MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrado ponente

SL3310-2024

Radicación n.° 99102

Acta 30

Bogotá D. C., veintiuno (21) de agosto de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide los recursos de anulación interpuestos por los apoderados de las partes contra el laudo arbitral de fecha 9 de junio de 2023, proferido por el Tribunal de Arbitramento convocado para dirimir el conflicto colectivo de trabajo que se suscitó entre la organización **CONEXIÓN SINDICAL** y la sociedad **BANCOLOMBIA S. A.**

I. ANTECEDENTES

El 29 de abril de 2022 la organización Conexión Sindical le presentó un pliego de peticiones a Bancolombia S. A., que dio origen a un proceso de negociación colectiva. (PDF, cuaderno principal 1, f.os 59 a 70).

La etapa de arreglo directo establecida legalmente se surtió entre los días 5 y 24 de mayo de 2022, periodo durante el cual las partes no lograron algún acuerdo en torno a los puntos del pliego de peticiones (PDF, cuaderno principal 1, f.os 74 a 77).

En virtud de lo anterior, y por petición de la organización sindical, a través de la Resolución 0400 del 10 de febrero de 2023 (PDF, cuaderno principal 1, f.os 1 a 3), el Ministerio de Trabajo dispuso la convocatoria e integración de un Tribunal de Arbitramento, para que le diera una solución definitiva al conflicto colectivo.

De igual forma, ante la renuncia presentada por uno de los árbitros, ordenó la recomposición de dicho órgano colegiado por medio de la Resolución 1279 de 2023. (PDF, cuaderno principal 1, f.os 50 y 51).

Surtido lo anterior, el Tribunal se instaló legalmente y se dispuso a escuchar la posición de las partes en torno a cada uno de los puntos de la controversia colectiva, aparte de que les requirió toda la información y documentación que consideraran pertinente. Asimismo, solicitó una prórroga del término para fallar, que le fue concedida por cada una de las partes.

Finalmente, luego de concluidas las respectivas deliberaciones, el Tribunal profirió el laudo arbitral el 9 de junio de 2023. (PDF, cuaderno principal 2, f.os 263 a 276).

II. LAUDO ARBITRAL

El Tribunal estimó que estaban dados todos los elementos necesarios para asumir el conocimiento del conflicto colectivo de trabajo y emitir la correspondiente decisión arbitral, teniendo en cuenta, entre otras cosas, la presunción de legalidad de los actos administrativos emitidos por el Ministerio de Trabajo.

Destacó, por otra parte, que de acuerdo con las actas de la etapa de arreglo directo, en conjunto con la información requerida y allegada al Tribunal, las partes habían discutido todos y cada uno de los artículos del pliego de peticiones, pero no habían obtenido acuerdo alguno, de manera que su conocimiento debía extenderse sobre la totalidad de las reclamaciones materia de conflicto.

Con fundamento en esas premisas, los árbitros resolvieron *negar* algunos de los puntos reclamados por la organización sindical, por variadas razones identificadas con que: su contenido estaba *reglado en la ley* y no era posible disponer beneficios en contra de ese marco legal, o por fuera del mismo; muchos otros solo pretendían *repetir* la ley; y otro grupo quebrantaba la autonomía del empleador.

En igual medida, *negó* varias de las peticiones de la organización sindical con el ánimo de evitar una desigualdad, porque su contenido ya estaba reconocido en una convención colectiva vigente, suscrita con otro sindicato, de la cual eran

beneficiarios los trabajadores afiliados a la organización sindical envuelta en el conflicto.

Finalmente, concedió otras reclamaciones sindicales, con fundamento en la equidad y teniendo en cuenta las condiciones particulares del conflicto.

III. RECURSOS DE ANULACIÓN

Fueron interpuestos por los apoderados de las dos partes en conflicto y concedidos por el Tribunal mediante decisión del 22 de junio de 2023 (PDF, cuaderno principal 2, f.° 442).

A través de auto del 4 de octubre de 2023, esta Sala avocó el conocimiento de los recursos y dispuso que se corriera traslado conjunto a las partes.

Según lo informó la Secretaría, antes del término de traslado la organización sindical Conexión Sindical presentó unos *«alegatos de conclusión»*, en los que reiteró los fundamentos de su propia impugnación, pero no planteó alguna oposición al recurso de anulación interpuesto por la empresa, de manera que la Sala tendrá en cuenta que no hubo réplica a los recursos.

Ahora bien, por razones de orden estrictamente metodológico, la Sala abordará en primer lugar el recurso de anulación presentado por la organización sindical y, luego, estudiará el de la empresa.

Igualmente, en cada acápite se presentará la decisión arbitral materia de controversia, en comparación con lo consignado en el pliego de peticiones, y las razones en las que se fundamenta cada impugnación.

Procede entonces la Corte al análisis de los recursos en el orden expuesto.

IV. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Con fundamento en lo previsto en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la jurisprudencia desarrollada por esta Corporación, el sindicato requiere *la devolución* del expediente al Tribunal de Arbitramento, en la medida en que estima que dicho juzgador omitió resolver sobre varios de los puntos del pliego de peticiones, teniendo la obligación de hacerlo. (PDF, cuaderno principal 2, f.° 426 a 441).

Las cláusulas del pliego frente a las que se pide *devolución* al Tribunal son las siguientes: artículo 1 (objeto); artículo 2 (cobertura de filiales); artículo 4 (reconocimiento sindical); artículo 5 (no represalias); artículo 6 (garantía de sustitución patronal); artículo 8 (derecho de asociación); artículo 11 (estabilidad laboral); artículo 15 (jornada laboral); artículo 27 (varios); permisos sindicales; y garantías para aplicación de sanciones y/o despidos.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Corte presentará unas consideraciones generales en torno a la posibilidad de *devolver* el expediente al Tribunal de Arbitramento, para, luego, analizar la procedencia de dicha medida frente a cada una de las peticiones referidas por el recurrente.

V. CONSIDERACIONES GENERALES EN TORNO A LA DEVOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

De acuerdo con lo previsto en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en el ámbito del recurso extraordinario de anulación es posible ordenar la *devolución del expediente al tribunal de arbitramento* cuando se omite la resolución de algún punto del pliego de peticiones que, por ley, los árbitros estaban en la obligación de fallar.

Sin embargo, según lo ha precisado la jurisprudencia de esta Sala (CSJ SL1923-2023), para que se pueda dar curso a esta alternativa, es imprescindible tener en cuenta varias condiciones:

i) En primer lugar, es necesario verificar que el Tribunal *hubiera omitido efectivamente* el pronunciamiento de fondo y en equidad frente a la respectiva petición del pliego o que se hubiera inhibido para resolver. Al contrario, si se logra establecer que la reivindicación fue decidida, bien positiva o negativamente, ya no sería procedente la devolución, pues lo contrario implicaría un juzgamiento solapado sobre la conveniencia de la decisión arbitral, que resulta

improcedente en el marco del recurso de anulación (Ver CSJ SL4302-2022 y CSJ SL4315-2022, entre muchas otras).

ii) Como correlato de lo anterior, la opción de devolución del laudo no puede ser instrumentalizada por el recurrente para que la Corte juzgue materialmente las determinaciones arbitrales o la medida de equidad allí dispuesta, de manera que, por ejemplo, aclare, *corrija* o adicione la decisión, o que adopte una providencia de reemplazo, de acuerdo con el querer de las partes o su propia concepción de la equidad del caso concreto (Ver CSJ SL4319-2022, CSJ SL4337-2022, CSJ SL4345-2022, CSJ SL4293-2022, entre otras).

Lo anterior con la salvedad, eso sí, de la posibilidad excepcional con la que cuenta la Sala de *modular* las disposiciones del laudo, con el ánimo de remediar alguna irregularidad sin sacrificar en lo posible la voluntad arbitral y los derechos concedidos a los trabajadores (CSJ SL3251-2022, CSJ SL4312-2022).

iii) Ahora, la Corte ha explicado que las resoluciones arbitrales deben ser analizadas con cautela, optando para ello por un *factor material* y no solo *formal*, de manera que se revise detenidamente si una decisión desestimatoria, que es aparentemente de fondo, en realidad encubre una resolución inhibitoria, que autorice la devolución.

Por ello, la Corte ha dicho que es preciso:

> […] practicar una especie de test tendiente a determinar: i) si la decisión del Tribunal es una decisión de fondo, justificada en la equidad, o comporta, materialmente, una resolución inhibitoria; y ii) si, en este último caso, el Tribunal tenía razones válidas para abstenerse de decidir o, contrario a ello, resulta dable devolverle el expediente a fin de que emita una decisión definitiva en equidad. (CSJ SL4785-2020).

iv) Si se logra determinar que el Tribunal dejó de pronunciarse frente a la respectiva petición planteada en el pliego, o que su decisión es materialmente inhibitoria, corresponde a continuación establecer si tenía competencia para resolverla.

En este punto, en esencia, ha dicho la Corte que los árbitros están en la obligación de decidir en equidad *sobre todos y cada uno de los aspectos que integran el decreto de su convocatoria*, pero que, con todo y ello, puede que algunas de las materias abordadas en el pliego de peticiones escapen de su competencia, por involucrar debates jurídicos ajenos por completo al conflicto de intereses, por afectar derechos y facultades reconocidos exclusivamente a las partes o contravenir disposiciones de orden público imperativas, no sometidas a la negociación o que, cuando menos, deberían ser sujeto de autocomposición.

v) También ha explicado la Corte que, en el marco de sus competencias, el Tribunal no puede dejar de resolver sobre las peticiones del pliego, *por el solo hecho de que su contenido 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).

Con todo, la anterior regla ha sido matizada para subrayar que los árbitros están autorizados para dejar de pronunciarse 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).

vi) Finalmente, verificando el binomio de *decisión inhibitoria* y *competencia del Tribunal*, resulta procedente la devolución del laudo al Tribunal, para que se pronuncie de fondo y en equidad.

Teniendo en cuenta las anteriores subreglas en torno a la posibilidad de *devolución*, la Sala procede al análisis de las cláusulas del pliego a las que se refiere el recurso.

- **Objeto**

Pliego de peticiones	**Decisión del Tribunal**
Artículo 1. OBJETO. Para efectos del presente pliego de peticiones se denominará en calidad de empleador a BANCOLOMBIA S.A. y sus filiales, y las sociedades que ésta organice o las que en el futuro la reemplacen; que para los efectos de este acto jurídico se denominará el BANCO y CONEXIÓN SINDICAL – Sindicato de Trabajadores de Bancolombia, organización sindical de primer grado de empresa con registro Nº A:N: 2018100100013812, del 22 de	Frente al preámbulo y el artículo 1 deciden los árbitros no generar ninguna manifestación al no tener ninguna petición específica y en tanto al [sic] objeto es una descripción de las partes de la negociación.

octubre de 2018, con sede en el domicilio principal Girardota, departamento de Antioquia, organización ésta que actúa en nombre de los trabajadores que representa y que laboran en BANCOLOMBIA S.A. y sus filiales, quienes en lo sucesivo se denominará el SINDICATO, para establecer las normas que harán parte de los contratos de trabajo y las relaciones colectivas entre las partes.	

El recurrente aduce someramente que el punto del pliego «[…] *contiene una pretensión y no una simple enunciación, respecto de la cual hubo omisión del Tribunal de Arbitramento*».

- **Cobertura de filiales.**

Pliego de peticiones	**Decisión del Tribunal**
Artículo 2. COBERTURA DE FILIALES. Los trabajadores pertenecientes a las filiales o cualquier otra empresa que hagan parte de BANCOLOMBIA S.A., se beneficiarán de la presente Convención Colectiva de Trabajo.	Se decide por los árbitros negar en razón a que está establecido plenamente en la ley.

El recurrente afirma que, a pesar de que la decisión del Tribunal fue *negar*, teniendo en cuenta el principio de primacía de la realidad debe asumirse que dicha corporación se inhibió materialmente de resolver, *por estar el tema fijado en la ley*.

Añade que, aunque la *unidad de empresa* es una figura reglada legalmente, no existe previsión en el ordenamiento jurídico frente a la extensión automática de las normas arbitrales a las filiales u otras empresas que hagan parte de una más grande, de manera que ese era un asunto que sí estaba dentro de la competencia del Tribunal.

- **Reconocimiento sindical**

Pliego de peticiones	**Decisión del Tribunal**
Artículo 4. RECONOCIMIENTO SINDICAL. La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre BANCOLOMBIA S.A. y la Organización Sindical CONEXIÓN SINDICAL – Sindicato de Trabajadores Bancolombia, que suscribe la presente Convención Colectiva a la cual el Banco hace expreso reconocimiento sindical.	Decide el Tribunal negarlo al ser un aspecto legal.

El recurrente explica que, aunque el ordenamiento jurídico establece el derecho a la asociación sindical e impone su respeto, lo cierto es que su reconocimiento a través de la negociación colectiva constituye un acto de derecho positivo que no solo implica la sujeción a los mandatos legales, sino la legitimación de los intereses contrapuestos y del sindicato, «[…] *pues es distinto respetar a alguien que reconocerlo*».

VI. CONSIDERACIONES

Para la Corte estas tres peticiones del pliego tienen un contenido similar e interrelacionado, de manera que se pronunciará conjuntamente frente a las mismas.

De acuerdo con las consideraciones explícitas del laudo arbitral, el Tribunal *negó* estas tres reclamaciones, bien por contener temas *establecidos en la ley* o porque se trataba de una simple descripción de las partes de la negociación colectiva. Tras ello, es verdad que los árbitros no se remitieron a alguna concepción de la equidad del caso concreto, que justificara su decisión negativa, y más bien renunciaron a evaluar el fondo del asunto, por las razones ya mencionadas.

Lo anterior implica que, *materialmente*, el Tribunal se inhibió de fallar sobre tales aspectos, pese a que, como ya se dijo en las consideraciones generales, el solo hecho de que algún punto de los tratados en el pliego *esté reglado en la ley* no justifica, por sí solo, la falta de pronunciamiento, pues es preciso ver si la justicia arbitral tenía competencia para tal efecto.

Ahora bien, con todo y lo anterior, la Corte encuentra que una parte de la petición 1 del pliego, en conjunto con la 4, tendían en igual dirección a definir simplemente las *partes* de la negociación colectiva – empleador y sindicato -, y aunque resultaba deseable que el Tribunal las hubiera definido claramente en el articulado definitivo del laudo, lo

cierto es que las mismas estaban establecidas de manera diáfana desde la resolución de convocatoria del organismo arbitral.

En tal sentido, la Corte no considera necesario ordenar una devolución del laudo para que simplemente se identifiquen las partes, cuando ya las mismas, se repite, están lo suficientemente claras.

Igual consideración cabe hacer frente al reconocimiento del sindicato, que reclama el recurrente, pues nunca se puso en duda esa condición y su capacidad para actuar y negociar en el marco del conflicto colectivo y durante el trámite arbitral.

De otro lado, es verdad que el resto de la petición 1, en conjunción con la 2, no se limitaba a describir a las partes de la negociación colectiva, pues, entre otras cosas, pretendía que se tuviera como empleador a «[…] *BANCOLOMBIA S.A. y sus filiales, y las sociedades que ésta organice o las que en el futuro la reemplacen* […]» y que, en tal sentido, la *convención* se aplicara a los «[…] *trabajadores pertenecientes a las filiales o cualquier otra empresa que hagan parte de BANCOLOMBIA S.A.* […]»

Es decir que estos segmentos de las peticiones 1 y 2 propendían por la aplicación de la convención colectiva bajo el ámbito de una *unidad de empresa*, integrada por Bancolombia SA y sus posibles filiales.

Sin embargo, según lo ha aclarado esta Corporación, tales tópicos no están dentro del margen de la competencia de los árbitros.

En la sentencia CSJ SL2615-2020 se dijo al respecto:

> En tanto que el citado art. 194 CST, específico para efectos laborales, dispone: la definición de empresa, los requisitos para el reconocimiento de la unidad de empresa entre principal, filiales o subsidiarias y señala, en su numeral 4, la inexorable necesidad de que tal declaración sea proferida por el Ministerio de Trabajo o también que lo sea por vía judicial.
>
> […]
>
> En ese orden de ideas, resulta claro que al Tribunal de Arbitramento le está vedado cualquier pronunciamiento en esta materia, y tampoco puede aplicar los efectos de tal reconocimiento si el mismo no se ha producido en debida forma, se itera, por vía administrativa o judicial, pues la ley ha determinado con meridiana claridad quienes están facultados para ello.

Resta advertir que la Corte también ha definido que los árbitros carecen de competencia para regular el campo de aplicación de la convención, pues ese tópico está reglado de manera imperativa y solo podría ser negociado por vía de autocomposición y no por decisión arbitral (CSJ SL2995-2023).

En tal sentido, al no estar dadas las condiciones necesarias para tal efecto, **se negará la petición de devolución** frente a estos puntos.

- **No represalias**

Pliego de peticiones	**Decisión del Tribunal**
Artículo 5. NO REPRESALIAS. BANCOLOMBIA S.A. no ejercerá ningún tipo de represalias ahora, ni en el futuro, contra los trabajadores por haber participado en la presentación, discusión y defensa del presente Pliego de Peticiones. De igual manera quedan sin efecto las actas y resoluciones de ilegalidad que se originen desde la presentación del Pliego de Peticiones hasta la finalización del conflicto laboral.	Se niega bajo el entendido de que respetar el derecho de libertad sindical es una obligación de la empresa con origen en la Constitución y la ley, en consecuencia se niega.

El recurrente dice que este punto tiene un enfoque similar al anterior y, además, incluye supuestos adicionales a la no represalia, como el relativo a las actas de ilegalidad, frente a lo cual se omitió el correspondiente pronunciamiento.

VII. CONSIDERACIONES

Esta Corporación ya se ha ocupado de definir que el Tribunal de Arbitramento no está en la obligación de instaurar algún tipo de salvaguardia del derecho de asociación sindical frente a actos indebidos del empleador, discriminaciones o retaliaciones por el recurso a la negociación colectiva, pues tales garantías están plenamente establecidas en el ordenamiento jurídico y no requieren alguna ratificación en los instrumentos colectivos.

En la sentencia CSJ SL4089-2022 se dijo al respecto:

> Esta Corte, en sentencia CSJ SL1573-2021, recordó que en la CSJ SL5117-2020, se explicó que un pronunciamiento frente a este tema- no represalias- por parte del Tribunal resulta inane, como quiera que la ley exige al empleador actuar de buena fe en el ejercicio de su actividad, y el hecho de ejercer este tipo de conductas con motivo o con ocasión de la negociación colectiva, en efecto, contraviene los postulados del derecho laboral y la libertad de asociación, entre otros principios fundamentales. Entonces, todos los actos tendientes a la no efectivización de la negociación colectiva serán sancionados de acuerdo con lo dispuesto en las normas que regulan la materia.
>
> Luego, la circunstancia de no reproducir en el laudo arbitral una obligación que estatuye el ordenamiento jurídico no constituye un motivo para devolver la disposición controvertida.

Aparte de lo anterior, la invalidación de unas *actas y resoluciones de ilegalidad* es una petición genérica y abstracta, ligada en todo caso al punto anterior, y que envuelve conflictos jurídicos ajenos al conflicto de intereses.

En esos términos, **se negará la petición de devolución** frente a este aspecto.

- **Garantía de sustitución patronal**

Pliego de peticiones	**Decisión del Tribunal**
Artículo 6. GARANTÍA DE SUSTITUCIÓN PATRONAL. BANCOLOMBIA S.A. se obliga a que en caso de celebrar cualquier acto que tenga como consecuencia el cambio de dueño o razón social, tal como: venta total o parcial, escisión, fusión, cesión de activos o pasivos, o cualquier otro negocio jurídico, incluirá en el documento que lo concrete una cláusula cuyo	Decide el Tribunal negar en razón a que todo lo relacionado a los requisitos, facultades, obligaciones y responsabilidades a la sustitución patronal se encuentran plenamente establecidas en la jurisprudencia y la ley, y los mismos vinculan tanto al empleador sustituido, como

contenido garantice la vigencia sin solución de continuidad de todos los contratos de trabajo que estén vigentes al momento de la firma del acto jurídico, y los derechos convencionales, consuetudinarios e individuales de los trabajadores, al igual que los derechos de la Organización Sindical CONEXIÓN SINDICAL – Sindicato de Trabajadores Bancolombia. En dicho evento estos derechos no sufrirán desmejoramiento alguno ante la nueva situación jurídica.	al empleador sustituto, este último ajeno a las decisiones de este tribunal.

El recurrente indica que el Tribunal erró nuevamente en este punto, pues la petición iba más allá de lo que consagra el ordenamiento jurídico y, en tal medida, no podía haber sido negada por el solo hecho de que estuviera reglada en la ley.

VIII. CONSIDERACIONES

Frente a cláusulas de igual contenido normativo, que propenden por la protección de derechos individuales y colectivos en escenarios de *sustitución de empleadores*, por variadas circunstancias como la venta, cesión de activos, fusión, etc., esta Corporación ha determinado que los árbitros carecen efectivamente de competencia.

Así lo ha definido la Corte en decisiones como las CSJ SL817-2022, CSJ SL695-2023 y CSJ SL2854-2022, última en la cual se señaló:

> Reitera la Corte que cuando el Tribunal entra a disponer sobre la figura de la sustitución de empleadores, este es un tema del

> ámbito del legislador, por ende, al Tribunal no les corresponde imponer obligaciones a las partes en esa materia ni alterar sus efectos (CSJ SL 1971 - 2019).
>
> A juicio de la Corte, por ser la figura jurídica de la sustitución patronal un aspecto de estricta regulación legal, no le es dable al Tribunal de arbitramento proveer sobre el tema planteado, para alterar su contenido y alcance, pues el mismo ordenamiento jurídico existente es el que establece los requisitos para que se configure ese fenómeno y el marco de las responsabilidades del antiguo y el nuevo empleador.
>
> Adicionalmente, como el contenido del artículo del pliego, envuelve un asunto rigurosamente jurídico, en la medida en que prevé las consecuencias que tal situación genera, los árbitros no tenían competencia para discurrir sobre dicho tema CSJ SL5693-2014, SL3910-2018, reiteradas en la SL 1971-2019)
>
> Es así como cuando el Tribunal otorga un alcance distinto de la figura de la sustitución patronal, aspecto estrictamente jurídico, no tiene competencia para pronunciarse.

Por lo anterior, aunque el Tribunal *negó*, pero en realidad se abstuvo de resolver la petición, lo cierto es que no tenía competencia para ello.

En ese orden, **se negará la petición de devolución** en este punto.

- **Derecho de asociación**

Pliego de peticiones	**Decisión del Tribunal**
Artículo 8. DERECHO DE ASOCIACIÓN. En los términos de la Constitución y la Ley, EL BANCO respetará el derecho de asociación sindical; en consecuencia los trabajadores gozarán de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical y a sujetar su empleo o el reconocimiento de mejoras o	Decide el Tribunal negarlo al ser un aspecto constitucional y legal.

beneficios, a la condición de no afiliarse al sindicato, o a la de dejar de ser miembro de éste. En especial EL BANCO se compromete a no despedir a ningún trabajador o a perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical.	

El recurrente aduce que a pesar de que existe un conjunto de normas nacionales e internacionales que protege a los trabajadores contra actos de discriminación, tales preceptos están dirigidos a las autoridades judiciales y administrativas, de manera que la intención del pliego era establecer garantías aplicables en el seno de la empresa.

Aclara también que la decisión de negar en realidad fue una resolución inhibitoria, basada en la falta de competencia.

IX. CONSIDERACIONES

En similares términos a los expuestos por la Corte frente a la petición 5, resulta preciso reiterar que no es labor del Tribunal la de retratar contenidos legales abstractos, sin algún agregado sustancial en beneficio de la población trabajadora, pues su tarea no es la de calcar la ley sino mejorarla.

En este caso, la prohibición de discriminación en virtud de la afiliación de un trabajador a una organización sindical está prescrita en normas como el artículo 39 de la

Constitución Política, los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT -, que hacen parte del bloque de constitucionalidad, y el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por ello, a pesar de que en realidad el Tribunal se abstuvo de resolver la petición, lo cierto es que no es procedente la devolución para que simplemente se reafirme un principio fundamental e innegociable.

En la sentencia CSJ SL3203-2023 se dijo al respecto:

> Conforme a lo ya planteado, si bien en principio lo que procedería en este particular caso es la devolución del laudo al Tribunal de arbitramento para que se pronuncie a ese respecto, tal ordenamiento no tendría ningún efecto práctico en torno de la mencionada cláusula y, por tanto, hace inane la respectiva petición, en la medida en que el ejercicio de los derechos cuya fuente normativa es la Constitución o la ley, no está supeditado a su consagración en el laudo. En efecto, tal y como lo ha dicho esta Corporación, la ausencia de inclusión o su expresa incorporación en el laudo arbitral de un principio del derecho del trabajo o un derecho que ya se encuentre regulado en aquellos dispositivos normativos, ninguna incidencia práctica reporta para las relaciones laborales, por cuanto significan meras repeticiones de lo que ya aparece regulado en el ordenamiento jurídico (CSJ SL4608-2020 y CSJ SL817 – 2022).
>
> Con fundamento en lo expuesto, al examinar el contenido de la respectiva petición sobre el "*respeto a la libertad sindical*", se advierte que, si bien los árbitros debieron pronunciarse sobre la misma, así sea reproduciendo el texto legal que consagra ese derecho, lo cual, en principio, conduciría a la devolución del laudo arbitral, tal mandato se torna inane, en la medida en que ese derecho la libertad sindical, así no se haya previsto en el laudo, debe acatarse por expreso mandato de la propia Constitución y la Ley.

Por último, para la Sala no es admisible el argumento del recurrente, en virtud del cual este cuerpo de garantías

está dirigido en exclusiva a las autoridades judiciales y administrativas, de forma tal que no es aplicable en el ámbito de la empresa, pues, contrario a ello, la protección al derecho fundamental a la asociación sindical que pregona nuestro ordenamiento jurídico se proyecta precisa y específicamente en el escenario de las relaciones laborales y en el marco de la empresa, pero no solo sobre ella, al punto que el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo castiga los actos que atentan contra esa garantía, cometidos por *«toda persona»*.

En tales condiciones, la norma colectiva que pretendía instaurar el sindicato no hace sino reproducir principios fundamentales ya existentes, de manera que no es reprochable la decisión del Tribunal de abstenerse de fallar sobre la misma.

En el anterior orden de ideas, **se negará la devolución del laudo** en este punto.

- **Estabilidad laboral**

Pliego de peticiones	**Decisión del Tribunal**
Artículo 11. ESTABILIDAD LABORAL. EL BANCO no hará despidos en caso de venta, fusión reducción de sus actividades o cambio de razón social; EL BANCO garantiza la estabilidad laboral del personal a su servicio y no habrá despidos salvo por causa justificada y previamente realizado el debido proceso establecido en la Constitución y la Ley. En el evento de una fusión de la Empresa,	Decide el Tribunal por unanimidad negar en razón a que todo lo relacionado a los requisitos, facultades, obligaciones y responsabilidades de sustitución patronal, venta, fusión, reducción de sus actividades o cambio de razón social, se encuentran plenamente establecidas en la jurisprudencia y la ley,

escisión, cesión total o parcial, declaración de unidad de empresa o cualquier otra operación comercial, determinación judicial o administrativa, que implique sustitución patronal, EL BANCO se compromete a mantener el reconocimiento de derechos individuales y colectivos establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo.	además de no poder generar por vía del laudo una protección especial como se solicita.

El recurrente sostiene que, aunque la jurisprudencia de esta Corporación ha precisado que no es posible alterar las bases de la estabilidad laboral, «[…] *el punto contiene en su apartado segundo un asunto adicional y distinto, el relativo a la suerte de los derechos colectivos en caso de fusiones, escisiones y otras situaciones legales respecto de las cuales no resultaba procedente negarse a tramitar el punto aduciendo ser de ley*».

X. CONSIDERACIONES

Tal y como fue presentada la petición, el sindicato pretendía que se estableciera un derecho a la estabilidad de los trabajadores en casos de venta, fusión, reducción de sus actividades o cambio de razón social y toda aquella operación que implique una *sustitución de empleadores*.

Visto desde ese ángulo, en iguales términos a los considerados frente a la reclamación 6, el Tribunal no tenía competencia para referirse al punto, por cuanto, en el marco de sustitución de empleadores el principio general de continuidad de los contratos ya se encuentra reglado en los

artículos 67 y 68 del Código Sustantivo del Trabajo; porque las consecuencias de la sustitución están regidas por normas imperativas e indisponibles para la justicia arbitral; y teniendo en cuenta que, en todo caso, «[…] *no pueden establecerse obligaciones a cargo de un tercero que no hizo parte de la negociación colectiva, dados los efectos inter partes que se desprenden del laudo arbitral*» (CSJ SL673-2023).

Además, como también se señaló en el punto anterior, al Tribunal le está vedado instaurar modelos de estabilidad laboral y prohibir los despidos o terminaciones de los contratos de trabajo, pues con tales medidas se transgreden derechos y facultades del empleador para organizar libremente la empresa (CSJ SL4337-2022, CSJ SL1932-2023).

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

- **Jornada laboral**

Pliego de peticiones	**Decisión del Tribunal**
Artículo 15. JORNADA LABORAL. A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la jornada laboral para todos los trabajadores de Bancolombia será de cuarenta (40) horas semanales de lunes a viernes y sin exceder las 8 horas diarias. Para los trabajadores que laboren los días sábados entiéndase que las cuarenta (40) horas serán distribuidas entre los días laborados en la semana.	Deciden los árbitros por unanimidad que al ser un tema plenamente regulado en la ley y ser del resorte de la autonomía de las partes se considera negarlo.

Cuando se superan las cuarenta (40) horas laboradas ya sea por extensión en la atención al público, por sus labores operativas y propias de su cargo, por contingencias, o por orden de su superior, se reconocerán y pagarán a los trabajadores las horas extras correspondientes.	

El recurrente advierte que la pretensión del pliego no era prohibir la jornada de 48 horas, sino regular el momento a partir del cual es preciso el pago de las horas extras, que es un asunto de interés de los trabajadores y que sí es de competencia del Tribunal, por tender a un mejoramiento de lo previsto en la ley.

XI. CONSIDERACIONES

Tal y como está redactada la petición, a diferencia de lo argüido por el recurrente, la organización sindical sí pretendía la instauración de una jornada máxima de trabajo, con márgenes y condiciones alternativas a las establecidas legalmente.

En tales condiciones, no merece reproche alguno la decisión del Tribunal, pues esta Sala ha explicado que «[…] *no es factible que en el laudo se fije o modifique la jornada laboral, pues, al tratarse de una facultad del empleador, en ejercicio del "ius variandi", ésta solo puede ser regulada, alternamente, a través de convenio o pacto, pero, en manera alguna, puede ser establecida por conducto de los árbitros*».

(CSJ SL2593-2023. Ver también CSJ SL1932-2023 y CSJ SL3182-2023, entre otras).

En ese orden, se **negará la petición de devolución** en este punto.

- **Varios**

Pliego de peticiones	**Decisión del Tribunal**
Artículo 27. EL BANCO a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, ajustándose al cumplimiento de la Ley, NO impondrá el pago de faltantes a sus trabajadores, ya que dicha imposición es contraria al artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo, que excluye al trabajador de los riesgos y pérdidas del empleador.	Decide el Tribunal que, al estar este beneficio plasmado en la convención colectiva vigente, suscrita por el sindicato mayoritario y la empresa, y al ser beneficiarios de la misma todos los afiliados al sindicato y al considerar que generar una prerrogativa distinta puede generar desigualdad se decide negar.

En esencia, aduce que lo decidido por el Tribunal es «*completamente falso*», pues el punto requerido en el pliego no está consignado en la convención colectiva de trabajo como *beneficio para los trabajadores*, sino como gravamen arbitrario y unilateral del empleador frente al patrimonio del trabajador que, entre otras cosas, desconoce su presunción de inocencia, pues contabiliza cualquier *descuadre* previa información sobre el mismo.

Agrega que Bancolombia impone sanciones económicas a sus trabajadores que son contrarias a la ley, máxime cuando se trata de riesgos propios de la actividad bancaria,

y expone un ejemplo de un proceso seguido contra un trabajador amparado por fuero sindical, que había sido despedido por un *descuadre*.

XII. CONSIDERACIONES

Frente a este específico punto de la decisión arbitral, a diferencia de las anteriores, para la Corte el Tribunal sí emitió una *decisión negativa de fondo*, justificada en la equidad, de manera que, como se clarificó en las consideraciones generales previamente desarrolladas, no resulta procedente la devolución.

En efecto, aparte de que dictó una decisión negativa explícita, el Tribunal justificó su determinación a partir de varios factores, como que ya otro instrumento colectivo consagraba una norma similar (en este caso, en los artículos 31 (CCT 2017-2017 contabilización de descuadre) y 13 de la CCT 2020-2023, suscrita con Uneb y Sintrabancol, están contemplados auxilios y procedimientos para afrontar los *descuadres de Caja*); que los trabajadores involucrados en este conflicto eran beneficiarios de esa convención; y que no estimaba conveniente recrear alguna otra norma que pudiera generar desigualdad.

Tales reflexiones, compartidas o no por los interlocutores, para la Sala implican que la decisión fue negativa y de fondo, fundada en lo que los árbitros consideraron más equitativo, y no que simplemente hubo una inhibición material, que pudiera ser objeto de control por

parte de esta Corporación, en el marco del recurso de anulación.

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

- **Permisos sindicales**

Pliego de peticiones	**Decisión del Tribunal**
Artículo 24. PERMISOS SINDICALES. LA EMPRESA concederá permisos sindicales remunerados así: Cinco (5) permisos permanentes, más 1.500 días por cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, los cuales serán distribuidos por la Junta Directiva Nacional del Sindicato, informando de ello a la Gerencia de Relaciones Laborales con tres (3) días hábiles de anticipación. El Banco concederá permisos sindicales remunerados a los delegados que legal y estatutariamente sean elegidos para asistir a los congresos o asambleas del Sindicato hasta por cinco (5) días hábiles en cada semestre.	**3. PERMISOS SINDICALES** La empresa concederá 180 días de permisos sindicales remunerados por año de vigencia del laudo, que serán distribuidos por la junta directiva nacional en sus cargos principales de presidente, vicepresidente, fiscal, tesorero y secretario; al igual que a las subdirectivas de los municipios de Medellín y Bello en los mismos cargos principales y en ausencia serán reemplazados por sus respectivos suplentes. Informando de ello a la gerencia de relaciones laborales con 3 días hábiles de anticipación. Los permisos son la herramienta vital para el desarrollo de las múltiples labores propias de la actividad sindical como la formación y capacitación de la dirigencia sindical, visitas a los diferentes sitios de trabajo tanto sucursales como áreas administrativas, asistencia y respuesta a diligencias de descargos, creación y desarrollo de comisiones de trabajo, trámites ante el

	ministerio de trabajo entre otros.

El recurrente alega que la decisión carece de razonabilidad y proporcionalidad, en relación con los permisos concedidos a las otras organizaciones sindicales actuantes en la empresa, lo que, en su sentir, explica por qué esos sindicatos han crecido exponencialmente, mientras que a Conexión Sindical no le han otorgado las garantías suficientes para su accionar, en contravía del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Añade que esta situación pone en riesgo la existencia de la organización sindical y dificulta el ejercicio de sus labores de conocimiento y tratamiento de los problemas propios de las relaciones laborales, defensa los derechos de los trabajadores y asistencia en actuaciones como la diligencia de descargos.

- **Garantías para la aplicación de sanciones y/o despidos**

Pliego de peticiones	**Decisión del Tribunal**
Artículo 26. EL BANCO a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, dando cumplimiento a lo establecido en la ley en materia disciplinaria (procedimiento, sanciones y faltas) teniendo en cuenta los parámetros establecidos en la Sentencia C-593/14 de la Corte Constitucional, agotará para	5. GARANTÍAS PARA APLICACIÓN DE SANCIONES Y DESPIDOS. Se decidió consignar un procedimiento disciplinario en la parte resolutiva del presente Laudo Arbitral, en armonía con la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema

todos los casos el siguiente procedimiento disciplinario: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Cuando un trabajador se le haya imputado una supuesta falta disciplinaria por parte de EL BANCO, este garantizará de acuerdo con la Constitución Nacional, la Ley, la jurisprudencia y los Acuerdos Internacionales el Derecho al Debido Proceso, la Presunción de Inocencia y el Legítimo Derecho a la Defensa. EL BANCO seguirá para la aplicación de sanciones y/o despidos a los trabajadores, por una supuesta violación de sus obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias el siguiente procedimiento: LLAMADA A DESCARGOS Y RESPUESTA. EL BANCO, antes de aplicar una sanción disciplinaria dentro de las cuales se entiende que estará incluido el despido con justa causa (como la máxima sanción), deberá agotar el debido proceso disciplinario aquí contenido. Entiéndase que las versiones libres no tienen validez, ni sustento argumentativo alguno para el desarrollo del presente proceso. EL BANCO, mediante comunicación por escrito, notificará al trabajador la presunta falta en la que ha incurrido, aportando, anexando y exhibiendo los documentos y pruebas que se tengan, sobre los hechos objeto de investigación, dando inicio al proceso disciplinario. Se enviará dicha comunicación dentro de los 30 días calendario a partir de la fecha en que EL BANCO tenga conocimiento del hecho. Allí se debe advertir al	de Justicia (Cfr. Sentencias SL4478 de 2020 y SL1988 de 2021). Antes de aplicar una sanción disciplinaria a un trabajador, entendiendo por estas las previstas en los artículos 111 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, además de las establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en el contrato de trabajo, la empresa dará oportunidad de ser oídos, tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato si así lo solicita el trabajador, de acuerdo con el siguiente procedimiento: Apertura del proceso disciplinario mediante citación por escrito a descargos donde se indicará la presunta falta y las pruebas que la fundamentan. Cuando un trabajador cometa una presunta falta disciplinaria, la empresa podrá llamarlo a descargos y tomar la decisión inicial dentro de un término máximo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente en que la empresa conoció la falta, sin perjuicio del término que se dispondrá más adelante para la interposición y resolución del recurso de apelación. La audiencia de descargos se efectuará dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes de la notificación de la citación. En la audiencia de descargos, el trabajador citado presentará su versión de los hechos formulados en la citación a descargos, podrá controvertir las pruebas en su

trabajador, que en el término de quince (15) días calendario deberá presentar sus descargos por escrito o verbalmente, a su escogencia. Dando la oportunidad al trabajador de ser escuchado, aportar pruebas, controvertir las que lleguen en su contra y siempre en compañía de 2 representantes del SINDICATO. ANÁLISIS DE DESCARGOS Una vez rendidos los descargos por escrito o verbalmente, el representante de EL BANCO que esté conociendo del proceso disciplinario deberá decidir dentro de los siguientes 8 días calendario, so pena de que dicha decisión sea extemporánea y por lo tanto, no produzca efecto alguno. Dicha decisión podrá ser apelada por el trabajador dentro de los 3 días hábiles siguientes ante la Gerencia de Reconocimiento Humano. EL BANCO tendrá un término de diez (10) días hábiles para resolver el recurso de apelación, si pasado este plazo EL BANCO no se pronuncia, se entenderá que el trabajador queda exonerado de toda responsabilidad. Cualquier sanción que se origine omitiendo este procedimiento no tendrá efecto legal alguno.	contra y entregar aquellas que sustenten sus descargos. El pronunciamiento definitivo del empleador se hará mediante un acto motivado y la imposición de la sanción será proporcional a la gravedad de la falta. Notificada la sanción, el trabajador dispondrá de tres (3) días hábiles para hacer uso del recurso de apelación por escrito, ante el inmediato superior de quien la impuso. Interpuesto el recurso de apelación el cual se entenderá en efecto suspensivo, la empresa tendrá tres (3) días hábiles para adoptar la decisión definitiva.

El recurrente afirma que lo resuelto por el Tribunal constituye un verdadero retroceso frente a lo previsto en un laudo arbitral previo, en el que, aunque de forma escueta, se había previsto un procedimiento acorde a las reglas de la sentencia de la Corte Constitucional CC C-593-2014.

Subraya que el Tribunal, teniendo competencia, *no resolvió la petición de manera adecuada*, pues su regulación se asemeja a la que de hecho aplica el Banco, pero con herramientas en desmedro de los derechos de los trabajadores.

Precisa que la empresa, por ejemplo, cita a los trabajadores para ser *oídos*, en caso de despido, mientras que cuando quiere imponer alguna sanción, los cita para ser *escuchados*. Asimismo, que existe diferencia entre *conocer la falta* y *tener conocimiento del hecho*, y que el trabajador tiene el término irrisorio de 4 días para recaudar pruebas a su favor, mientras que el Banco cuenta con un plazo indeterminado para tal efecto.

Afirma que el espíritu de la reivindicación sindical era eliminar una dicotomía aplicada a los trabajadores y que existiera un solo procedimiento para sanciones y despidos, sin discriminación alguna y rodeado de todas las garantías propias del debido proceso, como lo ha desarrollado la jurisprudencia constitucional y ordinaria.

XIII. CONSIDERACIONES

En similares términos a los expuestos frente a la petición 27, en este caso el Tribunal también *emitió una decisión de fondo* y fundamentada en lo que consideró más equitativo, solo que positiva, en la medida en que concedió los *permisos sindicales* pedidos por la organización sindical, a la vez que instauró unas *garantías para la aplicación de*

sanciones y despidos, solo que no en los precisos y estrictos términos en los que le fueron requeridos.

Ante ese escenario, como ya se mencionó con anterioridad, no resulta procedente para la Corte anular la resolución arbitral, para emitir alguna decisión de reemplazo, ni, como requiere el recurrente, *devolver* el expediente a los árbitros para que adopten alguna otra determinación ajustada a otra concepción alternativa de la equidad del caso concreto.

Vale la pena memorar en este punto que «[…] *la opción de devolución del laudo no puede ser instrumentalizada por el recurrente para pretender que la Corte juzgue materialmente las decisiones arbitrales o la medida de equidad allí dispuesta, de manera que, por ejemplo, aclare, corrija o adicione la decisión, o que adopte una decisión de reemplazo, de acuerdo con el querer de las partes o su propia concepción de la equidad del caso concreto*» (CSJ SL1932-2023).

Teniendo en cuenta lo anterior, sin que resulten necesarias más consideraciones, también **se negará la petición de devolución** frente a estos dos puntos.

Sin costas en el recurso de anulación porque no hubo oposición.

XIV. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA EMPRESA

En primer lugar, el recurrente hace una exposición general en la que destaca que los trabajadores de la organización sindical involucrados en este conflicto son beneficiarios de la convención colectiva de trabajo suscrita con los sindicatos mayoritarios – Uneb y Sintrabancol -, y arguye que, en tal medida, resolver en equidad sobre el pliego de peticiones era contrario a los artículos 467 del Código Sustantivo del Trabajo y 37 y 38 del Decreto 2351 de 1965, pues, además de una *ausencia de conflicto colectivo*, no era «[…] *necesario con la fundamentación de armonizar e integrar crear prestaciones en la convención colectiva mediante laudo*».

Señala también que, a partir de los Convenios 98 y 154 de la OIT, que hacen parte del ordenamiento jurídico, *«en el bloque de legalidad»*, existe una autonomía para acordar la convención colectiva con el sindicato mayoritario, o que tiene representación preferencial, o, cuando existen varias organizaciones, a partir de una representación conjunta, con unidad de negociación y estatuto único, conforme a la interpretación histórica del Decreto 904 de 1951.

Agrega que, en el momento de resolver un conflicto resulta preciso tener en cuenta situaciones de *«abuso o simulación del derecho de asociación sindical»*, en las que se crean sindicatos y promueven conflictos para tener una continua estabilidad laboral, en virtud del fuero circunstancial, pero solo se obtienen laudos que, a partir de una *«presunta igualdad»*, transcriben la convención colectiva,

resuelven sobre temas ya decididos y solucionan un conflicto que no existe.

Luego de esta exposición general, el recurrente pide la anulación de todas las disposiciones del laudo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Corte realizará en primer lugar unas consideraciones generales sobre la existencia del conflicto y la posibilidad de generar conflictos e instrumentos colectivos en el marco de pluralidad de asociaciones sindicales, a la que se refiere el recurrente, y luego procederá al estudio de cada una de las cláusulas cuya anulación se solicita.

XV. CONSIDERACIONES GENERALES

En este segmento de su recurso de anulación, el recurrente parte de una base común: que los trabajadores afiliados a Conexión Sindical y que hacen parte del conflicto colectivo son beneficiarios de la convención colectiva de trabajo vigente para los años 2020-2023, suscrita con las organizaciones Uneb y Sintrabancol, y que, aparentemente, consagra derechos y garantías iguales a los pedidos y reconocidos por el Tribunal.

Con fundamento en esa misma premisa, el apoderado de la empresa arguye básicamente que: *i)* el *conflicto económico* de trabajo era inexistente, en la medida en que no era necesario repetir prestaciones ya existentes en la convención colectiva; *ii)* la negociación colectiva solo era

posible adelantarla con el sindicato mayoritario o *más representativo*, o, en últimas, a partir de una representación conjunta; y *iii)* que en este tipo de controversias era preciso tener en cuenta los actos *de abuso o simulación del derecho de asociación sindical.*

Respecto de tales planteamientos, la Corte debe advertir lo siguiente:

De acuerdo con lo previsto en los Convenios 87 y 98 de la OIT, y en virtud de lo dispuesto en las sentencias de la Corte Constitucional CC C-567-2000, C-797-2000 y C-063-2008, nuestro sistema de relaciones laborales ampara el derecho de los trabajadores a crear todas las organizaciones sindicales que estimen pertinentes y de afiliarse a ellas de manera libre, sin intervención del empleador o de las autoridades.

La Corte ha explicado que este núcleo de garantías legitima el hecho de que en una misma empresa existan múltiples organizaciones sindicales, sin importar su naturaleza o clase – *pluralidad* -; que los trabajadores puedan afiliarse a una o varias de ellas en forma simultánea – *multiafiliación* -; y que cada ente sindical, de manera autónoma, pueda promover y desarrollar sus propios conflictos colectivos y procesos de negociación colectiva, de manera que, como resultado, es factible y válido que se suscriban una multiplicidad de instrumentos colectivos, convenciones o laudos arbitrales en una misma empresa.

En la sentencia CSJ SL5150-2020, la Corte explicó al respecto:

> Nótese que las tres hipótesis normativas de la representación sindical que estaban contempladas en el artículo 26 del Decreto 2351 de 1965 y que se referían a (i) la prohibición de coexistencia de dos o más sindicatos de base, (ii) la representación de los trabajadores en la organización mayoritaria cuando coexistieran una de base y una de gremio o industria y (iii) la representación conjunta de los trabajadores en cabeza de todos los sindicatos que no agrupen a la mayoría de los trabajadores, fueron declaradas inexequibles por la Corte Constitucional al estimar que eran contrarias a lo previsto en los convenios 87 y 98 de la OIT (C- 567-2000 y C-063 de 2008).
>
> Asimismo, la Corte Constitucional excluyó del ordenamiento jurídico la prohibición del artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo relativa a que un trabajador sea miembro de manera simultánea a varios sindicatos de la misma clase o actividad, pues estimó que aquella era contraria a la libertad sindical y no existía justificación alguna para mantenerla (C- 797-2000).
>
> Conforme lo anterior, esta Corporación también ha indicado que en virtud justamente de las decisiones de declaratoria de inexequibilidad de los artículos 357 y 360 del Código Sustantivo del Trabajo es factible que los trabajadores se afilien a varios sindicatos y, por ende, se pueda presentar legítimamente la multiafiliación sindical. Ello, en la medida que en una misma empresa pueden coexistir varias organizaciones sindicales de base y de industria, cada una con la capacidad de representar a sus afiliados (CSJ SL3491-2019 y CSJ SL2873-2019).
>
> Así, la Sala ha establecido que los sindicatos pueden promover autónomamente procesos de negociación colectiva con independencia de si en la empresa existe una convención colectiva suscrita con otro organismo sindical o un laudo arbitral previo (CSJ SL 33998, 29 abr. 2008, CSJ SL 50795, 28 feb. 2012 y CSJ SL4865-2017), pues la pluralidad convencional está también permitida y a esta no pueden oponerse argumentos de conveniencia. Ello amparado, además, en las directrices del Comité de Libertad Sindical de la OIT.
>
> En todo caso, lo anterior no implica que los trabajadores multiafiliados a varias organizaciones sindicales puedan beneficiarse de todas las convenciones colectivas de trabajo o extraer de cada una de ellas una parte para construir un tercer estatuto convencional. Sobre el particular, la Corte ha explicado que si bien los trabajadores pueden afiliarse a varios sindicatos, tienen el deber de escoger de todas las convenciones vigentes, aquella que prefieran o que más interactúe con sus intereses, en

> cuyo caso esta se aplica íntegramente (CSJ SL4865-2017 y CSJ SL4458-2018).
>
> En síntesis, en materia de libertad sindical son predicables en nuestro ordenamiento las bases mínimas de: (i) la multiafiliación sindical, que implica la posibilidad de que los trabajadores puedan estar vinculados a varias asociaciones sindicales de manera simultánea; (ii) la pluralidad sindical, que comporta que en una empresa pueden coexistir diferentes sindicatos, no importa su naturaleza o clase; (iii) la autonomía de cada organización sindical para proponer y desarrollar la negociación colectiva sin que estén atadas a lo logrado por otros sindicatos, y (iv) la coexistencia de convenciones colectivas del trabajo, cuya aplicación está mediada por la favorabilidad al trabajador, desde que se aplique en su integridad.

A partir de lo anterior, la Corte ha sido insistente en reiterar que, en escenarios de pluralidad sindical, e incluso si existe una convención colectiva suscrita con sindicatos mayoritarios, nada impide que las otras organizaciones minoritarias impulsen su propio proceso de negociación colectiva y persigan el establecimiento de derechos y garantías propios, iguales o mejores a los ya vigentes en el interior de la empresa (CSJ SL930-2023, CSJ SL3019-2023, CSJ SL3182-2023, CSJ SL3203-2023).

En coordinación con lo anterior, no es cierto que la promoción y desarrollo de los conflictos colectivos se deba dar por iniciativa exclusiva del sindicato mayoritario, o que se deba llevar a cabo una negociación colectiva con el sindicato más representativo. En este punto, las reglas que imponían fórmulas de representación sindical del artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo fueron declaradas inexequibles por la Corte Constitucional, por medio de las sentencias CC C-567-2000 y CC C-063-2008, de manera

que, se repite, cada sindicato tiene la titularidad y autonomía para emprender su propio proceso de negociación colectiva.

Por otra parte, a pesar de que en el interior de nuestro ordenamiento jurídico se ha considerado deseable lograr una mayor coordinación y armonización de los conflictos colectivos, bajo esquemas de *unidad de negociación* o de *negociación concentrada* o acumulada, de racionalidad y economía en el procedimiento, con el ánimo de fomentar la unidad sindical, lo cierto es que, como lo ha explicado la Corte, normas como el Decreto 089 de 2014 solo han impulsado reglas para alcanzar ese propósito, pero no han impuesto categóricamente la obligación de una *representación y negociación* conjunta de las organizaciones sindicales.

En la sentencia CSJ SL3127-2023 se dijo al respecto:

> En cuanto al alcance del Decreto 089 de 2014, que es una norma vigente en el ordenamiento jurídico, la jurisprudencia de la Corte ha clarificado que es una herramienta que busca conciliar, por un lado, los principios fundamentales de autonomía y libertad sindical que permiten que los trabajadores creen las organizaciones sindicales que estimen convenientes y afiliarse a las mismas conforme a sus intereses, y por el otro, la necesidad de adoptar medidas que promuevan la unidad sindical y unidad de negociación colectiva concertada.
>
> Lo anterior cobra relevancia si se tiene en cuenta que la atomización sindical producto de la creación de múltiples organizaciones sindicales y la ejecución de varias y diversas negociaciones colectivas en una sola empresa, en la práctica ha evidenciado resultados negativos que terminan socavando la libertad sindical, pues generan condiciones de trabajo inequitativas y desiguales, exacerba la debilidad de los trabajadores frente al empresario y mengua las posibilidades de resolver directamente o por autocomposición el conflicto colectivo de intereses.

> En contraste, en los términos de las finalidades de dicha normativa, la Corte ha defendido que la unidad sindical y de negociación podría permitir una concertación más solidaria y equitativa de las condiciones de trabajo de cara a las variaciones del mercado, los cambios tecnológicos y las crisis económicas que hoy son una realidad innegable, de modo que requieren actores sindicales con estructuras fuertes, amplia representatividad y poder de negociación. En general, la Corte ha considerado que la unidad sindical y de negociación colectiva genera *«las condiciones necesarias para fomentar procesos de diálogo social más racionales y eficientes, con negociaciones colectivas armónicas y concertadas»* (CSJ SL703-2017).
>
> Ahora, debe aclararse que la norma no establece una obligación perentoria de fijar un determinado lapso de vigencia del laudo, sino, en la dirección expuesta, *«una directriz para lograr la articulación y conciliación de los términos de vigencia de los diferentes instrumentos colectivos reinantes en el interior de una misma empresa, de manera progresiva y gradual, con el ánimo de hacer posible la negociación colectiva concertada y concentrada, con todas las organizaciones sindicales»* (CSJ SL703-2017, CSJ SL3258-2019 y CSJ SL583-2021).

Todas las anteriores previsiones permiten concluir que, en este caso, la existencia de una convención colectiva vigente en el interior de la empresa no impedía que Conexión Sindical, pese a su condición minoritaria, iniciara su propio conflicto y persiguiera la instauración de su propia convención colectiva o laudo arbitral.

Para ello, como ya se dijo, tenía toda la legitimidad y titularidad, de manera que no estaba atada a fórmulas de representación mayoritaria o conjunta. Además, el hecho de que los trabajadores afiliados a la organización ya fueran beneficiarios de otra convención no representaba alguna contravención del orden jurídico, pues, como ya también se mencionó, en todo caso solo podrían beneficiarse de un instrumento colectivo, de manera integral y de acuerdo con lo que estimen más favorable.

Puestas así las cosas, el conflicto no solo existía, sino que era plenamente legítimo y podía desembocar, ante el fracaso de la etapa de arreglo directo y la decisión de la organización sindical, en la expedición del laudo arbitral. Vale decir también que la empresa siempre reconoció el conflicto y la legitimidad del sindicato para promoverlo, pues entabló las respectivas negociaciones y participó en el trámite ante el Tribunal, de manera que desconocerlo ante la Corte es contrario al principio de buena fe y de los actos propios (CSJ SL16887-2016, CSJ SL4249-2021).

Resta decir que las alusiones del recurrente a un abuso del derecho de asociación sindical son por completo especulativas, sin alguna base argumentativa o probatoria, y que, de cualquier manera, esta Sala ha determinado que ese tipo de cuestionamientos es ajeno a la competencia de la Corte, en el marco del recurso de anulación, que se limita a examinar la regularidad del laudo (CSJ SL5150-2020).

Como conclusión, **se negará la petición de anulación** del laudo, por las razones expuestas.

XVI. ANULACIÓN ESPECÍFICA DE LAS DECISIONES DEL LAUDO

- **Garantía de negociación colectiva**

Pliego de peticiones	**Decisión del Tribunal**
Artículo 23. GARANTÍAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. El	2. GARANTÍAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Banco otorgará para la comisión negociadora del sindicato: a) El transporte aéreo o terrestre al equipo negociador designado por los trabajadores y sus asesores hasta la ciudad y sitio donde se acuerde realizar la negociación. Las negociaciones se llevarán a cabo en la ciudad de Medellín o donde las partes acuerden el sitio, lugar y horario. b) Concederá los permisos remunerados por el tiempo que dure el conflicto laboral, al equipo negociador.	La empresa concederá para la negociación colectiva transporte terrestre al equipo negociador designado por los trabajadores y concederá los permisos remunerados por la etapa de arreglo directo por los veinte días iniciales y posible prórroga, al equipo negociador.

El recurrente expone básicamente que este punto del pliego había sido resuelto por las partes en el inicio de la etapa de arreglo directo, como se demostró oportunamente, de manera que los árbitros se extralimitaron en su competencia al disponer sobre el mismo.

Alega también que los árbitros resolvieron el tema de una forma indeterminada, pues omitieron especificar para cuántas personas sería el beneficio, *«cuánto valor y qué cantidad de tiquetes terrestres»*.

XVII. CONSIDERACIONES

En anteriores oportunidades, esta Corporación ha determinado que este tipo de cláusulas deben ser interpretadas de una forma racional y buscando su efecto útil, de manera que se entiendan establecidas para *procesos*

de negociación futuros que emprendan sindicato y empresa, y no a los ya culminados (CSJ SL915-2023).

Comprendida de esa forma la norma arbitral, el Tribunal no rebasó el límite de sus competencias, pues no desconoció acuerdos previos de las partes en torno a los términos y condiciones en que debía desarrollarse la negociación, sino que instauró garantías sindicales específicas para procesos posteriores.

Por otra parte, todas las dudas en torno a la interpretación de la norma deben ser resueltas por las mismas partes de la negociación colectiva, o a través de los procedimientos que resulten procedentes, teniendo en cuenta las reglas de hermenéutica jurídica aplicables a las disposiciones laborales (CSJ SL3182-2023).

En igual sentido, si consideraba que la cláusula adolecía de claridad o era indeterminada, la empresa recurrente pudo haber pedido la aclaración del laudo ante el Tribunal, en los términos del artículo 285 del Código General del Proceso.

Aparte de ello, en todo caso, la disposición no es *absolutamente indeterminada*, como para que proceda su anulación por ese motivo (CSJ SL3182-2023). Nótese al respecto que la cláusula arbitral simplemente dispone *transporte terrestre para el equipo negociador designado por los trabajadores*, garantía que es de fácil concreción por las partes, de buena fe, dependiendo de las condiciones

particulares en que se desarrolle el respectivo proceso de negociación.

Así las cosas, **se negará la petición de anulación** de esta decisión.

- **Permisos sindicales**

Pliego de peticiones	**Decisión del Tribunal**
Artículo 24. PERMISOS SINDICALES. LA EMPRESA concederá permisos sindicales remunerados así: Cinco (5) permisos permanentes, más 1.500 días por cada año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, los cuales serán distribuidos por la Junta Directiva Nacional del Sindicato, informando de ello a la Gerencia de Relaciones Laborales con tres (3) días hábiles de anticipación. El Banco concederá permisos sindicales remunerados a los delegados que legal y estatutariamente sean elegidos para asistir a los congresos o asambleas del Sindicato hasta por cinco (5) días hábiles en cada semestre.	**3. PERMISOS SINDICALES** La empresa concederá 180 días de permisos sindicales remunerados por año de vigencia del laudo, que serán distribuidos por la junta directiva nacional en sus cargos principales de presidente, vicepresidente, fiscal, tesorero y secretario; al igual que a las subdirectivas de los municipios de Medellín y Bello en los mismos cargos principales y en ausencia serán reemplazados por sus respectivos suplentes. Informando de ello a la gerencia de relaciones laborales con 3 días hábiles de anticipación. Los permisos son la herramienta vital para el desarrollo de las múltiples labores propias de la actividad sindical como la formación y capacitación de la dirigencia sindical, visitas a los diferentes sitios de trabajo tanto sucursales como áreas administrativas, asistencia y respuesta a diligencias de descargos, creación y desarrollo de comisiones de trabajo, trámites ante el

	ministerio de trabajo entre otros.

El recurrente pide la anulación de la disposición arbitral porque: *i)* afecta la disposición del tiempo de trabajo, que es una regulación de potestad exclusiva del empleador, en aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo; *ii)* la cantidad de permisos es inequitativa, pues se trata de un sindicato de 240 personas, en comparación con las otras organizaciones que agrupan 9235 trabajadores; y *iii)* es indeterminado en el número de sus beneficiarios y el objeto, según, afirma, lo sostuvo esta Corporación en una sentencia del 12 de mayo de 2021 que no identifica.

XVIII. CONSIDERACIONES

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).

En la concesión de esta garantía nada tiene que ver el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, que regula un supuesto totalmente diferente, y a pesar de que el permiso implica una disposición del tiempo de trabajo, lo cierto es que encuentra plena legitimación en los derechos de asociación sindical y negociación colectiva, amparados por el artículo 39 de la Constitución Política y los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT.

En este caso, además, los permisos instaurados por el Tribunal no son de carácter permanente, su número es plenamente claro y determinado, en 180 días para la Junta Directiva Nacional y las Subdirectivas, y resisten con amplitud un juicio de razonabilidad y proporcionalidad, entre otras cosas porque se trata de una empresa de grandes dimensiones y de un sindicato de más de 200 afiliados, que requiere este tipo de garantías para desarrollar su programa de acción de manera adecuada y eficiente.

El recurrente tampoco justifica su acusación relativa a una grave inequidad, y, finalmente, los permisos tienen una clara destinación para actividades sindicales, pues, según lo precisó el Tribunal, están encaminados al «[…] *desarrollo de las múltiples labores propias de la actividad sindical como la formación y capacitación de la dirigencia sindical, visitas a los diferentes sitios de trabajo tanto sucursales como áreas administrativas, asistencia y respuesta a diligencias de*

descargos, creación y desarrollo de comisiones de trabajo, trámites ante el ministerio de trabajo entre otros».

Por lo expuesto, **se negará la petición de anulación** de esta decisión arbitral.

- **Auxilio al sindicato**

Pliego de peticiones	Decisión del Tribunal
ARTÍCULO 25. AUXILIO PARA LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. EL BANCO entregará a Conexión Sindical – Sindicato de Trabajadores de Bancolombia, la suma de cien millones de pesos ($100.000.000), para cubrir los gastos de negociación y demás que sean ocasionados en desarrollo de la actividad sindical. PARÁGRAFO. EL BANCO pagará al sindicato el 1% de los salarios de los empleados que se benefician de la Convención Colectiva de Trabajo.	4. AUXILIO PARA LA ORGANIZACIÓN SINDICAL. EL BANCO entregará a CONEXIÓN SINDICAL – Sindicato de Trabajadores de Bancolombia, la suma de veinticinco millones de pesos ($25.000.000.oo), por una sola vez durante la vigencia del laudo, pagaderos en su totalidad al momento en que el sindicato lo solicite a la empresa con una antelación no menor a 20 días hábiles, para cubrir los gastos de negociación y demás que sean ocasionados en desarrollo de la actividad sindical.

El recurrente aduce que la convención colectiva debe regular las condiciones de trabajo de los trabajadores, pero no la relación entre sindicato y empresa. Además, indica que la organización sindical es autónoma e independiente en el manejo de su patrimonio y su mantenimiento se debe dar a partir de las cuotas ordinarias y extraordinarias.

XIX. CONSIDERACIONES

Para descartar las imprecisas reflexiones del recurrente, basta con advertir que dentro de las materias propias de la negociación colectiva, además de la regulación de las condiciones de trabajo, se encuentra inmersa la ordenación de las «[…] *relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez* […]», en los términos del artículo 55 de la Constitución Política y el Convenio 154 de la OIT.

Es decir que, en el ámbito de la negociación colectiva, resulta apenas natural que las partes discutan no solo las condiciones de trabajo de los trabajadores, sino un esquema de relaciones entre empresa y sindicato, y, entre otras cosas, auxilios para el sostenimiento de este último.

Aparte de lo anterior, esta Corporación ha señalado que, independientemente de las cuotas sindicales, resulta perfectamente válido que se logre una financiación de las organizaciones a partir de este tipo de auxilios. En la sentencia CSJ SL3182-2023 se precisó al respecto:

> Como lo enseña la añeja jurisprudencia de esta Corte la existencia de sindicatos y la permanencia de estos es una necesidad transcendente dentro de la organización democrática de un Estado, y es el resultado del derecho de asociación, pues son el motor del esfuerzo para mejorar las condiciones económicas de los trabajadores a través de convenciones colectivas de trabajo y de laudos. Sin ellos, se rompería el equilibrio social en las relaciones entre trabajadores y empleadores. No hay duda alguna que uno de los modos más importantes para contribuir a la subsistencia de los sindicatos es

la creación de las cuotas sindicales que deben dar quienes se benefician con las funciones y ejecutorias de estas asociaciones, y los auxilios económicos sindicales a cargo del empleador por pacto convencional o disposición arbitral (sentencia CSJ SL, 29 oct. 1988, Radicación 9120).

Por lo expuesto, **se negará la petición de anulación** de esta decisión.

- **Garantías para aplicación de sanciones y despidos**

Pliego de peticiones	**Decisión del Tribunal**
Artículo 26. EL BANCO a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, dando cumplimiento a lo establecido en la ley en materia disciplinaria (procedimiento, sanciones y faltas) teniendo en cuenta los parámetros establecidos en la Sentencia C-593/14 de la Corte Constitucional, agotará para todos los casos el siguiente procedimiento disciplinario: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Cuando un trabajador se le haya imputado una supuesta falta disciplinaria por parte de EL BANCO, este garantizará de acuerdo con la Constitución Nacional, la Ley, la jurisprudencia y los Acuerdos Internacionales el Derecho al Debido Proceso, la Presunción de Inocencia y el Legítimo Derecho a la Defensa. EL BANCO seguirá para la aplicación de sanciones y/o despidos a los trabajadores, por una supuesta violación de sus obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias el siguiente procedimiento:	5. GARANTÍAS PARA APLICACIÓN DE SANCIONES Y DESPIDOS. Se decidió consignar un procedimiento disciplinario en la parte resolutiva del presente Laudo Arbitral, en armonía con la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Cfr. Sentencias SL4478 de 2020 y SL1988 de 2021). Antes de aplicar una sanción disciplinaria a un trabajador, entendiendo por estas las previstas en los artículos 111 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, además de las establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en el contrato de trabajo, la empresa dará oportunidad de ser oídos, tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato si así lo solicita el trabajador, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

LLAMADA A DESCAGOS Y RESPUESTA. EL BANCO, antes de aplicar una sanción disciplinaria dentro de las cuales se entiende que estará incluido el despido con justa causa (como la máxima sanción), deberá agotar el debido proceso disciplinario aquí contenido. Entiéndase que las versiones libres no tienen validez, ni sustento argumentativo alguno para el desarrollo del presente proceso. EL BANCO, mediante comunicación por escrito, notificará al trabajador la presunta falta en la que ha incurrido, aportando, anexando y exhibiendo los documentos y pruebas que se tengan, sobre los hechos objeto de investigación, dando inicio al proceso disciplinario. Se enviará dicha comunicación dentro de los 30 días calendario a partir de la fecha en que EL BANCO tenga conocimiento del hecho. Allí se debe advertir al trabajador, que en el término de quince (15) días calendario deberá presentar sus descargos por escrito o verbalmente, a su escogencia. Dando la oportunidad al trabajador de ser escuchado, aportar pruebas, controvertir las que lleguen en su contra y siempre en compañía de 2 representantes del SINDICATO. ANÁLISIS DE DESCARGOS Una vez rendidos los descargos por escrito o verbalmente, el representante de EL BANCO que esté conociendo del proceso disciplinario deberá decidir dentro de los siguientes 8 días calendario, so pena de que dicha decisión sea extemporánea y por lo tanto, no produzca efecto alguno. Dicha decisión podrá ser apelada por el trabajador dentro de los 3 días	Apertura del proceso disciplinario mediante citación por escrito a descargos donde se indicará la presunta falta y las pruebas que la fundamentan. Cuando un trabajador cometa una presunta falta disciplinaria, la empresa podrá llamarlo a descargos y tomar la decisión inicial dentro de un término máximo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente en que la empresa conoció la falta, sin perjuicio del término que se dispondrá más adelante para la interposición y resolución del recurso de apelación. La audiencia de descargos se efectuará dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes de la notificación de la citación. En la audiencia de descargos, el trabajador citado presentará su versión de los hechos formulados en la citación a descargos, podrá controvertir las pruebas en su contra y entregar aquellas que sustenten sus descargos. El pronunciamiento definitivo del empleador se hará mediante un acto motivado y la imposición de la sanción será proporcional a la gravedad de la falta. Notificada la sanción, el trabajador dispondrá de tres (3) días hábiles para hacer uso del recurso de apelación por escrito, ante el inmediato superior de quien la impuso. Interpuesto el recurso de apelación el cual se entenderá en efecto suspensivo, la empresa tendrá tres (3) días hábiles para adoptar la decisión definitiva.

hábiles siguientes ante la Gerencia de Reconocimiento Humano. EL BANCO tendrá un término de diez (10) días hábiles para resolver el recurso de apelación, si pasado este plazo EL BANCO no se pronuncia, se entenderá que el trabajador queda exonerado de toda responsabilidad. Cualquier sanción que se origine omitiendo este procedimiento no tendrá efecto legal alguno.	

El recurrente señala que a partir de esta regulación se ha generado una desigualdad entre los trabajadores de Bancolombia, pues se estructuró un procedimiento diferente al previsto en la convención colectiva suscrita con Uneb y Sintrabancol, de la cual son beneficiarios los servidores de Conexión Sindical, y que transcribe en extenso.

Añade que lo anterior también genera confusión respecto de qué procedimiento aplicar, debido a la situación de multiafiliación y al hecho de que el empleador está también en la obligación de aplicar el Reglamento Interno de Trabajo, que fue elaborado con la participación de las organizaciones sindicales mayoritarias, como lo indica el artículo 106 del Código Sustantivo del Trabajo, y que contiene una escala de faltas, procedimientos y forma de aplicación que no son de competencia de los árbitros, por tratarse de una potestad exclusiva del empleador o de la autocomposición.

Insiste en que esta regulación también desconoce el principio de igualdad, pues la aplicación del procedimiento disciplinario no puede depender del sindicato al que se pertenezca, y teniendo en cuenta que ya existe una convención colectiva que se aplica a todos los trabajadores.

XX. CONSIDERACIONES

Esta Corporación ha señalado que los tribunales de arbitramento tienen competencia para establecer procedimientos disciplinarios previos a la imposición de sanciones y despidos y, con ello, instituir garantías ciertas para el ejercicio del debido proceso de los trabajadores y cumplir estándares constitucionales como los dispuestos en la sentencia de la Corte Constitucional CC C593-2014 (CSJ SL4317-2022 y CSJ SL4290-2022, entre otras).

Por otra parte, en torno a lo planteado por el recurrente, basta con advertir que el Tribunal no estaba en la obligación de reproducir otros instrumentos colectivos vigentes en el interior de la empresa y que por el hecho de que existan diferentes regulaciones laborales, emanadas del derecho fundamental a la negociación colectiva, no se genera contravención alguna del principio de igualdad.

Vale la pena advertir también que en la decisión del Tribunal se estatuyeron garantías mínimas como la de oír al trabajador, desarrollar una diligencia de descargos, estar acompañado por representantes del sindicato, presentar y controvertir las pruebas, así como recurrir la decisión final,

que resultan consustanciales al ejercicio del debido proceso y que no desconocen, en manera alguna, la autonomía y potestad disciplinante del empleador.

Tampoco impuso el Tribunal alguna escala de faltas y sanciones alternativa a la legal o a la del Reglamento Interno de Trabajo, como lo aduce el recurrente, que pudiera ser objeto de control por parte de la Corte.

En esas condiciones, también **se negará la petición de anulación** de esta disposición.

Sin costas en este recurso de anulación teniendo en cuenta que no hubo oposición.

XXI. 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. NEGAR las peticiones de *devolución* del laudo arbitral planteadas por el apoderado de la organización Conexión Sindical.

SEGUNDO. NEGAR la *anulación* de las decisiones arbitrales, planteada por el apoderado de la empresa Bancolombia SA.

TERCERO. Sin costas.

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

Firmado electrónicamente por:



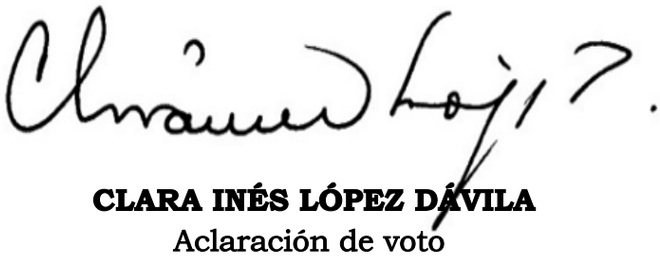
MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclara voto y salva voto parcial



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Aclaración de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

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

Código de verificación: BEF68AE81FF1853BE6D4CA6AA14F467FEDD88F45B0A3DAEE35B620D188B6F4B0
Documento generado en 2024-12-09