CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

Magistrada ponente

SL3512-2024

Radicación n.° 91435

Acta 40

Bogotá, D.C., treinta (30) de octubre de dos mil veinticuatro (2024).

La Corte decide los recursos extraordinarios de anulación interpuestos por los apoderados de la **UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS APUESTAS "USTA"** y la empresa **JUEGOS Y APUESTAS LA PERLA S.A**., contra el laudo arbitral proferido el 4 de agosto de 2021, dentro del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre las recurrentes.

I. ANTECEDENTES

La organización sindical USTA presentó pliego de peticiones el 27 de agosto de 2019, ante la empresa Juegos y Apuestas La Perla S.A., originando un proceso de negociación colectiva entre las partes.

Una vez agotada la etapa de arreglo directo sin que éstas llegaran a algún acuerdo, el Ministerio de Trabajo, a través de Resolución 0350 de 17 de febrero de 2021, constituyó e integró un Tribunal de Arbitramento obligatorio para que resolviera definitivamente el diferendo colectivo suscitado.

Como árbitros, fueron inicialmente designados Miguel Ángel Márquez Serrano, Jorge Alberto Lamo Tapias y Edwin Palma Egea. Posteriormene, el citado Ministerio profirió Resolución 1046 de 2 de mayo siguiente, dejando sin efecto la designación «*del señor EDWIN PALMA EGEA, así como su acta de posesión, en su lugar se procedió con la elaboración de una nueva constancia con el mencionado cambio*».

Luego de instalado el Tribunal de Arbitramento y prorrogado el término para fallar, previa autorización de las partes, el 4 de agosto de 2021 se profirió el laudo arbitral.

La organización sindical instauró contra dicha providencia solicitudes de aclaración y/o corrección, pero el Tribunal las resolvió desfavorablemente el 18 de agosto de 2021.

II. EL LAUDO ARBITRAL

Para los fines que interesan a la definición del recurso extraordinario de anulación, el Tribunal de Arbitramento se fundamentó en las disposiciones legales sustantivas, principios de carácter constitucional y supralegal aplicables en el ordenamiento jurídico colombiano.

Bajo estos presupuestos, los árbitros analizaron cada punto del pliego al estimar que tenían competencia para ello y, en tal virtud aceptaron, con algunas modificaciones en su redacción, las peticiones contenidas en los artículos 1 (designación de las partes), 2 (reconocimiento sindical), 3 (campo de aplicación), 4 (principios fundamentales), 5 (principios mínimos), 6 (igualdad de derechos), 7 (interpretación y favorabilidad o *in dubio pro-operario*), 8 (principios de no discriminación), 9 (jornada ordinaria), 10 (continuidad de los derechos adquiridos), 11 (dotaciones), 14 (auxilio de transporte), 15 (procedimiento disciplinario para la aplicación de sanciones), 19 (estabilidad laboral), 20 (contrato de trabajo), 21 (indemnización por despidos), 22 (derecho de no despido), 23 (garantía sindical), 24 (derecho de sindicalización y no represalias), 25 (permisos sindicales), 26 (reglamentación del parágrafo anterior), 29 (incremento salarial), 30 (bonificación por firma de la convención colectiva), 31 (bono navideño), 32 (prima extralegal de vacaciones), 34 (aporte por calamidad doméstica y muerte), 35 (auxilio por muerte o calamidad del trabajador), 36 (remuneración de trabajo nocturno, horas extras, dominicales y festivos), 37 (auxilio educativo), 38 (auxilio óptico), 39 (derechos no mencionados), 40 (auxilio al sindicato por firma de convención), 42 (descuento de las cuotas sindicales), 43 (publicación de la convención), 44 (vigencia); así mismo, negaron por estar consagrados en la ley los artículos 12 (sustitución patronal), 13 (comité de relaciones laborales), 16 (comité paritario de salud y seguridad en el trabajo COPASST), 17 (salud ocupacional), 18 (capacitación en salud ocupacional), 27 (póliza colectiva

de riesgos), 28 (compra de seguros contra robos), 41 (aportes al sindicato); y, por concederse en un punto anterior, el artículo 33 (prima extralegal de navidad).

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Dentro del término previsto en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los apoderados de la organización sindical USTA y la empresa Juegos y Apuestas La Perla S.A. presentaron y sustentaron los recursos de anulación. Esta Sala avocó su conocimiento y ordenó correr el traslado respectivo, término durante el cual únicamente formuló oposición la empresa referida.

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 en las providencias CSJ SL4345-2022 y CSJ SL4274-2022, 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 extralimitara el objeto para el cual fue convocado; (iii) examinar que la decisión no vulnere 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 en que no decidan 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 éstos se fallen en equidad, criterio que resulta totalmente extraño y ajeno a las decisiones en derecho que emite esta Corporación, por lo que, en consecuencia, en sede del recurso extraordinario de anulación no pueden concederse o negarse de manera directa los aspectos propuestos en el pliego de peticiones, puesto que ello corresponde decidirlo a los árbitros como jueces naturales del conflicto.

Bajo el anterior marco, la Corte se pronunciará sobre cada uno de los puntos objeto de inconformidad planteados por la sociedad y el sindicato recurrente en sus recursos de anulación, en los siguientes términos:

V. RECURSO DE LA EMPRESA JUEGOS Y APUESTAS LA PERLA S.A.

Indica que los números de los artículos referenciados *«corresponden a los de la parte del RESUELVE del laudo y no a la numeración del pliego de peticiones».*

Cláusulas 2, 4 al 12, 14 al 21, 23 a 25, 28, 29, 31 a 33 *«de la parte resolutiva del laudo»*

Para respaldar su recurso, la empresa plantea como inconformidad común *la falta de motivación que conlleva una violación al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución*, frente a los siguientes artículos: 2 (reconocimiento sindical), 4 (principios fundamentales), 5 al 12 (principios mínimos, igualdad de derechos, interpretación y favorabilidad o in dubio pro operario, principios de no discriminación, jornada ordinaria, continuidad de los derechos adquiridos, dotaciones y auxilio de transporte), 14 al 21 (estabilidad laboral, contrato de trabajo, indemnización por despidos, derecho de no despido, garantía sindical, derecho de sindicalización y no represalias, permisos sindicales, y reglamentación del artículo anterior), 23 a 25 (bonificación por expedición del laudo arbitral, bono navideño, prima extralegal de vacaciones), 28 (remuneración de trabajo nocturno), 29 (auxilio educativo), 31 a 33 (derechos no mencionados, auxilio al sindicato por firma de laudo arbitral y descuento de las cuotas sindicales) de la parte resolutiva del laudo.

De modo puntual, expresa que los argumentos que tuvieron en cuenta los árbitros para arribar a la decisión final no se encuentran en el texto mismo del laudo, sino en las actas de discusión que no se pusieron en conocimiento de las partes, con lo cual se le impidió ejercer su derecho de contradicción y defensa, ya que no tuvo la oportunidad de conocer los motivos por los cuales los árbitros *«afectaron el*

equilibrio económico de la empresa al conceder lo solicitado por la organización sindical»; añade que, aun cuando no exista una norma en el ordenamiento laboral o procesal que indique que los fallos en equidad deban ser motivados, el artículo 29 de la Constitución Política permite la posibilidad de impugnar una sentencia y con ello la necesidad de conocer sus fundamentos fácticos y jurídicos.

VI. CONSIDERACIONES

La Corte ha enseñado que, si bien las decisiones de los Tribunales de arbitramento deben ser claras y explícitas para brindar a las partes la posibilidad de controvertirlas, el hecho de que no suceda no es causal de anulación, ni de devolución, tal como lo enseñan, entre otras, las providencias CSJ SL5093-2020; CSJ SL4608-2020 y CSJ SL2690-2020. Precisamente, en la primera de las decisiones mencionadas la Sala expresó:

> [...]1º) No son pocas las ocasiones en las que la Sala se ha pronunciado sobre la motivación de los laudos para concluir que si bien las decisiones de los Tribunales de arbitramento deben ser lo más explícitas y claras que sea posible para brindar a las partes un punto de apoyo para controvertirlas, el que así no suceda, no conlleva a que la Corte pueda anularlas (sentencia de anulación CSJ SL. 21 ago. 203, rad. 22214), como tampoco que se constituye en un motivo de devolución.
>
> Esta Corporación en sentencias CSJ SL12121-2017, CSJ SL15705-2015, CSJ SL, 3 ago. y 7 sep. 2016, rads. 70386 y 74793, respectivamente, rememoró que bastan los razonamientos breves en las decisiones arbitrales sin que ello signifique que el laudo esté desprovisto de motivación, dado que, al tratarse precisamente de una providencia en equidad, su fundamentación es distinta a la que se requiere para las sentencias que resuelven conflictos jurídicos. En efecto, mientras que en estas se exige una argumentación estrictamente jurídica,

> fáctica y probatoria, el laudo en equidad se estructura a partir del sentido común, las reglas de la persuasión racional, la apreciación objetiva de los hechos probados, las posiciones de las partes y la naturaleza del conflicto.
>
> En la misma dirección, la Corte ha adoctrinado que las motivaciones sucintas, sobrias o sencillas se entienden cubiertas por una presunción de sustento en la equidad y que el hecho de que la argumentación no sea lo suficientemente prolija, no constituye causa para anular el laudo arbitral. (sentencias CSJ SL, 12 jun. 2001, rad. 16545; CSJ SL, 5 ago. 2004, rad. 24443; CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 48406; CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 53118; CSJ SL3258-2019; entre otras).
>
> Aunado a ello, la Sala ha sostenido que el propósito del recurso de anulación no es el de revisar la medida de justicia adoptada por los árbitros, para dirimir definitivamente el conflicto colectivo, ejerciendo un juicio de legalidad sobre las decisiones o sobre sus fundamentos, que, se repite, se construyen sobre raciocinios íntimos, fundados en la equidad y respaldados por las condiciones particulares de cada caso. Por lo mismo, no es posible acometer una revisión jurídica de la motivación, para decir que es ilegal, engañosa, contraevidente, ambigua y abstracta o que estuvo afectada por una falta de apreciación o errónea estimación de pruebas, salvo lo que concierne a la manifiesta inequidad de la decisión, la afectación de derechos y garantías fundamentales de las partes o la superación de las competencias del Tribunal (sentencia CSJ SL3258-2019).

De lo expuesto se deduce que, si bien la motivación de la decisión arbitral debe ser clara y concreta, la misma no requiere ser exhaustiva y minuciosa dadas las características especiales de la justicia arbitral, cuyo eje racional y discursivo encuentra fundamento en la equidad. Por tanto, escapa al juicio de legalidad y regularidad acometido por la Corte, revisar su alcance motivacional.

Ahora bien, una vez revisado el expediente contentivo de todas las actuaciones adelantadas por el Tribunal de Arbitramento, a la luz de los criterios antedichos, la Sala observa que en las diferentes sesiones que se llevaron a cabo por los árbitros, en el caso bajo examen, en especial las

materializadas los días 13, 15, 16, 19, 23, 28, 30 y 31 de julio de 2021, se incluyó el soporte argumentativo que condujo al Colegiado arbitral a decidir cada uno de los puntos que, en el marco de sus competencias, le correspondía resolver.

En lo atinente al razonamiento relativo a que existió una transgresión del derecho de defensa y contradicción de la empresa recurrente, porque las motivaciones del laudo quedaron por fuera de su texto y no se le dieron a conocer las actas correspondientes cuando se produjo su respectiva notificación, la Corte destaca, en primer término, que nada impide al Tribunal de Arbitramento consignar la fundamentación de la decisión en equidad en las diferentes sesiones o reuniones que para el efecto celebren los árbitros.

Ahora, en el *sub judice*, el colegiado arbitral dejó constancia, en las respectivas actas, de los fundamentos de cada una de las cláusulas, incluyendo las discusiones correspondientes, sin que sea necesario exigir su reproducción en el cuerpo definitivo del laudo arbitral, máxime que, en el caso analizado, en el acápite de *CONSIDERACIONES* el Tribunal consignó expresamente que: «*Al hacer los análisis y consideraciones del caso se anotará la cláusula del pliego de peticiones y la decisión adoptada,* ***ya que las respetivas motivaciones se encuentran en las actas donde se analizó cada uno de los puntos***», con lo cual las partes quedaron informadas, con la respectiva notificación, que las actas de las sesiones de los árbitros se incorporaron al fallo en equidad conformando con éste una unidad.

De ahí que no le asiste razón a la empresa recurrente cuando afirma que no pudo conocer la motivación del laudo con respecto a los puntos anotados, pues le bastaba remitirse a las actas que reposan en el expediente y que, valga la pena insistir, conforman una unidad con la decisión, en las que constan las razones que tuvieron los árbitros para conceder o negar cada una de las peticiones, por lo que no es válido afirmar que por no haber quedado dentro del mismo texto materialmente le impidiera ejercer el derecho de contradicción y defensa, ni que fuera necesario correr un traslado de cada acta, pues no existe regla alguna que así lo imponga.

En ese orden, a juicio de la Sala, no es admisible la aseveración que, en tal sentido, hace la empresa recurrente y, por ello, **no se accede** a lo pretendido en torno a este aspecto, sin que sea necesario abordar el estudio puntual de cada uno de los artículos como quiera que la acusación se dirige de manera general por las razones estudiadas.

Cuestionamientos puntuales a artículos concretos del laudo

A continuación, se estudiará el artículo 2 relativo al reconocimiento sindical, que puntualmente acusa por transgredir el debido proceso al prohibir que la empresa suscriba pactos colectivos con posterioridad al laudo.

Texto del pliego de peticiones	**Texto del Laudo Arbitral**
PETICIÓN 2. RECONOCIMIENTO SINDICAL.	**ARTICULO 2. RECONOCIMIENTO SINDICAL.**

LA PERLA, o cualquier otro que llegare a hacer sus veces por efecto de fusión o absorción o cualquier otro fenómeno, reconoce a USTA como la organización sindical representante de los trabajadores a su servicio, y por ello respetará los derechos y garantías propias de las organizaciones sindicales, en especial la autonomía en su estructura y funcionamiento, y se obliga a no promover ni suscribir pactos colectivos o planes de beneficios con sus trabajadores y trabajadoras. LA PERLA se compromete a mantener, cumplir y hacer cumplir la posición política y de principios de respeto integral de los Derechos Humanos y Derechos Fundamentales Constitucionales de sus trabajadores y trabajadoras, y requerirá a sus contratistas, subcontratistas o proveedores para que cumplan esta política en relación con su personal, cuando desarrollen labores contratadas por éste. En consecuencia, no ejercerá ninguna clase de persecución, coacción o discriminación por razones sindicales, políticas, regionales, raciales, religiosas, de nacionalidad, profesión, cargo o lugar de trabajo, de género o tendencia sexual, así como ningún otro acto que vulnere o desconozca los derechos aquí mencionados.	LA PERLA, reconoce a USTA como la organización sindical representante de los trabajadores a su servicio, y por ello respetará los derechos y garantías propias de las organizaciones sindicales, en especial la autonomía en su estructura y funcionamiento, y se obliga a no promover ni suscribir pactos colectivos con posterioridad a la promulgación del presente Laudo. LA PERLA se compromete a mantener, cumplir y hacer cumplir la posición política y de principios de respeto integral de los Derechos Humanos y Derechos Fundamentales Constitucionales de sus trabajadores. En consecuencia, no ejercerá ninguna clase de persecución, coacción o discriminación por razones sindicales, políticas, regionales, raciales, religiosas, de nacionalidad, profesión, cargo o lugar de trabajo, de género o tendencia sexual, así como ningún otro acto que vulnere o desconozca los derechos aquí mencionados.

- **Recurso de anulación**

Además de expresar que la referida decisión es violatoria del artículo 29 de la Constitución Política por las razones consignadas en precedencia, la recurrente destaca de manera concreta en el precepto reproducido, que por lo allí consagrado «***se obliga a no promover ni suscribir pactos colectivos con posterioridad a la promulgación del presente laudo***», transgrediendo el ordenamiento constitucional y legal, en tanto niega el derecho de asociación y de negociación de los trabajadores no sindicalizados, consagrados en el artículo 39 de la Constitución Política y desarrollado en los preceptos 353 del Código Sustantivo del

Trabajo, subrogado por el 38 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con el artículo 481 *ibidem*, subrogado por el 69 de la citada ley.

Para tal efecto, aduce que la única limitante de tipo legal para restringir la celebración de pactos colectivos se consagra en el artículo 70 de la Ley 50 de 1990 y tiene aplicabilidad cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, lo cual no se cumple en este caso, ya que USTA es una organización minoritaria que «*solo cuenta con 14 trabajadores afiliados a dicha organización, que tienen contrato de trabajo con la compañía*».

Añade que la decisión también desconoce el derecho a la libertad sindical, que no solo contempla una modalidad positiva de afiliarse sino también una negativa, que consiste en el derecho a no asociarse a una organización sindical; en consecuencia, el colegiado arbitral no solamente no es competente para pronunciarse, sino que viola los artículos 29 y 39 de la Constitución Política, desarrollados por la Ley 50 de 1990.

VII. CONSIDERACIONES

En cuanto a la prohibición prevista en el artículo 2º del laudo arbitral y que controvierte la empresa recurrente, relacionada con el hecho de que el empleador «***se obliga a***

no promover ni suscribir pactos colectivos con posterioridad a la promulgación del presente laudo», efectivamente la Corte ha señalado que los árbitros no tienen competencia para prohibir al empleador la celebración de pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados. Al respecto, en sentencia la CSJ SL3944-2019, la Corte expresó:

> No se debe olvidar, que en virtud del derecho de negociación, la celebración de pactos colectivos está autorizada expresamente por el artículo 481 del CST, con la limitación de que no podrán ser suscritos cuando en la misma empresa el sindicato o los sindicatos existentes agrupen a más de una tercera parte de los trabajadores.
>
> En ese orden, los componedores no pueden ir en contravía de una atribución legal, llegando incluso a afectar a aquellos trabajadores, que por cuenta del derecho de libertad de asociación, no desean coaligarse a través de un sindicato, para alcanzar nuevas o superiores garantías laborales.
>
> Además, el ordenamiento jurídico ha fijado disposiciones que pretenden proteger el derecho a la asociación sindical. Por ejemplo, el artículo 354 del CST remite a los delitos consagrados contra dicho derecho, estipulados en el Capítulo VIII de la Ley 599 de 2000, acápite que sanciona conductas que afecten ese bien jurídico. La misma norma laboral fija castigos administrativos a los empleadores cuando incurren en una serie de actos que incluyen obstruir la afiliación o negar a iniciar una negociación colectiva. Y el artículo 200 del estatuto punitivo, con la reforma introducida por la Ley 1453 de 2011, fue contunde en establecer una sanción restrictiva de la libertad, para el empleador que "celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa".

Por lo visto, **se anulará** parcialmente la expresión ***«se obliga a no promover ni suscribir pactos colectivos con posterioridad a la promulgación del presente laudo»*** del artículo 2.º del laudo arbitral, por las razones anotadas.

- **Artículos 11, 12, 16, 20, 21, 23, 24, 25, 29 y 32, acusados por inequidad manifiesta**

Para una mejor comprensión, se transcriben textualmente las peticiones relacionadas con los temas de inconformidad, así como lo decidido por los árbitros a ese respecto y los argumentos expuestos por la empresa, para posteriormente resolverlos uno a uno. Se tendrá en cuenta la numeración de la parte resolutiva del laudo conforme lo dirige la parte recurrente.

Texto del pliego de peticiones	**Texto del Laudo Arbitral (parte resolutiva)**
PETICIÓN 11. DOTACIONES	**ARTÍCULO 11. DOTACIONES**
LA PERLA reconocerá a sus trabajadores sin consideración de salario cuatro dotaciones al año referidas así: (4) vestidos y cuatro (4) calzados. Refiérase a vestidos: camisa y pantalón, blusa y pantalón y/o falda o vestido Parágrafo 1: las dotaciones serán entregadas a los trabajadores dos (2) el día 30 de enero y dos el día 30 de junio de cada año de vigencia de la convención. Parágrafo 2: las características de las dotaciones se ajustarán a los requerimientos técnicos de las labores que desempeñe cada trabajador y deberán ser de óptima calidad. Parágrafo 3: en caso de deterioro por mala calidad de las dotaciones, se dará una nueva dotación al trabajador. Parágrafo 4: para la entrega y escogencia de las dotaciones LA PERLA y USTA crearán una comisión bilateral para discutir la calidad, modelo y lugar de la compra de las dotaciones.”	LA PERLA reconocerá a los trabajadores que devenguen menos de 2 salarios mínimos y que lleven laborando más de tres meses cinco dotaciones al año las cuales se entregaran de la siguiente manera: 2 dotaciones conformada por Camisa, pantalón o vestido y calzado en el mes de abril 2 dotaciones conformada por Camisa, pantalón o vestido y calzado en el mes de agosto 1 dotación conformada por Camisa, pantalón o vestido y calzado en el mes de diciembre Parágrafo 1: las dotaciones serán acordes con la labor realizada por el trabajador. Parágrafo 2: en caso de deterioro por mala calidad de las dotaciones, se dará una nueva dotación al trabajador. Por lo tanto, la empresa debe velar por la buena calidad de las dotaciones que entrega.

PETICIÓN 14 - AUXILIO DE TRANSPORTE	**ARTÍCULO 14. AUXILIO DE TRANSPORTE**
La PERLA pagará a sus trabajadores el auxilio de transporte equivalente a ciento veinte (120.000) mil pesos mensuales. Además, garantizará el traslado de sus trabajadores desde el lugar de trabajo hasta los diferentes sitios donde tengan que realizar funciones acordes a su labor.	La PERLA pagará a sus trabajadores el auxilio de transporte aprobado por el Gobierno Nacional más un incremento adicional del diez por ciento (10%) sobre de dicho valor.
PETICIÓN 21. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDOS	**ARTÍCULO 16. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDOS**
Cuando LA PERLA dé por terminado un contrato de trabajo a término indefinido de manera unilateral y sin justa causa a trabajadores que hayan prestado sus servicios en LA PERLA hasta diez años, deberá reconocer y pagar al trabajador afectado una indemnización por despido así: a). sesenta (60) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año. b). Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los sesenta (60) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; c). si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los sesenta (60) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero. d). si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los sesenta (60) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.	Cuando LA PERLA dé por terminado un contrato de trabajo a término indefinido de manera unilateral y sin justa causa a trabajadores que hayan prestado sus servicios en LA PERLA, deberá reconocer y pagar al trabajador afectado una indemnización así: 1: CUARENTA (40) DIAS DE SALARIO CUANDO EL TRABAJADOR TU[V]IERE [UN TIEMPO NO MAYOR DE UN AÑO. 2: Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los CUARENTA (40) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;
PETICIÓN 25. PERMISOS SINDICALES	**ARTÍCULO 20. PERMISOS SINDICALES**
LA PERLA, concederá a sus trabajadores(as) sindicalizados(as) los permisos remunerados para la realización de actividades sindicales y demás actividades donde se considere necesario su participación. Parágrafo 1. Durante la vigencia de esta convención colectiva de trabajo, LA PERLA otorgará los permisos sindicales	LA PERLA, concederá a sus trabajadores sindicalizados los permisos remunerados para la realización de actividades sindicales de conformidad con la ley y el presente Laudo Arbitral. Parágrafo 1. Durante la vigencia del presente Laudo, LA PERLA concederá los 42 permisos sindicales anuales otorgados a través de este Laudo a los

a los trabajadores sindicalizados, solicitados por USTA, siempre que medie solicitud escrita por parte de la organización sindical con una antelación no menor de 3 días. Parágrafo 2. PERMISOS REMUNERADOS: Además de los permisos contemplados en la ley, para los empleados de LA PERLA afiliados a USTA. A los delegados(as) a la asamblea nacional del Sindicato., concederá a estos, permiso sindical remunerado para su asistencia a la Asamblea Nacional del sindicato por el tiempo que duré el evento; al igual que para asistir a capacitaciones y/o actividades sindicales educativas programadas por USTA, la central a la que este afiliado u otras organizaciones sindicales y permiso para asistencia a reuniones de Junta Directiva y movilizaciones. LA PERLA reconocerá los días adicionales de permiso dependiendo del carácter del evento y su desarrollo, siempre y cuando no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa y se garantice el derecho fundamental de movilización, protesta social. Parágrafo 3. Los trabajadores y las trabajadoras de LA PERLA podrán participar en las actividades de formación sindical que realiza la CUT, para lo cual se acordará la programación respectiva en el Comité de Relaciones Laborales. Parágrafo 4. LA PERLA auxiliará a los trabajadores a su servicio que resulten electos delegados para asistir a la Asamblea Nacional de delegados (as) de USTA por concepto de viáticos, transporte alojamiento y alimentación sin importar el monto.	trabajadores sindicalizados, solicitados por USTA, siempre que medie solicitud escrita por parte de la organización sindical con una antelación no menor de 3 días. Parágrafo 2. PERMISOS REMUNERADOS: Además de los permisos contemplados en la ley, para los empleados de LA PERLA afiliados a USTA La Empresa, concederá cuarenta y dos (42) días de permisos sindicales remunerados al año para desarrollar las actividades propias del Sindicato tales como cursos sindicales, Congresos, Reuniones o Asambleas Sindicales, capacitaciones y/o a actividades sindicales educativas programadas por USTA Siempre y cuando no afecte el normal desarrollo de la empresa, de no ser usados estos permisos en el año respectivo no serán acumulables al año siguiente.
PETICIÓN 26. REGLAMENTACIÓN DEL PARÁGRAFO ANTERIOR.	**ARTÍCULO 21. REGLAMENTACIÓN DEL ARTÍCULO ANTERIOR**
Todos los permisos consagrados en el parágrafo anterior serán solicitados por la Junta Directiva del Sindicato con el requisito de notificación previa a LA PERLA, y estas deben ser debidamente sustentadas con la convocatoria oficial pertinente del Sindicato	Todos los permisos consagrados en el artículo anterior serán solicitados por la Junta Directiva del Sindicato con el requisito de notificación previa a LA PERLA, y estas deben ser debidamente sustentadas con la convocatoria oficial pertinente del Sindicato.
PETICIÓN 30. BONIFICACIÓN POR FIRMA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA	**ARTÍCULO 23. BONIFICACIÓN POR EXPEDICIÓN DEL LAUDO**
LA PERLA cancelará a sus trabajadores sindicalizados por la firma de la convención colectiva de trabajo y por una sola vez $ 200.000.	LA PERLA cancelará a sus trabajadores sindicalizados, vinculados con contrato de trabajo, a la expedición del presente laudo arbitral un 22% del S.M.L.M.V y por una sola vez.

	Este 22% será del Salario Mínimo Legal Mensual que se tenga al momento de su reconocimiento.
PETICIÓN 31 «BONO NAVIDEÑO»	**ARTÍCULO 24. «BONO NAVIDEÑO»**
LA PERLA, otorgará a los trabajadores un bono navideño el cual se pagará en la primera quincena de diciembre, el monto no será inferior a ciento cincuenta (150), más una integración familiar con sus trabajadores.	LA PERLA, otorgará a los trabajadores afiliados al sindicato y vinculados a la empresa a través de un contrato de trabajo un bono navideño el cual se pagará en la primera quincena de diciembre. El monto será del 10% del salario básico devengado por el trabajador.
PETICIÓN 32 PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES	**ARTÍCULO 25. PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES**
LA PERLA, reconocerá a todos sus trabajadores, por cada año de servicios, en el momento del disfrute de sus vacaciones, una prima especial de vacaciones equivalente a 15 días de salario. (Esta prima no constituirá factor salarial).	LA PERLA, reconocerá a todos sus trabajadores, por cada año de servicios, una prima especial de vacaciones, no constitutiva de factor salarial, equivalente a 33% DEL SALARIO básico devengado por el trabajador. Esta prima extralegal se pagará al trabajador que disfrute su periodo vacacional completo y consecutivo, una vez se reintegre a sus labores.
PETICIÓN 37. AUXILIO EDUCATIVO	**ARTÍCULO 29. AUXILIO EDUCATIVO**
LA PERLA, reconocerá y pagará a sus trabajadores (as) un auxilio educativo equivalente al 30% por ciento del salario mínimo mensual vigente para quienes realicen estudios universitarios, este auxilio se entregará 2 veces al año. Parágrafo1: este auxilio se entregará en febrero 15 y julio 30. Parágrafo 2: LA PERLA, pagará y reconocerá al trabajador (a) por una sola vez al año y para cada uno de sus hijos que se encuentren realizando estudios de preescolar, primaria, secundaria y técnicos para la vigencia de la convención, el equivalente al 25% del salario mínimo legal vigente. Este auxilio se pagará en la fecha de inicio de escolaridad de los beneficiarios. Para trabajadores(as) que tengan hijos adelantando estudios Tecnológicos o Universitarios, LA PERLA, reconocerá y pagará un auxilio semestral para la vigencia de la convención el equivalente al 30% del SMLV. Parágrafo: Para el reconocimiento y pago de este auxilio el trabajador deberá presentar a quien corresponda el recibo de la matrícula y/o certificado de escolaridad del periodo académico que se solicita.	LA EMPRESA reconocerá y pagará a sus trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, afiliados al sindicato, un auxilio semestral para cursar estudios técnicos, tecnológicos y universitarios, por el equivalente al quince por ciento (15%) del salario mínimo legal mensual vigente; para lo cual el titular del mismo deberá acreditar programa en que se matricula, periodo, valor y fecha límite de pago. Una vez realizado el pago de la matricula el trabajador aportara a LA EMPRESA la constancia de pago. En caso que el beneficiario de este auxilio pierda el semestre académico, no tendrá derecho durante un semestre para acceder nuevamente al mismo. Para acceder a este auxilio el beneficiario deberá acreditar la aprobación de mínimo un semestre académico anterior con promedio de 3.5 Parágrafo 1: LA PERLA, pagará y reconocerá al trabajador vinculado mediante contrato de trabajo, por una sola vez al año y que tenga hijos que dependan del trabajador que se encuentren realizando estudios de preescolar, primaria, secundaria para la vigencia del presente laudo, el equivalente al 15% del salario mínimo legal vigente. Este auxilio se pagará en la fecha de inicio de escolaridad de los beneficiarios.

	Para trabajadores(as) que tengan hijos adelantando estudios técnicos, Tecnológicos o Universitarios, LA PERLA, reconocerá y pagará un auxilio semestral durante la vigencia del presente laudo el equivalente al 20% del SMLV. Parágrafo: Para el reconocimiento y pago de este auxilio el trabajador deberá presentar a quien corresponda el recibo de la matrícula y/o certificado de escolaridad del periodo académico que se solicita.
PETICIÓN 40 AUXILIO AL SINDICATO POR FIRMA DE CONVENCIÓN	**ARTÍCULO 32. AUXILIO AL SINDICATO POR FIRMA DEL LAUDO ARBITRAL**
con la firma de la presente convención, LA PERLA pagará a USTA la suma de $ 3 □000.000 pesos por cada año de vigencia, para la realización de las tareas propias de la organización sindical el cual se deberá pagar treinta (30) días después de la firma de la convención	con la firma del presente laudo, LA PERLA pagará a USTA el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada año de vigencia, para la realización de las tareas propias de la organización sindical, el cual se deberá pagar dentro de los treinta (30) días posteriores a la firma del presente laudo.
ARTÍCULO 40 AUXILIO AL SINDICATO POR FIRMA DEL LAUDO ARBITRAL	**ARTÍCULO 32. AUXILIO AL SINDICATO PRO FIRMA DE LAUDO ARBITRAL**
Con la firma de la presente convención, LA PERLA pagará a USTA el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada año de vigencia, para la realización de las tareas propias de la organización sindical, el cual se deberá pagar dentro de los treinta (30) días posteriores a la firma del presente laudo.	Con la firma del presente laudo, LA PERLA pagará a USTA el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada año de vigencia, para la realización de las tareas propias de la organización sindical, el cual se deberá pagar dentro de los treinta (30) días posteriores a la firma del presente laudo.

- **Argumentos comunes del recurso**

Los reproches comunes que endilga la empresa recurrente al Tribunal, con ocasión de las cláusulas transcritas, estriban en que: **(i)** carecen de motivación y **(ii)** los árbitros desconocieron los aspectos que fueron expuestos por la empresa en su debido momento, por lo que se incurre en protuberante inequidad al no tener en cuenta: los altos impuestos a su cargo, el pago de derechos de explotación, pago del IVA en el sector que afecta las ventas, proliferación

de apuestas ilegales que no pagan impuestos, baja en las ventas producto con ocasión del COVID-19, las cuales están documentadas en el expediente.

Aunado a ello, arguye que el Tribunal desconoció el retroceso de la economía y la incertidumbre producto de la pandemia, así como los niveles de desempleo en el año 2020 de 21.4% y 15.1% en el 2021, con lo cual, las empresas del sector de apuestas en Colombia se enfrentan a un gran reto para su permanencia, ya que, por lo menos en lo que a ella respecta, en el año 2000 redujo sus ventas en más de un 25%.

Agrega que en la empresa existe un plan de beneficios y algunos de los puntos concedidos ya se están otorgando a los trabajadores de manera unilateral, por lo que invita a la Corte a que revise dicho plan que está incorporado en el expediente, por existir ya una inversión de la compañía tendiente a mejorar las condiciones de los trabajadores, en la medida en que así lo permita la situación financiera.

Esgrime que las cláusulas concedidas ponen en serias dificultades a la empresa, desde el punto de vista de la estructura financiera, pues el margen de negocio del sector es bajo, en términos generales y debe garantizar una rentabilidad mínima, so pena de entrar en causal de pérdida del contrato de concesión, tal como lo establece la ley.

VIII. CONSIDERACIONES

Sobre lo expuesto por el recurrente en torno a la carencia de motivación del laudo arbitral, la Sala se remite a las consideraciones que se dejaron consignadas líneas atrás al abordar dicha temática, sin que sea necesaria su reproducción.

En lo que tiene que ver con la inequidad manifiesta, 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 procure 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 su propia comprensión 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, se recuerda que esta Corporación 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, CSJ SL915-2023 y CSJ SL573-2023).

En este caso, para la Corte no se cumplen las condiciones anteriormente referidas para disponer la anulación de las cláusulas de la decisión arbitral, por manifiesta inequidad, por cuanto los reproches que se hacen a nivel general y que atañen al presunto desconocimiento por parte de los árbitros de los altos impuestos, la proliferación de apuestas ilegales, la baja en las ventas con ocasión de la pandemia, el receso de la economía, entre otros, además de ser indeterminada, imprecisa y generalizada, no cumple con la obligación de demostrar en forma puntual y con la debida suficiencia, el hecho preponderante y necesario de la contrariedad del laudo con los postulados de equidad, proporcionalidad y razonabilidad.

En adición, obsérvese como en el discurso dialéctico de la censora no existe ninguna referencia concreta y real sobre el verdadero costo de los beneficios extralegales otorgados en el laudo y su eventual afectación o incidencia en la situación financiera de la empresa, que pueda en un momento dado poner en peligro el desarrollo de su objeto social y, de contera, derivar una manifiesta y protuberante inequidad con la virtualidad de nulitar sus disposiciones.

En efecto, esta Sala de Casación Laboral, en sentencia CSJ SL2818-2019, ha dicho sobre este particular aspecto lo siguiente:

> (…) en sede del recurso extraordinario de anulación, el recurrente tiene la carga de demostrar con suficiencia que la decisión de los árbitros es contraria a los postulados de equidad, proporcionalidad y razonabilidad, con lo cual debe indicar en concreto cuál es el costo real, cierto y actual de los beneficios extralegales del laudo arbitral, la situación financiera de la empresa y la incidencia de las prestaciones en la actividad económica, por lo que no basta con presentar alegaciones genéricas o abstractas, mediante las cuales se alegue simplemente que la decisión de los árbitros es inequitativa, por cuanto es necesario aportar pruebas suficientes que demuestren la manifiesta y protuberante inequidad, confrontando así la incidencia económica del laudo y la situación financiera de la empresa.

Del mismo modo, en sentencia CSJ SL5295-2018, rememorada en la anterior, sostuvo:

> En este punto, cabe recordar que en el recurso extraordinario de anulación, el recurrente tiene la carga argumentativa de demostrarle a la Corte que la decisión construida por los árbitros no solo es inequitativa, sino también que esa inequidad es manifiesta u ostensible. Esto implica reflexionar sobre el costo real, cierto y actual de las prestaciones del laudo, la situación financiera de la empresa y de qué manera el laudo incide desfavorablemente en la producción o en la continuidad de las

> actividades económicas. Por ello, a lo largo de su jurisprudencia, la Corte ha insistido en que las afirmaciones genéricas, conjeturales o especulativas no son eficaces para derruir una cláusula arbitral. Es necesario el aporte de argumentos y pruebas suficientes y específicas de la inequidad manifiesta de la norma arbitral, producto de una confrontación entre la incidencia económica cierta del laudo y la situación real del ente empresarial. Este ejercicio no lo realizó la empresa recurrente, pues se limitó a alegar una supuesta inequidad».

Conforme a lo plasmado en precedencia, en el *sub judice* la empresa recurrente no aportó una prueba suficiente que le permita a la Corte deducir la supuesta inequidad manifiesta que plantea en su recurso pues, como ya se indicó, lo que se aduce para enervar lo decidido por los árbitros son visiones poco específicas y especulativas, predicables para toda clase de empresas y en todos los sectores de la economía.

De manera puntual, la recurrente se limita a hacer un cálculo del costo fijo para la compañía de cada una de las trabajadoras que estima en $1.479.684, que frente al promedio de ventas $3.151.279, refleja un costo de 46.96% que en promedio asciende a 14%, pero no indica de manera concreta la forma en que cada una de las cláusulas representan un incremento en los costos y su reflejo o impacto total que pongan en grave riesgo su sostenibilidad, lo que impone concluir que no se demostró la manifiesta inequidad alegada en el caso particular.

En consecuencia, **no se anulará** el laudo arbitral en lo que respecta a las cláusulas referidas, en virtud de lo antes expuesto.

- **Argumentos individuales**

Ahora bien, teniendo en cuenta que la recurrente formula reparos particulares a algunos de los artículos, la Corte aborda su estudio como sigue.

Artículo 11.- Dotaciones.

Aduce la recurrente que la misma ley establece las condiciones, requisitos y oportunidad en que deben suministrarse las dotaciones, con lo cual los árbitros no tienen competencia para modificar lo previsto por la ley. Asimismo, destaca que lo otorgado por el Tribunal sobrepasa lo pedido por la organización sindical, ya que esta solicitó cuatro (4) dotaciones al año, mientras que el Tribunal reconoció cinco (5), lo cual, en su sentir, violenta el principio de la autonomía sindical consagrado en otras disposiciones, al conceder más de lo pedido en el pliego.

Acusa entonces la falta de competencia del Tribunal y la violación de los artículos 29 de la Constitución y 376 del Código Sustantivo del Trabajo.

IX. CONSIDERACIONES

la Corte debe, entonces, adentrarse en el estudio de lo planteado por la parte recurrente en dos aspectos: en primer lugar, definir si los árbitros son competentes para regular lo concerniente a las dotaciones, por estar reglamentadas en la

ley y si excedieron lo solicitado por la agremiación de trabajadores.

Sobre la competencia para laudar aspectos que tienen regulación legal, es oportuno reiterar que la Corte ha señalado que *«[…] la prohibición impuesta a los arbitradores no estriba en si un derecho u obligación está regulado en la ley sino si su consagración es útil o cumple un efecto en la mejora de la situación de los trabajadores y si ello es compatible con el ejercicio de otros derechos y facultades legítimas de las partes reconocidas en el orden jurídico»* (CSJ SL3325-2018, CSJ SL817-2022, CSJ SL938-2022).

En efecto, con respecto a las dotaciones, la Sala ha dispuesto que aun cuando la entrega de calzado y vestido de labor se encuentra regulada en el artículo 230 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 7.º de la Ley 11 de 1984, en el caso concreto la pretensión estaba dirigida a mejorar los mínimos establecidos por el legislador, mediante la entrega de dos dotaciones en el mes de enero y dos en el mes de junio, por lo que sí era de competencia del Tribunal de Arbitramento (CSJ SL817-2022).

El siguiente punto a abordar estriba en si en el caso concreto, se transgredió la competencia del juez arbitral al conceder más de lo solicitado en el pliego de peticiones. Para tal efecto, resulta pertinente rememorar lo precisado por la jurisprudencia de esta Corporación, en torno al principio de congruencia y a las facultades *ultra y extra petita* del Tribunal de Arbitramento, en cuanto a delinear las fronteras desde un

entendimiento extremo consistente en que los árbitros deben decidir solo en relación con lo solicitado y otro más amplio y razonable, que le permite mantener sus contenidos dentro de cierto margen.

Al respecto, en sentencia CSJ SL3452–2022, esta Corte memoró el proveído CSJ SL5693-2021 e indicó:

> En síntesis, enseñó que el análisis de las concesiones ultra y extra petita y el alcance de la congruencia, considera que los árbitros no están inexorablemente obligados a conceder lo solicitado en los mismos términos en que fue pedido, de modo que pueden concederlo de manera parcial o sustituirlo por una fórmula más equitativa, que mantenga la misma finalidad, o una variable, reforma o modificación que guarde simetría o correspondencia con lo pedido, y cuya casuística y teleología no sean disímiles; que pueden otorgar un beneficio en términos diferentes a lo solicitado, pero dentro de su marco o límites, lo que no configura un fallo extra ni ultra petita; y que pueden acoger, bajo una presentación distinta las peticiones y adoptar determinadas modulaciones.

Ahora bien, al confrontar los dos textos trascritos en precedencia, esto es, el artículo 11 del pliego de peticiones y del laudo arbitral, es claro para la Sala que, en el primero, el sindicato solicitó el reconocimiento de cuatro (4) dotaciones al año, exigibles dos (2) de ellas el 30 de enero y las otras dos (2) el 30 de junio. Asimismo, es evidente que el Tribunal de Arbitramento, en el laudo impugnado, terminó reconociendo un total de cinco (5) dotaciones al año, que motivó de la siguiente manera:

> Este artículo se ajusto (sic) desacuerdo(sic) a las necesidades de los trabajadores de la empresa y teniendo en cuenta las disposiciones legales que rigen la dotación en el código sustantivo del trabajo, por lo tanto, este Tribunal con el voto unánime de todos sus integrantes aprueba el siguiente texto: (ver cuadro)

De la comparación de lo solicitado con lo concedido se extrae que, en efecto, el Tribunal transgredió el límite de lo pedido y, de contera, perdió el marco de la congruencia al que debe sujetarse, pues al establecer una prerrogativa que no guarda simetría o correspondencia con lo peticionado, vulneró la competencia que le fue asignada, sin que de la motivación transcrita se derive una circunstancia que permita razonablemente entender la justificación de esa transgresión, pues las disposiciones legales no prevén la entrega de 5 dotaciones.

En vista de lo anterior, es claro que existió un pronunciamiento más allá de lo solicitado en el pliego de peticiones; no obstante, una decisión como la reclamada en la demanda, esto es, anular en su totalidad la cláusula, representa una desmejora de lo reconocido por los árbitros. En ese orden de ideas, lo que corresponde, es anular parcialmente la cláusula en lo que transgredió lo pedido por el sindicato, manteniendo en lo demás aquello que fue pedido en el pliego y otorgado en el laudo arbitral.

Por lo visto, **se anulará** la expresión *«1 dotación conformada por Camisa, pantalón o vestido y calzado en el mes de diciembre»,* amparando en lo demás lo dispuesto en el artículo 11.

Artículo 16.- Indemnización por despido.

Advierte la recurrente que lo concedido por el Tribunal violenta el principio de autonomía sindical contenido en los

artículos 29 de la Constitución Política y 376 del Código Sustantivo de Trabajo, ya que el sindicato pidió una tabla indemnizatoria contenida en dicha cláusula, pero los árbitros terminaron concediendo más de lo que fue peticionado en el pliego.

X. CONSIDERACIONES

Sobre este punto destaca la Corte que, tal y como se dijo al estudiar el tema relacionado con las facultades *ultra y extra petita* de los árbitros, estos no están obligados en forma inexorable a conceder lo solicitado en los precisos términos en que lo peticiona el sindicato, pues bien pueden reconocer parcialmente lo pretendido o sustituirlo de una manera más equitativa, siempre manteniendo la misma finalidad, que fue lo sucedido en este caso.

Ahora bien, analizado el *sub judice* de conformidad con lo mencionado, no se observa ninguna transgresión por parte de los árbitros que amerite la invalidación de este punto, ni un desbordamiento del ámbito de sus competencias que afecte el principio de la congruencia, pues en el pliego de peticiones se pretendió una tabla indemnizatoria de 60 días de salario por el primer año, así como, 15, 20 y 40 días por cada año subsiguiente, respectivamente, según el tiempo de antigüedad. No obstante, el tribunal, invocando para tal efecto un criterio de equidad, otorgó únicamente 40 días por el primer año y, respecto a los años subsiguientes, de acuerdo con la antigüedad, concedió 20 días adicionales por

los tiempos restantes al primero, sin que el recurrente haya logrado demostrar que la tabla indemnizatoria adoptada haya superado lo solicitado. De ahí que lo decidido por el Tribunal de arbitramento en ese sentido se ajusta a los criterios ya definidos por esta Corporación (CSJ SL4089-2022), de modo que no se accederá a lo solicitado por el recurrente en este caso.

En consecuencia, **no se anulará** el artículo objeto de estudio.

Artículos por falta de debate en sede de autocomposición

Artículos 20, 21 y 23 del laudo - Permisos sindicales, reglamentación parágrafo anterior y bonificación por la expedición del laudo.

Al igual que en los puntos anteriores, se cuestiona la violación del debido proceso por desconocerse la motivación de la prestación concedida, pues advierte la empresa recurrente que, al reconocerse estos beneficios por primera vez, era necesario un debate en la autocomposición, para conocer a ciencia cierta las razones que llevaron al tribunal a otorgar lo pretendido en el pliego de peticiones.

XI. CONSIDERACIONES

En lo atinente a este puntual aspecto, resulta precaria la argumentación que plantea el recurrente, en tanto nada

de lo que allí menciona tiene relación con lo concedido, ni especifica las razones por las cuales considera que tales preceptos deben anularse, pues si se examina el escrito que contiene la sustentación del recurso, allí simplemente esgrime una violación al debido proceso por falta de motivación del laudo, que ya fue zanjada con anterioridad.

Por otra parte, con respecto a la afirmación relativa a que por tratarse de beneficios otorgados por primera vez se requería un debate en autocomposición, lo cierto es que, además de no estar claramente sustentada, aquellos hicieron parte del pliego de peticiones y, en la medida en que no se llegó a acuerdo se acudió al tribunal de arbitramento, de manera que existe un déficit en la argumentación, que impide a la Sala abordar el asunto.

Asimismo, frente a la referida exigencia, tal y como se adoctrinó en sentencia CSJ SL1245-2024, dado el carácter excepcional y rogado del recurso extraordinario de anulación, al recurrente le asiste una carga argumentativa mínima, esto es, la exposición de motivos convincentes y pertinentes que rebatan la decisión arbitral, en aras de acometer el estudio de fondo por parte de esta Corporación.

Por lo visto **no se anulará** este punto del laudo**.**

Artículo 24. – Bono navideño

Lo primero que advierte la Sala frente a esta cláusula, es que se controvierte el denominado *bono navideño*, el cual,

a juicio de la empresa, fue creado en el laudo arbitral sin una motivación clara desde la equidad y equilibrio del contrato de trabajo, para ser entregado por cada año de vinculación del respectivo trabajador, circunstancia que, en su sentir, es equivalente a «s*imular una prima anual con el nombre de bono navideño*».

XII. CONSIDERACIONES

Sobre este punto, debe destacarse que la recurrente no logra construir un argumento claro, preciso y contundente en el que se especifique por qué se presenta la supuesta inequidad de la cláusula del laudo objeto de estudio, esto es, cómo incide el reconocimiento del denominado bono navideño en la estabilidad financiera de la empresa, para que pueda ser catalogada como manifiestamente inequitativa y así tener la virtualidad de ser nulitada.

Lo advertido, por cuanto quien acude al recurso extraordinario con fundamento en dicha causal de anulación, tiene la carga argumentativa de demostrarle a la Corte que la decisión de los árbitros no solo es inequitativa, sino también que esa inequidad es manifiesta u ostensible. Para estos fines, no valen las afirmaciones inespecíficas, especulativas o el planteo de una visión paralela de lo que contiene otros instrumentos colectivos (CSJ SL4478 – 2020).

En consecuencia, **no se anulará** tal punto.

Artículo 25.- Prima extralegal de vacaciones.

La recurrente destaca su inequidad, con fundamento en que el ordenar una prima extralegal de vacaciones, equivalente al 33% del salario, es crear dos prestaciones derivadas de una misma situación, lo cual, en su sentir, resulta inequitativo para la empresa.

Agrega que, así mismo, las prestaciones que se crean por primera vez deben ser fruto de un debate en la autocomposición, para conocer la motivación de la misma desde el pliego de peticiones.

XIII. CONSIDERACIONES

Al igual que en el punto precedente, lo expuesto devela que la impugnante no construye un discurso dialéctico tendiente a demostrar la supuesta inequidad manifiesta de la cláusula objeto de estudio, pues no es suficiente asegurar que la normativa posee esa característica, sino que ello debe acreditarse, en este escenario procesal, desde diferentes perspectivas, entre estas, la económica.

De otro lado, ninguna razón le asiste a la recurrente en cuanto afirma que se crearon dos prestaciones respecto de una misma situación, pues tal y como lo expuso el Tribunal en su motivación, lo que se pretende es buscar el bienestar del trabajador por el disfrute de su periodo vacacional para fortalecer el derecho al descanso.

En consecuencia, **no se anulará** este artículo del laudo.

Artículo 29.- Auxilio educativo.

En adición a lo señalado en los anteriores artículos, la empresa recurrente menciona que el auxilio educativo para trabajadores e hijos por valor del 15% y 20% del salario mínimo legal mensual vigente, respectivamente, por semestre y atinente a estudios técnicos, tecnológicos, universitarios y la contemplada en el parágrafo 1° del mismo artículo, constituye una petición indeterminada y abstracta, sin límite de tiempo y valor, no cuantificada para quienes a excepción del trabajador son un tercero en el contrato colectivo. Agrega que esa extensión de beneficios a terceros es una decisión que compete a las partes, no siendo dable que los árbitros provean sobre el mismo, para lo cual cita algunos referentes jurisprudenciales, entre los cuales se memora la sentencia con radicación 60417 de 2014.

XIV. CONSIDERACIONES

La Sala observa en la cláusula objeto de reproche, que ninguna razón le asiste al recurrente en los reparos que hace para obtener su anulación, pues allí los árbitros precisaron no solo a los beneficiarios del auxilio educativo (trabajador e hijos), sino que también indicaron los periodos en los que se concede y los estudios amparados.

En adición, es oportuno recordar que la Corporación ha señalado que los aspectos grises, las dudas o indeterminaciones suscitadas por casos excepcionales, como el planteado por la empresa, deben solucionarse a través de los métodos y principios de la hermenéutica jurídica, que

servirán de guía en la interpretación de las normas laborales para lograr soluciones justas y equilibradas (CSJ SL5295-2018), de suerte que deben resolverse por las propias partes, en uso de su autonomía colectiva y en una cultura de diálogo y cooperación, más no a través del litigio, vía recurso de anulación (CSJ SL5887-2016, CSJ SL14879-2016, CSJ SL12219-2017 y CSJ SL4458-2018).

Fijada la atención en esos razonamientos, esta Sala ha rechazado anular disposiciones normativas por dudas interpretativas planteadas por los recurrentes en anulación. En palabras de la Corte:

> (...) es difícil concebir una norma que adolezca de algún grado de indeterminación, que por medio de la interpretación jurídica no pueda ser determinada. Como también es difícil concebir una disposición oscura que a través de un ejercicio hermenéutico no pueda ser clarificada. Lo anterior y por, sobre todo, si se tiene de presente que la indeterminación o vaguedad semántica es una característica potencial de toda norma jurídica (CSJ SL5887-2016, reiterada en CSJ SL14879-2016).

Lo anterior, sin perjuicio de los casos en que esta Corporación accede a la anulación cuando la indeterminación o ambigüedad es absoluta o grave, de manera que no promueva la paz laboral sino genera más conflictividad como lo reseñan las sentencias CSJ SL 2656-2023 y CSJ SL3182-2023.

Aunado a lo discurrido, si la recurrente consideraba que el laudo arbitral contemplaba aspectos oscuros o incompletos, debió acudir a remedios procesales tales como la aclaración, adición o complementación, en los términos de

los artículos 285 y 287 Código General del Proceso, aplicables al procedimiento laboral por la integración señalada en el art. 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, para que el mismo organismo que lo profirió, remediara tales inconsistencias, pues en materia de anulación la competencia de la Corte, como se ha explicado varias veces, es restringida y no contempla esa atribución (CSJ SL891-2017 y CSJ SL11983-2017).

Ahora bien, respecto a la supuesta extensión de beneficios a terceros, basta con señalar que, a juicio de la recurrente, los hijos de los trabajadores ostentan tal calidad; no obstante, es claro que del contenido de la cláusula se deriva sin mayor dificultad que el beneficiario del auxilio educativo es el trabajador con hijos en edad escolar o que adelanten estudios técnicos, tecnológicos o universitarios, por lo que no puede confundirse el motivo o la causa de la prestación, en este caso que el trabajador tenga hijos que se encuentren adelantando los memorados estudios, a que la norma laudatoria extienda sus efectos a extraños a la relación de trabajo o, dicho de otra manera, imponga obligaciones a terceros que es a lo que se refiere la decisión citada por la recurrente como sustento, lo cual no acontece en el asunto.

Por lo anotado, la cláusula atacada **no se anula**.

Artículo 35 Vigencia

PLIEGO DE PETICIONES	**LAUDO ARBITRAL**
ARTÍCULO 44 VIGENCIA	**ARTÍCULO 35. VIGENCIA**

Se acuerda una vigencia de un (1) años(sic) contados a partir de la fecha, primero de enero de 2020, hasta el 31 de diciembre del 2021.	Se acuerda una vigencia de dos (2) años contados a partir de la firma del presente laudo arbitral.

Recurso de anulación

La recurrente advierte que si bien no debate la vigencia del laudo por el lapso de dos (2) años y, por ende, está de acuerdo con ello por no exceder el término previsto en la ley, su discrepancia gira en torno al aparte de dicha cláusula en cuanto prevé que la misma se contará a partir de la firma del laudo, pues, en su sentir, debe ser desde la ejecutoria de la providencia que resuelve el recurso de anulación presentado por las partes.

XV. CONSIDERACIONES

Para la Corte, ninguna razón le asiste a la recurrente en torno al reproche a la citada cláusula 35, en tanto los árbitros establecieron la vigencia del laudo por un término de dos (2) años contados a partir de su firma, lo cual se encuentra acorde y ajustado a lo previsto en el numeral 2° del artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo.

En efecto, ha sido pacífica la jurisprudencia de esta Sala de Casación Laboral en considerar que el laudo arbitral adquiere vigor desde el momento de su expedición y no desde su ejecutoria, como equivocadamente lo plantea la censura, para lo cual pueden consultarse las sentencias *CSJ SL3349-*

2020, CSJ SL583-2021, CSJ SL316-2022 y CSJ SL609-2023). Precisamente, en el proveído CSJ SL 3976–2022, se indicó:

> (…) que el término de vigencia del laudo asimilado a la Convención Colectiva de Trabajo, pueden fijarlo los componedores en uno distinto al propuesto por las partes, sin exceder el límite temporal establecido por la Ley, es decir, dos años contados a partir de su firma, o lo que es lo mismo, desde su expedición; luego no es viable condicionar la regulación de las relaciones laborales mediante este instrumento, a partir de su ejecutoria, asimilándolo a una decisión judicial, o introducir un parámetro diferente (…).

En consecuencia, los árbitros no trasgredieron precepto legal alguno, ya que dispusieron su vigencia con apego al límite máximo permitido en el numeral 2° del artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo; esto es, 2 años, cuyo término se cuenta a partir de su expedición o firma.

Lo expuesto resulta suficiente para **no anular** el artículo estudiado.

Por último, afirma que se configura falta de competencia del Tribunal por la violación del debido proceso, en atención a que los árbitros no la tenían para pronunciarse sobre las peticiones 5 (principios mínimos), 6 (igualdad de derechos), 7 (interpretación y favorabilidad *in dubio pro operario*), 8 (principios de no discriminación), 9 (jornada ordinaria), 10 (continuidad de derechos adquiridos), 14 (estabilidad laboral), 15 (contrato de trabajo), 17 (derecho de no despido), 18 (garantía sindical), 19 (derecho de sindicalización y no represalias), 28 (remuneración del

trabajo nocturno y horas extras dominicales y festivos), 31 (derechos no mencionados) y 33 (descuento cuotas sindicales), sin explicar y dar mayores detalles acerca de la razón por la cual estima que esas decisiones no son de la facultad de los árbitros (fl. 210 del cuaderno del Tribunal).

XVI. CONSIDERACIONES

Como se dijo en precedencia, la empresa se limita a señalar de manera genérica que las cláusulas referidas no son facultad de los árbitros; sin embargo, ningún elemento de juicio aporta con miras a sustentar su afirmación, motivo por el cual la Corte no abordará su estudio, dado que el recurrente no cumple la carga argumentativa mínima de demostrar sus afirmaciones.

Sobre la necesidad de realizar una mínima argumentación en el recurso de anulación, se reitera lo dicho líneas atrás, pues al respecto no valen las afirmaciones inespecíficas, especulativas o el planteamiento de una visión paralela de lo que podría ser cuantitativa o cualitativamente más justo (CSJ SL4598-2019).

Lo expuesto resulta suficiente para **negar la anulación** solicitada.

XVII. RECURSO DEL SINDICATO

- **Solicitud de devolución del expediente (artículos 15(sic) y 29 del laudo).**

PLIEGO DE PETICIONES	LAUDO ARBITRAL
ARTÍCULO 15. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES.	**ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO:**
En los casos en que el empleador considere que un(a) trabajador(a) haya incurrido en una presunta falta disciplinaria, y pretenda sancionar y/o despedir a un/a trabajador/a por justa causa, se ajustará al siguiente procedimiento: I. **Inicio de la actuación:** La junta o la persona delegada por la junta directiva de la PERLA, realizará una averiguación inicial para informarse de las conductas posibles de sanción. II. **Notificación**: Si a juicio de la Junta el asunto amerita abrir un procedimiento disciplinario contra una o varias personas, notificará por escrito la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan los cargos con copia a la Junta Directiva de LA PERLA y al Comité de Relaciones Laborales de LA PERLA dentro de los dos (2) días hábiles a la ocurrencia de los hechos. En dicha comunicación deberá indicar claramente una reseña de los hechos, las pruebas que aduce el empleador, la conducta infringida del RIT, y la posible consecuencia según el RIT y la posible consecuencia según el mismo. III. **Etapa de investigación:** La Secretaria de Asuntos Administrativos deberá realizar la investigación que permita verificar la transgresión o no del RIT con la ocurrencia de la conducta investigada. Los representantes de los (las) trabajadores y trabajadoras(as) en el Comité de Relaciones Laborales podrán realizar la investigación con la finalidad de defender al (la) trabajador(a) en el proceso disciplinario y en tal sentido estarán facultados para solicitar documentación y testimonios que sean relevantes o imperiosos para la investigación. La etapa de investigación no podrá exceder los diez (10) días hábiles siguientes a la ocurrencia de los hechos. IV**. Formulación y traslado de cargos:** Terminada la investigación, la	En los casos en que el empleador considere que un trabajador haya incurrido en una presunta falta disciplinaria y pretenda sancionarlo, el empleador aplicará el procedimiento que para tal efecto se tiene en el reglamento interno de trabajo y en especial el siguiente procedimiento en todo caso en concordancia con lo establecido en la sentencia C-593 de 2014: 1. La actuación inicia con queja o informe de los hechos, con especificación precisa de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, la posible infracción y su sustento normativo y/o reglamentario. 2. Recibido el informe de los hechos y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes contados a partir de la fecha en que se cometió la presunta infracción o en que se tuvo conocimiento de ella, notificará por escrito al trabajador el derecho que tiene de ser oído en descargos frente a la queja o informe junto a las pruebas que lo soporten y le señalará el lugar, día, hora para que se presente a la diligencia respectiva. También se le informará acerca de la posibilidad de ser acompañado por dos de sus compañeros de trabajo. 3. Si el trabajador no se presenta en el día y a la hora fijada a su encargo, se entiende que no tiene descargos que hacer. El funcionario competente dejará constancia respectiva en el acta de descargos, haciéndola firmar de dos testigos, lo mismo hará en el caso que el trabajador o los testigos por él convocados se negaran a firmar el acta de descargos. 4. Los descargos del trabajador se harán constar en el acta correspondiente, se procurará obtener las pruebas conducentes para una mejor calificación y esclarecimiento de los hechos, de oficio, producto del aporte o a petición del trabajador y se procederá a aplicar la sanción si a ello

Secretaria de Asuntos Administrativos Será la encargada de la formulación de cargos por escrito y traslado al imputado dentro los diez (10) días hábiles siguientes a la ocurrencia de los hechos. En ella deberá constar de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar (con la indicación de las normas reglamentarias que consagran las faltas), la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias y las pruebas que se quieran hacer valer en el procedimiento disciplinario. En el escrito de formulación de cargos se deberá indicar a él (la) trabajador(a) su derecho a LA PERLA asistido en audiencia por *dos representantes del sindicato.* De la formulación de cargos se hará llegar copia a la Junta Directiva Nacional de LA PERLA y al Comité de Relaciones Laborales de LA PERLA Y USTA. En el escrito de formulación de cargos se indicará la fecha y hora para la realización de la audiencia de descargos, durante la cual el acusado podrá formular sus descargos (de manera oral o escrita), controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. La fecha para la audiencia de descargos no podrá fijarse antes de los dos (2) días hábiles desde la fecha de formulación de cargos ni después de los cinco (5) días hábiles. V. Audiencia de descargos: En la audiencia de descargos el(la) trabajador(a) y los dos representantes del sindicato, darán traslado de las pruebas que constituyen la defensa del(la) trabajador(a) y podrán controvertir las pruebas que aportó el empleador en la formulación de cargos. La audiencia de descargos podrá ser suspendida hasta por un (1) día hábil, cuando el(la) trabajador(a) o los representantes del sindicato así lo solicitaren. De la reunión se levantará acta y se le entregará copia a él (la) trabajador(a), al sindicato, a la Junta Directiva de LA PERLA y al Comité de Relaciones Laborales de LA PERLA Y USTA.	hay lugar, profiriendo decisión debidamente motivada y congruente con la queja o el informe, a más tardar dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes, luego de haber finalizado el recaudo de los descargos y la recepción o incorporación de las pruebas a que hubiere lugar, la cual se notificará al trabajador por escrito. 5. Si entregada la notificación al trabajador, éste se negara a firmarla, quien hace la notificación hará firmar el duplicado de la misma por dos testigos con sus respectivos documentos de identidad, haciendo constar la negativa del trabajador a recibir o firmar el duplicado de la comunicación. De esta manera se entenderá para todos los efectos legales y reglamentarios surtida la notificación de la resolución tomada por LA PERLA sobre el particular. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Los términos de que trata el artículo anterior para notificar al trabajador de la llamada a descargos, se suspenden mientras subsista cualquiera de las siguientes situaciones: a. Por vacaciones del trabajador, b. Por enfermedad que conlleve incapacidad física, y c. Por licencias o permisos concedidos al trabajador. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Cuando se imponga una sanción a un trabajador éste podrá apelarla ante el funcionario de la empresa LA PERLA que impuso la sanción, interponiendo y sustentando el recurso en los tres (3) días siguientes a la notificación de la misma. La segunda instancia deberá pronunciarse de fondo y sustentadamente frente al recurso a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al que se haya interpuesto el recurso. **PARÁGRAFO TERCERO.** El recurso de apelación se resuelve en el efecto suspensivo. **PARÁGRAFO CUARTO.** Cuando se aplique una suspensión a un trabajador, los días de duración de ésta se contarán como hábiles.

VI. Decisión: La Secretaria de Asuntos Administrativos será la encargada de realizar el pronunciamiento definitivo. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la audiencia de descargos, la decisión será mediante un acto escrito, motivado y congruente; donde se establezca claramente la absolución o la sanción, de la cual se entregará copia a él (la) trabajador(a), a la Junta Directiva de LA PERLA y al Comité de Relaciones Laborales de LA PERLA Y USTA. Los representantes de los(as) trabajadores y trabajadoras(as) en el Comité de Relaciones Laborales podrán emitir un concepto frente al caso en concreto. VII. Recursos: El (La) trabajador(a) podrá apelar la sanción ante la Junta Directiva de LA PERLA dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la sanción que le fue impuesta. La Junta Directiva Nacional resolverá por escrito y de manera motivada el recurso. Para esta actuación tendrá un máximo de siete (7) días hábiles, desde la presentación del recurso por parte del(la) trabajador(a). Parágrafo 1. Cuando la consecuencia de la falta sea la terminación unilateral con justa causa del contrato de trabajo, la primera instancia será el comité administrativo y la segunda instancia la Junta Directiva. Parágrafo 2. El recurso de apelación suspende los efectos de la sanción o el despido, hasta que se resuelva la segunda instancia. Parágrafo 3. LA PERLA se obliga a publicar el procedimiento disciplinario con el fin de garantizar los derechos al debido proceso y defensa de los (las) trabajadores y trabajadoras(as), para lo cual entregará 20 ejemplares del procedimiento disciplinario y este se incluirá en los procesos de inducción. Parágrafo 4. No producirá ningún efecto la sanción impuesta que no estuviere contemplada	**PARÁGRAFO QUINTO.** Toda sanción disciplinaria deberá comenzar a cumplirse a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su notificación. Cuando la suspensión no exceda de seis (6) días, el trabajador perderá solamente un descanso dominical.

en el Reglamento Interno de Trabajo ni las faltas disciplinarias por las que sería aplicable.	
ARTÍCULO 29. INCREMENTO SALARIAL	**ARTÍCULO 22. INCREMENTO SALARIAL**
A partir del primero de enero de 2020, incremento del salario mínimo legal vigente más dos (2) puntos o el valor que sea más favorable a los trabajadores. Parágrafo 1. La Perla reconocerá, al "colocador independiente" que se rigen por la remuneración (porcentaje) del 12%, un 8% más, equivalente a una nivelación salarial y a partir del segundo año de la vigencia de la presente convención, serán beneficiarias del aumento salarial de los demás trabajadores.	El incremento salarial será el mismo autorizado por el gobierno nacional para el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

El recurrente manifiesta que el Tribunal omitió pronunciarse sobre la solicitud contemplada en el artículo 29 del pliego de peticiones, relativa al aumento en el porcentaje que reciben las trabajadoras – *«colocadoras independientes»* ya que, según aduce, los árbitros tienen competencia para decidir sobre ese punto por tratarse de un tema de contenido económico y no hacerlo puede provocar, eventualmente, que el conflicto colectivo se extienda.

Aunado a lo anterior, aduce que, respecto del aumento salarial para las trabajadoras con contrato de trabajo, únicamente ordenó el incremento del mínimo legal al que ya tienen derecho, sin considerar que el núcleo esencial del derecho de negociación es precisamente superar la ley, convirtiendo esa decisión en inequitativa, lo que, en su sentir, hace procedente la devolución del laudo para conminar a los árbitros a decidir en consecuencia.

De igual forma, solicita la devolución para que se decida en equidad de acuerdo con lo pretendido en el pliego, máxime si se tiene en cuenta que lo solicitado son únicamente dos puntos porcentuales por encima de la ley y el número de trabajadoras beneficiarias no pone en riesgo el equilibrio financiero de la empresa.

Por último, también solicita la devolución respecto al artículo 13 referente al procedimiento disciplinario, para que se incluya que el mismo sea obligatorio antes de la aplicación de un despido que la Corte ha admitido que nada se opone a que los árbitros amplíen la garantía al debido proceso a los despidos.

XVIII. OPOSICIÓN

La empresa considera que el recurso de anulación presentado por la agremiación sindical debe declararse desierto por cuanto se presentó por fuera de término, pues pese a que fue notificada el 10 de agosto de 2021, solicitó aclaración, adición y corrección de manera infundada, lo que llevó al Tribunal a equivocarse al resolverla y admitir la presentación de la impugnación extraordinaria el 25 de agosto de 2021.

Sobre la extensión de beneficios a contratistas independientes se opone y al efecto invoca la sentencia CC T-376-2020 que solicita tener en cuenta como criterio auxiliar y orientativo de la decisión.

XIX. CONSIDERACIONES

Sobre la interposición oportuna del recurso de anulación

Como se dijo en líneas previas, la opositora sostiene que el recurso extraordinario de anulación se interpuso de manera extemporánea por la organización sindical, pues pese a que ésta solicitó corrección, aclaración y complementación, al no tener fundamento alguno debió declararse desierta la impugnación.

En un caso de similares contornos a éste, en el que se definió el momento a partir del cual se cuenta el término para interponer el recurso de anulación, cuando ha mediado solicitud de aclaración, corrección o complementación, en la providencia CSJ SL 1076-2022, la Corte dijo en lo pertinente:

> Desde el pórtico, y con miras a resolver acerca de este tópico, menester se exhibe memorar lo asentado en la providencia CSJ AL2314-2014, en cuanto a que si el canon 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que consagra la homologación de laudos arbitrales (hoy recurso de anulación), se encuentra en vigor, debe advertirse que: i) existe un término de tres días para que una de las partes o ambas, *solicite* al Tribunal de Arbitramento la remisión del expediente a la Corporación, ii) con la finalidad de que la Corte verifique la regularidad del laudo y lo declare exequible si el Tribunal de Arbitramento no hubiere extralimitado el objeto para el cual se le convocó.
>
> También se explicó cómo el trámite del recurso está diseñado para que, ante la *solicitud* de alguna o ambas partes presentada dentro del término de tres días, el recurso sea resuelto por la Corte, lo que se muestra como razonado y proporcionado, dada la especialidad que caracteriza a la materia laboral en su modalidad colectiva y la naturaleza de los derechos en conflicto, razón por la cual el legislador quiso establecer un procedimiento sumario en cuanto hace al trámite arbitral y el recurso de

anulación, diferente al que regula el arbitramento en las áreas civil, comercial y administrativa.

Aquí y ahora, emerge de manera espontánea un primer colofón: a juicio de esta Corte el plazo para *interponer y sustentar* el recurso de anulación es de tres días contados a partir del día siguiente al de la notificación del laudo arbitral, lo cual debe hacerse ante el Tribunal de Arbitramento respectivo, como requisito previo a la remisión del expediente a esta Corporación.

Igualmente, la Corte debe indicar que al no existir norma dentro del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que regule: (i) la aclaración, adición y corrección de un laudo arbitral, y (ii) desde cuándo se debe contabilizar el término de tres días para interponer el recurso de anulación en los eventos en que se ha acudido a un remedio procesal, esto es, aclaración, adición o corrección; sin hesitación ninguna es necesario y riguroso acudir, por remisión analógica, a las disposiciones del Código General del Proceso, según las elocuentes voces del artículo 145 del estatuto adjetivo laboral.
[…]

Llegados a este punto del sendero surge un interrogante: ¿desde cuándo se debe contabilizar el término de tres días para interponer el recurso de anulación en los eventos en que se ha echado mano de un remedio procesal, esto es, aclaración, adición o corrección?

Antes de dar respuesta al anterior interrogante se impone traer a colación el artículo 117 del Código General del Procesal en cuanto a que, por regla general, los términos para la realización de los actos procesales de las partes son «*perentorios e improrrogables*», salvo que la ley misma disponga lo contrario, evento en el cual, la excepción prevista por el legislador debe aplicarse con rigurosidad, puesto que «*Las normas procesales son de orden público y, por consiguiente, de obligatorio cumplimiento*», artículo 13 del mismo estatuto instrumental.

Efectuada la anterior necesaria precisión, volvamos a la cuestión planteada. Para responderla la Corte estima que el precepto pertinente no es otro que el artículo 337 *ibidem*, el cual instituye la oportunidad y legitimación para interponer el recurso de casación y acudimos a él dada la misma naturaleza extraordinaria del de anulación.

> Dice la norma:
>
> ARTÍCULO 337. OPORTUNIDAD Y LEGITIMACIÓN PARA INTERPONER EL RECURSO. El recurso podrá interponerse dentro de los cinco (5) días siguientes a la

> notificación de la sentencia. Sin embargo, cuando se haya pedido oportunamente adición, corrección o aclaración, o estas se hicieren de oficio, el término se contará desde el día siguiente al de la notificación de la providencia respectiva.

De la precedente norma aflora cristalino que el término de los tres días para interponer el recurso de anulación contra un laudo arbitral, cuando se solicite su adición, aclaración o corrección, o estas se hicieren de oficio, debe contabilizarse a partir del día siguiente en que se notifique la providencia que resuelve el remedio procesal.

En ese horizonte, en los eventos en que se ha solicitado aclaración, adición o corrección de un laudo arbitral, es cuando cobra relevancia la excepción referida en el sentido de que el término para interponer el recurso de anulación se *interrumpe*, es decir, el remedio procesal *revive* la oportunidad para que se interponga dicha impugnación extraordinaria.

Teniendo en cuenta lo anterior, dado que la providencia que resolvió sobre la aclaración, adición y corrección presentada por la agremiación sindical se resolvió el 18 de agosto de 2021 y se notificó el 20 de ese mismo mes y año, el término para interponer el recurso inició el 23 de ese mismo mes y venció el 25 siguiente, fecha en la que efectivamente se presentó la impugnación extraordinaria, por lo que es forzoso concluirla oportuna y, por tanto, no se declarará desierta.

Sobre la solicitud de devolución

En cuanto a la devolución pretendida por la agremiación, la Corte precisa que, al resolver la solicitud de aclaración, adición y corrección del laudo arbitral, el Tribunal negó la reclamación encaminada a la extensión del incremento salarial, bonificación por expedición del laudo

arbitral, bono navideño y auxilio educativo a los *«colocadores independientes»*, por estimar inviable la aplicación de las reglas del instrumento colectivo a personas que no gozan de un vínculo con la empresa a través de un contrato individual de trabajo, tal como se solicitó en el pliego de peticiones y se acogió en el correspondiente acápite de campo de aplicación.

Al respecto, se recuerda que la devolución del laudo procede únicamente ante el evento de que el Tribunal no se pronuncie sobre una petición oportunamente elevada o declare su falta de competencia en asuntos que le corresponde decidir en su condición de juez en equidad. No obstante, ello no es aplicable al fundamento que esgrime la organización sindical, pues realmente a lo que aspira es a una extensión de beneficios que ya el colegiado arbitral negó, luego no resulta procedente acceder a lo pretendido.

En todo caso, la anterior determinación no representa vulneración alguna a derechos de las partes, pues efectivamente la Corte ha señalado que los árbitros no tienen competencia para extender los efectos del laudo a terceros que no son parte del conflicto colectivo de trabajo, pues ha explicado *«que la decisión solo debe afectar a los partícipes en el diferendo colectivo laboral, aunque en el petitum se hubiesen pretendido tales compromisos con terceros, pues no es dable olvidar que estos no son sus directos trabajadores»* (CSJ SL7078-2016 - CSJ SL2488-2019, CSJ SL2615-2020 y CSJ SL4102-2020 – CSJ SL4089-2022).

De otro lado, en cuanto al reproche que se hace en el sentido de que el laudo *«solo ordenó el aumento del mínimo legal al que ya tienen derecho las trabajadoras, sin considerar que el núcleo esencial del derecho de negociación es precisamente superar la ley, convirtiendo esa decisión en inequitativa que haría procedente la devolución del laudo para conminar a los árbitros a decidir en consecuencia»,* la Sala destaca que ninguna manifiesta inequidad se advierte al disponer los árbitros el incremento salarial en el mismo porcentaje ordenado por el gobierno nacional para el salario mínimo, pues con tal reajuste se mantiene el poder adquisitivo del salario de los trabajadores, de cara a garantizar que podrán enfrentar fenómenos como la devaluación monetaria y la inflación, esto es, se busca mitigar la pérdida del valor real del salario.

En este punto, es pertinente recordar que la Corte ha sostenido, en sede de anulación, que no es dable interferir en las determinaciones de los árbitros en materia salarial, a menos que la decisión sea abierta y manifiestamente inequitativa, desconozca derechos mínimos de los trabajadores o vulnere derechos constitucionales y legales, circunstancia que en este caso no acontece.

Así las cosas, si el Tribunal no dispuso el incremento salarial en los precisos términos en que se solicitó en el pliego de peticiones, sino el que consideró en equidad, que era el que convenía a las partes para la mejor solución del conflicto colectivo, ello no significa que los árbitros hayan desbordado sus competencias.

Finalmente, en relación con la devolución al colegiado arbitral para que extienda la aplicación del procedimiento disciplinario de manera obligatoria antes de la aplicación de un despido, la Corte reitera que su competencia en el recurso de anulación no abarca la posibilidad de cambiar lo resuelto por los árbitros, salvo que de manera extraordinaria proceda la modulación de cláusulas que aun cuando concedidas, alguna de sus condiciones o frases puedan vulnerar derechos de las partes o afecten su legalidad, pero siempre respetuosa de la voluntad e intención del Tribunal de Arbitramento.

Lo que pretende el recurrente en este asunto es darle a la decisión colegiada un alcance más allá de lo previsto por ellos y ciertamente no es asunto que corresponda a este recurso, con mayor razón si consideró que el Tribunal debió pronunciarse sobre la extensión solicitada en el pliego de peticiones y que ahora pretende, debió acudir a las herramientas procesales -remedios procesales-, como mecanismo idóneo para alcanzar una decisión concreta al respecto.

Por lo visto **no se accede a la solicitud de devolución** de esta cláusula.

- **Peticiones de modulación (anulación parcial).**

La organización sindical asegura que, ante la negativa del Tribunal a modular las cláusulas correspondientes a los

artículos 11 (dotaciones), 23 (bonificación por expedición del laudo arbitral), 24 (bono navideño), 25 (prima extralegal de vacaciones) y 29 (auxilio educativo), para que todos esos derechos se extiendan y apliquen a las trabajadoras que están vinculadas laboralmente como *«colocadoras independientes», «lo que implicaría, declarar inexequibles (Anular parcialmente) las menciones relativas [a] la vinculación laboral mediante "contratos de trabajo"»*, pues advierte que en el artículo 3.º del laudo se indica que la decisión arbitral regulará las condiciones laborales de los trabajadores *«sin distinción de su vínculo contractual laboral»*; que, no obstante, luego pasa a discriminar y excluir a las trabajadoras que no tienen relación de trabajo subordinado con la empresa, pero están vinculadas laboralmente con ella.

XX. CONSIDERACIONES

En cuanto a la modulación, esta Corporación ha dicho que tiene lugar cuando es necesario modificar, aclarar o interpretar determinados aspectos o frases de un precepto del laudo, con la finalidad de despojarlo de elementos distorsivos que afectan su legalidad e integridad. La modulación o condicionamiento del laudo debe ser respetuosa de la voluntad o intención de los árbitros y del contenido esencial de la norma (CSJ SL17703-2015, CSJ SL8157-2016, CSJ 2809-2020 y CSJ SL416-2022).

La solicitud que se hace por parte del recurrente para que sea modulado el laudo y se extiendan los beneficios

contenidos en los artículos 11 (dotaciones), 23 (bonificación por expedición del laudo arbitral), 24 (bono navideño), 25 (prima extralegal de vacaciones) y 29 (auxilio educativo), a las trabajadoras que están vinculadas con la empresa como *«colocadoras independientes»*, no tiene ninguna vocación de prosperidad, en atención a que la figura referida creada por la jurisprudencia no es el mecanismo idóneo para sustituir la decisión de los árbitros cuando éstos expresamente niegan determinado pedimento, como en el caso concreto, extender los beneficios de la convención a personas no vinculadas mediante contrato de trabajo con la empresa, pues debe advertirse que el Tribunal negó expresamente la extensión de beneficios a las *«colocadoras independientes»* (CSJ SL17703-2015).

Valga reiterar que, para que pueda modularse una cláusula del laudo, debe existir un pronunciamiento positivo de los árbitros respecto de alguno de los puntos del pliego de peticiones, pues solo así la Corte puede entrar a condicionarla para dilucidar los elementos que la hacen abiertamente inequitativa o ilegal, situación que no se presenta en este caso, por lo suficientemente explicado.

En consecuencia, **no se accede** a la modulación de las normas mencionadas del laudo.

- **Solicitudes de anulación parcial.**

- **Prima extralegal de vacaciones (arriba transcrita)**

Recurso de anulación

El sindicato pretende que se anule el aparte del artículo 25 del laudo arbitral con relación a la prima extralegal de vacaciones, en cuanto se dice *«una vez se reintegre a sus labores»*, por cuanto, en su sentir, no tiene sentido que la prima extralegal de vacaciones se entregue o pague después del disfrute del descanso remunerado, cuando la finalidad de la petición formulada en este aspecto es permitir una mejora del ingreso del trabajador o trabajadora que inicie sus vacaciones.

Así mismo, solicita la anulación parcial del artículo 35 sobre la vigencia del laudo, con fundamento en que decidió más allá de lo pedido por el sindicato, que había considerado que la vigencia de su acuerdo sería de un año; de ahí que, en su sentir, al extenderse a dos (2) años esa circunstancia se constituye en una política antisindical abiertamente inequitativa, que impide promover un nuevo conflicto colectivo lo más pronto posible. De ahí que se pretenda dejar la vigencia del laudo en un (1) año a partir de la firma del mismo, tal y como fue solicitado.

XXI. CONSIDERACIONES

En cuanto a la solicitud de anulación parcial del artículo 25 del laudo, con fundamento en que no tiene sentido que la prima de vacaciones se pague cuando el trabajador se reintegre de su periodo de vacaciones, ya que a juicio del recurrente, tal prestación debe cancelarse al salir a

su descanso para su disfrute efectivo, la Sala precisa que la conveniencia en torno al momento en que debe sufragarse la respectiva prima, no es razón para nulitar o invalidar parcialmente la respectiva normativa, pues tal situación no afecta ningún derecho de rango legal o constitucional, ni desconoce garantía alguna de los trabajadores que afecte la decisión de los árbitros en ese sentido.

Como se dijo desde la parte general de esta providencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la función de la Corte en sede del recurso de anulación, no la faculta para dictar una decisión de reemplazo para sustituir lo resuelto en sede arbitral.

Lo pretendido entonces por el sindicato recurrente, no es otra que la Corte sustituya la decisión arbitral modificando lo decidido en la forma que considera más acertada, aspecto sobre el cual no le corresponde pronunciarse a través de este mecanismo extraordinario, como ya se indicó.

En relación con la vigencia, es suficiente remitirse a lo antes expresado, en cuanto a que el límite establecido por el colegiado se encuentra dentro de lo dispuesto en el numeral 2° del artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo; esto es, 2 años contados a partir de su expedición o firma, sin que los árbitros estén obligados a acceder exactamente a lo solicitado sino que, dentro de su propio concepto de equidad, pueden otorgar o reconocer derechos o redactar disposiciones de manera diferente a como se pidió en el correspondiente pliego,

sin que ello por sí solo genere una transgresión de su competencia.

En ese orden, no se accede a lo solicitado por la agremiación.

- **Protección del derecho al trabajo en todas sus modalidades.**

En este punto, la organización sindical refiere que la petición transversal que se formula tiene que ver con el reconocimiento de derechos extralegales, producto de la negociación colectiva a las trabajadoras vinculadas como –*«colocadoras independientes»*, pues al margen *«de la discutible relación de trabajo»* que une a las partes, ellas son y deben ser beneficiarias del derecho de asociación y, por tanto, de la negociación colectiva. Concluye que no tiene ningún sentido que se les reconozca el derecho de asociación y que los beneficios de la negociación colectiva no les cobije.

Refiere que en un panorama de deslaboralización como el que vive el país y en general toda la sociedad contemporánea, no es constitucionalmente válido que los derechos que emanen de la negociación colectiva se apliquen a unas trabajadoras y a otras no, por cuanto ello es discriminatorio; que debería el Tribunal conminar a la empresa a la formalización completa de todas las trabajadoras que, sin perjuicio de su vínculo laboral, generan utilidades en su favor.

XXII. CONSIDERACIONES

Ya la Corte, en consideraciones anteriores, ha explicado suficientemente las razones por las cuales no es viable extender los beneficios del laudo al personal vinculado a la empresa como *«colocadores independientes»*, por lo que a aquellas se remite para efectos de no generar repeticiones innecesarias.

Así mismo, en torno a lo que plantea el recurrente, en el sentido de que *«no es constitucionalmente válido que los derechos que emanen de la negociación colectiva se les aplique a unas trabajadoras y a otras no, por cuanto ello es discriminatorio»*, cabe precisar que la aplicación de los beneficios económicos del laudo únicamente a los trabajadores vinculados a la empresa mediante contrato de trabajo, no genera una exclusión injustificada para el grupo de los *«colocadores independientes»* que no cumplen con aquella condición, pues desde esa perspectiva, mal puede pregonarse un trato desigual respecto de quienes no están en un mismo plano de igualdad, esto es, no resulta predicable dar el mismo tratamiento a los trabajadores que están vinculados por contrato de trabajo con respecto de quienes prestan sus servicios realmente en calidad de independientes, salvo que las partes a través de la autocomposición así lo dispongan, pero ciertamente no le corresponde a los árbitros hacer esa extensión por vía de la heterocomposición.

Lo advertido, por cuanto, como lo ha precisado la Corporación, no todo trato diferente es discriminatorio, pues la igualdad implica tratar igualmente situaciones iguales, previo juicio de razonabilidad, esto es, requiere de *«objetividad, finalidad, adecuación y proporcionalidad»*, lo cual no se presenta en el *sub judice* (CSJ SL2118 – 2022).

En consecuencia, **no se accede** a lo solicitado.

- **Solicitud especial de amparo de pobreza**.

La organización sindical le pide a la Corte que, en sede de anulación, se pronuncie sobre la petición de amparo de pobreza que elevó en dos oportunidades al Tribunal y sobre lo cual guardó silencio, para lo cual aduce la carencia de recursos para sufragar *«los gastos asociados a esta forma de resolver su conflicto colectivo,* […] *precisamente por conductas propias de la conducta antisindical de la que han sido víctimas por parte de la empresa»*. Concretamente «*los gastos proporcionales respecto del compañero secretario del Tribunal*» que deben asumirse por el Ministerio de Trabajo.

XXIII. CONSIDERACIONES

Para resolver esta inconformidad, se precisa que a través del recurso extraordinario de anulación no resulta viable que la Corte se pronuncie sobre aspectos que fueron peticionados al propio Tribunal de Arbitramento en el marco del trámite arbitral y de su exclusivo resorte, como ocurre en este particular caso, en el que se busca definir si procedía o

no la solicitud de amparo de pobreza que la organización sindical planteó y sobre la cual, según lo informa el recurrente, se guardó silencio a ese respecto.

Lo advertido, por cuanto bien pudo la parte interesada reclamar de los árbitros una decisión clara y expresa sobre lo pretendido, utilizando las herramientas procesales pertinentes para esos efectos y no como se hace, acudiendo al recurso extraordinario para que la Corporación suplante al Tribunal en la toma de esa particular decisión y que, como se dijo, atañe de forma exclusiva a los árbitros.

Al respecto, en sentencia CSJ SL4315-2022, la Sala expuso que la omisión de los árbitros de pronunciarse respecto a alguno de los puntos objeto de la convocatoria, debe remediarse mediante la solicitud de complementación prevista en el precepto citado y no a través del recurso extraordinario de anulación, así:

> [...] a la luz de lo asentado en la sentencia CSJ SL583-2021, reiterada en las CSJ SL2667-2021 y CSJ SL3132-2022, cuando se estima que un laudo arbitral es oscuro, incompleto, o no resuelve la totalidad del petitorio, debe acudirse a las figuras de la aclaración, adición o complementación, como lo permite el Código General del Proceso para las sentencias, en sus artículos 285 y 287 aplicables al procedimiento laboral por la integración señalada en el art. 145 de Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, para que el mismo organismo que lo profirió, proceda a remediar tales inconsistencias, pues en materia de anulación la competencia de la Corte, como se ha explicado varias veces, es restringida y no contempla esa atribución (CSJ SL891-2017 y CSJ SL11983-2017).

Lo anteriormente destacado es suficiente para **no acceder** a la solicitud que se plantea en este punto.

- **Petición de fallar con perspectiva de género.**

La organización sindical solicita a la Corte que, por tratarse de un sindicato de mujeres, *«deslaboralizadas, perseguidas y mayoritariamente excluidas del mercado laboral formal»*, se resuelva el recurso con perspectiva de género, para lo cual extracta algunos apartes de la sentencia CC T-338-2018.

Destaca que hoy el mundo del trabajo ha sido flexibilizado y precarizado. Asimismo, que la mayoría de los trabajadores de Apuestas La Perla son informales; que paradójicamente la actividad económica que desempeña esa empresa con sus trabajadores aporta al sistema de seguridad social en salud, pero los que producen ese *plusvalor*, mayoritariamente, no tienen derechos laborales ni de seguridad social, por lo que existe un estado de cosas inconstitucionales alrededor del trabajo, que es necesario corregir por la vía de la autotutela colectiva.

XXIV. CONSIDERACIONES

La aplicación de la perspectiva de género solicitada no tiene viabilidad en este particular caso y, menos aún, con el propósito perseguido por el recurrente, esto es, extender los beneficios del laudo a quien teniendo la condición de ser

mujer presta los servicios a la empresa en su condición de «*colocadoras independientes*».

Se afirma lo anterior, por cuanto el enfoque diferencial de género no conlleva una aplicación automática e inexorable por la sola condición de ser mujer, sino cuando se advierta una desigualdad de trato entre los diferentes géneros, situación que no se sustenta en el caso, pues tal y como se advirtió en precedencia, el no reconocer los beneficios del laudo a las «*colocadoras independientes*», no emana de su condición de mujer, tan es así que el sindicato elevó la petición de manera general sin plantear una razón como la que ahora aduce, sino del hecho de no estar vinculadas mediante contrato de trabajo, lo que ya fue suficientemente explicado.

En consecuencia, **no se accede** a la solicitud propuesta respecto del laudo.

Las costas del recurso de anulación serán a cargo de la organización sindical, en tanto sus peticiones no fueron acogidas y si replicadas por parte de la empresa. Como agencias en derecho se fija la suma de $5.900.000.

XXV. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: ANULAR parcialmente el artículo 2º, en cuanto dispuso que la empresa ***«se obliga a no promover ni suscribir pactos colectivos con posterioridad a la promulgación del presente laudo»*** y el artículo 11° en la expresión ***«1 dotación conformada por Camisa, pantalón o vestido y calzado en el mes de diciembre»,*** del laudo arbitral proferido el 4 de agosto de 2021, dentro del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre la **UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS APUESTAS "USTA"** y la empresa **JUEGOS Y APUESTAS LA PERLA S.A**.

SEGUNDO: NO ANULAR, **DEVOLVER NI MODULAR** los demás artículos del laudo arbitral, denunciados tanto por la empresa como por organización sindical.

TERCERO: NEGAR las solitudes que se plantearon por la organización sindical, conforme a lo expuesto en la parte motiva.

Las costas, como se dijo en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



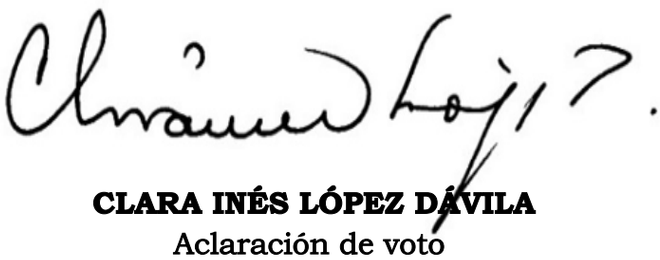
MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Salvamento parcial de voto



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Aclaración de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

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

Código de verificación: 6F8D6FFB44BAFFBF1751AA533BB812FCA76971AFE3BDEA9A355385A3AB6D0C46
Documento generado en 2024-12-19