



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Magistrado ponente

SL791-2025

Radicación n.º 76001-22-05-000-2023-00001-02

Acta 4

Bogotá D. C., doce (12) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de anulación interpuesto por **LACTALIS COLOMBIA LTDA. (LACL LTDA.)** contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 11 de septiembre de 2023, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la mentada empresa y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS, ALIMENTOS, SISTEMA AGROALIMENTARIO, AFINES Y SIMILARES EN COLOMBIA (SINALTRAINBEC)**.

I. ANTECEDENTES

De la documentación remitida por el Tribunal de Arbitramento se infiere que Sinaltrainbec, formuló un pliego de treinta y tres (33) peticiones a la sociedad Lactalis Colombia Ltda., sin que se hubiese alcanzado entre éstos

solución alguna en la etapa de arreglo directo y razón por la cual el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, ante petición de la agremiación sindical aprobada previamente en asamblea general de sus afiliados, mediante Resolución n.º 2118 de 04 de julio de 2023, ordenó la constitución de un tribunal de arbitramento para que dirimiera el conflicto colectivo de trabajo así generado e irresoluto.

El Tribunal de Arbitramento quedó debidamente integrado e instalado el 26 de julio de 2023, obtuvo la prórroga solicitada para pronunciarse hasta el 15 de septiembre de 2023, pasando luego a proferir el laudo cuya anulación se pretende por Lactalis Colombia Ltda., mediante el recurso sobre el que aquí se decide.

II. LAUDO ARBITRAL

El Tribunal de Arbitramento, una vez señaló las generalidades y antecedentes del caso, arguyó que el laudo se profería en equidad, advirtiéndolo que:

[...] el cuerpo colegial se ocupó de estudiar la competencia para dirimir el presente conflicto colectivo, atendiendo que la solicitud especial realizada en las alegaciones por la sociedad LACTALIS DE COLOMBIA LTDA., atinente a que al momento de la presentación del pliego de peticiones el sindicato “SINALTRAINBEC” tenía un (1) solo trabajador vinculado en la empresa LACTALIS DE COLOMBIA LTDA., y que en la actualidad tiene cero (0) trabajadores en la sociedad objeto del conflicto colectivo, a lo cual se concluyó de forma unánime por el Tribunal, que se encuentra (sic) configurado (sic) todos los elementos estructurales para conocer de fondo el presente conflicto colectivo teniendo como apoyo lo decidido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia SL1775-2023, radicación 94667 [...] situación fáctica y jurídica que se ajusta al

presente asunto.

Así las cosas, enunció el contenido y decisión de las cláusulas estudiadas, las cuales se encuentran enumeradas de la siguiente manera:

- i.** Los artículos cuyas peticiones no fueron concedidas por falta de competencia.

Petición 1. Partes
Petición 2. Alcance y campo de aplicación
Petición 3. Exclusión de pactos colectivos u otros similares
Petición 4. Contrato a término indefinido para todos los trabajadores
Petición 5. Vinculación directa
Petición 9. No represalias
Petición 10. Diálogo social
Petición 15. Fueros sindicales
Petición 26. Prescripción de antecedentes disciplinarios
Petición 33. (Sin denominación)

- ii.** Las peticiones denegadas por razones de equidad.

Petición 6. Estabilidad
Petición 17. Permisos y auxilio por muerte de familiares
Petición 19. Becas educativas
Petición 22. Auxilio para trabajadores enfermos
Petición 25. Bono por firma de la convención
Petición 28. Auxilio por natalidad
Petición 29. Medicina prepagada
Petición 31. Seguro de vida para dirigentes sindicales
Petición 32. Reubicación del puesto de trabajo

- iii.** Los beneficios concedidos a la organización sindical en catorce (14) artículos, cuya denominación es la siguiente.

Petición 7 (artículo 1). Vigencia
Petición 8 (artículo 2). Procedimiento de investigación e imposición de faltas
Petición 11 (artículo 3). Permisos sindicales

Petición 12 (artículo 4). Auxilio económico
Petición 13 (artículo 5). Tiquetes aéreos
Petición 14 (artículo 6). Otro beneficio para el sindicato
Petición 16 (artículo 7). Auxilio por muerte de trabajador
Petición 18 (artículo 8). Auxilio para estudios
Petición 20 (artículo 9). Préstamo para vehículo
Petición 21 (artículo 10). Préstamo para vivienda
Petición 23 (artículo 11). Seguro de vida especial
Petición 24 (artículo 12). Incremento salarial
Petición 27 (artículo 13). Permiso por matrimonio
Petición 30 (artículo 14). Primas extralegales

III. RECURSO DE ANULACIÓN

La empresa Lactalis Colombia Ltda., interpuso y sustentó recurso extraordinario de anulación contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 11 de septiembre de 2023, notificado a las partes el 12 del mismo mes y año, el día 15 de septiembre de 2023, esto es, dentro del término legal según lo establecido en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Plantea la empresa como *«petición especial»* la anulación total del laudo, pues *«el hecho de que se haya expedido un Laudo Arbitral como el de la referencia, cuando NO EXISTE NINGUN (sic) TRABAJADOR DE LA EMPRESA AFILIADO A SINALTRAINBEC RESULTA UNA DECISION (sic) QUE NO CORRESPONDE PROPIAMENTE A LA SOLUCION (sic) DE UN VERDADERO O REAL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO»*.

En desarrollo de su argumentación sostiene que la naturaleza jurídica de la Convención Colectiva no equivale a un acto regla generador del derecho objetivo a semejanza de la ley, sino un acuerdo de las partes o una decisión del

Tribunal de Arbitramento para regular las condiciones de trabajo, solucionando así un conflicto colectivo, elementos jurídicos que no se presentan en el *sub examine* por sustracción de materia, es decir, por no existir ningún trabajador de la empresa cuyo contrato de trabajo deba ser regulado mediante el presente laudo arbitral. Por lo que, solicita a esta Sala de Casación reexaminar lo resuelto en casos similares, ya que:

[...] constituye un desgaste para los sindicatos y las empresas, para el Ministerio de Trabajo y para la función judicial y arbitral el ocuparse de resolver sobre laudos arbitrales sin destinatario alguno específico (sic) y concreto, sin que existe (sic) real y efectivamente un conflicto jurídico susceptible de ser regulado por un Laudo Arbitral que se aplica como Convención Colectiva no a personas determinadas sino a inciertos e indefinidos o eventuales trabajadores, actuales o futuros de la empresa, que pudiera (sic) llegar a tener un interés económico en aplicación del laudo de la referencia [...].

De otro lado, Lactalis Colombia Ltda. pretende, en el evento de no prosperar la mencionada *«petición especial»*, la anulación de los siguientes artículos:

Artículo 2. Procedimiento de investigación e imposición de faltas
Artículo 3. Permisos sindicales
Artículo 6. Otro beneficio para el sindicato
Artículo 7. Auxilio por muerte de trabajador
Artículo 9. Préstamo para vehículo
Artículo 10. Préstamo para vivienda
Artículo 11. Seguro de vida especial
Artículo 12. Incremento salarial
Artículo 13. Permiso por matrimonio
Artículo 14. Primas extralegales

Para cada uno de los puntos denunciados, se ofrece una sustentación, como se señalará más adelante.

IV. RÉPLICA

Surtido el traslado respectivo a la organización sindical Sinaltrainbec, ésta no presentó oposición dentro del término que le fue otorgado, como reza en el informe secretarial de 05 de diciembre de 2023.

V. CONSIDERACIONES

Atendidos los múltiples motivos de las impugnaciones propuestas por la empresa, tal cual se verá cuando se aborde el capítulo correspondiente, importa a la Corte recordar que de conformidad con la jurisprudencia y el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, su competencia en este recurso extraordinario está restringida a verificar la regularidad del laudo arbitral en los aspectos recurridos para establecer si el Tribunal al dictarlo: *(i)* extralimitó el objeto para el cual se le convocó; *(ii)* afectó derechos o facultades reconocidos por la Constitución a las partes del conflicto; *(iii)* afectó derechos o facultades reconocidos a las mismas por las leyes; *(iv)* o por normas convencionales.

Además, por la naturaleza de la decisión adoptada por esta especial clase de Tribunales, que es en equidad, *(v)* si con ello se produjo la violación de tan trascendental principio rector de las relaciones surgidas entre empleadores y trabajadores (artículo 1 del CST). Excepcionalmente, compete a la Corte, cuando hallare que no se decidieron todas las cuestiones indicadas en el decreto para el cual se

le convocó, *(vi)* devolver el expediente a los árbitros, a fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles plazo al efecto, sin perjuicio de que ordene, si lo estima conveniente, la resolución de lo ya decidido (artículo 143 del CPTSS).

Lo anterior traduce que la Corte, al resolver los recursos de anulación interpuestos contra el laudo arbitral, en atención a esa misma naturaleza y a su particular propósito -que es el de generar enunciados de carácter obligacional o normativo para regular las futuras condiciones del trabajo-, y no el de dirimir controversias jurídicas sobre los alcances, interpretación o posible integración de sus enunciados normativos, tarea que sabido es corresponde de ordinario a los jueces del trabajo como jueces que son en derecho, está limitada a anular o no anular las disposiciones adoptadas en el laudo, sin que, por ende, pueda dictar preceptivas de reemplazo o pueda reenviar al tribunal de arbitramento el asunto para que adopte las que la Corte crea son las que proceden, pues la anulación de la disposición del laudo agota el procedimiento arbitral, salvo que, en lo que ha dado en llamarse por la jurisprudencia «*modulación*» de una disposición del laudo, que permite su subsistencia pero atada a un entendimiento particular o específico para impedir la total pérdida de sus efectos, cuestión ésta que solamente es predicable de cláusulas positivas, es decir, de las que crean derechos, no de aquellas en que se niega una de las peticiones del pliego que dio origen al conflicto, pues ello traduciría que la Corte asumiera el rol de árbitro del

laudo.

Con dicha introducción, viene al caso advertir que los árbitros al resolver el asunto del epígrafe, dispusieron crear un cuerpo normativo con las disposiciones que consideraron necesario incluir para regular las relaciones laborales entre empresa, trabajadores y sindicato, desestimando las que concluyeron no deberían hacer parte de dicho estatuto y no sin antes consignar las razones para tal proceder, de manera que, al final, de los treinta y tres (33) puntos del pliego de peticiones, el laudo quedó reducido a catorce (14) artículos.

Por razones metodológicas, dado que la empresa solicita como «*petición especial*» la anulación total del laudo arbitral, se estudiará primero esta reclamación para, posteriormente, atender cada una de las elevadas de manera particular.

i. La solicitud de anulación total del Laudo.

Para dar respuesta a la «*petición especial*» formulada por la empresa, es preciso recordar la vetusta línea de pensamiento de esta Corporación en torno a que, mientras no se deje sin efectos la personería sustantiva de una organización sindical a través de los mecanismos legales previstos para tal efecto, no es posible poner en duda sus actuaciones jurídicas, como tampoco su idoneidad y capacidad para promover un conflicto colectivo de trabajo, tal cual se desprende de lo dispuesto en los artículos 39 y 55 de la Constitución Política, reafirmados por los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo –

OIT, aplicables dentro del ordenamiento jurídico colombiano.

En efecto, recientemente la Sala, al estudiar un asunto de similares contornos al aquí debatido, en sentencia CSJ SL1775-2023, así se pronunció:

De ahí que la Corte hubiese sido del parecer que para que una de las partes deje de subsistir, desde un punto de vista constitucional y legal, en específico el sindicato, y aquí se agrega, o que las afiliaciones de los trabajadores a un sindicato se declaren ilegales, se requiere de una sentencia judicial, debidamente en firme, que así lo disponga, inclusive en lo tocante a la causal de la letra d) del artículo 401 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, la reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de un sindicato de trabajadores (normativa declarada exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-201-2002), toda vez que su extinción por esa sola circunstancia no opera *ipso iure*.

Esto significa, ni más ni menos, que hasta tanto no exista un acto jurisdiccional ejecutoriado, la organización sindical conserva su personería jurídica, por tanto, su capacidad para ser sujeto de derechos y obligaciones, y efectuar actos con trascendencia para el derecho.

Muy a tono con ello, esta Corporación ha enseñado, con insistencia, que la pauta que debe marcar la fecha en la que un sindicato deja de existir o que se declare la ilegalidad de la afiliación de los trabajadores y, por ende, de tener vocación para ejercer sus funciones legales y estatutarias, es la data de la ejecutoria de la providencia que define su personería, en tanto que solo con la misma se concreta su realidad en el mundo del derecho y los efectos de haber estado incurso en causal de disolución o de ilegalidad de la afiliación de sus miembros. No otra interpretación, a juicio de la Sala, deriva del mandato categórico del artículo 39 de la Constitución Nacional y de lo establecido por el artículo 4.º del Convenio 87 de la OIT, aprobado por la Ley 26 de 1976.

En esa dirección, acaso nada mejor que rememorar la doctrina probable de esta Corte, en cuanto a que el hecho sobreviniente relativo a que en una empresa dejen de existir trabajadores afiliados a la organización sindical que inició y promovió un conflicto colectivo del trabajo, no conduce de manera inexorable a la extinción inmediata de este, por cuanto la finalidad primordial de una asociación sindical, como persona jurídica, es la promoción de mejores condiciones laborales de los trabajadores que se encuentren afiliados al momento de la

presentación del pliego de peticiones al empleador y de todos aquellos que con posterioridad se vinculen libremente y que, en virtud de ello, puedan convertirse en acreedores de los beneficios obtenidos mediante el proceso de negociación colectiva y que queden plasmados en la convención o en el laudo arbitral, como sería el evento de los permisos sindicales.

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

Asimismo, conviene precisar que se encuentra acreditado en el plenario que al momento de presentar el pliego de peticiones el sindicato Sinaltrainbec sí tenía afiliada a una trabajadora de la empresa Lacl Ltda. y, además, que la organización es un sindicato de primer grado y de industria.

Por las razones expuestas, no es posible acceder a la petición de la empresa y, en consecuencia, **el laudo no se anulará.**

Ahora, como en el escrito contentivo del recurso de la empresa se hace alusión a la anulación de unas cláusulas particulares, éstas pasan a examinarse a continuación.

ii. Solicitud de anulación de cláusulas particulares.

Pliego:

Petición 8. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE FALTAS. Procedimiento para investigación de faltas, aplicación de sanciones disciplinarias y despidos. En el procedimiento disciplinario se aplicará la sentencia C-593 de 2014 de manera integral, se realizará una tabla de escalas y sanciones y conjuntamente entre los firmantes se actualizará el reglamento

interno de trabajo.

Laudo:

Artículo 2. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN E IMPOSICIÓN DE FALTAS: La empresa LACTALIS COLOMBIA LTDA, frente a los procedimientos de investigación e imposición de faltas, de sus trabajadores afiliados a la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS, ALIMENTOS, SISTEMA AGROALIMENTARIO, AFINES Y SIMILARES EN COLOMBIA "SINALTRAINBEC", deberá ceñirse, seguir e implementar los lineamientos dispuestos mediante sentencia C-593 de 2014 emanada de la Corte Constitucional.

Argumentos de la Empresa

Dice que el Tribunal de Arbitramento al disponer que la empresa debía ceñirse --en la investigación e imposición de faltas-- a los lineamientos dispuestos por la Corte Constitucional en la sentencia CC C-593-2014, desbordó el ámbito de su competencia, con lo cual incurrió:

[...] en un discutible juicio de valor jurídico impropio de la institución arbitral que no es la llamada a adoptar una determinada sentencia que mañana puede ser modificada, total o parcialmente, por otras sentencias de las altas cortes sobre la misma materia. Además, los Tribunales de Arbitramento tienen la competencia de solucionar el conflicto económico de empresa y trabajadores y no fijar criterios jurídicos en materia de sanciones disciplinarias.

En tal sentido, considera que dicha determinación constituye la adopción de un único y excluyente sistema de trámite y decisión de las sanciones disciplinarias, adoptándose así una determinación de carácter jurídico que no solo desconoce otros lineamientos jurisprudenciales sobre la materia, sino que hace inoperante e inaplicable los procedimientos que las partes puedan adoptar en los

contratos individuales de trabajo y lo que establezca el Reglamento Interno de Trabajo según lo ordenado por el artículo 108 del CST.

Se considera

En realidad, no hay razones para estimar que este tipo de decisiones constituyan una extralimitación en la competencia de los árbitros, al tenor de lo estatuido en el artículo 458 del Código Sustantivo de Trabajo, sino que, por el contrario, ello responde a una forma de concretar, en las relaciones laborales, el debido proceso tendiente a garantizar el derecho de defensa y contradicción al trabajador en aras de que, previo a la imposición de una sanción o decisión de terminación del contrato de trabajo, con justa causa, tenga la oportunidad de presentar sus descargos y que sea la misma empresa la que adopte la decisión pertinente.

En ese orden, la forma como quedó redactado el presente artículo, si bien no consagra un trámite detallado, como sería lo deseado, cumple con la finalidad debida, en la medida en que el procedimiento disciplinario dispuesto por el Tribunal de Arbitramento, en últimas, se ciñe a lo establecido por la Corte Constitucional en la sentencia CC C-593-2014, en la que se destacaron, entre otros aspectos:

(i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo

Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, **(iii)** el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, **(iv)** la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, **(vi)** el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, **(vii)** la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y **(viii)** la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

Y, precisamente, sobre tales pilares debe entenderse soportado el mencionado procedimiento.

Ahora bien, parece olvidar la recurrente que no solo una providencia judicial es susceptible de ser modificada, total o parcialmente, sino, siguiendo ese mismo derrotero, cualquier ley de la república, luego un pronunciamiento de la Corte en el sentido propuesto se tornaría inane.

Al respecto, conviene recordar que esta Sala ha delineado su criterio en el sentido de que la incorporación, repetición o consignación en el laudo arbitral de disposiciones ya previstas en la Constitución o en la ley laboral o de seguridad social no escapa a la competencia de los árbitros (CSJ SL3048-2021 y CSJ SL817-2022), pues la réplica o copia expresa de preceptivas (principios y reglas), ninguna incidencia práctica negativa reporta para las relaciones laborales, por cuanto significan simples repeticiones vacuas de lo que ya aparece regulado en nuestro ordenamiento jurídico (CSJ SL5117-2020, CSJ SL1950-

2021, entre otras), lo cual en manera alguna altera el marco normativo en el que se despliegan las relaciones laborales.

En lo atinente al reglamento interno, es doctrina de esta Corporación que no existe ningún impedimento legal para que los arbitradores se pronuncien sobre un procedimiento disciplinario, puesto que expresamente el artículo 106 del Código Sustantivo de Trabajo establece que al empleador le corresponde elaborar el reglamento interno de trabajo sin intervención alguna, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.

También de modo expreso el artículo 108 *ibidem* dispone que en dicho reglamento estén contenidas disposiciones normativas sobre la «Escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas» (Ord. 16). Entonces, de aplicar los mencionados preceptos, salta a la vista que sí es procedente que, mediante fallo arbitral, se estatuyan disposiciones normativas como las dispuestas en la cláusula bajo escrutinio.

Conforme a lo antes expuesto, la Corte *rectifica* cualquiera otro criterio en contrario donde se haya indicado que los árbitros no tienen competencia para establecer una escala de faltas y sanciones disciplinarias, pues considera que respecto de ello no puede existir ningún impedimento legal para que los arbitradores se pronuncien, teniendo en cuenta que, primero, el artículo 106 del CST establece explícitamente que aunque al patrono le corresponde elaborar el reglamento interno de trabajo sin intervención

alguna, puede disponerse en contrario «*en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores*» (Subraya la Sala). Y segundo, también de modo expreso, se reitera, el artículo 108 *ibidem* manda que en dicho reglamento estén contenidas disposiciones normativas sobre la mentada «*Escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas*» (Ord. 16). De manera tal que, al aplicar los artículos 106 y 108 ordinal 16 del CST resulta claro que sí es procedente que mediante fallo arbitral se estatuyan disposiciones normativas como las que busca el sindicato con el pliego de peticiones.

De esa suerte, el Tribunal no excedió el margen de sus competencias ni afectó derechos y facultades reconocidas exclusivamente al empleador por la Constitución y la ley, como la que atañe al ejercicio de su potestad disciplinaria, por lo que **no hay méritos para anular la decisión** en los términos solicitados.

Pliego:

Petición 11. PERMISOS SINDICALES.

LA EMPRESA reconocerá sesenta (60) días de permiso sindical remunerado para educación sindical. Así mismo LA EMPRESA otorgará al SINDICATO ochenta (80) días de permiso para diligencias sindicales, veinte (20) tiquetes aéreos nacionales y los viáticos correspondientes.

Para la preparación del próximo pliego de peticiones la EMPRESA CONCEDERÁ CUARENTA (40) días de permisos sindicales, quince (15) tiquetes y viáticos los cuales serán utilizados para la preparación del pliego de peticiones.

Laudo:

Artículo 3. PERMISOS SINDICALES: reconocer diez (10) días de

permisos sindicales por semestre durante la vigencia del presente laudo, a aquellos trabajadores que sean miembros de la Junta Directiva Nacional o de las directivas de las Subdirectivas o seccionales del sindicato “SINALTRAINBEC”, para lo cual deberán notificar a la empresa LACTALIS COLOMBIA LTDA, con cinco (05) días de antelación al ejercicio del presente derecho, indicando que en dichos permisos se reúnen todos los solicitados en este punto en el pliego de peticiones, razón por la cual se niegan los petitorios restantes.

Argumentos de la Empresa

Arguye que el cuerpo arbitral concedió diez (10) días de permiso sindical --semestralmente-- a los eventuales trabajadores que pudieran ser parte de la Junta Directiva, de la Subdirectiva o Seccional del sindicato, sin determinar en forma clara y concreta el objetivo o destinación de los mentados permisos.

Se pregunta, además, si basta la notificación de determinado permiso para que sea obligatorio o imperativo concederlo, en contravía de lo dispuesto en el artículo 57, numeral 6 del CST.

Se considera

En lo que tiene que ver con los permisos sindicales el criterio de la Sala gravita en que su otorgamiento obedece a una facultad de los árbitros, siempre que su concesión se muestre proporcional, razonable y equitativa.

Tanto la necesidad de reconocimiento del permiso sindical como su razonabilidad es evidente, dado que la garantía de un adecuado ejercicio del derecho de asociación

de los trabajadores no puede quedar al arbitrio de quien, precisamente, es su antagonista dentro de la dialéctica de la relación capital-trabajo, por lo que es lógico que a los directivos sindicales se les dé la oportunidad de reunirse para organizarse en defensa de los intereses de los afiliados, dentro de un marco de razonabilidad y sin que se desvirtúe uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como lo es la prestación personal del servicio.

En ese sentido, la jurisprudencia de esta Corporación ha sido unánime en cuanto al deber que el ordenamiento jurídico le impone al empleador de conceder tales permisos, *«pero eso sí dentro de ciertos y precisos límites»* (CSJ SL, 17 oct. 2008, rad. 36147), por cuanto *«el uso de los permisos sindicales debe estar apoyado en los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad»* (CC T-464-2010).

Así, esta garantía cumple para el caso, precisamente, con los requisitos indicados por esta Sala de la Corte para su procedencia, en aras de salvaguardar ese equilibrio que ha de existir entre la actividad empresarial y la gestión sindical, los cuales son, en su orden:

i) No afectar el desarrollo normal de las actividades de la empresa --y no ser permanentes--, toda vez que la concesión se ajustó a un total de diez (10) días por semestre durante el término de vigencia del laudo, cantidad que no afecta en absoluto la gestión del empleador, además, la censura no se ocupó de establecer una métrica entre el número de trabajadores de la empresa y los potenciales

afiliados sindicales, cuya ausencia, en el presente asunto, impide obviamente la alteración de las actividades ordinarias o cotidianas del empleador. De hecho, los árbitros en la justificación advirtieron sobre *«la situación actual del sindicato “SINALTRAINBEC” que no ostenta ningún afiliado»*.

ii) Están justificados en la existencia dinámica de la organización sindical, pues ésta no puede ser un ente anquilosado que solo se cristaliza en un grupo de trabajadores de la misma empresa con un interés común, sino que el campo de acción sindical es muy amplio, conforme a las funciones consagradas en el artículo 373 del CST.

iii) Su uso está destinado a atender responsabilidades que se desprenden del derecho de asociación y libertad sindical que, si bien no se enlistan en la norma, naturalmente resultan inherentes al quehacer sindical. Nótese como allí expresamente se dice que *«en dichos permisos se reúnen todos los solicitados en este punto en el pliego de peticiones»*, esto es, lo relativo a *«educación sindical»* y, en general, *«diligencias sindicales»*.

iv) La decisión es razonable y proporcional, toda vez que los árbitros ponderaron el ejercicio del derecho de asociación sindical, a efectos de permitir la mejora en las relaciones laborales entre los miembros del sindicato y la empresa.

En todo caso, debe quedar claro que la solicitud de los

permisos sindicales está inspirada en los principios de: 1) autonomía sindical, éste reconocido en el artículo 3.º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, según el cual las organizaciones de trabajadores son libres de redactar sus estatutos y reglamentos, organizar sus programas y actividades, y formular su programa de acción (CSJ SL938-2022); y 2) buena fe, consagrado para el orden jurídico patrio en los artículos 83 de la CP y 55 del CST, en la medida en que debe presidir la ejecución del contrato de trabajo, pues, a no dudarlo, es un principio cardinal que gobierna la relación laboral, individual y colectiva, en aras de que se ejecute de manera respetuosa y armónica.

Finalmente, en lo relacionado con la notificación del permiso sindical al empleador, resulta palmario que la sola notificación no lo convierte en obligatorio, por ello, precisamente, es que se impone al interesado el deber de solicitarlo con «*cinco (05) días*» de antelación, para que la empresa evalúe su viabilidad, la cual dependerá, entre otras variables, de que no se afecten las necesidades del servicio, que puedan acarrearle dificultades en su ejercicio normal.

Por manera que, **no se anulará la disposición cuestionada.**

Pliego:

Petición 14. OTROS BENEFICIOS PARA LOS SINDICATOS.
LA EMPRESA dotará a la sede de SINALTRAINBEC Subdirectiva Cali con un televisor de 60 pulgadas, 2 computadores portátiles, 1 fotocopidora, las cuales serán entregadas a la firma de la convención colectiva.

De la misma manera LA EMPRESA suministrará una cartelera en un espacio visible en las plantas y en las oficinas de ventas exclusivamente para información del sindicato firmante.

Laudo:

Artículo 6. OTRO BENEFICIO PARA EL SINDICATO: La empresa LACTALIS DE COLOMBIA LTDA entregará al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS, ALIMENTOS, SISTEMA AGROALIMENTARIO, AFINES Y SIMILARES EN COLOMBIA "SINALTRAINBEC" una cartelera en un espacio visible de la empresa, espacio que será decidido de común acuerdo entre el sindicato y la empresa, cartelera que utilizará el sindicato para fines de socialización o comunicación de aspectos relacionados con el sindicato "SINALTRAINBEC" y sus afiliados.

Argumentos de la Empresa

Señala que el Tribunal resolvió entregar al sindicato una cartelera para divulgación de temas sindicales, *«sin analizar que los otros sindicatos con presencia en la empresa como son SINTRAINDULECHE y SINTRAIMAGRA ya tienen regulada una cartelera con el mismo objeto de divulgación de información sindical»*.

Aduce que la *«multiplicación indebida»* de carteleras por cada uno de los sindicatos existentes y/o que pudieran llegar a existir, resulta inconveniente para los propios trabajadores afiliados o por afiliarse, quienes para informarse tendrían que consultar la multiplicidad de carteleras, siendo que, además, la realidad verificada por los árbitros, esto es, que en la actualidad no existe ningún trabajador afiliado a Sinaltrainbec, torna más innecesaria todavía la ubicación de otra cartelera.

Se considera

Los gastos para la implementación de una cartelera sindical, a cargo del empleador, indudablemente son un beneficio extralegal, que tiene como objetivo facilitar la comunicación entre los afiliados de la organización sindical, sus representantes y la misma empresa, asimismo, sirven como medio publicitario en temas afines al sindicato, que precisamente le permite a estos grupos transmitir su pensamiento, opiniones, información e ideas, en aras de promocionar la libre asociación sindical, la concertación, la defensa de los intereses comunes de sus miembros y, en general, desarrollar todas las actividades inherentes a su objeto (CSJ SL2585-2023).

En este caso, la empresa impugnante considera que resulta un despropósito la ubicación de una cartelera adicional a las ya existentes en las instalaciones de la compañía, dado que la organización sindical firmante del instrumento colectivo comparte *«el mismo objeto de divulgación de información sindical»* con Sintrainduleche y Sintraimagra. Aunado a que en la actualidad no existe ningún trabajador afiliado a Sinaltrainbec.

Para responder el anterior cuestionamiento, basta reconocer la existencia de cada sindicato, así como su autonomía para ejercer en forma independiente el derecho de negociación colectiva, y llegar a una solución al conflicto planteado. En ese orden, no puede la Corte entrar a juzgar

mediante este mecanismo de control al laudo arbitral, la constitución de Sinaltrainbec y la forma como ha venido ejerciendo sus derechos y, con ello, limitar las nuevas prerrogativas alcanzadas a través de la decisión de los componedores.

Si los árbitros consideraron necesario un espacio publicitario para la organización sindical Sinaltrainbec, en forma independiente al colectivo existente en la empresa, sin que ello implique unos costos exagerados para el empleador que, en todo caso, la empresa recurrente no cuestiona, su consideración debe ser respetada (CSJ SL4809-2020).

Por lo visto, **no se anulará** la cláusula arbitral atacada.

Pliego:

Petición 16. PERMISOS Y AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES.

En caso de muerte de un trabajador, LA EMPRESA concederá un auxilio, por una sola vez, de cinco salarios básicos mensuales por cada año de servicio y proporcional por fracción, a su viuda o viudo o compañero(a) permanente o herederos del mismo. Si el fallecimiento sobreviniere como consecuencia de un accidente de trabajo, este auxilio se incrementará en un 100%.

LA EMPRESA continuará cubriendo a los familiares del trabajador fallecido con los servicios médicos que venían recibiendo, en forma gratuita, hasta que cumpla 28 años siempre y cuando se demuestre que son hijos del trabajador.

Parágrafo: Las deudas con la empresa adquiridas por el trabajador fallecido serán condonadas en el momento de su fallecimiento.

Laudos:

Artículo 7. AUXILIO POR MUERTE DE TRABAJADOR: La empresa LACTALIS DE COLOMBIA LTDA reconocerá a los beneficiarios que destine el trabajador de la empresa adscrito al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS, ALIMENTOS, SISTEMA AGROALIMENTARIO,

AFINES Y SIMILARES EN COLOMBIA "SINALTRAINBEC", la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente cuando fallezca un trabajador de la empresa por causas de origen común, y dos (2) salarios mínimos legales mensuales legales vigentes cuando el fallecimiento sea de origen laboral (accidente o enfermedad laboral) debidamente comprobado.

Argumentos de la Empresa

Alega que los árbitros excedieron su competencia al atender la solicitud contenida en el pliego de peticiones, porque:

- Desde el año 1967 se inició la cobertura para los riesgos de invalidez, vejez y muerte a cargo del sistema de seguridad social pensional. Por ello en caso de fallecimiento del afiliado cotizante activo el Fondo de Pensiones reconoce un auxilio funerario que cubre los gastos exequiales entre 5 y 10 SMLMV (Tope actual de \$ 11.600.000). Dicha suma se reconoce al familiar que acredite haber realizado los gastos exequiales. De ahí que el auxilio extralegal implique un beneficio paralelo al asumido por el sistema de seguridad social, sin que haya habido una sustentación específica para tal decisión.
- Dicho auxilio funerario adicional al legal no está contemplando en la Convención Colectiva celebrada con los sindicatos SINTRAINDULECHE y SINTRAIMAGRA, no obstante que los árbitros tuvieron dicha convención como referente o “espejo” para sus decisiones.

Se considera

Para dar respuesta al primer reproche que formula la censura, concerniente a la extralimitación del Tribunal de Arbitramento para imponer el auxilio denominado «*AUXILIO POR MUERTE DE TRABAJADOR*», por considerar que se trata de un aspecto cubierto por el Sistema de Seguridad Social, basta mencionar que la jurisprudencia de esta Corte, vertida en la sentencia CSJ SL4039-2017 que fuera reiterada, entre

muchas otras, en la CSJ SL2576-2019, señaló que los árbitros se encuentran facultados para imponer este tipo de beneficios, dada su diferencia con las prestaciones contempladas en la ley. En efecto, en la primera de las decisiones citadas, así se pronunció la Sala:

[...] Con relación al auxilio por muerte, la Sala en sentencia de anulación CSJ SL15705-2015, del 7 de oct. 2015, rad. 71314, explicó que el objeto del auxilio funerario de la Ley 100 de 1993 y el auxilio por fallecimiento es diverso. En efecto, mientras que el auxilio funerario se entrega a cualquier persona que demuestre haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, el auxilio por fallecimiento consagrado en el laudo se establece en favor del cónyuge o compañera, a falta de esta a los hijos; a falta de los hijos a los padres y a falta de padre a los hermanos del trabajador fallecido, cuando quiera que el trabajador fallezca. Dicho en otros términos, el primero se establece en favor de un sujeto indeterminado -quien demuestre haber cubierto los gastos de exequias de un pensionado o afiliado- y el segundo en favor de los beneficiarios del trabajador. De otro lado, el auxilio funerario intenta compensar económicamente los gastos de entierro en que incurre una persona a raíz de la muerte de un pensionado o afiliado al sistema, en cambio el auxilio por fallecimiento es una suma económica que se entrega en este caso, a los beneficiarios con el objeto de mitigar los efectos nocivos que puede generar para el grupo familiar la ausencia del trabajador y las rentas que proporcionaba con su trabajo.

De tal suerte que, si podían los árbitros establecer en el laudo un auxilio funerario por muerte del trabajador, dado que la misma se concibe como una previsión económica que se entrega a unos determinados miembros del grupo familiar del trabajador, con el objeto de mitigar los efectos nocivos que puede generar la ausencia de aquél y las rentas que proporcionaba con su trabajo.

En cuanto al segundo argumento traído a colación por la recurrente, conviene recordar que el hecho de que los

árbitros tomen como parámetro otros instrumentos negociales colectivos vigentes al interior de la empresa o redacten cláusulas similares a ellos, no es en sí misma causal de anulación (CSJ SL1367-2024).

Esta Corporación ha sostenido que en ejercicio de la equidad, el Tribunal está facultado, con razonable amplitud, para conceder lo solicitado por la organización sindical, con el fin de avanzar progresivamente en la consecución de mejores condiciones laborales y sociales, sin que sea necesario que tal otorgamiento tenga como techo lo reconocido en los varios instrumentos colectivos existentes en la empresa; por lo que es factible que los árbitros puedan ampliar, restringir, modificar, variar, bien sea montos, topes o modalidades, siempre y cuando no caiga en lo desproporcionado, caprichoso o arbitrario, de suerte que la concesión hecha resulte tan desfigurada que desdibuje lo pedido o definitivamente se aleje de ello, tornándolo en irreconocible.

En ese contexto, se desestiman los reproches endilgados por la recurrente y, en consecuencia, **el artículo bajo estudio no se anulará.**

Pliego:

Petición 20. PRÉSTAMO PARA VEHÍCULO.

LA EMPRESA creará un fondo para préstamo de vehículo por valor de \$150.000.000 millones de pesos durante la vigencia de la Convención colectiva de trabajo. A través del fondo se concederán préstamos de hasta \$30.000.000 millones de pesos para la adquisición de vehículos nuevos y usados sin intereses.

Laudo:

Artículo 9. PRÉSTAMO PARA VEHÍCULO: La empresa LACTALIS DE COLOMBIA LTDA reconocerá previa solicitud, a los trabajadores afiliados al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS, ALIMENTOS, SISTEMA AGROALIMENTARIO, AFINES Y SIMILARES EN COLOMBIA "SINALTRAINBEC", cuya antigüedad sea igual o superior a cinco (5) años al servicio de la empresa, crédito que se otorgará hasta por la suma de DIEZ MILLONES DE PESOS MCTE (\$10.000.000), en un número de cinco (5) créditos al año, beneficiando así a cinco (5) trabajadores, para lo cual la Empresa deberá tener en cuenta ante varias solicitudes: a). Los años de antigüedad, b). La capacidad de endeudamiento, c). El término de amortización del crédito, que será de cinco (5) a diez (10) años, d). El monto de la amortización del crédito no podrá exceder el treinta por ciento (30%) del salario total que devengue el trabajador, ni el ochenta por ciento (80%) de las primas de servicios legales y extralegales. Parágrafo 1o. Los trabajadores beneficiados con este crédito deberán constituir garantía prendaria a favor de la Empresa. Parágrafo 2o. La Empresa implementará el sistema de adjudicación del crédito de vehículo.

Pliego:

Petición 21. PLAN DE VIVIENDA.
Durante la vigencia de la convención Colectiva LA EMPRESA destinará una suma para otorgar diez (10) préstamos a los trabajadores afiliados al SINDICATO suscriptores en las modalidades de compra o construcción, cambio de vivienda, deshipoteca y reparación.
Estos préstamos se otorgarán en forma rotativa.
Los préstamos enunciados tendrán los siguientes montos máximos:

Préstamos	Montos
Compra o Construcción	\$100.000.000
Cambio de Vivienda	\$70.000.000
Deshipoteca	\$40.000.000
Reparaciones o ampliaciones	\$25.000.000

Los intereses que causen estos préstamos serán del 0% anual sobre el saldo de la deuda.

En caso de despido del trabajador que haya adquirido alguno de los préstamos anteriormente señalados, la empresa condonará el total de la deuda.

Laudo:

Artículo 10. PRÉSTAMO PARA VIVIENDA: La empresa LACTALIS DE COLOMBIA LTDA reconocerá previa solicitud, a los trabajadores afiliados al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS, ALIMENTOS, SISTEMA AGROALIMENTARIO, AFINES Y SIMILARES EN COLOMBIA "SINALTRAINBEC" un crédito para la adquisición, construcción o mejoras de vivienda del trabajador y/o de su cónyuge, cuya antigüedad sea igual o superior a cinco (5) años continuos, hasta por la suma de VEINTIÚN MILLONES DE PESOS MCTE (\$21.000.000 COP) cada préstamo, en un número de cinco (5) créditos al año, beneficiando así a cinco (5) trabajadores, para lo cual la Empresa tendrá en cuenta: a). Los años de antigüedad, b.) La capacidad de endeudamiento, c.) El término de amortización del crédito, que será de diez (10) a quince (15) años, d.) El monto de la amortización del crédito no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del salario mensual que devengue el trabajador, ni del ochenta por ciento (80%) de las primas de servicios legales y extralegales. Parágrafo 1º. Los trabajadores beneficiados con este crédito deberán constituir garantía hipotecaria a favor de la Empresa. Parágrafo 2º. La Empresa implementará el sistema de adjudicación del crédito de vivienda.

Argumentos de la Empresa

Solicita la anulación de los artículos transcritos en precedencia, por falta de equidad, razonabilidad y proporcionalidad.

En cuanto al '*préstamo para vehículo*', expresa que los árbitros, por mayoría, copiaron y pegaron lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con las organizaciones sindicales Sintrainduleche y Sintraimagra, sin tener en cuenta que los créditos para adquisición de vehículo fueron propuestos por tales organizaciones sindicales desde hace muchos años y dicho beneficio solo se estableció en la actual Convención Colectiva.

Además, sostiene que Sinaltrainbec acaba de hacer presencia en la empresa sin tener siquiera un solo trabajador afiliado. Por ello *«Si los sindicatos SINTRAINDULECHE y SINTRAIMAGRA lograron cinco (5) créditos al año de \$ 10.000.000 cada uno para 14 afiliados, copiar la misma cláusula para el sindicato SINALTRAINBEC que no tiene a la fecha ningún afiliado, no es razonable ni proporcional»*.

En lo que tiene que ver con el *‘préstamo para vivienda’*, destaca que conceder el beneficio a cinco (05) trabajadores como lo tiene establecido la Convención Colectiva firmada con los dos sindicatos antes mencionados, cuando Sinaltrainbec no tiene ningún afiliado, no es equitativo ni proporcional.

Se considera

Es claro, como se ha dicho en varios apartes de esta sentencia, que cada sindicato tiene la representación de sus afiliados, sin importar si son mayoritarios o minoritarios, y tiene derecho a la negociación colectiva con la presentación del pliegos de peticiones, con lo que se reconoce la libertad sindical como valor y principio fundamental de nuestro ordenamiento jurídico, además, que en la empresa pueden coexistir varias organizaciones sindicales, cada una con la capacidad de representar a sus afiliados, siendo cristalino que los trabajadores solo podrán beneficiarse de un instrumento colectivo que, de ser el caso, están en el deber de escoger.

En tal sentido, se recuerda que el artículo 458 del CST regula las facultades de los árbitros en los conflictos de intereses, y solo pone como límite la afectación de derechos o facultades de las partes, reconocidas por la Constitución, la ley o las normas convencionales vigentes; restricción esta que debe adecuarse a la teleología de la negociación colectiva que, como bien es sabido, radica en el mejoramiento de las condiciones generales de los trabajadores, entre ellas, el acceso a préstamos, como los aquí reclamados.

Por ello, a la hora de resolver el conflicto de intereses sometido a su decisión, los árbitros pueden, válidamente, mejorar las prestaciones y beneficios existentes, sea por fuente legal o convencional, así como crear prestaciones y/o beneficios extralegales.

Esta última facultad, materializada en la creación de préstamos para la adquisición de vehículo y vivienda (que constituyen un factor fundamental para el mejoramiento de las condiciones laborales, pues contribuyen a satisfacer dos de las necesidades primordiales de los trabajadores y sus familias), son una justa retribución que para nada se muestra desmesurada ni afecta derechos del empleador, pues ello conduciría a pensar que éste no puede asumir obligaciones adicionales a las legales, que sean fruto de la convención colectiva o el laudo arbitral, lo cual desdibujaría la conocida teleología de la negociación colectiva.

Recapitulando, la decisión arbitral bajo escrutinio no se exhibe inequitativa, desproporcionada o irrazonable, teniendo en cuenta los propósitos u objetivos que persigue e,

itérese, los árbitros al conceder los mentados beneficios acogiendo el contenido de lo dispuesto en los acuerdos convencionales con Sintrainduleche y Sintraimagra, no actuaron ilegítimamente, siendo claro que, esa sola circunstancia, no evidencia alguna afectación grave a las condiciones económicas de la empresa.

Por lo antedicho, **los artículos 9 (préstamo para vehículo) y 10 (préstamo para vivienda) no se anularán.**

Pliego:

Petición 23. SEGURO DE VIDA ESPECIAL.

Cuando muera un trabajador al servicio de LA EMPRESA, después de haber trabajado en ella cinco (5) años continuos o discontinuos, que deje al morir viuda(o) o compañera(o) permanente, o hijos menores de edad o totalmente inválidos, que dependieren económicamente del fallecido, LA EMPRESA pagará a los mencionados beneficiarios, por el término de diez (10) años, un valor mensual para todos ellos equivalente al cien por ciento (100%) del salario ordinario mensual que devengaba el trabajador al tiempo de su muerte.

Para el reconocimiento de este valor mensual, LA EMPRESA, pagará el 100% independiente de la pensión de sobreviviente.

Las deudas adquiridas por el trabajador fallecido serán condonadas.

Laudo:

Artículo 11. SEGURO DE VIDA ESPECIAL: La empresa LACTALIS DE COLOMBIA LTDA contratará un seguro de vida extralegal y pagará el cien por ciento (100%) de la póliza o prima correspondiente a favor de los trabajadores afiliados al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS, ALIMENTOS, SISTEMA AGROALIMENTARIO, AFINES Y SIMILARES EN COLOMBIA "SINALTRAINBEC". El valor asegurado será de trece (13) salarios básicos mensuales del trabajador. El trabajador designará a los beneficiarios de dicho seguro en el formulario que suministre la compañía de seguros.

Argumentos de la Empresa

Advierte que no existe relación alguna entre el auxilio solicitado por el sindicato en el pliego de peticiones y el seguro de vida otorgado por vía del laudo arbitral *«igual al que tienen pactado en la Convención Colectiva de Trabajo los sindicatos SINTRAINDULECHE y SINTRAIMAGRA. Dado que en caso de fallecimiento del trabajador la cónyuge o compañera permanente o hijos menores o estudiantes son beneficiarios de la pensión de sobrevivientes, el reconocimiento de un seguro de vida adicional no atiende lo establecido en el Acto Legislativo 01 de 2005»*. En apoyo de su aserto, copia pasajes de la sentencia de esta Sala «39797 - 4/24/2012»; y sostiene que en idéntico sentido se ha pronunciado la Corte en las sentencias CSJ SL4620-2018 y CSJ SL3635-2020, entre otras.

Se considera

De tiempo atrás la Corte tiene establecido que las concesiones efectuadas por el Tribunal no tienen que ser una copia, un calco o una reproducción fiel de lo peticionado en el pliego, porque ello significaría que los árbitros no estarían ejerciendo su atribución, cuyo eje fundamental, se recuerda, es la equidad, en la medida en que su función se despliega al ponderar todas las aristas del conflicto colectivo, para adoptar la solución que, en su criterio, mejor se avenga al caso concreto. En sentencia CSJ SL2615-2020, expresó la Sala:

Se ha sostenido en múltiples ocasiones y aún en esta misma providencia en acápite anterior, que en ejercicio de la equidad el Tribunal puede, con razonable amplitud, conceder lo solicitado por la organización sindical, sin que sea necesario que tal otorgamiento signifique una reproducción fiel de lo pedido,

pudiendo el Colegiado ampliar, restringir, modificar, variar, bien sea montos, topes, modalidades, siempre y cuando, se itera, no caiga en lo desproporcionado, caprichoso o arbitrario, de tal suerte que la concesión hecha resulte tan desfigurada que, definitivamente, desdibuje lo pedido o definitivamente se aleje de ello, tornándolo en irreconocible.

En ese orden, es evidente que el núcleo central del pedimento era el referido al seguro por muerte del trabajador sindicalizado, lo cual fue satisfecho por el Tribunal arbitral, sin que resulte válido predicar que con su decisión se altera la estructura del Sistema General de Seguridad Social Integral.

Justamente, se trata de una mejora en las garantías económicas de los trabajadores, y no es un aspecto comprendido en la Ley de Seguridad Social Integral, ni es materia de las restricciones previstas en el Acto Legislativo 01 de 2005 para ser regulada en virtud de la negociación colectiva.

De todas maneras, la prohibición para los árbitros de laudar en temas de seguridad social no es absoluta. En sentencia CSJ SL3269-2016, la Corte frente a las facultades de los árbitros en esta materia, precisó que podían:

Pronunciarse y conceder prestaciones adicionales a las previstas en el sistema de seguridad social, respetando, eso sí, las normas imperativas de orden público, lo cual implica: (i) acatar lo dispuesto en A.L. 01/2005 en lo que hace a la prohibición de laudar en torno a condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del sistema general de pensiones; (ii) evitar alteraciones y desajustes en la estructura, organización y funcionamiento de los subsistemas de seguridad social, como pueden ser la sustracción, traslado o reasignación de obligaciones y responsabilidades establecidas en la ley, modificación del monto y porcentaje de las cotizaciones; (iii) no imponer al empleador cargas y prestaciones que por mandato

legal le corresponde satisfacer exclusivamente a las entidades del sistema, por ejemplo, servicios del Plan Obligatorio de Salud.

Y prebendas como el seguro por muerte o invalidez, tienden a mitigar los efectos nocivos que se generan para el trabajador o su grupo familiar, cuando se verifican esa clase de riesgos que demandan una mayor cantidad de recursos para ser atendidos. Seguros como el que aquí se analiza, han sido avalados por la Sala, entre muchas otras, en la sentencia CSJ SL2681-2020.

Así las cosas, el seguro por muerte previsto en la cláusula controvertida, al no transgredir las previsiones del Acto Legislativo 01 de 2005 y no generar alteraciones o desajustes a la estructura, organización y funcionamiento de los subsistemas de seguridad social, estaba dentro de la órbita de facultades de los árbitros. Adicionalmente, la previsión por el valor que ampara --13 salarios básicos mensuales del trabajador-- no resulta abiertamente inequitativa o desproporcionada.

Colofón de lo dicho, **no se anulará esta cláusula.**

Pliego:

Petición 24. INCREMENTO SALARIAL.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo el incremento salarial será el mismo porcentaje que se aplique al salario mínimo legal de cada año, más 2.5 puntos.

Laudo:

Artículo 12. INCREMENTO SALARIAL: La empresa LACTALIS DE COLOMBIA LTDA, aumentará el salario básico mensual de los trabajadores afiliados al SINDICATO NACIONAL DE

TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS, ALIMENTOS, SISTEMA AGROALIMENTARIO, AFINES Y SIMILARES EN COLOMBIA "SINALTRAINBEC" en la siguiente forma: a.) Para el primer año de vigencia del laudo arbitral, un incremento salarial del ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (I.P.C.) al 31 de diciembre del año anterior más el cero punto ocho por ciento (0,8%), siempre y cuando el trabajador no hubiera tenido incremento salarial en el año de la vigencia del laudo. b.) Para el segundo año de vigencia del laudo arbitral, un incremento salarial del ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (I.P.C.) al 31 de diciembre del año anterior más el cero punto siete por ciento (0,7%).

Deliberación Tribunal

1er año Vigencia (*No tenga INC.)
Septiembre 2023 a Septiembre 2024
IPC + 0,8

2do año Vigencia
Septiembre 2024 a Septiembre 2025
IPC + 0,7

Argumentos de la Empresa

Manifiesta que lo resuelto por el Tribunal desconoce la estructura de los incrementos salariales anuales establecidos en la empresa, basados en un sistema de evaluación de desempeño que otorga ajustes adicionales a los trabajadores con más alto puntaje.

Señala, además, que se dispuso un aumento lineal sobre el IPC certificado por el DANE a 31 de diciembre del año anterior, sistema que:

[...] desajusta y es contrario a la equidad con relación a la inmensa mayoría de los trabajadores de la empresa cuyo salario se ajusta por encima del IPC según los puntos adicionales del sistema de gestión del desempeño. Por lo tanto, lo resuelto en esta materia por la mayoría de los árbitros crea automáticamente un desequilibrio en el escalafón de oficios y salarios con violación al principio de equidad salarial regulado en el artículo 143 del C.S.T.

Se considera

Recuérdese que esta Corte ha adocinado que los árbitros pueden acudir bien sea al incremento del salario mínimo que se fija anualmente, ora al IPC, con el propósito de ajustar el ingreso de los trabajadores, pues ello hace parte de sus facultades para aumentar la cuantía de las prestaciones. Sobre el particular, recientemente la Sala en sentencia CSJ SL2008-2021, así se pronunció:

Inclusive, el punto porcentual adicionado por los árbitros tampoco es irrazonable o inequitativo, pues apenas mejora la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y mantiene el principio de movilidad de los salarios de los trabajadores, sin que esté probado que constituya una afectación sensible a las finanzas de la entidad. Sobre este particular, en la decisión CSJ SL, 29 nov. 2011, rad. 49862, la Sala explicó:

“Por ello, itérese, la determinación no se muestra irracional y excesiva, ya que los mencionados indicadores, como lo ha dicho en otras ocasiones esta Sala, constituyen un claro factor de referencia, sobre los cuales, el mismo Gobierno Nacional y el Legislativo desarrollan sus políticas en materia social laboral y pensional. El tribunal de arbitramento, entonces, buscó paliar la pérdida del poder adquisitivo del peso colombiano, para que de esa forma los trabajadores pudieran mantener la capacidad de compra de los productos básicos de la canasta familiar, generada a raíz del alza en los precios, dado que durante el período de tiempo comprendido entre el 2003 y 2010 no fueron reajustados sus salarios.

El punto en cuestión lo ha decantado la Corte en reiteradas decisiones, en la que ha precisado que: ‘Para la Corte, el sólo de hecho de que el incremento salarial ordenado en el laudo que aquí se objeta, supere el índice de precios al consumidor, no lo hace abiertamente inequitativo y que desde luego conlleve su anulación; pues si bien el IPC es un referente para efectos de determinar el monto en los incrementos salariales de los trabajadores, en la medida que como dato estadístico permite establecer cuál es el aumento en el costo de vida en Colombia, ello no significa que dichos guarismos porcentuales constituyan camisa de fuerza para los árbitros, a los cuales tengan que acogerse sin ninguna otra consideración al respecto’.

En relación con la aludida estructura de los incrementos salariales basada en un *sistema de evaluación de desempeño*, como fue un aspecto sobre el cual la recurrente no ofreció ningún argumento robusto tendiente a su anulación, no será estudiado.

Lo anteriormente expuesto, conlleva a concluir que el incremento salarial decretado por los árbitros --con base en el aumento que anualmente hace el gobierno nacional, con un porcentaje adicional-- sea perfectamente razonable y proporcionado. Ello, resulta suficiente para **no anular esta disposición**.

Pliego:

Petición 27. PERMISO POR MATRIMONIO.

LA EMPRESA concederá a sus trabajadores ocho (8) días calendario de permiso remunerado para contraer matrimonio, obligándose el trabajador a presentar el registro correspondiente y acordar con sus superiores la fecha en que hará efectivo este permiso, lo cual no podrá exceder más de un mes después de celebrado el matrimonio.

Laudo:

Artículo 13. PERMISO POR MATRIMONIO: La empresa LACTALIS DE COLOMBIA LTDA concederá a los trabajadores afiliados al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS, ALIMENTOS, SISTEMA AGROALIMENTARIO, AFINES Y SIMILARES EN COLOMBIA "SINALTRAINBEC" un permiso remunerado por matrimonio de cinco (05) días calendario; para el ejercicio de este derecho el trabajador afiliado deberá coordinar el permiso y avisar a sus superiores, con no menos de un mes previo a la fecha del matrimonio.

Argumentos de la Empresa

Esgrime textualmente que:

No obstante que el Tribunal dijo haberse basado en la Convención Colectiva vigente en la empresa con los sindicatos SINTRAINDULECHE y SINTRAIMAGRA, para resolver este tema, incrementa de 2 a 5 días el permiso por matrimonio, estableciendo así un tratamiento discriminatorio entre los afiliados a los sindicatos firmantes de la Convención Colectiva y la recién llegada organización sindical SINALTRAINBEC, cuando ésta tenga algún afiliado en la empresa.

Se considera

El hecho de establecerse en el laudo beneficios que puedan generar diferencias con otros sindicatos, no constituye en sí mismo un trato discriminatorio, como parece entenderlo la censura, porque los árbitros pueden introducir mejoras a los beneficios que comparten ciertas características con los que se disfrutaban por el resto de las organizaciones sindicales (CSJ SL4608-2020) y que, en el caso del artículo impugnado, se tornan razonables y proporcionados.

Lo dicho, resulta suficiente para concluir que los árbitros tenían libertad para mejorar los beneficios que se hallan en la Convención Colectiva vigente entre la empresa y el sindicato, así como para crear nuevos beneficios, así no estuvieran previstos en otros convenios colectivos existentes en la empresa.

De consiguiente, **no hay lugar a anular el artículo 13 del laudo arbitral.**

Pliego:

Petición 30. PRIMAS EXTRALEGALES.

LA EMPRESA, reconocerá y pagará primas extralegales a los

trabajadores sindicalizados a término fijo e indefinido así:

a) Prima de Diciembre: LA EMPRESA pagará a sus trabajadores una prima especial, equivalente a veinte (20) días de salario ordinario, que se pagará el cinco (5) de diciembre de cada año y será proporcional para aquellos trabajadores que tengan menos de un (1) año de servicio a la Compañía.

Además, esta prima se pagará proporcionalmente cuando el contrato de trabajo termine antes de la fecha señalada para su reconocimiento a todo su personal.

Cinco (5) días de esta prima se considerarán como constitutivos de salario para efectos de la liquidación de cesantías, prima legal de servicios y pensión de jubilación.

b) Prima de Descanso: Para los trabajadores de LA EMPRESA, las vacaciones que se reconozcan durante la vigencia de la convención, tendrán una prima equivalente a quince (15) días de salario básico ordinario, para cada uno de los períodos de vigencia de la convención. Esta prima no constituye salario.

En caso de decretarse prima de vacaciones por ley o disposición gubernamental, LA EMPRESA la reajustará en la diferencia, si es superior a la pactada en esta convención, salvo que dicha prima constituya una compensación por transferencia o eliminación de festivos.

LA EMPRESA dará aviso al trabajador, con no menos de quince (15) días de anticipación, sobre la fecha en que empezará a hacer uso de sus vacaciones. LA EMPRESA no programará más de un período de vacaciones dentro del mismo semestre calendario, a menos que sea necesario.

c) Prima de Pascua: LA EMPRESA pagará a sus trabajadores una prima extralegal denominada “Prima de Pascua” equivalente a diez (10) días de salario básico ordinario, que se pagará con quince (15) días de anticipación a esta festividad en cada uno de los períodos de vigencia de la convención. Esta prima no constituye salario.

d) Prima de Junio: LA EMPRESA pagará a sus trabajadores una prima extralegal de junio equivalente a quince (15) días de salario básico ordinario, que se pagará en cada uno de los períodos de vigencia de la convención.

El pago de esta prima se hará efectivo el quince (15) de junio de cada año. Es entendido que esta prima no constituye salario.

Laudo:

Artículo 14. PRIMAS EXTRALEGALES: La empresa LACTALIS DE COLOMBIA LTDA concederá a los trabajadores afiliados al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS, ALIMENTOS, SISTEMA AGROALIMENTARIO, AFINES Y SIMILARES EN COLOMBIA "SINALTRAINBEC" las siguientes primas extralegales no salariales: a). PRIMA DE

DICIEMBRE: Con el pago de la prima de diciembre, la empresa reconocerá adicionalmente diez (10) días de salario. b). PRIMA DE VACACIONES: Con el pago de las vacaciones diez (10) días de salario. c). PRIMA DE JUNIO. Con el pago de la prima de junio, la empresa reconocerá adicionalmente diez (10) días de salario.

Argumentos de la Empresa

Señala que la estructura del pliego de peticiones indica que lo solicitado como prima extralegal de servicio está establecido como días de salario básico. En cambio, lo resuelto por el Tribunal,

[...] no obstante decirse que se copia lo establecido en la Convención Colectiva suscrita entre LACTALIS COLOMBIA LTDA y los sindicatos SINTRAINDULECHE y SINTRAIMAGRA se establece como prima extralegal de servicios de junio y de vacaciones y la SUMA DE DIEZ (10) DÍAS DE SALARIO. El pasar de salario básico a simplemente salario (concepto este último que incluye recargos por trabajo nocturno, extra o suplementario o por trabajo dominical o festivo), genera una abierta inequidad o discriminación en relación con los trabajadores sindicalizados afiliados a SINTRAINDULECHE y SINTRAIMAGRA, cuya prima de junio se liquida sobre el salario básico.

De modo que, solicita la anulación de las mencionadas primas.

Se considera

En el *sub examine*, al aplicarse el principio de *conservación del derecho*, es deber de la Corte armonizar la cláusula demandada, de suerte que no se altere la voluntad de los arbitradores y su medida de equidad y justicia, así como mantener lo reconocido a la organización sindical.

Así pues, de cara al análisis de la norma impugnada, encuentra la Sala que, efectivamente, no se distinguió con claridad si las primas extralegales de junio y diciembre estaban establecidas como días de salario «básico» o simplemente salario, lo que, *ab initio*, puede dar razón a la recurrente en su afirmación, siendo innegable que el cuerpo arbitral «se fundamentó y tuvo como punto de partida o referencia, lo dispuesto en las cláusulas décima octava y décima novena de la Convención Colectiva de Trabajo 2021-2023 existente en la empresa LACTALIS COLOMBIA LTDA con los sindicatos “SINTRAIMAGRA” y “SINTRAINDULECHE”, como textualmente se dice en el laudo, con lo cual la lectura de la presente cláusula, en los términos en que quedó redactada, escapa o desborda no solo el entendimiento de la voluntad de los árbitros, sino también el pedimento colectivo.

Luego, entonces, como lo otorgado en el laudo no emerge anulable, se impone a la Corte proceder a su modulación, en aras de preservar la voluntad de los árbitros y así impedir que derive su aplicación en una disposición contraria a lo petitionado por la agremiación sindical y correspondido por la voluntad arbitral, en el sentido de que la empresa reconocerá las primas extralegales de diciembre, vacaciones y junio --contenidas en el artículo 14 del laudo--, tomándose como base diez (10) días de salario «básico ordinario», que atiende la fórmula pretendida por el sindicato en el pliego de peticiones.

Por lo expuesto, **el artículo 14 del laudo se modulará en el sentido propuesto.**

Sin costas, por cuanto el recurso prosperó parcialmente y no hubo réplica.

VI. DECISIÓN

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

RESUELVE:

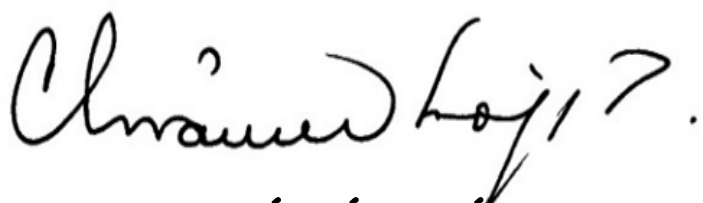
PRIMERO. MODULAR del laudo arbitral proferido el 11 de septiembre de 2023 por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, convocado por el Ministerio del Trabajo para resolver el conflicto colectivo suscitado entre **LACTALIS COLOMBIA LTDA. (LACL LTDA.)** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LAS BEBIDAS, ALIMENTOS, SISTEMA AGROALIMENTARIO, AFINES Y SIMILARES EN COLOMBIA (SINALTRAINBEC)**, el artículo 14 denominado «**PRIMAS EXTRALEGALES**», en el sentido de que la empresa reconocerá las primas allí dispuestas, tomando como base diez (10) días de salario «*básico ordinario*», que atiende la fórmula pretendida por el sindicato en el pliego de peticiones.

SEGUNDO. NO ANULAR las demás disposiciones atacadas del mencionado Laudo, en lo restante de lo propuesto en el recurso interpuesto.

Costas, como se dijo en la parte motiva.

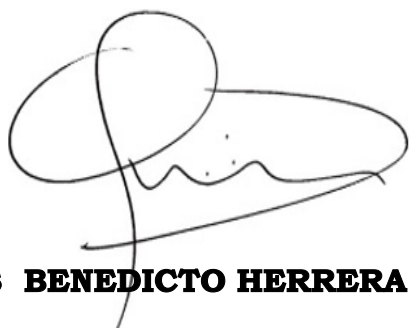
Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al
Ministerio del Trabajo para lo de su competencia.

Firmado electrónicamente por:

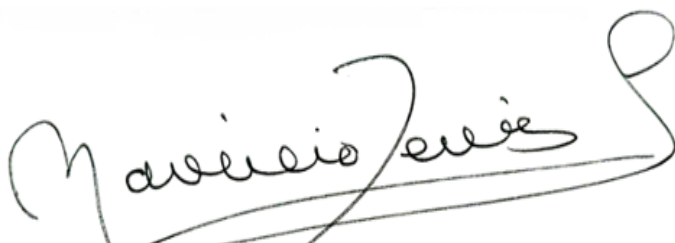


CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

Presidenta de la Sala
Aclaro y salvo voto



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Aclaro voto parcial y salvo voto parcial



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚNIGA ROMERO

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