



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**  
**Magistrada ponente**

**SL2940-2021**

**Radicación n.º 84565**

**Acta 22**

Bogotá, D.C., dieciséis (16) de junio de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Sala el recurso de anulación que interpusieron ambas partes contra el laudo arbitral complementario que el Tribunal de arbitramento profirió el 9 de julio de 2020, con ocasión del conflicto colectivo que se suscitó entre **BANCOLOMBIA S.A.** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS “SINTRAENFI”**.

**I. ANTECEDENTES**

En sentencia CSJ SL3491-2019 de 14 de agosto de 2019, esta Sala de la Corte dispuso devolver el expediente para que los árbitros se pronunciaran respecto a las peticiones 25 (descuento para los sindicatos), 46 (continuidad de derechos convencionales -cesión de derechos

sindicales), 47 (órbita laboral – sindical) y 52 (comisiones por productos de Bancolombia), cuyo texto es el siguiente:

### **ARTÍCULO 25º.- DESCUENTO PARA LOS SINDICATOS**

Dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la presente Convención, EL BANCO entregará a los sindicatos, en proporción a sus afiliados, el equivalente al aumento general de salario básico establecido en el artículo 5º de la presente (sic) Pliego o el mismo de la Convención Colectiva, para los trabajadores escalafonados y amparados (provenientes del Banco de Colombia), correspondiente a un período de quince (15) días calendario.

Dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la presente Convención, EL BANCO entregará a los sindicatos, en una proporción de terceras partes (33,33%) para cada uno, el equivalente, correspondiente a un período de quince (15) días calendario, al aumento general de salario básico establecido en el artículo 5º del presente Pliego o el mismo de la Convención Colectiva, de los trabajadores escalafonados y amparados (provenientes del Banco de Colombia) no afiliados a los sindicatos a quienes les sea aplicada la Convención.

### **ARTÍCULO 46º.- CONTINUIDAD DE DERECHOS CONVENCIONALES -CESIÓN DE DERECHOS SINDICALES.**

Por el derecho a la igualdad establecido en el artículo 13 de la Constitución Política, en el artículo 1 de la misma y en el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, este Tribunal determina que los temas de continuidad de derechos convencionales y cesión de derechos sindicales para SINTRAENFI tendrá el mismo tratamiento pactado en el artículo 4 de la Convención Colectiva de trabajo 1990 - 1992, vigente actualmente, suscrita en el antiguo BIC, hoy BANCOLOMBIA, que al tenor reza:

#### **CONTINUIDAD DE DERECHOS CONVENCIONALES - CESIÓN DE DERECHOS SINDICALES. (Artículo 4º Convención Colectiva 1990-1992)**

Si la UNEB se disuelve o fusiona con otro sindicato o la mayoría de los trabajadores del BANCO se afilan a otra Organización Sindical, las Convenciones y Laudos Arbitrales vigentes continuarán rigiendo los beneficios, derechos y obligaciones del BANCO y sus trabajadores. En los mismos casos, la UNEB podrá ceder los derechos sindicales establecidos en dichas Convenciones y Laudos al nuevo sindicato, siempre y cuando lo haga en su

integridad y para que éste disfrute de ellos en forma exclusiva.

Los empleados del BANCO amparados por el fuero sindical en ese momento y que no fueren incorporados en los cargos directivos del nuevo sindicato, conservarán dicho fuero por el término que establece la ley y tres (3) meses más.

#### **ARTÍCULO 47º.- ÓRBITA LABORAL - SINDICAL.**

Contar con espacio en la Intranet de BANCOLOMBIA, con el fin de difundir temas de Salud, Seguridad Laboral, COPASST y derechos laborales.

#### **ARTÍCULO 52º.- COMISIONES POR PRODUCTOS DE BANCOLOMBIA**

Los trabajadores y su grupo familiar contaran (sic) con la gratuitidad de los servicios bancarios en cabeza de BANCOLOMBIA S.A., por lo cual no costearan ningún tipo de comisión.

Mediante laudo complementario de 9 de julio de 2020, el Tribunal de arbitramento se pronunció favorablemente frente a las peticiones del pliego n.º 46 y 47; respecto a la 25, la negó con el argumento de que los incrementos salariales acordados en las convenciones colectivas de trabajo suscritas con las organizaciones Uneb y Sintrabancol, ya se aplicaron, de suerte que *«por sustracción de materia no es posible aplicar descuento alguno sobre dicho incremento salarial»*; y en relación con la 52, la negó por razones de equidad.

Inconforme con la decisión que adoptó dicho Colegiado, ambas partes la recurrieron. Bancolombia S.A. pretende la anulación de lo resuelto por los árbitros respecto a las peticiones 46 y 47, y Sintraenfi aspira a la devolución del expediente a fin de que aquellos se pronuncien sobre las

peticiones 25 y 52. Al correr traslado de las impugnaciones interpuestas, solo Bancolombia S.A. presentó escrito de réplica.

## **II. RECURSO DE LA EMPRESA**

Por razones metodológicas, se transcribirá lo que resolvieron los árbitros frente a las peticiones cuya anulación se pretende, luego, los argumentos con los que la empresa sustenta su solicitud y finalmente, la respuesta de la Sala.

### **PETICIÓN 46. CONTINUIDAD DE DERECHOS CONVENCIONALES – CESIÓN DE DERECHOS SINDICALES**

Si el SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS, Sintraenfi, se disuelve o fusiona con otro sindicato o la mayoría de los trabajadores del BANCO se afilian a otra Organización Sindical, las Convenciones y Laudos Arbitrales vigentes continuarán rigiendo los beneficios, derechos y obligaciones del BANCO y sus trabajadores. En los mismos casos, EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS, Sintraenfi, podría ceder los derechos sindicales establecidos en dichas Convenciones y Laudos al nuevo sindicato, siempre y cuando lo hagan en su integridad y para que este disfrute de ellos en forma exclusiva.

Los empleados del BANCO amparados por el fuero sindical en ese momento y que no fueron incorporados en los cargos directivos del nuevo sindicato, conservarán dicho fuero por el término que establece la ley y tres (3) meses más.

### **Argumentos de la recurrente**

Sostiene que los árbitros no pueden convertir en norma convencional, aspectos que el Código Sustantivo del Trabajo *«ordena desde un mandato de orden público, en los efectos jurídicos en caso de disolución y liquidación de sindicatos*

*(artículos 401 a 404 del C.S.T.) y la vigencia de los beneficios convencionales».*

Expresa que el Derecho Laboral no regula «*la fusión de sindicatos, esto es facultad indelegable de la asamblea de afiliados y de los estatutos*» [sic] en los términos de los artículos 376, 377 y 407, numeral 3.º del Código Sustantivo del Trabajo, de manera que «*para que se apliquen los efectos de la fusión de sindicatos, con cesión de derechos y la regulación del fuero sindical, no es necesario llevarlo a ser texto de la convención colectiva de trabajo*».

Finalmente, asegura que la competencia de los árbitros se contrae a dirimir los puntos no resueltos en la etapa de arreglo directo «*en lo que es fijar condiciones al contrato, más se actúa contra derecho el llevar normas del ordenamiento jurídico, que son temporales en su vigencia, a la rigidez del texto de convención colectiva de trabajo*».

### **III. CONSIDERACIONES**

Tal como se manifestó en el fallo de anulación que dio origen al laudo complementario -CSJ SL3491-2019-, «*los árbitros deben proveer sobre todos los puntos respecto de los cuales tengan competencia y, en tal sentido, evitar desestimar las peticiones bajo el ligero argumento de estar contenidas en la ley*». Por tanto, nada se opone a que los árbitros mejoren o remodelen una institución o situación prevista en la ley laboral, siempre que ello redunde en beneficio de los

trabajadores y no lesione derechos y facultades de los empleadores.

En este caso, si bien el Código Sustantivo del Trabajo contiene unas reglas respecto a la fusión y disolución de sindicatos, como, por ejemplo, que la fusión debe ser aprobada por la asamblea general (art. 376), las causales de disolución y procedimiento de liquidación (arts. 401-404), entre otros temas, no dice nada respecto a la posibilidad de ceder los derechos sindicales. De manera que nada impide que este aspecto desprovisto de regulación específica sea objeto de decisión por los árbitros en el marco de un conflicto de interés, cuando quiera que ello se traduzca en una posición más favorable para las organizaciones de trabajadores y sea respetuosa de las facultades y derechos de los empleadores.

Igualmente, no hay obstáculo alguno en que el f uero sindical de aquellos directivos que no formen parte de la nueva junta directiva integrada con motivo de la fusión de sindicatos se amplíe por 3 meses más al previsto en la ley (art. 407 CST).

Dicho esto, no se anulará la cláusula.

#### **PETICIÓN 47 ÓRBITA LABORAL – SINDICAL**

Con el fin de garantizar el Derecho de Asociación Sindical, se decide que el Banco, en un término no mayor de treinta (30) días, deberá crear un link en la intranet existente en la empresa que permita acceder a la página web del SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS, Sintraenfi.

#### **Argumentos de la recurrente**

Empieza por afirmar que el precepto del laudo es confuso e ininteligible, de modo que *«desde una lectura sencilla y lógica se debe anular»*.

Con fundamento en los artículos 20, 39, 58 y 333 de la Constitución Política, afirma que el derecho a la libertad de expresión garantizado a las organizaciones sindicales no se asegura *«ingresando a la propiedad del otro, la cual tiene función social, pero no es que una parte de un contrato colectivo, desde su autonomía y libertad sindical, va a usar la propiedad del empleador para difundir sus mensajes del derecho sindical, no existen derechos absolutos»*.

Refiere que la empresa tiene sus medios de comunicación internos y externos, *«por lo que al tener la facultad un tercero de usarlo, creando un link, que es una clave de ingreso, se está disponiendo de la propiedad de la empresa»*. Desde este ángulo, asevera que, si bien los sindicatos son libres de difundir sus pensamientos, lo deben hacer a través de sus propios medios de comunicación.

#### **IV. CONSIDERACIONES**

La cláusula no posee la oscuridad que le atribuye la entidad bancaria recurrente. Es clara en el sentido de imponer a Bancolombia la obligación de habilitar un link en la intranet a través del cual los trabajadores puedan tener acceso directo a la página de Sintraenfi.

Por lo demás, ya esta Sala en la sentencia que dio lugar al laudo complementario -CSJ SL3491-2019-, definió que los árbitros pueden habilitar canales de comunicación digitales apropiados a las nuevas formas de organización del trabajo, a través de los cuales las organizaciones de trabajadores puedan difundir sus programas, proyectos y contenidos inherentes a su actividad. En efecto, en la citada providencia se expresó:

[...] el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha subrayado que «la libertad de opinión y expresión constituye una de las libertades civiles básicas, esenciales para la normal expresión de los derechos sindicales», como también que «la prohibición de la colocación de carteles en los que se expresen los puntos de vista de una organización sindical es una restricción inaceptable del ejercicio de las actividades sindicales»<sup>1</sup>.

Ahora bien, aunque la Corte se ha referido a instalaciones y espacios físicos al interior de la empresa, estas mismas consideraciones soportan la posibilidad de que los árbitros se pronuncien sobre la justicia de otorgar a las organizaciones sindicales un espacio en la intranet, al que puedan acceder los trabajadores a fin de dar a conocer la información de interés de los trabajadores relacionada con los temas propuestos en el numeral 47 del pliego de peticiones.

La Corte no puede pasar por alto que lo que antes eran las instalaciones físicas o infraestructura industrial, hoy, en pleno Siglo XXI, ha sido substituido por soportes virtuales. El peso del sector servicios, las transformaciones en la organización del trabajo y las revoluciones tecnológicas, son notorias en el entorno empresarial, al punto que hoy existen empresas digitales, desprovistas de la infraestructura de la industria tradicional, y otras avanzan hacia este proceso de digitalización de la producción.

---

<sup>1</sup> *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6a edición, 2018, párrafos 233 y 255.*

De igual modo, la Corte en reciente sentencia CSJ SL2008-2021, afianzó este criterio en el sentido que incluso los árbitros pueden imponer al empresario el deber de habilitar en la página web un link de acceso a la página del sindicato, para lo cual, además de reiterar lo expuesto en el fallo CSJ SL3491-2019, sostuvo:

Y dicha necesidad de generar espacios de expresión y opinión en los canales virtuales, en la actualidad cobra mayor importancia. La empresa de hoy es un ente deslocalizado y difuso, los puestos de trabajo no están necesariamente localizados en un centro de trabajo, una fábrica o una oficina física.

Para dar cuenta de ello basta notar los efectos sociales y culturales que en el mundo del trabajo ha generado la pandemia mundial del virus Covid-19 que la Organización Mundial de la Salud declaró el 11 de marzo de 2020, en cuyo decurso que aún continúa, gran parte del mercado de empleo se vio obligado a promocionar, desarrollar y preferir los procesos de producción digitalizados y generar espacios de trabajo en el universo virtual, de modo que puede decirse que la intercomunicación laboral y sindical a través de la intranet es hoy una garantía inserta en las libertades sindicales que debe ser salvaguardada para que el sindicalismo se contacte con el mundo y la realidad.

En esta oportunidad, la Corte considera oportuno insistir en que las transformaciones en la organización del trabajo derivadas de la revolución tecnológica y la digitalización de la economía, deben ser inclusivas y beneficiar a todos los actores sociales. El uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo, exacerbadas por la pandemia Covid-19, no pueden ser un privilegio cuyo uso está al alcance de unos actores, pero no de otros.

Por lo demás, la posibilidad de que los sindicatos accedan a la infraestructura tecnológica dispuesta por el

empleador no disputa propiamente el derecho de propiedad de este como lo afirma la empresa recurrente. Más bien, supone una carga razonable, tolerable y necesaria para mantener actualizado el derecho de las organizaciones de trabajadores a difundir de manera prudente y responsable, sus programas, proyectos e ideas a través de los medios más apropiados y eficaces de la época actual.

El tablón de anuncios en las instalaciones de la compañía y los panfletos o folletos escritos pierden sentido cuando la empresa está parcial o totalmente digitalizada y los medios de contactarse y comunicarse han cambiado. Esto ha dado lugar a que los sindicatos, en aras de mantenerse vivos en las nuevas formas de organización del trabajo, afirmen su acción sindical a través de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

De esta forma, el antiguo tablón de anuncios está siendo sustituido por el tablón virtual en la intranet; la asamblea física por la teleasamblea; la comunicación mediante cartas, comunicados, folletos y panfletos por la comunicación mediante correo electrónico y medios de transmisión instantánea de datos como WhatsApp o Telegram; el referéndum o votación en papel y escrita por el referéndum electrónico; las redes sociales como Facebook y Twitter han cobrado una importancia crucial en el debate, la publicidad externa, la denuncia, la transmisión de ideas y opiniones y en el acercamiento de la dirigencia sindical a sus bases.

Estas consideraciones llevan a la Corte a despachar desfavorablemente la solicitud de la recurrente y a reafirmar su criterio en el sentido que el ejercicio de la libertad de expresión y opinión -consustancial al ejercicio de la libertad sindical- implica la posibilidad real de las organizaciones de trabajadores de contar con medios apropiados y eficaces, acordes a los tiempos modernos, que les permitan dar a conocer sus ideas, pensamientos y programas y desarrollar sus cometidos constitucionales.

En consecuencia, no se accederá a la petición de anulación.

Sin costas porque no hubo réplica.

## **V. RECURSO DEL SINDICATO**

En torno a la petición 25 (descuento para los sindicatos), la agremiación refiere que, en las convenciones colectivas de los años 2014 y 2017, suscritas conjuntamente entre Bancolombia y los sindicatos Uneb y Sintrabancol, se establecieron cláusulas idénticas. En esas disposiciones se previó que, con base en el valor del aumento salarial de todos los afiliados, Bancolombia debía distribuir igual cifra entre dichos sindicatos, excluyendo a Sintraenfi de la posibilidad de acceder a este auxilio sindical.

Sostiene que el banco, *«de manera mal intencionada»*, calcula el valor total de los aumentos salariales, teniendo en cuenta a los afiliados de Sintraenfi, pese a lo cual solo

traslada el auxilio a Uneb y Sintrabancol, lo cual transgrede el principio de igualdad, debido proceso y protección de los sindicatos minoritarios.

En cuanto a la petición 52 (comisiones por productos de Bancolombia), asevera que no impone una carga económica excesiva a la empresa; en cambio, para el trabajador y su familia si puede ser oneroso costear los servicios financieros del banco. Por tal motivo, solicita la revisión de esta decisión y que no se aplique el rasero injusto de la armonización e integración de las convenciones.

Por último, esgrime una serie de razones por las cuales considera que debe confirmarse el resto de la decisión de los árbitros.

## **VI. RÉPLICA**

En cuanto a la petición 25, recuerda que los afiliados a Sintraenfi están multiafiliados en las organizaciones sindicales Uneb y Sintrabancol, las cuales aglutinan más de la tercera parte de los trabajadores de la compañía. De manera que la convención colectiva suscrita con estas últimas agremiaciones igualmente aplica a los trabajadores afiliados a Sintraenfi.

Afirma que no se puede alterar una obligación de pago que ya se cumplió, de modo que acceder a esta petición implicaría un doble pago para Bancolombia. Añade que la armonización de instrumentos colectivos no es un mandato

absoluto, pues cada acuerdo se ubica en un ámbito espacial y temporal distinto.

En lo que concierne a la petición 52, argumenta que la Corte no puede emitir decisiones de reemplazo forjadas con base en un juicio de equidad. Adicionalmente, la equidad no es una causal de anulación como se sostuvo en el salvamento de voto a la sentencia CSJ SL444-2021.

## **VII. CONSIDERACIONES**

La Sala dividirá el análisis del recurso del sindicato en dos segmentos, referido cada uno a las peticiones 25 y 52.

### **1. Petición 25 del pliego (descuento para los sindicatos)**

Se recuerda que el Tribunal la negó con fundamento en que los incrementos salariales acordados en las convenciones colectivas de trabajo suscritas con las organizaciones Uneb y Sintrabancol, ya se aplicaron, de suerte que *«por sustracción de materia no es posible aplicar descuento alguno sobre dicho incremento salarial»*.

Como se puede observar, el juicio del Tribunal no se basó en la equidad sino en un tema de *hecho superado* o de *sustracción de materia*, lo que equivale a una decisión inhibitoria, así en la parte motiva se hubiese afirmado que

no se accedía a la petición.

En efecto, el argumento de los árbitros según el cual el auxilio sindical, previsto también en la convención colectiva suscrita entre Bancolombia y los sindicatos Uneb y Sintrabancol, ya se liquidó y pagó en partes iguales a estas organizaciones, no es una razón apropiada y producto de un juicio de equidad que tenga en cuenta las realidades económicas de la empresa y las aspiraciones del sindicato en el marco de este conflicto. Como se señaló en el fallo CSJ SL3491-2019, nada impide que el Tribunal de arbitramento con base en un porcentaje del aumento de los salarios aplicados a los trabajadores, otorgue un auxilio al sindicato en proporción al número de afiliados, tal como se tiene previsto en la convención suscrita con otras organizaciones sindicales.

Esta disposición no implica un *doble pago* como lo sugiere la empresa opositora, pues el sindicato Sintraenfi no se ha beneficiado de este auxilio sindical; y en cuanto a si existe un hecho superado, esto solo podría predicarse frente a los sindicatos Uneb y Sintrabancol, pero no respecto de Sintranenfi, ya que, se insiste, esta organización no ha recibido un auxilio sindical liquidado con base en los incrementos salariales.

Por consiguiente, se devolverá nuevamente el expediente a los árbitros con la advertencia de que su decisión de negar o conceder el citado auxilio tiene que

fundamentarse en un genuino juicio de equidad.

**2. Petición 52 (comisiones por productos de Bancolombia)**

A diferencia de la anterior petición, esta sí fue negada por razones de equidad, lo que significa que la Corte no podría devolverla a los árbitros porque ya hubo un pronunciamiento de fondo, ni tampoco anularla para emitir una decisión de reemplazo, pues carece de competencia para decidir en equidad (CSJ SL3491-2019, CSJ SL3116-2020 y CSJ SL5117-2020).

No se accederá a esta solicitud.

Sin costas porque el recurso fue parcialmente fundado.

**VIII. 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:**

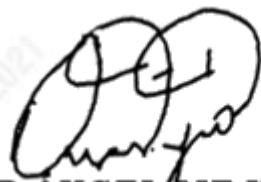
**PRIMERO: NO ANULAR** ninguna de las cláusulas del laudo complementario proferido el 9 de julio de 2020.

**SEGUNDO: ACCEDER** a la devolución del expediente para que el Tribunal de arbitramento dentro de los cinco (5)

días siguientes a su instalación, se pronuncie respecto a la petición 25 (descuento para los sindicatos)

**TERCERO:** Sin costas.

Notifíquese, publíquese y envíese al Tribunal de arbitramento para lo de su competencia. Si los puntos que motivan la devolución del expediente no son objeto del recurso de anulación, la Secretaría del Tribunal deberá remitir el presente asunto al Ministerio del Trabajo para lo de su competencia.



**OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR**

Presidente de la Sala

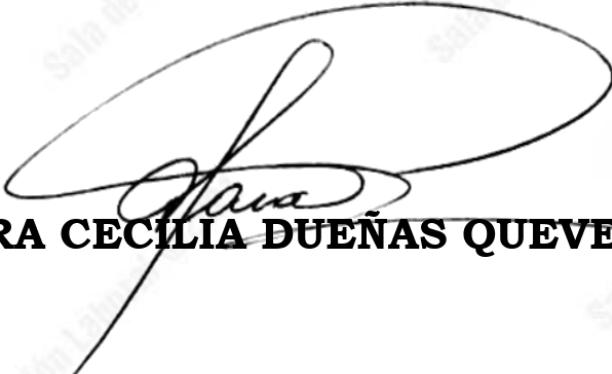


Salvo voto Parcial

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**



**FERNANDO CASTILLO CADENA**



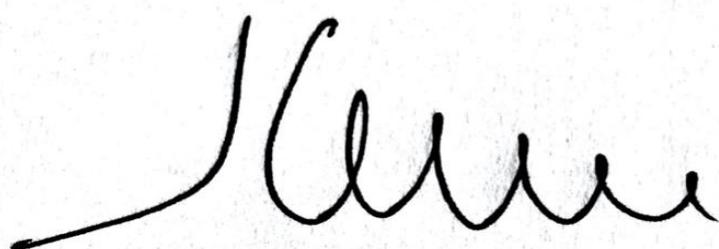
**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

**No firma por ausencia justificada**

**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**



**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**



**JORGE LUIS QUIROZ ÁLEMAN**

**SALVO VOTO PARCIAL**

**ACLARO VOTO**



República de Colombia

**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

**Magistrada Ponente**

**SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO**

**Recurso de anulación**

**Radicado 84565**

**Acta 22**

**Referencia:** Recurso de anulación interpuesto dentro del conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS “SINTRAENFI” y BANCOLOMBIA S.A.**

Con el debido respeto por las decisiones mayoritarias de la Sala, salvo parcialmente mi voto, en lo atinente a lo decidido en la providencia frente a la Cláusula 47, relacionada con la Órbita Laboral – Sindical, por las razones que paso a explicar.

Respecto de dicha cláusula 47 el Tribunal de Arbitramento decidió: *«Con el fin de garantizar el Derecho de Asociación Sindical, se decide que el Banco, en un término no mayor de treinta (30) días, deberá crear un link en la intranet existente en la empresa que permita acceder a la página web del SINDICATO DE*

*TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS, Sintraenfi*. Por su parte, la empresa recurrente solicitó su anulación.

Frente a este puntal aspecto, la Sala mayoritaria consideró que en la sentencia SL3491-2019, se «*definió que los árbitros pueden habilitar canales de comunicación digitales apropiados a las nuevas formas de organización del trabajo, a través de los cuales las organizaciones de trabajadores puedan difundir sus programas, proyectos y contenidos inherentes a su actividad*», reproduciendo apartes dicha dicho fallo, con base en lo cual negó la solicitud de Bancolombia.

Pues bien, tal y como lo manifesté en aquella oportunidad en la sentencia SL3491-2019, en la que también salvé voto frente a este punto en concreto, en mi prudente juicio, no resulta acertado que a través del laudo arbitral se le imponga a la empleadora que en el sitio *web* de su dominio, deba permitir acceso a un tercero, toda vez que la página *web* de una persona jurídica le da a esta derechos exclusivos de publicación de la información corporativa que a ella corresponda y para los fines propios a la actividad que desarrolle, lo que le genera una responsabilidad frente a los datos o informes que allí se divulguen o suban a la red; en esa medida, permitir que ello se haga, significa interferir con su autonomía e independencia respecto de los temas que considera deben publicarse en su plataforma.

Al respecto, debe recordarse que la Sala se pronunció recientemente sobre caso análogo en la sentencia CSJ SL2266-2019, en donde precisó:

*La Corte encuentra que una página web tiene como objetivo, el de constituirse en una imagen corporativa, de una persona natural o jurídica, cuya creación le da derechos de autor y le permite su utilización para los fines que le son propios y convenientes a su actividad.*

*La página web tiene una identificación que le permite el uso exclusivo a su titular y le genera responsabilidades sobre sus publicaciones, frente a sus destinatarios y en general a quienes acceden a ella.*

***Por lo anterior resulta improcedente que una decisión arbitral imponga la publicación del laudo en el dominio de la organización sindical empleadora, interfiriendo en la autonomía sobre los contenidos a publicar, con lo que se invade la órbita de sus derechos, razones por las cuales se anulará la cláusula.*** (Negrillas fuera del texto original).

En los anteriores términos salvo mi voto parcialmente.



**GERARDO BOTERO ZULUAGA**  
Magistrado