OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
Magistrado ponente

SL884-2025
Radicación n. 50001-22-05-000-2024-00041-01
Acta 2

Bogotá, D. C., veintinueve (29) de enero de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de anulación interpuesto por **EMPRESA COLOMBIANA DE PALMA -ECOPAL S.A.S-.** contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 8 de marzo de 2024 con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL, AGROPECUARIO, AGROALIMENTARIO, BEBIDAS, AFINES Y SIMILARES -SINTRAIMAGRA**- y la recurrente

I. ANTECEDENTES

De la documentación remitida por el Tribunal de arbitramento se infiere que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Agroindustrial, Agropecuario, Agroalimentario, Bebidas, Afines y Similares -Sintraimagra-,

presentó pliego de peticiones el 24 de octubre de 2022 ante la Empresa Colombiana de Palma Ecopal S.A.S., lo cual dio origen a un proceso de negociación colectiva. Una vez agotada la etapa de arreglo directo, dentro de la cual las partes no llegaron a ningún acuerdo sobre el articulado del respectivo pliego de peticiones, el Ministerio de Trabajo, a través de la Resolución n.° 5439 de 28 de diciembre de 2023, convocó e integró un Tribunal de Arbitramento Obligatorio, con el fin de que resolviera definitivamente el diferendo colectivo suscitado entre las partes.

Luego de haber sido instalado el Tribunal de Arbitramento el 3 de enero de 2024 y haberse prorrogado el término para fallar hasta el 14 de marzo de 2024, previas autorizaciones extendidas por las partes, tras ser escuchada la posición de las mismas en torno a cada uno de los puntos materia de la negociación colectiva se profirió el 8 de marzo de 2024 el respectivo laudo arbitral que hoy es objeto de impugnación. *(f.os 421 a 483 del Recurso Extraordinario de Anulación –.pdf – gestor documental).*

II. LAUDO ARBITRAL

Para los fines que interesan a la definición del recurso de anulación, el Tribunal tuvo en cuenta para su decisión el artículo 458 del CST que dispone lo siguiente: *«el fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes».*

El juez del conflicto de intereses advirtió que debía excluir del estudio lo que fue acordado entre las partes y señaló que el órgano arbitral 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.

Hizo alusión al concepto de equidad que, conforme lo señalado por François Geny, de un lado, es una especie de instinto o sentimiento inconsciente y no razonado que no difiere esencialmente de las revelaciones de la conciencia moral y, de otro, la adaptación de la idea de la justicia a los hechos, en consideración a las circunstancias individuales, teniendo en cuenta las ideas generales o bien moldeándolas de conformidad con los elementos concretos.

Conforme con dichas consideraciones generales y las pruebas aportadas determinó procedente estudiar los artículos del pliego, los cuales serán discriminados en el estudio de las disposiciones demandadas.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Interpuesto y sustentado por la Empresa Colombiana de Palma Ecopal S.A.S. quien, a través del mismo, solicitó la anulación de las cláusulas 7, 11, 13, 16, 19 y 38. Respecto de los artículos mencionados, con excepción del 7) precisó expresamente que deben anularse por tres razones

específicas 1) la violación a la representatividad de las organizaciones sindicales, 2) la violación del derecho de asociación y libertad sindical y, 3) la violación al principio de igualdad objetiva y no formal de todas las organizaciones sindicales, este último principio, señaló se traduce en el hecho de que todas las organizaciones sindicales gozan de igualdad de trato, plena autonomía e independencia.

En desarrollo de argumentos conjuntos de su recurso, la parte impugnante, fundamentó sus pedimentos particularmente, como se señalará más adelante.

No fue presentada réplica al recurso.

IV. CONSIDERACIONES

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

(i) *Anular* las disposiciones arbitrales, cuando el Tribunal extralimita el objeto para el que fue convocado, afecta derechos y facultades reconocidos a las partes en la Constitución, la ley o normas convencionales, o cuando sus decisiones resultan manifiestamente inequitativas (CSJ SL 3049 de 2024).

(ii) *Devolver* el expediente al Tribunal, cuando omite

pronunciarse respecto de las aspiraciones del pliego de peticiones frente a las que efectivamente tenía competencia (CSJ SL 3049-2024).

(iii) Excepcionalmente, *modular* alguna determinación arbitral, con el fin de adaptarla al ordenamiento jurídico sin sacrificar en lo posible la voluntad arbitral y los derechos concedidos a los trabajadores (CSJ SL340-2023, SL1062-2023, SL2107-2023, reiterada en CSJ SL 3049 -2024).

Dentro de ese marco, la Corte ha insistido en que no está dentro de sus potestades la de dictar decisiones de reemplazo, o resolver directamente sobre las peticiones del pliego, con fundamento en su propia concepción de la equidad o medida de justicia, pues esa es una atribución exclusiva del colegiado en equidad. En tal medida, no es posible para la Sala anular las disposiciones del Tribunal para, enseguida, conceder los pedimentos de la organización sindical, o devolver la actuación para que el Tribunal de arbitramento acate alguna concreta directriz en torno a la mejor forma de dirimir la controversia colectiva (CSJ SL817-2022, SL 3049-2024).

Por otra parte, respecto de la potestad de devolver la actuación al órgano arbitral, en esencia, la Corte ha determinado que resulta procedente siempre y cuando:

i) El Tribunal hubiera omitido efectivamente el pronunciamiento de fondo y en equidad frente a la respectiva petición del pliego – visto esto desde una perspectiva material

y no solo formal-, pues, al contrario, si se logra establecer que la reivindicación fue decidida, bien positiva o negativamente, ya no sería procedente la devolución (Ver CSJ SL4302-2022 y SL 4315-2022, entre muchas otras);

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

iii) Si la decisión es materialmente inhibitoria, se pueda establecer que el Tribunal sí tenía competencia para resolver, de acuerdo con los límites que gobiernan su gestión, con la aclaración de que no debe dejar de arbitrar por el solo hecho de que el respectivo tópico esté reglado en la ley, pues precisamente la finalidad de la negociación colectiva es perfeccionar o mejorar el estándar mínimo de beneficios establecido legalmente (CSJ SL3325-2018, CSJ SL3491-2019 y CSJ SL4785-2020, entre otras).

Ahora bien, esta Corporación también ha explicado de manera reiterada que la anulación tiene la naturaleza procesal de un *recurso extraordinario* y, en tal medida, quien la propone tiene la carga de individualizar las materias contra las que dirige su impugnación, formular sus peticiones de manera concreta y sustentar razonablemente los motivos por los cuales procede la anulación, devolución o modulación, según sea el caso (CSJ SL2893-2017, CSJ SL3091-2023), de forma tal que no es dable al interesado

presentar alusiones vagas, genéricas o indeterminadas (CSJ SL750-2024 y SL752-2024), ni debe la Corte asumir de oficio la labor de revisar las resoluciones arbitrales.

Con las prescripciones generales arriba señaladas procede la Sala al estudio de las cláusulas sobre las cuales se solicita la anulación. Se analizará de manera individual el artículo 7 y los artículos 11, 13, 16, 19 y 38 al compartir argumentos se estudiarán de manera conjunta.

Artículo 7

Petición del pliego	**Laudo**
Petición 7: Comité de relaciones laborales. Durante la vigencia de la presente convención, los Gerentes de Recursos Humanos, Campo, Proveedores y Plantas de la empresa COLOMBIANA DE PALMA S.A.S atenderán una vez al mes a los representantes de SINTRAIMAGRA, con el fin de recibir y tramitar reclamos y sugerencias laborales en general. Quienes conforman este comité por parte de los trabajadores serán los mismos integrantes del comité estatutario de reclamos del sindicato, dos directivos de Sintraimagra Nacional y dos directivos de Sintraimagra seccional Acacías. También se podrán tratar asuntos con otros funcionarios de la Empresa, conviniéndose anticipadamente con ellos, la fecha y hora de la respectiva reunión. Cuando no exista acuerdo sobre alguna	Artículo 7: Comité de Relaciones Laborales: Un trabajador de la organización SINTRAIMAGRA podrá participar en el comité obrero patronal reconocido entre la empresa ECOPAL y el sindicato USIPCOL, para lo cual respetará las reglas de periodicidad establecidas en la convención colectiva firmada entre ECOPAL y USIPCOL.

reclamación, especialmente en los casos de sanción y despidos los interesados quedan en libertad de reclamar ante el Ministerio del Trabajo y/o la justicia laboral ordinaria.	

Consideraciones del Tribunal

El Tribunal consideró que es competente para pronunciarse sobre dicha petición, con fundamento en lo resuelto en los precedentes CSJ SL 3182- 2023, SL 5542 - 2019 y SL 243-2018, precisó que, teniendo en cuenta que ya existe un comité de reclamos y un comité obrero patronal, por parte de Usipcol, de conformidad con la convención colectiva vigente, no se aprueba la creación de un nuevo comité. No obstante, se permitirá la participación de un trabajador que haga parte de Sintraimagra, de acuerdo con la periodicidad del comité existente.

Argumentos de la recurrente

Para la recurrente existe una extralimitación por parte del Tribunal de Arbitramento, en tanto optó por utilizar figuras y estructuras pertenecientes y en favor de otra organización sindical, apropiándolas al sindicato Sintraimagra.

Consideró entonces que, conforme lo señalado por la jurisprudencia de la Corte, la decisión del Tribunal era contraria a la equidad, en la medida en que está en contravía

de los derechos adquiridos por Usipcol, quien logró la creación de un comité exclusivo para tratar los asuntos de los que se benefician sus afiliados, introduciendo asuntos de otras organizaciones sindicales.

De otra parte, señaló que, constituye una limitación de la cláusula convencional que sujetaría a las determinaciones de Usipcol, es decir, se trata de una norma que estaría condicionada a un tercero ajeno a las partes e intervención de ésta. E insistió en que se extralimitó el Tribunal al valerse de derechos de terceros (Usipcol) para integrarlos a la organización sindical de Sintraimagra.

Consideraciones de la Corte

Sin discusión sobre la competencia del Tribunal para decidir sobre la creación de comités, lo cierto es que la Corporación ha considerado que existe una extralimitación del cuerpo arbitral cuando la cláusula se altera al componer los comités con otras agremiaciones sindicales, lo cual constituye una injerencia de terceros.

Ha señalado expresamente la Corporación que:

> En sentencia CSJ SL3491-2019, los árbitros no pueden «*alterar el contenido de acuerdos colectivos suscritos con otras agremiaciones sindicales, puesto que esto supondría una injerencia indebida de terceros en los acuerdos logrados por organismos sindicales, en menoscabo del principio de la negociación colectiva y la autonomía de la voluntad de los interlocutores sociales*», como ocurrió en este asunto, en el que no se dispuso la creación de un comité de relaciones laborales, sino la participación del sindicato parte en la infructuosa negociación, en el comité existente y pactado con otras organizaciones

> sindicales por convención colectiva de trabajo, lo que alteraría la estructura de tal acuerdo convencional.(Reiteración (CSJ SL 2655 de 2024)

La petición contenida en el pliego de peticiones estableció la creación de un comité de relaciones laborales que atendería trámites y reclamos con integración de dos directivos de Sintraimagra, y posible participación de otros funcionarios de la empresa.

No obstante lo anterior, se observa que como quedó construido en el laudo, dicho artículo implica una modificación en el sentido de permitir la participación del comité de relaciones laborales, con el Sindicato Usipcol, respetando las reglas de aquel sindicato. Al comparar el texto del pliego con el cambio realizado, se puede concluir que el Tribunal no tenía competencia para alterar el contenido del acuerdo colectivo incluyendo otras agremiaciones sindicales, lo cual como se dejó indicado en párrafos que anteceden, constituye una injerencia indebida de terceros, que trasgrede el principio de la negociación colectiva y la autonomía sindical.

Lo anterior, por cuanto el arbitraje laboral está sujeto al principio de congruencia, el cual se predica entre el cotejo de la resolución arbitral y las aspiraciones del pliego de peticiones que no fueron objeto de acuerdo por vía de autocomposición (CSJ SL, 1 jun. 2005, rad. 25583, reiterada en CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501, CSJ SL17739- 2015, CSJ SL7078-2016, SL12506-2016, CSJ SL4206-2017, SL6476-2017, SL8827-2017 y CSJ SL2008-2021, CSJ SL

3127-2023). En ese sentido el precedente es claro en indicar que:

> (…) el arbitramento debe respetar el principio de congruencia (C. de P.C. art. 672-8 y 9) en su triple implicación: a) Absteniéndose de resolver en puntos no sujetos a su decisión, b) Considerándose imposibilitado para conceder ultra petita, es decir más de lo pedido; y C) Decidiendo todos los puntos planteados> (Sentencia de la Sala Plena Laboral del 19 de julio de 1982. Gaceta Judicial No. 2410).

Ello no significa que un órgano arbitral no deba decidir un punto del pliego de forma diferente a como fue propuesto por el sindicato, solo que tiene la obligación de hacerlo en el marco o límite de lo pedido, pues lo contrario, como en este caso ocurrió, se vulnera el principio de congruencia al establecer una injerencia en el acuerdo logrado con una organización sindical distinta que no fue solicitada en el pliego (CSJ SL10918-2016, CSJ SL1971-2019 y CSJ SL3056-2020, 3127-2023, 1791,2024).

Lo expuesto es suficiente para anular el artículo 7.

Artículos 11, 13, 16, 19 y 18

Artículo 11

Petición del pliego	**Laudo**
Petición 11 AUMENTOS DE SALARIOS: A partir de la firma de la presente convención, o laudo arbitral que resulte de la negoción del pliego la empresa incrementará los salarios en el I.P.C. (Índice de Precios al consumidor) causado al 30 de noviembre de 2022 más el 10% y/o el aumento que	Artículo 11: Aumento de salarios. La empresa ECOPAL S.A.S. o quien haga sus veces aumentará los salarios de los trabajadores de la siguiente manera: a. A partir del 1 de enero de 2024, se incrementará en el 70% del porcentaje del incremento del salario mínimo legal mensual vigente decretado por el gobierno,

decrete el gobierno nacional para el salario mínimo más el 10%, aplicándose el aumento que resulte más favorable para los trabajadores en cada una de las categorías laborales. PARÁGRAFO 1: En todo caso, como consecuencia de este incremento salarial los trabajadores beneficiarios de la presente Convención no podrán tener un salario básico mensual inferior a un millón seiscientos cincuenta (1.650.000) mil pesos m/te. PARAGRAFO 2: En el caso del personal que labora al destajo o por tarea se compromete la Empresa a respetar el salario mínimo legal diario, o el salario mínimo convencional diario, según sea el caso. Cuando por problemas de clima, fallas administrativas, daño de herramientas la empresa le pagara sus horas que dejo de producir, así mismo en la temporada de baja producción que no pueda cumplir con la tarea para ganar su jornal diario la empresa le pagara el día. PARAGRAFO 3: la Circular de labores al destajo será establecida por un comité tripartito, conformado por representantes del sindicato y la empresa, esta circular se debe publicar semestralmente y cada vez que esta sea ajustada de acuerdo a las labores, y edades de los cultivos.	para cada año de vigencia del laudo. b. A partir del 1 de julio del 2024, se incrementará en el 30% del porcentaje de incremento del salario mínimo legal mensual vigente decretado por el gobierno, para cada año de vigencia del laudo. Parágrafo: La Empresa podrá asignar otras funciones a los trabajadores como labores de campamento, capacitaciones, aseo general en áreas locativas u organización de herramientas; cuando no se puedan desempeñar las funciones de cultivo y cosecha por razones no imputables al trabajador, reconociendo así el salario promedio por el tiempo trabajado en su jornada.

Consideraciones del Tribunal

El Tribunal citó lo señalado en sentencia CSJ SL5520-2018, en la que se precisó que la concesión de un incremento salarial en el mismo porcentaje del índice de precios al consumidor, no luce irrazonable o manifiestamente inequitativo, pues acudir a esa fórmula permite que los salarios se reajusten en relación con la variación que han tenido los precios en la economía, en especial, los de la canasta familiar.

Además, se ha resaltado, que un cuerpo arbitral debe conceder los incrementos de los salarios de los trabajadores que estime pertinentes y convenientes a la luz de los principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad, sin que en ello esté atado estrictamente a lo solicitado por la organización sindical o a aumentos superiores al índice de precios al consumidor, puesto que este tipo de beneficios está determinado por las circunstancias económicas y financieras de la empresa.

En relación con el parágrafo 3, decidió que no se pronunciaría, pues se trata de un tema netamente administrativo. Y señaló que el aumento se realizaría conforme a la convención colectiva.

En relación con el parágrafo 2, la decisión arbitral resolvió concederlo en el sentido de indicar que, cuando no haya prestación del servicio por razones ajenas a la culpa del trabajador (por ejemplo, condiciones climáticas), se reconocerá el salario mínimo diario pactado

Artículo 13

Petición del pliego	Laudo
Petición 13: Prima extralegal junio y diciembre A partir de la firma de la presente convención, la empresa pagará una prima extralegal en junio y otra en diciembre consistente en treinta (30) días de salario promedio cada una, a cada trabajador. Esta prima será cancelada en la primera quincena del mes de junio y diciembre de cada año junto con la prima legal.	Artículo 13: Prima extralegal junio y diciembre Durante la vigencia del presente laudo, la empresa pagará una prima extralegal en junio y otra en diciembre consistente en cuatro (4) días de salario promedio cada una, a cada trabajador. Esta prima será cancelada en junio y diciembre de cada año junto con la prima legal.

Consideraciones del Tribunal

Con fundamento en lo dispuesto en la CSJ SL1980-2020 el órgano arbitral concedió la petición en el sentido de reconocer una prima extralegal consistente en 4 días de salario promedio adicionales en julio y en diciembre.

Artículo 16

Petición del pliego	Laudo
Petición 16: Dotación adicional a) La empresa a partir de la entrada en vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo entregará por cada año de vigencia una dotación adicional completa con un par de botas de cuero para todos sus trabajadores, fuera de las ordenadas por ley b) [se omite, pues sobre esta existió acuerdo] c) Al personal que cumpla el	Artículo 16: Dotación adicional 1. Se otorgará una prenda adicional (camisa o pantalón) con opción para elegir sólo una de ellas, para todos los trabajadores afiliados al sindicato y beneficiarios del presente laudo y será entregada al personal activo en el momento de la entrega de dotación de diciembre, siempre y cuando tengan una antigüedad en la empresa de por lo menos seis (6)

periodo de prueba se les dará capa de caucho o impermeable y termo plástico para frío d) Al personal que ingrese por primera vez a trabajar en la empresa, se le entregará la dotación necesaria según su puesto de trabajo. e) Termo plástico: Para conservación de líquidos en frío, (cinco litros) se entregará con la primera dotación del primer año de la presente convención colectiva de trabajo.	meses. 2. Termo plástico para conservación de líquidos en frío (cinco litros), que se entregará con la primera dotación del primer año de vigencia del laudo.

Consideraciones del Tribunal

Teniendo en cuenta lo dicho en la sentencia (CSJ SL3478-2022), no existe ninguna extralimitación del Tribunal, pues el objetivo de la negociación colectiva es mejorar las condiciones de los trabajadores en diversos aspectos.

Frente al literal c), el laudo lo negó, pues, comparado con los literales b) y e), termina reproduciendo su contenido de manera conjunta, por lo cual no tiene sentido otorgarlo. Frente al literal d), no fue concedido porque la empresa viene cumpliendo con la entrega de la dotación tal como lo ordena la ley. Respecto del literal e) concedió la entrega del termo plástico.

Artículo 19

Petición del pliego	**Laudo**

Petición 19 Auxilio por maternidad La Empresa se asociará al feliz evento del nacimiento de un hijo legítimo del trabajador y legalmente reconocido por el mismo, reconocerá y pagará la suma del 50% de un SMLMV por cada hijo que nazca de la esposa o compañera del trabajador.	Artículo 19: Auxilio por maternidad La empresa reconocerá un auxilio de CIENTO CINCUENTA MIL PESOS M/CTE ($150.000) en favor del trabajador o trabajadora que se convierta en padre o madre, siempre y cuando se presente el respectivo registro civil de nacimiento o adopción.

Consideraciones del Tribunal

Siguiendo lo dispuesto en sentencia CSJ SL1980-2020 el órgano arbitral advirtió que se encuentra facultado para pronunciarse respecto de cualquier mejora que supere los mínimos previstos en la ley, ya sea mediante la creación de beneficios o la complementación de los existentes, es así como otorgó el auxilio de $150.000.oo

Artículo 38

Petición del pliego	**Laudo**
Petición 38 CUMPLEAÑOS TRABAJADOR La empresa COLOMBIANA DE PALMA S.A.S o la que en el futuro la remplace o sustituya, concederá a cada trabajador en el día de su cumpleaños, el respectivo día como permiso remunerado y además dará un Bono de $200.000 mil pesos en efectivo como regalo.	Artículo 38: Artículo 38. CUMPLEAÑOS DEL TRABAJADOR. La empresa COLOMBIANA DE PALMA S.A.S, concederá a cada trabajador en el día de su cumpleaños, medio día de permiso remunerado.

Consideraciones del Tribunal

Citó el Tribunal lo señalado en sentencia CSJ SL2593-2023, en el caso del beneficio de los días de cumpleaños consideró ser competente para su estudio, así como para pronunciarse sobre el bono de regalo.

Argumentos de la recurrente

La recurrente adujo como consideraciones generales que se encontraba superado el tema sobre la autonomía e independencia de las organizaciones sindicales para negociar las convenciones colectivas, no siendo posible ceder, en todo o en parte, su capacidad de representación ni, mucho menos, su existencia. Ahora bien, lo que sí es dable, y lo que sí es objeto de coordinación, son las limitaciones a la estipulación de beneficios otorgados a una organización sindical minoritaria respecto a una mayoritaria. Dicha conclusión tiene respaldo en el numeral 2 del artículo 26 del Decreto 2351 de 1965, 55 de la C.P, Convenio 154, Recomendación 163 de la OIT.

En relación con esta última recomendación explicó la recurrente que, de conformidad con lo dispuesto en el inciso (2) del artículo 4 de la Recomendación 163 de la OIT, en los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar porque exista coordinación entre ellos.

A juicio de la censura la concesión de mejores o mayores beneficios a una organización sindical minoritaria, ciertamente atenta contra los derechos de asociación y libertad sindical de la organización sindical mayoritaria y antigua dentro de la compañía, en la medida en que desconoce sus luchas históricas y conquistas laborales, así como su representatividad.

Lo anterior, puesto que son concedidos mejores y mayores beneficios a una organización sindical, respecto a otra que tiene mayor representatividad, lo cual atenta directamente contra los intereses de esta última, en razón a la evidente migración de los afiliados de la una a la otra, que propenden por mejores condiciones laborales.

Afirmó que, dado que el punto de partida de la negociación colectiva de Sintraimagra y el parámetro de medida del Tribunal de Arbitramento, fue la CCT firmada entre Ecopal S.A.S y Usipcol, organización sindical mayoritaria dentro de la empresa, basta con hacer una lectura de las peticiones de Sintraimagra, para evidenciar que solicitaron las mismas condiciones contenidas en la CCT suscrita con Usipcol, o mejores.

Explicó que no existe duda que la convención colectiva de Usipcol es extensiva a todos los trabajadores de Ecopal S.A.S., por tratarse de una organización sindical mayoritaria. En estas condiciones, lo cierto es que los beneficios otorgados con el laudo arbitral a Sintraimagra respecto a los puntos materia de desacuerdo en la negociación, constituyen iguales

o mejores beneficios a los ya otorgados al sindicato mayoritario Usipcol. Iguales, tales como la prima de vacaciones, la dotación adicional, el auxilio educativo a los hijos, de alimentación, lentes, por muerte de familiares y muerte del trabajador. Diferentes y mejores, los que son objeto de reproche en el presente acápite, y que se concretan en la prima extralegal, el aumento salarial, la dotación adicional, y la creación de los nuevos beneficios de auxilio de maternidad y de cumpleaños.

Respecto de cada artículo precisó que:

En relación con el artículo 11 consideró que existió una extralimitación por parte del Tribunal puesto que nunca se solicitó que el salario fuera el promedio del tiempo trabajado.

Frente al artículo 13 argumentó que mientras en Usipcol se pactó una prima extralegal de 7 días al año, el Tribunal otorgó un día adicional sobre el salario promedio.

Para la censura el artículo 16 se relaciona con el contenido del numeral 2), toda vez que con la organización sindical Usipcol nunca había pactado la entrega de un término plástico, lo que representa un beneficio adicional.

Advirtió finalmente, que, frente a los artículos 19 y 38 no se había pactado en Usipcol, un auxilio de maternidad como tampoco un auxilio de cumpleaños.

V. CONSIDERACIONES

Los argumentos generales de la recurrente se centran en controvertir el proceso de negociación tendiente a la concesión de mejores o mayores beneficios a una organización sindical minoritaria, por estimar, que atenta contra los derechos de asociación y libertad sindical de la organización sindical mayoritaria y antigua dentro de la compañía, en la medida en la que desconoce sus luchas históricas y conquistas laborales, así como su representatividad.

En respuesta a dichas consideraciones generales conviene recordar lo dicho por la Corporación en relación con la negociación colectiva y la coexistencia de sindicatos. Al respecto, la Corte ha señalado (CSJ SL2087-2021, SL1829-2021 y SL3491-2019 y SL 5223-2021), que los Convenios 98, 151 y 154 de la OIT, reconocen el derecho que asiste a las agremiaciones sindicales de negociar libremente con los empleadores las condiciones que regirán los contratos de trabajo y del empleo, disposiciones internacionales que constituyen el marco normativo de la libertad sindical (Convenio 87 OIT), en su triple dimensión como derecho de asociación, de negociación y de huelga; en esa medida, dicha normativa internacional, en concordancia con nuestra legislación interna, son la génesis tanto para su interpretación como en la toma de las decisiones judiciales a fin de dirimir las controversias en esas materias, en las que debe propenderse hacía el respecto de las garantías allí previstas.

Se resalta que, al analizar el alcance e intelección que debe dársele al Convenio 87 de OIT, concretamente en cuanto al derecho de libertad sindical, ha señalado que el Comité de Libertad Sindical, ha fijado unas reglas en cuanto a las facultades o prerrogativas que tienen los trabajadores, como son: (*i)* Los trabajadores pueden afiliarse de manera libre y voluntaria a cualquier sindicato, incluso de manera simultánea a varios de ellos; (*ii)* Los asalariados pueden crear más de una organización sindical por empresa y, (*iii)* Cada sindicato tiene la representación de sus afiliados y tiene el derecho a la negociación colectiva con la presentación de pliegos de peticiones. (CSJ SL5150- 2020, SL 5223-2021).

Todo lo anterior redunda en la facultad que tiene cada agremiación presentar de manera individual el pliego de peticiones y dar inicio de manera autónoma un conflicto colectivo, con total independencia de que en la empresa coexistan otras organizaciones sindicales, pues, se itera, ello es totalmente legítimo para la asociación y hace parte del derecho fundamental a su libertad sindical (art. 39 CP), como ya se ha explicado (CSJ SL 5223-2021).

Adicional a lo expuesto en sentencia CSJ SL5150-2020, se dijo que:

> *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). (Subrayado fuera del texto original).

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.

Con el criterio actual, los planteamientos que de manera general expone la censura no permiten anular los artículos enunciados, en la medida en que, la negociación llevada a cabo por Sintraimagra, se debe considerar autónoma e independiente y no necesariamente supeditada a otros acuerdos colectivos vigentes.

Resulta necesario agregar que, respecto de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios, la Corte se ha pronunciado en el sentido de que estos tienen

autonomía para promover y desarrollar todas las etapas del conflicto colectivo, salvo en lo relacionado con la huelga, que le concierne a todos los trabajadores de la empresa (CSJ SL, 3 jun. 2009, rad. 40428; SL, 30 oct. 2012, rad. 54494; SL, 4 dic. 2012, rad. 55496; CSJ SL, 12 dic. 2012, rad.58697; SL16402-2014, SL 3091-2023).

En esta línea de pensamiento la Sala ha hecho énfasis en que los sindicatos minoritarios también gozan de la facultad de negociar sus propias convenciones y, por tanto, de ser destinatarios de laudos arbitrales, que pueden tomar como referencia la normativa existente en convenciones o pactos vigentes al interior de la empresa; empero, no necesariamente deben volcar íntegramente su contenido en el nuevo instrumento, para que se consideren válidas o ajustadas a derecho (CSJ SL 2621-2023).

Así mismo, se ha dicho que, de coexistir varias convenciones o laudos al interior de la empresa, en todo caso, los trabajadores pueden optar por la aplicación de uno solo de ellos, el que a su juicio les resulte más favorable, el cual debe observarse íntegramente (CSJ SL 2621-2023).

Igualmente, en sentencias (CSJ SL10918-2016 y SL 2621-2023) se indicó que el balance entre los derechos consagrados en un acuerdo colectivo con referencia a los entronizados en otra convención colectiva, por regla general no procede por la simple comparación de cláusulas individuales, como la recurrente lo pretende, sino que, en la mayoría de los casos, implica un análisis comparado

contextual, es decir, que se debe estudiar la globalidad de los implicados y la integralidad de la decisión.

En ese contexto, se reitera, que la negociación de los sindicatos minoritarios es autónoma e independiente de la que pueda existir en la empresa con otras agremiaciones sindicales. De tal manera que ello responde a las necesidades de los trabajadores que hacen parte del sindicato. Es así como no le asiste razón a la recurrente en cuanto a que ello afecta a la organización sindical mayoritaria, pues se parte de la autonomía en la negociación de cada agremiación sindical, lo que no se opone a que en futuras negociaciones se puedan cambiar, modificar o solicitar nuevas peticiones luego no existe razón alguna para ordenar la anulación con tales argumentos como la sociedad recurrente lo procura.

Debe la Sala agregar que, en relación con la supuesta vulneración del principio de igualdad, en forma reiterada la Corte ha dicho, entre otras en sentencia CSJ SL 2621-2023, que:

> La Corte ha reiterado que no se trasgrede el principio de igualdad por el simple hecho de que una concesión u otorgamiento difiera de otra existente, o vigente para otro grupo de trabajadores sindicalizados. Así lo explicó en sentencia CSJ SL5693-2021:
>
> Respecto a este tópico, para verificar si el trato diferente a dos situaciones o personas trasgrede el derecho a la igualdad, es necesario establecer un criterio de comparación relevante dada la finalidad que persigue el trato normativo que se analiza (CC C784-2009) y que debe considerar si los destinatarios se encuentran en circunstancias idénticas que requiere trato idéntico; o en situaciones totalmente diferenciadas que exige un trato diferente; que presenten similitudes y diferencias, pero las

similitudes sean más relevantes: acepta trato paritario; y en caso de que las diferencias sean más relevantes: procede el trato diferenciado. Y que estos cuatro mandatos tienen una dimensión objetiva, relativa al principio de igualdad y una dimensión subjetiva, atinente al derecho fundamental a la igualdad que, evidentemente, genera titularidad de obligaciones frente a un responsable del trato igual.

Para ello se requiere precisar un patrón de igualdad, los sujetos a comparar y el derecho o interés respecto del cual se exige igualdad, lo cual, evidentemente corresponde a quien alega la vulneración, tanto en el análisis de las acciones constitucionales, con más razón, como en un recurso de carácter rogado como el que nos ocupa. En tal sentido, quien denuncia una vulneración de la igualdad tendrá que,

"(i) determinar cuál es el criterio de comparación ("patrón de igualdad" o tertium comparationis), pues antes de conocer si se trata de supuestos iguales o diferentes en primer lugar debe conocer si aquellos son susceptibles de comparación y si se comparan sujetos de la misma naturaleza; (ii) debe definir si desde la perspectiva fáctica y jurídica existe un tratamiento desigual entre iguales o igual entre disímiles y, (iii) debe averiguar si el tratamiento distinto está constitucionalmente justificado, eso es, si las situaciones objeto de comparación desde la Constitución, ameritan un trato diferente o deben ser tratadas en forma igual" (CC C043-2021).

La empresa se limita en su censura a indicar que los beneficios otorgados en el laudo arbitral son superiores a aquellos que por los mismos o similares conceptos, dependiendo del artículo denunciado, constan en la convención colectiva suscrita entre la empresa y otra organización sindical --Sintrametalúrgico--, generando desigualdad en la empresa.

Pues bien, la argumentación de la empresa allí se agota sin demostrar la razón por la que el proceso propio de cada conflicto colectivo y su forma de solución deben poner en idénticas condiciones a los dos sindicatos; tampoco se argumenta la razón por la cual todos los trabajadores sindicalizados, independientemente de la organización a la que pertenecen, deben tener exactamente los mismos beneficios en identidad numérica; y, menos aún, se desvirtúa la justificación jurisprudencial asentada frente a la posibilidad de que los trabajadores sindicalizados puedan disfrutar de diferentes beneficios.

Al respecto viene bien recordar que la jurisprudencia ya ha dado respuesta a los interrogantes antes citados, lo cuales no fueron abordados para el caso por la empresa, en el sentido de que la equidad, valga decir, en el contexto propuesto por la recurrente la igualdad, no requieren de la identidad de beneficios

> provenientes de distintos conflictos económicos cuyas partes sean sindicatos distintos; ni exigen que todos los trabajadores tengan idénticos beneficios en términos numéricos, así sean provenientes de diversos instrumentos colectivos. La Sala ha dicho que la incorporación de distintos beneficios en diversos instrumentos colectivos dentro de la misma empresa no refleja la vulneración de la equidad del laudo, que es lo llamado a evaluarse en sede de anulación, así:
>
> Considera la Sala que la equidad, en materia del trabajo, es ante todo una expresión de justicia social que no es mensurable matemáticamente, pues ese dar a cada quien lo que merece según sus méritos o condiciones, se entrelaza necesariamente con las necesidades consideradas en cada caso en particular, que no siempre responden a un raciocinio estrictamente numérico, sino que implica una serie de valoraciones, de suyo subjetivas, como lo señala la impugnación, que tratan de objetivarse con miras a tomar la mejor decisión posible en un momento y en unas circunstancias determinadas (Subrayas de la Sala).

Con las precisiones que anteceden se da respuesta a los argumentos que de manera general esgrimió la censura, respecto de cada artículo se explica lo siguiente:

En relación con el artículo 11 cuestiona la recurrente que nunca se solicitó que el salario fuera el promedio del tiempo trabajado. Al respecto vale la pena recordar que, respecto de los reajustes e incrementos la Corporación ha determinado que el Tribunal tiene la facultad de aumentar la cuantía de las prestaciones legales y, para el caso salarial, debe acudir a diversas fórmulas de carácter económico, con el propósito de ajustar y aumentar el ingreso de los trabajadores (CSJ SL 1368- 2024).

De igual modo tiene definido la jurisprudencia de la Sala que el cuerpo arbitral no está obligado a conceder el clausulado tal cual se ha suplicado, en la medida en que cuentan con un margen de discrecionalidad respecto del *citra*

petita, delimitado en el pliego para resolver los pedimentos. En otras palabras, no existe obligación de conceder exactamente lo solicitado, siendo su deber ponderar en equidad la situación económica y financiera de la empresa para laudar el mayor beneficio posible a conceder en favor de los trabajadores (CSJ SL342-2023, SL 1368-2024).

De este modo, lo que se observa es que el Tribunal en lugar de dar el porcentaje exacto solicitado por el Sindicato conforme el aumento del salario mínimo y regular un mínimo de aumentos dentro de la empresa, optó por realizar un reajuste de un 70% del porcentaje del incremento del salario mínimo y a partir de julio de 2024 un 30% de dicho porcentaje, fórmula que no resulta exótica, como tampoco rompe el principio de congruencia, en tanto regula un aumento proporcional respecto del salario mínimo.

Se advierte además que, si bien no se solicitó un salario promedio al tiempo trabajado, este se reconoce puesto que el cuerpo arbitral eliminó la existencia de un salario mínimo dentro de la empresa y estableció la existencia de un jornal diario sin cumplir la producción estimada por la empresa.

La regulación entonces de un salario promedio al tiempo trabajado propone una formula en la que el trabajador no deja de ganar el salario si no cumple la producción estimada y se tasa entonces su remuneración de manera proporcional, lo que se observa constituye una

fórmula equitativa para las partes. Conforme con lo anterior resulta claro que no le asiste razón a la recurrente**.**

Frente a los artículos 13, 16, 19 y 38, las argumentaciones de la recurrente se centran en establecer que lo concedido excede o resulta distinto de lo reconocido al Sindicato Usipcol.

En relación a tal argumento se recuerda que, cada agremiación sindical tiene la facultad de manera individual de presentar el pliego de peticiones y dar inicio de manera autónoma un conflicto colectivo, con independencia de que en la empresa coexistan otras organizaciones sindicales, pues, se itera, ello es totalmente legítimo para la asociación y hace parte del derecho fundamental a su libertad sindical, de tal manera que la concesión de sus peticiones no se condicionan a lo ya reconocido a otros sindicatos.

Sin duda, el Tribunal encontró un punto de equilibrio para conceder la prima extralegal solicitada en el pliego y respecto de la dotación, estableció la entrega de un termo que fue solicitado en el pliego de peticiones.

Ahora bien, respecto de los nuevos beneficios (maternidad y auxilio de cumpleaños, e inclusive, lo referente al termo en la disposición que regula las dotaciones, que se advierten no los tiene Usipcol, la Corte insiste en que la concesión de un beneficio difiera de otro existente o contemple uno nuevo resulta válido en el proceso de negociación (CSJ SL 2621-2023).

En ese contexto, se reitera, que, si el colegio arbitral resolvió el conflicto colectivo a la luz de la equidad en procura de armonizar los intereses sociales y económicos, no existe razón alguna para ordenar la anulación de los artículos mencionados. En consecuencia, no se anulan los artículos 11, 13, 16, 19 y 38.

Sin costas como quiera que no se presentó 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: ANULAR el artículo 7.º del laudo arbitral, (Comité de relaciones laborales), del laudo proferido el 8 de marzo de 2024, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la **EMPRESA COLOMBIANA DE PALMA ECOPAL S.A.S. y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR AGROINDUSTRIAL, AGROPECUARIO, AGROALIMENTARIO, BEBIDAS, AFINES Y SIMILARES - SINTRAIMAGRA**

SEGUNDO: NO ANULAR las cláusulas 11, 13, 16, 19 y 38 del laudo proferido el 8 de marzo de 2024.

Costas como se indicó en la motiva.

Remítase al Ministerio de Trabajo, para lo de su competencia.

Notifíquese, publíquese, cúmplase.

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

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: 309900A9DD3B54E2743F7D9215152931BE9A3F86C36E14F74D1C42C14439A295
Documento generado en 2025-04-21