MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Magistrada ponente

SL3049-2024
Radicación n.° 100565
Acta extraordinaria 058

Bogotá D.C., veintitrés (23) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de anulación interpuesto por la apoderada del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PANAMCO COLOMBIA S. A. – SINALTRAPACOL -** contra el laudo arbitral de fecha 4 de octubre de 2023, proferido por el Tribunal de Arbitramento convocado para dirimir el conflicto colectivo de trabajo que se suscitó entre la organización recurrente y la empresa **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S. A. – INDEGA S. A.**

Se acepta el impedimento que manifestó el doctor Juan Pablo López Moreno para conocer del presente asunto.

I. ANTECEDENTES

La organización sindical Sinaltrapacol le presentó un pliego de peticiones a Indega S. A., que dio origen a un proceso de negociación colectiva (PDF, cuaderno principal, f.os 5 a 9).

La etapa de arreglo directo establecida legalmente se llevó a cabo entre los días 12 y 31 de marzo de 2020, sin que las partes hubieran logrado algún acuerdo frente a los puntos materia de concertación (PDF, cuaderno principal, f.º 81).

En virtud de lo anterior, y por decisión de los trabajadores, a través de la Resolución n.º 2496 de 2023, el Ministerio de Trabajo ordenó la convocatoria e integración de un Tribunal de Arbitramento, para que le diera una resolución definitiva al diferendo colectivo (PDF, cuaderno principal, f.os 1 a 4).

El Tribunal se instaló el 18 de agosto de 2023, requirió una prórroga del término para fallar, que fue admitida por las partes, y les solicitó una serie de documentos e información relevante para resolver el conflicto colectivo de trabajo.

Finalmente, luego de escuchar la posición de los interlocutores sociales en torno a cada uno de los puntos del pliego de peticiones, profirió el laudo arbitral el 4 de octubre

de 2023.

La apoderada de la empresa presentó petición de aclaración, que fue negada por el Tribunal a través de decisión del 17 de octubre de 2023. Por su parte, la apoderada de la organización sindical requirió la adición de la resolución arbitral, solicitud que fue rechazada por extemporánea.

II. LAUDO ARBITRAL

En orden a justificar su decisión, el Tribunal advirtió que tendría en cuenta la jurisprudencia emanada de esta Corporación en torno a la competencia de la justicia arbitral para pronunciarse frente a cada petición, de manera que evaluaría «[…] *si se trata de peticiones que generen un diferendo económico o que busquen mejorar las condiciones de los trabajadores*».

Asimismo, señaló que sus estimaciones estaban regidas por el mandato legal de fallar en equidad, «[…] *y con base en los elementos probatorios que las partes han allegado al expediente, así como las intervenciones que cada una de ellas hizo ante este tribunal para sustentar su posición, todo lo cual es base para las consideraciones de razonabilidad y proporcionalidad*».

Finalmente, destacó que la convención colectiva suscrita entre las partes había sido denunciada por la organización sindical sólo frente a dos artículos, aparte de

que todos y cada uno de los puntos incluidos en el pliego de peticiones *eran nuevos* y no habían sido materia de autocomposición, de manera que se referiría concretamente a cada uno de ellos.

Con fundamento en lo anterior, concedió algunas de las peticiones de la organización, con algunas modulaciones que consideró pertinentes, y negó las restantes por variadas razones.

El contenido de cada disposición del pliego y la decisión y motivación del Tribunal serán descritos en el momento de resolver el recurso de anulación.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Fue interpuesto por la apoderada de la organización sindical y concedido por el Tribunal por medio de auto del 27 de octubre de 2023.

Luego de solventar algunos inconvenientes en torno a la debida formación del expediente y su remisión a esta Corporación, con todos sus elementos, la Corte avocó el conocimiento del recurso y ordenó correr traslado al opositor, a través de providencia del 21 de febrero de 2024.

El recurso contiene algunas reflexiones generales en las que la recurrente afirma que, a pesar de que el Tribunal dijo resolver la controversia con fundamento en los principios de *razonabilidad* y *proporcionalidad*, lo cierto es que no lo hizo,

de manera que el mecanismo judicial se tornó ineficaz y las peticiones de los trabajadores «[…] *quedan en orla, es decir, sin resolverse* [sic] […]».

Asimismo, reproduce fragmentos de la sentencia de la Corte Constitucional CC SU-072-2018, así como apartes de otra decisión sobre la figura del *«test de razonabilidad»*, que no identifica, y reitera que el Tribunal no realizó el análisis de los puntos del pliego de peticiones teniendo en cuenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad, de manera que dejó las aspiraciones del sindicato en el limbo.

Finalmente, alega que el Tribunal no podía resolver sobre el pliego de peticiones acogiendo la posición del empleador, con la excusa de haber tenido en cuenta la razonabilidad y proporcionalidad, pues de otra manera nunca sería posible alcanzar alguna reivindicación sindical, y señala que lo pertinente era proferir una decisión acorde con las propuestas presentadas por la comisión negociadora, sin tomar partido por la posición del empleador.

Dicho esto, pide específicamente la *anulación* de lo resuelto en torno a las peticiones del pliego 1 – *reintegro de trabajadores*, 3 – *colegio para los hijos de los trabajadores*, 4 – *auxilio de alimentación*, 5 – *prima de clima*, 6 – *beneficios por la costumbre*, 7 – *aprobación de cargos*, 8 – *aplicación integral del pacto colectivo*, 9 – *jornada laboral*, 12 – *suministro de equipos para oficinas sindicales*, 13 – *permiso permanente remunerado*, 14 – *sede sindical*, 25 – *aplicación de beneficios* y 28 – *vigencia*.

Requiere también una reintegración del Tribunal para que decida nuevamente el conflicto.

IV. RÉPLICA

La opositora presenta unas consideraciones transversales en torno a todas las peticiones del pliego materia de recurso, salvo la relativa a la vigencia, que se resumirá en el aparte correspondiente.

Así, advierte, en primer lugar, que el recurso recae sobre unas disposiciones del laudo que no existen, por lo que, de plano, resulta improcedente.

Luego, afirma que, de acuerdo con la jurisprudencia emanada de esta Corporación, no es posible la devolución del laudo al Tribunal de Arbitramento respecto de la decisión de *negar* las aspiraciones sindicales, para que reconsidere su determinación. Destaca también que en este caso los árbitros no se abstuvieron de conocer las peticiones del pliego, sino que resolvieron negarlas con fundamento en la equidad.

Por todo lo anterior, pide a la Corte desestimar las solicitudes planteadas en el recurso de anulación.

V. ESTRUCTURA DE LA DECISIÓN

Por cuestiones estrictamente metodológicas, la Sala desarrollará unas consideraciones generales sobre la naturaleza y límites del recurso de anulación y las

competencias de la Corte en el marco del mismo, que servirán de guía para toda la decisión, aparte de que permitirán responder los reclamos genéricos de la recurrente.

Luego de ello, se estudiarán los reclamos del recurso que recaen sobre cláusulas específicas, así: *i)* en primer término, se analizarán los puntos 1 – reintegro, 7 – aprobación de cargos, 8 – aplicación integral del pacto colectivo, 9 – jornada laboral y 25 – aplicación de beneficios, que, como se verá, fueron negadas por el Tribunal por razones alusivas a las competencias de la justicia arbitral; *ii)* en otro grupo se estudiarán los puntos 3 – colegio para los hijos de los trabajadores, 4 – auxilio de alimentación, 5 – prima de clima, 6 – beneficios por la costumbre, 12 – suministro de equipos para oficinas sindicales y 14 – sede sindical, que tienen que ver con la obligación de fallar en equidad; y *iii)* finalmente, se analizarán los puntos 13 – permiso permanente y 28 – vigencia.

En el orden planteado, procede la Corte a resolver los reclamos desarrollados por la recurrente.

VI. CONSIDERACIONES GENERALES

Teniendo en cuenta la naturaleza y términos de los argumentos expuestos por la apoderada de la organización sindical, resulta pertinente reiterar que esta Corporación tiene fijadas y delimitadas unas competencias en el marco del recurso de anulación, que se restringen a:

(i) *Anular* las disposiciones arbitrales, cuando el Tribunal extralimita el objeto para el que fue convocado, afecta derechos y facultades reconocidos a las partes en la Constitución, la ley o normas convencionales, o cuando sus decisiones resultan manifiestamente inequitativas.

(ii) *Devolver* el expediente al Tribunal, cuando omite pronunciarse respecto de las aspiraciones del pliego de peticiones frente a las que efectivamente tenía competencia.

(iii) Excepcionalmente, *modular* alguna determinación arbitral, con el fin de adaptarla al ordenamiento jurídico sin sacrificar en lo posible la voluntad arbitral y los derechos concedidos a los trabajadores (CSJ SL340-2023, CSJ SL1062-2023, CSJ SL2107-2023, entre muchas otras).

Dentro de ese marco, la Corte ha insistido en que no está dentro de sus potestades la de dictar decisiones de reemplazo, o resolver directamente sobre las peticiones del pliego, con fundamento en su propia concepción de la equidad o medida de justicia, pues esa es una atribución exclusiva de los árbitros. En tal medida, no es posible para la Sala anular las disposiciones del Tribunal para, enseguida, conceder los pedimentos de la organización sindical, o devolver la actuación para que los árbitros sigan alguna concreta directriz en torno a la mejor forma de dirimir la controversia colectiva (CSJ SL817-2022).

Se repite, los árbitros son los únicos autorizados legalmente para examinar la conveniencia, razonabilidad y

proporcionalidad de las aspiraciones sindicales, de acuerdo con el principio rector de la equidad, de forma tal que, salvo por las causales de anulación ya señaladas, el propósito del recurso de anulación no es el de reexaminar la necesidad, conveniencia o justicia de las peticiones consignadas en el pliego.

Por otra parte, respecto de la potestad de devolver la actuación a los árbitros, en esencia, la Corte ha determinado que resulta procedente siempre y cuando:

i) El Tribunal hubiera omitido efectivamente el pronunciamiento de fondo y en equidad frente a la respectiva petición del pliego – visto esto desde una perspectiva material y no solo formal -, pues, al contrario, si se logra establecer que la reivindicación fue decidida, bien positiva o negativamente, ya no sería procedente la devolución (Ver CSJ SL4302-2022 y CSJ SL4315-2022, entre muchas otras);

ii) El recurrente no acuda a esta variable para juzgar el fondo de las determinaciones arbitrales o la medida de equidad allí dispuesta, de forma que persiga su corrección o reemplazo, de acuerdo con su específico interés (Ver CSJ SL4345-2022, CSJ SL4293-2022, entre otras);

iii) Si la decisión es materialmente inhibitoria, se pueda establecer que el Tribunal sí tenía competencia para resolver, de acuerdo con los límites que gobiernan su gestión, con la aclaración de que no puede dejar de arbitrar por el solo hecho de que el respectivo tópico esté reglado en la ley, pues

precisamente la finalidad de la negociación colectiva es perfeccionar o mejorar el estándar mínimo de beneficios establecido legalmente (CSJ SL3325-2018, CSJ SL3491-2019 y CSJ SL4785-2020, entre otras).

Ahora bien, esta Corporación también ha explicado de manera reiterada que la anulación tiene la naturaleza procesal de un *recurso extraordinario* y, en tal medida, quien lo propone tiene la carga de individualizar las materias contras las que dirige su impugnación, formular sus peticiones de manera concreta y sustentar razonablemente los motivos por los cuales procede la anulación, devolución o modulación, según sea el caso (CSJ SL2893-2017, CSJ SL3091-2023), de forma tal que no es dable al interesado presentar alusiones vagas, genéricas o indeterminadas (CSJ SL750-2024, CSJ SL752-2024), ni puede la Corte asumir de oficio la labor de revisar las resoluciones arbitrales.

En este caso, el recurso cuenta con una parte genérica e indeterminada, en la que se hace una confusa alusión a la *ineficacia del mecanismo de acción judicial que brinda el ordenamiento jurídico*, a la aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad y a la necesidad de no atender solamente el interés de la empresa, pero sin que se concrete o ligue ese discurso con alguna decisión del pliego, o se cumpla la carga de argumentación referida en líneas anteriores, de manera que la Corte no puede hacer alguna consideración al respecto.

Ahora, frente a la otra parte más específica del recurso, como lo advierte la oposición, las peticiones de la recurrente no son del todo claras, pues se pide la anulación de los puntos 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 25, 26 y 28 del *laudo arbitral*, a pesar de que esta decisión solo cuenta con cuatro artículos dentro de su parte resolutiva.

Pese a ello, para la Corte es perfectamente entendible que el recurso se refiere es a las *peticiones del pliego* y que se reprocha la decisión que el Tribunal adoptó respecto de las mismas, de manera que ese será el alcance que se tendrá en cuenta.

Ahora bien, como frente a cada uno de los referidos puntos existe un reproche de la recurrente, la Corte analizará de manera independiente cada uno de ellos, teniendo en cuenta si se trata de un cuestionamiento alusivo a la competencia o a la equidad, y con arreglo a las anteriores precisiones en torno a los propósitos y límites del recurso de anulación.

Con las anteriores previsiones, procede la Corte al examen de los puntos específicamente materia de impugnación.

VII. CLÁUSULAS RELATIVAS A LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Frente a este grupo de cláusulas, teniendo en cuenta la estructura de los reparos formulados, la Corte interpreta que

el querer de la recurrente es que se disponga la *devolución* de la actuación al Tribunal, para que emita una decisión de fondo y en equidad.

Con vista en esa aclaración, se tiene lo siguiente:

- **Reintegro**

Petición del pliego	**Decisión del Tribunal**
1. Reintegro de trabajadores. *La empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. reintegrará de forma inmediata al mismo cargo, y en las mismas condiciones a los trabajadores, que fueron despedidos, obligándose la compañía a pagar los salarios, y prestaciones sociales dejadas de percibir, desde momento del despido [sic], hasta que se haga efectivo el reintegro, sin solución de continuidad; en el evento de no proceder el reintegro la empresa pagará una indemnización señalada en la convención colectiva.*	*No es dable acceder a esta petición por cuanto se trata de situaciones puramente administrativas y de decisión de la Compañía, quien por expresa disposición legal tiene la facultad de terminar los contratos de trabajo bien sea sin justa causa o por la existencia de justas y/o legales causas de terminación del contrato (SL1932-2023). En tal sentido, si existe algún tipo de diferendo en las condiciones que rodearon los despidos, deberá ser el juez ordinario laboral quien resuelva al respecto.* *Ahora, si bien se advierte un componente económico solicitado por el sindicato, relacionado con el pago de las indemnizaciones, dicha petición entra a depender de consideraciones jurídicas en cuanto a si el reintegro es o no procedente, situación que, se insiste, no es de competencia de este tribunal.*

La recurrente aduce que no es cierto que el despido sea una facultad del empleador, en la medida en que la

jurisprudencia constitucional ha dicho que es preciso analizar si subsisten las causas que le dieron origen al contrato de trabajo, de manera que el retiro de trabajadores sindicalizados se torne discriminatoria, y alega que la indemnización reclamada corresponde al resarcimiento del perjuicio irrogado al sindicato por dejar de percibir las cuotas sindicales.

VIII. CONSIDERACIONES

A partir de esta petición el sindicato pretendía el reintegro de algunos trabajadores *que fueron despedidos* – sin especificar cuáles y en qué condiciones -, junto con el pago de salarios dejados de percibir o, en subsidio, una indemnización.

Por su parte, el Tribunal estimó que no era competente para conocer, en la medida en que, además de que la empresa tenía una facultad legal de realizar despidos, la forma y términos en que los hubiera hecho debía ser analizada por la justicia ordinaria. Es decir que, en últimas, los árbitros consideraron que en este caso se planteaba un conflicto jurídico relativo a la validez de algunas extinciones de contratos de trabajo, pero no un conflicto de intereses que pudiera ser resuelto en el marco de la justicia arbitral.

Ahora, en perspectiva de esa decisión, la recurrente solo afirma, de manera genérica, que no es cierto que los despidos sean facultativos, pues resulta preciso determinar si se trata de acciones de persecución sindical. No obstante, más allá

de eso, no asume la carga argumentativa que le correspondía en el marco del recurso extraordinario, en este caso de precisar por qué el Tribunal sí era competente para decidir este punto y, más específicamente, por qué no se trataba de un conflicto jurídico sino económico o de intereses, que debiera ser materia de resolución arbitral.

Aparte de lo anterior, al Tribunal le asistió razón en su decisión, pues esta Corporación ha determinado que:

> […] el Tribunal no tiene facultades para establecer un genérico derecho al *reintegro*, [aparte de que] lo cierto es que esta reivindicación sindical envuelve conflictos jurídicos ajenos por completo a la competencia arbitral, pues pretende la declaración de despidos «[…] *por causas de la persecución sindical ejercida por la Empresa* […]», con el consecuente restablecimiento del contrato y las indemnizaciones y *salarios caídos*.
>
> Tales medidas solo podrían ser adoptadas por un juez, en el ejercicio de sus competencias; pero, no por los árbitros en una decisión que, vale la pena resaltarlo, debe estar fundamentada en la equidad y no en derecho (CSJ SL1932-2023).

En esas condiciones, sin que resulten necesarias consideraciones adicionales, la Corte **negará la devolución** del laudo en este punto.

- **Aprobación de cargos**

Petición del pliego	Decisión del Tribunal
7. Aprobación de cargos. *Cuando un trabajador realice actividades propias en un puesto*	*Se trata de un asunto puramente administrativo y relacionado con la gestión del talento humano al interior de la compañía, lo que corresponde a un asunto en que el Tribunal carece de competencia y,*

de mayor categoría y remuneración, será nombrado en propiedad y se le pagará el salario del trabajador reemplazado, o, si es nuevo el cargo se le asignará un salario de la misma naturaleza del equivalente al desempeñado, sin importar la necesidad de reemplazo.	*por lo tanto, no puede entrar a pronunciarse al respecto.*

La recurrente alega que es frecuente que cuando un trabajador reemplaza a otro en un cargo durante varios años y se sindicaliza, inmediatamente es devuelto a su puesto original, por lo que lo que la organización pretendía que el respectivo servidor quedara nombrado en propiedad y así pudiera evitarse la *retaliación*.

IX. CONSIDERACIONES

En este caso el Tribunal también consideró de manera expresa que carecía de competencia, en la medida en que el *nombramiento en propiedad* de un trabajador que reemplaza a otro, junto con la nivelación del salario sin importar la necesidad del reemplazo, correspondían a temas relacionados con la gestión del *talento humano*, que son de la exclusiva potestad del empleador.

Ahora, siendo tan claro y específico el motivo de la inhibición del Tribunal, nuevamente la recurrente incumple su carga argumentativa propia del recurso, en la medida en que no precisa por qué el Tribunal sí tenía competencia para decidir este punto y, más específicamente, por qué no se

afectaba algún derecho imperativo del empleador y por qué el tema entraba dentro de los márgenes razonables de la negociación colectiva y, más allá de eso, de la competencia y decisión arbitral.

Nótese que la recurrente tan solo le señala a la Corte la razón por la que considera conveniente esta aspiración para los intereses del sindicato, pero, se repite, no clarifica por qué el Tribunal tenía competencia para decidirla.

Así las cosas, también **se negará la devolución** en este punto.

- **Aplicación de pacto colectivo**

Petición del pliego	**Decisión del Tribunal**
8. Aplicación integral del pacto colectivo de trabajo vigente. *A partir de la firma de la presente convención colectiva, en cumplimiento del artículo 13 de la Constitución Política, la empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A., aplicará íntegramente la Convención Colectiva de Trabajo, aplicando el principio de favorabilidad y la condición más beneficiosa a sus afiliados.*	*Se trata de un aspecto de carácter jurídico en tanto la aplicación y extensión de los convenios colectivos están expresamente definidos en la normatividad sustantiva laboral. Por esta razón, el Tribunal no puede pronunciarse al respecto.*

Afirma que el Tribunal sí tenía competencia para analizar este punto, teniendo en cuenta que la empresa tiene previstos mejores beneficios en el pacto colectivo y en la convención colectiva de trabajadores de ciudades como Medellín, Bucaramanga y Barranquilla, por lo que existe una flagrante violación de derechos fundamentales, en la medida en que no está justificada esa *odiosa discriminación.*

X. CONSIDERACIONES

En este punto resulta preciso advertir que, más allá de su título formal, la petición del sindicato se enfocaba en lograr, de manera pura y simple, que la empresa «[…] *aplicara íntegramente la Convención Colectiva de Trabajo, aplicando el principio de favorabilidad y la condición más beneficiosa a sus afiliados* […]» En tal virtud, el Tribunal estimó que la «[…] *aplicación y extensión de los convenios colectivos* […]» constituía un asunto definido en la normatividad sustantiva laboral, de manera que no contaba con competencia para referirse al punto.

Vista desde esa óptica la petición y el análisis del Tribunal frente a la misma, resulta totalmente extraña para la Corte la reflexión de la recurrente, atinente a que «[…] *la empresa tiene previstos mejores beneficios en el pacto colectivo* […]», en la medida en que la reivindicación sindical nunca estuvo orientada a conseguir la aplicación igualitaria de condiciones laborales establecidas en un *pacto colectivo*, y eso no fue lo que estudiaron y resolvieron los árbitros.

Ahora, una pauta como la que estrictamente se contiene en la aspiración sindical, esto es, la *aplicación integral de la convención con base en los principios de favorabilidad y condición más beneficiosa*, sin más aditamentos, en realidad se corresponde con reglas fundamentales del derecho del trabajo, que emanan del artículo 53 de la Constitución Política, así como de los artículos 10 y 21 del Código Sustantivo del Trabajo, de manera que el Tribunal estaba en la potestad de inhibirse para resolver sobre la misma.

Recuérdese en este punto que si bien los árbitros no están autorizados para dejar de pronunciarse por el solo hecho de que el respectivo tópico esté reglado en la ley, sí están facultados para omitir la decisión frente a peticiones que persiguen simplemente reproducir principios y contenidos legales abstractos, sin algún agregado sustancial en beneficio de la población trabajadora, pues su labor no es la de repetir la ley sino precisamente la de mejorarla (CSJ SL2615-2020, CSJ SL4785-2020, CSJ SL4089-2022).

Resta decir que en la petición del pliego tampoco se requería la aplicación concreta de alguna otra convención colectiva vigente con otro sindicato o en otras ciudades, de manera que, tratándose de una reproducción de principios y garantías ya existentes, el Tribunal no estaba en la obligación de decidirla.

Se **negará la petición de devolución** en este punto.

- **Jornada laboral**

Petición del pliego	**Decisión del Tribunal**
9. Jornada laboral. *En todo caso la jornada diaria será máxima de ocho (8) horas continuas (de 6am a 2pm, de 2pm a 10pm, de 10pm a 6am), cuando se exceda de este tiempo la empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. lo pagará como horas extras. Exceptuado los acuerdos especiales y favorables celebrados entre empresa y trabajador, frente a la jornada máxima ordinaria.*	*Se trata de la imposición de horarios, jornadas y turnos de trabajo, frente a lo cual el Tribunal no tiene ningún tipo de competencia, dado que dicha definición corresponde a la autonomía de la Compañía de acuerdo con sus políticas comerciales y operativas. Por esta razón, el Tribunal no puede pronunciarse al respecto.*

La recurrente afirma que el Tribunal sí tiene competencia para ordenar el pago de horas extras una vez cumplida la jornada laboral, y «[…] *cuando la empresa pretenda utilizar el personal para hacer reuniones, capacitaciones después de haber cumplido la jornada máxima legal*».

XI. CONSIDERACIONES

Nuevamente extraña la Corte la carga argumentativa que correspondía a la recurrente pues, más allá de referir que el Tribunal sí tenía competencia, no le dice a la Corte las precisas razones en las cuales apoya esa conclusión ni controvierte las reflexiones que tuvieron los árbitros para abstenerse de resolver la petición, relativas a que una

regulación de esa naturaleza afectaba la autonomía del empleador en el manejo de la empresa.

Como consecuencia, se **negará la petición de devolución** en este punto.

- **Aplicación de beneficios**

Petición del pliego	**Decisión del Tribunal**
25. Aplicación de beneficios. *La empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. a partir de la firma de la presente Convención Colectiva, aplicará todos los beneficios integralmente a los trabajadores afiliados a nuestra organización sindical.*	*Este tribunal recuerda el contenido de las disposiciones normativas que refieren que un trabajador únicamente puede beneficiarse de una convención colectiva, la que este decida, y su empleador garantizará el cumplimiento integral de los beneficios allí incluidos. Adicionalmente, la empresa aplicará íntegramente lo que se ordene en el presente laudo.*

La recurrente sostiene que el Tribunal sí tiene competencia para decidir la aplicación integral de la convención a todos los afiliados a la organización sindical, en la medida en que existe una discriminación en el interior de la empresa frente a ciertas cláusulas, de las que se excluyen algunos trabajadores, de manera que era indispensable garantizar la extensión de todos los beneficios económicos y sindicales, como un *cuerpo único convencional.*

XII. CONSIDERACIONES

Leída de manera racional y completa la aspiración sindical, es posible determinar que su finalidad estaba circunscrita a lograr que la empresa *aplicara todos los beneficios de la convención colectiva a los trabajadores afiliados a la organización, de manera integral*.

Es decir que el sindicato pretendió, de manera pura y simple, la *aplicación integral* de los beneficios negociados a los trabajadores afiliados, lo que resultaba una obviedad, si se tiene en cuenta que precisamente el objetivo de la negociación colectiva es la de lograr un cuerpo de derechos y garantías inicialmente destinado a los miembros del sindicato que se vinculan y comprometen con el conflicto colectivo.

Justamente por ello es que el Tribunal recordó que los trabajadores tienen la potestad de beneficiarse de una convención colectiva, caso en el cual ese instrumento normativo los cubriría de manera integral, y que en todo caso la empresa estaba en la obligación de aplicar el laudo arbitral expedido.

Ahora, aparte de que la recurrente no controvierte las referidas consideraciones del Tribunal ni justifica razonablemente por qué tendría competencia, nada de lo que reclama en el recurso, atinente a una discriminación ejecutada o patrocinada por la empresa, o la aplicación exclusiva de algunos beneficios a ciertos trabajadores y a

otros no, tiene alguna relación con los extremos de la petición.

En efecto, para la Corte es claro que el sindicato sólo pidió la aplicación efectiva e integral del laudo, pero no alguna extensión de otro instrumento normativo más favorable, en condiciones de igualdad, aparte de que esa ejecución, pura y simple, no requería de disposición arbitral especial, pues la fuerza normativa y aplicación integral de la decisión emana de lo previsto en el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo.

En ese sentido, frente a este punto tampoco procede la devolución del laudo.

XIII. CLÁUSULAS RELATIVAS A LA EQUIDAD

Frente a todas estas peticiones del pliego la recurrente pide la *anulación* de la decisión arbitral, como pasa a verse.

Petición del pliego	**Decisión del Tribunal**
3. Colegio para los hijos de los trabajadores. *La empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. a partir de la firma de la presente convención colectiva, prestará en forma gratuita a los hijos de los trabajadores, la educación en la etapa de transición, párvulos, jardín, preescolar, primaria y*	*Encuentra el Tribunal que la petición no resulta razonable a la luz de lo que muestran los documentos e intervenciones presentadas por las partes. En tal sentido, con apoyo en la equidad, la proporcionalidad y la razonabilidad, se negará.*

bachillerato a través de un colegio, con su respectiva alimentación, durante el tiempo que permanezcan en las instalaciones de la institución estudiantil y el transporte a todos los estudiantes, de la residencia al centro educativo y viceversa.	

La recurrente afirma que en la empresa existió la garantía de colegio para hijos de trabajadores, pero fue eliminada, además de que el Tribunal en realidad no examinó la procedencia de la aspiración sindical, de acuerdo con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Petición del pliego	**Decisión del Tribunal**
4. Auxilio de alimentación. *La empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. se compromete a pagar un auxilio de alimentación a cada trabajador, por valor de veinte mil ($20.000) pesos diarios en las plantas, unidades de negocios, depósitos y dependencias donde actualmente no se presta el servicio de casino.*	*Encuentra el Tribunal que la petición no resulta razonable a la luz de lo que muestran los documentos e intervenciones presentadas por las partes. En tal sentido, con apoyo en la equidad, la proporcionalidad y la razonabilidad, se negará.*

La recurrente indica que el auxilio se había requerido a favor de los trabajadores de la empresa que laboran fuera de las instalaciones o en lugares diferentes a las plantas, y reitera que el Tribunal no analizó su procedencia con

fundamento en los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

Petición del pliego	**Decisión del Tribunal**
5. Prima de clima *Teniendo en cuenta las condiciones extremas de temperatura, y los riesgos de generación de enfermedades que ellas conllevan para los trabajadores, la empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. pagará una prima climática mensual de doscientos cincuenta mil pesos ($250.000,oo) mensualmente a cada trabajador.*	*Revisada la documentación aportada al expediente, se encuentra que se trata de solamente dos (2) trabajadores que prestan sus servicios en la planta Manantial y frente a los cuales se acreditó la entrega de elementos de protección personal, pero adicionalmente, que estos prestan sus servicios en un entorno cerrado que no presenta exposición directa a extremas temperaturas. Por razón de lo anterior, se negará la petición, con apoyo en los principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad.*

La recurrente precisa que la petición estaba destinada a beneficiar a los trabajadores de la Planta de Manantial, en La Calera, porque están sometidos a temperaturas de *«6 0 8 C»* y su desgaste biológico es superior al de la demás población trabajadora, más cuando la empresa no suministra elementos de protección para contrarrestar el frío. Repite también que el Tribunal no analizó la reclamación con fundamento en los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

Petición del pliego	**Decisión del Tribunal**
6. Beneficios por la costumbre. *La empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. mantendrá los auxilios, bonificaciones, o cualquier tipo de beneficios, que se les concede a los trabajadores por la costumbre, tales como: la fiesta de los niños, el reloj a los trabajadores al cumplir cinco (5) años de servicio, ancheta de navidad con valor no inferior a doscientos mil pesos ($200.000) y garantizará los parqueaderos para sus trabajadores. También prevalecerán las disposiciones laborales generales que aparecen en las normas actualmente, frente a modificaciones regresivas que se operen en el ordenamiento jurídico del país.*	*El Tribunal estima que no le es posible imponer una obligación de mantener pagos o beneficios respecto de los cuales no tiene prueba alguna, pues no se aportaron elementos al expediente para determinar montos, periodicidad y/o alcance de cada uno de los beneficios solicitados. No se logró demostrar que la Compañía acostumbre a dar algún tipo de beneficio extralegal que deba replicar o reconocer este Tribunal. Con apoyo en los principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad se negará la petición.*

La recurrente precisa que el propósito de la organización es que este tipo de beneficios no quede sujeto al albedrío de la empresa y se lleven al texto de la convención colectiva, para formalizarlos. Niega también que el Tribunal hubiera decidido con fundamento en los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

Petición del pliego	**Decisión del Tribunal**
12. Suministro de equipos para oficinas sindicales.	*Este Tribunal está convencido del principio de autonomía sindical, siendo responsabilidad de las organizaciones gestionar sus recursos para el desarrollo de sus*

La empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. a partir de la firma de la presente convención colectiva, suministrará a la Junta Nacional, subdirectivas y comité donde existan sindicato, una fotocopiadora industrial, dos computadores actualizados con escáner, impresora, quemador y licencia y dos (2) teléfonos celulares debidamente activados con un plan de minutos ilimitados mensuales para cada equipo.	*actividades organizativas. El Tribunal en pleno considera que no es la empresa la que deba subsidiar el mantenimiento de las sedes o herramientas para el desarrollo de la actividad sindical, pues para ello la ley estableció los aportes o cuotas sindicales. Imponer una carga económica a la empresa, destinada no al mejoramiento de las condiciones de los trabajadores sindicalizados, sino para las sedes sindicales, no es propio de la finalidad de los convenios colectivos. No se otorga con base en los principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad.*

La recurrente advierte que este punto *«nada tiene que ver con el principio de autonomía sindical»* y señala que la organización es *«completamente pobre»*, no recibe suficientes cuotas sindicales y no cuenta con los elementos requeridos en la petición.

Petición del pliego	Decisión del Tribunal
14. Sede sindical. *La empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. donará una sede de funcionamiento del sindicato, seccional o subdirectiva y/o comité donde existan o se creen, según sea el caso, la cual será escriturada a título del sindicato, sin ninguna contraprestación a los 10 días calendario después de la firma de presente convención colectiva.*	*Por las mismas razones expuestas al estudiar la petición 12, se negará por equidad, razonabilidad y proporcionalidad.*

La recurrente aduce que la organización sindical tiene más de 20 años y a la fecha no tiene cómo pagar arriendos o comprar un inmueble, y que por ello fue que se elevó la reivindicación de una sede.

XIV. CONSIDERACIONES

Todas estas peticiones tienen el común denominador de que fueron estudiadas por el Tribunal y *negadas* con fundamento en la equidad y, más específicamente, teniendo en cuenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

En efecto, en cuanto a la petición 3 – colegio, 4 – alimentación y 5 – prima de clima, el Tribunal estimó que su concesión no era razonable «[…] *a la luz de lo que muestran los documentos e intervenciones presentadas por las partes* […]». Asimismo, frente al punto 6 – beneficios por la costumbre, encontró que no había prueba de la entrega de los auxilios referidos en la petición, por voluntad unilateral de la empresa, y que en todo caso no era posible acceder a ese tipo de privilegios, con fundamento en los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

De otro lado, en torno a los puntos 12 y 14 – equipos para oficina y sede sindical, si bien el Tribunal razonó que no era la empresa la obligada a entregar este tipo de subvenciones en el marco de un conflicto colectivo, en todo caso determinó que no era viable su concesión con fundamento en los «[…] *principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad*».

Es decir que el Tribunal sí resolvió de fondo las peticiones, desde el punto de vista formal y material, además de que tuvo como parámetro fundamental la equidad y su perspectiva de la justicia en el caso concreto. Para ello, como lo ha señalado la Corte, también de manera reiterada, no era necesario que los árbitros emprendieran una motivación cualificada y extensa, como la propia de las decisiones judiciales, sino que bastaba con que justificara su determinación en el análisis de los extremos específicos de la controversia colectiva y en la equidad.

Siendo lo anterior de esa manera, como se explicó en las consideraciones generales realizadas por la Corte, por una parte, *i)* la *anulación* de la decisión del Tribunal resultaría inane, pues no es posible que la Corte emita una decisión de reemplazo, con fundamento en su propia concepción de la equidad; y, por otra parte, *ii)* tampoco sería procedente una *devolución* de las diligencias al Tribunal, para que emita una nueva decisión con alguna directriz u orientación que le señale inapropiadamente la Corte.

Vale la pena reiterar en este punto que los árbitros son los únicos autorizados legalmente para examinar la conveniencia, razonabilidad y proporcionalidad de las aspiraciones sindicales, de acuerdo con el principio rector de la equidad, de forma tal que, salvo por las causales de anulación autorizadas por el legislador, el propósito del recurso de anulación no es el de reexaminar la necesidad, conveniencia o justicia de las peticiones consignadas en el pliego de peticiones.

En ese sentido, **se negará la petición de anulación** de la decisión del Tribunal en torno a las peticiones del pliego en estudio.

XV. OTRAS CLÁUSULAS

Petición del pliego	**Decisión del Tribunal**
13. Permiso permanente remunerado. *La empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. a partir de la firma de la presente convención colectiva, concederá permiso permanente remunerado y pasajes aéreos y/o terrestres, según sea el caso, para todos los miembros de la junta directiva nacional o los que salgan elegidos de nuestra organización sindical y viáticos a razón de ($250.000,oo) pesos diarios.*	*Sabido es que los árbitros no cuentan con competencia para el reconocimiento de permisos sindicales permanentes con destino específico a tal o cual trabajador. Tales beneficios deben ser establecidos y regulados directamente por las partes u otorgados según lo dispuesto en el artículo 57 numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, ante la demostración de la necesidad, proporcionalidad y razonabilidad. Frente a la solicitud de pasajes aéreos y/o terrestres y viáticos para todos los miembros de la junta directiva del sindicato, se niega por equidad, razonabilidad y proporcionalidad.*

La recurrente indica que, en la medida en que se trata de una organización sindical con presencia en todo el territorio nacional, requiere del permiso de una persona que se encargue de coordinar las distintas actividades del sindicato.

XVI. CONSIDERACIONES

En este punto la recurrente incurre nuevamente en la impropiedad de reflexionar sobre la conveniencia de los permisos sindicales permanentes, para las actividades de la organización, pero no le presenta a la Corte algún argumento propio del recurso de anulación, en el que cuestione las consideraciones del Tribunal.

Aparte de ello, el Tribunal negó el *permiso permanente* por razones legítimas, relacionadas con los límites que gobiernan su competencia. En efecto, esta Corporación ha señalado con insistencia que los árbitros tienen plenas facultades para establecer permisos a favor de los representantes de las organizaciones sindicales, por tratarse de garantías fundamentales para el ejercicio efectivo de la libertad sindical y la negociación colectiva y representar un tema inherente al manejo de las relaciones entre empresa y sindicato (CSJ SL2467-2023).

Eso sí, ha advertido la Corte que, para el contexto específico de la justicia arbitral, el Tribunal tiene la facultad de instituir estas garantías con la condición de que estén destinadas al ejercicio de la actividad sindical, no interfieran con el normal funcionamiento de la empresa, *no sean de carácter permanente* y resistan un juicio de razonabilidad y proporcionalidad (CSJ SL3729-2021, CSJ SL3132-2022, CSJ SL3548-2022, CSJ SL3842-2022, entre otras).

Resta advertir que los árbitros negaron la concesión de pasajes y viáticos por razones de equidad, teniendo en cuenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y que, en esas condiciones, al tratarse de una decisión negativa de fondo, como ya se dijo, no resulta procedente ni su anulación ni la devolución, para que se emita alguna decisión alternativa a la ya adoptada.

Se **negará la petición de anulación** planteada.

Petición del pliego	**Decisión del Tribunal**
28. Vigencia. *La presente convención tendrá una vigencia de un (1) año comprendido entre el 1 de enero de dos mil veinte (2020) al 31 de diciembre de dos mil veinte (2020).*	*El Decreto 089 de 2014, mediante el cual se reglamentaron los numerales 2 y 3 del artículo 374 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone, en el parágrafo 2 del artículo 1 que, tanto en las convenciones colectivas de trabajo como en los laudos arbitrales, deberán articularse de manera progresiva las fechas de vigencia. Esto con el objeto de hacer efectiva en el tiempo la unidad de negociación, la unidad de pliego o pliegos y de convención o laudo.* *Encuentra el Tribunal que la convención colectiva que ha suscrito la compañía con la mayoría de los sindicatos que hacen presencia en ella tiene una vigencia hasta el 29 de febrero de 2024. Así las cosas, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 089 de 2014, el laudo arbitral tendrá vigencia hasta la fecha antes descrita, esto es, hasta el 29 de febrero de 2024.*

La recurrente afirma que el Tribunal desconoció la autonomía sindical, pues cada organización sindical puede definir el momento para promover el conflicto colectivo, y reclama que «[…] *la vigencia es de un (1) año, y se profiere el laudo en el mes de octubre de 2023, pero, señala que la vigencia va hasta el mes de febrero de 2024, es decir, por cuatro (4) meses*».

La opositora advierte que la decisión del Tribunal estuvo enmarcada dentro de los límites legales relativos a la vigencia del laudo arbitral, además de que tuvo como fundamento las previsiones del Decreto 089 de 2014, teniendo en cuenta que en la empresa rigen otras convenciones colectivas negociadas con otras organizaciones sindicales.

XVII. CONSIDERACIONES

En el artículo 4 el Tribunal determinó que el laudo arbitral tendría una vigencia «*hasta el día 29 de febrero de 2024*». Además, si se tiene en cuenta que este instrumento normativo rige a partir de su expedición (CSJ SL3076-2022), en este caso el 4 de octubre de 2023, se concluye fácilmente que el término total de vigencia del laudo es de 4 meses y 25 días.

Ese término de vigencia, como lo señala la oposición, se encuentra dentro de los límites señalados en el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual la duración de la decisión arbitral *no puede exceder* de dos (2) años. En

tal sentido, en principio, no habría motivo alguno para disponer la anulación de esta disposición.

Sin embargo, recientemente, en la sentencia CSJ SL2548-2023, esta Corporación precisó que a pesar de que los árbitros tienen la libertad para fijar el término de vigencia del laudo, dentro del límite legal previamente señalado, además de que pueden buscar la armonización de los diferentes instrumentos colectivos operantes en el ámbito de la empresa, así como la unificación de los procesos de negociación colectiva, en concordancia con lo previsto en el Decreto 089 de 2014, lo cierto es que al cobijo de dicha finalidad no pueden establecer periodos de vigencia ínfimos, que resulten contrarios a la paz laboral y a los propósitos de la negociación colectiva.

En la referida decisión se señaló al respecto:

> Por todas esas razones, el convenio o laudo debe tener una vigencia *necesaria* y *adecuada* para lograr estos fines y son las partes, en primer lugar, quienes tiene plena autonomía para concertar esa vigencia, pues, como actores del conflicto que son, ellos conocen mejor que nadie sus condiciones de negociación.
>
> En el evento de que no haya sido posible el acuerdo entre las partes, como sucedió en el presente caso, le corresponde al Tribunal de arbitramento decidir sobre la vigencia atendiendo razones de equidad de acuerdo con los fines de la negociación colectiva. En ese orden, las razones de equidad pertinentes a la vigencia del laudo dependen del caso particular del conflicto económico suscitado y de las distintas circunstancias que influyen en el mercado laboral presentes al momento de su resolución por el laudo y de las proyectadas a corto, mediano y largo plazo.
>
> De acuerdo con los fines de la negociación colectiva, el convenio necesita permanecer un tiempo mínimo para promover la paz laboral en el ambiente laboral. A su vez, la paz laboral no solo

depende de lo que los actores sociales acuerden en la negociación colectiva sino también del comportamiento de distintas variables, entre ellas, las económicas de la empresa, de los trabajadores y del país, y, en general, de la economía del sector al que pertenecen los actores de la negociación, al igual que de los indicadores de productividad de la empresa, de gestión de las condiciones de trabajo e inclusive de las otras negociaciones colectivas que ocurran dentro de la empresa (dado el caso de autos), por lo que los convenios o laudos que resulten de una negociación necesitan de un periodo *razonable* para observar y evaluar la correlación de la negociación con los otros factores que contribuyen a la paz laboral, como también para que los trabajadores puedan identificar los aspectos a cambiar o a mejorar para contribuir a los fines de la negociación y propiciar un clima laboral pacífico y estable que promueva un desarrollo sostenible del empleo y de las condiciones de trabajo dignas.

Por todo lo anterior, la Sala considera que una vigencia de un laudo de menos de dos meses resulta abiertamente inequitativa, porque impide el equilibrio buscado con la negociación colectiva, de acuerdo con lo atrás expuesto.

[…]

En línea con lo anterior, se corrobora la inequidad en este caso de la vigencia del laudo por 53 días, pues afecta el equilibrio buscado con la negociación colectiva, en busca de una unidad de negociación manifiestamente incierta, sin considerar siquiera la voluntad o proceder del Sindicato parte, máxime que, conforme a lo registrado en el laudo, fue un fracaso la etapa de arreglo directo respecto a los pretendidos beneficios para los trabajadores afiliados.

Entonces, no es equitativo sacrificar el tiempo necesario para que este proceso de negociación surta efectos, a cambio de lograr un objetivo manifiestamente imposible, pues ya el proceso de negociación con el sindicato mayoritario debía estar sobre la marcha al momento de la expedición del laudo, dado que la convención colectiva tomada como referente vencía el 31 de diciembre de 2022.

Acorde con esta conclusión, no es necesario un pronunciamiento sobre las demás razones invocadas por la censura.

Para la Corte las consideraciones de la referida sentencia son aplicables a la presente situación, pues el término de vigencia de poco más de 4 meses no permite una

razonable aplicación, asimilación y desarrollo del instrumento colectivo, además de que va en contravía de la paz laboral y de los propósitos de la negociación colectiva.

Aparte de ello, la intención de los árbitros de hacer coincidir la duración del laudo con la de las demás convenciones existentes resulta poco plausible, pues contando con la interposición del recurso de anulación y su decisión, los procesos de negociación colectiva de los otros sindicatos, de haberlos, ya deberán estar en curso.

Así las cosas, teniendo como referente la solución adoptada en la sentencia CSJ SL2548-2023, y en vista de que el término de vigencia requerido por el sindicato fue de un (1) año, la Corte *modulará* el artículo 4 de la resolución arbitral, en el entendido que la referida vigencia será de un año contado a partir de la expedición del laudo.

Sin costas en el recurso de anulación en la medida en que resultó parcialmente próspero.

XVIII. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO. MODULAR el artículo 4 del laudo arbitral, en el sentido de que el término de vigencia será de un (1) año, contado a partir de su expedición.

SEGUNDO. NEGAR las restantes peticiones de anulación y devolución formuladas por la apoderada de la organización sindical.

Sin costas en el recurso de anulación.

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

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Magistrada

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Magistrado

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
AVP- SVP
Magistrado

CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
AV- SVP
Magistrada

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
Magistrado

JOSÉ IGNACIO GAITÁN LÓPEZ
Conjuez

IMPEDIDO
JUAN PABLO LÓPEZ MORENO
Conjuez