CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Magistrada ponente

SL572-2025
Radicación n.° 11001220500020240005101
Acta 5

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

La Sala decide el recurso de anulación interpuesto por la **EMPRESA METROPOLITANA DE ASEO DE PASTO S. A. E. S. P.**, contra el laudo arbitral que el Tribunal de Arbitramento profirió el 12 de abril de 2024, aclarado y corregido por auto de 24 del mismo mes y año, dentro del conflicto colectivo suscitado con el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS, LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN**, **LAS COMUNICACIONES**, **LA TELEVISIÓN**, **LAS CORPORACIONES AUTÓNOMAS**, **LOS INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA (SINTRAEMSDES)**.

I. ANTECEDENTES

La citada organización sindical presentó pliego de peticiones el 12 de mayo de 2023, ante la Empresa Metropolitana de Aseo de Pasto S. A. E. S. P., que originó un proceso de negociación colectiva. Agotada la etapa de arreglo directo sin que las partes arribaran a un acuerdo en la totalidad de los puntos, el Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución n.° 0295 de 6 de febrero de 2024, modificada por la Resolución n.° 0427 de 21 del mismo mes, constituyó e integró un Tribunal de Arbitramento Obligatorio para que resolviera, de manera definitiva, tal diferendo colectivo.

Tras su instalación el 4 de marzo de 2024 y una vez prorrogado el término para fallar, previa autorización de las partes, el Tribunal de Arbitramento profirió laudo arbitral el 12 de abril de esa misma anualidad, aclarado y corregido el 24 del mismo mes y año.

Contra esa decisión, el apoderado de la empresa interpuso recurso extraordinario de anulación, el cual fue concedido por el Tribunal mediante auto de 2 de mayo de dicho año.

El 26 de junio de 2024, esta Sala de la Corte admitió el referido medio de impugnación y corrió el respectivo traslado al opositor, que transcurrió entre el 4 y 8 de julio de idéntica calenda, término dentro del cual no se presentó réplica.

II. LAUDO ARBITRAL

Para los fines que interesan a la definición del recurso

extraordinario de anulación, el Tribunal de Arbitramento fundamentó su decisión en la exposición presentada por las partes, los documentos aportados, entre ellos, el pacto colectivo vigente en la empresa y la convención colectiva de trabajo suscrita entre la misma y el Sindicato de Trabajadores de Emas Pasto *by* Veolia (Sindepav); la sustentación del pliego de peticiones, la normatividad vigente y los criterios jurisprudenciales. Bajo estos presupuestos, los árbitros analizaron cada punto de inconformidad luego de comprobar su competencia.

La organización sindical presentó 100 peticiones, que fueron resueltas por el Tribunal en 5 cláusulas, distribuidas en 32 artículos, concediendo unas, negando otras e incorporando las acordadas por las partes en la etapa de arreglo directo.

La empresa solicitó aclaración del laudo respecto del artículo 11 -permisos sindicales-, 13 -Comité Obrero Patronal- y 18 -procedimiento para aplicar sanciones-; adición del artículo 19 -garantías en caso de despido-, 26 -primas extralegales- y 27 -prima de antigüedad- y corrección del canon 2.° -finalidad- y 11 -permisos sindicales-, a lo cual accedieron parcialmente los árbitros.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Interpuesto por la Empresa Metropolitana de Aseo de Pasto S. A. E. S. P. y concedido por el Tribunal de Arbitramento. Esta Sala avocó el conocimiento y ordenó

correr traslado al Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de los Servicios Públicos, las Tecnologías de la Información, las Comunicaciones, la Televisión, las Corporaciones Autónomas, los Institutos Descentralizados y Territoriales de Colombia (SINTRAEMSDES), quien no presentó réplica.

La recurrente solicita la anulación del artículo 11 -permisos sindicales-, 13 -Comité Obrero Patronal-, 16 -auxilio sindical-, 20 -auxilios educativos-, 25 -incremento salarial-, 26 -primas extralegales- y 30 -auxilio de anteojos-.

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, recientemente, en las providencias CSJ SL738-2024, SL470-2024 y SL2298-2024, 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 trabajo; (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 aquéllas y (v) devolver a los árbitros el expediente en el evento que no hayan decidido temas o aspectos sobre

los cuales tienen competencia.

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 el recurso extraordinario y, para una mejor comprensión de cada punto atacado, se mostrará la petición, la respectiva decisión arbitral, las razones de la impugnación y, finalmente, las consideraciones puntuales de la Sala.

1. Permisos sindicales

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
Artículo 18. Permisos sindicales 1. La Empresa, concederá dos (2) permisos permanentes remunerados, reconociendo el promedio salarial del último semestre, a dos (2) integrantes de la Junta Directiva del Sindicato. 2. La Empresa concederá trecientos (300) días anuales de permiso sindical remunerado a los trabajadores afiliados al Sindicato, que por elección de la	**Artículo 11. Permisos sindicales** **1. PERMISO SINDICAL** La EMPRESA concederá permiso a un (1) integrante de la Junta Directiva de SINTRAEMSDES - Subdirectiva Pasto, máximo cuarenta y ocho (48) días hábiles al año, para realizar las labores pertinentes del Sindicato. Para ello, se requerirá la solicitud del presidente y Secretario de la organización sindical por escrito con mínimo dos (2) días hábiles de

Junta Directiva Nacional o de la Subdirectiva o Comité o la Asamblea general del mismo, sean designados para asistir, a cursos, congresos, seminarios, conferencias o eventos de carácter internacional, nacional o local. 3. La Empresa concederá hasta dos (2) permisos sindicales permanentes remunerados a los trabajadores afiliados a SINTRAEMSDES, que por elección integren las Juntas Directivas Nacional, Comités Ejecutivos y órganos de dirección del sindicato Nacional al que se encuentre afiliado, a las Centrales Obreras y las Organizaciones Internacionales de los trabajadores. El uso de estos permisos se hará previa autorización de la Junta Directiva Nacional. 4. **Eventos internacionales**; la Empresa garantizará la participación de los trabajadores sindicalizados hasta en tres (3) eventos internacionales por año, otorgando permiso remunerado durante el tiempo que dure el evento según la convocatoria, mínimo a tres (3) trabajadores diferentes por evento, los cuales serán seleccionados por la Junta Directiva del Sindicato. 5. **Eventos nacionales y locales**; la Empresa garantizará la participación de los trabajadores sindicalizados hasta en cinco (5) eventos nacionales y locales por año, otorgando permiso remunerado durante el tiempo que dure el evento según la convocatoria, mínimo a tres (3) trabajadores diferentes por evento, los cuales serán seleccionados por la Junta Directiva del Sindicato. 6. La Empresa concederá permiso sindical remunerado, viáticos y transporte aéreo, a cada trabajador afiliado al Sindicato, que sea elegido Delegado Nacional a la Asamblea Nacional de Delegados, asegurando así su participación en uso del derecho a reunión y asociación, La Junta Directiva de Subdirectiva SINTRAEMSDES, informará oportunamente a la administración de la Empresa con cinco días calendario de antelación a la convocatoria que hace la Junta Directiva Nacional. Estos permisos se concederán un día antes del evento y hasta un día después del mismo con el fin de asegurar los tiempos de desplazamiento y los días efectivos de la respectiva Asamblea Nacional de Delegados.	antelación ante el área de Recursos Humanos. **Parágrafo.** Este permiso deberá otorgarse hasta cuatro (4) días hábiles máximo por mes y un día hábil máximo por semana y será destinado para atender únicamente las responsabilidades propias del ejercicio de asociación sindical, actividades que deberá realizarse dentro de la jornada de trabajo. **2. CONGRESOS O CURSOS SINDICALES.** La EMPRESA otorgará máximo noventa (90) días hábiles, a máximo tres (3) trabajadores y hasta cinco (05) días de permiso por cada trabajador al mes. Los trabajadores serán designados por SINTRAEMSDES - Subdirectiva Pasto, para asistir a cursos, congresos, seminarios, conferencias o eventos de carácter local, nacional e internacional sindicales que oficialmente sean invitados. Este permiso deberá ser debidamente soportado ante Recursos Humanos de la Empresa para su otorgamiento junto con la solicitud del Presidente y Secretario de la organización sindical por escrito. **3. REUNIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA SUBDIRECTIVA PASTO.** La EMPRESA otorgará permiso remunerado a los integrantes de la Junta Directiva del Sindicato y un (1) integrante de la comisión de reclamos cuando así lo considere la Organización Sindical, las reuniones ordinarias se realizarán dos (2) jueves al mes, a partir de las 14:00 horas, para llevar a cabo reuniones de Junta Directiva. En los casos de reuniones extraordinarias se concederá permiso a los integrantes de la Junta Directiva del Sindicato y un (1) integrante de la comisión de reclamos cuando así lo considere la Organización Sindical, la cual se podrá solicitar para realizar los días jueves o sábados (a partir de las 14:00 horas) siguientes a la solicitud que sea radicada con una antelación no inferior a dos (2) días hábiles, por parte de la Organización Sindical ante el área de Recursos Humanos. Lo anterior con el fin de no afectar el normal desarrollo de la prestación del servicio público de aseo. **4. REUNIONES ORDINARIAS DE LA ASAMBLEA DE LA SUBDIRECTIVA DE**

PAR[Á]GRAFO: La solicitud de los permisos sindicales para cursos, congresos, seminarios, tanto internacionales, nacionales y locales se tramitarán dentro de los tres (3) días hábiles de antelación ante el área de gestión humana o quien haga sus veces, los demás con un día de antelación. Así mismo, estos permisos remunerados se pagarán con el promedio del salario de los últimos seis (6) meses del trabajador respectivo	**PASTO.** La EMPRESA otorgará permiso remunerado a los trabajadores afiliados a la Organización Sindical SINTRAEMSDES - Subdirectiva Pasto, para asistir a las reuniones ordinarias de la asamblea de la subdirectiva, las cuales se realizarán dos (2) veces al año, una vez por semestre. Para ello, se requerirá la solicitud del Presidente y Secretario de la organización sindical, por escrito y como mínimo con quince (15) días calendario de anticipación. Esta reunión se realizará el día sábado a partir de las 15:00 horas. En aquellos casos en que, por circunstancias de fuerza mayor, la prestación del servicio no se pueda interrumpir, el jefe inmediato del trabajador en el momento del evento, informará a la Organización Sindical la circunstancia que dieron origen a esta fuerza mayor. **5. ASAMBLEA NACIONAL DE DELEGADOS.** La EMPRESA concederá dos veces al año permiso remunerado, a los trabajadores de SINTRAEMSDES, Subdirectiva Pasto, que sean elegidos estatutariamente para asistir a la Asamblea Nacional de delegados de SINTRAEMSDES NACIONAL, todo lo anterior conforme lo establecido en los estatutos de ésta última. Para el otorgamiento del o los permisos aquí referidos, el Presidente y Secretario de la Subdirectiva Pasto notificará de esta solicitud, con un término no inferior a quince (15) días calendario. **Parágrafo 1.** En ningún caso los permisos sindicales se otorgarán en temporadas de semana santa, onomástico de la ciudad de Pasto, temporada decembrina y carnavales. **Parágrafo 2.** Los permisos sindicales deberán ser solicitados por el Presidente y Secretario de la organización sindical, por escrito y como mínimo con cinco (5) días hábiles de anticipación, a efectos de que el Empleador pueda autorizarlos, sin que se afecte la debida prestación del servicio. En todo caso, no podrán solicitarse permisos para más de dos (02) personas pertenecientes a un mismo cargo en cada permiso. **Parágrafo 3.** Dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la fecha de terminación de los permisos aquí establecidos, el trabajador o trabajadores beneficiarios de los mismos, deberán acreditar su asistencia

	y participación en las actividades para las cuales requirieron tales permisos, ante la oficina de Recursos Humanos, mediante documento expedido por la entidad responsable de la capacitación. Si vencido este término el trabajador o trabajadores no presentan dicho documento la empresa podrá descontar del salario del trabajador los días de ausencia no justificados. Lo anterior, sin perjuicio de los efectos de orden legal que pudieran derivarse de la inasistencia injustificada al trabajo.

1.1. Argumentos de la recurrente

Manifiesta que el 13 de enero de 2023, esto es, cuatro meses antes de dar inicio al proceso de negociación colectiva con el sindicato opositor -SINTRAEMSDES-, la empresa suscribió una convención colectiva de trabajo con SINDEPAV, última organización sindical a la que pertenecen 49 trabajadores afiliados a la primera, en condición de multiafiliación.

Advierte que tales empleados ya cuentan con permisos sindicales en virtud del mencionado instrumento colectivo y que no es posible que se acojan al más favorable, pues sólo transcurrieron cuatro meses desde la firma del acuerdo con SINDEPAV para que iniciaran un nuevo diferendo en busca de incrementar los beneficios ya otorgados, pero con SINTRAEMSDES.

Arguye que los árbitros sí tenían competencia para decidir, dado que *«este punto tendría plena vigencia tal y como se estableció en el arreglo directo, siempre y cuando se llegara a un convenio total»*, máxime si no tuvieron en cuenta las repercusiones negativas económicas y operativas que le

acarrea a la compañía.

1.2. Consideraciones de la Corte

Lo primero que hay que decir, es que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, la competencia de los árbitros consiste en resolver sobre aquellos puntos en los cuales las partes no lograron acuerdo en la etapa de arreglo directo y, por tanto, su competencia y obligación ineludible se contrae a desatar y agotar el objeto de su convocatoria.

Tal criterio fue recordado, recientemente, en sentencias CSJ SL1632-2024 y SL3355-2024, primera en la que esta Corporación, además, memoró:

> Bien dijo la Corte en la Sentencia CSJ SL2008-2021:
>
> Es oportuno señalar que a los árbitros les corresponde definir todos los puntos del pliego de peticiones que no pudieron ser acordados por los interlocutores sociales, so pena de transgredir el principio de congruencia y las facultades constitucionales que las partes tienen de resolver siempre sus controversias de forma autocompuesta (CSJ SL11617-2017 y CSJ AL482-2021). En la primera decisión la Corporación asentó:
>
> [...] a la luz de lo estatuido en el mencionado artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, el marco de competencia de los árbitros, se circunscribe a decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se hubiera producido acuerdo entre las partes, esto es, su obligación es la de emitir un pronunciamiento de fondo en torno a los temas propuestos y que generaron su convocatoria. Dicho en breve: el Tribunal de Arbitramento desborda su competencia cuando resuelve temas sobre los cuales hubo acuerdo entre las partes, o simplemente no fueron objeto del conflicto colectivo de trabajo y, por ende, no se incluyeron en el pliego de peticiones.
>
> (Subrayas del texto original)

De suerte que, al carecer de competencia el Tribunal de Arbitramento, por encontrarse los permisos sindicales dentro de los puntos acordados en la etapa de arreglo directo por las partes, claramente no podía pronunciarse frente al artículo 18 del pliego de peticiones -permisos sindicales- y, por tal razón, acertó al no desbordar su función.

En efecto, revisada el acta n.° 5 *«DE FINALIZACIÓN ETAPAS DE ARREGLO DIRECTO Y SU PRÓRROGA […]»*, visible a folios 104 a 115 del archivo PDF contentivo del cuaderno del Tribunal de Arbitramento, se avizora que las partes señalaron en el punto 2.° *«que durante el desarrollo del proceso de negociación cumplido […] suscribieron los siguientes* ***ACUERDOS****» […]*, incluida en el numeral 2.3 la petición concerniente a los permisos sindicales, acuerdo que fue incorporado por los árbitros en el artículo 11 del laudo, en los mismos términos fijados por los interlocutores sociales por vía de la autocomposición, que no se ató a condicionamiento alguno como asegura la recurrente.

Así las cosas, el argumento relacionado con la multiafiliación de los trabajadores sindicalizados de la empresa o la facultad electiva de éstos sobre uno u otro instrumento colectivo resulta fútil, puesto que, en realidad, no existió un pronunciamiento sobre la prerrogativa en comento, se itera, por falta de competencia de los árbitros; de modo que, tal idea no cuenta con la entidad suficiente para desquiciar su simple incorporación en la parte resolutiva de la decisión, en la manera como la redactaron las partes.

Por consiguiente, **no se anulará** el artículo 11 del laudo arbitral.

2. Comité Obrero-Patronal

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
Artículo 11. Comités Obrero-Patronales: La Empresa y SINTRAEMSDES, dentro de los dos meses siguientes a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo establecerán los siguientes Comités Obrero - Patronales: Comité de Gestión Humano y Empresarial y Comité de Bienestar Social; los cuales son de carácter decisorio. **1. Comité de Gestión Humano y Empresarial:** El Comité quedará integrado de la siguiente manera: Dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) de SINTRAEMSDES, con sus respectivos suplentes. Para el desarrollo de sus actividades de resolver las reclamaciones de los trabajadores, decidir sobre la planta de personal, los concursos de méritos, la estructura de la Empresa y en todos los asuntos de gestión humana y administrativos que afecten a los trabajadores y el Sindicato; para cumplir con esta función generará su propia reglamentación de forma paritaria. Igualmente, se ocupará de decidir sobre los asuntos disciplinarios en los cuales estén implicados los trabajadores. **2. Comité de Bienestar Social:** El Comité de Bienestar Social quedará integrado de la siguiente	**Artículo 13. Comité Obrero-Patronal:** Se creará un comité de diálogo que estará compuesto por dos (2) representantes de la EMPRESA y dos (2) de SINTRAEMSDES, con sus respectivos suplentes, quienes, se reunirán mínimo tres veces al año con el fin de resolver reclamaciones de los trabajadores frente a temas de bienestar social, gestión humana y administrativos que afecten a los trabajadores y a la organización sindical. Este comité será un espacio de diálogo social para el mejoramiento continuo de las relaciones colectivas entre los trabajadores sindicalizados y la empresa que no implicará un ejercicio de coadministración.

manera: Dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) por parte de SINTRAEMSDES, con sus respectivos suplentes. Para el desarrollo de las actividades del Comité de Bienestar Social generará su propia reglamentación, para el desarrollo de sus actividades relacionadas con todos los programas de Bienestar Social que define la Ley y los que se definan y acuerden en esta convención colectiva de trabajo. Los trabajadores designados por el Sindicato para integrar estos comités gozarán de fuero sindical.	

2.1. Argumentos de la recurrente

Reproduce apartes jurisprudenciales para aducir que el tribunal carecía de competencia para conformar un *«Comité Obrero-Patronal»*, pues obstruye la libertad de empresa y genera una coadministración de la organización sindical sobre el personal de la compañía, en tanto le asignó potestades administrativas relacionadas con la resolución de reclamaciones ejercidas por los trabajadores, función que está en cabeza únicamente del empleador.

2.2. Consideraciones de la Corte

Recientemente, en sentencia CSJ SL2866-2024, esta Corporación memoró su criterio en torno a la creación de comités obrero patronales o de gestión, codirección o coadministración de la compañía o entidad, que en este asunto peticionó el sindicato bajo la denominación de

«Comités Obreros Patronales», en el sentido que, efectivamente, los Tribunales de Arbitramento carecen de competencia para su creación, pues ello transgrede el principio constitucional de libertad de empresa que, a su vez, implica la facultad del empleador de organizar su negocio y dirigir las relaciones laborales al interior de su establecimiento.

No obstante, la Corte también ha dicho que, en aplicación del principio de participación democrática, los árbitros pueden, dentro de ciertos límites, fundar comités en algunos asuntos de interés de los trabajadores (CSJ SL2615-2020, SL2008-2021, SL2066-2021, SLSL3981-2022, entre otras). Esos límites corresponden, precisamente, a aquellos comités que tengan como propósito la participación democrática de los trabajadores en los procesos decisorios, con carácter vinculante para el empresario, evento en el cual sólo puede establecerse mediante la autocomposición, más no por imposición a través de un laudo arbitral (CSJ SL5542-2019, SL2008-2021, SL1309-2022, SL2866-2024).

Conforme a lo destacado y acorde con la línea de pensamiento de la Sala, si bien los árbitros no acogieron al pie de la letra el texto de la transcrita cláusula del pliego petitorio, accedieron a la creación de dicho comité, pero señalaron como fin el de *«resolver reclamaciones de los trabajadores frente a temas de bienestar social, gestión humana y administrativos que afecten a los trabajadores y a la organización sindical»*, lo que implica la toma de decisiones al respecto, que sin duda alguna resultarían vinculantes

para la empresa, motivo por la que salta a la vista que el Tribunal carecía de competencia, por lo menos para definir ese aspecto, no siendo así frente al resto del contenido del precepto cuestionado.

En consecuencia, **se anulará parcialmente** el artículo 13 del laudo arbitral, en lo tocante a la frase *«resolver reclamaciones de los trabajadores frente a temas de bienestar social, gestión humana y administrativos que afecten a los trabajadores y a la organización sindical»*.

3. Auxilio sindical

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
Artículo 20. Auxilio sindical: La Empresa concederá un auxilio equivalente a veinte (20) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes, para los programas de educación sindical, la celebración del día internacional del trabajo, el funcionamiento del Sindicato y para asesoría a los trabajadores. Este auxilio será entregado por la Empresa al Sindicato durante el primer mes de cada año.	**Artículo 16. Auxilio sindical:** La EMPRESA concederá a SINTRAEMSDES, un auxilio equivalente a tres (03) salarios mínimos mensuales legales vigentes por cada año de vigencia del presente Laudo, para contribuir a los gastos de funcionamiento del sindicato, que serán pagaderos cada quince (15) de mayo.

3.1. Argumentos de la recurrente

Señala, nuevamente, que el 13 de enero de 2023 suscribió convención colectiva de trabajo con el otro sindicato de la empresa -SINDEPAV-, cuya vigencia es de cinco años; sin embargo, sólo cuatro meses después se inició la negociación con SINTRAEMSDES, organización en la que

49 de 53 afiliados ya gozan de los beneficios concedidos en dicho instrumento convencional, incurriendo en un abuso del derecho de asociación sindical a través de la multiafiliación.

Alega que, aun cuando dicha figura es permitida -multiafiliación-, no es viable que se otorgue una consecuencia positiva a un actuar notoriamente arbitrario, pues esto avala que los trabajadores conformen organizaciones sindicales para incrementar prerrogativas adquiridas en periodos inferiores a los pactados, lo que va en contravía de la seguridad jurídica y estabilidad económica de la compañía.

3.2. Consideraciones de la Corte

Aunque la censura reconoce la coexistencia de varios sindicatos en la empresa, en tanto cuenta con 2 de este tipo de organizaciones, así como la posibilidad de que sus trabajadores se afilien simultáneamente a estos, resulta pertinente recordar lo adoctrinado en sentencia CSJ SL3310-2024, en la que esta Sala de Casación Laboral advirtió 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.

Visto lo anterior, fácil es concluir que, en este caso, la existencia de una convención colectiva vigente al interior de la empresa no impedía a SINTRAEMSDES emprender su propia negociación colectiva y pretender su propia convención o laudo arbitral, pues contaba con plena legitimidad para ello.

En este punto del sendero, vale la pena precisar que tal actuación no está ligada a fórmula temporal alguna, esto es, el inicio del conflicto colectivo por parte de un sindicato no depende del transcurso de un mínimo o máximo de tiempo posterior al momento de suscripción de un acuerdo entre una empresa y otra organización sindical.

Por otra parte, el hecho de que 49 trabajadores afiliados a SINTRAEMSDES ya se beneficien de otra convención no

representa alguna contravención del orden jurídico, pues, como también se explicó, sólo podrán beneficiarse de un instrumento colectivo íntegramente y conforme lo estimen más favorable, a su libre elección.

Resta decir que, sobre las alusiones de la recurrente a un abuso del derecho de asociación sindical, 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, SL3310-2024).

En conclusión, **no se anulará** el artículo 16 del laudo.

4. Auxilios educativos

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
Artículo 46. Auxilios educativos: La Empresa, para incentivar el desarrollo académico y profesional de los trabajadores, reconocerá y pagará los siguientes auxilios educativos a cada uno de sus trabajadores, cónyuge e hijos del trabajador o trabajadora: 1. Guardería, Primaria y Secundaria: Un (1) salario mínimo mensual legal vigente anualmente. 2. Carreras técnicas: Un (1) Salario mínimo mensual legal vigente semestralmente. 3. Carreras tecnológicas: Dos (2) Salario mínimo mensual legal vigente semestralmente.	**Artículo 20. Auxilios educativos:** La EMPRESA cancelará por una única vez por cada año de vigencia del presente Laudo Arbitral un auxilio educativo por valor de cien mil pesos ($100.000), a los trabajadores afiliados a SINTRAEMSDES, por cada hijo e hijastro que no supere la edad de veintitrés (23) años y que se encuentre adelantando estudios de primaria, secundaria, carreras técnicas, tecnológicas o profesionales impartidos por instituciones acreditadas por el Ministerio de Educación. Los auxilios de que trata el presente artículo serán incrementados en el mes de enero de cada año de vigencia del

4. Carrera Universitaria o Pregrado: El cien por ciento (100%) del costo de la matrícula y por cada uno de los semestres correspondientes. 5. Póliza Colectiva Educativa: La Empresa adquirirá una póliza colectiva que ampare y garantice la educación de los hijos de los trabajadores, que fallezcan o que queden inválidos por accidente de trabajo, de manera tal que sus hijos puedan culminar sus estudios universitarios con el dinero que les pague la aseguradora. El valor máximo del amparo que se reconocerá para cada hijo será de treinta y cinco (35) salarios mínimos legales mensuales.	presente Laudo con el IPC certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior. Parágrafo 1: Para efectos del reconocimiento de la prestación, el trabajador deberá acreditar ante el área encargada dentro de los dos primeros meses del año la condición o estatus académico de sus hijos. Parágrafo 2: los auxilios por hijos que se encuentren adelantando carreras técnicas, tecnológicas o profesionales se deben reconocer por una única carrera, es decir, son excluyentes entre sí. Parágrafo 3: El presente auxilio se extiende a los trabajadores que tengan hijos en situación de discapacidad que adelanten cursos de educación formal y no formal impartidos por instituciones avaladas por el Ministerio de educación, incluyendo aquellos relacionados con actividades extracurriculares, culturales, deportivas y recreativas que permitan su desarrollo cultural, físico y moral. Para tal efecto, se deberá acreditar la condición de discapacidad ante el área encargada.

4.1. Argumentos de la recurrente

Insiste en los argumentos manifestados en el sub-acápite 3.1 (pág. 14), relacionados con la figura de la multiafiliación y el ejercicio abusivo del derecho de asociación sindical, por el corto lapso transcurrido desde la suscripción de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa y SINDEPAV y el inicio del conflicto colectivo

entre la primera y SINTRAEMSDES.

Adicionalmente, sostiene que se atenta contra el principio de igualdad, dado que el laudo arbitral consagra un auxilio por valor de $100.000, mientras que en el pacto colectivo que mantiene con los trabajadores no sindicalizados y en la convención colectiva de SINDEPAV se fijó el mismo en $70.000.

4.2. Consideraciones de la Corte

Frente a los argumentos de la recurrente atinentes a la multiafiliación y el abuso del derecho de asociación sindical, basta reiterar lo estimado en el punto 3.2 (pág. 15 y ss.), sin necesidad de ahondar en consideraciones adicionales.

Ahora, no es admisible la tesis alusiva a la generación de alguna contravención al principio de igualdad, pues, como esta Corporación lo ha explicado, los sindicalizados tienen todo el derecho y la legitimidad para dar curso a la negociación colectiva y perseguir a través de esta la mejora y superación de sus condiciones laborales, con independencia de otros estatutos o regímenes salariales y prestacionales (CSJ SL2517-2024).

Frente a este puntual aspecto, en sentencias CSJ SL777-2024 y SL2298-2024, este órgano de cierre memoró la providencia SL5887-2016, reiterada en la SL3241-2021, en la que refirió:

> A juicio de la Sala, tal circunstancia no constituye un trato discriminatorio infundado, debido a que los trabajadores afiliados al sindicato no se encuentran en la misma situación jurídica de quienes no están sindicalizados. La ley laboral autoriza a los primeros a promover conflictos colectivos y adelantar negociaciones orientadas a la suscripción de convenciones colectivas para mejorar sus contratos de trabajo. De forma que, si en uso de esta posibilidad de negociación y suscripción de acuerdos colectivos, un trabajador sindicalizado obtiene un valor agregado en sus condiciones de empleo a diferencia de otros trabajadores no asociados, ello no es ilegítimo; por el contrario, el Derecho lo permite y, más aún, lo promueve en el marco de la política de estímulo a la libre asociación sindical, concertación laboral y trabajo decente.
>
> Por esto, en estos eventos podría decirse que existen dos factores de diferenciación objetivos y razonables, que operan sincrónicamente. El primero consiste en la afiliación o pertenencia a una organización sindical que tienen unos a diferencia de otros, como acto jurídico que por antonomasia habilita el acceso a los beneficios que otorga privilegiadamente la calidad de sindicalizado. El segundo, consiste en que es la ley, de manera objetiva, la que consiente estas diferencias en favor del grupo de los trabajadores asociados y beneficiarios de convenciones colectivas.
>
> En este orden de ideas, la percepción de beneficios convencionales que deriva de la calidad de sindicalizado y que, en cierto momento, pueda generar diferencias remuneratorias en relación con trabajadores no asociados, no constituye un trato discriminatorio injustificable, pues unos y otros, desde el punto de vista jurídico, están situados en un plano desigual.

Aunado a lo anterior, tampoco se vislumbra desigualdad frente a los trabajadores del otro sindicato, en tanto que, se reitera, cada organización sindical cuenta con autonomía para proponer y desarrollar la negociación colectiva sin que estén atadas a lo logrado por otros sindicatos.

Como corolario, **no se anulará** el artículo 20 de la decisión arbitral.

5. Incremento salarial, primas extralegales y auxilio de anteojos

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
Artículo 63. Incremento salarial: La Empresa incrementará los salarios a cada uno de sus trabajadores así: 1. A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo y hasta el 31 de diciembre del 2023, el incremento salarial será del dieciocho por ciento (18%). Dicho incremento será retroactivo al 1 de enero de 2023 y será pagadero dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente convención colectiva de trabajo. 2. A partir del 1 de enero de 2024 y en adelante, el incremento salarial anual será el mayor porcentaje entre el IPC, el salario mínimo legal mensual vigente y/o el que la empresa fije más ocho (8) puntos. Sin que este incremento sea menor al decretado por el Gobierno Nacional.	**Artículo 25. Incremento salarial:** A partir del primero (1) de enero de dos mil veinticuatro (2024) y hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024), la EMPRESA reconocerá a los beneficiarios del presente Laudo Arbitral que devenguen hasta 1.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes un incremento salarial equivalente al porcentaje de incremento del salario mínimo legal mensual vigente reconocido para el año dos mil veinticuatro (2024) más 1.5 puntos porcentuales. A partir del primero (1) de enero de dos mil veinticinco (2025) y hasta el 31 de diciembre del mismo año, la EMPRESA reconocerá a los beneficiarios del presente Laudo Arbitral que devenguen hasta 1.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes un incremento salarial equivalente al porcentaje de incremento del salario mínimo legal mensual vigente reconocido para el año dos mil veinticinco (2025) más 1.5 puntos porcentuales. **IMPUTABILIDAD DE LO PAGADO.** Las sumas que se hayan pagado por la empresa a título de incremento salarial para el año dos mil veinticuatro (2024) serán imputables al incremento ordenado.

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
Artículo 64. Prima semestral: La Empresa reconocerá y pagará a sus trabajadores una prima semestral extralegalmente por un valor equivalente a quince (15) días del salario promedio del trabajador. Ésta prima se pagará en la segunda quincena del mes de junio o de enero de cada año, a quienes hayan laborado por lo menos cuatro (4) meses en el semestre respectivo y proporcionalmente cuando el tiempo de servicio fuere menor, esta prima constituye factor salarial y se computará como tal para liquidación de las prestaciones sociales. **Artículo 65. Prima de vacaciones:** La Empresa reconocerá una prima de vacaciones extralegal equivalente a quince (15) días de salario promedio por cada año de vacaciones causadas o proporcionalmente por fracción de año que exceda de seis (6) meses. Esta prima se pagará al momento de salir a disfrutar dichas vacaciones. Si el trabajador se retirase o fuere retirado de la Empresa teniendo pendiente el disfrute de vacaciones o se hubiesen causado estas proporcionalmente, tendrá derecho a recibir las primas causadas total o parcialmente según el caso. La citada prima de vacaciones se considera como factor de salario y se computará como tal para la liquidación de prestaciones sociales. **Artículo 66. Prima de navidad:** La Empresa reconocerá una Prima de Navidad extralegal equivalente a quince (15) días de salario promedio, pagadera en la	**Artículo 26. Primas extralegales.** La EMPRESA reconocerá a cada uno de los trabajadores que se beneficien del presente Laudo Arbitral las siguientes primas extralegales: **4. [sic] PRIMA SEMESTRAL.** Una prima semestral por valor de tres (3) días de salario mínimo legal vigente que se reconocerá junto con el pago de la prima semestral de junio prevista en el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo. **5. [sic] PRIMA DE VACACIONES.** Una prima de vacaciones por valor de cuatro (4) días de salario mínimo legal vigente que se reconocerá junto con el pago del disfrute en tiempo de las vacaciones. **6. [sic] PRIMA DE NAVIDAD.** Una prima de navidad por valor de cinco (5) días de salario mínimo legal vigente que se reconocerá junto con el pago de la prima semestral de diciembre prevista en el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo.

primera quincena del mes de diciembre de cada año, a quienes hayan laborado por lo menos siete (7) meses en el año respectivo y proporcionalmente cuando el tiempo servido fuere menor, la citada prima será factor salarial y se computará como tal para liquidación de las prestaciones sociales.	

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
Artículo 85. Auxilio de anteojos: La Empresa otorgará un auxilio por un valor equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente, para la adquisición de anteojos o lentes de contacto, cada vez que le sean formulados por un médico especializado al trabajador.	**Artículo 30. Auxilio de anteojos.** La EMPRESA reconocerá a los trabajadores beneficiarios del presente laudo que usen gafas o lentes formulados y que devenguen hasta 2,5 SMLMV de salario básico, un auxilio para lentes equivalente a dos punto cinco (2.5) salarios mínimos diarios legales vigentes, una vez cada dos años, siempre que lleven como mínimo tres (3) meses de antigüedad. El trabajador que reclame el auxilio de gafas o lentes deberá presentar el soporte con una vigencia no mayor de treinta (30) días, donde conste que estas han sido ordenadas por un profesional en salud visual. En ningún caso se otorgará este beneficio en dinero ni para cubrir pagos totales o parciales de gafas o lentes que no sean ordenados por prescripción médicas, tales como gafas deportivas o estéticas.

5.1. Argumentos de la recurrente

Nuevamente repite lo argüido frente a la multiafiliación y el ejercicio abusivo del derecho de asociación sindical, en los mismos términos expresados para las cláusulas que

precedan, reseñadas en los numerales 3 y 4.

Además, señala que el incremento salarial concedido en el laudo supera de manera injustificada el pactado en la convención colectiva de trabajo suscrita con SINDEPAV y que lo mismo ocurre con las primas extralegales y el auxilio de anteojos establecidos en dicho instrumento y en el pacto colectivo que beneficia a los trabajadores no sindicalizados, *«incurriendo en una manifiesta inequidad al conceder cifras notoriamente elevadas en relación con los beneficios existentes»*, de los que ya gozan 49 trabajadores de SINTRAEMSDES.

Agrega que la empresa, al lograr una convención con uno de los sindicatos, no esperaba que fraudulentamente se intentara el aumento de los beneficios ya pactados con los trabajadores sindicalizados, a quienes, a través de una organización diferente, *«vulnerando la expectativa temporal frente al acuerdo inicial»* y abusando del derecho, se les reconoce unos incrementos vía laudo arbitral, conductas que, en su entender, constituyen inequidad manifiesta.

5.2. Consideraciones de la Corte

Se recalca que los planteamientos referentes a la multiafiliación y abuso del derecho de asociación sindical se definieron en el punto 3.2 (pág. 15 y ss.) de este proveído, sumado a que, frente a los conceptos en cuestión (incremento salarial, primas extralegales y auxilio de anteojos), la argumentación no varió.

De otro lado, esta Corporación ha sostenido que, dentro del marco de competencia propio del recurso de anulación, está autorizada para anular cláusulas de la decisión arbitral cuando sean «*abiertamente inequitativas*». Ello, en virtud de que la obligación primaria y fundamental de los árbitros es pronunciar una decisión en *equidad*, que consulte las condiciones particulares de cada caso, la realidad económica de las partes, el estado de las relaciones laborales, entre muchos otros factores, de manera que tienda a lograr la paz laboral dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (CSJ SL915-2023).

En un escenario de tales dimensiones, cuando la medida de justicia adoptada por los árbitros se aparta groseramente de aquellos factores que informan social y económicamente el conflicto colectivo, la decisión deja de estar gobernada por la equidad, puede promover más conflictividad que armonía y, en ese sentido, deja de estar amparada por el ordenamiento jurídico.

Ahora bien, la Corte ha clarificado que, en todo caso, la anterior potestad es *excepcional y restringida*, de manera que no la autoriza para hacer un simple *juicio de conveniencia* sobre las cláusulas arbitrales o una revisión integral de las mismas a partir de sus propias manifestaciones de la equidad del caso concreto, pues esa es una atribución exclusiva de los árbitros. (CSJ SL915-2023)

Igualmente, en torno a la carga de la prueba, esta Sala

ha precisado que no basta alegar la inequidad o las posibles dificultades económicas del empleador, ni mucho menos realizar apreciaciones genéricas o hipotéticas, sino que debe demostrarse para el caso en concreto, ya que tal fenómeno debe ser perceptible y tener el grado de manifiesto, protuberante y superlativo (CSJ SL1332-2023, SL915-2023 y SL573-2023).

En este asunto, para la Corte no se cumplen las condiciones anteriormente referidas para disponer la anulación de las prerrogativas atacadas, concedidas en la decisión arbitral, por manifiesta inequidad. Nótese que el contenido abstracto de la exposición y las manifestaciones globales o eventuales efectuadas, por sí mismas, no demuestran la inequidad predicada.

Es importante destacar que, por principio general y reconocimiento de la esencia del arbitraje laboral en materia de conflictos colectivos de trabajo, la Corte no debe inmiscuirse en el criterio de equidad de los árbitros, so pretexto de una mejor consideración respecto a la medida de justicia o proporcionalidad que exige la resolución del pliego de peticiones.

Bajo este razonamiento, tampoco es admisible que la censura simplemente pretenda que se acoja el criterio que considera para ella más equitativo o proporcional, conforme a lo establecido en otros instrumentos colectivos, pues ello sería tanto como desconocer las competencias asignadas por

el legislador para resolver los conflictos sociales que surgen entre los ciudadanos.

Justamente, si la empresa aspira a que se anulen la cláusulas denunciadas por *inequidad manifiesta*, le corresponde la carga argumentativa de demostrar que la decisión adoptada por los árbitros no sólo es inequitativa, sino también manifiesta u ostensible, esto es, que no requiera mayores o complejas elucubraciones para advertir que el costo real, cierto y actual de las prestaciones del laudo afecta de modo evidente la situación financiera de la empresa e incide desfavorablemente en la continuidad de las actividades económicas (CSJ SL938-2022).

Es evidente que la recurrente no demostró que lo decidido le genera un impacto económico importante para la subsistencia de la compañía, pues no especificó un argumento claro y concreto sobre este particular, carga que le correspondía como se explicó párrafos atrás.

Es menester insistir en que la causal de inequidad manifiesta debe ser utilizada con cautela y ante la evidencia cierta de que las concesiones arbitrales pueden desatender los más elementales parámetros de la equidad en el caso concreto. Al respecto, esta Sala tiene por adoctrinado que dicha causal debe soportarse sobre criterios ciertos, claros, específicos y demostrados y no simplemente sobre conjeturas y especulaciones (CSJ SL3978-2022, SL2467-2023, SL2517-2024).

Por lo discurrido, **no se anularán** los artículos 25, 26 y 30 del laudo.

Sin costas, como quiera que no hubo réplica.

V. 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:

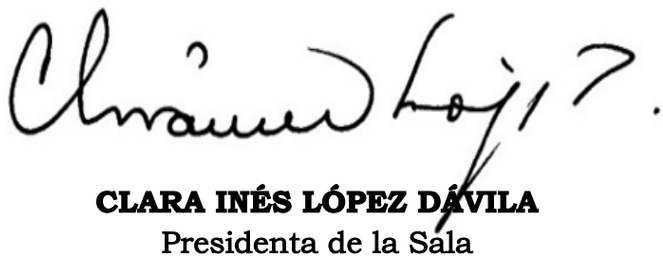
PRIMERO. ANULAR la frase: «*resolver reclamaciones de los trabajadores frente a temas de bienestar social, gestión humana y administrativos que afecten a los trabajadores y a la organización sindical*», incluida en el artículo 13 del laudo arbitral proferido el 12 de abril de 2024, aclarado y corregido por auto de 24 del mismo mes y anualidad, dentro del conflicto colectivo suscitado entre la **EMPRESA METROPOLITANA DE ASEO DE PASTO S. A. E. S. P.** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS**, **LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN**, **LAS COMUNICACIONES**, **LA TELEVISIÓN**, **LAS CORPORACIONES AUTÓNOMAS**, **LOS INSTITUTOS DESCENTRALIZADOS Y TERRITORIALES DE COLOMBIA (SINTRAEMSDES)**.

SEGUNDO. NO ANULAR en lo demás el laudo impugnado.

TERCERO: Sin costas.

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

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala
Aclaración de voto



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaración de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
No firma en comisión de servicios

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: EBCF5BA86BD8FE7C88F14F4DEE831BBFC3B5DF930BFB9B3C57AD75114761B9E8
Documento generado en 2025-03-14