MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Magistrada ponente

SL1654-2025
Radicación n.° 11001-22-05-000-2024-00032-01
Acta 18

Bogotá D. C., veintiocho (28) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de anulación interpuesto por el apoderado de **POLLO ANDINO S. A. – EN REORGANIZACIÓN** contra el laudo arbitral de fecha 18 de enero de 2024, proferido por el Tribunal de Arbitramento convocado para resolver el conflicto colectivo de trabajo que se suscitó entre la citada empresa y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL, AGROPECUARIO, AGROALIMENTARIO, BEBIDAS, AFINES Y SIMILARES (SINTRAIMAGRA)**.

I. ANTECEDENTES

La organización sindical Sintraimagra le presentó un pliego de peticiones a la compañía Pollo Andino S. A., en

Reorganización, que dio origen a un proceso de negociación colectiva. (PDF, cuaderno principal, f.os 26 a 40, 46, 114 a 128).

La etapa de arreglo directo se llevó a cabo entre el 11 y el 30 de noviembre de 2021, sin que las partes hubieran alcanzado algún acuerdo en torno a los puntos materia de concertación (PDF, cuaderno principal, f.os 13, 16, 62 y 64).

En virtud de lo anterior, y por decisión de los trabajadores, a través de la Resolución n.º 3500 del 26 de agosto de 2022, el Ministerio de Trabajo dispuso la convocatoria e integración de un tribunal de arbitramento, para que le diera una resolución definitiva al diferendo colectivo. (PDF, cuaderno principal, f.os 278 a 280).

Por medio del Auto 000113 del 4 de noviembre de 2022, el Ministerio de Trabajo dispuso el archivo del expediente contentivo de la solicitud de integración del tribunal de arbitramento. Sin embargo, a través de la Resolución n.º 2758 del 14 de agosto de 2023, se resolvió el recurso de reposición interpuesto por el representante legal de la organización sindical y se revocó en todas sus partes el referido proveído.

Finalmente, por medio de la Resolución n.º 4103 del 19 de octubre de 2023, se dispuso nuevamente la integración del Tribunal, con un reemplazo del árbitro designado por la organización sindical.

Surtido lo anterior, el Tribunal se instaló el 3 de noviembre de 2023 y les solicitó a las partes que le suministraran toda la información, pruebas y argumentos relacionados con el conflicto colectivo, aparte de que pidió una extensión del término para fallar, que fue debidamente autorizado (PDF, cuaderno principal, f.os 1 a 3, 8 y 94).

El apoderado de la empresa requirió que se suspendiera el trámite arbitral, en la medida en que los actos administrativos que dispusieron la convocatoria del Tribunal se encontraban en trámite de demanda ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, previa conciliación en la Procuraduría General de la Nación (PDF, cuaderno principal, f.os 143 y 144).

El Tribunal negó esa solicitud y, luego de surtidas las respectivas deliberaciones, profirió laudo arbitral el 18 de enero de 2024 (PDF, cuaderno principal, f.os 251 a 277).

II. LAUDO ARBITRAL

El Tribunal advirtió, en primer lugar, que su decisión de negar la petición de suspensión del trámite arbitral estaba fundamentada en que, si bien la empresa había presentado constancia de radicación de demanda ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, «[…] *tampoco se tiene un fallo o providencia debidamente ejecutoriada de suspensión provisional o nulidad, por lo que los actos administrativos siguen produciendo todos sus efectos y se presumen legales de conformidad con el artículo 88 del CPACA* […]».

Dicho ello, estimó que tenía toda la legitimidad y jurisdicción para analizar el pliego de peticiones presentado por la organización sindical, teniendo en cuenta la situación financiera de la empresa y la posición de las respectivas partes mostrada durante el trámite, de forma tal que iba a «[…] *fundamentar las decisiones a que haya lugar teniendo como principio fundamental la equidad, respetando las limitaciones que la misma ley impone, esto es, sin afectar derechos o facultades de las partes, reconocidos por la Constitución Política, la Ley y las normas convencionales (artículo 458 del CST)*».

Advirtió también que sus consideraciones estaban influenciadas por el hecho de que esta era la primera negociación colectiva adelantada entre las partes y que la empresa estaba en proceso de reorganización.

Con esa base, consideró que no tenía competencia para conocer de las peticiones del pliego 1 - *garantías de negociación*, 2 – *permiso para redacción del pliego de peticiones*, 3 – *permiso para asamblea de aprobación del pliego de peticiones*, 5 – *sustitución patronal*, 6 – *estabilidad*, 8 – *ascensos y vacantes*, 10 – *prescripción de sanciones*, 12 – *jornada de trabajo*, 22 – *comisión de reclamos*, 26 – *bonificación*, 28 – *integración familiar Ley 1857 y día del colaborador*, 29 – *nivelación salarial*, 34 – *estabilidad laboral reforzada, restricciones y reubicaciones* y 36 – *igualdad y continuidad de derechos*.

En el mismo orden, negó por razones de equidad algunas de las peticiones del pliego y concedió otras, con las modificaciones y precisiones que consideró pertinentes.

El específico texto de la decisión arbitral en cada punto se consignará en el momento de resolver el recurso de anulación interpuesto.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Fue presentado por el apoderado de la empresa Pollo Andino S. A. en Reorganización y concedido por el Tribunal de Arbitramento, a través de decisión del 21 de febrero de 2024 (PDF, cuaderno principal, f.os 357 y 358).

Luego de solventar algunas contrariedades para la reunión completa del expediente arbitral, por medio de auto del 14 de agosto de 2024, la Corte avocó el conocimiento del recurso de anulación y ordenó correr traslado a la parte opositora, que no presentó réplica dentro del término concedido para ello.

El recurrente pide, en primer lugar, la *anulación total* del laudo arbitral, teniendo en cuenta que el Tribunal no tenía competencia para proferirlo, habida consideración de que los actos administrativos del Ministerio de Trabajo que dispusieron su instalación no están en firme y son objeto de demanda ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

En subsidio, en caso de no prosperar el anterior requerimiento, solicita la anulación de las cláusulas tercera y cuarta de la decisión arbitral, «[…] *por violar el derecho a la igualdad y no discriminación, y por contener decisiones manifiestamente inequitativas*».

Finalmente, también en subsidio, persigue la modulación de las mismas cláusulas tercera y cuarta, «[…] *modificando las disposiciones que afectan el derecho a la igualdad de los trabajadores de la empresa que ya son beneficiarios de otro acuerdo colectivo como lo es el pacto colectivo de trabajo, de forma tal que se reestablezca ese derecho*».

La Corte resolverá las pretensiones del recurso de anulación en el orden en que fueron planteadas. Asimismo, en cada acápite, precisará el texto de las decisiones del laudo que son materia de controversia, junto con las razones del recurrente.

IV. ANULACIÓN TOTAL DEL LAUDO ARBITRAL POR FALTA DE COMPETENCIA

En este punto, el recurrente pide la *anulación total* del laudo arbitral, por constituir una decisión irregular que afecta derechos constitucionales de la empresa, teniendo en cuenta que los árbitros carecían por completo de competencia y que la labor de esta Corporación, al verificar la regularidad de la resolución, se extiende a la constatación de que se hubieran cumplido todas las reglas sustanciales y

procesales relacionadas con el trámite y solución del conflicto.

Expone, en tal sentido, que los actos administrativos emitidos por el Ministerio de Trabajo que ordenaron la convocatoria e integración del Tribunal de Arbitramento perdieron su firmeza y fuerza ejecutoria, en la medida en que fueron demandados ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

Arguye que la anterior situación obligaba al Tribunal a suspender sus labores, como oportunamente le fue solicitado, teniendo en cuenta lo previsto en los artículos 161 y 162 del Código General del Proceso, en lo relativo a la figura de *prejudicialidad*, para evitar decisiones contradictorias que en todo caso podrían perder todos sus efectos, si se dispone la nulidad de los actos administrativos del Ministerio de Trabajo.

Alude a una decisión del Consejo de Estado del 12 de julio de 2018, que no identifica de manera completa, y señala que, de acuerdo con dicha Corporación, la presentación de la demanda constituye una etapa del proceso contencioso que, una vez admitida, en los términos del artículo 829 del Estatuto Tributario, impide la ejecutoria y exigibilidad del acto administrativo hasta tanto no se decida la respectiva pretensión de nulidad, de manera que no es posible ejercer medidas de cobro persuasivo o coactivo, hasta tanto se emita un nuevo mandamiento de pago.

V. CONSIDERACIONES

Para el recurrente se debe disponer la anulación total del laudo arbitral porque el Tribunal no tenía competencia para proferirlo, en la medida en que: *i)* los actos administrativos que dispusieron su integración perdieron su firmeza y fuerza ejecutoria; *ii)* existía prejudicialidad, en los términos de los artículos 161 y 162 del Código General del Proceso; y *iii)* con fundamento en unas normas del Estatuto Tributario, la demanda de los actos administrativos impedía su ejecutoria y exigibilidad.

Frente al primero de los argumentos planteados, para la Corte el recurrente parte de un supuesto equivocado al argumentar que, con la sola radicación de una demanda ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, contra los actos administrativos que dispusieron la convocatoria del Tribunal de Arbitramento, tales actuaciones pierden firmeza y fuerza ejecutoria, de manera que obligan a la inmediata interrupción del trámite arbitral.

Contrario a ello, por regla, en los términos del artículo 88 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, los actos administrativos como los expedidos en este caso por el Ministerio de Trabajo «[…] *se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo* […]» o, cuando menos, hubieran sido suspendidos sus efectos «[…] *hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su legalidad o se levante dicha medida cautelar».*

En ese sentido, en este preciso caso, una vez expedidos y en firme los actos administrativos que ordenaron la convocatoria e integración del Tribunal, nada impedía que se les diera cumplimiento y que, en tal medida, los árbitros cumplieran con sus funciones hasta la expedición del laudo arbitral. Lo anterior en virtud de que, entre otras cosas, el recurrente no acreditó que la jurisdicción de lo contencioso administrativo hubiera emitido sentencia de nulidad de los referidos proveídos, o que hubiera suspendido provisionalmente sus efectos, de acuerdo con lo previsto en los artículos 230 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

A lo anterior se debe agregar que, como lo ha sostenido esta Corporación en repetidas oportunidades, la Corte no tiene competencia para juzgar la validez de los actos administrativos que disponen la convocatoria del Tribunal de Arbitramento y que, mientras se presumen legales, tales resoluciones le dan plena competencia a los árbitros para el cumplimiento de sus funciones (CSJ SL3350-2020, SL231-2022 y SL620-2022, entre otras).

En la sentencia CSJ SL1739-2019 se precisó al respecto:

> En la sentencia de la CSJ 31 de mar. 2004, rad. 23556, reiterando las decisiones de la CSJ 30 de jul. 1998, rad. 11261, y CSJ del 21 de ag. 2003, rad. 22214, la Corte se pronunció:
>
> *"En efecto, respecto de la cuestión jurídica planteada en el recurso en diferentes oportunidades ha sostenido que los arbitradores no tienen la facultad de revisar la legalidad del "decreto de convocatoria" del tribunal, ni tampoco es el recurso extraordinario de*

homologación el instrumento ni la oportunidad para ejercer dicho control de legalidad. Al efecto basta citar los proveídos de 3 de mayo de 1996 (Gaceta Judicial, Tomo CCXXXV, págs. 239 a 245), 25 de julio de 1996 (Rad. 9033), 26 de febrero de 1997 (Rad. 9735), 30 de septiembre de 1997 (Rad. 10338), 6 de octubre de 1997 (Rad. 10263) y 9 de octubre de 1997 (Rad. 10381).

"La presunción de legalidad del acto administrativo mediante el cual el Ministerio de Trabajo ordena constituir un tribunal especial de arbitramento para que dirima un conflicto colectivo suscitado en una empresa que realiza actividades calificadas como de servicio público, o en cualquiera otro de los casos en los cuales es dado convocar tribunales de arbitramento obligatorio, impiden que los arbitradores puedan desconocer la orden de convocatoria; y tampoco la jurisdicción ordinaria es la encargada de juzgar sobre la legalidad de ese acto administrativo, o de cualquiera otro de los que eventualmente deba proferir dicho ministerio para resolver los recursos que hayan podido interponer las partes enfrentadas en el conflicto.
[…]

En la sentencia CSJ SL3153-2017 también se señaló que:

> […] los actos administrativos emitidos durante el proceso de negociación colectiva se presumen legales hasta que la jurisdicción competente declare lo contrario, por lo que permitir la suspensión del trámite arbitral lo único que conduce es a la dilación injustificada de la resolución definitiva del conflicto en desconocimiento del carácter trascendental y esencial de este tipo de controversias y de la paz y armonía que debe reinar entre las partes.

De otro lado, para la Corte tampoco es posible aceptar la suspensión del proceso, por una presunta prejudicialidad, en los términos del artículo 161 del Código General del Proceso, en la medida en que la actuación del Tribunal no dependía necesariamente de lo decidido ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, ya que, por la misma presunción de legalidad que abrigaba a los actos administrativos, y teniendo en cuenta la especial naturaleza del procedimiento arbitral, tendiente a resolver con celeridad

y de manera definitiva el conflicto colectivo, la actuación jurisdiccional de los árbitros debía seguir su curso hasta la emisión del laudo arbitral.

En la sentencia CSJ SL, 24 oct. 2002, rad. 20071, reiterada en la SL3153-2017, se precisó al respecto:

> De otra parte, cabe reiterar que de conformidad con el riguroso marco de atribuciones que, al revisar la regularidad de un laudo arbitral, debe observar la Corte al decidir el recurso de anulación, atrás detalladas, no le compete verificar la pertinencia de las actuaciones aquí cuestionadas por el recurrente, como lo es la negativa a decretar la suspensión por efectos de la prejudicialidad del trámite correspondiente en espera de una decisión de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.
>
> Con todo, precisa la Corte que si bien la prejudicialidad ha sido admitida en el procedimiento laboral, la naturaleza de los intereses en conflicto, el carácter protector de las normas laborales y el deber de los jueces de adelantar con celeridad los procesos laborales, ha determinado que ello sólo sea posible de manera excepcional, de modo que la sola circunstancia de hallarse en el sub júdice los actos administrativos relacionados con el asunto debatido, cuestionados ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, no conduce inexorablemente a la suspensión del procedimiento respectivo, habida consideración de que la presunción de legalidad de la cual gozan esos actos administrativos significa que deben ellos producir plenamente sus efectos jurídicos mientras no sean declarados ilegales por la autoridad competente y, en la eventualidad de ser posteriormente anulados, tal circunstancia podrá generar responsabilidad del Estado, pero sin que ello llegue a afectar las situaciones jurídicas consolidadas para las partes, porque sus efectos estarían supeditados en el tiempo a partir de la fecha en que se produzca tal decisión.
>
> Con mayor razón, en tratándose de las actuaciones administrativas adelantadas en el trámite previsto por la ley para solucionar un conflicto colectivo iniciado por la presentación de un pliego de peticiones por los trabajadores a su empleador --trámite del cual forma parte sin duda el procedimiento arbitral obligatorio-- ya que permitir su suspensión por existir controversia de alguno de los involucrados en el diferendo de intereses sobre la validez de alguna de esas actuaciones, equivaldría a permitir una injustificada dilación del desenlace del conflicto, con las graves implicaciones que ello traería respecto de los derechos económicos de las partes objeto del diferendo y, desde luego, frente a la paz laboral de la empresa; porque ello

> significaría legitimar el uso indebido de la institución procesal de "pleito pendiente", en pro de la parte que quiera impedir la efectividad y entrada en vigencia del laudo durante todo el tiempo que se tome la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo para su pronunciamiento.

Resta advertir que el proceso arbitral en conflictos colectivos de trabajo nada tiene que ver con el trámite de cobro coactivo de deudas fiscales por concepto de impuestos, retenciones, anticipos, etc., de manera que normas como el artículo 829 del Estatuto Tributario resultan por completo impertinentes y no justifican la suspensión del procedimiento arbitral, como lo sostiene el recurrente.

En los anteriores términos, **se negará la petición de anulación total del laudo** pretendida por el apoderado de la empresa.

VI. ANULACIÓN DE LAS CLÁUSULAS TERCERA Y CUARTA DEL LAUDO

En las cláusulas tercera y cuarta de la resolución arbitral se previó lo siguiente:

> **CLÁUSULA No 3. PROCEDIMIENTO PARA LLAMADO A DESCARGOS DESPIDOS Y SANCIONES**: 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, POLLO ANDINO S.A. 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 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 POLLO ANDINO S. A., dará oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado, como a dos (2) compañeros de trabajo, o dos (2) miembros de SINTRAIMAGRA, si así lo desea.

3-. Escuchados los descargos, valoradas las pruebas aportadas por el trabajador y POLLO ANDINO S. A., éste 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 y circulares relacionadas con las funciones que desempeña el trabajador) 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 el gerente 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 POLLO ANDINO S. A. y esté deberá realizar pronunciamiento escrito y sustentado, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a que reciba la inconformidad del empleado.

5-. Cuando el trámite del proceso disciplinario, concluya con la determinación de finalizar de manera unilateral y con justa causa el contrato de trabajo, en razón a que se trata de una situación que extingue el vínculo contractual, el trabajador única y exclusivamente puede si lo desea, controvertir esa determinación ante la justicia laboral ordinaria, observando en todo caso, las condiciones, limitaciones y reglas, establecidas en el C.S.T. y en

el Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, para tales efectos.

Parágrafo 1. Para efectos del trámite del proceso disciplinario, en los días hábiles se tienen en cuenta los sábados.

Parágrafo 2. 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 3. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o la terminación del contrato de trabajo por justa causa, impuestos con el incumplimiento del presente trámite.

CLÁUSULA No 4. AUMENTO DE SALARIOS: A partir de la vigencia del laudo y hasta el 31 de diciembre de 2024, la empresa aumentará el salario de los trabajadores que se afilien al sindicato y perciban más del salario mínimo legal mensual vigente y hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes, en el equivalente al 50% del IPC causado al 31 de diciembre de 2023.

A partir del 1 de enero de 2025 hasta la expiración del laudo, la empresa aumentará el salario de los trabajadores que se afilien al sindicato y perciban más del salario mínimo legal mensual vigente y hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes, en el equivalente al 60% del IPC causado al 31 de diciembre de 2024. Con aclaración de voto por parte del árbitro designado por la organización sindical Doctor Gilberto Enrique Vitola Márquez y salvamento de voto por parte del árbitro designado por la empresa Doctor Ángel Alfonso Bohórquez Moreno.

El recurrente solicita la anulación de estas dos disposiciones del laudo, por resultar manifiestamente inequitativas, en la medida en que el Tribunal no tuvo en cuenta la difícil situación económica de la empresa, el contexto laboral, la falta de trabajadores afiliados al sindicato y la existencia de un pacto colectivo que beneficia a la totalidad de los servidores.

Indica que, de acuerdo con lo dispuesto en la jurisprudencia de esta Corporación, los árbitros tienen la

obligación de fallar en equidad, con fundamento en la razonabilidad y eliminando prejuicios, así como con una especial e integral valoración de la situación de las partes y no solo la de una de ellas, además de las capacidades financieras de la empresa, de manera que, si bien tienen la potestad libre de analizar las circunstancias del conflicto, no pueden en todo caso emitir decisiones arbitrarias o desproporcionadas.

Arguye que en este caso el laudo arbitral es contrario al estándar de razonabilidad, porque fue proferido a sabiendas de que no existen trabajadores de la empresa afiliados a la organización sindical, que está vigente un pacto colectivo que sí beneficia a todo el personal y que los actos administrativos emitidos por el Ministerio de Trabajo no estaban en firme.

Por otra parte, alega que las cláusulas 3 y 4 del laudo quebrantan el principio de igualdad, pues ordenaron el incremento de varias prestaciones, algunas incluidas en el pacto colectivo de trabajo, sin tener en cuenta la condición económica de la empresa y el costo de vida de los 3 últimos años, ya que solo se hace una referencia genérica y vaga a la equidad. Añade que, si bien la decisión no tenía que ser estrictamente sustentada, sí debían exteriorizarse los elementos de juicio que influenciaron la decisión, lo que no se cumplió en este caso.

Refiere que el Tribunal podía crear nuevas prestaciones o incrementar las existentes, pero con arreglo a la razonabilidad y la proporcionalidad, y advierte que la

empresa no tiene las condiciones para realizar *incrementos salariales* extralegales, de manera que los ordenados en el laudo son manifiestamente inequitativos y violan el principio de igualdad en relación con los trabajadores no sindicalizados, beneficiarios del pacto, que no contempla una medida salarial de esa naturaleza.

Observa que esa diferencia constituye un trato discriminatorio, contrario a los artículos 13 de la Constitución Política, 143 del Código Sustantivo del Trabajo y al Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo.

En torno al *procedimiento disciplinario*, precisa que el Tribunal solo tenía competencia para establecer ciertas pautas en este ámbito, pero sin lesionar la facultad del empleador de imponer reglamentos, mantener el orden e imponer sanciones. En tal sentido, advierte que el Tribunal actuó sin competencia e impuso directrices que condicionan la forma de realizar los despidos con justa causa, que se apartan de lo previsto en los artículos 62 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo, pues, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación, el despido y la sanción disciplinaria son dos medidas completamente diferentes.

Añade que en las consideraciones del Tribunal se dejó sentado que supuestamente se había observado la realidad económica de la empresa, «[…] *pero esta manifestación es simplemente retórica, pues las decisiones adoptadas no se*

corresponden por la realidad del estado de las finanzas de mi representada […]».

Indica que si en realidad se hubiera tenido en cuenta la condición financiera de la empresa se habría admitido que no está en capacidad de asumir nuevas prestaciones como las impuestas por el Tribunal, pues está inmersa en un proceso de reorganización respecto del cual ha tenido varios inconvenientes para cumplir. Expone que, si bien ha tenido rendimientos promedio para 2023, nada indica que se pueda seguir manteniendo, entre otras cosas por la disminución de la jornada de trabajo (Ley 2101 de 2021) y los costos y gastos originados por la pandemia.

VII. CONSIDERACIONES

Son varias las razones por las que se pide la anulación de estas dos cláusulas de la decisión arbitral: *i)* porque resultan manifiestamente inequitativas, teniendo en cuenta la realidad financiera de la empresa, que la ha conducido a un proceso de reorganización; *ii)* porque quebrantan el principio de igualdad, habida consideración de la posición de los trabajadores no sindicalizados, beneficiarios de un pacto colectivo; *iii)* porque su motivación no es lo suficientemente clara y completa; *iv)* porque no hay trabajadores de la empresa vinculados a la organización sindical; y *v)* teniendo en cuenta que el Tribunal solo tenía competencia para referirse a las sanciones disciplinarias, pero no a los despidos con justa causa.

En torno al primer aspecto, la Corte debe reiterar que, de acuerdo con el desarrollo histórico de su jurisprudencia, sí es posible disponer la anulación de disposiciones arbitrales dictadas en el marco de conflictos de intereses, cuando resultan *manifiestamente inequitativas* (CSJ SL713-2021, SL2881-2022, SL3251-2022, SL3384-2022, SL3646-2022, SL3842-2022 y SL3848-2022, entre muchas otras).

Con todo, la Corte ha precisado que esta potestad es *excepcional y restringida*, por lo menos por dos razones:

i) En la medida en que no autoriza al recurrente o a la Corte para hacer un sencillo *juicio de conveniencia* sobre las decisiones arbitrales o una revisión pura y simple de la *medida de justicia* adoptada por el Tribunal, pues la inequidad que provoca la anulación debe ser cualificada, hasta el punto de ser superlativa o *manifiesta* (CSJ SL2712-2019, SL2881-2022).

ii) Y porque para el recurrente existen unas cargas procesales puntuales, de manera que debe argumentar y soportar probatoriamente aquella *injusticia extrema*, so pena de que se niegue su petición de anulación (CSJ SL2712-2019. Ver también SL282-2021, SL713-2021 y SL2467-2023).

En este caso, lo primero que debe destacar la Corte es que el Tribunal sí tuvo en cuenta dentro de sus reflexiones el hecho de que la empresa estaba inmersa en un proceso de reorganización y que tenía algunas dificultades financieras, no obstante lo cual consideró sensato y equitativo conceder

algunas de las pretensiones del pliego, que le resultaron razonables y proporcionales.

Ahora, en contraste, el recurrente insiste en que la empresa está en un proceso de reorganización, pero no precisa, con argumentos y pruebas claros y contundentes, cómo las decisiones del Tribunal comprometen la subsistencia económica de la empresa o afectan el desarrollo de ese especial trámite de recuperación financiera.

Así, el recurrente alude genéricamente a la grave situación económica de la empresa, al incremento del costo de vida y a que la decisión de los árbitros es arbitraria y desproporcionada, pero, se repite, no singulariza las razones por las cuales específicamente las dos cláusulas materia de controversia agravan la condición financiera de la compañía, al punto de resultar manifiestamente inequitativas, de manera que no cumple con las cargas argumentativas y demostrativas que se referenciaron con anterioridad.

A lo anterior se debe agregar que la inequidad manifiesta no puede fundamentarse en argumentos genéricos como la crisis de la economía o los estragos ocasionados por la pandemia de Covid 19 (CSJ SL2467-2023, SL2303-2024, SL2517-2024), aparte de que la sola existencia de procesos especiales de reestructuración o reorganización empresarial no pueden vedar el ejercicio de la negociación colectiva y el mejoramiento del régimen salarial y prestacional de los trabajadores, dentro de marcos de razonabilidad y equidad.

En la sentencia CSJ SL915-2023 se señaló al respecto que:

> […] las coyunturas económicas negativas para la empresa e, inclusive, procesos de reestructuración como el que pone de presente el recurrente, no son óbice, por sí solos, para el impulso y desarrollo de procesos de negociación colectiva y para mejorar el estándar de derechos y garantías laborales de los trabajadores (CSJ SL4276-2022). La Corte ha estimado a este respecto que no existe impedimento legal alguno para que en estos especiales escenarios de recuperación económica de las empresas se permita a los trabajadores ejercer su derecho fundamental a la negociación colectiva y que, por vía de autocomposición o heterocomposición, se obtenga una evolución general de los salarios y prestaciones sociales, eso sí, bajo criterios de equidad y proporcionalidad, que en este caso no han sido desconocidos.

Por otra parte, la Corte ha explicado en repetidas oportunidades que la existencia de otros instrumentos normativos en el interior de la empresa, en este caso un pacto colectivo, no impide que los trabajadores afiliados a la organización sindical promuevan un conflicto de intereses y logren la confección de un estándar de beneficios superior, alternativo o diferente, pues ese es precisamente el propósito de la negociación colectiva.

Tampoco es posible aceptar un juicio contrario al principio de igualdad por el hecho de que existan prestaciones diferentes o alternativas para los afiliados a la organización sindical, en contraste con los trabajadores no sindicalizados.

En sentencia CSJ SL282-2021, reiterada en SL4317-2022 se dijo al respecto:

Con respecto a la vulneración al principio de igualdad, la jurisprudencia de la Sala ha señalado que para decidir el conflicto, los árbitros están facultados para fijarse o tomar como parámetro otro tipo de instrumentos, verbigracia, un pacto colectivo u otra convención, incluso, otra decisión arbitral que aplicada al contexto que está resolviendo, le permite precisar de mejor manera las prerrogativas laborales que fueron solicitadas y discutidas por las partes en la etapa de arreglo directo, bajo criterios de igualdad y equidad, pues precisamente, para llegar a una decisión equilibrada, nada más apropiado que consultar los antecedentes históricos de otros conflictos, y los escenarios que han permitido resolver los asuntos colectivos a través de diversos puntos de vista en otras condiciones socioeconómicas, bien sea en la misma empresa, o con otros actores a efectos de fijarse un mejor criterio (véase CSJ SL20784-2017, SL16044-2017 y SL22237-2017), entre muchas otras), lo cual no implica que se deban asimilar en la misma forma, sino como un referente, que sumado a otros análisis, le permitan llegar a un resultado conjunto o armonizado.

De tal manera que, establecer en el laudo incrementos salariales o prestacionales que puedan generar diferencias con trabajadores no sindicalizados, no constituye un trato discriminatorio, pues unos y otros están situados en un plano desigual.

Adicionalmente, si dentro del contexto de análisis del Tribunal encuentra un déficit de protección para los trabajadores sindicalizados con respecto a quienes no lo están, puede resultar un parámetro válido para plasmar mejores garantías, pero igualmente consultando la justicia y la equidad que deben regir las relaciones obrero-patronales.

Acorde con lo anterior, el argumento de la empresa sobre la supuesta discriminación con los trabajadores no sindicalizados por parte del Tribunal, al partir de la base del pacto colectivo existente y mejorar las prerrogativas para los afiliados a Sintraime, no resulta acertado, pues como se indicó, los árbitros pueden referenciarse en diversos instrumentos, a efectos de plasmar alguna prerrogativa no acordada por las partes en la etapa de negociación, y con ello mejorarla, pues ese es el objetivo de todo el instrumento de contención colectiva.

Pero además, es el propio ordenamiento jurídico (la Constitución Política de 1991 y los tratados internacionales, entre los que se destacan los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT, que garantizan el derecho de asociación sindical y de negociación colectiva), el que permite que los trabajadores sindicalizados puedan negociar con su empleador para alcanzar mejores beneficios, independientemente de si los que no se afilian a las organizaciones sindicales no lo hacen o las prerrogativas alcanzadas por aquellos se ven superadas producto de dicha

> negociación, aunque el empleador por iniciativa propia puede en un futuro llegar a extender los beneficios a todos sus trabajadores, lo cual es producto de su voluntad y no de una imposición legal.

En tal sentido, nada más contrario al espíritu y finalidades del derecho fundamental a la negociación colectiva que admitir que, con fundamento en la variable de la *inequidad manifiesta*, la existencia de un pacto colectivo restringe las materias y posibilidad de la negociación colectiva con una organización sindical, pues, precisamente al contrario, la existencia de esos instrumentos lo que lleva a suponer es que la empresa sí ha contado con las posibilidades financieras de constituir esquemas de beneficios extralegales para su personal (CSJ SL2517-2024).

Y, por las mismas razones, la defensa de la preeminencia de un pacto colectivo por encima de lo que puedan conseguir las organizaciones sindicales, a través de la negociación colectiva, lo que constituye es una grave afrenta a la libertad sindical y una discriminación, pero en perjuicio de los trabajadores sindicalizados y no al revés, como lo plantea el apoderado de la empresa.

De otro lado, la Corte debe destacar que en el marco de sus consideraciones el Tribunal advirtió que sus determinaciones serían adoptadas con base en el «[…] *principio fundamental la equidad, respetando las limitaciones que la misma ley impone* […]» y teniendo en cuenta supuestos tales como que se trataba del primer

proceso de negociación colectiva y que la empresa estaba en proceso de reorganización.

Además, dejó específicamente sentadas las razones de cada una de sus decisiones, de manera que tampoco es cierto que hubiera obviado por completo la motivación en equidad, que de acuerdo con la jurisprudencia de esta corporación no debe ser en todo caso cualificada o compleja ni tener las mismas condiciones de las decisiones judiciales (CSJ SL4274-2022, SL4315-2022).

Durante el trámite arbitral también quedó claro que los dos trabajadores de la empresa que estaban vinculados a la organización sindical fueron posteriormente retirados, uno por transacción y el otro por despido, pero tal situación no impedía que el proceso ante el Tribunal siguiera su curso y que se profiriera el respectivo laudo arbitral, mientras no existiera alguna determinación judicial en firme que le restara su capacidad y legitimación al sindicato.

En la sentencia CSJ SL1775-2023 se determinó al respecto:

> […] acaso nada mejor que rememorar la doctrina probable de esta Corte, en cuanto a que el hecho sobreviniente relativo a que en una empresa dejen de existir trabajadores afiliados a la organización sindical que inició y promovió un conflicto colectivo del trabajo, no conduce de manera inexorable a la extinción inmediata de este, por cuanto la finalidad primordial de una asociación sindical, como persona jurídica, es la promoción de mejores condiciones laborales de los trabajadores que se encuentren afiliados al momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador y de todos aquellos que con posterioridad se vinculen **libremente y que, en virtud de ello, puedan convertirse en acreedores de los beneficios obtenidos**

mediante el proceso de negociación colectiva y que queden plasmados en la convención o en el laudo arbitral, como sería el evento de los permisos sindicales.

Absolutamente todo lo precedente encuentra venero, entre otras, en las providencias, CSJ SL, 22 mar. 2017, rad. 72729, CSJ SL4879-2017, CSJ SL6891-2017, CSJ SL21177-2017, CSJ 2839-2019, CSJ SL1036-2022, CSJ SL2360-2022, CSJ SL1062-2023.

Por todas las anteriores razones, la Corte puede concluir que no está acreditada la inequidad manifiesta de las disposiciones controvertidas ni la violación del principio de igualdad o alguna otra regla imperativa que pudiera justificar la anulación requerida.

Por último, específicamente en cuanto al *incremento salarial*, a la Corte le basta con reiterar que el hecho de que el laudo arbitral sea superior a lo consignado en un pacto colectivo no entraña alguna contrariedad del orden jurídico ni desconoce el principio de igualdad, aparte de que el recurrente no acredita por qué esta decisión resulta manifiestamente inequitativa. En todo caso, para la Corte un incremento como el decretado por los árbitros, solo para los trabajadores que devengan más de un salario mínimo y menos de dos, resulta perfectamente razonable.

En cuanto al establecimiento del proceso disciplinario, la Corte debe reiterar que la competencia de los árbitros no se restringe a la confección de este tipo de garantías exclusivamente para las faltas disciplinarias, sino que también se extiende a la terminación del contrato con justa causa, siempre y cuando no se afecte la potestad disciplinaria del empleador o su libertad para dar por

finalizada la vinculación laboral (CSJ SL4317-2022, SL4290-2022).

Así las cosas, con independencia de la diferencia conceptual que pueda darse entre la sanción disciplinaria y el despido, en la que recaba el recurrente, lo cierto es que el Tribunal sí tenía competencia para confeccionar garantías afines al debido proceso, antes de que la empresa dispusiera la terminación de los contratos de trabajo con justa causa.

Por lo demás, en este caso el proceso disciplinario establecido por el Tribunal deja en manos de la empresa la decisión definitiva sobre la imposición de la sanción o la terminación del contrato, de manera que no se afecta su potestad disciplinaria.

Por todas las anteriores razones, **se negará la petición de anulación de las cláusulas en estudio.**

Para finalizar, la Corte debe advertir que el recurrente pidió también, y en subsidio, la *modulación* de las cláusulas 3 y 4 de la decisión arbitral, pero no justificó esa petición siquiera mínimamente, ni explicó por qué y en qué términos se debería concretar esa medida. Recuérdese que tan solo requirió que se modificaran «[…] *las disposiciones que afectan el derecho a la igualdad de los trabajadores de la empresa que ya son beneficiarios de otro acuerdo colectivo como lo es el pacto colectivo de trabajo, de forma tal que se reestablezca ese derecho*».

Tal pretensión es en extremo genérica, pues no precisa qué elementos de la decisión son contrarios al orden jurídico, pero podrían eliminarse o ajustarse, para permitir la pervivencia de la resolución arbitral.

Así las cosas, teniendo en cuenta que el recurso de anulación es extraordinario y debe ser suficientemente motivado, la Corte **rechazará esta petición de modulación.**

Sin costas en la medida en que no se presentó oposición.

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 de fecha 18 de enero de 2024, proferido por el Tribunal de Arbitramento convocado para resolver el conflicto colectivo de trabajo que se suscitó entre **POLLO ANDINO S. A. – EN REORGANIZACIÓN** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL, AGROPECUARIO, AGROALIMENTARIO, BEBIDAS, AFINES Y SIMILARES (SINTRAIMAGRA)**.

SEGUNDO. RECHAZAR la petición de modulación planteada por el recurrente.

TERCERO. Sin costas.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese 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
Salvamento parcial 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: 7D9015FFECAB3CE95A39B0DFA21F538662DC9D690467E045BC92CF8FE7D1F529
Documento generado en 2025-07-01