



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrado ponente

SL2621-2023

Radicación n.º 90144

Acta 38

Bogotá D. C., once (11) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

La Sala procede a resolver el recurso de anulación que las partes interpusieron contra el laudo arbitral emitido el 13 de abril de 2021, para resolver el conflicto colectivo que se suscitó entre la **CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS** y la **UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS -UNITRALAG**.

I. ANTECEDENTES

El 25 de enero de 2018, la organización sindical – Unitalag presentó a consideración de la Corporación Club Los Lagartos el pliego de peticiones que dio origen al conflicto colectivo (f.º 29 a 45).

Adelantadas las conversaciones en la etapa de arreglo

directo surtida entre el 19 de febrero y el 10 de marzo de 2018 las partes no llegaron a ningún acuerdo; por tanto, el sindicato sometió el diferendo laboral al Tribunal de arbitramento, cuya convocatoria e integración se ordenó mediante Resoluciones n.º 5795 de 20 de diciembre de 2019 y 2675 de 4 de diciembre de 2020 del Ministerio de Trabajo (f.º 96 a 99).

El Tribunal se instaló e inició sus deliberaciones el 1.º de febrero de 2021 (f.º 8 a 12). Los árbitros solicitaron a las partes una prórroga para proferir el laudo hasta el 15 de abril de igual año, petición frente a la cual ambos accedieron (f.º 28 y 52). Surtido el trámite arbitral, el 13 de abril de 2021 profirió el laudo (f.º 128 a 173), decisión que fue notificada personalmente a la asociación sindical y a la empresa el 15 del mismo mes y año (f.º 175 y 181).

II. RECURSO DE ANULACIÓN

Dentro del término previsto en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los apoderados de las partes en conflicto presentaron y sustentaron los recursos de anulación (f.º 182 a 193 y 206 a 210), que solo fue objeto de réplica por parte de La Corporación Club Los Lagartos.

La Sala por cuestiones de método, analizará en primer lugar el recurso de anulación de la agremiación sindical y, a continuación, se ocupará del que la empleadora propuso.

III. RECURSO DEL SINDICATO

Unitralag solicita la anulación de algunas decisiones expresamente concedidas, una negada parcialmente por los árbitros, así como la devolución de algunos párrafos en los que se declararon incompetentes.

Para dar respuesta completa a la impugnación, la Corte resolverá en el siguiente orden: (i) recordará cuáles son sus competencias en el marco del recurso de anulación; (ii) analizará las aspiraciones concedidas por los árbitros en las que se agruparán aquellas que tienen iguales argumentos de disenso; (iii) abordará la petición negada parcialmente; y, (iv) examinará los apartes en los que no efectuaron pronunciamiento, con el propósito de determinar si hay lugar o no a su devolución.

(i) REFLEXIONES PRELIMINARES

De conformidad con lo previsto en los artículos 458 del Código Sustantivo del Trabajo y 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 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 intereses; (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 estas; y (v) devolver a los árbitros el expediente en el evento que no hayan decidido temas o aspectos sobre los cuales tienen competencia.

En armonía con lo anterior, esta Corte ha sostenido que la resolución del recurso extraordinario se limita a *anular, no anular, devolver* el expediente y, excepcionalmente, a *modular* aquellas cláusulas del laudo que posean elementos, frases o expresiones que perturben su legalidad o equidad, siempre que ello sea posible y no se altere la voluntad de los árbitros (CSJ SL8157-2016). Esto significa que la Corte no puede exceder su competencia y dictar normas de reemplazo concebidas en equidad, pues esa es una labor del resorte de los árbitros. Por ello, esta Sala ha descartado la posibilidad de anular una cláusula con el fin último de sustituirla por una nueva, cimentada sobre un juicio de equidad.

En cuanto la devolución del laudo, la Corporación ha precisado que es procedente cuando los árbitros declaran su falta de competencia o se inhiben de adoptar una decisión a pesar de estar facultados para resolver de fondo. Significa lo anterior que, si la determinación de los árbitros es denegatoria de los reclamos del pliego, no procede su devolución (CSJ SL8157-2016, reiterada en CSJ SL7779-2017 y CSJ SL4458-2018).

También ha sostenido que dilucidar si una decisión arbitral es originada en la falta de competencia (decisión inhibitoria) o en una denegación de la petición (decisión

negativa) no depende exclusivamente de lo que formalmente se disponga en la parte resolutive del laudo, sino de lo que material o realmente sea el fundamento de lo decidido (CSJ SL8157-2016).

En otras palabras, lo resuelto tiene que guardar una relación de coherencia y consistencia con la motivación del laudo, de modo que, si los árbitros declaran su falta de competencia o se inhiben, ello tiene que estar fundamentado en que el tribunal no puede pronunciarse sobre esa materia; en cambio, si niegan una petición, esa decisión debe estar fundada en un juicio de equidad.

Sin embargo, esta Sala también ha determinado que la resolución del fallo debe ser consecuente con su motivación.

Dicho esto, la Sala procede al análisis de la impugnación que el sindicato elevó.

(ii) CLÁUSULAS QUE EL TRIBUNAL CONCEDIÓ

A continuación, se exponen las cláusulas concedidas por los árbitros y que dada su afinidad en los argumentos se proceden a agrupar, así: (a) artículos 7, 8 y 9 y (b) 22 y 23 del laudo arbitral.

(a) artículos 7, 8 y 9 laudo arbitral

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
PETICIÓN 15 PRIMA EXTRALEGAL DE DICIEMBRE	ARTÍCULO 7 PRIMA EXTRALEGAL DE DICIEMBRE
<p>El Club pagará a todos los trabajadores una prima extralegal de navidad consistente en cuarenta y cinco (45) días de salario básico para cada trabajador, pagaderos los cinco (5) primeros días del mes de diciembre en cada vigencia.</p> <p>PARAGRAFO (sic). Cuando el trabajador tenga menos de un (1) año de servicio y haya pasado su periodo de prueba esta prima se pagará proporcionalmente.</p>	<p>La Corporación Club Los Lagartos concede a aquellos trabajadores afiliados al Sindicato UNITRALAG, cuya fecha de ingreso al Club sea anterior al 31 de mayo de 2001, una prima extralegal de diciembre consistente en veinte (20) días de salario básico para cada trabajador. Dicha suma deberá pagarse proporcionalmente al semestre de servicios en los primeros veinte (20) días del mes de diciembre.</p> <p>Se aclara que esta prima no constituye salario y no se computará para la liquidación de prestaciones.</p>

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
PETICIÓN 16 PRIMA DE ANTIGÜEDAD	ARTÍCULO 8 PRIMA DE ANTIGÜEDAD
<p>El Club reconocerá y pagará a los trabajadores que a partir de la firma de la presente convención cumplan:</p> <p>a) cinco (5) años de servicios: una prima equivalente a treinta (30) días de salario.</p> <p>b) diez (10) años de servicios: una prima equivalente a treinta y cinco (35) días de salario.</p> <p>c) quince (15) años de servicios: una prima equivalente a cuarenta (40) días de salario.</p> <p>d) veinte (20) años de servicios: una prima equivalente a cuarenta y cinco (45) días de salario.</p> <p>e) veinticinco (25) años de servicios: una prima equivalente a cincuenta (50) días de salario.</p> <p>f) treinta (30) años de servicios: una prima equivalente a cincuenta y cinco (55) días de salario.</p> <p>g) treinta y cinco (35) años de servicios: una prima equivalente a sesenta (60) días de salario.</p> <p>PARÁGRAFO: Tendrán derecho a estas primas de antigüedad los trabajadores que presten servicios continuos o discontinuos al CLUB. Queda claro que, para efecto del cálculo de prestaciones</p>	<p>La Corporación Club Los Lagartos concede una prima de antigüedad a aquellos trabajadores afiliados al Sindicato UNITRALAG cuya fecha de ingreso al Club sea anterior al 31 de mayo de 2001 en la siguiente forma:</p> <p>a) <i>Los trabajadores afiliados al sindicato UNITRALAG que durante la vigencia del Laudo Arbitral cumplan cinco (5) años de servicios continuos al Club recibirán, por una sola vez, una suma equivalente a veinte (20) días de salario ordinario respectivo.</i></p> <p>b) <i>Los trabajadores afiliados a Sindicato UNITRALAG que durante la vigencia del laudo arbitral cumplan diez (10) años de servicios continuos al Club recibirán, por una sola vez, la suma equivalente a veinticinco (25) días de salario ordinario respectivo.</i></p> <p>c) <i>Los trabajadores afiliados al Sindicato UNITRALAG que durante la vigencia del Laudo Arbitral cumplan quince (15) años de servicios continuos al Club recibirán, por una sola vez una suma equivalente a treinta (30) días de salario ordinario respectivo.</i></p> <p>d) <i>Los trabajadores afiliados al Sindicato UNITRALAG que durante la</i></p>

<p>sociales, estas primas constituyen salarios.</p>	<p><i>vigencia del Laudo Arbitral cumplan veinte (20) años de servicios continuos al Club recibirán, por una sola vez una suma equivalente a treinta y cinco (35) días de salario ordinario respectivo.</i></p> <p><i>e) Los trabajadores afiliados al Sindicato UNITRALAG que durante la vigencia del Laudo Arbitral cumplan veinticinco (25) años de servicios continuos al Club recibirán, por una sola vez una suma equivalente a cuarenta (40) días de salario ordinario respectivo.</i></p> <p><i>f) Los trabajadores afiliados al Sindicato UNITRALAG que durante la vigencia del Laudo Arbitral cumplan treinta (30) años de servicios continuos al Club recibirán, por una sola vez una suma equivalente a cuarenta y cinco (45) días de salario ordinario respectivo.</i></p>
---	---

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
PETICIÓN 17 PRIMA DE VACACIONES	ARTÍCULO 9 PRIMA DE VACACIONES
<p>El Club reconocerá y pagará a los trabajadores que a partir de la firma de la presente convención salgan a disfrutar su periodo de vacaciones y cumplan:</p> <p>a) de un (1) años hasta cinco (5) años de servicios: una prima equivalente a quince (15) días de salario.</p> <p>b) de seis (6) hasta diez (10) años de servicios: una prima equivalente a veinticinco (25) días de salario.</p> <p>c) de once (11) años hasta quince (15) años de servicios: una prima equivalente a treinta y cinco (35) días de salario.</p> <p>d) de diez y seis (16) años de servicios en adelante: una prima equivalente a cuarenta y cinco (45) días de salario.</p> <p>PARÁGRAFO: Tendrán derecho a estas primas de vacaciones los trabajadores que presten sus servicios continuos o discontinuos al CLUB. Queda claro que, para efecto del cálculo de prestaciones sociales, estas primas constituyen salarios.</p>	<p>La Corporación Club Los Lagartos concede una prima de vacaciones extralegal, a aquellos trabajadores afiliados a UNITRALAG cuya fecha de ingreso al Club sea anterior al 31 de mayo de 2001 consistente en:</p> <p>a) Los trabajadores afiliados al sindicato UNITRALAG que salgan a disfrutar del periodo legal de vacaciones, que tengan una antigüedad de uno (1) a cinco (5) años de servicios al CLUB, recibirán una suma equivalente a siete (7) días de salario ordinario respectivo.</p> <p>b) Los trabajadores afiliados al sindicato UNITRALAG que salgan a disfrutar del periodo legal de vacaciones, que tengan una antigüedad de seis (6) a diez (10) años de servicios al CLUB, recibirán una suma equivalente a doce (12) días de salario ordinario respectivo.</p> <p>c) Los trabajadores afiliados al sindicato UNITRALAG que salgan a disfrutar del periodo legal de vacaciones, que tengan una antigüedad de once (11) a quince (15) años de servicios al CLUB, recibirán una suma equivalente a diecisiete (17) días de salario ordinario respectivo.</p> <p>d) Los trabajadores afiliados al sindicato</p>

	UNITRALAG que salgan a disfrutar del periodo legal de vacaciones, que tengan una antigüedad igual o superior a dieciséis (16) años de servicios al CLUB, recibirán una suma equivalente a veintidós (22) días de salario ordinario respectivo.
--	--

- **Argumentos del recurrente**

Solicita la anulación de los artículos 7.º, 8.º, y 9.º del laudo arbitral relativos a las primas extralegales de diciembre, de antigüedad y vacaciones en cuanto establecieron que solo serán acreedores de las mismas quienes entraran a laborar a la empresa antes del 31 de mayo de 2001, pues discrimina a aquellos empleados que se incorporaron de manera posterior.

Afirma que para dicha fecha Unitralag no existía y, por ello, una cláusula que nació con otro sindicato no puede hacer parte del laudo que regulará las relaciones laborales del club con la organización recurrente, aunado a que, de los 58 afiliados, 36 no estarían beneficiados de tal emolumento, lo cual es inequitativo en la medida que crea trabajadores de «primera» con derechos plenos y de «segunda» con menos garantías.

En subsidio, pide la anulación del artículo séptimo del laudo y, en su lugar, se ordene la devolución para que el Tribunal confiera dentro de su competencia la prima de diciembre para aquellos trabajadores que ingresaron después del 31 de mayo de 2001.

Asimismo, solicita la anulación del inciso final del artículo 7.º que dispuso que la prima extralegal de diciembre no constituye salario, y no se computa para la liquidación de prestaciones, toda vez que los árbitros extralimitaron su competencia, pues conforme lo dispone el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo solo las partes pueden darle connotación a tal derecho.

- **Argumentos del opositor**

Refiere que dichos artículos son iguales a los establecidos en la convención del sindicato Sintralag y a los contenidos en el laudo arbitral anterior de Unitalag que fue objeto de recurso de anulación por las mismas razones y avalado en su totalidad por esta Corte mediante sentencia CSJ SL20784-2017.

Resalta que contrario a lo que el sindicato manifestó, el Tribunal de arbitramento al proferir el laudo buscó proteger el equilibrio que debe primar en las relaciones laborales para lo cual tomó como referencia los acuerdos previamente existentes en el Club y recogió los beneficios acordados con la organización sindical mayoritaria, acción que está dentro de sus competencias.

De modo, que estos propendieron por una igualdad material no solo entre trabajadores, sino entre las organizaciones sindicales que coexisten en la organización y se basó en ella para adoptar la decisión. Luego, no «inventó» una fecha de ingreso para otorgar beneficios -para lo cual no

tendrían facultades-, más bien resolvió en equidad al ratificar en el laudo los beneficios que la corporación ya reconoce a la totalidad de trabajadores, incluidos, los afiliados de Unitralag, en otras palabras, concede al minoritario lo que ya tiene el mayoritario.

Agrega que tal como esta Sala lo explicó en la referida decisión, dichas dádivas son un reconocimiento a los trabajadores antiguos que aun prestan labores, y una decisión diferente provocaría una desigualdad o una migración de afiliados entre sindicatos.

Frente a la no incidencia salarial de la prima extralegal de diciembre, reiteró que los árbitros se apoyaron en el acuerdo existente con el sindicato mayoritario y, por tanto, respetó lo negociado entre las partes.

- **Consideraciones de la Corte**

Tal como se expuso, la Sala solo tiene competencia para devolver el laudo cuando los árbitros hayan proferido una decisión inhibitoria o declarado la falta de competencia para resolver una petición para la que sí están facultados. Por tanto, es improcedente la devolución del laudo en los eventos en que hayan negado o acogido parcialmente una petición con fundamento en un razonamiento de equidad.

Desde este punto de vista, la solicitud del sindicato frente a las citadas cláusulas es improcedente, toda vez que se repite, no se está ante un caso de falta de competencia,

sino frente a un desacuerdo de la organización sindical respecto a los términos en que su pretensión se acogió.

De hecho, ningún beneficio le reportaría a la organización recurrente que se anularan dichas cláusulas, en la medida en que la Sala quedaría imposibilitada para actuar como fallador en equidad y emitir una decisión de reemplazo.

De todos modos, esta Corporación ha explicado que la asimetría que pueda existir entre los beneficios y prerrogativas del laudo respecto a los de otros instrumentos colectivos preexistentes en el interior de la empresa, no es reflejo de una práctica discriminatoria, pues si bien los árbitros pueden tomar en consideración lo dispuesto de manera preexistente en la empresa para informar su juicio, esto no significa que estén obligados a trasplantar o reproducir en idénticos términos los beneficios de esos estatutos o a laudar por debajo de las prerrogativas allí establecidas.

Por ello, es válido que los árbitros instalen nuevos derechos o superen los consagrados en esos instrumentos cuando la equidad y la justicia en las relaciones obrero-patronales así lo dictamine (CSJ SL 4 dic. 2012, rad. 53118, reiterada en la CSJ SL703-2017, CSJ SL13026-2017 y CSJ SL3491-2019).

Conforme las consideraciones del laudo, se evidencia que en el asunto para adoptar la decisión se valoró la situación económica reflejada en los estados financieros del

club y aquella generada por la pandemia de la Covid- 19, asimismo, se tuvo en cuenta que coexisten dos organizaciones sindicales Unitralag y Sintralag que tienen 56 y 134 afiliados, respectivamente, de modo que algunos beneficios económicos se reconocieron en proporción al número de integrantes y con fundamento en las prerrogativas otorgadas al mayoritario en la convención colectiva vigente hasta el 31 de diciembre de 2022; luego, por razones de igualdad de derecho y equidad se apoyaron en los citados beneficios con algunas modificaciones conforme a la cantidad de trabajadores pertenecientes a la organización, de lo cual se deduce que fue en equidad.

De manera que tal como la Sala lo precisó en sentencia CSJ SL20784-2017 lo que hizo el Tribunal al conceder tales prebendas con el mismo requisito del convenio colectivo fue no producir *«una injusta desigualdad entre los sindicatos a favor del minoritario, dado que los trabajadores nuevos o recientes preferirían acogerse al laudo para obtener beneficios que no lograrían de acogerse o permanecer amparados en la convención colectiva de trabajo»*.

En efecto, en el artículo séptimo de la convención colectiva suscrita con Sintralag dichas primas fueron previstas con el mismo requisito para aquellos trabajadores antiguos que ingresaron antes del 31 de mayo de 2001. En ese sentido, el Tribunal estaba perfectamente habilitado para arroparse de variadas fórmulas que le dieran sentido de equidad a sus decisiones, entre las cuales se contaba la *armonización* de las peticiones de Unitralag con otras normas

convencionales existentes en el ámbito de la empresa, negociadas por el sindicato mayoritario, con el propósito de materializar el principio de igualdad.

Al respecto, esta Sala ha precisado que:

[...] cuando en una empresa, como en la recurrente, existen otra o varias convenciones colectivas de trabajo, el Tribunal debe tenerlas en consideración, como referente, cuando sea necesario, para evitar propiciar tratos discriminatorios y salvaguardar el respeto al derecho a la igualdad, dentro de criterios de razonabilidad y proporcionalidad (CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 50595, CSJ SL7078-2016, CSJ SL9317-2016, CSJ SL18150-2016 y CSJ SL3047-2019).

Incluso, en la sentencia CSJ SL20784-2017 resaltó que el hecho de eludir relaciones que sí resultarían en tratos diferenciados entre los trabajadores afiliados a los sindicatos lo que busca es precisamente aplicar el principio de igualdad, máxime que ni en el trámite del arbitramento, ni en sede del recurso, se demostró la antigüedad de los afiliados a la naciente organización sindical, circunstancia que imposibilita cualquier comparación para establecer la vulneración al alegado derecho a la igualdad. Así, lo explicó:

[...] estas decisiones se muestran equilibradas y razonables en cuanto aparecen favorables para los trabajadores sindicalizados con cierta antigüedad, durante la vigencia del laudo, mediante el reconocimiento de las primas de antigüedad y de vacaciones que propenden por la estabilidad laboral además sirven para robustecer la organización sindical, fundadas en criterios objetivos y de razonabilidad, solución que para nada se exhibe discriminatoria ni ostensiblemente contraria a la equidad, conforme lo establece el respectivo referente legal.

En consecuencia, se rechazará la solicitud principal y subsidiaria que la asociación gremial elevó.

Por otra parte, en cuanto a la anulación del inciso final del artículo 7.º, que dispuso que la prima extralegal de diciembre no constituye salario, esta Corte ha reiterado que los árbitros carecen de competencia para determinar si un beneficio posee o no carácter salarial, en tanto ese es un asunto definido privativamente en la ley, y el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo difiere exclusivamente a las «partes» la determinación de los pagos que no tienen esa naturaleza.

Al respecto, en sentencia CSJ SL2809-2020, reiterada en la CSJ SL4259-2020 la Corte indicó:

[...] Esta Sala, por mayoría, ha considerado que los árbitros carecen de competencia para determinar si un beneficio posee o no carácter salarial, en tanto que la definición de lo que es salario y lo que no lo es está en la ley. Adicionalmente, el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo solo difiere a las «partes» el poder de acordar expresamente el establecimiento de pagos no constitutivos de salario.

Al respecto, en sentencia CSJ SL, 7 feb. 2002, rad. 18241, reiterada en CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 48406, CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 53118, CSJ SL, 10 abr. 2013, rad. 57730 se adoctrinó:

Sabido es que el contrato de trabajo, como vínculo existente entre empleador y trabajador originado en la prestación personal del servicio, constituye fuente de diversas obligaciones – entre ellas las de contenido económico-, revestidas de diferente naturaleza en su contenido individual, pero como un todo; ésta la razón para que sea oportuno precisar que el carácter salarial, indemnizatorio o prestacional es inherente al concepto como tal dadas sus diferentes características, sin que sea dable fraccionar o predicar proporcionalidad de su calidad. Por ello, el estatuto sustantivo se ocupa de atribuir, enunciar y regular qué constituye salario y qué no, al igual que sus modalidades, artículos 127 al 135 del Código Sustantivo del Trabajo, y dedica otros capítulos a las prestaciones patronales comunes y a las especiales. En consecuencia, un beneficio no puede desnaturalizarse y darle carácter o no salarial en un determinado porcentaje.

Además, los árbitros no podrían atribuirse la facultad de otorgar

naturaleza o no salarial a determinados conceptos extralegales, por cuanto, el artículo 128 del C.S.T., expresamente la difiere a las partes.

Con fundamento en lo anterior, sin que resulten indispensables más consideraciones, se dispondrá la anulación del inciso final del artículo 7.º del laudo. No se anulará en lo demás.

(b) Artículos 22 y 23 del laudo arbitral

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
PETICIÓN 49 RECREACIÓN Y DEPORTE	ARTÍCULO 22 RECREACIÓN Y DEPORTE
<p>Los programas de deporte y otras actividades en que estén interesados los trabajadores del CLUB. Se realizarán bajo la organización y responsabilidad del Sindicato, el cual obtendrá previamente los correspondientes permisos de la Junta Directiva del Club. El club auxiliará al sindicato con la suma de dos millones y medio de pesos (\$2.500.000) durante el primero año de vigencia, suma que se incrementará al siguiente año de la vigencia de la convención en el porcentaje de incremento del S.M.M.L.V. más 3 puntos.</p> <p>El club otorgará un (1) lunes no festivo cada trimestre como permiso remunerado para los trabajadores que por naturaleza de su oficio deban trabajar tales días, con el fin de que puedan asistir a las diferentes actividades deportivas que se organizadas por el sindicato. La solicitud para estos permisos deberá pasarse por escrito con una antelación no inferior a cinco (5) días de la fecha solicitada y su aprobación estará condicionada a que no interfiera en forma apreciable con los programas de trabajo, a juicio del presidente del club.</p> <p>PARÁGRAFO- Para facilitar el campo de Golf (Corea) el sindicato se compromete a fijar con debida anticipación la fecha para la realización de estos eventos y suministrar la lista de los participantes.</p>	<p>Los programas de deporte y otras actividades en que estén interesados los trabajadores afiliados al Sindicato UNITRALAG se realizarán bajo la organización y responsabilidad del Sindicato UNITRALAG, el cual obtendrá previamente los correspondientes permisos de la Gerencia General de la Corporación Club Los Lagartos. El club auxiliará al sindicato UNITRALAG por cada año de vigencia del presente laudo arbitral con la suma de un millón quinientos mil pesos (\$1.500.000) M/cte, para la compra de trofeos, uniformes, implementos deportivos y pago de inscripciones, para que el sindicato UNITRALAG pueda organizar torneos en los diferentes deportes que practican los trabajadores y otras actividades.</p> <p>La aplicación del auxilio se acordará entre la junta directiva del sindicato UNITRALAG y la Gerencia General del Club, para ordenar los pagos parciales.</p>

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
PETICIÓN 51 PERMISOS SINDICALES	ARTÍCULO 23 PERMISOS SINDICALES
<p>EL CLUB concederá permisos sindicales remunerados hasta para tres (3) miembros del sindicato que sean designados para asistir a congresos departamentales, nacionales o internacionales de las organizaciones a las que se halle afiliado el sindicato, por un tiempo máximo de cinco (5) días en cada congreso y por dos congresos al año. Para tal fin, EL CLUB otorgará al sindicato un auxilio anual por la suma de novecientos mil pesos (\$900.000) durante el primer año de vigencia, suma que se incrementará al siguiente año de la vigencia de la convención en el porcentaje de incremento del S.M.M.L. más 3 puntos.</p> <p>[...]</p>	<p>La Corporación Club Los Lagartos concederá permisos sindicales remunerados hasta por dos (2) miembros del Sindicato UNITRALAG que sean designados para asistir a congresos departamentales o nacionales de las organizaciones a las que se halle afiliado el sindicato, por un tiempo máximo de cinco (5) días en cada congreso y por dos (2) congresos al año. El club otorgará al sindicato UNITRALAG un auxilio anual por la suma de trescientos cuarenta y un mil pesos (\$341.000), suma que se incrementará para el segundo año de vigencia de esta convención en el IPC Nacional certificado por el DANE, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021, más 0,50 puntos porcentuales, o en el porcentaje que decrete el Gobierno Nacional como incremento de SMLV para el año 2022 más 0,50 puntos porcentuales; el que resulte más favorable para los trabajadores.</p> <p>[...]</p>

- **Argumentos del recurrente**

Respecto de ambas cláusulas solicita la «*anulación*» y «*devolución*» al Tribunal de arbitramento, por cuanto considera regresivas las sumas otorgadas, dado que va contra los intereses de los afiliados de la organización minoritaria. La cláusula 22 «*recreación y deporte*» como quiera que en el pliego de peticiones se pidió por valor de \$2.500.000 y en la convención colectiva del sindicato mayoritario se previó la cantidad de \$3.000.000, y la cláusula 23 «*permisos sindicales*» dado que otorgó al sindicato un auxilio anual por \$341.000 pese a que en la convención colectiva de trabajo suscrita con Sintralag se

estableció en \$450.000, lo cual crea una desproporción entre ambas organizaciones contrario a la equidad.

- **Argumentos del opositor**

Afirma que los árbitros realizaron un análisis para determinar el valor a otorgar en el que se tuvo en cuenta no solo el número de afiliados al sindicato, sino también la crítica situación económica de la empresa generada después de la pandemia.

- **Consideraciones de la Corte**

Se repite que resulta improcedente la devolución del laudo en los eventos en que hayan negado o acogido parcialmente una petición con fundamento en un razonamiento de equidad.

Desde este punto de vista, la solicitud del sindicato encaminada a que se revise el valor concedido por tales conceptos no tiene vocación de prosperidad en la medida que no estamos ante un caso de falta de competencia, sino frente a un desacuerdo de la organización sindical respecto a los términos en que se acogió su pretensión.

Además, las prerrogativas concedidas por los árbitros no lucen arbitrarias y por el solo hecho que las mismas no cumplan las aspiraciones de la organización sindical recurrente, ni superen los consensos alcanzados por la empleadora con el otro ente sindical, no significa que se haya

vulnerado el derecho a la igualdad de Unitalag.

Se itera que de anularse el clausulado, la organización sindical quedaría sin derecho alguno, pues como se advirtió a la Sala no le es posible dictar decisiones de reemplazo.

Así las cosas, se rechazará la solicitud gremial encaminada a anular y devolver el laudo en cuanto a los artículos 22 y 23 del laudo arbitral.

(iii) CLÁUSULA NEGADA PARCIALMENTE

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p align="center">PETICIÓN 37 AUXILIO DE EDUCACIÓN</p>	<p align="center">ARTÍCULO 12 AUXILIO DE EDUCACIÓN</p>
<p>A) EDUCACIÓN HIJOS</p> <p>1.Auxilio escolar</p> <p>A partir de la vigencia de la presente convención el CLUB reconocerá quinientos mil (\$500.000) pesos moneda corriente, semestrales como auxilio escolar, por cada hijo que se encuentre estudiando, el auxilio escolar se reconocerá para tres (3) años de preescolar, para primaria y para secundaria, con tope de dieciocho (18) años de edad y para estudios universitarios y técnicos diurnos, con tope de veinticinco (25) años de edad.</p> <p>El CLUB cancelará el valor del auxilio escolar, previa presentación del recibo de pago, donde se indique el nombre del alumno, el grado a cursar y el periodo académico expedido por la institución donde se adelantan los estudios.</p> <p>Para el segundo periodo de vigencia de la presente convención este valor se incrementará en el porcentaje de aumento salarial pactado para la segunda vigencia.</p> <p>2.Auxilio de educación especial</p>	<p>La Corporación Club Los Lagartos asumirá el pago de las siguientes becas, en el momento en el que no haya otra entidad que lo haga: trece (13) becas para estudiantes de secundaria de ciento treinta pesos (\$130) mensuales cada año por año escolar, para los hijos de los trabajadores que se encuentren cursando estudios. La adjudicación será efectuada por una comisión que al efecto designará el sindicato UNITRALAG, quien comunicará al Club los nombres de los beneficiarios.</p> <p>El club se reserva el derecho de exigir la documentación que acredite la condición de estudiantes a cada uno de los becados antes de hacer efectivo el valor de dichas becas. Igualmente, se otorgarán dos (2) becas de un (sic) mil quinientos pesos (\$1500) al año para estudios universitarios.</p>

A partir de la vigencia de la presente convención el CLUB reconocerá al trabajador por cada hijo que requiera educación especial auxilio por valor de trescientos mil (\$300.000), pesos moneda corriente mensual durante 10 meses al año. Para tener derecho a este auxilio se deberá presentar certificación médica de la institución donde se esté educando el hijo.

B) EDUCACIÓN TRABAJADOR

A partir de la presente convención el CLUB concederá un auxilio semestral para los trabajadores que adelanten estudios profesionales, tecnológicos, técnicos, post grados o especialización y cursos de idiomas así:

1. Profesionales, Post grados o especializaciones: Tres millones (\$3.000.000) pesos moneda corriente, para el segundo periodo de la vigencia de la presente convención este valor se incrementará en el porcentaje del aumento salarial pactado para la segunda vigencia.
2. Tecnológicos y técnicos un millón trescientos mil (\$1.300.000) pesos corrientes, para el segundo periodo de la vigencia de la presente convención este valor se incrementará en el porcentaje de aumento salarial pactado para la segunda vigencia.
3. Cursos de idiomas cuatrocientos mil (\$400.00) pesos moneda corriente trimestralmente para el segundo periodo de la vigencia de la presente convención este valor se incrementará en el porcentaje de aumento salarial pactado para la segunda vigencia.

Estos auxilios se reconocerán a los trabajadores que hayan aprobado el periodo de estudio correspondiente y el recibo de la institución educativa que acredite el pago correspondiente.

PARÁGRAFO: EL CLUB, facilitará el arreglo de los horarios, para que aquellos trabajadores que lo deseen puedan seguir estudios de capacitación y/o universitarios, siempre y cuando con dos (2) meses de antelación a la matrícula o inscripción en el respectivo

<p>curso hayan sido solicitado por escrito por el trabajador y aprobados por la Gerencia, para lo cual esta tendrá que responder diez (10) días después de recibida la solicitud.</p>	
<p>PARÁGRAFO: EL CLUB dará prelación a los hijos de los trabajadores que estudien en el SENA, para efectuar las pasantías en el CLUB.</p>	

- **Argumentos del recurrente**

Pide la anulación y, en su lugar, se disponga la devolución del artículo 12 «*auxilio de educación*» por cuanto solo reconoció 13 becas para los hijos de los trabajadores; pero, se abstuvo de pronunciarse respecto de la solicitud que el sindicato elevó en cuanto a los auxilios semestrales, que en su criterio son un concepto diferente, en la medida que las primeras constituyen una subvención para realizar estudios o investigaciones, mientras que el segundo hace referencia a la ayuda, socorro o amparo que cubre una parte del valor de aquellos.

Asimismo, solicita la anulación, y en su lugar, la devolución a fin de que el Tribunal profiera decisión en lo concerniente a los párrafos del artículo 37 del pliego de peticiones sobre el que declaró su incompetencia.

Resalta que en la convención colectiva de Sintralag en el artículo 15 están contempladas exactamente iguales tales peticiones de Unitralag; sin embargo, por mayoría, el Tribunal se sustrajo de su obligación de pronunciarse, con el objeto de no crear un régimen desigual que genere que los afiliados de la organización mayoritaria se puedan retirar si

en el minoritario se prevén mejores garantías, pues ello vulnera el derecho de asociación sindical del artículo 39 Constitucional y los convenios 87 y 98 de la OIT ratificados en Colombia.

- **Argumentos del opositor**

Frente al auxilio de educación recuerda que el Tribunal se pronunció expresamente y concedió el beneficio, tal como se observa en el artículo 12 de la parte resolutive del laudo arbitral.

En cuanto al primer párrafo aduce que los árbitros no son competentes para imponerle a la empresa una organización respecto de horarios y turnos de trabajo especiales para aquellos trabajadores que deseen estudiar, pues tal como lo ha expresado esta Sala en sentencia CSJ SL17138-2015 ello coarta la libertad de dirección y organización del empleador.

Por último, en lo que concierne al segundo párrafo afirma que los árbitros no son competentes para ordenar al club que otorgue prelación para contratar cierto personal, pues ello también atenta contra su autonomía empresarial.

- **Consideraciones de la Corte**

Sea lo primero precisar que, en lo referente a los auxilios pretendidos, en el «CAPÍTULO V» el Tribunal indicó lo siguiente:

ARTÍCULO 36: AUXILIO DE EDUCACIÓN. Por decisión unánime, y **en lo que se declaró competente este tribunal para pronunciarse, se concede el beneficio en los siguientes términos**

AUXILIO DE EDUCACIÓN: La Corporación Club Los Lagartos asumirá el pago de las siguientes becas, en el momento en el que no haya otra entidad que lo haga: trece (13) becas para estudiantes de secundaria de ciento treinta pesos (\$130) mensuales cada año por año escolar, para los hijos de los trabajadores que se encuentren cursando estudios. La adjudicación será efectuada por una comisión que al efecto designará el sindicato UNITRALAG, quien comunicará al Club los nombres de los beneficiarios. El club se reserva el derecho de exigir la documentación que acredite la condición de estudiantes a cada uno de los becados antes de hacer efectivo el valor de dichas becas. Igualmente, se otorgarán dos (2) becas de un [sic] mil quinientos pesos (\$1500) al año para estudios universitarios.

Y en la parte resolutive del laudo acotó:

[...]

TERCERO: **Conceder** los siguientes beneficios:

[...]

ARTÍCULO 12 AUXILIO DE EDUCACIÓN: La Corporación Club Los Lagartos asumirá el pago de las siguientes becas, en el momento en el que no haya otra entidad que lo haga: trece (13) becas para estudiantes de secundaria de ciento treinta pesos (\$130) mensuales cada año por año escolar, para los hijos de los trabajadores que se encuentren cursando estudios. La adjudicación será efectuada por una comisión que al efecto designará el sindicato UNITRALAG, quien comunicará al Club los nombres de los beneficiarios. El club se reserva el derecho de exigir la documentación que acredite la condición de estudiantes a cada uno de los becados antes de hacer efectivo el valor de dichas becas. Igualmente, se otorgarán dos (2) becas de un [sic] mil quinientos pesos (\$1500) al año para estudios universitarios (Resaltado fuera del texto).

De modo, que no se trató de una falta de pronunciamiento como la censura lo alega, sino que en realidad el Tribunal resolvió parcialmente la petición que

Unitralag hiciera respecto de los auxilios de educación, para en su lugar conceder unas becas a los hijos de los afiliados con el fin de no crear desigualdad entre los sindicatos existentes, como quiera que en la convención vigente en el artículo 15 se consagró igual garantía para un total de 30 becas de \$130 mensuales cada una por año escolar, es decir, en un número superior; pero, en atención al número de afiliados a la organización, se repite, en aras de equiparar los derechos de ambos sindicatos.

En este punto, cabe aclarar que esta Sala ha indicado que los sindicatos minoritarios también gozan de la facultad de negociar sus propias convenciones y, por tanto, de ser destinatarios de laudos arbitrales, que pueden tomar como referencia la normativa existente en convenciones o pactos vigentes al interior de la empresa; empero, no necesariamente deben volcar íntegramente su contenido en el nuevo instrumento, para que se consideren válidas o ajustadas a derecho.

Aunado, cabe recordar que, de coexistir varias convenciones o laudos al interior de la empresa, en todo caso, los trabajadores pueden optar por la aplicación de uno solo de ellos, el que a su juicio les resulte más favorable, el cual debe observarse íntegramente.

La Corte ha reiterado que no se trasgrede el principio de igualdad por el simple hecho de que una concesión u otorgamiento difiera de otra existente, o vigente para otro grupo de trabajadores sindicalizados. Así lo explicó en

sentencia CSJ SL5693-2021:

Respecto a este tópico, para verificar si el trato diferente a dos situaciones o personas trasgrede el derecho a la igualdad, es necesario establecer un criterio de comparación relevante dada la finalidad que persigue el trato normativo que se analiza (CC C784-2009) y que debe considerar si los destinatarios se encuentran en circunstancias idénticas que requiere trato idéntico; o en situaciones totalmente diferenciadas que exige un trato diferente; que presenten similitudes y diferencias, pero las similitudes sean más relevantes: acepta trato paritario; y en caso de que las diferencias sean más relevantes: procede el trato diferenciado. Y que estos cuatro mandatos tienen una dimensión objetiva, relativa al principio de igualdad y una dimensión subjetiva, atinente al derecho fundamental a la igualdad que, evidentemente, genera titularidad de obligaciones frente a un responsable del trato igual.

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

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

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

Pues bien, la argumentación de la empresa allí se agota sin demostrar la razón por la que el proceso propio de cada conflicto colectivo y su forma de solución deben poner en idénticas condiciones a los dos sindicatos; tampoco se argumenta la razón por la cual todos los trabajadores sindicalizados,

independientemente de la organización a la que pertenecen, deben tener exactamente los mismos beneficios en identidad numérica; y, menos aún, se desvirtúa la justificación jurisprudencial asentada frente a la posibilidad de que los trabajadores sindicalizados puedan disfrutar de diferentes beneficios.

Al respecto viene bien recordar que la jurisprudencia ya ha dado respuesta a los interrogantes antes citados, lo cuales no fueron abordados para el caso por la empresa, en el sentido de que la equidad, valga decir, en el contexto propuesto por la recurrente la igualdad, no requieren de la identidad de beneficios provenientes de distintos conflictos económicos cuyas partes sean sindicatos distintos; ni exigen que todos los trabajadores tengan idénticos beneficios en términos numéricos, así sean provenientes de diversos instrumentos colectivos. La Sala ha dicho que la incorporación de distintos beneficios en diversos instrumentos colectivos dentro de la misma empresa no refleja la vulneración de la equidad del laudo, que es lo llamado a evaluarse en sede de anulación, así:

Considera la Sala que la equidad, en materia del trabajo, es ante todo una expresión de justicia social que no es mensurable matemáticamente, pues ese dar a cada quien lo que merece según sus méritos o condiciones, se entrelaza necesariamente con las necesidades consideradas en cada caso en particular, que no siempre responden a un raciocinio estrictamente numérico, sino que implica una serie de valoraciones, de suyo subjetivas, como lo señala la impugnación, que tratan de objetivarse con miras a tomar la mejor decisión posible en un momento y en unas circunstancias determinadas (Subrayas de la Sala).

Igualmente, en sentencia CSJ SL10918-2016, se indicó que el balance entre los derechos consagrados en un acuerdo colectivo con referencia a los entronizados en otra convención colectiva, por regla general no procede por la simple comparación de cláusulas individuales, como el recurrente lo pretende, sino que, en la mayoría de los casos, implica un análisis comparado contextual, es decir, que se debe estudiar la globalidad de los implicados y la integralidad de la decisión.

En ese contexto, se reitera, que, si los arbitradores

resolvieron el conflicto colectivo a la luz de la equidad en procura de armonizar los intereses sociales y económicos, no existe razón alguna para ordenar la anulación como la sociedad recurrente lo procura.

(iv) PARÁGRAFOS RESPECTO DE LOS CUALES LOS ÁRBITROS NO SE PRONUNCIARON AL CONSIDERAR QUE RESPONDEN A LA AUTONOMÍA DE LAS PARTES

El Tribunal en el acápite que denominó «*competencia*» expresamente señaló «**NO** [ser] **COMPETENTES** para decidir sobre el [...] **ARTÍCULO 37 AUXILIO DE EDUCACIÓN (NO COMPETENTES PARA LOS DOS PARÁGRAFOS) (DECISIÓN MAYORITARIA)**» por considerar que «*están relacionados con aspectos o facultades que son propias del empleador en su calidad de tal o como propietario de los medios de trabajo, o con las formas de contratación y/o administración, o que sería facultad de acordar entre las partes*».

De modo que los árbitros no efectuaron pronunciamiento alguno. Y por ello la Sala procede a resolver:

En cuanto al primer párrafo, la Corte advierte que no es cierto que esté relacionada con una facultad propia del empleador que afecte su poder de contratación, pues en realidad lo que se solicita es que facilite un horario para que aquellos trabajadores que lo desean adelanten estudios de capacitación y/o universitarios, siempre que lo requiera con la debida antelación y haya sido aprobado por la gerencia. De

manera que, no se impone ninguna jornada u horario específico, de modo imperativo, pues el empleador conserva un margen de discrecionalidad, y, en ese sentido, es válido que el Tribunal se pronuncie al respecto.

Vale recordar que resolver una cuestión de fondo no significa colmar las expectativas de la parte que recurre; pero, lo que sí implica, es emitir la decisión, lo cual, no tuvo lugar en este asunto.

Precisamente, en sentencia CSJ SL14879-2016, la Sala puntualizó:

[...] una respuesta favorable a una petición del pliego no necesariamente significa que deba plasmarse en los mismos términos en que fue pedida, ni mucho menos que la cláusula arbitral deba ser un calco de lo solicitado, pues los árbitros en aras de proporcionar soluciones balanceadas están habilitados para condicionar, ajustar, modular o atemperar las peticiones a los dictados de la justa razón y la equidad.

Por lo dicho, se devolverá el expediente al Tribunal para que resuelva sobre el primer párrafo del artículo 37 auxilio de educación.

Respecto del segundo párrafo, la Corte ya se ha pronunciado en cuanto a similar cláusula en el sentido que establecer, en la empresa, como criterio de selección a los aprendices el grado de parentesco con los trabajadores de la empresa, restringe, sin una justificación válida, la igualdad de oportunidades que el Convenio 111 de la OIT reconoce, en armonía con el artículo 13 de la Constitución Política, a todas las personas de acceder al empleo y a la capacitación, puesto

que tal requisito no es una condición necesaria para el ejercicio del cargo y, por tanto, no se adecúa a lo previsto en el n.º 2 *ibidem* que refiere que «*Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación*». A contrario sensu, las que no sean necesarias para el ejercicio del cargo, sí lo son (CSJ SL9150-2015).

Así, en sentencia CSJ SL3153-2017 reiterada en la CSJ SL12121-2017 explicó:

- Regulación para aprendices del SENA

Ciertamente, la Ley 789 de 2002 reguló el contrato de aprendizaje como una forma de vinculación especial, diferente a la de naturaleza laboral, cuya finalidad primordial es permitir la formación teórico - práctica de una persona natural en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación, en este sentido, el objetivo de este tipo de contrato es la de facilitar la formación de ocupaciones dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero de la empresa, por lo que la mencionada ley no hace preferencias o distinciones a la hora de la vinculación.

Bajo este panorama, le asiste razón a la recurrente cuando afirma que la cláusula décima contraviene el sentido y finalidad del contrato de aprendizaje, pues dispone indebidamente que la empresa dará prelación a los hijos de los trabajadores. Sobre esta temática particular, ya la Corte se pronunció en la sentencia CSJ SL9150-2015 [...].

En consecuencia, resulta improcedente la solicitud de devolución del laudo arbitral en cuanto al segundo párrafo del artículo 37, en la medida que era válido que el Tribunal declarara su incompetencia frente a esa temática.

Sin costas, teniendo en cuenta que el recurso fue parcialmente fundado.

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
<p>ARTÍCULO 1. PARTES CONTRATANTES</p> <p>Son partes contratantes de la presente Convención Colectiva, la CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS, [...], y las sociedades que esta organice o las que en el futuro la reemplacen mediante fusión o escisión, entidades que para este acto jurídico Se denominará EL CLUB, por una parte, y el sindicato UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS "UNITRALAG", [...], quien actúa en nombre y representación de los trabajadores y que en lo sucesivo se denominara UNITRALAG, para establecer las normas que harán parte de los contratos de trabajo, el reglamento interno y las relaciones colectivas entre las partes durante su vigencia.</p>	<p>ARTÍCULO 1. APLICACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL.</p> <p>El presente laudo será aplicable a los trabajadores de la Corporación Club Los Lagartos, afiliados o que se afilien al Sindicato UNITRLAG durante la vigencia del Laudo Arbitral.</p>

IV. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA CORPORACIÓN CLUB LOS LAGARTOS

- **Alcance del recurso**

En el aparte que denominó «*SOLICITUD FORMAL DE ANULACIÓN*», la recurrente señala que este tiene como finalidad que la Sala anule los artículos 1.º y 3.º del laudo arbitral.

Por razones metodológicas, se transcribirá lo dispuesto en el pliego de peticiones, luego lo que resolvieron los árbitros y los argumentos con los que la empresa sustenta su solicitud y, por último, la respuesta de la Sala.

- **Argumentos de la recurrente**

Sostiene que los árbitros no pueden declararse competentes en cuanto a tales peticiones, por cuanto están regulados en la ley, el primero en el artículo 470 del Código Sustantivo de Trabajo, de modo que no era dable pronunciarse respecto a qué personas aplica el laudo arbitral y, el segundo, en el artículo 406 *ibidem* con lo cual «*crea unos fueros sindicales adicionales a los establecidos por ley*».

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
<p>ARTÍCULO 3. APLICACIÓN DE LA CONVENCION</p> <p>A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo las normas contenidas en esta, se aplicarán a todos los trabajadores de la Corporación CLUB los Lagartos, incorporándose a los contratos individuales de trabajo existentes y a los que se celebren en el futuro. Dichos contratos no podrán ser desmejorados en ningún caso en perjuicio de los trabajadores. Toda disposición que trate de desvirtuarlas o contradecirlas, se considera inexistente.</p>	<p>ARTÍCULO 3. CESIÓN DE DERECHOS.</p> <p>Si el Sindicato UNITRALAG se fusiona con otro sindicato, los derechos y obligaciones de los trabajadores afiliados y la Corporación Club Los Lagartos continuarán vigentes. Los trabajadores afiliados al Sindicato UNITRALAG amparados con fuero sindical al momento de presentarse la fusión y que no queden incorporados en la Junta Directiva renovada con motivo de la fusión, conservarán el fuero por el término de tres (3) meses contados desde que se lleve a cabo la fusión.</p>

- **Consideraciones de la Corte**

La Corporación ha sido insistente al adoctrinar que los árbitros no pueden dejar de fallar respecto de alguna petición, con el único argumento de estar regulada en la ley, como en este caso la recurrente lo reclama, pues precisamente la finalidad de la justicia arbitral es superar

los estándares mínimos legales de protección del trabajo (CSJ SL3491-2019, CSJ SL5887-2016 y CSJ SL4785-2020, entre otras).

Asimismo, pese a que la Sala ha señalado que los árbitros están habilitados para dejar de resolver sobre peticiones que simplemente aspiran a reproducir contenidos legales abstractos, sin ninguna mejora sustancial en las condiciones laborales de los trabajadores (CSJ SL2615-2020, CSJ SL4785-2020, CSJ SL5117-2020), también ha precisado que resulta inocua la anulación de aquellas disposiciones que refrendan preceptos legales, sin modificación evidente y sin alguna afectación real y sustancial para los derechos y garantías fundamentales de las partes (CSJ SL3430-2018, CSJ SL1971-2019 y CSJ SL4827-2020).

Al analizar el contenido de la cláusula primera cuya anulación se persigue, se advierte que el Tribunal se limitó a refrendar una norma básica del conflicto, garantizada legalmente, consistente en que el laudo arbitral se aplica, en principio, a los trabajadores afiliados a la organización sindical negociadora. Así, al fijar el «*campo de aplicación*» del laudo estableció de manera adecuada que regularía las condiciones de trabajo entre La Corporación Club Los Lagartos y sus trabajadores afiliados o que se afilien a Unitrilag, sin establecer alguna obligación o carga que se considere contraria a los derechos y garantías del empleador o ajena a la competencia del organismo arbitral.

Por tanto, no se anulará el artículo 1 del laudo arbitral.

Frente al artículo 3, «*cesión de derechos*», como se puede apreciar lo que protegió fue los efectos de una fusión de sindicatos, aspecto que como se explicó en sentencia CSJ SL3693-2020, no está previsto en la ley, pues si bien dichas asociaciones pueden fusionarse por así permitirlo nuestro ordenamiento jurídico, nada se opone a que los árbitros resuelvan el tema que atañe a la suerte de los derechos y beneficios consagrados en la convención colectiva de trabajo o laudo arbitral pactada a favor del sindicato fusionante y los trabajadores, en las mismas condiciones de vigencia, términos y garantías consagradas sin alteración alguna.

En dicho proveído, la Sala destacó que, si bien es cierto en oportunidades anteriores se sostenía, que «[...] *los efectos producidos por la fusión, absorción, escisión o cualquiera otra modalidad que afecte la modificación de la personería jurídica de entes como las agremiaciones sindicales en expresión del ejercicio del derecho de asociación son tema cuya definición importa a la ley, por ende, extraño al ámbito de competencia de los árbitros de los tribunales de arbitramento [...]*», tal postura se recogió en la sentencia CSJ SL3491-2019 y reiterada en la CSJ SL3116-2020, en la que se precisó, que los árbitros no pueden negar su competencia para decidir respecto de ciertos puntos del pliego de peticiones por el simple hecho de estar contenidos en la ley, pues precisamente la finalidad de la negociación colectiva es superar esos contenidos legales mínimos.

De ahí que allí se indicó, que asuntos como la fusión y disolución de un sindicato y la cesión de los derechos

convencionales a una nueva organización, no es un aspecto reglado legalmente, a la vez que refleja un conflicto de intereses que deben solucionar los árbitros.

En el presente caso, la cláusula tercera va más allá de lo legal, pues en situaciones tales como su disolución, le permitirá ceder los derechos convencionales al nuevo sindicato, aspecto que no está previsto en la ley.

Por otro lado, cabe recordar que la Sala ha señalado que los árbitros no pueden a través de una decisión arbitral crear nuevos fueros sindicales o especiales, toda vez que ello solo es posible mediante la autocomposición o la exclusiva decisión del empleador (CSJ SL817-2022).

No obstante, en este asunto, se prevé una suerte de extensión del fuero sindical en casos de fusión o disolución de la agremiación, siempre y cuando los trabajadores titulares de esa protección no puedan incorporarse a los cargos directivos del nuevo colectivo, hipótesis que tampoco está regulada en la norma y que sin duda plantea un conflicto de interés que sí podían resolver los árbitros según un juicio de equidad.

En efecto, en sentencia CSJ SL4608-2020 la Sala acotó que el Tribunal en el marco de sus competencias puede extender la garantía legal, si se avizora que se trata de una ampliación o mejoramiento de lo que está previsto en el ordenamiento jurídico, que no escapa a las facultades que

estos tienen para proveer en torno a la viabilidad o no de su otorgamiento (CSJ SL3041-2022).

Dicho esto, no se anulará la cláusula.

Sin costas porque no hubo réplica.

V. 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. 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 del parágrafo primero de la petición 37 (Auxilio de educación). No devuelve respecto de lo demás.

SEGUNDO. NO ANULAR las cláusulas 1.º, 3.º, 7.º, 8.º, 9.º, 12, 22 y 23 del laudo proferido el 13 de abril de 2021.

TERCERO. ANULAR el inciso final de la cláusula 7.º del laudo arbitral. No la anula en lo demás.

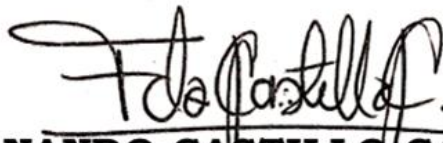
CUARTO. Sin costas.

Notifíquese, cúmplase y envíese al Tribunal de

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



GERARDO BOTERO ZULUAGA
Presidente de la Sala



FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

No firma por ausencia justificada
IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Aclaro voto



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO