



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Magistrada ponente

SL1222-2025

Radicación n.º 05001220500020240002101

Acta 4

Bogotá, D. C., doce (12) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso extraordinario de anulación interpuesto por **INVERSIONES MÉDICAS DE ANTIOQUIA S. A.** contra el laudo arbitral proferido el 12 de diciembre de 2023, dentro del conflicto colectivo suscitado entre la recurrente y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL (SINTRASASS)**.

I. ANTECEDENTES

SINTRASASS presentó pliego de peticiones el 2 de noviembre de 2022 ante la empresa Inversiones Médicas de Antioquia S. A. que dio origen a un proceso de negociación colectiva. Agotada la etapa de arreglo directo, no hubo acuerdo y el sindicato solicitó convocar un Tribunal de Arbitramento.

En virtud de lo anterior, se acudió al Ministerio de Trabajo, autoridad que, a través de Resolución n.º 3675 de 2 de octubre de 2023, constituyó e integró Tribunal de Arbitramento Obligatorio con el fin de resolver definitivamente el diferendo colectivo suscitado entre las partes, que se instaló el 1.º de noviembre siguiente. Una vez surtido el término legal y la prórroga autorizada por las partes, profirió laudo arbitral el 12 de diciembre de esa misma anualidad.

Contra el laudo, la empresa interpuso recurso de anulación.

II. EL 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, entre estos, la Convención Colectiva de Trabajo 2015 suscrita el 24 de febrero de esa anualidad con vigor hasta el 31 de diciembre del mismo año y el laudo arbitral de 17 de noviembre de 2016, vigente hasta el 31 de diciembre de 2017; la sustentación del pliego de peticiones, la normatividad imperante y los criterios jurisprudenciales. Bajo estos presupuestos, los árbitros analizaron cada punto de inconformidad al estimar que, en general, tenían competencia para ello.

La organización sindical presentó 52 peticiones, de las

cuales 20 fueron resueltas por el Tribunal y negó las restantes 32 por razones de inconveniencia o falta de claridad en la solicitud e «*incompetencia*», por estar regulado un determinado punto en la ley o por comportar lo pretendido un asunto jurídico.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Interpuesto por Inversiones Médicas de Antioquia S. A. y concedido por el Tribunal de Arbitramento, esta Sala avocó su conocimiento y ordenó correr traslado a la organización sindical, el cual transcurrió entre el 3 y 5 de abril de 2024, término dentro del cual no se presentó oposición.

La recurrente solicita lo siguiente:

PRIMERA: PRETENSIÓN PRINCIPAL. ANULACIÓN TOTAL. Que se **ANULE TOTALMENTE** el laudo arbitral proferido por haber sido emitido sin un análisis objetivo de las pruebas obrantes del trámite arbitral y por desconocer el derecho constitucional a la igualdad y la libertad de asociación en sentido negativo de quienes deciden voluntariamente no pertenecer a una organización sindical [sic]. Además por carecer de equidad respecto a las capacidades de la empresa desde el punto de vista de sostenibilidad financiera.

SEGUNDA: ANULACIÓN TOTAL. Que se **ANULE TOTALMENTE** el laudo arbitral proferido, por haber excedido los límites [sic] de la **COMPETENCIA** en materia económica. Los árbitros excedieron su capacidad y facultad para decidir sobre temas económicos y desconocieron el estado financiero de la compañía, los árbitros se extralimitaron frente a sus atribuciones, puesto que no tuvieron en cuenta de manera clara y objetiva, la condición económica de la empresa y decidieron imponer obligaciones económicas a través de incrementos salariales, auxilios y beneficios, que son imposibles de cumplir para la empresa.

TERCERA: PRETENSIÓN SUBSIDIARIA. Se señalan las siguientes pretensiones como subsidiarias:

1. ANULACIÓN PARCIAL POR RECONOCIMIENTOS INEQUITATIVOS y POR FALTA DE COMPETENCIA. Que se anulen las presentes decisiones del tribunal por ser abiertamente inequitativas en los términos sustentados en el presente recurso y por carecer de competencia en el pronunciamiento del tribunal, al ser regulaciones de contenido legal o por establecerse cargas de coadministración en los términos sustentados por el presente recurso: Art[i]culo 1 relaciones laborales, Art[i]culo 4 Aumentos salariales, Art[i]culo 5 dotación, Art[i]culo 6 alimentación, Art[i]culo 7 Beneficio navideño, art[i]culo 8 beneficio por nacimiento de hijo, Art[i]culo 9 auxilio de educación, art[i]culo 10 permiso por matrimonio, art[i]culo 11 muerte del trabajador, art[i]culo 16 prima por antigüedad art[i]culo 18 auxilio sindical.

2. ACLARACIÓN. Que se proceda con la aclaración de los siguientes artículos contenidos en el laudo arbitral conforme a lo expuesto en el presente escrito: Artículo (sic) 2 vigencia (sic).

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 las providencias CSJ SL738-2024, SL470-2024 y SL2298-2024, 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 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 Corte se pronunciará sobre el recurso extraordinario, por metodología, en dos subcapítulos. El primero, referente a la anulación total del laudo y, el segundo, relacionado con los puntos particularmente atacados; para una mejor comprensión de cada uno, se mostrará la petición, la respectiva decisión arbitral, las razones de la impugnación (que por su idéntico contenido permite la agrupación de varias cláusulas) y, finalmente, las consideraciones puntuales de la Sala.

i) SOLICITUD DE ANULACIÓN TOTAL DEL LAUDO ARBITRAL

- **Argumentos de la recurrente**

Como se anunció líneas atrás, la empresa alega que la decisión proferida por el Tribunal de Arbitramento es abiertamente inequitativa; que éste, al apreciar los elementos probatorios, no consideró la *«incertidumbre sectorial, la difícil capacidad de recuperación de cartera, el alto endeudamiento y la elevación exponencial de los costos»* de talento humano y de *«operación del hospital»*.

Menciona que los árbitros no cuentan con una competencia absoluta y la misma está limitada con el fin de *«salvaguardar el equilibrio económico y social de la empresa»*; extralimitaron sus funciones al imponer obligaciones imposibles de sufragar y sostener en el tiempo, las cuales ponen en riesgo su estabilidad financiera y funcionamiento a futuro.

Reproduce párrafos de un criterio jurisprudencial relacionado con el concepto de equidad (sin que identifique o determine su procedencia) y aduce, respecto de la valoración de las pruebas, que no fue objetiva pues el material aportado pone en evidencia la deficiente situación económica de la compañía.

Alude que el cuerpo arbitral consideró tal aspecto, pues advirtió sobre *«la situación económica por la que atraviesa el país y, en particular, la situación financiera actual de la compañía, afectada por la crisis del sistema de*

salud y con solo aproximadamente \$500 millones de utilidades en lo que va corrido del ejercicio 2023», pero no fue coherente en la parte resolutive del laudo.

Manifiesta que, por tratarse de una empresa prestadora de los servicios de salud, vigilada por diferentes entes de control, *«debe contar con diferentes autorizaciones y/o habilitaciones»* y, por tanto, proveer el equipo humano y tecnológico que le permita prestar los servicios ofertados, pero con el margen de utilidades para 2023 no le es posible.

Insiste en que el Tribunal desconoció la realidad de iliquidez que reflejaban las pruebas y en que se emitieron órdenes inequitativas e incoherentes. En apoyo, trae a colación apartes del salvamento de voto parcial de uno de los árbitros.

Sostiene que la decisión arbitral es desbordada, atenta contra la sostenibilidad financiera de la empresa, compromete su capacidad de brindar *«en condiciones legales y dignas más de 700 empleos directos»*, concede prerrogativas a una minoría de trabajadores afiliados al sindicato (50), lo que, a su vez, genera desigualdad frente a la mayoría de ellos. Cita los artículos 13, 25 y 53 de la Constitución Política.

- **Consideraciones de la Sala**

Esta Corporación ha sostenido que, dentro del marco de competencia propio del recurso de anulación, está

autorizada para anular cláusulas de la decisión arbitral cuando sean «*manifiestamente inequitativas*». Ello, en virtud de que la obligación primaria y fundamental de los árbitros es pronunciar una decisión en *equidad*, que consulte las condiciones particulares de cada caso, la realidad económica de las partes, el estado de las relaciones laborales, entre muchos otros factores, de manera que tienda a lograr la paz laboral dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (CSJ SL915-2023).

En un escenario de tales dimensiones, cuando la medida de justicia adoptada por los árbitros se aparta groseramente de aquellos factores que informan social y económicamente el conflicto colectivo, la decisión deja de estar gobernada por la equidad, puede promover más conflictividad que armonía y, en ese sentido, deja de estar amparada por el ordenamiento jurídico.

Ahora bien, la Corte ha clarificado que, en todo caso, la anterior potestad es *excepcional y restringida*, de manera que no la autoriza para hacer un simple *juicio de conveniencia* sobre las cláusulas arbitrales o una revisión integral de las mismas a partir de sus propias manifestaciones de la equidad del caso concreto, pues esa es una atribución exclusiva de los árbitros (CSJ SL915-2023).

Igualmente, en torno a la carga de la prueba, esta Sala ha precisado que no basta alegar la inequidad o las posibles dificultades económicas del empleador, ni mucho menos

realizar apreciaciones genéricas o hipotéticas, sino que debe demostrarse para el caso en concreto, ya que tal fenómeno debe ser perceptible y tener el grado de manifiesto, protuberante y superlativo (CSJ SL1332-2023, SL915-2023 y SL573-2023).

En este asunto, para la Corte no se cumplen las condiciones anteriormente referidas para disponer la anulación total de la decisión arbitral por manifiesta inequidad.

Nótese que, principalmente, la recurrente invoca la afectación financiera de la empresa que, supuestamente, acarrea que el laudo atacado este investido de inequidad, tesis que concatena con la extralimitación de los árbitros, falta de competencia de los mismos, apreciación errada de estos sobre el material probatorio, incoherencia y desigualdad en la decisión frente a los trabajadores no afiliados a la organización sindical; es decir, realiza una mixtura de argumentos para acreditar el primer aspecto, sin que se concentre en su preciso desarrollo.

En tal sentido, el contenido abstracto de la exposición y las manifestaciones globales o eventuales efectuadas, *per se*, no demuestran la inequidad predicada, mucho menos una extralimitación o falta de la competencia general del Tribunal de Arbitramento, pues precisamente son estos los facultados legalmente para dirimir este tipo de conflictos.

Es importante destacar que, por principio general y reconocimiento de la esencia del arbitraje laboral en materia de conflictos colectivos de trabajo, la Corte no debe inmiscuirse en el criterio de equidad de los árbitros, so pretexto de una mejor consideración respecto a la medida de justicia o proporcionalidad que exige la resolución del pliego de peticiones.

Bajo este razonamiento, tampoco es admisible que la censura simplemente pretenda que se acoja el criterio que considera para ella más equitativo o proporcional, pues ello sería tanto como desconocer las competencias asignadas por el legislador para resolver los conflictos sociales que surgen entre los ciudadanos.

Justamente, si la empresa aspira a que se anule totalmente el laudo por *inequidad manifiesta*, le corresponde la carga argumentativa de demostrar que la decisión adoptada por los árbitros no sólo es inequitativa, sino también manifiesta u ostensible, esto es, que no requiera mayores o complejas elucubraciones para advertir que el costo real, cierto y actual de las prestaciones del laudo afecta de modo evidente la situación financiera de la empresa e incide desfavorablemente en la continuidad de las actividades económicas (CSJ SL938-2022).

Es evidente que la recurrente no demostró que lo decidido le genera un impacto económico importante para la subsistencia de la compañía, pues no especificó un

argumento claro y concreto sobre este particular, carga que le correspondía como se explicó párrafos atrás.

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, de manera que *«[...] no puede referirse simplemente a una abstracta, incierta y genérica crisis de la economía, la condición económica de la empresa o el valor de las concesiones [...]»* (CSJ SL3978-2022, SL2467-2023, SL2517-2024).

Resta reiterar que no es admisible el argumento alusivo a la generación de alguna contravención al principio de igualdad o de existencia de tratos discriminatorios entre trabajadores, 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 la misma la mejora y superación de sus condiciones laborales, con independencia de otros estatutos o regímenes salariales y prestacionales de otros trabajadores (CSJ SL2517-2024).

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

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.** (Resalta la Corte)

Finalmente, la tesis de «*incoherencia*» en el fallo tampoco es suficiente para dar al traste con la decisión arbitral, en tanto que, en efecto, el Tribunal tuvo en cuenta la situación económica y financiera de la empresa y los presuntos «*500 millones de utilidades*» de lo corrido en su

momento para 2023, solo que, en equidad, encontró viable conceder algunas de las prerrogativas deprecadas en el pliego de peticiones por encontrarlas razonables y proporcionadas.

Por lo discurrido, **se rechazará** la solicitud de anulación total del laudo arbitral. En consecuencia, se abordarán las solicitudes subsidiarias planteadas por la recurrente.

ii) PUNTOS DEL LAUDO PARTICULARMENTE ATACADOS

1. Comité de Relaciones Laborales

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
ARTÍCULO 9. COMITÉ DE RELACIONES LABORALES. LA CLÍNICA y el SINDICATO acuerdan crear el Comité de Relaciones Laborales, que buscará la solución de la microconflictividad laboral. Estará integrado por la Gerencia General de la Clínica y hasta cuatro (4) integrantes del SINDICATO. Acuerdan los siguientes espacios de reunión: a) Una (1) reunión trimestral, entre la Gerencia General de la clínica y hasta dos (2) representantes elegidos por EL SINDICATO. b) Una (1) reunión mensual de la Comisión de Quejas y Reclamos del Sindicato y el área de Gestión Humana. c) A solicitud de la Organización Sindical, reuniones periódicas en las unidades de trabajo entre una comisión de hasta dos (2) representantes del Sindicato y los jefes coordinadores de los diferentes servicios de La Clínica Las funciones y competencias del Comité son: • Analizar el cumplimiento de las	ARTÍCULO 1. COMITÉ DE RELACIONES LABORALES Las partes, la empresa a través de su departamento de Gestión Humana y el sindicato a través de sus representantes, se reunirán como mínimo trimestralmente, para tratar temas de carácter laboral que interesen a éstas y que tengan relación con la convención o laudo arbitral.

normas laborales vigentes y de la Convención Colectiva de Trabajo en lo referente a los Trabajadores. • Discutir y concertar las eventuales diferencias que surjan con motivo de medidas disciplinarias que tome el EMPLEADOR frente a sus trabajadores. • Para efectos de traslados, reubicaciones, remoción, vinculación, ascensos y cambios de horarios de trabajadores, el EMPLEADOR deberá concertar con los diferentes comités y el trabajador implicado en dicha decisión; con el objetivo de que el cambio no afecte la vida laboral, personal y sindical del empleado. • Evaluar y orientar las reclamaciones de tipo laboral y/o contractual que afecten el bienestar de los trabajadores de LA CLÍNICA. • Abordar e implementar soluciones en forma general a todas las formas de conflictividad cotidiana surgidas de la relación obrero – patronal. • Resolver los conflictos de interpretación o vacíos de la Convención colectiva de trabajo. • Realizar la revisión del cumplimiento de los acuerdos estipulados en la Convención Colectiva, y en caso de incumplimiento llegar a acuerdos de implementación a la luz del principio de favorabilidad. Parágrafo 1. Las sesiones de estos espacios son de obligatorio cumplimiento de las partes. Las sesiones sólo se podrán aplazar de mutuo acuerdo entre las partes. Parágrafo 2. De cada uno de los diferentes espacios y sesiones se levantará un acta donde se consignarán los temas tratados, los acuerdos y disensos establecidos. Parágrafo 3. Los representantes de cada una de las partes en los diferentes niveles de los comités deben estar autorizados y facultados por las partes, no sólo para discutir sino para tomar decisiones.	
---	--

1.1. Argumentos de la recurrente

Manifiesta que el tribunal carecía de competencia para conformar un Comité de Relaciones Laborales, pues obstruye la libertad de empresa y genera una

coadministración de la organización sindical sobre el personal de la compañía y su *«poder subordinante contemplado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo»*.

1.2. Consideraciones de la Corte

Recientemente, en sentencia CSJ SL2866-2024, esta Corporación memoró su criterio en torno a la creación de comités obrero patronales o de gestión, codirección o coadministración de la compañía o entidad, en el sentido que, efectivamente, los Tribunales de Arbitramento carecen de competencia para su creación, pues ello transgrede el principio constitucional de libertad de empresa que, a su vez, implica la facultad del empleador de organizar su negocio y dirigir las relaciones laborales al interior de su establecimiento.

No obstante, la Corte también ha dicho que, en aplicación del principio de participación democrática, los árbitros pueden, dentro de ciertos límites, fundar comités en algunos asuntos de interés de los trabajadores (CSJ SL2615-2020, SL2008-2021, SL2066-2021, SL3981-2022, entre otras). Esos límites corresponden, precisamente, a aquellos comités que tengan como propósito la participación democrática de los trabajadores en los procesos decisorios, con carácter vinculante para el empresario, evento en el cual sólo puede establecerse mediante la autocomposición, más no por imposición a través de un laudo arbitral (CSJ SL5542-2019, SL2008-2021, SL1309-2022, SL2866-2024).

Conforme a lo destacado y acorde con la línea de pensamiento de la Sala, como los árbitros no acogieron al pie de la letra el texto de la transcrita cláusula del pliego petitorio bajo la denominación de «*Comité de Relaciones Laborales*», sino que, accedieron simplemente a la creación del mismo con el fin de tratar temas de carácter laboral que interesen a las partes, pero únicamente en relación con la convención o laudo arbitral, sin que ello implique la toma de decisiones al respecto y mucho menos que sean vinculantes para la empresa, salta a la vista que el Tribunal no extralimitó su competencia.

Por consiguiente, **no se anulará** la cláusula 1ª del laudo arbitral.

2. Vigencia

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
ARTÍCULO 12. VIGENCIA. - la Convención Colectiva de Trabajo resultante del presente pliego de peticiones tendrá una vigencia de un (1) año, contado a partir de la firma de esta.	ARTÍCULO 2. VIGENCIA El presente laudo arbitral tendrá una vigencia de 2 años, contados a partir de la fecha de su expedición.

2.1. Argumentos de la recurrente

Endilga un error en la fecha del laudo arbitral, en tanto en letras se consignó el año 2023, pero en números el 2022, lo que debe aclararse para evitar futuras

malinterpretaciones relacionadas con la vigencia de este.

2.2. Consideraciones de la Corte

Frente al yerro atribuido por la empresa recurrente, debe señalarse que no es competencia de la Corte aclarar el laudo arbitral, máxime cuando la parte ha dejado de utilizar 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.

Ello es así, por cuanto que, si bien la fecha plasmada en el encabezado del laudo quedó «*doce (12) de diciembre de dos mil veintitrés (2022)*», era deber de la empresa solicitar la aclaración de tal inconsistencia y no lo hizo. De esta manera, la falta de uso de los remedios procesales pertinentes no puede ser alegado ahora en sede de anulación para que se enmiende la falencia en la fecha del laudo, 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.

En consecuencia, **se rechazará** la solicitud de aclaración relacionada con la cláusula 2ª del laudo.

3. Aumentos salariales

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
ARTÍCULO 18. AUMENTO SALARIAL. Los salarios se incrementarán durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo resultante del presente pliego de peticiones en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el DANE, para el año 2021, más diez (10) puntos porcentuales; o de ser mejor se reconocerá el aumento del gobierno al salario mínimo.	ARTÍCULO 4. AUMENTOS SALARIALES La empresa incrementará los salarios básicos de los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral, durante su vigencia, de la siguiente manera: - A partir del 1 de enero de 2024 en un porcentaje igual al IPC total nacional consolidado certificado por el DANE para el año 2023 más medio punto porcentual (0.5%). - A partir del 1 de enero de 2025 en un porcentaje igual al IPC total nacional consolidado certificado por el DANE para el año 2024 más medio punto porcentual (0.5%).

3.1. Argumentos de la recurrente

Asegura que el Tribunal de Arbitramento excedió su competencia al establecer incrementos salariales. Para explicar ello, trae a colación una frase de la sentencia CSJ SL, 18 oct. 2001, rad. 16874, según la cual *«Los factores que integran el núcleo esencial de la noción legal del salario no pueden ser alterados por las partes ni por los laudos arbitrales»*.

Insiste en que los árbitros desconocieron la situación por la que atraviesa el sector salud en Colombia, la incertidumbre frente a los alcances de la reforma al subsistema general de salud, la economía del país y el

impacto directo que genera en la empresa; los efectos de la pandemia, los altos niveles de los costos médicos, el endeudamiento de la compañía, las dificultades en la recuperación de cartera y la insuficiencia de los recursos del sistema.

Alega que no se tuvo en cuenta el incremento general de precios, que las tarifas fijadas a las entidades promotoras de salud para cubrirlos no superan el 70% del IPC, *«lo que significa un desbalance anual que se refleja en menores posibilidades de sostener y cubrir los costos operativos en los hospitales y clínicas»*; a su vez, que la cartera que se le adeuda viene en aumento, pues, conforme con el último informe *«presentado por la ACHC»*, el 63.2% está en mora o supera los 60 días.

Indica que las IPS deberán contar con un capital del doble del valor de su ingreso mensual *«para poder apalancar las operaciones asistenciales, ya que la mayoría de las obligaciones tales como nómina, honorarios, impuestos, bancos, proveedores se encuentran a 30 días de pago, por tratarse de compromisos de orden primario»*.

Agrega que la liquidación forzada de varias EPS, más las retiradas del mercado, dejó cifras de endeudamiento que perjudican *«la Clínica»*, cuyo pasivo asciende a \$114.998.772.000.

3.3. Consideraciones de la Corte

En sentencia CSJ SL1966-2022 se recordó que el derecho a obtener del laudo arbitral el incremento salarial, es una posibilidad garantizada por el artículo 55 de la Constitución Política, *«pues es palmario que tiene un objetivo esencial: mejorar las condiciones de trabajo»* y, en ese contexto, no le asiste razón a la sociedad recurrente al indicar que el Tribunal de Arbitramento excedió su competencia.

Frente a este punto, en sentencia CSJ SL495-2019, reiterada en la CSJ SL5020-2021, la Corte señaló:

Con respecto a esta garantía, la jurisprudencia de la Corte ha precisado que los árbitros están facultados para establecer incrementos salariales atendiendo los principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad, sin estar atados a lo estrictamente solicitado por la organización sindical o por encima del IPC, ya que estos beneficios dependen de la situación económica y financiera de la empresa.

Bajo esa óptica y en línea con lo expuesto al abordar la solicitud de anulación de la totalidad del laudo confutado por inequidad, en relación con los demás aspectos expuestos por la censura frente a esta cláusula, resulta suficiente reiterar las consideraciones plasmadas en el sub acápite respectivo para concluir que la causal no fue acreditada.

Ello, se repite, en la medida en que quien recurre en anulación tiene la carga de argumentar y demostrar con suficiencia y claridad que la decisión del Tribunal es contraria a los postulados de equidad, proporcionalidad y

razonabilidad, debiendo indicar en concreto el costo real, cierto y actual del beneficio otorgado, la situación financiera de la empresa y la incidencia de la prerrogativa en la actividad económica. Así se expuso de manera detallada en la sentencia CSJ SL1367-2024.

En conclusión, **no se anulará** el articulado 4.º del fallo arbitral.

4. Dotación

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
ARTÍCULO 20. DOTACIÓN: La Clínica suministrará en los meses de abril, agosto y diciembre, a trabajadores que devenguen hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales, las dotaciones de trabajo que deberán incluir, un par de zapatos de cuero, medias de semidescanso, un uniforme completo y un saco.	ARTÍCULO 5. DOTACIÓN La empresa suministrará en los meses de abril, agosto y diciembre, a los trabajadores beneficiarios del presente laudo que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes, las dotaciones de trabajo, que deberán incluir un saco.

4.1. Argumentos de la recurrente

Manifiesta que el incremento en el suministro de la dotación incorpora un alto rubro para la empleadora que conlleva costos adicionales; que la decisión no es acorde al marco normativo que define la provisión de calzado y vestido como una prestación social, máxime cuando se evidencia que la orden se aparta de los principios de equidad e igualdad, *«generando una grave afectación económica para la empresa, dada la actualidad financiera de la misma»*.

4.2. Consideraciones de la Corte

En lo que concierne a las dotaciones, tampoco se demuestra el impacto económico que el suministro a los trabajadores sindicalizados representaría para la empresa. No existe soporte probatorio alguno que respalde los costos adicionales en los que incurriría o la inversión que realiza en uniformes o prendas de trabajo actualmente, que justifique que lo concedido en este punto por los árbitros le genera una grave afectación.

Importa recordar que los árbitros tienen competencia para mejorar los derechos y garantías reconocidos en las normas legales o, incluso, crear nuevas prerrogativas. Por tanto, ningún inconveniente representa que amplíen lo relacionado con la provisión de calzado y vestido, pues ello representa la superación de un mínimo que establece la ley para los beneficiarios de esta.

En lo referente al principio de igualdad, es necesario persistir en que no es admisible igualar o comparar la situación de los trabajadores sindicalizados respecto a los que no lo están, pues el derecho de asociación se ejerce precisamente para lograr una mejora en las condiciones sociales y económicas de los trabajadores, lo que no constituye un trato discriminatorio; de lo contrario, no tendría sentido sindicarse (CSJ SL2298-2024).

En consecuencia, **no se anulará** la cláusula 5ª del laudo arbitral.

5. Alimentación

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
ARTÍCULO 21. ALIMENTACIÓN: La Clínica prestará el servicio de restaurante a sus trabajadores de la siguiente manera: A. Almuerzo: de buena calidad, acorde a tablas de nutrición que establezcan que es el alimento adecuado para el almuerzo de una persona adulta. B. implementará un servicio de mediamañana [sic] y la merienda acorde a tablas de nutrición. C. Se establecerán estaciones de hidratación con tinto, la leche y los jugos durante las 24 horas. El valor [d]el almuerzo será de 500 pesos. La mediamañana [sic] y la merienda, al igual que el tinto, la leche y los jugos se suministrará de manera gratuita.	ARTÍCULO 6. ALIMENTACIÓN La empresa continuará prestando el servicio de alimentación a los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral, en la forma que lo viene haciendo. PARÁGRAFO: La empresa no incrementará el valor del servicio de alimentación a los trabajadores beneficiarios del laudo, durante su vigencia.

5.1. Argumentos de la recurrente

Alude que, si bien «la Clínica» proporciona alimentación a los trabajadores en tarifas más favorables, ello lo logra luego de arduas negociaciones con el proveedor, pero los costos operativos dependen de las variaciones del mercado; por tanto, congelar los precios es ajeno a su voluntad ya que trae consigo rubros que deberá asumir a corto, mediano y largo plazo.

Asevera que la diferencia entre la tarifa reconocida al

trabajador respecto a la cobrada por el proveedor crea un subsidio económico que afecta directa y exclusivamente a *«la Clínica»*, debido a *«las obligaciones contractuales y la fluctuación de la economía nacional y la inestabilidad de los precios de los alimentos, pues el proveedor de servicios seguirá incrementando los precios a costo totalmente de la empresa»*.

Señala que ello es desproporcionado y desconoce *«los factores externos que generan alzas intempestivas»*, así como la buena voluntad de la empresa, pues ya subsidia en un 80% el valor de la alimentación, *«siendo esta una acción altruista a favor del colaborador que se está desconociendo dentro de la orden arbitral»*.

5.2. Consideraciones de la Corte

Atendiendo la necesidad básica que se busca proteger con el auxilio de alimentación reconocido por los árbitros, al tratarse de un concepto de carácter económico de palmario contenido de equidad se impone la soberanía del Tribunal convocado, máxime que no se demuestra el grado lesivo que conlleva su reconocimiento, como se explicó ampliamente con anterioridad.

En consecuencia, **no se anulará** la cláusula 6ª del laudo arbitral.

6. Beneficio navideño - Beneficio por nacimiento de hijo - Auxilio de educación - Muerte del trabajador

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
ARTÍCULO 23. AGUINALDO NAVIDEÑO: La Clínica se vinculará a la celebración navideña de las familias de los empleados otorgando un regalo para compartir en familia.	ARTÍCULO 7. BENEFICIO NAVIDEÑO La empresa se vinculará a la celebración navideña de las familias de los empleados beneficiarios del presente laudo arbitral, durante su vigencia, otorgándoles un beneficio para compartir en familia en el mes de diciembre de cada año.

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
ARTÍCULO 25. NACIMIENTO DE HIJO: A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA CLÍNICA otorgará un auxilio de un (1) SMMLV por el nacimiento, adopción o aborto de cada hijo. cada hijo, además de reconocer el auxilio en caso de aborto espontáneo o patológico.	ARTÍCULO 8. BENEFICIO POR NACIMIENTO DE HIJO Durante la vigencia del presente laudo arbitral, la otorgará un beneficio consistente en un kit por el nacimiento de cada hijo, a sus trabajadores destinatarios del mismo.

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
ARTÍCULO 26. APOYO EDUCATIVO A LOS HIJOS. Para hijos de los trabajadores que estudien una carrera técnica, tecnológica o universitaria, LA CLÍNICA pagará un auxilio anual de un salario mínimo legal mensual vigente 1 (SMMLV). Para los hijos de los trabajadores que estudien en guardería, primaria o bachillerato recibirán de manera anual un auxilio de medio salario mínimo legal mensual vigente (½ SMMLV). En todos los casos, el reconocimiento del auxilio requiere de la presentación del certificado de estudio respectivo.	ARTÍCULO 9. AUXILIO DE EDUCACIÓN La empresa, durante la vigencia del presente laudo, reconocerá a los trabajadores que se beneficien del mismo, por una sola vez, un auxilio anual no constitutivo de salario para educación y el estudio de sus hijos solteros o sin unión marital, menores de veinticinco (25) años de edad, siempre y cuando cursen estudios universitarios o tecnológicos en establecimientos educativos aprobados por el Gobierno Nacional. El trabajador beneficiario de este auxilio deberá presentar ante la empresa la certificación

Acreditado el requisito, LA CLÍNICA está obligada a pagar este auxilio en un término no mayor a 30 días.	respectiva donde conste los estudios que cursa su hijo, nombre del establecimiento y donde se exprese la aprobación oficial del mismo. En caso que el trabajador tenga varios hijos cursando estudios universitarios o tecnológicos, solo se le reconocerá a uno de ellos. El valor del auxilio será de trescientos mil pesos (\$300.000). PARÁGRAFO: El auxilio será pagado dentro de los treinta (30) días siguientes a la entrega de la certificación a la que se refiere el presente artículo.
---	---

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
ARTICULO 29. MUERTE DEL TRABAJADOR: En caso de muerte del trabajador beneficiario, LA CLÍNICA otorgará a la familia de primer grado por una sola vez, un auxilio a su equivalente a diez (10) salarios mínimos legales vigentes. Pagaderos dentro del mes siguiente al deceso.	ARTÍCULO 11. MUERTE DEL TRABAJADOR En caso de muerte del trabajador beneficiario del presente laudo, la empresa otorgará a su cónyuge o compañera(a) permanente, por una sola vez, un auxilio equivalente a tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes, pagaderos dentro del mes siguiente a la comprobación de su deceso.

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
ARTÍCULO 38. PRIMA POR ANTIGÜEDAD: LA CLÍNICA reconocerá y pagará a sus trabajadores una prima de antigüedad de la siguiente forma: A quienes cumplan 5 años de servicio, 20 días de salario. A quienes cumplan 10 años de servicio, 25 días de salario. A quienes cumplan 15 años de servicio, 30 días de salario. A quienes cumplan 20 años de servicio, 40 días de salario. A quienes cumplan 25 años de	ARTÍCULO 16. PRIMA POR ANTIGÜEDAD La empresa reconocerá y pagará a sus trabajadores beneficiarios del presente laudo una prima de antigüedad, no constitutiva de salario, de la siguiente forma: • A quienes cumplan 10 años de servicios continuos, 10 días de salario. • A quienes cumplan 15 años de servicios continuos, 15 días de salario.

servicio, 45 días de salario. A quienes cumplan 30 años de servicio, 1 mes de salario por cada año.	• A quienes cumplan 20 años de servicios continuos, 20 días de salario. • A quienes cumplan 25 años de servicios continuos, 25 días de salario. • A quienes cumplan 30 años de servicios continuos, 30 días de salario. PARÁGRAFO: Dicha prima será cancelada a más tardar dentro del mes siguiente a que el trabajador cumpla el respectivo quinquenio.
--	--

6.1. Argumentos de la recurrente

Reitera que las condiciones económicas del sector salud y, en particular de «la clínica», impiden objetivamente asumir tales prerrogativas.

Explica que dichos beneficios, en la manera en que fueron concedidos, afectan la sostenibilidad financiera de la empresa, incrementan sus cargas operativas, minimizan la proyección económica, generan riesgos frente a la actualización tecnológica de equipos médicos, ponen en peligro la prestación del servicio de salud y afectan la continuidad del negocio.

En relación con la prima de antigüedad, añade que la estabilidad patrimonial es el primer requisito de habilitación que audita el Gobierno Nacional para acceder a la licencia de prestación de servicios de salud, conforme lo establece la Resolución n.º 3100 de 2019, aquiescencia que perdería con

la incapacidad financiera que causa la obligación de mantener la alta carga prestacional de «*talento humano*».

6.2. Consideraciones de la Corte

Nuevamente la recurrente no cumple con la carga de demostrar adecuadamente las razones por las cuales estos conceptos pueden llevarla a una situación financiera compleja, de manera que la decisión se convierta en manifiestamente inequitativa.

La Corte, desde luego, no desconoce que el reconocimiento de estos beneficios en favor de los trabajadores sindicalizados implica un esfuerzo desde diversos ángulos para la empleadora, sobre todo el económico y, en un ambiente de crisis, un mayor incremento de las obligaciones laborales pone más peso sobre sus finanzas y limita las estrategias para salir de la dificultad, pero las peticiones razonables de los empleados también deben ser consideradas dentro de sus ajustes y no únicamente las demás obligaciones o proyectos de la empresa para salir de sus dificultades (CSJ SL3181-2023).

Evidentemente, tampoco acredita la manera en que la impuesta carga prestacional afecta la licencia para prestar los servicios de salud.

Como corolario, **no se anularán** las cláusulas 7ª, 8ª, 9ª, 11 y 16 del laudo.

7. Permiso por matrimonio - Día de grado de hijo o cónyuge - Día de grado del trabajador – Permisos sindicales remunerados

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
ARTÍCULO 27. MATRIMONIO: Con ocasión del matrimonio del(a) trabajador(a) beneficiario (a), LA CLÍNICA le concederá los siguientes permisos y beneficios especiales: Permiso: LA CLÍNICA concederá cinco (5) días hábiles de permiso remunerado al trabajador(a) beneficiario (a) que lo solicite para contraer matrimonio. Auxilio: LA CLÍNICA reconocerá un auxilio de un (1) salario mínimo legal vigente al trabajador(a) beneficiario(a) que contraiga matrimonio. En todo caso, el reconocimiento de este beneficio requiere de presentación del respectivo registro de matrimonio. Acreditado el requisito, LA CLÍNICA está obligada a pagar este auxilio en un término no mayor a 30 días.	ARTÍCULO 10. PERMISO POR MATRIMONIO Durante la vigencia del presente laudo, la empresa concederá cuatro (4) días hábiles de permiso remunerado al trabajador beneficiario que lo solicite para contraer matrimonio. PARÁGRAFO: Para la consolidación del reconocimiento de este beneficio se requerirá de la presentación del respectivo registro civil del matrimonio.

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
ARTÍCULO 31. DÍA DE GRADO DE HIJO O CÓNYUGE: Cuando el hijo o cónyuge del trabajador obtenga un grado académico, la Clínica otorgará el día libre y remunerado según el salario promedio.	ARTÍCULO 12. DÍA DE GRADO DE HIJO O CÓNYUGE Cuando un hijo de un trabajador beneficiario del presente laudo arbitral y que dependa económicamente de éste obtenga un grado académico, entendiendo por éste el bachillerato, una carrera universitaria, técnica o tecnológica o un post-grado (especialización, maestría o

	doctorado) la Clínica le otorgará medio día libre y remunerado con su salario básico.
--	---

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
ARTÍCULO 32. DÍA DE GRADO DEL TRABAJADOR: Cuando el trabajador obtenga un grado académico, la Clínica otorgará dos (2) días libres y remunerado según el salario promedio, como reconocimiento al logro académico	ARTÍCULO 13. DÍA DE GRADO DEL TRABAJADOR Cuando un trabajador beneficiario del presente laudo arbitral obtenga un grado académico, entendiendo por éste una carrera universitaria, técnica o tecnológica o un post-grado (especialización, maestría o doctorado) la Clínica le otorgará un (1) día libre y remunerado con su salario básico.

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
ARTÍCULO 33. LA CLÍNICA, concederá los siguientes permisos sindicales remunerados necesarios para el funcionamiento del SINDICATO, según lo ordenan los estatutos: D. [sic] 16 días de permiso al mes para reuniones de junta directiva de la subdirectiva. E. 4 días de permiso mensuales para atender las reuniones de la Junta Directiva Nacional. F. 180 de permiso al año para la realización de asambleas. G. 180 horas de permiso al año para capacitación. H. 180 horas de permiso al año para diligencia sindicales. I. 120 horas mensuales para la asistencia a reuniones, capacitaciones, congresos o plenos de la federación o	ARTÍCULO 14. PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS La empresa concederá a los trabajadores beneficiarios del presente laudo, los siguientes permisos sindicales, remunerados con el salario ordinario que esté devengando el trabajador al momento de disfrutarlos: Para reuniones de Junta Directiva, la empresa otorgará un permiso de ciento diez (110) horas al mes. Cuatro (4) permisos al año para congresos sindicales de carácter departamental o nacional, por el tiempo que dure el congreso y dos (2) días más para el evento en que los trabajadores deban desplazarse fuera de la ciudad de Medellín. Cinco (5) permisos al año para cursos de capacitación sindical de corta duración, no mayor de

confederación.	ocho (8) días y que se realicen en el país, por el tiempo que dure el evento y dos (2) días más en el evento en que los trabajadores deban desplazarse fuera de la ciudad de Medellín. PARÁGRAFO: Para la utilización de los permisos sindicales referidos a reuniones de Junta Directiva, la organización sindical deberá informar por escrito al área de recursos humanos, con no menos de tres (3) días de antelación. Para los demás permisos el sindicato informará con mínimo ocho (8) días de antelación.
----------------	---

7.1. Argumentos de la recurrente

Sostiene que, como la empresa presta servicios de salud requiere de la disponibilidad permanente de personal para cubrirlos y garantizarlos conforme lo obliga la ley. Por tal razón, el ausentismo de trabajadores genera que deba reemplazarlos, lo que le implica más costos de contratación.

Además, aduce que,

[...] Esta rotación genera la inestabilidad misma de la continuada prestación de los servicios de salud, toda vez que limita las programaciones y ocasiona el incremento de planes de acción para contener la contingencia generada que a la postre se traducen en el incremento del costo operativo por la búsqueda de personal y procesos de contratación. Este tipo de permisos, implica no solo mayores dificultades en el cubrimiento de las ausencias, sino que, además representa costos de reemplazo, que incrementan el gasto laboral.

En torno a los permisos sindicales, agrega que estos agravan tal situación y que la sociedad cumple las garantías

necesarias para el desarrollo de la actividad sindical, pero el incrementarlos desconoce su acatamiento, puesto que no se tienen en cuenta el número de trabajadores de la misma frente a los afiliados al sindicato.

7.2. Consideraciones de la Corte

Sobre los presuntos costos de contratación que representa para el empleador conceder los permisos en cuestión, insiste la Sala que la carga inequitativa que supuestamente estos revisten debe ser manifiesta y suficientemente comprobada por quien recurre para que proceda su anulación (CSJ SL2514-2024).

Así pues, es fútil que se hagan reflexiones genéricas en las que se afirme que el ausentismo obliga la contratación de reemplazos, ya que resulta imprescindible demostrar la manera en que los permisos referenciados, concedidos a los miembros de la organización sindical, derivan en una gabela desproporcionada para el empleador.

En tal sentido, la recurrente no acredita fehacientemente con los elementos de juicio que obran en el expediente, la manera que el otorgamiento de los permisos bajo estudio le acarrearía dificultades en su ejercicio normal y que eventualmente pueda poner en peligro su estabilidad económica.

Significa lo anterior que **no se anularán** las cláusulas 10, 12, 13 y 14 de la providencia arbitral.

8. Día familiar

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
ARTÍCULO 36. DÍA FAMILIAR: La Clínica semestralmente otorgará un día libre y remunerado con el salario promedio a los trabajadores, para el disfrute con su familia. El día de descanso será acordado con los trabajadores.	ARTÍCULO 15. DÍA FAMILIAR La Clínica otorgará a los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral este beneficio, en los términos establecidos en la ley.

8.1. Argumentos de la recurrente

Dice que el Tribunal excedió sus atribuciones al imponer una obligación regulada por la ley, sumado a que la compañía otorga el día de la familia a la totalidad de colaboradores en cumplimiento de esta.

8.2. Consideraciones de la Corte

No le asiste la razón a la empresa al sostener que, por el hecho de estar regulado en la ley el beneficio referido, los árbitros excedieron sus facultades para resolver, puesto que esta Sala de la Corte, en forma reiterada y pacífica, ha precisado que, *«la incorporación, repetición o consignación en el laudo de disposiciones ya previstas en la Constitución o en la ley laboral o de seguridad social no escapa a la competencia de los árbitros»* (CSJ SL3848-2022, SL3183-2023). En tal medida, la réplica expresa de preceptivas como la referida o la remisión a lo dispuesto en la ley, ninguna incidencia negativa reporta para la empleadora.

Por ende, **no se anulará** la cláusula 15 del laudo.

9. Auxilio sindical

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
ARTÍCULO 44. SEDE SINDICAL LA CLÍNICA dará al sindicato un auxilio mensual de Un (1) Salario Mínimo para pagar el valor del alquiler de la sede sindical.	ARTÍCULO 18. AUXILIO SINDICAL La empresa auxiliará al sindicato beneficiario del presente laudo arbitral, durante su vigencia, con una suma equivalente a siete salarios mínimos legales mensuales vigentes (7 SMLMV), pagaderos a más tardar dentro de los seis (6) meses siguientes a su entrada en vigencia.

9.1. Argumentos de la recurrente

Esgrime que el aumento de este auxilio no atiende los principios de equidad y proporcionalidad, principalmente porque la organización sindical es minoritaria, pero, además, le fue impuesta una adición en el suministro de las dotaciones de sus afiliados.

9.2. Consideraciones de la Corte

Reincide la recurrente en emplear genéricamente los principios de equidad y proporcionalidad sin presentar un desarrollo probatorio que demuestre su afectación real, concreta y la injusticia desmedida que le acarrea el reconocimiento de la única cifra concedida a la organización sindical por los árbitros durante los 2 años de vigencia del laudo. Tampoco puede entenderse que el auxilio otorgado

rebosa o se compensa con otros beneficios, como el suministro de dotaciones, pues no son excluyentes ni están destinados para los mismos propósitos.

Es pertinente resaltar que la fuente de financiación de los sindicatos para garantizar su subsistencia y el reconocimiento de beneficios no está delimitada al pago de cuotas sindicales, sino también a los auxilios que otorgue el empleador derivado de un pacto convencional o disposición arbitral (CSJ SL3182-2023, SL2514-2024).

Lo anterior cobra mayor relevancia en el escenario de los sindicatos minoritarios, como es el caso, los cuales necesitan para su operación, además de los recursos provenientes de los mencionados aportes, los pagos que pueda asumir el empleador vía laudo arbitral. La Sala, en sentencia CSJ SL22224-2017, reiterada recientemente en los proveídos CSJ SL1368-2024 y SL2514-2024, al respecto dijo:

[N]o estando permitido que los Sindicatos realicen actividades lucrativas, por así prohibirlo expresamente el artículo 355 del Código Sustantivo del Trabajo, se prevé como fuente de financiación legal la de las cuotas sindicales, en los términos de su artículo 400; sin embargo y ante el hecho evidente de que tales organizaciones, especialmente las minoritarias, carecen de fuentes de financiación, no aparece irrazonable que, parte de ellas, puedan ser objeto de negociación y de estipulación vía convención o laudo, tal como ocurrió en el presente asunto.

Por tales motivos, **no se anulará** la cláusula 18 del laudo arbitral.

Sin costas, dado que no se presentó oposición.

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: RECHAZAR la solicitud de anulación total del laudo, conforme las consideraciones expuestas.

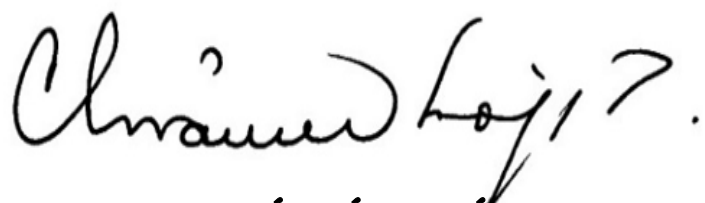
SEGUNDO: RECHAZAR la solicitud de aclaración de la providencia arbitral.

TERCERO: NO ANULAR los artículos del laudo impugnados.

CUARTO: Sin costas.

Notifíquese, publíquese y envíese el expediente al Ministerio de Trabajo para lo de su competencia.

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaro voto parcial y salvo voto parcial



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

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