



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**  
**Magistrado ponente**

**SL3480-2024**

**Radicación n.º 102511**

**Acta 41**

Bogotá D. C., seis (6) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024).

La Corte resuelve los recursos extraordinarios de anulación interpuestos por la empresa **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. CORBETA S.A. Y/O ALKOSTO S.A.** y la organización sindical **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIANA DE COMERCIO CORBETA S.A. Y/O ALKOSTO S.A. «SINTRACORBETA-ALKOSTO»**, contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 05 de abril de 2024, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre los recurrentes.

**I. ANTECEDENTES**

De la documentación remitida por el Tribunal de Arbitramento se infiere que el Sindicato Nacional de Trabajadores de Colombiana de Comercio Corbета S.A.- y/o Alkosto S.A. «*Sintracorbeta - Alkosto*», de primer grado y de

empresa, formuló un pliego de doce puntos (fº. 246 – 250\_RecursoExtraordinario\_Anulacin\_Cuaderno\_Anulacin\_Cuaderno Corte\_2024103832351) a Colombiana de Comercio S.A. Corbeta S.A. y/o Alkosto S.A., sin que se hubiese alcanzado entre éstos una solución total en la etapa de arreglo directo, 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, por Resolución n.º 5428 de 28 de diciembre de 2023 (\_Recurso Extraordinario Anulacin\_Cuaderno Anulacin\_Cuaderno Corte\_2024103832351), ordenó la constitución de un tribunal de arbitramento para que dirimiera el conflicto colectivo de trabajo así generado e irresoluto.

## **II. LAUDO ARBITRAL**

El respectivo Laudo Arbitral fue proferido el 05 de abril de 2024 (Recurso Extraordinario Anulacin\_Cuaderno Anulacin\_Cuaderno Corte\_2024103832351).

El tribunal de arbitramento, una vez señaló un capítulo de antecedentes y recapitular sus actuaciones, estableció la normativa que reguló el trámite del conflicto colectivo, señaló algunas consideraciones sobre su competencia, por virtud de la solicitud elevada por la empresa de no dictar laudo arbitral al existir un laudo vigente en el seno del conflicto promovido por *Sintramotores*, que beneficia a los multifiliados de *Sintracorbeta*.

Así, procedió a un análisis particular de la situación, encontrando que se está en presencia de una empresa que tiene 1.073 empleados en total, de los cuales 77 son afiliados de la organización «*Sintracorbeta-Alkosto*» y se encuentran multiafiliados a otra organización sindical denominada «*Sintramotores*», y que no acreditó especiales dificultades económicas de cara al conflicto colectivo.

Luego, el Tribunal pasó a pronunciarse sobre cada uno de los puntos del pliego de peticiones, siguiendo el orden de cada una de las súplicas sindicales, y concedió en equidad algunos de ellos, en siete (7) artículos que constituyen el laudo arbitral, distinguidos así:

- ARTÍCULO 1. GARANTÍAS DE NEGOCIACIÓN
- ARTÍCULO 2. PERMISOS SINDICALES
- ARTÍCULO 3. AUXILIO SINDICAL
- ARTÍCULO 4. CARTELERA VIRTUAL SINDICAL
- ARTÍCULO 5. PUBLICACIÓN Y TEXTO
- ARTÍCULO 6. INFORMACIÓN AL SINDICATO
- ARTÍCULO 7. VIGENCIA

Los árbitros designados tanto por el sindicato como por la empresa presentaron salvamentos de voto parciales en relación con lo resuelto en el laudo arbitral.

### **III. RECURSO DE ANULACIÓN INTERPUESTO POR COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. CORBETA S.A. Y/O ALKOSTO S.A.**

Fundamenta su recurso en tres aspectos esenciales por los cuales el tribunal de arbitramento no procedió de conformidad con sus facultades: *i)* desbordó el artículo 458 del CST frente a las garantías de negociación, pues la decisión de los árbitros se debe limitar a los temas que no tuvieron acuerdo en la etapa de arreglo directo *ii)* desconoció el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo en lo tocante a la cartelera virtual sindical al sustituir su versión de física a digital, y *iii)* invirtió el deber que impone el artículo 400 del CST al trasladarlo a la empresa, pues éste solo retiene la cuota y la deposita al tesorero del sindicato.

**IV. RECURSO INTERPUESTO POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIANA DE COMERCIO CORBETA S.A. Y/O ALKOSTO S.A. «SINTRACORBETA-ALKOSTO»**

Fundamenta su recurso básicamente en que *i)* los árbitros excedieron su competencia frente a las garantías de negociación, pues concedieron más allá de lo pedido, limitan el número de negociadores y condicionan el servicio del transporte, *ii)* el Tribunal desconoció el criterio de esta Sala de la Corte, definido en sentencia CSJ SL3116-2020 respecto del derecho a la igualdad al no extender los beneficios de los trabajadores no sindicalizados, *iii)* el colegiado restringió la posibilidad de la organización sindical de contar con un espacio propicio para la difusión de temas de salud, seguridad laboral, COPASST y demás temas de índole laboral, y para el efecto citó la sentencia de esta Sala CSJ

SL3491-2019 respecto de la divulgación de información sindical.

## **V. RÉPLICA**

Según informe de la Secretaría de la Sala, en el término del traslado no se recibió escrito de oposición por parte del sindicato o de la empresa.

## **VI. CONSIDERACIONES**

Atendidos los motivos de las impugnaciones propuestas tanto por la empresa como por la organización sindical, tal cual ya 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.º 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 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 dichos 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 llamar 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 doce puntos del pliego de peticiones, éste se tradujo a siete artículos.

La Corte analizará, entonces, las inconformidades tanto de la empresa como de la organización sindical y, para su estudio se clasificarán *i)* los puntos en común que fueron objeto de impugnación por las dos partes, *ii)* las cláusulas impugnadas por la empresa y *iii)* las impugnadas por la organización sindical. En cada uno de estos ejes se incluyen los aspectos esenciales que fueron organizados en los recursos con los argumentos generales, los submotivos específicos invocados por los recurrentes y, finalmente, las consideraciones para resolver.

## **1. CLÁUSULA CUYA ANULACIÓN ES SOLICITADA POR TODOS LOS IMPUGNANTES EN ANULACIÓN**

### **1.1 Garantías de Negociación**

### **1.1.1 Pliego de Peticiones**

PETICIÓN 1 – GARANTÍAS DE NEGOCIACIÓN. A partir de la fecha de iniciación de la negociación del pliego de peticiones y para negociaciones futuras, la EMPRESA reconocerá permiso remunerado de tiempo completo a la comisión negociadora, por el tiempo que dure la etapa de arreglo directo y su posible prórroga.

En caso de que las partes no firmen Convención Colectiva de Trabajo, se otorgará permiso remunerado a la comisión negociadora por quince (15) días después de finalizada la etapa de arreglo directo o su posible prórroga.

En caso de firma de la Convención Colectiva de Trabajo, se otorgará permiso remunerado a la comisión negociadora por tres (3) días después de finalizada la etapa de arreglo directo o su posible prórroga.

Para la Comisión Negociadora y/o Asesores, la Compañía entregará unos viáticos por un valor de trescientos mil (\$300.000) pesos por día y para cada uno, por la etapa de arreglo directo e igualmente si las partes acuerdan la prórroga, la empresa dará el mismo monto y días de la etapa de arreglo directo.

De igual manera la Empresa reconocerá un auxilio económico de treinta millones de pesos (\$30.000.000) para cubrir los gastos y costos de preparación, elaboración del pliego de peticiones y la asesoría constante durante todo el conflicto colectivo trabajo de nuestro grupo de asesores.

### **1.1.2 Laudo Arbitral**

#### **ARTÍCULO 1. GARANTÍAS DE NEGOCIACIÓN**

Para futuras negociaciones, la empresa concederá permisos sindicales remunerados con el salario ordinario y servicio de transporte ida y regreso al sitio de la reunión desde la sede principal de la compañía, hasta para cuatro (4) negociadores designados por la organización sindical que tengan la condición de trabajadores de la empresa, durante los días efectivos de reuniones.

### **1.1.3 Argumentos de Colombiana de Comercio S.A. Corbeta S.A. y/o**

### **Alkosto S.A.**

Sostiene que en la reunión de inicio de arreglo directo se acordó que se concedería permiso remunerado por el día de cada reunión, durante la etapa de arreglo directo, a cuatro representantes de los trabajadores afiliados a *Sintracorbeta*, además de asumir, a cargo de la empresa, los gastos de transporte de ida y regreso, desde el sitio de trabajo hasta el lugar de la reunión.

Así, cuando los árbitros adoptaron su decisión, desconocieron el artículo 458 del CST, en tanto que su competencia se limitaba a los temas sobre los cuales las partes no llegaron a acuerdo alguno en la etapa de arreglo directo (Artículo 433 CST, modificado por el artículo 27 del Decreto 2351 de 1965).

#### **1.1.4 Argumentos de Sintracorbeta**

Arguye que los árbitros excedieron su competencia al conceder *extra petita*, al hacer una comparación entre lo solicitado en el pliego y lo laudado, y agrega que los árbitros limitaron el número de negociadores del sindicato a solo cuatro para futuros conflictos colectivos, con lo cual se vulnera el artículo 39 de la CP y el Convenio 87 de la OIT, al ser un asunto del resorte exclusivo de la organización sindical, quien define el número de sus negociadores, más no los árbitros.

Señala que los árbitros condicionaron al hecho de que

los negociadores del sindicato deban ir a la empresa para el suministro del transporte, lo cual constituye una injerencia en el actuar sindical y en la vida de los negociadores.

Suplica que la Corte anule parcialmente el artículo y, en todo caso, que devuelva el expediente a los árbitros, por cuanto no se pronunciaron respecto del último inciso de la petición.

### **1.1.5 Se considera**

Las impugnaciones se centran en un objetivo común, cual es la anulación de la cláusula denominada «*garantías de negociación*», con ocasión de la extralimitación de las facultades de los árbitros.

De un lado, la empresa señala que el exceso en las facultades de los árbitros se dio en cuanto a que se laudó frente a un aspecto sobre el cual las partes habían arribado a un acuerdo en la etapa de arreglo directo y, por otra parte, la organización sindical sostiene que la incompetencia estriba en que limitó el número de negociadores y se condicionó a que los negociadores del sindicato deban ir a la empresa para el suministro del transporte, situaciones que implican una injerencia en el actuar sindical.

En este orden, la Sala resolverá, inicialmente, sobre el argumento impugnatorio de la empresa, y para ello, procede decir que de las pruebas allegadas no se vislumbra acuerdo alguno en torno a la cláusula de garantías de negociación,

pues en las actas del desarrollo de la etapa de arreglo directo (022

Convocatoria\_Tribunal\_y\_sus\_ANEXOS\_noviembre\_2022.pdf) tan solo se convino que para los días de conversaciones se concedía permiso remunerado y transporte de desplazamiento, ida y regreso, al sitio de la reunión, desde la sede principal de la Empresa y viceversa, a los cuatro representantes de los trabajadores designados por «Sintracorbeta – Alkosto» en los días efectivos de reunión, más en lo restante no hubo acuerdo.

Los árbitros adoptaron una decisión respecto de «*futuras negociaciones*», en el sentido de conceder permisos sindicales remunerados y el servicio de transporte ida y regreso al sitio de la reunión desde la sede principal de la compañía para cuatro negociadores designados por la organización sindical que tengan la condición de trabajadores de la empresa durante los días efectivos de reuniones; disposición arbitral que se ajusta al marco de referencia delimitado por el pliego de peticiones, que regula una situación jurídica para ser aplicada en el futuro, que dista del acuerdo al que arribaron las partes respecto de la negociación que se promovió luego de la presentación del pliego de peticiones, esto es, el conflicto presente, cuyos efectos estaban restringidos a la etapa de arreglo directo que se desarrolló entre el 02 y el 21 de noviembre de 2022.

Así, el hecho de que existiera un consenso previo sobre un solo aspecto de la petición, referente en la concesión de los permisos remunerados y los gastos de transporte no es

un argumento válido para elucidar la incompetencia de los árbitros al laudar sobre las garantías de negociación, en tanto que las demás súplicas emanadas del primer punto del pliego de peticiones siguen haciendo parte del conflicto y, por consiguiente, está en el resorte de la competencia de los árbitros, para que ellos resuelvan en el laudo con el criterio de equidad que estimen. Por lo demás, luce proporcionado y razonable a efectos de regular las condiciones de negociación para futuros conflictos.

Por lo antedicho, el argumento expuesto por la empresa no tiene vocación de prosperidad para que la cláusula sea anulada.

De cara a las razones de impugnación que formula la organización sindical, en lo que respecta a una limitación por parte de los árbitros frente al número de negociadores y al condicionamiento a que ellos deban ir a la empresa para el suministro del transporte, debe reiterarse que el asunto fue resuelto de manera específica por los árbitros, concediendo hasta cuatro (4) permisos sindicales remunerados y el servicio de transporte ida y regreso al sitio de la reunión desde la sede principal de la compañía, durante los días efectivos de reuniones, decisión que fue sustentada en razones de equidad, tomando como base, precisamente, que sólo para la negociación del pliego las partes convinieron en el inicio de la etapa de arreglo directo los permisos y el servicio de transporte para cuatro negociadores, asumiéndose así la misma fórmula que para las negociaciones futuras.

Tal y como ha sido objeto de consideración por esta Sala, las motivaciones sencillas se entienden cubiertas por una presunción de sustento en la equidad y el hecho de que la argumentación no hubiere sido lo suficientemente prolija no constituye causa para anular el laudo arbitral, en la medida en que los razonamientos en equidad se edifican a partir del sentido común, las reglas de la persuasión racional, la apreciación objetiva de los hechos probados, las posiciones de las partes y la naturaleza del conflicto (CSJ SL3201-2021, CSJ SL1448-2022, CSJ SL2694-2022, entre otras).

Ahora bien, en relación con la afirmación enrostrada por el sindicato recurrente, la cual versa sobre la limitación de la autonomía sindical en cuanto al número de negociadores beneficiarios con los permisos remunerados y con el servicio de transportes del lugar de trabajo al sitio de las sesiones para agotar la fase de arreglo directo, considera la Sala que reconocer permisos remunerados para cuatro (4) miembros de la comisión negociadora durante la etapa de arreglo directo y su eventual prórroga, es ajustado a los principios de razonabilidad y proporcionalidad y es la confirmación del ejercicio del libre derecho de asociación; y si la organización sindical desea integrar la comisión con más negociadores en ejercicio de la autonomía sindical (CC C-797-2000), aquellos acudirían por cuenta y costo de la organización, pues ello corresponde al ejercicio de una actividad inherente a las funciones del sindicato.

Esas concesiones arbitrales pueden entenderse como un

desarrollo de la libertad sindical, con la finalidad de dar cumplimiento a las funciones sindicales consagradas en los artículos 373 y 374 del CST, especialmente, la plasmada en el numeral 3.º *«Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar...»*.

De suerte que no se muestra vulneración de la autonomía sindical cuando el permiso se concede hasta para cuatro (4) de los miembros de la comisión negociadora, así como tampoco que el transporte suministrado tenga como punto de partida la sede de la empresa, pues tampoco aparece acreditado que con tal circunstancia se menoscabe alguna libertad o derecho individual de los trabajadores. Todo lo contrario, el hecho de conceder permisos y subvenciones de transporte permite el desarrollo del derecho fundamental de asociación y de la libertad sindical.

En cuanto al último aspecto de la impugnación, vale decir, la solicitud de devolución del laudo a los árbitros para que se pronuncien en relación con el reconocimiento del auxilio económico para cubrir los gastos y costos de preparación, elaboración del pliego de peticiones y la asesoría constante durante el conflicto colectivo, basta con señalar que el Tribunal dispuso sobre el particular *«...que lo más conveniente y equitativo es dejar el tema a lo que libremente convengan las partes al inicio de la etapa de arreglo directo y según las necesidades de cada caso...»*.

En sentencia CSJ SL1632-2024, la cual reiteró la CSJ SL673-2023, se precisó:

En efecto, como es sabido, una de la funciones de los sindicatos es representar a los trabajadores; no obstante, tal ocupación no puede generar privilegios económicos particulares por el hecho de cumplir con tal labor y, en esa línea, le está vedado a los Tribunales de Arbitramento otorgar beneficios que tengan como destinatarios específicos a los miembros de la comisión negociadora y el asesor, pues itérese, tal prerrogativa no consulta el interés general de los asociados que aquéllos representan.

En similar sentido se pronunció esta Sala, en la CSJ SL, 27 ago. 2008, rad. 36653, donde adoctrinó:

(...) los árbitros no pueden imponer a la parte empleadora auxilios económicos que tengan como destinatarios específicos a los negociadores y asesores por parte del Sindicato, ya que evidentemente un beneficio de esa naturaleza no guarda relación con el interés general de los asociados de mejorar sus condiciones de trabajo a través del conflicto colectivo económico, y que quienes actuaron a nombre de los trabajadores acorde con su labor de negociadores, reciban por ese solo hecho, incentivos económicos impuestos por disposiciones de un organismo arbitral en contra de la parte a la cual enfrentan en el conflicto que, en las condiciones solicitadas en el pliego de peticiones, indiscutiblemente generaría un privilegio económico particular que en las organizaciones sindicales debe estar por debajo del interés general de los trabajadores comprometidos en la controversia.

Es evidente, entonces, que los árbitros no se encuentran facultados para otorgar estímulos a los integrantes de la comisión negociadora y sus asesores, como auxilios económicos o viáticos, por cumplir con la función de representar a los trabajadores en la negociación, pues ello corresponde al ejercicio de una actividad inherente a la función del sindicato y, además, porque ese privilegio no converge en un beneficio general en favor de los asociados para mejorar sus condiciones de trabajo.

En consecuencia, los árbitros no se encuentran facultados para otorgar estímulos a los integrantes de la comisión negociadora y sus asesores, como el auxilio económico solicitado, pues esta prerrogativa no converge en un beneficio general en favor de los asociados. De

consiguiente, no hay motivos para ordenar la devolución del laudo.

En este punto, importa precisar que la solicitud de anulación se torna incompatible con la devolución del laudo arbitral, toda vez que en la primera se persigue la eliminación de las cláusulas laudadas de forma total o parcial, siendo predicable únicamente respecto de cláusulas positivas o efectivamente concedidas; en tanto que, en la segunda, la Corte devuelve el laudo cuando el Tribunal haya proferido una decisión inhibitoria o declarado su falta de competencia para resolver una petición que en últimas sí está facultado, siendo ilógico que se solicite una devolución del laudo a la par de la anulación, máxime cuando los árbitros concedieron la solicitud en el laudo arbitral por razones de equidad.

Para efectos del recurso, como ciertamente hubo una decisión de fondo, de una parte, reconociendo en equidad los permisos y el suministro del servicio de transporte a los negociadores y, de la otra, de carácter negativo respecto de la concesión del auxilio económico de treinta millones de pesos (\$30.000.000.00), no hay objeto sobre el cual recaiga un pronunciamiento en esta sede extraordinaria, por lo que la cláusula no será anulada, ni se ordenará su devolución.

## **1.2 Cartelera Virtual Sindical**

### **1.2.1 Pliego de peticiones**

#### PETICIÓN 8. CARTELERA VIRTUAL SINDICAL.

La empresa instalará siete (7) carteleras virtuales de pantalla plana, con internet, de 50" pulgadas, que serán ubicadas por la compañía en cada una de las unidades de negocios de CORBETA S.A. en donde existan afiliados a SINTRACORBETA-ALKOSTO, en cada uno de los espacios elegidos por el sindicato, para uso exclusivo de este, con el fin de tener informados a los trabajadores.

La empresa asumirá los costos de estas carteleras.

La empresa además concederá a la organización sindical, un espacio en su intranet corporativa, con el fin de que pueda publicar en éste información que interese a sus afiliados y que verse sobre asuntos de interés sindical, observando siempre las normas de respeto que deben mantener las partes en sus relaciones.

### **1.2.2 Laudo Arbitral**

#### ARTÍCULO 4. CARTELERA VIRTUAL SINDICAL

La empresa proporcionará, durante la vigencia del presente laudo, un total de dos (2) carteleras virtuales de buena visibilidad y con el equipamiento técnico necesario para su normal funcionamiento, ubicadas en plantas o centros de trabajo en donde haya afiliados al sindicato, para que la organización sindical pueda compartir a través de ellas información que interese a sus afiliados y que verse sobre asuntos de interés sindical, observando siempre las normas de respeto que deben mantenerse en las relaciones entre empresa y trabajadores. Estas carteleras virtuales deben instalarse en lugares que no generen riesgos para los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

### **1.2.3 Recurso de la empresa**

Señala que la normativa sobre la cartelera sindical se encuentra en el laudo vigente, y consiste en la instalación de siete carteleras en los lugares donde el sindicato tiene afiliados, lo que no fue objeto de denuncia al presentar el pliego de peticiones que se resuelve mediante el laudo

arbitral de la referencia.

Sostiene que, si la organización sindical no denunció el laudo anterior, conforme al artículo 479 del CST, para que fuera modificada la cartelera de física a virtual o digital, los árbitros no tienen competencia para sustituirla, menos creando dos carteleras digitales, por ello debe anularse esta cláusula del laudo.

#### **1.2.4 Recurso del sindicato**

Considera la organización sindical que el laudo arbitral trasgredió el derecho de las organizaciones sindicales para disponer de lugares en las instalaciones de la empresa a fin de ejercer sus actividades informativas, posición que ha respaldado esta Sala de la Corte en sentencia CSJ SL3491-2019, la cual precisó el ejercicio de libre expresión y opinión como consustancial a las organizaciones sindicales, en aras de promocionar la libre asociación sindical, la concertación, la defensa de los intereses comunes y, en general, desarrollar todas las actividades inherentes a su objeto.

#### **1.2.5 Se considera**

Sea lo primero recordar que, en el sentido señalado por el Tribunal, las carteleras constituyen en sí mismas peticiones de contenido económico que, en conjunto con su ubicación al interior de las instalaciones empresariales, representan mecanismos con plena y razonable destinación en aras del desarrollo completo y adecuado de las actividades

sindicales, de manera tal que, los árbitros tienen competencia para resolver este punto (CSJ SL3980-2022, CSJ SL2585-2023, CSJ SL1455-2024).

También importa recordar que la denuncia del instrumento extralegal – sea convención colectiva o laudo arbitral vigente – tiene como objetivo que el elenco normativo deba ser renegociado, pero no tiene, en manera alguna, la connotación de un pliego de peticiones, potestad atribuida o permitida para la organización sindical (art. 376 CST), el cual tiene la virtud de germinar el conflicto colectivo de trabajo, dando paso a la negociación. En sentencia CSJ SL3350-2020 se dijo:

Para efectos de dar inicio formalmente a las conversaciones entre empleador y organización sindical, con miras a plantear las aspiraciones que frente a su relación colectiva tienen unos y otros, es menester que se surtan una serie de pasos, esto es, un procedimiento, que dependerá, básicamente, de si entre empleador y organización sindical existe o no una convención colectiva, pacto o laudo vigente.

Si no existen tales instrumentos, la organización sindical simplemente procede a presentar el pliego de peticiones (arts. 374 num. 2, 376 y 432 CST) para iniciar la etapa de conversaciones o arreglo directo; pero si existe alguno de los instrumentos mencionados, es necesario que se cumpla con lo preceptuado en el art. 479 num. 1 del CST, es decir, debe procederse a su denuncia. Se trata, entonces, de dos instrumentos, denuncia y pliego, aplicados a una misma finalidad, dar inicio formal al conflicto colectivo, que suelen confundirse, pero que son diferentes, tal como tuvo la oportunidad de enseñar la Corporación en sentencia CSJ, SL, 05 jun. 2012, rad. 42225:

En este orden, no es dable confundir la denuncia de la convención, pacto o Laudo, con el pliego de peticiones; aquel como acto previo de éste, es el medio que se encuentra al alcance de las partes para impedir que la convención, pacto o Laudo se prorrogue automáticamente por ministerio legal (Art. 478 del C.S.T.), a través del preaviso que una parte le hace a la otra

acerca de su terminación, con la antelación anotada en la citada disposición.

La denuncia es acto que atañe directamente con el acuerdo vigente; en cambio el pliego de peticiones, se refiere a la aspiración de los trabajadores de modificar parcial o totalmente las condiciones laborales existentes, mediante la suscripción de una nueva convención o pacto. De tal manera que la falta de denuncia, que equivale a la prórroga automática del comentado acuerdo, es incompatible con el ulterior pliego de peticiones que se presente al empleador.

En similar sentido se pronunció la Corte Constitucional en sentencia CC C-1234-2005:

5.1 En efecto, las figuras pliego de peticiones y convenciones colectivas tienen un significado especial, jurídico y procedimental particular en las relaciones colectivas de trabajo.

El pliego de peticiones se ha entendido como una herramienta válida para plantear el conflicto colectivo. Corresponde a un documento escrito que presentan los empleados al empleador, en el que se formulan las peticiones relativas a las condiciones de trabajo, o a las diferencias que no están sometidas por la ley o convención a un procedimiento distinto, o que no hubieren podido ser resueltos por otros medios. Es un proyecto de convención colectiva de trabajo.

Es sabido que con la presentación del pliego de peticiones se inicia un conflicto colectivo que puede terminarse con la firma de la convención colectiva de trabajo o llegar hasta el tribunal de arbitramento obligatorio para su solución, mediante el laudo arbitral.

A su vez, el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo define la convención colectiva así:

"Artículo 467. Definición. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por al (sic) otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia."

Son conocidas las consecuencias jurídicas en los conflictos colectivos cuando se entran en estas etapas: pliegos de peticiones o convención colectiva, para dirimir los problemas laborales, siendo la declaración de la huelga, una de ellas.

Visto lo anterior, es indudable que el pliego de peticiones

constituye la génesis del conflicto colectivo en ejercicio de los derechos emanados de los Convenios 87 y 98 de la OIT, en el que los trabajadores – no el empleador – formulan las peticiones relativas a la mejora de las condiciones de trabajo existentes, que impulsa el procedimiento de negociación<sup>1</sup>, y que puede terminar, bien sea con la firma de la convención colectiva de trabajo (autocomposición), ora mediante el laudo arbitral, con la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio (heterocomposición).

La facultad de presentar pliegos de peticiones está reservada únicamente a los trabajadores, de suerte que los empleadores no tienen la facultad de promover un conflicto colectivo que culmine con otra convención colectiva o con el laudo emanado de un tribunal de arbitramento obligatorio.

La denuncia del empleador tiene un efecto jurídico concreto, y es que el laudo o convención existente no se prorrogue, más no tiene la virtud de ser un pliego de peticiones, y sólo puede hacer parte de la órbita arbitral cuando se reúnan algunas exigencias, a saber: *i)* la denuncia se presenta por escrito y en oportunidad, *ii)* sea concreta, específica y sustentada, eliminando cualquier carácter genérico o abstracto, *iii)* sus manifestaciones hayan sido discutidas en la etapa de arreglo directo; *iv)* si ello no ocurre, los árbitros deberán pronunciarse cuando los puntos de la denuncia coincidan con las peticiones del sindicato no

---

<sup>1</sup> La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018. Pár. 545, 1387-1393.

acogidas en la citada etapa de arreglo directo (CSJ SL1739-2019, CSJ SL5020-2021 y CSJ SL2118-2022).

Por tanto, la posibilidad de que los árbitros reduzcan o desmejoren los beneficios alcanzados en convenios colectivos anteriores es contraria a la finalidad de la negociación colectiva y a la institución del arbitraje laboral, el cual está instituido para resolver los desacuerdos entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores o sus organizaciones de un modo respetuoso de los derechos de las partes, lo que incluye el necesario respeto de los derechos alcanzados por los trabajadores en acuerdos o convenios colectivos anteriores. Se insiste, el Tribunal solo podría desmejorar o reducir el estándar de beneficios existentes en ante una denuncia legítima de la institución empleadora, con las condiciones señaladas por la jurisprudencia, en las líneas precedentes (CSJ SL3205-2023 y CSJ SL, 22 jul. 2009, rad. 36926).

Y cuando sea indispensable sortear crisis económicas o adoptar políticas de adaptación de los sectores y unidades productivas a los cambios del mercado, cualquier modificación a los convenios colectivos que implique una disminución en los derechos debe ser fruto de la negociación libre y voluntaria entre las partes, no una imposición de terceros o de las autoridades administrativas. En esta dirección, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha referido que las dificultades económicas graves de las empresas

*«deberían concretarse en el marco del diálogo social»<sup>2</sup>.*

Por último, cuando la denuncia proviene de los trabajadores, significa que ellos manifiestan la intención de no prorrogar el acuerdo colectivo o el laudo arbitral, en todo o en parte, pero deben presentar el respectivo pliego de peticiones a fin de promover el conflicto y provocar así el cambio de la normativa (CSJ SL 22 nov.1984).

En suma, y de cara a dar respuesta a los argumentos de la empresa recurrente, vale señalar que a pesar de que la organización sindical no hubiera denunciado el artículo relacionado con la cartelera sindical, el solo hecho de haber elevado su aspiración a través del pliego de peticiones sin que fuera solucionada en la etapa de arreglo directo, condujo a que los árbitros quedaran facultados para decidir sobre dicho aspecto, como efectivamente lo hicieron (CSJ SL282-2021).

Por lo antedicho, no se accederá a la solicitud de la empresa y no se anulará la cláusula.

En relación con la solicitud de devolución y/o modulación incoada por el sindicato, advierte la Sala que, en principio, no puede haber pronunciamiento asertivo en relación con la afirmación del impugnante, pues no ofrece la más mínima explicación de la razón por la cual la condición de la cláusula está afectada por causa de anulación, de devolución o de modulación, y no explica cómo la decisión

---

<sup>2</sup> La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018. Pár. 1451.

arbitral afectaría la libertad de expresión de los sindicatos.

No obstante, en un ejercicio de comprensión, entiende la Corte que el propósito de los árbitros al conceder el punto relacionado con la existencia de dos carteleras virtuales en plantas o centros de trabajo en donde haya afiliados al sindicato, fue constituir un instrumento de divulgación de la gestión sindical, garantizar la inserción de cualquier información de interés, con el fin de comunicar a los afiliados los medios y resultados de la acción sindical, razón por la cual la disposición no se torna incompatible o incongruente con el ejercicio de las facultades sindicales.

Por otra parte, cuando el sindicato impugnante funda el motivo de impugnación en la sentencia CSJ SL3491-2019 se evidencia una contradicción, pues en aquel pronunciamiento la Corte señaló, precisamente, que las carteleras sindicales constituyen un instrumento idóneo para la expresión de los derechos sindicales, con el fin de buscar equilibrios en los intereses de las partes en conflicto, sin que dicha libertad afecte derechos del empleador, como su imagen en el mercado o sus operaciones, y su reconocimiento en el laudo no constituye una extralimitación de competencias de los árbitros o se muestra inequitativa.

En consonancia con la línea de pensamiento de esta Sala, los árbitros adecuaron el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, para que sean adaptadas en el ambiente laboral, y no conlleven riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleados. El único

entendimiento que puede extraerse de la cláusula impugnada es el de que las carteleras virtuales deben contar con buena visibilidad y con el equipamiento técnico necesario para su normal funcionamiento, para que la organización sindical pueda compartir la información que interese a sus afiliados sobre asuntos de interés sindical, observando siempre las normas de respeto en las relaciones entre empresa y trabajadores. Sin otra razón, no se accederá a la solicitud del sindicato y no se anulará la cláusula.

## **2. CLÁUSULA CUYA ANULACIÓN ES SOLICITADA POR COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. CORBETA S.A. Y/O ALKOSTO S.A.**

### **2.1 Información al sindicato**

#### **2.1.1 Pliego de peticiones**

##### PETICIÓN 11. INFORMACIÓN AL SINDICATO

Con el fin de garantizar la concertación y el Diálogo Social en LA EMPRESA, se tienen que propiciar los espacios de consulta e intercambio de información. EL EMPLEADOR entregará al SINDICATO la siguiente información:

Copia anual de los estados financieros de la empresa debidamente aprobados, con sus respectivas notas.

Mensualmente, copia del listado de trabajadores a quienes se les aplicó el descuento sindical.

Semestralmente número de empleados que recibieron los auxilios, permisos y beneficios económicos establecidos en la convención colectiva o laudo arbitral diferenciados por género, unidad de trabajo y pertenencia o no a la organización sindical y valor reconocido pagado.

#### **2.1.2 Laudo Arbitral**

#### ARTÍCULO 6. INFORMACIÓN AL SINDICATO

La empresa entregará al sindicato destinatario del presente laudo la siguiente información:

- Copia anual de los estados financieros de la empresa debidamente aprobados y con sus respectivas notas, una vez consolidados, salvo restricción legal o que contengan información sensible o reservada. En este último caso deberán entregarse omitiendo esa información sensible o reservada.
- Mensualmente, copia del listado de trabajadores a quienes se les efectuó el descuento sindical.
- Semestralmente, información totalizada respecto del número de empleados que recibieron auxilios, permisos o beneficios económicos provenientes de la convención colectiva o laudo arbitral, diferenciados por unidad de trabajo y pertenencia o no a la organización sindical, con el valor reconocido y pagado.

#### **2.1.3 Recurso de la empresa**

Denuncia que los árbitros no podían disponer que la empresa entregue al sindicato información relacionada con los estados financieros de la empresa, en consideración a que el laudo no es una *«manifestación política, ni un medio de auditoría por el sindicato a las actividades económicas de la empresa, dónde los estados financieros tienen la finalidad de informar a los accionistas el resultado de cada ejercicio fiscal y con ello decretar utilidades, al igual que tener la información para el órgano de control del estado en la actividad de la sociedad, donde no tiene injerencia alguna la organización sindical»*.

Sostiene que se invirtió el deber que impone el artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo, pues es el sindicato quien debe informar al empleador, por medio de una

comunicación suscrita por el secretario y fiscal, sobre los afiliados y el valor de la cuota ordinaria, y en últimas, con el artículo laudado, «*se extralimitan los arbitradores, cuando este deber lo trasladan a la empresa*».

Arguye que la orden a la empresa para que informe al sindicato la relación de beneficiarios que percibieron las prestaciones convencionales en cada período desconoce que los beneficios son de cada trabajador y se vulnera el *habeas data*, derecho que comprende la reserva de datos y la necesidad de la autorización del titular para su entrega al sindicato, para que éste disponga de tal información.

#### **2.1.4 Se considera**

Esta Sala de la Corte ha tenido una línea de pensamiento clara y pacífica (CSJ SL1309-2022, CSJ SL4089-2022, CSJ SL695-2023 CSJ SL2856-2023, y CSJ SL590-2024) y construyó el criterio según el cual el derecho que tienen las organizaciones sindicales para que su empleador suministre la información de interés relacionada con los aspectos generales de la empresa, o del giro ordinario de sus negocios o actividad, es un verdadero derecho fundamental previsto a favor de sus organizaciones y, además, se convierte en una herramienta útil que reportan beneficios significativos a la actividad sindical, así como al proceso de negociación colectiva del trabajo.

Es esencial memorar que la información que se suministre sea suficiente para que los representantes sindicales puedan cumplir con la finalidad que justifica su entrega, bien sea desde su orden económico o laboral. Sobre las primeras, que suelen estar referidas a los resultados económicos actuales y proyectados de la empresa y, en ocasiones, también a información sobre la evolución general del sector económico a que ella pertenece, con los problemas ya advertidos, que constituye el fundamento de gran parte de las decisiones empresariales, que pueden dar origen a la intervención de los representantes sindicales, de cara al cumplimiento de su función especial de defensa y promoción de los intereses colectivos de los trabajadores (art. 373 CST), así como al desarrollo de sus distintas competencias específicas, sobre todo a la hora de promover nuevas peticiones que mejoren las condiciones de sus agremiados, a efectos de vincular a las partes en un diálogo que se construye sobre postulados reales, acordes con la situación económica y financiera de la unidad empresarial.

La especialidad de la información también puede ser de índole laboral, enfocada al suministro de datos concernientes a las condiciones generales de la planta de personal, las formas de contratación y de retribución, los salarios, la descripción de tareas o funciones, o como en este caso, relacionados con el número de empleados que recibieron auxilios, permisos o beneficios económicos provenientes de la convención colectiva o laudo arbitral, y si pertenecen o no a la organización sindical, con la relación de los valores reconocidos y pagados.

Lo anterior contribuye necesariamente a un clima de diálogo más objetivo y con pleno conocimiento de causa sobre la capacidad económica del empleador respecto de las reivindicaciones laborales, evitando así que se hagan peticiones exorbitantes, irrazonables o totalmente desajustadas de la realidad económica y financiera de la empresa.

Todo ello, con miras a que cumpla con la finalidad de lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, en tanto ese es el objeto de la regulación laboral en Colombia.

Sin perjuicio de los fines anteriores, el reconocimiento del derecho de información debe guardar correspondencia con otros derechos constitucionalmente protegidos, como lo es la intimidad de los trabajadores y la protección de sus datos, cuyo núcleo esencial implica la existencia de un ámbito reservado frente a la acción y conocimiento de los demás, pero que en manera alguna restringe el fundamento de aquel derecho.

La Sala ha enseñado que en la medida en que los trabajadores tengan un amplio y suficiente conocimiento sobre la situación social y económica de la empresa, mayor dinamismo, fluidez y sensatez habrá de darse en los diálogos sociales que involucren a trabajadores y empleadores, no solo en las etapas previas a un proceso de negociación

colectiva de trabajo, sino también en las fases posteriores, que suceden una vez se ha presentado el pliego de peticiones al empleador, que es el acto por medio del cual se le da inicio a un conflicto colectivo de trabajo. Precisamente, la sentencia CSJ SL2856-2023 lo explicó de la siguiente forma:

Lo advertido, por cuanto, una organización sindical desinformada, no contribuye al objetivo primario de lograr unas relaciones laborales armónicas a través de la negociación colectiva; por el contrario, podría generar conflictos en la interlocución laboral que bien podrían evitarse si el sindicato está bien informado. Así, garantizar el acceso a una determinada y necesaria información puede impedir que se estructure la concertación con bases especulativas o ficticias. Precisamente, el verdadero propósito de habilitar determinada información a la organización sindical es el de «garantizar el diálogo social», en tanto la consulta y el intercambio de información, en la relación que existe entre la empresa y el sindicato, no puede estar al margen de la información que este último requiere para desplegar adecuadamente su respetiva acción sindical.

Es así como, la Recomendación 163 de 1981 de la OIT (párrafo 7), sobre el fomento de la negociación colectiva establece, que uno de los medios para procurar este derecho fundamental, es el de adoptar «medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las partes dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa», en tanto no solo se requiere de la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores solidas e independientes, sino igualmente, que tengan capacidad técnica y acceso a estudios y estadísticas en función de las necesidades que se presenten.

De igual forma, la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), en el párrafo 16 previó que, para un adecuado ejercicio de sus funciones, es indispensable que la empresa ponga a disposición facilidades materiales y la información; así mismo, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de 1977, y sus posteriores actualizaciones, en el párrafo 61, destacó que, por el papel importante que tienen ese tipo de empresas en las economías de la mayor parte de los países, en aras de alcanzar una adecuada negociación y promoción de las conquistas laborales de los trabajadores, se sugería que ese tipo de empleadores proporcionaran a los representantes de los trabajadores «la información necesaria para celebrar negociaciones eficaces con la entidad de que se trate y, si la legislación y las prácticas locales así lo establecen, también deberían facilitarles la información que les

permita hacerse una idea exacta y correcta de los resultados de la entidad o, cuando proceda, del conjunto de la empresa», incluso va más allá, pues involucra a los gobiernos, al sugerir en el párrafo siguiente, que éstos «deberían proporcionar a los representantes de las organizaciones de trabajadores, a petición de éstos y siempre que lo permitan la legislación y la práctica, información sobre los sectores en que opera la empresa, lo que ayudaría a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva. En ese sentido, las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían responder de manera constructiva cuando los gobiernos les pidan información pertinente sobre sus operaciones».

Por su parte, la Recomendación 129 de 1967, sobre las comunicaciones dentro de la empresa, destacó la necesidad que tienen tanto los empleadores como las organizaciones de trabajadores, que reconozcan en su propio beneficio y para favorecer un clima de diálogo, comprensión y superación de las crisis, que haya difusión e intercambio de información completa y objetiva como sea posible, sobre los diferentes aspectos de la vida de la empresa y de las condiciones sociales de los trabajadores, para la eficacia del emporio y para las aspiraciones de aquellos, claro está, sin que esas revelaciones causen perjuicio a ninguna de las partes, pero ante todo, que haya mutua comprensión; al efecto, enumeró algunos tipos de información que el empleador podría dar a conocer, verbigracia: «1) las condiciones generales de empleo, incluidos la contratación, el traslado y la terminación de la relación de trabajo; 2) la descripción de las tareas de los diversos puestos de trabajo y su correspondiente posición en la estructura de la empresa; 3) las posibilidades de formación profesional y perspectivas de ascenso en la empresa; 4) las condiciones generales de trabajo; 5) los reglamentos de seguridad e higiene del trabajo e instrucciones sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales; 6) los procedimientos para el examen de reclamaciones, así como las modalidades de su funcionamiento y las condiciones de su utilización; 7) los servicios de bienestar para el personal (asistencia médica, sanidad, comedores, alojamiento, actividades de esparcimiento, servicios de ahorro y bancarios, etc.); 8) los diferentes sistemas de seguridad social o de asistencia social existentes en la empresa; 9) la reglamentación de los regímenes nacionales de seguridad social a que están sujetos los trabajadores por su empleo en la empresa; 10) la situación general de la empresa y perspectivas o planes de desarrollo futuro; 11) la explicación de las decisiones que probablemente tengan efectos directos o indirectos sobre la situación de los trabajadores en la empresa, y; 12) los métodos de consulta, discusión y cooperación entre la dirección y sus representantes, por una parte, y los trabajadores y sus representantes, por otra».

En consecuencia, en el marco de la negociación colectiva de trabajo, el intercambio de información sobre los aspectos ya referidos con anterioridad, sirve para verificar si están dadas las condiciones para petitionar mejores prerrogativas laborales y la

posibilidad de que se ajusten a la situación de la empresa, conservando la fuente de empleo. Además, como se explicó en líneas previas, ello hace parte del tipo de información que la OIT avala para la comunicación entre las partes del conflicto colectivo, pues se encuentra dentro de lo que se denomina «la situación general de la empresa y perspectivas o planes de desarrollo futuro».

En ese orden de ideas, la información que se suministre a la organización sindical, anualmente, con la copia de los estados financieros de la empresa debidamente aprobados, con sus respectivas notas, una vez consolidados, omitiendo las restricciones legales o la información sensible o reservada y, mensualmente, la copia del listado de trabajadores a quienes se les aplicó el descuento sindical, a juicio de la Sala no menoscaba la libertad individual ni la autonomía empresarial que implica una extralimitación de competencias de los árbitros, así como tampoco involucra una «*inversión*» de las obligaciones sindicales, al tenor del artículo 400 del CST, en tanto que la información que entrega el sindicato al empleador tiene relación con la deducción de cuotas sindicales de sus afiliados, mientras que la que suministra la empresa tiene como finalidad el control financiero del sindicato.

La Corte ha precisado que este tipo de información constituye claridad y transparencia en la manera de desarrollarse las relaciones laborales que, sin duda alguna, se exhibe como el desarrollo del principio de la buena fe que debe observarse en la ejecución de los contratos de trabajo (art. 55 CST); tan es así que los árbitros para el caso resguardaron el carácter de la información reservada, como lo pueden ser aquellos datos que están protegidos por la

legislación de propiedad industrial o intelectual, con lo cual se eliminó la posibilidad de bloquear la transmisión de la información considerada como confidencial por el empresario.

Finalmente, tal y como fue plasmado en la norma arbitral, la información que se suministra al sindicato no incluye información de terceros, como los trabajadores no afiliados a la organización sindical y, de contera, no afecta derechos fundamentales a la intimidad y al *habeas data* de los mismos. Este es el único entendimiento posible de la norma, en tanto no puede existir invasión a las garantías individuales mencionadas.

Así, en armonía con lo explicado, no hay motivo alguno para anular la cláusula atacada.

### **3. CLÁUSULA CUYA ANULACIÓN ES SOLICITADA POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIANA DE COMERCIO CORBETA S.A. Y/O ALKOSTO S.A. «SINTRACORBETA-ALKOSTO»**

#### **3.1 Información al sindicato**

##### **3.1.1 Pliego de peticiones**

###### PETICIÓN 2. DERECHO A LA IGUALDAD

La empresa COLOMBIANA DE COMERCIO CORBETA S.A. Y/O ALKOSTO S.A., a fin de mantener el principio de igualdad, extenderá a todos los trabajadores sindicalizados de SINTRACORBETA-ALKOSTO todo beneficio que quede expresamente consignado dentro de la CONVENCIÓN COLECTIVA, LAUDO ARBITRAL, PACTO COLECTIVO, LAN DE

BENEFICIOS u otro régimen, en consecuencia, cualquier auxilio o prerrogativa adicional que la empresa conceda a cualquier título a los trabajadores no sindicalizados y sindicalizados de otra organización sindical, se hará efectivo a todos los afiliados de SINTRACORBETA-ALKOSTO siempre y cuando les sea más favorable que lo determinado en la Convención Colectiva de Trabajo o de la expedición del Laudo Arbitral que rija las relaciones entre SINTRACORBETA-ALKOSTO.

### **3.1.2 Laudo Arbitral**

El Tribunal negó la petición por mayoría y señaló que

... [R]esulta imposible aplicar un criterio de equidad en su decisión cuando se trata de una petición general y respecto de normas cuyo contenido no se conoce. Igualmente estima el Tribunal conveniente mantener los ámbitos de vigencia personal que las partes acuerden para cada uno de sus estatutos colectivos, en los cuales además algunos derechos pudieran estar otorgados y reglamentados bajo modalidades distintas, lo que pudiera conducir a confusiones y confrontaciones en su aplicación, creando dudas innecesarias y dando origen a controversias que pueden terminar afectando el clima organizacional y la paz laboral, efecto contrario al que lógicamente debe procurar un laudo arbitral.

### **3.1.3 Argumentos del sindicato**

Señala que el Tribunal desconoció el criterio de esta Sala de la Corte que delimitó en sentencia CSJ SL3116-2020, que los árbitros pueden pronunciarse respecto de aquellas peticiones orientadas a proporcionar garantías a los sindicatos respecto de eventuales actuaciones que puedan debilitar su vocación de representación y capacidad de negociación, pues el arbitramento es un instrumento útil para reequilibrar la posición de los interlocutores sociales.

Sostiene que este tipo de pretensiones, en las cuales los sindicatos procuran que en caso de que la empresa conceda

mejores beneficios a los trabajadores no sindicalizados y automáticamente se les extiendan a los sindicalizados, es un punto de claro interés para la organización sindical, pues buscan preservar su existencia y su capacidad para cumplir el propósito útil de mejorar la situación los trabajadores a través de la negociación colectiva.

### **3.1.4 Se considera**

Hasta hace poco tiempo, la Corte sostuvo que los Tribunales de Arbitramento carecían de competencia para pronunciarse sobre cláusulas como la que ahora se examina, sobre la base de entender que *«ello conduciría a reconocer al sindicato una capacidad especial de negociación en un escenario en que no se le confiere legalmente»*. Sin embargo, desde la sentencia CSJ SL3116-2020, reiterada en sentencias CSJ SL2062-2021 – que se profirió en el seno de un conflicto colectivo anterior entre las partes aquí impugnantes – CSJ SL2655-2023 y CSJ SL2870-2023, ha delineado su pensamiento, en el sentido de que el tribunal de arbitramento es competente para pronunciarse frente a la súplica sindical, pues sus facultades no se agotan en las cláusulas cuya naturaleza y contenido sea estrictamente monetario, sino que, al compás de ese entendimiento que amplifica la noción de conflicto económico a *conflicto de intereses*, es viable una decisión de fondo sobre peticiones como la que aquí se estudia. Dijo la Corte (CSJ SL3116-2020)

Por tanto, este tipo de pretensiones en las cuales los sindicatos procuran que, en caso de que la empresa conceda mejores beneficios a los trabajadores no sindicalizados, automáticamente

se les extiendan a los sindicalizados, es un punto de claro interés para la organización sindical, ya que busca preservar su existencia y su capacidad para cumplir su propósito útil de mejorar la situación los trabajadores a través de la negociación colectiva.

La doctrina internacional también ha considerado que el reconocimiento pleno de la negociación colectiva libre por parte de las organizaciones sindicales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 4.º del Convenio n.º 98 de la OIT, comporta que los pactos colectivos no pueden ser utilizados para menoscabar la posición de las organizaciones sindicales, así como tampoco para que los trabajadores se vean obligados a aceptar un pacto colectivo, en contra de su voluntad, sin el asesoramiento de la organización sindical a la que pertenecen o a desestimular la afiliación o permanencia a la organización sindical para obtener mayores prebendas por parte del empleador.

En varios pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical se ha recomendado al Gobierno colombiano que el privilegio normativo se oriente a la negociación con las agremiaciones sindicales; y que, en la práctica, no es lo adecuado la negociación de las condiciones de trabajo y empleo con grupos que no reúnan las garantías para considerarse organizaciones de trabajadores, pues no es extraño que se utilicen para desalentar el ejercicio de la libertad sindical y debilitar la existencia de las organizaciones de los trabajadores en capacidad de defender de forma autónoma los intereses de sus asociados durante la negociación colectiva.

En el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, ILC.109/III(A), sometido a la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 109.º reunión, 2020, se sostuvo que,

Constatando que no se han producido avances en la toma en cuenta de sus comentarios, la Comisión se ve obligada a recordar nuevamente que el Convenio reconoce en su artículo 4 como sujetos de la negociación colectiva a los empleadores o sus organizaciones, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, reconociendo que estas últimas presentan garantías de autonomía de las cuales podrían carecer otras formas de agrupación. Consecuentemente, la Comisión siempre ha considerado que la negociación directa entre la empresa y grupos de trabajadores sin organizar por encima de organizaciones de trabajadores cuando las mismas existen no es acorde al fomento de la negociación colectiva previsto en el artículo 4 del Convenio. Adicionalmente, con base en la situación de varios países, la Comisión ha constatado que, en la práctica, la negociación de las condiciones de trabajo y empleo por medio de grupos que no reúnen las garantías para ser considerados organizaciones de trabajadores puede ser utilizada para desalentar el ejercicio de la libertad sindical y debilitar la existencia de organizaciones de trabajadores en capacidad de defender de forma autónoma los intereses de los trabajadores durante la negociación colectiva. A la luz de lo anterior, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para que la conclusión de acuerdos colectivos con trabajadores no sindicalizados (pactos colectivos) sólo sea posible en ausencia de organizaciones sindicales. La Comisión pide al Gobierno que informe de todo avance al respecto.

Así, en el *sub lite*, la aspiración del sindicato está estrechamente relacionada con las obtención de garantías frente a eventuales actuaciones que puedan debilitar su capacidad negocial, sin que pueda predicarse válidamente asomo alguno de violación de los ámbitos de vigencia personal o de la autonomía de voluntad de las partes, pues se persigue es un límite en procura de la subsistencia de la agremiación sindical y de sus derechos, al pretender adherir al cuerpo normativo las mayores prerrogativas que se

concedan en favor de trabajadores no sindicalizados.

De consiguiente, los árbitros no pueden pretextar la imposibilidad de aplicar un criterio de equidad, pues, por el contrario, tienen plena competencia para resolver sobre la igualdad de derechos suplicada por el sindicato. Por lo explicado en precedencia, la PETICIÓN 2. DERECHO A LA IGUALDAD, se devolverá al Tribunal para que haga un pronunciamiento de fondo positivo o negativo, de acuerdo con su criterio.

Sin costas, por cuanto, aunque el recurso de la empresa no prosperó, no hubo réplica, y el recurso del sindicato prosperó parcialmente.

## VII. DECISIÓN

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

### RESUELVE:

**PRIMERO: DEVOLVER** el Laudo Arbitral impugnado al Tribunal de Arbitramento Obligatorio, para que dentro de los cinco (5) días siguientes a su instalación, se pronuncie sobre PETICIÓN 2. DERECHO A LA IGUALDAD, del pliego de peticiones presentado por el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIANA DE COMERCIO SA –**

**CORBETA SA Y/O ALKOSTO SA «SINTRACORBETA-ALKOSTO».**

**SEGUNDO: NO ANULAR, NI DEVOLVER**, las demás disposiciones atacadas del Laudo Arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento obligatorio el cinco (05) de abril de dos mil veinticuatro (2024), con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre **COLOMBIANA DE COMERCIO SA – CORBETA SA Y/O ALKOSTO SA** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIANA DE COMERCIO SA – CORBETA SA Y/O ALKOSTO SA «SINTRACORBETA-ALKOSTO»**.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



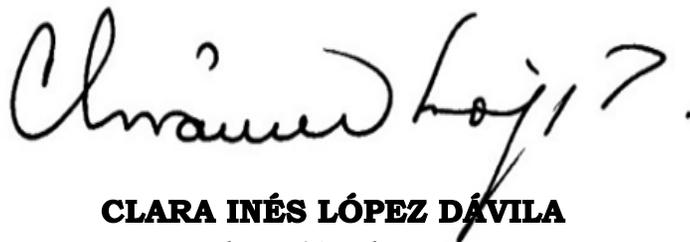
**MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO**  
Presidenta de la Sala



**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**



**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**  
Aclaración de voto



**CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA**  
Aclaración de voto



**OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR**

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

Código de verificación: 5DD19293A20FD557B5DCEF57F0D597150EEEE3A24B5C74E6B0610FF3C6BE5DE0  
Documento generado en 2024-12-18