



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

Magistrada ponente

SL2642-2025

Radicación n.º 11001220500020240006701

Acta 45

Bogotá D. C., tres (3) de diciembre de dos mil veinticinco (2025)

La Sala decide los recursos de anulación que la sociedad **DURMAN COLOMBIA S. A. S.** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA FARMACÉUTICA, QUÍMICA, PRODUCTOS QUÍMICOS, PETROQUÍMICOS, AGROQUÍMICOS, AFINES Y SIMILARES (SINTRAPROQUIPA)** interpusieron contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 5 de junio de 2024, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre las recurrentes.

I. ANTECEDENTES

La citada organización sindical presentó pliego de peticiones el 30 de mayo de 2023 ante la empresa Durman Colombia S. A. S., que dio origen a un proceso de negociación colectiva. Agotada la etapa de arreglo directo sin que las partes arribaran a un acuerdo el Ministerio del Trabajo a través de la Resolución n.º 0734 de 13 de marzo de 2024,

constituyó e integró un Tribunal de Arbitramento Obligatorio con el fin de que resolviera de manera definitiva el diferendo colectivo suscitado entre las partes.

Tras su instalación el 4 de abril de 2024 y una vez prorrogado el término para fallar, previa autorización de las partes, dicho tribunal profirió laudo arbitral el 5 de junio de la misma anualidad, aclarado y corregido en algunas de sus cláusulas por proveído de 20 de junio siguiente.

Asimismo, contra esa decisión los apoderados de ambas partes interpusieron recursos extraordinarios de anulación, concedidos por el Tribunal mediante auto de 12 de julio de ese año.

El 9 de octubre de 2024 esta sala de la Corte admitió los referidos medios de impugnación y corrió el respectivo traslado entre el 17 y 20 de octubre de idéntica calenda, término dentro del cual Durman Colombia S. A. S. presentó réplica.

II. LAUDO ARBITRAL

Para los fines que interesan a la definición del recurso extraordinario de anulación, el Tribunal de Arbitramento fundamentó su decisión en la exposición presentada por las partes, los documentos aportados, la sustentación del pliego de peticiones, la normatividad vigente y los criterios jurisprudenciales. Bajo estos presupuestos, los árbitros analizaron cada punto de inconformidad al estimar que tenían competencia para ello, excepto frente a la naturaleza salarial de los beneficios y auxilios solicitados en el pliego.

La organización sindical presentó 51 peticiones que fueron resueltas por el Tribunal en tres artículos, negando e inhibiéndose de unas y concediendo otras en 22 cláusulas insertadas en el canon 2.º del laudo arbitral.

III. RECURSOS DE ANULACIÓN

Interpuestos por Sintraproquipa y Durman Colombia S. A. S. y concedidos por el Tribunal de Arbitramento. Esta sala avocó el conocimiento y ordenó el traslado a las partes, presentando oposición la empresa frente a la sustentación del recurso del sindicato.

IV. CONSIDERACIONES GENERALES

De acuerdo con lo previsto en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y en la sentencia CSJ SL17703-2015, reiterada en múltiples decisiones posteriores como, recientemente, en la SL572-2025, la función de esta corporación en sede del recurso extraordinario de anulación se restringe a: (i) verificar la regularidad del laudo arbitral proferido con ocasión de un conflicto colectivo de trabajo; (ii) corroborar que el Tribunal de Arbitramento no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado; (iii) examinar que la decisión no haya vulnerado derechos o facultades constitucionales, legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes; (iv) analizar que no contenga cláusulas abiertamente inequitativas para alguna de aquéllas y (v) devolver a los árbitros el expediente en el evento que no hayan decidido temas o aspectos sobre los cuales tienen competencia.

Asimismo, la jurisprudencia ha destacado que la Corte

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

Bajo el anterior marco la Sala se pronunciará frente al recurso extraordinario del sindicato y posteriormente el de la empresa. Ahora, para una mejor comprensión de cada punto atacado, se mostrará la petición, la decisión arbitral, las razones de la impugnación, la réplica de ser el caso y las consideraciones puntuales de la Sala.

V. RECURSO DE SINTRAPROQUIPA

La organización sindical solicita lo siguiente:

A. Que se ANULE la proposición: “En todo caso, si la falta es considerada como grave, la compañía podrá realizar los descargos el mismo día de evidenciada la conducta, con al menos cuatro (4) horas de antelación.” del literal a, del artículo 8 tratado en la parte motiva del laudo, y del artículo primero de la parte resolutive, el artículo tercero, literal a; así como la frase contenida en los mismos artículos y literal, en el inciso final del mismo que dice: “por única vez”.

Igualmente, que se anule la proposición de los mismos artículos anteriores, en la parte motiva y en la resolutive, pero del literal b, que dice: “la aplicación del cuestionario”.

[...]

B. Que se ANULE la frase del título del literal y luego artículo en la parte resolutive: “DE ESPECIALISTAS”, y (sic) inciso primero

de la misma cláusula: “con especialista” y la proposición: “Este permiso deberá ser otorgado exclusivamente por el tiempo específico y limitado que dure la atención médica, debiendo el trabajador atender la actividad laboral durante el resto de la jornada”.

En el segundo inciso a la cláusula del laudo a que me he venido refiriendo cuando incluye las palabras: “de especialista” y en el i, nuevamente “con especialista”.

En ese orden, la Sala procede al estudio de los fragmentos de las cláusulas atacadas.

1. Procedimiento para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
<p>Artículo 8.º: Procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias y terminaciones de contrato con justa causa</p> <p>Cuando un trabajador que se beneficie de la convención colectiva o laudo arbitral incurra en una conducta que pueda constituirse en una falta disciplinaria, o dar lugar a la terminación del contrato, LA EMPRESA le garantizará el debido proceso, aplicando el siguiente procedimiento:</p> <p>a) LA EMPRESA notificará al trabajador por escrito con copia al SINDICATO, en el que le informará los hechos sobre los que versarán sus descargos y el derecho que tiene de ser oído y la posibilidad de presentar pruebas en su defensa; señalándole el lugar, día y hora en que deberá presentarse a la diligencia de descargos.</p> <p>b) La diligencia de descargos se efectuará no antes de tres (3) días hábiles, ni después de cinco (5) días hábiles, después de conocida la falta.</p>	<p>Decisión primera. Artículo 3.º: Procedimiento para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias</p> <p>Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá agotar las etapas que integran el siguiente procedimiento disciplinario:</p> <p>a. Citación a diligencia de descargos: Se notificará al trabajador de la apertura y la fecha y hora en que se realizarán los descargos, mediante comunicación entregada personalmente al trabajador o mediante correo certificado a la dirección de residencia suministrada por el trabajador en la hoja de vida. Junto con la citación a diligencia de descargos, le serán entregadas las pruebas que el empleador tiene en su poder tendientes a demostrar la falta cometida y se le indicará el derecho que tiene de ser asistido hasta por dos (2) representantes del Sindicato durante la diligencia, si así lo desea.</p>

<p>c) En la diligencia de descargos se oirá al trabajador, en presencia de dos (2) representantes del SINDICATO, que lo asesorarán, y estarán para velar por el respeto de sus derechos.</p> <p>d) En la citación a descargos, la empresa le deberá informar al trabajador y al sindicato, la falta o faltas por las que lo convoca a rendir su versión de los hechos, así como los medios de prueba que pretende hacer valer en el procedimiento, y las normas que presuntamente pudo haber violado.</p> <p>e) De la diligencia de descargos se levantará un acta, que deberá ser firmada al finalizar la misma por los intervinientes, entregando una copia a cada uno.</p> <p>f) Una vez agotada la diligencia de descargos, a partir del día siguiente, la EMPRESA tendrá cuatro (4) días para resolver el asunto, y notificarle al trabajador y al sindicato la decisión. De no tomarse la decisión y notificarla en ese tiempo, se entenderá que la empresa ha desistido de continuar con el procedimiento disciplinario.</p> <p>g) Contra la decisión adoptada por la Empresa, el trabajador y/o el sindicato podrán interponer y sustentar por escrito recurso de apelación dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes, contados a partir del día siguiente al de la notificación de la decisión.</p> <p>h) La Empresa tendrá para resolver cuatro (4) días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en que fuera interpuesto el recurso de apelación.</p> <p>i) Mientras no se dedica el recurso de apelación, la decisión adoptada no podrá ejecutarse.</p>	<p>La citación se realizará con tres (3) días de anticipación para que el trabajador rinda descargos. En todo caso, si la falta es considerada como grave, la compañía podrá realizar los descargos el mismo día de evidenciada la conducta, con al menos cuatro (4) horas de antelación. Lo anterior para respetar el derecho de defensa y contradicción del trabajador, minimizar los riesgos o contingencias de eventuales reclamaciones y analizar la sanción aplicable.</p> <p>Si el trabajador no comparece a la primera citación o dentro del día hábil siguiente a su notificación personal no allega prueba que justifique su inasistencia, se resolverá de plano el proceso disciplinario con las pruebas allegadas al proceso. Ahora bien, si el trabajador allega en tiempo prueba sumaria para justificar su inasistencia, se fijará, por única vez, nueva fecha para la recepción de la diligencia de descargos.</p> <p>b. Diligencia de descargos: Llegado el día y la hora prescrita en la citación, deberá adelantarse la aplicación del cuestionario previa declaración de los derechos del trabajador. Se le concederá la palabra al trabajador para que responda las preguntas que sobre los hechos le efectúe el empleador o quien haga sus veces, por lo que las preguntas deberán ser concretas y que vayan encaminadas a esclarecer las posibles faltas cometidas por el trabajador.</p> <p>Acta: Culminada la diligencia de descargos se levantará un acta, que deberá ser firmada al finalizar la misma por los intervinientes, entregando una copia a cada uno.</p> <p>c. Decisión del proceso disciplinario: De obtener claridad de los hechos investigados con elementos de juicio para decidir,</p>
---	--

<p>j) El proceso disciplinario se llevará a cabo en primera instancia ante la persona encargada de Recursos Humanos o su equivalente, y la segunda será de conocimiento del Representante Legal de la Empresa.</p> <p>PARÁGRAFO: Antes de hacer efectivo el despido de un trabajador por faltas contempladas del artículo 7 del decreto 2351 de 1965 se empleará el procedimiento previsto en la presente cláusula.</p>	<p>se declarará clausurado el proceso y dará continuidad al mismo con la calificación de la responsabilidad laboral. En todo caso una vez concluido el procedimiento disciplinario, efectuando la debida diligencia de descargos, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción disciplinaria correspondiente.</p> <p>Posteriormente, se emitirá y notificará la decisión, que estará conformada por una parte expositiva, motiva y resolutive. La notificación de la decisión deberá realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos y se notificará personalmente al trabajador o mediante correo certificado a la dirección de residencia suministrada por el trabajador en la hoja de vida.</p> <p>d. Recurso: En garantía del derecho constitucional a la doble instancia, el trabajador al que le sea notificada una sanción disciplinaria podrá presentar recurso de apelación. Este recurso deberá ser presentado y sustentado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión y deberá ser resuelto por el superior jerárquico dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su interposición.</p> <p>En caso de que sea presentado el recurso de apelación por parte del trabajador ante la empresa, la decisión disciplinaria adoptada en primera instancia no podrá ejecutarse. Así las cosas, la sanción disciplinaria solo tendrá efectos y podrá hacerse efectiva una vez se notifique al trabajador la decisión sobre el recurso de apelación por parte de la empresa.</p>
--	---

1.1. Argumentos del sindicato

Aduce que, si bien la Corte ha aceptado que los árbitros tienen competencia para establecer procedimientos disciplinarios en los casos en que un trabajador es llamado a responder por una presunta falta, dicha facultad no los habilita para crear uno que resulte más lesivo que el consagrado en el reglamento interno de trabajo, pues ello desmejora las garantías legales de los empleados que son convocados a descargos, las cuales deben respetarse en los términos expuestos en la sentencia CC C-593-2014.

Menciona que la frase *«en todo caso, si la falta es considerada como grave, la compañía podrá realizar los descargos el mismo día de evidenciada la conducta, con al menos cuatro (4) horas de antelación»* del literal a) de la cláusula transcrita, atropella los derechos de defensa y debido proceso del trabajador contenidos en el artículo 29 de la Constitución Política, pues los árbitros carecen de competencia para determinar la graduación de faltas, esto es, establecer las que no son graves y las que sí lo son y que sobre estas últimas se imparta el trámite *«express»* referido.

Alega que dicho procedimiento vulnera los artículos 115 y 373 (numeral 4.º) del Código Sustantivo del Trabajo, ya que reduce a 4 horas el plazo para que el trabajador convocado asuma y prepare su defensa, término dentro del cual tiene que acudir al sindicato para que este designe dos (2) compañeros que lo asistan y discutan la estrategia de protección, mismo periodo con el que cuentan para analizar las pruebas entregadas por la empresa, recopilar las del empleado investigado y todo ello teniendo que abandonar sus puestos de trabajo por ese tiempo, lo que los pone en riesgo

al incurrir en una causal de terminación del contrato de trabajo.

Resalta que los procesos disciplinarios deben revestirse de garantías tanto constitucionales como legales y considera poco ético que no se otorgue un plazo razonable para preparar la defensa de un trabajador.

Igualmente menciona que debe anularse la expresión «*por única vez*» porque también restringe los derechos de defensa y contradicción, en tanto al empleado que por alguna razón se le presente un imprevisto solo podrá excusarse de asistir a la diligencia de descargos una sola vez, pero a la siguiente citación tendrá que acudir sin pretexto válido porque sí o sí se resolverá el caso aun cuando, a manera de ejemplo, pueda encontrarse incapacitado o disfrutando de vacaciones y tal situación lo que realmente encarna es que no tenga la posibilidad de defenderse.

1.2. Réplica

La empresa indica que no es posible anular frases que no contiene la parte resolutive del laudo, tales como «*en todo caso, si la falta es considerada como grave*», o «*por única vez*» o «*aplicación del cuestionario*»; y, en su criterio, el procedimiento para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias lo que produce es inequidad frente a los trabajadores no sindicalizados y en todo caso la cláusula en cuestión no desmejora las garantías de los trabajadores ni lesiona los derechos de defensa y contradicción, pues no son contrarias al reglamento interno de trabajo ni introduce pautas nuevas que en la actualidad regulan el mencionado trámite.

1.3. Consideraciones de la Corte

Para la Sala no le asiste razón a la opositora en cuanto a la inexistencia de las frases que pretende el sindicato recurrente que se anulen, pues la citada cláusula sí las contiene y así se advierte en su reproducción.

Por otro lado, acerca de la alegada falta de competencia de los árbitros para determinar la gravedad de la conducta, si bien es cierto que el tribunal no definió lo que se debe considerar como falta grave como lo aduce la recurrente, de la redacción sí se puede derivar que faculta al empleador para definir de entrada dicha gravedad de la conducta, sin tener en cuenta que ésta debe establecerse de manera previa al hecho y definida en términos claros y precisos que no admitan ambigüedad conforme lo ha señalado la jurisprudencia de esta Corporación (CSJ SL2857-2023).

De esa manera procede la anulación parcial de la expresión *«En todo caso, si la falta es considerada como grave, la compañía podrá realizar los descargos el mismo día de evidenciada la conducta, con al menos cuatro (4) horas de antelación»* contenida en el inciso 2.º del literal a) del artículo 3.º del laudo arbitral recurrido.

Lo expuesto hace inane el estudio de la segunda parte de la acusación de la organización sindical con respecto al tiempo para realizar los descargos. No obstante, la Corte considera pertinente recordar que cualquier disposición contenida en laudo, pacto, convención colectiva o reglamento interno de trabajo, que contenga disposiciones menos favorables que las establecidas en la ley, aun aquella sobreviniente, se entienden modificadas conforme a lo

previsto en los artículos 13, 14 y 16 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior se menciona por cuanto en el artículo 7.º de la Ley 2466 de 2025, «*por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*», que modificó el 115 del Código Sustantivo del Trabajo, se reguló lo concerniente al procedimiento para aplicar sanciones de la siguiente manera:

Procedimiento para aplicar sanciones. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, *in dubio pro disciplinado*, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y *non bis in idem*. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

PARÁGRAFO 1o. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en

Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 2o. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

PARÁGRAFO 3o. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

PARÁGRAFO 4o. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

PARÁGRAFO 5o. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

PARÁGRAFO 6o. Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores solo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso.

En ese orden, en el numeral 4.º de la disposición legal transcrita se establece un término mínimo de 5 días al trabajador para sustentar su defensa, el cual no puede ser desconocido por ninguna norma extralegal que establezca un periodo inferior, aunque sea anterior a la ley.

En todo caso, la Sala enfatiza que el recurso de anulación controla la regularidad del laudo conforme con el ordenamiento vigente al tiempo de su expedición; las normas sobrevinientes de orden público, dada su vigencia inmediata,

permiten afirmar la inanidad de la anulación cuando, al momento de decidir, su contenido convierte en superfluo el reproche; no así para subsanar vicios pretéritos ni para ampliar la competencia arbitral retroactivamente.

Por otra parte, el sindicato nada discrepa en relación con la «*aplicación del cuestionario*» determinada dentro de la cláusula, por lo que al carecer de sustento no hay lugar a pronunciarse de oficio, teniendo en cuenta el carácter dispositivo del recurso extraordinario.

Por último, en lo atinente al hecho de que se le permita al trabajador excusar su inasistencia «*por única vez*», efectivamente advierte la Corte que el colegiado arbitral excedió su competencia, toda vez que impuso dicho condicionamiento sin que se solicitara de esa manera y aun cuando acudió al Reglamento Interno de Trabajo a ese respecto que dispone en el literal a) del artículo 58 que si el trabajador «*allega en tiempo prueba sumaria para preceptuar su inasistencia, se fijará y por única vez, nueva fecha para la recepción de la Diligencia de Descargos*», ello no es óbice para mantener la disposición en comento que, se insiste, implica una condición que desconoce diversas circunstancias que pueden conllevar a la inasistencia del trabajador, por razones ajenas a su voluntad, como aquellas derivadas de fuerza mayor o caso fortuito, incapacidades, etc., con el agravante de no poder ser escuchado antes de la determinación definitiva del empleador, por lo que se accederá a anular ese aparte de la cláusula contractual.

En consecuencia, lo expuesto resulta suficiente para **anular** la frase «*por única vez*» contenida en el artículo 3.º de la decisión 1.ª del laudo arbitral.

2. Permisos para citas médicas de especialistas

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
<p>Artículo 15, literal n): Citas y tratamientos médicos y odontológicos</p> <p>La Empresa concederá el día de permiso remunerado a todos y cada uno de sus trabajadores para obtener y cumplir citas médicas, odontológicas y para someterse a tratamientos en la EPS y/o ARL, previa comunicación al jefe inmediato.</p>	<p>Decisión primera. Artículo 9.º: Permisos para citas médicas de especialistas</p> <p>La empresa concederá el permiso remunerado al trabajador que acredite la programación de una cita médica con especialista durante la jornada laboral. Este permiso deberá ser otorgado exclusivamente por el tiempo específico y limitado que dure la atención médica, debiendo el trabajador atender la actividad laboral durante el resto de la jornada.</p> <p>El permiso para atención médica de especialista solo se concederá en la medida en que i) el trabajador acredite la programación de una cita médica con especialista con los documentos pertinentes; ii) el trabajador acredite la hora específica de la cita médica; iii) el trabajador solicite de manera previa y con la debida antelación el permiso y obtenga la autorización correspondiente por parte de la empresa.</p> <p>El empleador podrá exigir al trabajador la comprobación de la cita médica así como los soportes que acrediten la hora de ingreso y la hora de salida de la atención correspondiente.</p>

2.1. Argumentos del sindicato

Requiere que se anule la expresión «*de especialistas*» contenida en el título de la cláusula, así como la proposición «*con especialista*» del inciso 1.º y la frase «*Este permiso deberá ser otorgado exclusivamente por el tiempo específico y limitado que dure la atención médica, debiendo el trabajador atender*

la actividad laboral durante el resto de la jornada». De igual forma, la palabra «especialista» incluida en el inciso 2.º al considerar que, si bien los árbitros cuentan con competencia para establecer ese tipo de derechos, no lo tienen para restringir la atención médica a la jornada laboral, dado que son las EPS o IPS las que establecen el horario de las citas.

Se duele entonces de que el Tribunal concediera dichos permisos únicamente cuando se trate de citas médicas con especialistas, dejando por fuera la posibilidad de acudir a citas por medicina general, a través de las cuales se brinda el tratamiento para cubrir condiciones generales de salud, valoraciones y a partir de las cuales se remiten los pacientes a las diferentes especialidades.

Asegura que lo dispuesto en la disposición implica una clara discriminación que obstruye la ley, en tanto no es factible que la empresa otorgue permisos para atención con especialistas, pero no para asistir a citas con el médico general, lo que estima que afecta el derecho a la salud y la vida de los trabajadores y se opone a lo consagrado en la Ley Estatutaria 1751 de 2015, que reguló el derecho fundamental a la salud.

Alega que el empleador es el responsable directo de la seguridad y de la salud de sus empleados y no es posible que aplique un trato diferenciado, pues su obligación es conceder el tiempo necesario para recibir cualquier tipo de atención.

Por otro lado, rebate que el permiso sea exclusivo por el término de la cita, sin tener en cuenta que la empresa tiene sus instalaciones en Madrid -Cundinamarca-, mientras los consultorios o centros médicos, clínicas u hospitales

generalmente están ubicados en Bogotá lo que implica un desplazamiento que envuelve un tiempo que no se incluyó en los permisos.

2.2. Réplica

La empresa alude a que el hecho de que los árbitros concedieran a los trabajadores un permiso remunerado para atender citas médicas con especialistas no constituye discriminación y mucho menos un desconocimiento a los derechos a la vida y la salud de estos, pues nada les impide concertar la comparecencia a sus citas médicas rutinarias dentro de la jornada laboral o por fuera de ella.

Refiere que en la parte motiva del laudo la voluntad del Tribunal fue la de conceder un permiso bajo el criterio de equidad, para acudir a citas médicas consideradas de difícil consecución, es decir, las correspondientes a médicos especialistas que tratan enfermedades más complejas y que requieren tratamientos especiales.

2.3. Consideraciones de la Corte

Para efectos de definir la suerte que la organización sindical planteó en el pliego, relacionada con los permisos para citas médicas, odontológicas o de tratamientos, el Tribunal de Arbitramento consideró:

Los árbitros coinciden en la necesidad de otorgar esta petición, modulándola, para que se otorguen los permisos para asistir [a] citas médicas de especialistas que son programadas durante la jornada laboral y que son de difícil consecución. Se aclara que la petición se concede únicamente en el sentido de citas médicas de especialistas, las cuales deben estar debidamente acreditadas.

De otro lado, interesa destacar que, respecto a la materia en comento, el reglamento interno de trabajo de la empresa en su artículo 31 prevé:

PERMISO PARA ASISTENCIA DE CITAS MÉDICAS CONTROLES TERAPIAS. DURMAN COLOMBIA S.A.S. concederá permiso remunerado a los trabajadores para asistir a las citas médicas y controles terapias una vez al mes y por un tiempo no superior a tres horas.

PAR[Á]GRAFO 1. En el caso en que se requieran más de un permiso en el mes para asistir a terapias DURMAN COLOMBIA S.A.S. concederá tres permisos por un tiempo no superior a tres horas cada permiso.

PAR[Á]GRAFO 2. En el caso en que el trabajador se tome más de las tres horas para citas médicas o tres horas para terapias remuneradas por DURMAN COLOMBIA S.A.S. o exceda de una cita al mes el tiempo empleado en estos permisos debe ser compensado por el trabajador durante la semana siguiente del disfrute de la licencia según el horario establecido por la empresa.

PAR[Á]GRAFO 3: En el caso en que el trabajador no hubiere compensado el tiempo superior a tres horas o superior a una cita por mes el empleador podrá descontarlo(sic) dicho tiempo al trabajador. (CST, art. 57, núm. 6).

Claro lo anterior, conviene recordar que la petición de permisos remunerados para asistir a citas de carácter médico para el momento en que inició el conflicto bien podía integrar un conflicto económico o de intereses, pues la legislación laboral no contaba con una norma expresa que obligara al empleador a concederlos y, por tanto, si los trabajadores requerían de una disposición que consagrara ese beneficio, los árbitros se habilitaban para resolverla.

Sobre este punto, en sentencia CSJ SL783-2025 que reiteró la SL2514-2024, la Sala expuso:

Ahora bien, el examen de dicho inciso debe tener en cuenta lo dispuesto y ya analizado en el acápite anterior y que tiene que ver con la razonabilidad y la proporcionalidad de la norma. En este caso se otorga un permiso a todos los trabajadores para el

cumplimiento de citas médicas y odontológicas. En este punto se observa que ello debe ser concertado, así como la comprobación del tiempo utilizado. Así las cosas, se observa que dicha concertación se realiza con el jefe inmediato, quien deberá comprobar el tiempo que se utiliza para ello, establece un control para la empresa en relación con la actividad económica y desempeño realizados por el trabajador, luego dicha acción permite que se cumplan con los criterios de razonabilidad y proporcionalidad (CSJ SL4039-2017).

Ahora bien, en la primera de las providencias citadas se memoró el criterio de la Sala según el cual este tipo de cláusulas deben reunir dos características para su reconocimiento por parte de los tribunales de arbitramento, para efectos de determinar su proporcionalidad y razonabilidad: i) que debe comprobarse el tiempo utilizado para los objetivos convenidos –asistencia efectiva a la terapia o a la cita médica y su relación con la actividad desarrollada por el trabajador–; y ii) deben ser concertados con el empleador, presupuestos que sin lugar a dudas contiene la disposición.

Por tal camino, se advierte que la prerrogativa en los términos en los que quedó plasmada va más allá de lo consignado incluso en el reglamento interno de trabajo, esto pues propende porque los trabajadores no pierdan las citas con los especialistas médicos, programadas por las correspondientes entidades dentro de la jornada laboral y que en la mayoría de los casos son de difícil acceso en el sistema de salud colombiano. Ello, entonces, lo que permite es que los empleados puedan acudir a tales diligencias con el beneplácito de su empleador, siempre que previamente se acrediten con los soportes respectivos.

De ese modo, no es que el beneficio restrinja la atención médica a la jornada laboral, pues ello no depende del

empleador sino de la EPS o IPS y los horarios en los que estas entidades otorguen las citas, por tanto, nada diferente contiene el canon, sin que la circunstancia de que se limite al tiempo específico y limitado al que dure la atención médica conlleve la anulación solicitada, pues lo que plantea el recurrente es un supuesto que se refiere al tiempo de traslado a la cita, que bien puede ser convenida por las partes.

Ahora, tampoco es que los trabajadores se limiten únicamente a los permisos para citas con especialistas y queden compelidos de solicitarlos para acudir a urgencias o medicina general como lo asegura el sindicato recurrente, dado que el mismo reglamento interno de trabajo de la empresa indica la forma en que deben tramitarse las autorizaciones para esos efectos, lo que claramente no riñe con el contenido de la disposición del laudo y, por el contrario, supera los mínimos establecidos en dicho documento.

En este punto, es necesario insistir en que, de conformidad con los artículos 13, 14 y 16 del Código Sustantivo del Trabajo, ninguna norma convenida en pacto, convención colectiva o laudo arbitral puede estar por debajo de la ley y, en el particular, una de las novedades de la reforma laboral es que contempló este tipo de permisos al modificar el numeral 6.º del artículo 57 ibídem de la siguiente manera:

6. <Numeral modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente:> Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

[...]

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

Así las cosas, la cláusula contiene unos presupuestos incluidos hoy en día en la legislación laboral y que, como lo tiene adoctrinado esta corporación, resulta inane anular.

En conclusión, sin necesidad de ahondar en consideraciones, **no se anulará** la expresión «*especialistas*» del artículo 9.º de la decisión 1.ª del laudo arbitral.

Sin costas dada la prosperidad parcial del recurso.

VI. RECURSO DE DRUMAN COLOMBIA S. A. S.

A su turno, la empresa persigue que se anulen de la resolutive primera del laudo, las cláusulas 3.ª -procedimiento para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias-, 4.ª -actualización del reglamento interno de trabajo-, 8.ª -calamidad doméstica- y 10.ª -permisos sindicales-. Además, la denominación «*partida*» de registro civil del canon 7.º del laudo arbitral.

1. Procedimiento para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias

Cláusula reproducida en los folios 5 a 8 de la presente providencia.

1.1. Argumentos de la empresa

Manifiesta que el procedimiento disciplinario laudado genera una situación de «*inequidad protuberante*» frente a los trabajadores no sindicalizados y por tanto un trato diferenciado sobre el cual no observa motivación alguna por parte del Tribunal lo que, adicionalmente, lesiona el derecho a la igualdad.

Asimismo, sostiene que los árbitros no podían desconocer el proceso ya implementado en el reglamento interno de trabajo y además que estos incurrieron en una extralimitación de su competencia porque sus facultades no les permitían implementar cualquier tipo de procedimiento ni imponer cargas u obligaciones por fuera de las establecidas en la ley, en total desconocimiento del criterio vertido en la sentencia CC C-593-2014, dado que ese fallo no establece el efecto en el que deben concederse los recursos que sean interpuestos para controvertir las decisiones adoptadas por la empresa. Luego, adujo que:

[...] el Tribunal de Arbitramento va más allá de dichas garantías y en ese sentido determinó que la decisión frente a la posible sanción sólo tendrá efectos cuando se resuelva el recurso de apelación, lo que implica intrínsecamente que el recurso tiene efectos suspensivos impidiendo la aplicación inmediata de la sanción, en esa medida se considera se extralimita el Tribunal al determinar los efectos del recurso, es decir, su decisión excede los límites legales y jurisprudenciales, en la medida en que ni siquiera están regulados en la sentencia en mención.

Asimismo, se extralimita en sus competencias el Tribunal de Arbitramento al establecer que el acta de la diligencia de descargos debe ser obligatoriamente firmada por las partes intervinientes y además que debe quedar constancia de la decisión de imponer o no sanción disciplinaria en ese acto, lo cual tampoco está establecido en la sentencia C-593 de 2014, sin embargo, la obligatoriedad de la firma del acta limita al empleador frente al debido proceso aquellos casos en los cuales el trabajador se rehúsa a la firmar el acta de descargos, y adicionalmente el deber de dejar constancia en el acta sobre si se impondrá o no una sanción resultada una vulneración del debido proceso, en la medida limita al empleador la facultad

disciplinaria como quiera que impide una valoración adecuada y detallada de las pruebas para llegar a la conclusión de la posible imposición de la sanción, lo cual evidentemente es improcedente en el mismo acto de los descargos.

1.2. Consideraciones de la Corte

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

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

A juicio de la Sala, tal circunstancia no constituye un trato discriminatorio infundado, debido a que los trabajadores afiliados al sindicato no se encuentran en la misma situación jurídica de quienes no están sindicalizados. La ley laboral autoriza a los primeros a promover conflictos colectivos y adelantar negociaciones orientadas a la suscripción de convenciones colectivas para mejorar sus contratos de trabajo. De forma que, si en uso de esta posibilidad de negociación y suscripción de acuerdos colectivos, un trabajador sindicalizado obtiene un valor agregado en sus condiciones de empleo a diferencia de otros trabajadores no asociados, ello no es ilegítimo; por el contrario, el Derecho lo permite y, más aún, lo promueve en el marco de la política de estímulo a la libre asociación sindical, concertación laboral y trabajo decente.

Por esto, en estos eventos podría decirse que existen dos factores de diferenciación objetivos y razonables, que operan sincrónicamente. El primero consiste en la afiliación o pertenencia a una organización sindical que tienen unos a diferencia de otros, como acto jurídico que por antonomasia habilita el acceso a los beneficios que otorga privilegiadamente la calidad de sindicalizado. El segundo, consiste en que es la ley, de manera objetiva, la que consiente estas diferencias en favor del

grupo de los trabajadores asociados y beneficiarios de convenciones colectivas.

En este orden de ideas, la percepción de beneficios convencionales que deriva de la calidad de sindicalizado y que, en cierto momento, pueda generar diferencias remuneratorias en relación con trabajadores no asociados, no constituye un trato discriminatorio injustificable, pues unos y otros, desde el punto de vista jurídico, están situados en un plano desigual.

En este asunto, para la Corte el contenido abstracto de la exposición y las manifestaciones globales efectuadas, por sí mismas, no demuestran la *inequidad* de trato predicada con respecto a los trabajadores no sindicalizados, pues no se trata simplemente de hacer una manifestación genérica de un trato diferente sin justificación, con mayor razón si se tiene en cuenta que la jurisprudencia ha señalado que la sola diferencia de regulaciones entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados no puede hacer presumir un trato discriminatorio como quedó expuesto arriba.

Ahora, respecto de la premisa según la cual el colegiado arbitral extralimitó su competencia, como se advirtió al momento de resolver el recurso del sindicato, no solamente los árbitros están facultados para laudar en lo relacionado con el procedimiento disciplinario sino que, en los términos en los que quedó plasmada la cláusula, se insiste, cumple con su finalidad, porque (i) supera los mínimos incluidos en el reglamento interno de trabajo, (ii) se adapta al marco establecido por la Corte Constitucional en la sentencia CC C-593-2014 y (iii) excede los cercos en favor de los trabajadores.

Por el mismo camino, no es admisible la tesis alusiva a la desigualdad con los trabajadores no sindicalizados, como se expone en el desarrollo del ataque; pues, como esta corporación lo ha explicado, los que sí ostentan esa calidad, tienen todo el derecho y la legitimidad para dar curso a la

negociación colectiva y perseguir a través de esta la mejora y superación de sus condiciones laborales, con independencia de otros estatutos (CSJ SL2517-2024) o, como ocurre en este caso, del contenido del reglamento interno de trabajo o los presupuestos mínimos fijados por la Corte Constitucional.

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

A juicio de la Sala, tal circunstancia no constituye un trato discriminatorio infundado, debido a que los trabajadores afiliados al sindicato no se encuentran en la misma situación jurídica de quienes no están sindicalizados. La ley laboral autoriza a los primeros a promover conflictos colectivos y adelantar negociaciones orientadas a la suscripción de convenciones colectivas para mejorar sus contratos de trabajo. De forma que, si en uso de esta posibilidad de negociación y suscripción de acuerdos colectivos, un trabajador sindicalizado obtiene un valor agregado en sus condiciones de empleo a diferencia de otros trabajadores no asociados, ello no es ilegítimo; por el contrario, el Derecho lo permite y, más aún, lo promueve en el marco de la política de estímulo a la libre asociación sindical, concertación laboral y trabajo decente.

Por esto, en estos eventos podría decirse que existen dos factores de diferenciación objetivos y razonables, que operan sincrónicamente. El primero consiste en la afiliación o pertenencia a una organización sindical que tienen unos a diferencia de otros, como acto jurídico que por antonomasia habilita el acceso a los beneficios que otorga privilegiadamente la calidad de sindicalizado. El segundo, consiste en que es la ley, de manera objetiva, la que consiente estas diferencias en favor del grupo de los trabajadores asociados y beneficiarios de convenciones colectivas.

En este orden de ideas, la percepción de beneficios convencionales que deriva de la calidad de sindicalizado y que, en cierto momento, pueda generar diferencias [...] en relación con trabajadores no asociados, no constituye un trato discriminatorio injustificable, pues unos y otros, desde el punto de vista jurídico, están situados en un plano desigual.

Tampoco le asiste razón a la empresa cuando alega que la cláusula constituye una limitante a la aplicación inmediata de la sanción que considere que debe imponerle al

trabajador, pues, precisamente, en garantía de la doble instancia que consagra la sentencia CC C-593-2014, que establece que en el procedimiento disciplinario el trabajador debe contar con la oportunidad para controvertir mediante los recursos pertinentes todas y cada una de las decisiones que adopte el empleador, lo cierto es que ello conduce inevitablemente a que no sea posible de ejecutar una determinación que no se encuentra en firme.

Luego, tampoco compone restricción alguna al empleador el hecho de que en el artículo cuestionado se indique que, una vez culminada la diligencia de descargos, se levantará un acta que deberá firmarse por los intervinientes, pues como quedó redactado ese aparte no es verdad que deba hacerse «*obligatoriamente*» como lo asegura la censura, mucho menos está consignada alguna consecuencia que acarree no hacerlo.

En conclusión, **no se anulará** la disposición 3.^a de la resolutive 1.^a del proveído arbitral.

2. Actualización del reglamento interno de trabajo

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
<p>Artículo 13: Reglamento interno de trabajo</p> <p>La Empresa dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo y o laudo arbitral, ajustará el reglamento interno de trabajo en términos de las normas laborales vigentes, convencionales y constitucionales.</p>	<p>Decisión primera, artículo 4.º: Actualización del reglamento interno de trabajo</p> <p>En cumplimiento de los mandatos normativos y jurisprudenciales, DURMAN mantendrá actualizado el reglamento interno de trabajo.</p>

2.1. Argumentos de la empresa

Asegura que los árbitros excedieron su competencia al regular la actualización del reglamento, lo que no recae en un conflicto de naturaleza económica sino normativa, pues ello se encuentra establecido en la ley, particularmente en los artículos 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

2.2. Consideraciones de la Corte

El Tribunal de Arbitramento motivó la precitada decisión de la siguiente manera:

[...] Aun cuando pareciere un punto netamente normativo, lo que restaría competencia al Tribunal, se ha verificado una intención de mejora por parte del sindicato tendiente a promover la actualización oportuna del reglamento. Así las cosas, el Tribunal declara su competencia y concederá el punto, de manera unánime, de la siguiente manera: [...]

Ahora, en relación con la competencia de los árbitros en asuntos que encuentran regulación en la Constitución o la ley, la Sala ha discernido que ello no es lo que determina la anulación de una cláusula, sino el efecto útil y protector que cumple el hacerlo, en la mejora de un derecho mínimo existente.

No obstante, esta corporación reconoció que aludir a que una petición se encuentra definida en la ley no es argumento para que el tribunal de arbitramento se inhiba para pronunciarse, pues, en todo caso, su falta de inclusión o su expresa incorporación no es impugnabile en anulación y, por lo tanto, su anulación carecería de efectos prácticos (CSJ SL1368-2024).

De todas formas, en lo que atañe por lo menos al procedimiento disciplinario, de conformidad con el parágrafo 4.º del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el canon 7.º de la Ley 2466 de 2025, «*el empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley (sic)*» y, en todo caso, según lo establecido en el artículo 106 del mismo compendio la elaboración de dicho documento corre por parte del empleador «*sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores*», de manera que alguna contemplación al respecto sí puede ser determinada en un laudo arbitral.

En tal virtud, **no se anulará** el artículo 4.º de la resolutive 1.ª de la decisión arbitral confutada.

3. Calamidad doméstica

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
<p>Artículo 15, literal k): Calamidad doméstica</p> <p>Cuando se presenten hechos derivados de fenómenos naturales y todos aquellos actos malintencionados de terceros que afecten al trabajador y/o sus bienes, la Empresa le concederá cinco (5) días de permiso remunerado dependiendo el caso, para que pueda atender la calamidad doméstica.</p>	<p>Decisión primera, artículo 8.º: Calamidad doméstica</p> <p>La compañía concederá al trabajador la licencia remunerada necesaria para atender la grave calamidad doméstica ocurrida, siempre que ésta se encuentre debidamente comprobada.</p>

3.1. Argumentos de la empresa

Refiere que el Tribunal excedió su competencia, nuevamente, al reglamentar el permiso en calamidad doméstica, puesto que este se encuentra regulado en el numeral 6.º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y en las disposiciones 25 y 26 del reglamento interno de trabajo.

Posteriormente, anota que la decisión de conceder la licencia remunerada en la situación puntual mencionada sin determinar un límite frente a su duración y sin condiciones de causación, constituye una vulneración a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, además de resultar inequitativo frente al personal en general que accede a esos permisos en los términos del reglamento interno, lo que conlleva un trato discriminatorio.

3.2. Consideraciones de la Corte

Frente a este punto, basta reiterar lo discernido al analizar la cláusula que precede, dado que, se itera, si el beneficio está contenido en la ley, su incorporación expresa en el laudo no es susceptible de anulación ya que hacerlo carecería de efectos prácticos.

Por otra parte, el límite de duración y los condicionamientos de causación que extraña la recurrente para conceder las licencias remuneradas por calamidad doméstica, como lo establecía el numeral 6.º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo original, pueden ser señalados por el empleador en el reglamento interno de trabajo o concertar con el trabajador cuando a ello haya lugar

atendiendo la circunstancia debidamente comprobada, por lo que la cláusula no riñe con lo contemplado en tal documento y mucho menos recae en la vulneración al principio de igualdad.

En todo caso, con la modificación introducida al aparte mencionado de la precitada norma por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, es obligación del empleador conceder al trabajador las licencias remuneradas *necesarias* en caso de «grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador». De manera que, se insiste, a nada conduce la anulación de la cláusula debatida.

Finalmente, es necesario persistir en que los beneficios en cabeza de los trabajadores sindicalizados, aunque puedan generar diferencias con los que no lo son, de ninguna manera genera un trato discriminatorio injustificable, pues desde el punto de vista jurídico unos y otros están situados en un plano desigual, tal como se explicó con anterioridad.

Asimismo, sobre la supuesta vulneración a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, así como la alusión referente a la inequidad, además de tratarse de argumentos abstractos, insiste la Sala en que la carga inequitativa que supuestamente un beneficio reviste debe ser manifiesta y suficientemente comprobada por quien recurre para que proceda su anulación (CSJ SL1222-2025).

En ese orden, es fútil que se hagan reflexiones genéricas, como quiera que resulta imprescindible demostrar la manera en que las licencias referenciadas derivan en una gabela desproporcionada para el empleador, máxime que si están contenidas en la legislación laboral.

Sobre este punto, es menester insistir en que la causal de inequidad manifiesta debe ser utilizada con cautela y ante la evidencia cierta de que las concesiones arbitrales pueden desatender los más elementales parámetros de la equidad en el caso concreto. Al respecto, esta sala tiene por adoctrinado que dicha causal debe soportarse sobre criterios ciertos, claros, específicos y demostrados y no simplemente sobre conjeturas y especulaciones (CSJ SL2517-2024, SL1222-2025).

En consecuencia, **no se anulará** el artículo 8.º de la cláusula 1.ª del laudo atacado.

4. Permisos sindicales

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
<p>Artículo 28): Permisos sindicales remunerados</p> <p>La Empresa concederá permiso sindical remunerado por un total de doscientos ochenta (280) días anuales, que el Sindicato distribuirá entre sus afiliados, ya sea para cursos, congresos, diligencias de carácter sindical, reuniones sindicales nacionales, reuniones seccionales o para desempeñar comisiones sindicales.</p> <p>PARÁGRAFO. Para que la Empresa otorgue los mencionados permisos, el</p>	<p>Decisión primera, artículo 10º: Permisos sindicales</p> <p>La empresa otorgará un total de veinticinco (25) días de permiso sindical por año de vigencia del presente laudo arbitral, los cuales deben estar destinados exclusivamente al ejercicio de la actividad sindical en relación con la atención de, entre otras, actividades de capacitación, formación, congresos, juntas y asambleas.” (sic)</p> <p>La organización sindical deberá solicitar el permiso sindical con una antelación no menor a ocho</p>

<p>Sindicato los solicitará por escrito o mediante correo electrónico al Departamento de Relaciones Laborales, cuando se requiera la empresa otorgara los permisos ente una situación con urgencia identificando los trabajadores que tomarán el permiso.</p>	<p>(8) días hábiles, correspondiéndole a la Empresa dar respuesta a la solicitud en el menor tiempo posible y, en todo caso, máximo cinco (5) días hábiles después de haber recibido la petición.</p> <p>En caso de que se cumpla el término anterior sin que la compañía haya dado respuesta, el sindicato podrá reiterar la petición y, de mantenerse el silencio del empleador, se entenderá otorgado el permiso, lo cual solo podrá ocurrir en el caso de que se confirme la segunda petición o insistencia por parte del sindicato.</p>
---	--

4.1. Argumentos de la empresa

Alude que los árbitros no especificaron si los permisos eran para los miembros de la Junta Directiva del sindicato o en general para todos sus afiliados, ni se detalló la manera de distribución del número de días, dejando abierta la posibilidad que cualquier trabajador afiliado al sindicato pueda acceder a estos, generando una ambigüedad en el alcance de su disfrute y una afectación a las partes que desencadena en «inequidad».

Menciona que el beneficio concedido desconoce los criterios de razonabilidad y proporcionalidad y resultan del todo novedosos para la compañía y agrega lo siguiente:

En esa medida, se considera que el Tribunal de Arbitramento accedió a la solicitud de SINTRAPROQUIPA correspondiente a veinticinco (25) días de permiso sindical en cada año de vigencia del Laudo Arbitral, es decir, en total a cincuenta (50) días de permiso durante la vigencia sin definir y delimitar el beneficiario del permiso, pero además sin restringir el mismo a que no se afecte de ninguna manera el normal desarrollo de las actividades de la Compañía, lo cual en la práctica puede generar graves afectaciones en el funcionamiento y en la ejecución de las labores diarias de DURMAN, con mayor razón si se tiene en cuenta el

número limitado de afiliados, esto es, dieciocho (18) afiliados, lo cual puede afectar los procesos internos.

Por lo tanto, otorgar cincuenta (50) días de permiso durante la vigencia del Laudo a dieciocho (18) afiliados, se considera una decisión contraria a la razonabilidad y equidad, por lo [que] respetuosamente se solicita la anulación del artículo décimo del Laudo Arbitral.

4.2. Consideraciones de la Corte

Vale la pena resaltar que la empresa solicitó ante colegiado arbitral la aclaración, corrección y/o adición de esta cláusula en el sentido de precisar (i) los beneficiarios de los permisos sindicales y (ii) la dependencia ante quien debían presentarse; además, frente al silencio positivo que resulta del precepto, petitionó (iii) la corrección del verbo rector «*podrá*» por «*deberá*». Sin embargo, los árbitros no accedieron a lo petitionado, en tanto no encontraron un elemento que conllevara a confusión, como tampoco deficiencias aritméticas o gramaticales y explicaron que era claro que los permisos se generan respecto de los trabajadores afiliados a la organización sindical y, por ello, debían reconocerse en favor de aquel frente al cual lo pida el sindicato.

Como puede observarse, resulta claro que la empresa nada dijo sobre la distribución del número de días que ahora le preocupa o acerca de la distinción que deprecia frente a los destinatarios de los permisos; esto es, si se dirigen a los miembros de la Junta Directiva o a los afiliados del sindicato en general, cuando ello ya quedó zanjado en el auto que resolvió la solicitud de aclaración. En todo caso, cualquier ambigüedad que se advierta debe ser dirimida por las partes, como lo ha señalado esta corporación en la sentencia CSJ SL590-2024, en la que se adoctrinó:

Esta Sala ha rechazado anular disposiciones normativas por dudas interpretativas planteadas por los recurrentes en anulación. En palabras de la Corte: «es difícil concebir una norma que adolezca de algún grado de indeterminación, que por medio de la interpretación jurídica no pueda ser determinada. Como también es difícil concebir una disposición oscura que a través de un ejercicio hermenéutico no pueda ser clarificada. Lo anterior y por, sobre todo, si se tiene de presente que la indeterminación o vaguedad semántica es una característica potencial de toda norma jurídica» (CSJ SL5887-2016, reiterada en CSJ SL14879-2016). Lo antecedente, sin perjuicio de los casos en que esta Corporación ha accedido a la anulación cuando la indeterminación o ambigüedad es absoluta o grave, de manera que no promueva la paz laboral sino genera más conflictividad como lo reseña la sentencia CSJ SL2656-2023, características que, a la verdad, no exhibe la cláusula atacada, por ende, no se debe anular.

Por otra parte, debe señalarse que no es competencia de la Corte aclarar el laudo arbitral, máxime cuando la parte ha dejado de utilizar o no lo hace adecuadamente, los remedios que le brinda la ley procesal para eventos en que la providencia contenga conceptos o frases que ofrezcan verdadero motivo de duda, siempre y cuando estén contenidas en la parte resolutive de la decisión o influyan en ella, tal como lo establece el artículo 285 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral bajo el principio de integración normativa contenido en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

De esta manera, la falta o inadecuado uso de los remedios procesales pertinentes no puede ser alegada ahora en sede de anulación, pues sería validar la incuria de la parte en menoscabo del debido proceso y las formalidades de los juicios de arbitramento, que deben seguirse en estricto rigor.

De otro lado, los permisos concedidos tienen como objetivo fortalecer el derecho de asociación y libertad sindical que son de rango constitucional y, en esa vía, permiten que

los afiliados, entre otros, se capaciten en temas que en últimas favorecen a la agremiación y sus asociados, sin que puedan ser exclusivamente para miembros de la Junta Directiva, pues todos los afiliados tienen derecho a recibir capacitación y deben cumplir con obligaciones como miembros de la organización sindical que deben ser atendidos en la jornada laboral lo que impone que puedan disfrutar de los permisos necesarios. Adicionalmente, es la organización sindical en el ámbito de su autonomía a la que le corresponde la distribución de los mismos, sin que los árbitros puedan intervenir en esa facultad discrecional; con la única condición que se ajusten a los criterios de racionalidad y proporcionalidad, que no tengan el carácter de ser permanentes, indefinidos, y sean limitados, siempre que no se afecten el desarrollo normal de la gestión empresarial. No se olvide que son 18 los trabajadores que están afiliados a la organización sindical, como lo resalta la empresa en la sustentación del recurso.

Realizado un cotejo entre lo pedido por la organización sindical y lo resuelto por el colegiado, la forma como está concebido el reconocimiento de los permisos, el número de trabajadores sindicalizados y la cantidad de días otorgados, dista de ser una decisión contraria a la razonabilidad y proporcionalidad.

En el caso específico, conceder 25 días de permiso por cada año de vigencia del laudo no es exorbitante, si se tiene en cuenta que estos aplican «*exclusivamente al ejercicio de la actividad sindical en relación con la atención de, entre otras, actividades de capacitación, formación, congresos, juntas y asambleas*» y están dirigidos a un total de 18 afiliados al sindicato, formalismos que en todo caso deben verificarse.

Adicionalmente, la solicitud de los permisos debe hacerse con mínimo 8 días de antelación y la empresa cuenta con 5 días más para concederlos, razón por la que se encuentran condicionados al cumplimiento de estos requisitos. En ese contexto, la recurrente no acredita la medida en que el otorgamiento de estas autorizaciones puede interferir en la adecuada ejecución de las labores diarias de la empresa.

Resulta relevante recordar que la solicitud de los permisos sindicales debe estar inspirada en los principios de: (i) *autonomía sindical*, reconocido en el artículo 3.º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, según el cual las organizaciones de trabajadores son libres de redactar sus estatutos y reglamentos, organizar sus programas y actividades y de formular su programa de acción (CSJ SL938-2022); (ii) *buena fe* consagrado en los artículos 83 de la Constitución Política y 55 del Código Sustantivo del Trabajo, en la medida en que es un principio que debe presidir la ejecución del contrato de trabajo, pues, a no dudarlo, es un principio cardinal que gobierna la relación laboral, *individual y colectiva*, en aras de que se lleve a cabo de manera respetuosa y armónica.

También resulta inequívoca la circunstancia de que es al empleador al que le corresponde establecer o determinar los turnos, en aras de que el trabajador sindicalizado pueda acudir a los permisos y, así, permitir la continuidad de las actividades, evitando de alguna manera que se vea afectado su objeto social.

En resumen, la decisión arbitral bajo escrutinio no se exhibe injustificada, desproporcionada o irrazonable,

teniendo en cuenta los propósitos u objetivos que persigue. Se recalca, la empresa no acredita fehacientemente con los elementos de juicio que obran en el expediente la forma en que el otorgar los permisos bajo estudio le acarrearía dificultades en su ejercicio normal y que eventualmente pueda poner en peligro su estabilidad económica (CSJ SL2298-2024).

Bajo las anteriores premisas, **no se anulará** el artículo 10.º de la resolución primera del fallo arbitral.

5. Licencia de matrimonio

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
<p>Artículo 15, literal e): Matrimonio</p> <p>La Empresa concederá permiso remunerado de siete (7) días, al trabajador que contraiga matrimonio.</p>	<p>Decisión primera, artículo 7.º: Licencia de matrimonio</p> <p>Los trabajadores que toman la decisión de casarse, podrán obtener, por una sola vez, tres (3) días de licencia remunerada por matrimonio los cuales se podrán solicitar formalmente a través de la plataforma institucional antes de la fecha del matrimonio. Para hacer uso de este permiso, el trabajador debe elevar solicitud formal a su jefe inmediato para aprobación con mínimo con ocho (8) días hábiles de anterioridad.</p> <p>Quienes se beneficien de la licencia remunerada por matrimonio, deberán presentar la partida de Registro Civil correspondiente dentro de los quince (15) días siguientes al regreso del permiso. En caso de que no se presente dicho documento por parte del trabajador, la Empresa queda autorizada para descontar los días en la quincena siguiente.</p>

5.1. Argumentos de la empresa

Depreca la anulación el vocablo «*partida*» que antecede inmediatamente al enunciado «*de Registro Civil*», determinado como exigencia para acceder al beneficio, dado que, en su sentir, desconoce el principio de igualdad,

toda vez que *la partida* eclesiástica de matrimonio es expedida únicamente para matrimonios católicos, por lo que para evitar cualquier ambigüedad y salvaguardar la unicidad independientemente de la clase de matrimonio que contraiga el trabajador es suficiente con señalar “Registro Civil de Matrimonio”, en la medida en que con el Decreto 1260 de 1970 la única prueba del matrimonio es el registro civil.

5.2. Consideraciones de la Corte

De nuevo, es suficiente memorar que la Sala no es competente para aclarar o corregir el fallo arbitral, especialmente cuando la parte interesada no acudió a los remedios procesales consagrados en la ley, desidia que no es posible encubrir ahora con la excusa de anular una palabra de la disposición atacada, frente a la que ahora la empresa estima que puede contener una ambigüedad, puesto que, en uso adecuado de estos, fácilmente pudo asistirse del artículo 286 del Código General del Proceso, al considerar un presunto error por omisión o cambio de palabras.

En todo caso, como se indicó arriba, el recurso de anulación no procede para anular una disposición arbitral ante cualquier duda interpretativa, pues corresponde a las partes definir el alcance y contenido de aquellas a través de un ejercicio hermenéutico.

En tal sentido, el argumento según el cual puede presentarse una desigualdad resulta inane para los efectos que persigue.

Sin más, no se anulará la expresión «*partida*» contenida en el artículo 7.º de la disposición primera del laudo.

Sin costas dado que no hubo oposición.

VII. DECISIÓN

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

RESUELVE:

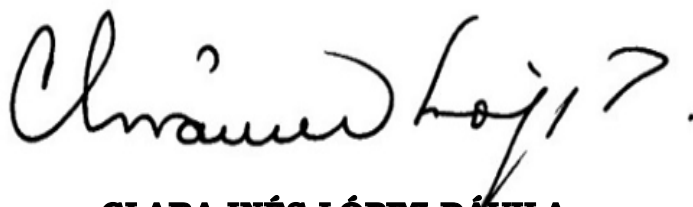
PRIMERO. ANULAR la expresión «*En todo caso, si la falta es considerada como grave, la compañía podrá realizar los descargos el mismo día de evidenciada la conducta, con al menos cuatro (4) horas de antelación*» y la frase «*por única vez*» contenidas en el artículo 3.º del laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 5 de junio de 2024, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA FARMACÉUTICA, QUÍMICA, PRODUCTOS QUÍMICOS, PETROQUÍMICOS, AGROQUÍMICOS, AFINES Y SIMILARES (SINTRAPROQUIPA)** y la sociedad **DURMAN COLOMBIA S. A. S.**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia

SEGUNDO. NO ANULAR en lo demás por lo expresado arriba.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala
Aclaración de voto



JUAN CARLOS ESPELETA SÁNCHEZ



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaro voto parcial y salvo voto parcial



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

VÍCTOR JULIO USME PEREA
No firma ausencia justificada

Marjorie Zúñiga Romero
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: 51C8A19B60E9ECA3F74E55CE48FA28F47807C458BF0792E87909DC9615BB58C5

Documento generado en 2026-01-19