CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Magistrada ponente

SL3491-2024
Radicación n.° 98696
Acta 30

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

La Corte decide el recurso de anulación interpuesto por el apoderado de la **ORGANIZACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA**, **FABRICACIÓN DE PAPEL O CARTÓN Y DERIVADOS DE ESTOS PROCESOS**, **TRANSFORMACIÓN DE LA PULPA**, **CONCESIONES MADERERAS Y LAS ARTES GRÁFICAS EN GENERAL**, **OTIP**, contra el laudo arbitral proferido el 19 de abril de 2023, dentro del conflicto colectivo suscitado entre el sindicato recurrente y la sociedad **PROTISA S.A. HOY SOFTYS GACHANCIPÁ S.A.**

I. ANTECEDENTES

La Organización Sindical de los Trabajadores de la Industria, Fabricación de Papel o Cartón y derivados de estos

Procesos, Transformación de la Pulpa, Concesiones Madereras y Artes Gráficas, OTIP presentó pliego de peticiones el 22 de julio de 2022 ante la empresa Protisa S.A., hoy Softys Gachancipá S.A., que dio origen a un proceso de negociación colectiva. Una vez agotada la etapa de arreglo directo, sin que las partes llegaran a algún acuerdo, el Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución 0443 de 16 de febrero de 2023, constituyó e integró un Tribunal de Arbitramento Obligatorio, con el fin de que resolviera definitivamente el diferendo colectivo suscitado entre las partes referidas.

Instalado el Tribunal de Arbitramento referido el 28 de febrero de 2023 y prorrogado el término para fallar, previa autorización de las partes, el 19 de abril siguiente se profirió laudo arbitral.

La agremiación de trabajadores presentó solicitud de adición del laudo respecto a la cláusula 22 y aclaración de los siguientes artículos:

> (...) 6, medicina prepagada, artículo 7, financiación seguro vehicular, artículo 9 ancheta de cumpleaños, artículo 10 refrigerio, artículo 21 auxilios educativos para trabajadores, artículo 27 auxilios educativos para hijos de trabajadores, artículo 29 auxilio de maternidad, artículo 31 auxilio de deportes, artículo 33 anteojos, para que se aclarara «qué montos serán los que la empresa está obligada a reconocer a los afiliados de OTIP, para que quede incorporado a este laudo arbitral y que sus beneficiarios no tengan que acudir a otro documento, que es el laudo y la convención del sindicato SINTRAPULCAR, que no hace parte de este conflicto colectivo, o de los que la empresa reconoce, tanto para el año 2023, pero teniendo en cuenta que la vigencia del laudo arbitral se extiende hasta el 19 de abril de 2025, por los años 2024 y 2025, cuales [sic] serán los incrementos o reajustes para los años 2024 y 2025, teniendo en

cuenta que nuestra economía es inflacionaria, y que cada día el poder adquisitivo del trabajador se ve afectado por ese fenómeno, la inflación, por lo que el Tribunal en equidad, para que el trabajador no pierda derechos con el paso del tiempo, está obligado a establecer esos montos, que solicito se establezcan en la aclaración.

Respecto del artículo 8, día de cumpleaños, artículo 11 día adicional de vacaciones, artículo 12 bonificaciones, se me aclare, artículo 13, préstamo para compra computador, artículo 14 prima de antigüedad, artículo 17 incapacidades, artículo 18 domingos y festivos, artículo 19 recargos 24 y 31 de diciembre, artículo 20 apoyo funerario, artículo 23 prima extralegal, artículo 26 permisos especiales, artículo 28 préstamos calamidad, artículo 30 venta de producto, artículo 34 tabla de indemnización, artículo 36 vacantes y ascensos, artículo 39 dotaciones, artículo 40 celebración de fin de año, artículo 43 actividades recreativas, artículo 46 alimentación, artículo 47 transporte, qué afectación económica tendría para la empresa, que no fue presentada en los argumentos de la parte motiva, darle el día de cumpleaños al afiliado de OTIP que pida le apliquen este laudo arbitral, frente al día de cumpleaños que por Sintrapulcar se le pueda reconocer, y así con los demás conceptos de los siguientes artículos, como la prima de antigüedad, y los demás item planteados, si a decir del Tribunal esos ya existen en la empresa, es decir, su otorgamiento en nada afectaría la economía empresarial, para que quienes decidan acogerse al laudo de OTIP no queden en desventaja, lo que tanto le preocupa al Tribunal cuando enfatiza en que no puede decidir para que haya desigualdad, porque parece que su decisión si creo una desigualdad, pero contra los afiliados a OTIP, que se vayan a beneficiar del laudo arbitral.

Respecto del artículo 32 negada en la parte resolutiva de manera general, y en la motiva de acuerdo a los artículos del pliego, el auxilio para el sindicato OTIP solicito al Tribunal se me aclare, si la negativa tal como fue plasmada en el laudo arbitral por la mayoría de sus integrantes, implica que el sindicato deba solicitar al sindicato SINTRAPULCAR parte de lo que ellos reciben, por sus instrumentos colectivos, convención y ahora laudo arbitral, o que implica la frase, de que no había una convención anterior, al momento de establecer que derechos tiene el sindicato frente a la empresa.

Mediante proveído del mes de mayo (sin fecha exacta) se negó la solicitud de aclaración y complementación.

Contra el laudo arbitral, el apoderado del sindicato interpuso recurso extraordinario de anulación.

II. EL LAUDO ARBITRAL

Para los fines que interesan a la definición del recurso extraordinario de anulación, el Tribunal de Arbitramento se fundamentó en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo con la finalidad de pronunciarse frente a todos los puntos del pliego, dado que las partes no llegaron a ningún acuerdo frente a ellos. Destacó que, al resolver en equidad, se pretende buscar el equilibrio justo entre lo deprecado por el sindicato y las condiciones económicas de la empresa. Tuvo en cuenta también que esta cuenta con 462 trabajadores, 258 vinculados a término indefinido y 203 a término fijo; que 72 están afiliados al sindicato Sintrapulcar, de los cuales 54 también lo están a OTIP.

Precisó que en la empresa se encuentra vigente una convención colectiva suscrita con Sintrapulcar, hasta el 16 de abril de 2019, y que el laudo arbitral de 18 de junio de 2021 mantuvo vigentes las normas colectivas no reemplazadas en el laudo por dos años más; que la empresa reportaba pérdidas acumuladas a diciembre de 2021 *«en cuantía de menos 137.540 millones de pesos y para el 2022 menos 11.460 millones»*.

Asimismo, precisó:

> Para adoptar sus decisiones, corresponde al Tribunal tomar en consideración que los integrantes del sindicato OTIP también se

encuentran afiliados al sindicato SINTRAPULCAR de modo que están cobijados por los beneficios pactados y definidos en la convención y en el laudo resultantes de las negociaciones de este sindicato con la empresa. Dicho laudo va a vencer el 18 de junio de 2023 y concedió los siguientes puntos:

ART. 6 PRIMA DE ANTIGÜEDAD
ART. 7 INCREMENTO SALARIAL
ART. 8 AUXILIOS EDUCATIVOS
ART. 9 AUXILIO SINTRAPULCAR
ART. 10 AUXILIO DE ANTEOJOS
ART. 11 MEDICINA PREPAGADA

Ha de considerarse también que la decisión arbitral que resuelve un conflicto colectivo debe propiciar la solución de la conflictividad en la respectiva empresa y respetar el principio de igualdad de los trabajadores. En este sentido, no sobra recordar que la OIT, como máxima autoridad mundial en los asuntos del trabajo, además de otorgar particular énfasis a la libertad sindical y a la negociación colectiva (convenios 87 y 98), también pregona como principio fundamental el de la igualdad de trato a los trabajadores, proscribiendo la discriminación entendida como cualquier distinción, exclusión o preferencia injustificada (convenio 111).

En este caso, el Tribunal no estima equitativo, ni justo generar beneficios diferentes de los que ya fueron convenidos o definidos en laudo respecto del sindicato Sintrapulcar, pues entre otras razones no se entendería que algunos trabajadores afiliados de este sindicato no pertenecientes a OTIP sean tratados en forma diferente. Por consiguiente el Tribunal se inclina por negar los puntos ya contemplados por la convención y el laudo.

En lo que hace a los beneficios que unilateralmente ha concedido la empresa no se estima equitativa ni pertinente su inclusión en el laudo, pues se han otorgado por consideraciones de tipo económico proyectadas en el tiempo, que el empleador ha estimado ajustadas a sus posibilidades y generaría una situación discriminatoria respecto de 410 trabajadores no sindicalizados.

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

En consecuencia, negaron los artículos 14 (prima de antigüedad), 17 (incapacidades), 18 (domingos y festivos), 19 (recargos por turnos en 24 y 31 de diciembre), 20 (apoyo funerario y seguro de vida), 21 (auxilios educativos para trabajadores), 23 (prima extralegal), 26 (permisos especiales), 27 (auxilios educativos), 28 (préstamo de calamidad), 29 (auxilio de maternidad), 30 (venta de producto), 31 (auxilio para deportes y actividades culturales), 33 (anteojos), 34 (tabla de indemnización), 35 (normas disciplinarias), 36 (vacantes y ascensos), 37 (evaluación de oficios), 38 (escalafón y nivelación), 39 (dotaciones), 40 (celebración de fin de año), 43 (actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación), 46 (alimentación), 47 (transporte), en el entendido de que los afiliados a OTIP ya se benefician de estos conceptos regulados en el laudo arbitral o convención de Sintrapulcar e imponerlo generaría una abierta desigualdad respecto de los demás sindicalizados.

También negó los beneficios de los artículos 6.º (medicina prepagada), 7.º (financiación seguro vehicular), 8º (día de cumpleaños), 9.º (ancheta de cumpleaños), 10 (refrigerio nocturno), 11 (día adicional de vacaciones), 12 (bonificaciones), 13 (auxilio de computadores), por cuanto la empresa ya los reconocía de manera unilateral e imponerlos afectaría las condiciones económicas que fueron tenidas en cuenta para otorgarlos. De igual forma, negó los artículos 15 (prima extralegal de junio), 16 (prima de vacaciones), por afectar a una empresa en dificultades económicas y generar un desequilibrio entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Lo interpuso el apoderado del sindicato y el Tribunal de Arbitramento lo concedió. Esta Sala avocó el conocimiento del asunto y corrió traslado a la empresa, sin que presentara escrito de oposición.

En la fundamentación del recurso extraordinario, el sindicato recurrente aduce, en términos generales, que su inconformidad se presenta porque el Tribunal adoptó una decisión a espaldas de la equidad, de manera caprichosa y arbitraria, pues de las 48 peticiones del pliego, 44 fueron negadas, pero no fueron estudiadas, ni examinadas de manera detallada, sino despachadas de manera simple.

Agrega que fallar en equidad no exime de decidir razonada y fundadamente, porque:

> […] decir que los afiliados a OTIP no tienen derecho a gozar de un laudo arbitral, porque otro sindicato ya tiene esos mismos derechos reconocidos, o la empresa da otros por mera liberalidad, constituye una decisión inequitativa y arbitraria, que busca claramente la terminación del sindicato, que no tendrá nada que mostrar a sus afiliados al término del proceso de negociación, porque ya la Corte ha decidido que los trabajadores que están afiliados a varios sindicatos pueden válidamente presentar peticiones a su empleador, para buscar mejorar sus condiciones laborales y cuando haya varios instrumentos colectivos, convenciones o laudos, no se podrán beneficiar sino de uno de ellos […].

Sostiene que, en este contexto, el propósito del recurso de anulación propuesto es que la Corte adopte las medidas pertinentes que permitan concluir el conflicto colectivo del

trabajo propuesto por OTIP. En tal sentido, indica que es necesario tomar punto por punto lo negado por el Tribunal, para que esta Sala anule las cláusulas respectivas con orden de devolución a los árbitros, para que éstos, dentro del ámbito de su competencia y teniendo en cuenta mandatos constitucionales, legales y jurisprudenciales, fallen como les corresponde, puesto que no pueden decidir de manera caprichosa y arbitraria, tal como lo hicieron.

Subraya que la petición se realiza bajo la conciencia de que la Corte no puede dictar sentencias de reemplazo en el trámite arbitral, pero sí puede hacer justicia material. Dice que, en este caso, el Tribunal desconoce la terminación correcta del conflicto colectivo consistente en decidir los derechos de los trabajadores a la luz de la equidad.

Afirma que, según la jurisprudencia vertida en la sentencia CSJ SL1944-2021, esta Corte tiene competencia para decidir cuándo se está ante una manifiesta inequidad, tal como sucede en el presente asunto en el que, por mayoría, se dispuso una afectación grave a la organización sindical la cual está legalmente reconocida y presentó un pliego de peticiones, que, ante la inexistencia de acuerdo, era necesario que el tercero resolviera a fin de hacer justicia y no de manera caprichosa con la consecuencia necesaria de terminación de la organización sindical.

Asevera que el laudo debe anularse en los puntos que fueron negados por el Tribunal, porque no puede permanecer en el universo jurídico, dando la clara orden de devolución al

tribunal para que éste tome la decisión respecto de este sindicato y no del otro existente en la empresa, puesto que es válido que los afiliados de OTIP pueden estar afiliados a otra organización. Dice que se ha reiterado que, en este tipo de casos, ante la existencia de varios instrumentos colectivos, no podrán beneficiarse sino de aquel que sea más favorable a sus intereses, por lo que corresponde al trabajador elegir entre ellos a fin de que se le aplique de manera íntegra.

Estima que los afiliados de OTIP deben tener sus propios derechos plasmados en un laudo arbitral y no de otra agremiación, tal como lo fija el Tribunal, como tampoco pueden quedar a la mera liberalidad de la empresa que los conceda cuando mejor estime.

Precisa, de otra parte, que frente al reajuste salarial de los años 2024 y 2025 los árbitros no se pronunciaron y, ante la solicitud de adición presentada, consideraron que sería el que determine la empresa por razones de igualdad, decisión que es abiertamente arbitraria al ser la empresa la que defina el incremento.

Alega que es al Tribunal al que corresponde decidir y no dejar a la discrecionalidad de una de las partes, de manera que no pueden los árbitros desligarse de sus obligaciones legales para delegarlas en la empresa, según sus intereses. Ello por cuanto:

> […] siendo el Tribunal convocado para decidir este pliego de peticiones de OTIP, cuando decide, dice que niega el derecho, porque ya está en el laudo de Sintrapulcar, y si ese sindicato por ejemplo, en una próxima negociación lo modifica (vence el laudo en el mes de junio de 2023), obviamente mejorándolo, entonces este laudo, se va a ver modificado también en esa suma, cayendo en algo inverosímil, que este quienes [sic] decidan en el futuro acogerse a este laudo arbitral deberán estar pendientes de lo que hace el otro sindicato, porque allí sus derechos se pueden modificar, incluso antes de que expire la vigencia de este laudo arbitral, lo que va en contra vía de la seguridad jurídica, además de violar sus derechos fundamentales, entre ellos el de asociación sindical, ya que un sindicato no teniendo derechos reconocidos, como la Constitución Política y las leyes […].

Expone que el Tribunal no quería cumplir su deber, pues al menos pudo reconocer los derechos en el mismo monto otorgados a Sintrapulcar, a fin de que OTIP tuviera sus propios derechos, pero no negarlos bajo el argumento de que ya los tiene otro sindicato, de donde resulta violatorio del derecho fundamental a la libertad sindical.

Con base en lo anterior solicita a la Corte que se anule la decisión en lo concerniente y se devuelva el laudo, para que, una vez reconvocado, el Tribunal profiera la decisión concerniente al artículo 22 del pliego de peticiones sobre reajuste salarial, porque teniendo competencia para resolver, dejaron la petición para que la empresa lo decidiera según su criterio, de modo que debe la Corte devolver para que se pronuncien los árbitros sobre el reajuste de los años 2024 y 2025.

Indica que el tribunal estimó que se aplicaría el incremento que la empresa ya reconoció en enero de 2023 y, en lo sucesivo, se mantendría el incremento que aplique la empresa por razones de igualdad, de donde torna la decisión

en mayor medida inequitativa al dejar la resolución en manos de la empresa que, en su sentir, claramente definirá conforme a sus intereses.

Adicionalmente solicita:

> 2. Que se ANULE y se disponga DEVOLVER el laudo arbitral al Tribunal de Arbitramento, para que re-convocado profiera la decisión concerniente
> a los siguientes artículos del pliego de peticiones, y de la parte motiva del laudo arbitral, que fueron negados en el artículo quinto de la parte resolutiva, que para mejor comprensión paso a enumerar todos los artículos respecto de los cuales se da la misma situación, y que son, los artículos 6º (medicina prepagada), artículo 7º (financiación seguro vehicular), artículo 9º (ancheta de cumpleaños), artículo 10º (refrigerio), artículo 21º (auxilios educativos para trabajadores), artículo 27º (auxilios educativos para hijos de trabajadores), artículo 29º (auxilio de maternidad), artículo 31º (auxilio de deportes), artículo 33º (anteojos), que fueron negados por el Tribunal de Arbitramento aduciendo que esos derechos que implican esas peticiones, estaban ya como un derecho en el laudo arbitral y la convención colectiva del sindicato SINTRAPULCAR que hace presencia en la misma empresa, pero que no hace parte de este conflicto colectivo, por lo que la decisión adoptada en el laudo, las deja supeditadas a lo allí establecido, sin que OTIP tenga ninguna injerencia en el manejo, y que incluso cuando vuelva a negociar el sindicato SINTRAPULCAR con la empresa, puede modificarlos para mejorarlos, pero también para desmejorarlos incluso, lo que queda fuera del alcance del sindicato que aquí solicita se resuelva el conflicto colectivo, que inició cuando presentó su primer pliego de petición, como es su derecho.
> Dejar los derechos de los afiliados a OTIP, negándolos, pero a la vez concediéndolos, constituye una contradicción in adyecto, ya que de una parte dice negarlos, pero a la vez los concede, pero dejándolos a un condición, que se esté afiliado a SINTRAPULCAR para tener derecho, o que ese sindicato mantenga los derechos, pero si en término de vigencia de los dos (2) años, hay una nueva negociación o acuerdo entre ese sindicato SINTRAPULCAR y la empresa, no existiendo ninguna seguridad para los afiliados a OTIP de que derechos finalmente tienen, aunque haya dicho el Tribunal que se los niega, cuando le concedió unos derechos, pero supeditados a un tercero, con la empresa, y no como debe ser, del sindicato que es parte en este conflicto colectivo, no existiendo ninguna legitimidad para que los afiliados a OTIP manifiesten al empleador que les apliquen el laudo arbitral o convención colectiva que tenga un sindicato tercero, para este caso SINTRAPULCAR, lo que hace que no haya ninguna equidad

en esta decisión, sino por el contrario, una inequidad manifiesta, en la medida que la arbitrariedad y el capricho fue lo signó dicha decisión, buscando que el sindicato desaparezca, no existiendo equidad en esta decisión.
Por todo lo anterior, es que solicito que se anule la decisión que cobijo los artículos 6º, 7º, 9º, 10º, 21º, 27º, 29º; 31º y 33º del pliego de peticiones, y de la parte motiva del laudo arbitral, que fueron negados, pero a la vez concedidos, pero no en este laudo arbitral, sino en el de SINTRAPULCAR, o su convención colectiva, sin que ese sindicato sea parte de este conflicto colectivo, decisión por demás enmarcada en lo que se conoce como inequidad manifiesta, porque esta decisión ahora recurrida, es extremadamente perjudicial para el sindicato OTIP, y sus afiliados, creando un desequilibrio que no se puede eliminar sino declarando la anulación de las decisiones que fueron tomadas, por fuera
del marco constitucional, afectando de manera grave el derecho fundamental de asociación sindical, tanto desde el punto de vista del sindicato OTIP, y también desde la mirada de sus afiliados.
De otra parte, también justifica la declaración de anulación de las decisiones tomadas por el Tribunal respecto de los artículos nombrados, que el Tribunal no tuvo en cuenta la legitimación por activa y pasiva para resolver, ya que cuando el Tribunal decide que los derechos que tiene el sindicato SINTRAPULCAR, presente en la empresa donde también está OTIP, deben tenerlos los afiliados del sindicato recurrente, se va en contravía a lo que debe ser la legitimación por activa, cuando lo es OTIP en este caso, pero no lo es SINTRAPULCAR, entonces porque de manera objetiva, el Tribunal pone de presente que los derechos que tendrán, no serán los propios, sino los de otro sindicato, desconociendo que en una negociación colectiva, solamente se pueden comprometer de manera voluntaria las partes entre sí, pero no respecto de un tercero, pero menos el Tribunal convocado para dirimir el conflicto, tenga entonces competencia, para incluir que sus derechos serán los de un tercero, que nada tiene que ver en este proceso, lo que deslegitima su decisión que solicito a la Corte Suprema de Justicia, sea anulada.
3. Que se ANULE y se disponga DEVOLVER el laudo arbitral al Tribunal de Arbitramento, para que re-convocado profiera la decisión concerniente a los siguientes artículos del pliego de peticiones, y de la parte motiva del laudo arbitral, que fueron negados en el artículo quinto de la parte resolutiva, que paso a enumerar así, los artículos: artículo 8º (día de cumpleaños), artículo 11º (día adicional de vacaciones), artículo 12º (bonificaciones), artículo 13º (préstamo para compra computador), artículo 14º (prima de antigüedad), artículo 17º (incapacidades), artículo 18º (domingos y festivos), artículo 19º (recargos 24 y 31 de diciembre), artículo 20º (apoyo funerario), artículo 23º (prima extralegal), artículo 26º (permisos especiales), artículo 28º (préstamos calamidad), artículo 30º (venta de producto), artículo 34º (tabla de indemnización), artículo 36º (vacantes y ascensos), artículo 39º (dotaciones), artículo 40º

(celebración de fin de año), artículo 43º (actividades recreativas), artículo 46º (alimentación), artículo 47º (transporte) que fueron negados, bajo el argumento de que la empresa ya reconoce esos derechos, y otorgarlos en el laudo arbitral impugnado, implicaría afectar las condiciones económicas de la empresa, incurriendo en una contradicción estructural, en la medida que los niegan, pero se manifiesta que ya están siendo reconocidos por la empresa, y consignarlos en este laudo arbitral afectaría la economía de la empresa, como si otorgarlos en este laudo, constituyera que a cada trabajador afiliado a SINTRAPULCAR y OTIP, les fueran a sumar el beneficio, para que le dieran dos, como si se afilia a tres sindicatos, entonces recibiría tres beneficios por el mismo concepto, lo que es totalmente equivocado, y llevó al Tribunal a negar esos derechos, pero a la vez, también concederlos, lo que constituye una contradicción in adyecto, que debe conllevar por lo perjudicial de su decisión para el sindicato OTIP, la decisión de anular lo referente a los artículos citados del pliego de peticiones, ordenando la devolución al Tribunal de Arbitramento para que de manera coherente resuelva sobre
las peticiones sindicales, a fin de no afectar a los trabajadores afiliados al Sindicato, y al propio sindicato que sin reconocimiento de derechos, está llamado a desaparecer, lo que no puede ser el resultado de un conflicto colectivo, a través de la negociación colectiva, que como ha dicho la Corte en reiteradas oportunidades, debe ser el camino, para la mejora de las condiciones de trabajo de quienes se atreven a sindicalizarse.
Negar los pedidos de manera arbitraria como ocurrió en este caso, por un equivocado enfoque jurídico, de que si se reconocían los derechos en el laudo arbitral de OTIP, implicaría que se multiplicaran su otorgamiento, porque ya existe en el laudo o convención colectiva de SINTRAPULCAR o que por mera liberalidad los otorga la empresa, cuando la posición jurídica es la contraria, que si se reconocen esos derechos, así sea en la misma forma que como está en SINTRAPULCAR en el laudo arbitral de OTIP, el que sea multiafiliado, al momento de quedar ambos en firme, debe decidir cuál de los dos quiere que le apliquen, dependiendo sus intereses, todo lo que fue cercenado por esta arbitraria decisión de los árbitros, lo que hace su decisión, de una total inequidad manifiesta, ya que negó las peticiones, pero a la vez las concedió, pero supeditadas a otra organización sindical, lo que no se compadece con ningún nivel de equidad, que en este caso brilla por su ausencia, por la posición antisindical adoptada por la mayoría de los árbitros, lo que debe conllevar con la anulación de su decisión respecto de los artículos invocados del pliego de peticiones, para que se ordene al Tribunal reunido nuevamente, decida en equidad respecto de los mismos.
4. Que se ANULE y se disponga DEVOLVER el laudo arbitral al Tribunal de Arbitramento, para que re-convocado profiera la decisión concerniente al artículo 32 del pliego de peticiones, y de la parte motiva del laudo arbitral, que fueron negados en el

artículo quinto de la parte resolutiva, consistente en la petición del sindicato OTIP, de un auxilio sindical de trece millones de pesos, que fue negada porque la consideran una donación, y porque ya hay un auxilio para el sindicato SINTRAPULCAR, que no hace parte de este conflicto colectivo, como lo he venido reiterando a lo largo de este documento, sin embargo, el Tribunal de manera caprichosa se empecinó en sostener que porque ese sindicato, ya tiene un auxilio, no procede auxilio alguno para OTIP, sosteniendo el Tribunal que no procede también porque antes no existía una convención colectiva que tuviera el sindicato con la empresa, la que no es causa de nada, ya que lo que estaba resolviendo el Tribunal era precisamente, el primer conflicto originado por la presentación legal del pliego de peticiones, como lo establece la ley laboral, que fue desconocida en este caso, porque la mayoría de árbitros tomaron la decisión de desconocer totalmente los derechos del sindicato, aduciendo que ya la empresa o daba algunos derechos o el otro sindicato, SINTRAPULCAR ya los tenía establecidos en su laudo arbitral o convención colectiva, como en el caso de este auxilio, sin que pueda OTIP válidamente acudir al otro sindicato en busca de parte de ese auxilio, porque no tiene ninguna razón legal para hacerlo, contrario a lo que intentaron la mayoría de los árbitros dejar ver, cayendo en una decisión arbitraria y caprichosa, que afecta duramente al sindicato y sus afiliados, multiafiliados o no. De acuerdo a lo anterior, es que reitero la petición de que se anule la decisión adoptada por el Tribunal de Arbitramento, y se devuelva al mismo, para que adopte la decisión concerniente al auxilio sindical en favor de OTIP.

IV. CONSIDERACIONES

De acuerdo con lo previsto en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y en la sentencia CSJ SL17703-2015, reiterada en múltiples decisiones posteriores como en las providencias CSJ SL4345-2022 y CSJ SL4274-2022, la función de esta Corporación, en sede del recurso extraordinario de anulación, se restringe a: (i) verificar la regularidad del laudo arbitral proferido con ocasión de un conflicto colectivo de intereses; (ii) corroborar que el Tribunal de Arbitramento no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado; (iii)

examinar que la decisión no haya vulnerado derechos o facultades constitucionales, legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes; (iv) analizar que no contenga cláusulas abiertamente inequitativas para alguna de aquellas; (v) devolver a los árbitros el expediente en el evento que no hayan decidido temas o aspectos sobre los cuales tienen competencia; y vi) modular las normas arbitrales cuando ello sea necesario para conservarlas y mantener su finalidad.

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

Bajo el anterior marco, la Corte se pronunciará sobre los reproches de inconformidad esgrimidos por el sindicato recurrente en el recurso de anulación, en los siguientes términos:

i) Solicitud de devolución al Tribunal respecto de puntos negados por estar contenidos en laudo o convención colectiva de Sintrapulcar.

Cabe indicar que, ciertamente, los puntos negados por estar contenidos en el laudo o convención colectiva de Sitnrapulcar son los contenidos en los siguientes artículos: 14 (prima de antigüedad), 17 (incapacidades), 18 (domingos y festivos), 19 (recargos por turnos en 24 y 31 de diciembre), 20 (apoyo funerario y seguro de vida), 21 (auxilios educativos para trabajadores), 23 (prima extralegal), 26 (permisos especiales), 27 (auxilios educativos), 28 (préstamo de calamidad), 29 (auxilio de maternidad), 30 (venta de producto), 31 (auxilio para deportes y actividades culturales), 33 (anteojos), 34 (tabla de indemnización), 35 (normas disciplinarias), 36 (vacantes y ascensos), 37 (evaluación de oficios), 38 (escalafón y nivelación), 39 (dotaciones), 40 (celebración de fin de año), 43 (actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación), 46 (alimentación), 47 (transporte), e imponerlos generaría una abierta desigualdad respecto del resto de sindicalizados.

La Corte tiene establecido que dentro de su competencia en el ámbito del recurso extraordinario de anulación, se encuentra devolver el laudo arbitral en aquellos casos en los cuales los árbitros expresen su falta de competencia o se inhiban de decidir sobre alguna o algunas peticiones, pese a estar facultados para el efecto, por lo que si la determinación de los árbitros es denegatoria de los reclamos del pliego, no procede su devolución, tal como se

indicó, entre otras, en las sentencias CSJ SL7779-2017, CSJ SL4458-2018 y CSJ SL5542-2018, esta última en la que se agregó:

> También ha sostenido la Corporación que dilucidar si una decisión arbitral se origina en la falta de competencia (decisión inhibitoria) o en una denegación de la petición (decisión negativa) no depende exclusivamente de lo que formalmente se disponga en la parte resolutiva del laudo, sino de lo que material o realmente sea el fundamento de lo decidido (CSJ SL8157-2016).
>
> En otras palabras, lo resuelto tiene que guardar una relación de coherencia y consistencia con la motivación del laudo, de manera que si los árbitros declaran su falta de competencia o se inhiben, ello tiene que estar fundamentado en que el tribunal no puede pronunciarse sobre esa materia; en cambio, si niegan una petición, esa decisión debe estar fundada en un juicio de equidad.

Efectivamente, las cláusulas referidas, con algunas variaciones particulares, fueron despachadas negativamente por los árbitros, básicamente porque los afiliados a OTIP ya se benefician del respectivo concepto en virtud de la Convención Colectiva de Trabajo o el Laudo Arbitral vigente con otro sindicato, en este caso, Sintrapulcar, e imponerlo en forma diferente sería generar una desigualdad frente a los demás trabajadores sindicalizados.

De lo anotado entiende la Corte, que para la mayoría de los árbitros el hecho de que ciertas peticiones reclamadas por una organización sindical ya estén contenidas en otra convención colectiva o laudo arbitral con otra agremiación de trabajadores, impide que otras de la misma naturaleza eleven solicitudes dirigidas a igualar o mejorar tales prerrogativas, por lo que deben ser negadas porque puede

generar desigualdad. En ese orden, le corresponde a la Sala definir si tal disposición formal realmente envuelve una decisión inhibitoria que es, en últimas, lo que alega el sindicato recurrente al señalar que se atenta contra la posibilidad de afiliarse a diferentes organizaciones sindicales.

En efecto, ha sido criterio reiterado de esta Corporación que sobre las bases de la libertad sindical protegida a nivel de la Constitución Política y los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, es válido que se presente i) la multiafiliación sindical, en tanto un trabajador puede estar afiliado a varias organizaciones de manera simultánea; ii) la autonomía de cada agremiación para proponer conflictos colectivos respecto de sus miembros y el derecho a que sean debidamente resueltos por el ordenamiento; y iii) la pluralidad sindical, en tanto en una empresa pueden coexistir dos o más asociaciones.

Sobre estos aspectos, la Corte en la sentencia CSJ SL415-2021, asentó:

> Ahora, en el marco de la interpretación del Convenio 87, el Comité de Libertad Sindical ha decantado una doctrina de reglas, en cuanto a que: (i) los trabajadores pueden afiliarse de manera libre y voluntaria a cualquier sindicato que estimen conveniente y de hacerlo incluso de manera simultánea a uno de industria y uno de empresa (Decisiones 546 a 548 de la Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical, Sexta Edición, 2018); (ii) asimismo, pueden crear más de una organización sindical por empresa si así lo desean (Decisiones 479 y siguientes ibídem), y (iii) cada sindicato tiene la representación de sus afiliados y tiene el derecho a la negociación colectiva, así sea de carácter minoritario, a quienes

no se les puede impedir la concertación por las acciones de las asociaciones mayoritarias (Decisiones 545, 1387 a 1393).

En desarrollo de estas directrices del derecho internacional, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de esta Sala de la Corte Suprema de Justicia han adoctrinado que en la libertad sindical se reconoce un valor y un principio fundamental de nuestro ordenamiento jurídico, según el cual todos los trabajadores pueden fundar las agremiaciones que estimen convenientes, sin autorización o control del Estado, así como la prerrogativa de afiliarse a las que existen sin distinción alguna y el derecho de los sindicatos a representar a sus afiliados, sin importar si son mayoritarios o minoritarios, teniendo cada uno de ellos la legitimidad para proponer conflictos de trabajo. 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 los convenios 87 y 98 de la OIT (C-567-2000 y C063-2008). En efecto, en la primera de las referidas sentencias, el Tribunal constitucional explicó:

(…)

Asimismo, para excluir del ordenamiento jurídico la representación sindical en cabeza de los sindicatos mayoritarios cuando coexisten asociaciones de industria o gremio y de base, en la sentencia C-063-2008, la Corte Constitucional señaló:

(…)

También 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 de varios sindicatos de la misma clase o actividad, pues estimó que esta es contraria a la libertad sindical (C-797-2000). En esta providencia, indicó:

En armonía con los anteriores precedentes jurisprudenciales constitucionales, 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, CSJ SL2873-2019 y CSJ SL1983-2020). En esta última decisión se expuso:
>
> (…)
>
> 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 (CSJ SL 33998, 29 abr. 2008, CSJ SL 50795, 28 feb. 2012, CSJ SL4865-2017 y CSJ SL1983-2020), pues la pluralidad convencional al interior de una compañía está también permitida y a esta no pueden oponerse meros argumentos de conveniencia. Ello amparado así mismo por las directrices del Comité de Libertad Sindical de la OIT.
>
> (…)
>
> En síntesis, en nuestro ordenamiento el derecho a la libertad sindical implica: (i) la multiafiliación sindical, que traduce la posibilidad que los trabajadores puedan estar vinculados a varias asociaciones sindicales de manera simultánea; (ii) la pluralidad sindical, esto es, que en una empresa pueden coexistir diferentes sindicatos, sin importar 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.

Bajo estos parámetros, a juicio de la Corte, sostener como base de la negativa a conceder las aludidas reclamaciones que están contenidas en otras convenciones o laudos surgidos del proceso de negociación con otra organización sindical diferente, pese a que *formalmente* se negó, constituye en el fondo una inhibición pues se está dejando de decidir *materialmente* de fondo lo pretendido, bajo el equivocado argumento que existen otros instrumentos colectivos al interior de la empresa con otras organizaciones sindicales que ya contienen tales

prerrogativas, con lo cual se hace nugatorio el derecho de negociación y el de asociación sindical en lo que respecta a la organización sindical OTIP, pues cada una de las organizaciones está legitimada para presentar pliegos de peticiones, promover la negociación colectiva con la empresa y no necesariamente contar con los mismos afiliados.

Nótese, en este último punto, que una decisión en tal sentido desestimula la afiliación a la organización sindical con la que se trabó el conflicto colectivo, pues sus nuevos afiliados no podrán beneficiarse de sus propios instrumentos de negociación colectiva o de algunas de sus cláusulas, por el solo hecho de estar pactados en una convención o laudo, en virtud de la negociación con un sindicato diferente y, además, limita injustificadamente la posibilidad de mejorar las condiciones previstas en otras convenciones o laudos a través del mecanismo de acuerdo bilateral.

De manera que es cierto que una agremiación sindical como lo es OTIP, que goza de personería jurídica, tiene legitimación para promover un conflicto colectivo y a que se le resuelvan de fondo sus peticiones, *bajo un verdadero juicio de equidad*, según las reglas aplicables al trámite arbitral, pues, como se ha dicho por la Corte, hasta que no se deje sin efectos su personería goza de las facultades constitucionales y legales, entre ellas, el derecho a la negociación colectiva que no puede limitarse por la existencia de otras fuentes colectivas de derechos con otro sindicato al interior de la empresa o unidad de explotación económica.

Lo anterior, sin perjuicio de aclarar que los trabajadores multiafiliados no pueden beneficiarse de todas las convenciones suscritas por cada organización sindical a la cual pertenezcan, pues siempre deberán escoger aquella que prefieran o les favorezca a sus intereses, caso último en el cual deberá aplicárseles el texto convencional íntegramente. Al respecto, pueden consultarse las sentencias CSJ SL3491-2019, CSJ SL4865-2017, CSJ SL4458 -2018 y CSJ SL3203-2023, entre otras.

Vistas así las cosas, los árbitros en el asunto bajo estudio omitieron el deber legal de pronunciarse materialmente con base en un verdadero juicio de equidad respecto de los artículos 14 (prima de antigüedad), 17 (incapacidades), 18 (domingos y festivos), 19 (recargos por turnos en 24 y 31 de diciembre), 20 (apoyo funerario y seguro de vida), 21 (auxilios educativos para trabajadores), 23 (prima extralegal), 26 (permisos especiales), 27 (auxilios educativos), 28 (préstamo de calamidad), 29 (auxilio de maternidad), 30 (venta de producto), 31 (auxilio para deportes y actividades culturales), 33 (anteojos), 34 (tabla de indemnización), 36 (vacantes y ascensos), 39 (dotaciones), 40 (celebración de fin de año), 43 (actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación), 46 (alimentación), 47 (transporte), por lo que se impone su devolución a los árbitros, a fin de que los decidan conforme a la equidad y los principios de razonabilidad y proporcionalidad. Sobre este puntual aspecto, no sobra destacar que, si bien el sindicato recurrente en algunos apartes pidió la anulación de estos

puntos, lo que realmente pretendió, en una lectura integral y completa, fue la devolución para que fuera definido el conflicto colectivo.

No se incluye en la decisión lo resuelto en cuanto a los artículos 35, 37 y 38 por cuanto no fueron objeto del recurso de anulación.

ii) Solicitud de devolución cláusula de incremento salarial y puntos negados porque la empresa ya los reconoce.

El pliego de peticiones pretendía lo siguiente:

> ARTÍCULO 22. INCREMENTO SALARIAL. Para el año 2023 la compañía incrementará el salario de todos los trabajadores en el porcentaje equivalente al salario mínimo o el índice de precios al consumidor IPC inmediatamente al año anterior tomando el que brinde mayor beneficio al trabajador más cinco (5) puntos adicionales, éste incremento se realizará el primero (1) de enero.

El laudo arbitral negó el punto para lo cual consideró:

> Conforme a lo informado al Tribunal por las partes, para el año 2023 la empresa viene aplicando un incremento que se mantendrá por razones de igualdad.

La recurrente aduce que frente al reajuste salarial de los años 2024 y 2025 los árbitros no se pronunciaron y, ante la solicitud de adición presentada, consideraron que sería el que determine la empresa, decisión que es abiertamente arbitraria al quedar en manos del empleador el incremento. Aduce que correspondía al tribunal decidir este aspecto, por lo que debía ordenarse la devolución a los árbitros, para que,

dentro de sus competencias constitucionales y legales y desarrollos jurisprudenciales, fallen como les corresponde.

Frente a estos argumentos, la Corte destaca que no es procedente la solicitud de devolución pretendida por el sindicato recurrente, por cuanto el Tribunal de Arbitramento negó formal y materialmente el incremento del año 2023, tal como fue solicitado en el pliego, al estimar que la empresa venía aplicándolo para ese año, argumento que se encuentra dentro de las facultades de la decisión en equidad y, en esa medida, no resulta procedente devolverlo. Tal como se vio en líneas anteriores, la devolución a los árbitros es viable cuando éstos declaran su falta de competencia o se inhiben de adoptar una decisión pese a estar facultados para resolver de fondo, lo cual de ninguna manera se puede predicar del artículo 22 del pliego de peticiones, que sí fue definido a la luz del criterio de equidad.

Por otra parte, en cuanto a la solicitud de incremento salarial para los años 2024 y 2025, dado que éstos no fueron objeto de solicitud en el pliego de peticiones, ningún reparo puede hacerse a la negativa a adicionar en tal sentido el laudo como se decidió por auto del 8 de mayo de 2023.

Igual acontece con la pretensión de que se anule y se devuelva al tribunal para que, re-convocado, profiera la decisión frente a los artículos 6º (medicina prepagada), 7º (financiación seguro vehicular), 8º (día de cumpleaños), 9º (ancheta de cumpleaños), 10 (refrigerio nocturno), 11 (día adicional de vacaciones), 12 (bonificaciones), 13 (auxilio de computadores), que fueron negados bajo el argumento de que

la *«empresa ya los reconoce»* y concederlos afectaría sus condiciones económicas actuales, por lo que, al haber sido resueltos de fondo por los árbitros, conforme a su criterio de equidad, no es posible acceder a la devolución pedida.

En consecuencia, no se devuelven las cláusulas impugnadas.

iii) Solicitud de devolución auxilio sindical

El pliego en este punto pretendía:

> Artículo 32. AUXILIOS A OTIP. La compañía auxiliará a OTIP con una suma de trece millones de pesos anuales, pagaderos la primera semana de ENERO de cada año.

El tribunal de arbitramento estimó:

> Se niega en cuanto las donaciones competen a la autonomía de la empresa y no escapa al tribunal que en el artículo 9 del laudo arbitral de Sintrapulcar se incrementó el auxilio que había acordado este sindicato en convención colectiva (art. 26), pero claro está que en este caso no existe una convención anterior que lo justifique.

Frente a ello, el recurrente aduce que no es cierto que el auxilio constituya una donación y tampoco puede constituir un argumento el que exista un auxilio para Sintrapulcar. Dice que con esta decisión se deja sin este importante beneficio a OTIP.

La razón está del lado del sindicato recurrente, pues tal como se dijo en párrafos anteriores, tampoco podían los árbitros negar el derecho bajo el argumento de que el beneficio ya lo tiene Sintrapulcar, pues, en últimas, deja de

resolver lo pedido por OTIP, en desconocimiento de las amplias reglas fijadas por la jurisprudencia de la Corte en cuanto a i) la pluralidad sindical y ii) legitimidad de cada sindicato para promover conflictos colectivos.

En consecuencia, si bien los árbitros negaron la petición, materialmente lo que hicieron fue abstenerse de resolver lo pedido por OTIP, que fue la que promovió el conflicto colectivo de intereses que hoy concierne definir, de modo que se devolverá el artículo 32 para que los árbitros decidan conforme a los principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad.

Resta decir que, como ya lo ha señalado la Corte en diferentes oportunidades, los árbitros tienen competencia para conceder este tipo de auxilios, en favor de las organizaciones sindicales, para lograr una financiación suficiente de sus actividades y su programa de acción y, por ese camino, un cumplimiento material y efectivo de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva.

En ese sentido, en sentencias CSJ SL1448-2022 y CSJ SL3548-2022, al recordar la CSJ SL4529-2020 donde, a su vez, se rememoró la CSJ SL2846-2020, 19 feb. 2020, rad. 85781, indicó la Corte: *«[…]En reiterada jurisprudencia, la Corte ha reconocido a los árbitros la facultad para establecer en los laudos arbitrales auxilios sindicales a cargo del empleador, como una de las fuentes legítimas de financiamiento para el cabal cumplimiento por parte de esos organismos de sus funciones y cometidos legales, a condición*

eso sí, de que tales beneficios consulten criterios de razonabilidad y proporcionalidad» (Ver CSJ SL17739- 2015, CSJ SL9241-2016 y CSJ SL1372-2018).

Sin costas, dado que no se causaron.

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: DEVOLVER EL LAUDO ARBITRAL al Tribunal de arbitramento para que, en el término máximo de cinco (5) días siguientes a su instalación, se pronuncie en equidad y bajo principios de proporcionalidad y razonabilidad sobre las siguientes cláusulas del pliego de peticiones: 14 (prima de antigüedad), 17 (incapacidades), 18 (domingos y festivos), 19 (recargos por turnos en 24 y 31 de diciembre), 20 (apoyo funerario y seguro de vida), 21 (auxilios educativos para trabajadores), 23 (prima extralegal), 26 (permisos especiales), 27 (auxilios educativos), 28 (préstamo de calamidad), 29 (auxilio de maternidad), 30 (venta de producto), 31 (auxilio para deportes y actividades culturales), 32 (auxilios a OTIP), 33 (anteojos), 34 (tabla de indemnización), 36 (vacantes y ascensos), 39 (dotaciones), 40 (celebración de fin de año), 43 (actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación), 46 (alimentación) y 47 (transporte).

SEGUNDO: NO ANULAR NI DEVOLVER lo resuelto por los árbitros respecto de las demás cláusulas impugnadas.

TERCERO: Costas como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese el expediente al Tribunal de arbitramento para lo de su competencia.

Firmado electrónicamente por:



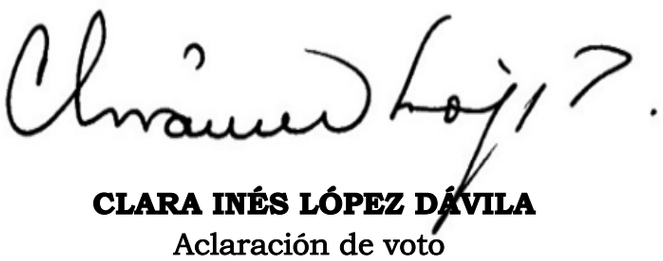
MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala
Salvamento parcial de voto



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Salvamento parcial de voto



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: 71E6A2E88F53FADC51713A74FA7882E43983AB4A671CB24CBD172FE3893A0DD6

Documento generado en 2024-12-19