional de delegados, junta directiva nacional y capacitación sindical -cláusula segunda-, auxilios sindicales -cláusula tercera-, vigencia -cláusula cuarta-, auxilio para compra de montura de lentes -cláusula quinta-, beneficios de productos atún Van Camps -cláusula sexta-, mejoramiento de las condiciones de transporte de los trabajadores -cláusula séptima- y honorarios secretario tribunal de arbitramento -cláusula octava-.

En fundamento de su decisión, los árbitros manifestaron que tendrían en cuenta las intervenciones de las partes, los documentos allegados, las normas aplicables, los criterios jurisprudenciales, los antecedentes del conflicto y *«de manera primordial el principio de equidad que debe enmarcarse al dirimir un conflicto colectivo de naturaleza económica y de intereses asociados a temas sindicales»*.

Así mismo, tuvieron de presente que del total de los 98 trabajadores que tiene la empresa, 20 de ellos están afiliados a Sintralimenticia.

En cuanto a las peticiones relativas al proceso disciplinario -petición 2.ª -, auxilio para compra de montura de lentes -petición 7.ª-, beneficio de producto atún Van Camps -petición 8.ª- y mejoramiento de las condiciones de transporte de los trabajadores -petición 11.ª-, las cuales son materia de controversia en el recurso extraordinario de anulación, refirieron lo siguiente:

En lo concerniente a la petición de debido proceso, advirtieron que *«en la actualidad el proceso disciplinario se rige por lo consignado en la cláusula segunda del laudo arbitral de 2013 mediante la cual se establece el procedimiento disciplinario y argumentación de justa causa para el despido»* y acto seguido indicaron los términos en que accedían a la pretensión sindical.

En lo relativo al auxilio para compra de montura de lentes, lo consideró equitativo y accedió parcialmente a él.

En lo concerniente al beneficio de producto atún Van Camps, indicó que la empresa está sometida al *«régimen de zona franca, por lo cual no es posible la entrega de productos para consumo local»*; no obstante, consideró *«que la empresa puede realizar gestiones ante el distribuidor nacional para buscar un beneficio de los trabajadores»*, razón por la cual consideró equitativo acceder a la petición bajo ese entendido.

Por último, en cuanto al mejoramiento de las condiciones de transporte de los trabajadores, refirió:

> De acuerdo con la información financiera presentada por la empresa, el imponer una decisión de cubrimiento integral de buses con aire acondicionado para el 100% de la población podría generar un desequilibrio económico, por lo cual, dispondrá que la empresa, dentro de los primeros 4 meses de vigencia del presente laudo, presentara un estudio en el cual se establezca la modernización paulatina de la flotilla de buses, a fin de ir incorporando dentro de la vigencia de laudo, 4 rutas nuevas de buses con servicio climatizado.

III. RECURSO DE ANULACIÓN DE SEATECH INTERNATIONAL INC.

La empresa solicita la anulación de las cláusulas quinta, sexta y séptima, *«y que se devuelva para que el Tribunal se pronuncie sobre los auxilios requeridos teniendo en cuenta el concepto de salario desde la perspectiva de inflación y no de salario mínimo legal, igualmente, se corrija lo referente al beneficio que se pretende de los clientes de la empresa que no se encuentra permitido debido al régimen de zona franca que se aplica, y por último, que se pronuncie sobre*

lo concerniente a la exigencia de la implementación de parque automotor por parte de la administración».

Por razones metodológicas, esta Sala empezará por hacer unas reflexiones generales respecto a las competencias de esta Corporación en el marco del recurso extraordinario de anulación. Luego analizará los cuestionamientos presentados contra el laudo, en el siguiente orden: primero, transcribirá la cláusula controvertida; segundo, los argumentos del recurrente y, por último, las consideraciones pertinentes.

No se hace necesario referirse al escrito de réplica, puesto que en él la organización sindical no presentó una oposición al recurso de la empresa, sino unos *«alegatos de conclusión»* en los cuales repite los argumentos por los que considera que su recurso de anulación debe prosperar.

IV. CONSIDERACIONES GENERALES

En los términos de los artículos 458 del Código Sustantivo del Trabajo y 143 del Código Procesal del Trabajo, esta Corporación en sede del recurso extraordinario de anulación tiene competencia para *(i)* anular o no el laudo o alguna de sus disposiciones; *(ii)* devolver el expediente a los árbitros, y *(iii)* excepcionalmente modular un precepto arbitral.

En cuanto a la *anulación* de todo el laudo o de alguna de sus disposiciones, esta Corporación ha señalado que

procede cuando el tribunal de arbitraje extralimite el objeto para el cual fue convocado, desconozca derechos o facultades de los interlocutores sociales reconocidos en disposiciones constitucionales, legales o convencionales y, de manera excepcional, cuando contenga decisiones manifiestamente inequitativas según el criterio mayoritario de esta Sala.

Respecto a la *devolución* del expediente, la Sala ha señalado que tiene cabida cuando se constata que los árbitros se abstuvieron de resolver de fondo una petición del pliego, pese a ser competentes. En consecuencia, si emitieron una decisión de mérito respecto a un punto del pliego, bien sea negándolo o concediéndolo, total o parcialmente, no hay lugar al reenvío del expediente (CSJ SL3491-2019, SL3116-2020, SL5117-2020).

Por último, en lo concerniente a la *modulación*, esta Corporación ha dicho que tiene lugar cuando se precisa modificar, aclarar o interpretar determinados aspectos o frases de un precepto del laudo, con la finalidad de despojarlo de elementos distorsivos que afectan su legalidad e integridad. La modulación o condicionamiento del laudo debe ser respetuosa de la voluntad o intención de los árbitros y del contenido esencial de la norma (CSJ SL17703-2015, SL8157-2016, SL2809-2020, SL416-2022).

V. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS A CADA UNA

DE LAS CLÁUSULAS DEL LAUDO CONTROVERTIDAS

1. AUXILIO PARA COMPRA DE MONTURA DE LENTES (Cláusula quinta)

1.1. Texto del laudo

CLÁUSULA QUINTA: AUXILIO PARA COMPRA DE MONTURA DE LENTES.

SEATECH INTERNATIONAL INC, concederá durante la vigencia del presente laudo el 15% del salario mínimo legal vigente, este valor se le otorgará sólo para fines estrictamente médicos, el afiliado deberá presentar la prescripción médica prescrita por el especialista de la EPS a la que se encuentre afiliado.

1.2. Argumentos del recurrente

Refiere que el beneficio es confuso e inequitativo, puesto que implica un *«un oneroso auxilio para la compra de montura de lentes ascendiente a la suma de QUINIENTOS MIL PESOS ANUALES»*; además, indica que este auxilio es *«abusivo e innecesario»*, puesto que el pago de las monturas es una obligación asistencial de las entidades prestadoras de salud.

Por último, refiere que la cláusula es abstracta, *«por lo que no es dable concluir ni deducir si corresponde a un solo pago una sola vez, o a quiénes va dirigida la petición en concreto»*.

1.3. Consideraciones

Esta Corporación ha señalado que, por antonomasia, a

los árbitros les asiste una función de creación normativa, expresada en la posibilidad de establecer nuevos derechos o complementar los preexistentes en la ley. Por ejemplo, en sentencia CSJ SL5887-2016, reiterada en SL4478-2020 y SL2511-2021, razonó:

> Se equivoca el recurrente al señalar que los árbitros no pueden crear derechos, pues precisamente, esta es la función que la ley laboral les ha atribuido en el marco del conflicto económico.
>
> En efecto, si por medio del diferendo colectivo y la dinámica que le es propia, los trabajadores buscan, además de la defensa de sus intereses, la mejora de sus condiciones de empleo, la forma más inmediata de lograr ese cometido es mediante la creación de nuevos derechos o la complementación de los ya existentes. Al respecto, en sentencia de homologación CSJ SL, 19 jul. 1982, rad. 8637, esta Sala expresó que en perspectiva a la finalidad del conflicto colectivo, el fallo arbitral «no sólo impone la paz social entre las partes en conflicto sino que crea impersonalmente para ellas la nueva normatividad, esto es, verdadero derecho objetivo, que mejorando el mínimo de la ley, habrá de regular dentro de su vigencia los contratos individuales en la empresa». En similar sentido, en sentencia CSJ SL, 18 ago. 1998, rad. 10830, se indicó que el «tribunal de arbitramento puede crear nuevas prestaciones o incrementar las de origen legal que hayan sido mejoradas por convenio de las partes, puesto que precisamente la finalidad del conflicto económico es crear un nuevo derecho o mejorar el existente».

De acuerdo con lo anterior, los árbitros bien podían establecer un auxilio dinerario para la adquisición de montura de lentes, el cual no hace parte de los servicios y tecnologías en salud garantizados por las Empresas Promotoras de Salud (EPS), conforme lo establece el artículo 56 de la Resolución 2808 de 2022 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social.

En relación a si el mencionado beneficio es inequitativo, debe señalarse, en primer lugar, que no es cierto que el

auxilio ascienda a $500.000 como lo afirma el recurrente, pues según el texto de la cláusula equivale al 15% del salario mínimo legal mensual vigente, lo que en la anualidad en curso asciende a $213.525; en segundo lugar, el recurrente no demuestra con argumentos concretos y datos empíricos las razones por las cuales el beneficio es excesivo o desproporcionado.

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

Por último, en cuanto a la supuesta indeterminación de la cláusula, es preciso recordar que las oscuridades o dudas interpretativas dimanadas de las cláusulas del laudo deben aclararse ante el tribunal de arbitramento, haciendo uso del remedio procesal de la corrección o aclaración del laudo. De llegar a subsistir, esta Sala ha aseverado que deben ser resueltas por las partes en uso de su autonomía colectiva y conforme a los métodos y principios de la hermenéutica jurídica (CSJ SL5887-2016, SL14879-2016, SL12219-2017, SL4458-2018, SL4315-2022, SL573-2023).

En consecuencia, no se anulará la cláusula.

2. BENEFICIO DE PRODUCTO ATÚN VAN CAMPS (cláusula sexta)

2.1. Texto del laudo

CLÁUSULA SEXTA BENEFICIOS DE PRODUCTOS ATÚN VAN CAMPS

La empresa SEATECH INTERNATIONAL INC, hará sus mejores esfuerzos para gestionar con el distribuidor o comercializador de los productos manufacturados por esta para que puedan ser vendidos a mejores precios a todos sus trabajadores afiliados a SINTRALIMENTICIA.

2.2. Argumentos del recurrente

Aduce que esta cláusula vulnera la libertad de empresa, en la medida que Seatech International Inc. no puede disponer de las actividades comerciales de sus clientes, requiriendo que sus productos sean vendidos a un precio diferente al que se ofrece en el mercado nacional; agrega que el régimen de zonas francas no permite a los productores inmiscuirse en las operaciones de compra y venta del producto como tampoco interferir en las condiciones contractuales.

Indica que las zonas francas son áreas geográficas delimitadas dentro del territorio nacional, en las cuales se desarrollan actividades industriales y comerciales, conforme a una normativa especial, de manera que *«pretender que se realicen ventas en una zona franca de conformidad con la ley*

tributaria es literalmente incurrir en conductas enmarcadas como contrabando y eso está prohibido, entre otras normativas, por el numeral 3 del artículo 4 de la Ley 1004 de 2005».

Señala que pretender que el comprador de un producto lo venda a un menor precio atenta contra las reglas de libre mercado y puede desfavorecer la competitividad de un cliente, el cual no está obligado a soportar la carga de un conflicto que le es ajeno; por ello, concluye que la cláusula versa sobre un objeto ilícito por ser contraria al derecho público de la Nación, conforme al artículo 1519 del Código Civil.

2.3. Consideraciones

Examinada la cláusula, la Corte advierte que esta no impone una obligación de resultado como desatinadamente lo entiende el recurrente, sino de medio, consistente en que la empresa haga sus *«mejores esfuerzos»* para gestionar con el distribuidor o comercializador una venta a menor precio de los productos manufacturados por aquella, a fin de que sean adquiridos a un costo más bajo por los trabajadores.

Hacer los *«mejores esfuerzo»* significa que la empresa haga lo que esté a su alcance, ponga todo su empeño en lograr cierto resultado, lo cual en modo alguno implica la comisión de actos contrarios al régimen legal de zonas francas o el desconocimiento de normas de orden público. Dicho de otra forma, la cláusula impone la obligación a la

empresa, *en el marco de lo fáctico y legalmente posible*, de llevar a cabo esfuerzos a fin de que los productos manufacturados por ella puedan ser adquiridos por los trabajadores a un menor precio, lo cual no tiene nada de objetable.

En consecuencia, no se anulará esta disposición.

3. MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRANSPORTE DE LOS TRABAJADORES (cláusula séptima)

3.1. Texto del laudo

CLÁUSULA SEPTIMA. MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRANSPORTE DE LOS TRABAJADORES

SEATECH INTERNATIONAL INC dentro de los primeros 4 meses de vigencia del presente laudo arbitral realizará y presentará un estudio en el cual se establezca la modernización paulatina de la flotilla de buses, a fin de ir incorporando dentro de la vigencia de laudo, cuatro (4) rutas nuevas de buses con servicio climatizado.

3.2. Argumentos del recurrente

Plantea que los árbitros no tienen competencia para obligar a la administración de la empresa a suministrar el servicio de buses en las condiciones consagradas en la norma, pues ello afecta la libertad de empresa.

Por otra parte, asegura que la empresa atraviesa por una situación económica critica que podría afectar la viabilidad del negocio y poner *«en alto riesgo la fuente de ingreso y desarrollo del trabajador»*. Al respecto, indica que

«debido al aumento del salario mínimo legal mensual, cuando el mismo, por efectos económicos, siempre es más elevado que la cifra de inflación y en la coyuntura que trajo la pandemia, el IPC ya se encuentra en niveles cercanos al 10%, situación que a todas luces va (sic) genera lo ya indicado».

3.3. Consideraciones

De nuevo es pertinente recordar que los árbitros tienen competencia para establecer cualquier mejora en la situación social y económica de los trabajadores, ya sea mediante la creación de nuevos beneficios o bien sea a través de la complementación o superación de los preexistentes.

Por ello, en este conflicto, bien podían imponer a la empresa la obligación de preparar y presentar un estudio de modernización de la flotilla de buses, a fin de atender cuatro nuevas rutas de buses con servicio climatizado.

Esta carga administrativa y potencialmente económica no afecta el núcleo de la libertad del empresario de configurar su negocio según sus necesidades, pues está circunscrita a una mejora en los servicios de transporte de los trabajadores y no incide en las actividades propias de su objeto social, esto es, el empaque de atún procesado.

En lo relativo a la inequidad de la cláusula, el recurrente se limita a indicar que la cláusula tiene ese carácter debido a la inflación, al aumento del salario mínimo y la pandemia, pero no aporta más elementos de convicción que demuestren

de manera suficiente y persuasiva la manifiesta inequidad de la cláusula.

En consecuencia, no se anulará.

Por último, en cuanto al argumento general de la empresa recurrente relativo a que se ordene la devolución del laudo, a fin de que el Tribunal se pronuncie acerca de los auxilios que acaban de analizarse, por cuanto, aduce, para su determinación debió tenerse en cuenta el concepto de "*salario desde la perspectiva de inflación y no de salario mínimo legal",* la Sala reitera que dicha posibilidad -devolución- únicamente procede cuando se advierte que, pese a estar facultados, los árbitros se abstuvieron de resolver de fondo las peticiones del pliego.

Ahora, se tiene que el Tribunal consideró ser competente para analizar y laudar los beneficios colectivos pretendidos por el sindicado y, en tal perspectiva, los concedió en los términos descritos; por tanto, no hay lugar a reenviar el expediente, máxime cuando lo que pretende la recurrente con dicha petición es que el juez arbitral varíe la media de equidad que consideró viable para la concesión de aquellos.

Sin costas, como quiera que no hubo oposición.

VI. RECURSO DE SINTRALIMENTICIA

La organización sindical requiere: (i) la anulación de la cláusula primera del laudo *«por representar una desmejora respecto del procedimiento disciplinario vigente desde el laudo arbitral del 6 de diciembre de 2013»*; (ii) la modulación de la cláusula sexta *«señalando con precisión la obligación del empleador SEATECH INTERNATIONAL INC y las condiciones de cumplimiento de la referida cláusula»*, y (iii) la modulación de la cláusula séptima *«aclarando las condiciones en que debe brindarse el servicio de transporte a los miembros de SINTRALIMENTICIA -SECCIONAL CARTAGENA-»*. En lo relativo a estas dos últimas cláusulas, refiere que *«si bien se resolvió parcialmente en favor del sindicato las cláusulas son ambiguas y requieren ser aclaradas»*.

Por razones metodológicas, esta Sala analizará el recurso del sindicato en el siguiente orden: primero, transcribirá la petición del pliego; segundo, lo resuelto por el Tribunal; tercero, los argumentos del recurrente y, por

último, las consideraciones pertinentes.

VII. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS A CADA UNO DE LAS CLÁUSULAS DEL LAUDO CONTROVERTIDAS

1. PROCESO DISCIPLINARIO (Cláusula primera)

1.1. Texto del pliego de peticiones

Petición n. 2. PROCESO DISCIPLINARIO: A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo o laudo arbitral la empresa Seatech International Inc. previamente antes de sancionar disciplinariamente a un trabajador o darle por terminado el contrato de trabajo, comunicará al trabajador la apertura de la investigación disciplinaria que se esté adelantando en contra del trabajo (sic) dándole traslado del informe con el cual se le acusa. A más tardar dentro de los 15 días siguientes y no menos de este término, se le citará a diligencia de descargo, donde se expresará de manera clara y precisa las causales (fácticas y normativas) de acusación y los medios de pruebas que soportarán dicha acusación. Para que el trabajador prepare su defensa, la empresa le concederá al trabajador permiso remunerado por los dos (2) días antes de la fecha fijada para la audiencia de descargo. El trabajador durante la diligencia de descargo podrá estar asistido por un abogado escogido libremente por el trabajador y los honorarios de éste serán cubierto (sic) de manera previa por la empresa Seatech International Inc.

El proceso disciplinario, el desarrollo de la diligencia de descargo y la decisión inicial estarán a cargo de la Jefatura de Recursos Humanos.

El trabajador dentro del término de traslado de la apertura del proceso disciplinario y el de la citación a la audiencia de descargo, podrá presentar medios probatorios a que bien tenga

en consideración, los cuales se le surtirá su práctica durante la diligencia de descargo. En igual sentido, el trabajador en desarrollo del principio de contradicción se le brindará la oportunidad de interrogar a las personas que fingen (sic) como pruebas a favor de la empresa.

La decisión que se adopte como sanción disciplinaria o como terminación del contrato de trabajo, tendrá recurso de apelación, el cual se podrá interponer dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de notificación personal y el cual se surtirá ante la Gerencia General de la empresa.

1.2. Texto del laudo

CLÁUSULA PRIMERA PROCESO DISCIPLINARIO. El proceso para la imposición de sanciones disciplinarias y la terminación del contrato de trabajo de los afiliados con justa causa de los afiliados a SINTRALIMENTICIA será el siguiente:

Antes de proferir sanción o dar por terminado el contrato de trabajo argumentando justa causa, el trabajador será escuchado en audiencia de descargos para lo cual la empresa emitirá comunicación escrita al empleado en forma personal o por correo electrónico o por correo postal, con copia a SINTRALIMENTICIA, especificando las razones y adjuntando los soportes que se tenga[n] al momento de la comunicación, de la presunta falta motivadora. La empresa deberá hacer citación a descargos por escrito al trabajador inculpado, la cual podrá desarrollarse de manera presencial o virtual, dentro de los tres (03) días hábiles siguientes contados a partir del conocimiento por parte del jefe de área, de la falta que se le atribuye al trabajador y tres (03) días hábiles adicionales para tomar la decisión después de agotado el proceso disciplinario. El trabajador inculpado podrá ir acompañado a la audiencia de descargo hasta por dos (2) miembros de SINTRALIMENTICIA o de la federación o confederación a la cual esté afiliado el sindicado. Los términos anteriores señalados serán suspendidos cuando el trabajador inculpado se encuentre incapacitado o disfrutando de vacaciones, permiso o cualquier tipo de licencia; se retomará el proceso e implementará el disciplinario una vez el trabajador se reintegre a su puesto de trabajo acogiéndose al límite de tiempo antes citado.

La empresa para garantizar el debido proceso del trabajador además de cumplir con lo establecido aquí deberá siempre guiarse de lo preceptuado en las Sentencias C593/2014 y SU-449/2020 las cuales regulan el procedimiento para sanciones disciplinarias.

Parágrafo: Ninguna sanción será válida sin cumplir el anterior

procedimiento

1.3. Argumentos del recurrente

Fundamenta la anulación en el *«artículo 41 de la ley 1563 de 2012 numeral 9»*, debido a que la petición 2ª. del pliego estaba encaminada a actualizar el procedimiento disciplinario fijado en el laudo arbitral de 6 de diciembre de 2013, cuyo contenido transcribe. Pese a ello, refiere que los árbitros optaron por establecer un nuevo procedimiento disciplinario que prescinde del período probatorio consagrado en el laudo de 2013, lo cual resulta *«inequitativo al brindar menos garantías laborales a los miembros de SINTRALIMENTICIA»*.

Alude a un extracto de un fallo de esta Corporación, respecto del cual no precisa fecha y radicado, a fin de afirmar que *«debe preferirse la aplicación de los procedimientos previstos en la convención colectiva a aquellos fijados por los árbitros, si los primeros resultan más favorables para los trabajadores»*.

1.4. Consideraciones

Para dar respuesta al cargo, debe indicarse, en primer término, que el recurrente se equivoca al fundamentar su solicitud de anulación en las causales previstas en el artículo 41 de la Ley 1563 de 2012, en la medida que el recurso extraordinario de anulación en materia laboral tiene sus propias causales, como se puntualizó en las consideraciones

generales expuestas *supra*.

En segundo lugar, y si la Corte entendiera que en realidad el recurrente fundamenta su solicitud de anulación en el motivo consagrado en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es cuando el fallo afecte «*derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes*», situación que puede ocurrir cuando un laudo reduce los beneficios consagrados en un precepto convencional anterior, tampoco le asiste razón.

En efecto, a criterio de la Corte el nuevo proceso disciplinario creado por los árbitros está dotado de garantías similares a las previstas en el procedimiento consignado en el laudo arbitral del 6 de diciembre de 2013, como puede observarse:

Laudo arbitral de 6 de diciembre 2013	**Laudo arbitral de 28 de octubre de 2023**
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y ARGUMENTACIÓN DE JUSTA CAUSA PARA DESPEDIR: La empresa deberá observar el siguiente trámite previamente a a la imposición de sanciones disciplinarias y a la argumentación de justa causa para terminar una relación laboral con los trabajadores afiliados al sindicato. 1- La empresa antes de aplicar sanción disciplinaria o terminar un contrato de trabajo argumentando justa causa a un trabajador afiliado al sindicato, debe dar la oportunidad al trabajador de ser asistido por dos representantes del sindicato. 2. Dentro de los tres días hábiles siguientes a que la empresa tuviera conocimiento de la presunta falta se citará al trabajador y al sindicato mediante comunicación escrita que incluirá el día, hora y lugar. Será entregada personalmente o dirigida a la dirección que haya registrado ante la empresa, manifestándole los motivos por los cuales fue citado a descargos.	**CLÁUSULA PRIMERA PROCESO DISCIPLINARIO**. El proceso para la imposición de sanciones disciplinarias y la terminación del contrato de trabajo de los afiliados con justa causa de los afiliados a SINTRALIMENTICIA será el siguiente: Antes de proferir sanción o dar por terminado el contrato de trabajo argumentando justa causa, el trabajador será escuchado en audiencia de descargos para lo cual la empresa emitirá comunicación escrita al empleado en forma personal o por correo electrónico o por correo postal, con copia a SINTRALIMENTICIA, especificando las razones y adjuntando los soportes que se tenga[n] al momento de la comunicación, de la presunta falta motivadora. La empresa deberá hacer citación a descargos por escrito al trabajador inculpado, la cual podrá desarrollarse de manera presencial o virtual, dentro de los tres (03) días hábiles siguientes contados a partir del conocimiento por parte del jefe de área, de la falta que se le atribuye al trabajador y

En el evento en que el trabajador o el sindicato se nieguen a recibir o firmar la constancia de citación, se entenderá notificada con la constancia de envío de correo a las direcciones del sindicato y del trabajador. 3. La diligencia de descargos se realizará dentro de los tres días hábiles siguientes al recibo de la comunicación, o cinco días hábiles siguientes del envío de la comunicación por correo, si fuere el caso. 4. En la diligencia de descargos el trabajador y el sindicato podrán aportar y solicitar las pruebas conducentes y pertinentes para su defensa. Si hubiese más pruebas que recaudar necesarias y pertinentes, se suspenderá la diligencia y se reanudará a más tardar dentro de los dos días hábiles siguientes. Se levantarán actas de las diligencias. 5. Se tomará la decisión dentro de los dos días hábiles siguientes a la fecha en que se cierre la etapa probatoria. 6. En caso de incapacidad del trabajador debidamente certificada, la diligencia se realizará una vez termine la incapacidad. 7. Las sanciones disciplinarias y la causal de despido prescriben a los seis meses de conocida la presunta falta por parte de la empresa. 8. Si el procedimiento previsto no se adelanta con observancia de los puntos anteriores la imposición de la sanción o el despido será ineficaz.	tres (03) días hábiles adicionales para tomar la decisión después de agotado el proceso disciplinario. El trabajador inculpado podrá ir acompañado a la audiencia de descargo hasta por dos (2) miembros de SINTRALIMENTICIA o de la federación o confederación a la cual esté afiliado el sindicado. Los términos anteriores señalados serán suspendidos cuando el trabajador inculpado se encuentre incapacitado o disfrutando de vacaciones, permiso o cualquier tipo de licencia; se retomará el proceso e implementará el disciplinario una vez el trabajador se reintegre a su puesto de trabajo acogiéndose al límite de tiempo antes citado. La empresa para garantizar el debido proceso del trabajador además de cumplir con lo establecido aquí deberá (sic) siempre guiarse de lo preceptuado en las Sentencias C593/2014 y SU-449/2020 las cuales regulan el procedimiento para sanciones disciplinarias. **Parágrafo:** Ninguna sanción será válida sin cumplir el anterior procedimiento

Ahora, el recurrente refiere que entre el anterior procedimiento y el nuevo hay una diferencia fundamental, consistente en que aquel establecía un período probatorio mientras que el último no, lo cual no es cierto, pues en el tercer párrafo los árbitros hacen una remisión a los principios y directrices fijados en las sentencias C-593 de 2014 y SU-449 de 2020 de la Corte Constitucional, las cuales señalan que antes de aplicar una sanción disciplinaria, el empleador debe formular cargos, dar *«traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados»* e indicar *«un término durante el cual el*

acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos».

En consecuencia, no se anulará la disposición.

2. BENEFICIO DE PRODUCTO ATÚN VAN CAMPS (cláusula sexta)

2.1. Texto del pliego de peticiones

Petición n. 8. BENEFICIO DE PRODUCTO ATÚN VAN CAMPS: A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo o laudo arbitral la empresa Seatech International Inc., suministrará mensualmente a cada uno de los trabajadores afiliados a SINTRALIMENTICIA SECCIONAL CARTAGENA una caja de atún Van Camps de cuarenta y ocho (48) unidades.

2.2. Texto del laudo

CLÁUSULA SEXTA BENEFICIOS DE PRODUCTOS ATÚN VAN CAMPS

La empresa SEATECH INTERNATIONAL INC, hará sus mejores esfuerzos para gestionar con el distribuidor o comercializador de los productos manufacturados por esta para que puedan ser vendidos a mejores precios a todos sus trabajadores afiliados a SINTRALIMENTICIA.

2.3. Argumentos del recurrente

Anuncia que fundamenta la solicitud en el *«artículo 41 de la ley 1563 de 2012 numeral 9»*. Con tal fin, asevera:

La decisión del Tribunal no resolvió la solicitud del Sindicato,

dejó en el aire las condiciones del cumplimiento de la cláusula de beneficios. No existe posibilidad de verificar el cumplimiento de una obligación genérica de hacer *"los mejores esfuerzos"*, se trata de una obligación que depende únicamente de la voluntad del empleador y frente a la cual no existe forma de determinar cumplimientos o incumplimientos de la misma. Tal disposición resulta inequitativa pues aparenta contener un beneficio, pero resulta vacía de contenido.

2.4. Consideraciones

De nuevo, el recurrente incurre en la impropiedad de sustentar su solicitud en la Ley 1563 de 2012, pese a que como se indicó, el recurso extraordinario de anulación en materia laboral tiene sus propias causales.

Por otra parte, no es posible acceder a la modulación, pues esta determinación tiene lugar cuando se precisa modificar, aclarar o interpretar determinados aspectos o frases de un precepto del laudo, condicionamiento que en todo caso debe ser respetuosa de la voluntad o intención de los árbitros y del contenido esencial de la norma (CSJ SL17703-2015, SL8157-2016, SL2809-2020, CSJ SL416-2022). Por tanto, no es procedente acudir a esta figura para *modificar* en clave sustitutiva el contenido de una decisión de los árbitros a fin de ajustarla a las aspiraciones de la organización sindical, puesto que, se repite, la Corte no puede usurpar las competencias propias de los árbitros, reemplazarlos o cambiar el sentido de sus decisiones según parámetros de equidad.

Ahora, si se entendiera que el sindicato pretende la devolución del expediente para que los árbitros emitan

pronunciamiento, en tanto refiere que el «*Tribunal no resolvió la solicitud del Sindicato*» se tiene que tampoco hay lugar a ello, pues conforme al inciso 2.º del artículo 143 del Código Procesal del Trabajo, la devolución solo es procedente cuando se verifica que los jueces arbitrales se abstuvieron de resolver de fondo una petición del pliego, pese a ser competentes. En consecuencia, si emitieron una decisión de mérito respecto a un punto del pliego, bien sea negándolo o concediéndolo, total o parcialmente, no hay lugar al reenvío del expediente (CSJ SL3491-2019, SL3116-2020, SL5117-2020).

Por las razones anteriores, se niega la solicitud del sindicato.

3. MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRANSPORTE DE LOS TRABAJADORES (cláusula séptima)

3.1. Texto del pliego de peticiones

Petición n. 11. MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRANSPORTE DE LOS TRABAJADORES: A partir de la firma de la convención colectiva de trabajo o laudo arbitral la empresa Seatech International Inc. mejorará la prestación del servicio de transporte a los trabajadores, disponiendo de busetas o busetones con aire acondicionado o climatizados.

3.2. Texto del laudo

CLÁUSULA SEPTIMA. MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRANSPORTE DE LOS TRABAJADORES

SEATECH INTERNATIONAL INC dentro de los primeros 4 meses de vigencia del presente laudo arbitral realizará y presentará un estudio en el cual se establezca la modernización paulatina de la

flotilla de buses, a fin de ir incorporando dentro de la vigencia de laudo, cuatro (4) rutas nuevas de buses con servicio climatizado.

3.3. Argumentos del recurrente

De nuevo asegura que enfoca la causal de anulación en el *«artículo 41 de la ley 1563 de 2012 numeral 9».* Con este propósito, afirma que el Tribunal pasó por alto que los afiliados *«no viven en la misma zona, no tienen los mismos turnos y que por tanto no podrán verse beneficiados plenamente del mejoramiento de las condiciones de transporte así planteado».*

Por otra parte, recaba que es inequitativo y discriminatorio que los buses del personal administrativo estén climatizados, mientras que los del personal operativo de la organización no.

3.4. Consideraciones

Para dar respuesta a la solicitud, la Corte se remite a lo expuesto al resolver el punto anterior, en el sentido que es inadecuado fundamentar la solicitud de anulación en las causales previstas en el artículo 41 de la Ley 1563 de 2012 y, por otra parte, la modulación de la cláusula es improcedente cuando con este mecanismo se pretende modificar en clave sustitutiva la voluntad de los árbitros.

De otra parte, en cuanto al argumento relativo a que resulta discriminatorio que los buses en que se transporta el

personal administrativo cuenten con aire acondicionado, a diferencia de aquellos en los que se moviliza el personal operativo, es de señalar que la cláusula cuestionada no contiene dicha distinción.

En efecto, el beneficio que ella incorpora se dirige a imponer a la empresa la elaboración y presentación de un estudio tendiente a modernizar, de manera gradual, los vehículos que transportan a *«los trabajadores»*, e implique la ampliación de dicho beneficio -4 nuevas rutas con servicio climatizado-; de ahí que no pueda concluirse que la disposición acusada, en sí mismo considerada, sea discriminatoria como lo plantea el recurrente, sin que exponga argumentos adicionales tendientes a demostrar su postura.

Dicho esto, no se accederá a la solicitud del sindicato.

Sin costas porque no hubo réplica a los recursos interpuestos. Y si bien el sindicato presentó un escrito en el término del traslado dispuesto para presentar oposición al recurso de la empresa, este tiene la calidad de un alegato encaminado a complementar o reforzar su propio recurso y no de una oposición a los argumentos del recurso interpuesto por su contraparte.

VIII. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: No anular el laudo arbitral que el Tribunal de Arbitramento profirió el 28 de octubre de 2022 con ocasión del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre **SEATECH INTERNATIONAL INC.** y el **SINDICATO NACIONAL DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA - SINTRALIMENTICIA**, ni se accede a la modulación y devolución del mismo.

SEGUNDO: Sin costas.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Ministerio del 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
No firma ausencia justificada

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: EF4F7CE5491E551C604BE1A0FBAD1FA37A2F06240F8F3B9264B3E787DBBB0405
Documento generado en 2025-06-26