



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada Ponente

SL15705-2015
Radicación n.º 71314
Acta 35

Bogotá, D.C, siete (07) de octubre de dos mil quince (2015).

Decide la Corte el recurso de anulación interpuesto por la empresa **ALMACENES E INDUSTRIAS ROCA S.A.**, contra el Laudo Arbitral proferido el 27 de abril de 2015, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo suscitado entre la recurrente y el **SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN “SUTIMAC”**.



Se acepta el impedimento presentado por el doctor Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

I. ANTECEDENTES

El 30 de agosto de 2013, la organización sindical SUTIMAC presentó a la empresa Almacenes e Industrias Roca S.A. el pliego de peticiones que dio origen al diferendo colectivo.

Surtidas las conversaciones de rigor en la etapa de arreglo directo, las partes no llegaron a ningún acuerdo respecto de los puntos planteados en el pliego, motivo por el cual el Ministerio del Trabajo mediante Resoluciones número 001127 de 18 de marzo y 04721 de 27 de octubre de 2014 y 00275 de 30 de enero de 2015, ordenó la constitución e integración de un Tribunal de arbitramento para que dirimiera el referido conflicto.

El Tribunal se instaló el 16 de marzo de 2015 y una vez adelantado el trámite correspondiente, emitió laudo arbitral el 27 de abril del mismo año, cuya parte resolutive consta de los siguientes ítems: (1º) Restaurante; (2º) Fondo de bienestar social y fondo de reforma para la vivienda; (3º) Auxilio de escolaridad; (4º) Auxilio de fallecimiento; (5º) Prima de antigüedad; (6º) Alquiler de herramienta; (7º) Anteojos; (8º) Auxilio a pensionados; (9º) Auxilio sindical;



(10º) Vigencia; (11º) Salarios; (12º) Permiso sindical Junta Nacional o Asamblea Nacional. Las demás peticiones fueron negadas.

Dentro del término previsto en el art. 143 del C.P.T. y S.S., el apoderado de la empresa interpuso y sustentó recurso de anulación, el cual no fue replicado por la organización sindical dentro de los tres días que le concedió esta Corporación para esos efectos.

II. RECURSO DE ANULACIÓN

Persigue el apoderado de la empresa recurrente la anulación de los puntos del laudo relacionados con restaurante, salarios, vigencia, auxilio por fallecimiento y anteojos.

Para una mayor comprensión, se transcribirá la disposición cuestionada, luego se hará una reseña de los argumentos que sustentan la solicitud de nulidad y, por último, la Sala presentará sus consideraciones.

Restaurante

Señala el precepto atacado lo siguiente:

RESTAURANTE



El servicio de alimentación se seguirá prestando por parte de la empresa, como en las condiciones actuales.

Para los trabajadores beneficiarios de este Laudo que no puedan hacer uso del restaurante por estar laborando fuera de la sede donde está el restaurante, la empresa les dará un auxilio de alimentación por cada día que no puedan almorzar en la fábrica por valor de \$6.600 diarios por almuerzo.

Este auxilio no constituye salario para ningún efecto.

Argumentos del recurrente

Empieza la empresa por precisar que en la actualidad suministra el servicio de restaurante en las siguientes condiciones: (i) el servicio lo suministra un contratista; (ii) el costo del servicio se distribuye entre la empresa y el trabajador; (iii) a los trabajadores que laboran por fuera de la planta en obras en diferentes edificaciones o construcciones se les reconoce un auxilio de \$1.000.

Asevera que la suma de \$6.600 reconocida en el laudo para aquellos trabajadores que laboren por fuera de la sede del restaurante, supera de manera exagerada e inequitativa el valor que venía entregando; que pasar de \$1.000 a \$6.600 diarios significa un aumento de 6.6 veces el valor del auxilio, el cual, no puede evaluarse de forma parcial sino «en perspectiva de futuro en cuanto representa una erogación mensual de aproximadamente \$165.000 frente a un auxilio que venía establecido en aproximadamente \$25.000 diarios; anualmente el

costo sería de \$1'980.000 por trabajador, frente a lo que se venía reconociendo, cuyo costo era \$300.000 anuales».

Aduce que como es indeterminado el número de trabajadores que en el futuro podrían beneficiarse del laudo, no existe en el texto de esa decisión un fundamento que justifique el incremento del 6.6 veces el valor del auxilio; que la empresa le explicó al Tribunal que la mayoría de los trabajadores desarrollan actividades de enchape y colocación de baldosas en obras o construcciones, por lo que lo resuelto es desproporcionado para la compañía.

Refiere que el laudo desconoció la regulación del «Estatuto Tributario 3871» que establece los vales o bonos de alimentación; que en el D. 1345/1999 se señala que dichos vales o tickets deben ser expedidos por «una empresa distinta de la que otorgue el beneficio a sus trabajadores y de aquella donde los mismos son utilizados o consumidos» (art. 4º, parag. 1º, lit. a), y para que pueda deducirse el costo de los vales o tickets por parte de los empleadores se debe suministrar «la identificación tributaria de la empresa administradora de los respectivos vales o tickets y el monto total de los pagos realizados a esta durante el respectivo año», lo cual es imposible si el laudo impone el pago directo de un auxilio de alimentación.

Resalta que no existe en el laudo ningún cálculo, razonamiento económico o indicador de incremento de

inflación o costo de vida que permita tener un sustento porcentual para incrementar 6.6 veces el auxilio de alimentación, máxime cuando en distintas cláusulas de la providencia se determina la aplicación del IPC como parámetro general de reajuste o actualización de algunos beneficios. Y, agrega: *«Todo parece indicar que la decisión no tuvo un debate basado en criterios numéricos objetivos, sino que se realizó “una negociación” al interior del Tribunal, metodología que es propia de las etapas de autocomposición o arreglo directo en los procesos de negociación colectiva pero que es totalmente extraña y ajena a la solución judicial del conflicto colectivo propia de la instancia arbitral».*

Consideraciones de la Sala

En verdad desconoce la Sala las condiciones en que la empresa venía ofreciendo el servicio de restaurante a los trabajadores, así como el valor que les entregaba cuando tenían que prestar sus servicios por fuera de la planta. De otra parte, no existe en el expediente evidencia de esas circunstancias, pues con el escrito que se presentó ante el Tribunal de Arbitramento, la empresa recurrente solo allegó copia de la sentencia mediante la cual se ordenó la disolución y liquidación del sindicato Sintrabaldosas, certificado de existencia y representación legal de Almacenes e Industrias Roca S.A. y copia de un certificado emitido por Sutimac, en el que se relacionan los trabajadores afiliados a esa organización sindical de industria.

En ese orden, no es posible emitir un juicio de proporcionalidad entre el valor que le venía reconociendo la empresa a los trabajadores por alimentación y el que fijó el laudo arbitral, como tampoco afirmar sin más que la suma de \$6.600 diarios es *manifiestamente inequitativa*.

Más bien, ante la ausencia de elementos de juicio que permitan adelantar un análisis de proporcionalidad, ese beneficio, mirado aisladamente y en atención a la necesidad que con él se pretende satisfacer, parece una suma razonable para cubrir una alimentación sana de aquellos trabajadores que por laborar por fuera de las instalaciones no puedan acceder al servicio de restaurante.

Es de anotar que la empresa tampoco allega pruebas que ilustren a la Sala acerca de los precios promedio de los almuerzos en el sector o localidad donde los trabajadores generalmente prestan sus servicios, o al menos de la diferencia existente entre lo que invierte por los alimentos de cada uno de ellos en el restaurante y el que debe asumir por disposición del laudo. Igualmente, no existe certeza del número o promedio de trabajadores que prestan sus servicios en las construcciones o edificaciones ubicadas por fuera de la sede de la fábrica.

Ahora, el hecho de que la entrega de esta suma de dinero pueda o no ser deducible para el empleador para efectos del pago de los impuestos, no genera *per se* la nulidad del beneficio. En otras palabras, la legalidad de un pago de esta naturaleza no está condicionada a si representa un beneficio tributario o no para el empleador, o si es susceptible de gravámenes u obligaciones a favor del Estado, sino de que el mismo se atempere y respete las normas de orden público del trabajo.

De cualquier modo, no se encuentra demostrado el costo o impacto fiscal que representa para la empresa el pago de este subsidio, situación que impide a esta Sala entrar a graduar la afectación económica para el ente económico.

Finalmente, el que los árbitros no hayan plasmado en su providencia razonamientos matemáticos, de inflación u otros por el estilo, no significa que el laudo esté desprovisto de motivación, dado que al tratarse precisamente de una decisión 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 rigurosamente 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.

De manera que la circunstancia de que los árbitros en este asunto hayan utilizado un criterio amplio para determinar el valor del auxilio, integrado a partir de las manifestaciones de las partes, los documentos aportados y lo plasmado en el pliego de peticiones, como de ello da cuenta las actas número dos y tres de sesiones, no invalida su decisión.

No se anulará esta disposición.

Incrementos salariales

La cláusula cuestionada es del siguiente tenor:

SALARIOS

La empresa incrementará los salarios de los trabajadores beneficiarios del presente Laudo Arbitral del personal sindicalizado así:

Para el primer año de vigencia del presente Laudo, la Empresa incrementará en 4.5% el salario básico que por jornada ordinaria diurna hubiere estado devengando el trabajador a la fecha de causarse tal incremento.

Para el segundo año de vigencia, a los trabajadores beneficiarios de este Laudo Arbitral, la empresa les incrementará el salario que estén devengando en esa fecha, en una suma igual al porcentaje sobre el cual se efectúe el incremento del s.m.m.l.v. para el año 2016.

El Tribunal acorde con los principios de equidad y justicia reconocerá los (sic) trabajadores beneficiarios de este laudo, por una sola vez y sin efectos prestacionales, un auxilio de SEISCIENTOS MIL PESOS (\$600.000.00).

Argumentos del recurrente

Aduce que con desconocimiento de lo explicado en la página 2º, «en la cual se consigna con toda claridad que el reclamo sindical sobre salarios se concreta en un 4%, porcentaje igual al que recibieron por la presente anualidad los trabajadores no sindicalizados», los árbitros fijaron un reajuste del 4.5%, esto es superior en un 0.5% a la pretensión final del sindicato.

En lo referente al aumento salarial para el segundo año de vigencia del laudo, estima que su fijación en un porcentaje igual al incremento del salario mínimo legal, es imprecisa, genera un exagerado sobrecosto y dificultades administrativas, «por la extraña asimilación de los trabajadores de la empresa a los que tienen salario mínimo legal, por una parte y por otra, en cuando genera un conflicto jurídico de interpretación de la norma referente al parámetro para el incremento salarial». En tal sentido, señala que el incremento del salario mínimo para el año 2015 ya se realizó mediante D. 2731/2014, en el que se determinó como salario mínimo legal la suma de \$644.350, y que «este salario cubre a los trabajadores que venían percibiendo un salario mínimo legal en el año 2014, pero no

tiene nada que ver con el salario básico de los trabajadores de ROCA que son muy superiores».

Añade que en ese decreto no se «fija un porcentaje de incremento sino que determina una suma mensual como devengado salarial mínimo» y, a fin de sustentar la imprecisión del laudo, plantea el siguiente interrogante: «¿Cómo se aplicará el incremento salarial para el segundo año de vigencia si ya se sabe que los salarios de los trabajadores sindicalizados de ROCA está muy encima de los \$644.350 mensuales establecidos como salario mínimo para el año 2015?».

Por último, sostiene que el auxilio de \$600.000 carece de motivación clara, *«basada en cálculos matemáticos que ofrezcan soporte a una decisión racional»*, por lo que el laudo no está debidamente sustentado.

Consideraciones de la Sala

Básicamente los motivos de inconformidad del recurrente se reducen a tres aspectos: (i) ¿los árbitros se extralimitaron al determinar un incremento salarial del 4.5% para el primer año de vigencia del laudo?; (ii) ¿la disposición que estableció un incremento salarial para el segundo año de vigencia *«en una suma igual al porcentaje sobre el cual se efectúe el incremento del s.m.m.l.v. para el año 2015»* es exageradamente oscura o indeterminada?; (iii) ¿la decisión de otorgar un auxilio de \$600.000 carece de motivación?

En cuanto al primero de esos aspectos, es oportuno señalar que los árbitros no excedieron sus competencias al determinar un incremento salarial del 4.5%, puesto que la organización sindical SUTIMAC solicitó un aumento del 9%, tal y como consta en el pliego de peticiones visible a folios 30 a 43. Esto, quiere decir que se pidió un incremento muy superior al que fijó el tribunal de arbitramento.

Si bien el Tribunal en los antecedentes del laudo, al intentar resumir los argumentos que ventilaron las partes en el trámite arbitral, señaló que los representantes del sindicato *«manifestaron que los trabajadores que no están afiliados al sindicato gozan de algunos derechos extralegales y que desde el mes de julio de 2014 les incrementaron los salarios en el 4%, lo cual reclaman»*, dicha afirmación no puede entenderse como una modificación de lo solicitado por los trabajadores en el pliego de peticiones, por dos razones.

En primer lugar, en el escrito que el sindicato radicó ante el tribunal de arbitramento, de fecha 16 de marzo de 2015, y que fue objeto de reseña en el laudo, nunca se alteró ni expresa ni tácitamente lo solicitado en el pliego. Lo que allí se plasmó fue la inconformidad de la organización sindical relativa al hecho de que a los trabajadores no sindicalizados les hubieran incrementado en el año 2014 el

salario en un 4% y a los demás no; empero, nunca se dijo que lo que reclamaban era un incremento del 4%.

En segundo término, lo que escribió el Tribunal de Arbitramento en el laudo, específicamente en sus antecedentes, no puede tomarse de forma descontextualizada y con abstracción de lo que objetivamente es la verdad y está probado. En efecto, el que haya aseverado que desde el mes de julio de 2014 a los trabajadores no sindicalizados les incrementaron sus salarios en un 4% «*lo cual reclaman*», mirado en su contexto, significa que los trabajadores sindicalizados *reclaman*, se quejan o se duelen que en la empresa se presenten desigualdades en los aumentos salariales.

En cuanto a la segunda de las cuestiones planteadas, advierte la Sala que la disposición que consagra un aumento salarial igual al porcentaje de incremento del salario mínimo legal, no es exageradamente indeterminada o imprecisa como lo dice el recurrente, por el contrario, es clara, entendible y la referencia a este parámetro es de común uso.

Lo que quiere decir simplemente esa norma es que los salarios se incrementarán para el segundo año de vigencia del laudo en un porcentaje igual al incremento del salario mínimo legal. Debe advertirse que la norma no está adicionando a los salarios de los trabajadores el valor de un

salario mínimo legal mensual, pues, se repite, lo que hace es consagrar un aumento en un *porcentaje* igual al incremento del salario mínimo legal. Por ejemplo, si para el año 2015 el salario mínimo legal tuvo un incremento del 4.6% (paso de 616.000 a 644.350), el porcentaje que debe emplearse para aumentar los salarios de los trabajadores es de un 4.6%.

En este orden, habrá que esperar en cuánto la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales o en su defecto el gobierno, incrementa el salario mínimo de carácter general para el año 2016, a fin de establecer el porcentaje con el que deben incrementarse los salarios de los trabajadores sindicalizados o los que en el futuro lleguen a beneficiarse del laudo por extensión.

Por último, en lo concerniente a la tercera cuestión estima la Sala conveniente remitirse a lo que atrás se expuso sobre las características de los laudos emitidos en equidad, no sin antes puntualizar que en este asunto la concesión de un auxilio de \$600.000 no fue arbitraria, sino que, por el contrario, estuvo fundamentada en el siguiente razonamiento:

Adicional a lo anterior, con el fin de que los trabajadores compensen el hecho de no incrementar los salarios, unánimemente deciden los árbitros que la empresa reconozca una



bonificación retrospectiva no constitutiva de salario para ningún efecto por valor de \$600.000.

Como puede leerse, esa suma no se fijó sin mayores reflexiones, toda vez que con su establecimiento los árbitros quisieron compensar económicamente a los trabajadores sindicalizados por no haber recibido incrementos salariales, lo cual es legítimo.

Vigencia

Señala la norma en cuestión lo siguiente:

VIGENCIA

La vigencia del laudo será de 2 años contados a partir de la promulgación del mismo.

Argumentos del recurrente

Aduce que lo más ajustado a derecho es que la vigencia del laudo sea a partir de su ejecutoria y no de su promulgación, ya que el laudo tiene el carácter de convención colectiva de trabajo hacia el futuro y solo son obligatorias y pertinentes las normas validadas por esta Sala en el examen de legalidad que realice. En tal sentido, señala que los árbitros que dirimen un conflicto colectivo intervienen como terceros con función jurisdiccional, «transitoria y sustitutiva de los operadores judiciales permanentes,

por lo que el arbitramento ha sido calificado por la doctrina como “fenómeno de derogatoria de jurisdicción», por lo que los árbitros tienen plena competencia para resolver la vigencia del Laudo, solo con los límites señalados en la ley, vigencia que como todas sentencia se inicia a partir de su ejecutoria».

Manifiesta que el recurso de anulación por su naturaleza y para los fines para los que fue concebido, ataca la existencia y la validez del laudo, de manera que parece ilógico adelantar una demanda ejecutiva cuando están en entredicho los elementos constitutivos de la decisión que se presenta como título.

Consideraciones de la Sala

De acuerdo con el art. 461 del C.S.T. el laudo arbitral que pone fin al conflicto colectivo tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo, y, con arreglo al art. 479 del C.S.T., la nueva convención rige a partir de su firma.

De ahí que no sea apropiado asimilar completamente un laudo arbitral con una sentencia judicial y, a partir de este razonamiento, considerar que la vigencia del laudo solo inicia con su ejecutoria, ya que, la regla general es que produce efectos hacia el futuro desde el momento de su promulgación, con fuerza y talante de convención colectiva.

En sentencia CSJ SL, 24 may. 2010, rad. 41921, esta Sala se pronunció sobre el tema que trae a colación el recurrente en los siguientes términos:

No encuentra la Corte que los arbitradores hayan conferido a su proveído un efecto retroactivo, al determinar que tendría vigencia desde su promulgación, pues en modo alguno le fijaron consecuencias jurídicas antes de que se profiriera tal decisión; aparte de que resulta apenas lógico que lo hicieran desde que fue emitida. Es claro que el laudo que resuelve un conflicto colectivo de trabajo, según lo establece el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, tiene el carácter de convención colectiva de trabajo en cuanto a las condiciones de trabajo y, por esa razón, no es posible considerar que sólo adquiere vigor desde que pueda entenderse ejecutoriado, pues, en estricto sentido, no lo acompañan todas las características de una sentencia judicial.

Por manera que considerar que tal decisión es retroactiva, por no haberse dicho que su vigor jurídico surgiría desde la ejecutoria, es realmente un exótico argumento que la Sala no comparte, como surge de lo que explicó, al dar respuesta a un razonamiento similar, en la sentencia de 11 de julio de 2006, radicada con el número 29884, en la que señaló lo siguiente:

“Critica el recurrente el laudo en cuanto señaló que tendría vigencia de un año contado a partir de la fecha de expedición y también por haber tenido ese momento como punto de partida para el incremento salarial; así mismo porque considera que el aumento salarial decretado es inequitativo.

“1.1. Sobre el primer aspecto ha de anotarse que la queja es infundada, pues el Tribunal de Arbitramento tiene facultad para señalar el término de vigencia del laudo dentro del límite temporal fijado en el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo que es de dos años. Como la vigencia del laudo bajo estudio, se fijó en un año no hubo trasgresión legal alguna por parte del Tribunal.

“Ahora bien, frente al cuestionamiento porque el incremento salarial opere a partir de la fecha de expedición del laudo y no de su ejecutoria, se advierte que es la regla general que el laudo

arbitral produzca efectos hacia el futuro desde el momento de su expedición; según lo dispuesto en el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo el fallo del Tribunal de Arbitramento tiene el carácter de convención colectiva, y con arreglo al numeral 2° del artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 del D.L. 616 de 1954, la nueva convención colectiva rige a partir de su firma.

“Por lo demás, la jurisprudencia de esta Sala desde el fallo de 19 de julio de 1982, ha reconocido a los árbitros la posibilidad incluso de decretar aumentos salariales con efecto retrospectivo, es decir, que operen desde un momento anterior a la expedición del laudo”.

Para concluir, cabe agregar que la circunstancia de que las obligaciones vertidas en un laudo arbitral puedan o no ser ejecutables o cobrables coactivamente, es una cuestión distinta a la de la vigencia del laudo, de modo que supeditar la temporalidad de una providencia de tal carácter a que sus obligaciones puedan ser exigibles judicialmente mediante el proceso ejecutivo, es equivocado, puesto que, se itera, una cosa es la vigencia del laudo y otra la exigibilidad judicial de las obligaciones que incorpora. Elementalmente, estos dos aspectos pueden llegar a presentarse simultáneamente, pero también puede pasar que el laudo esté vigente o las obligaciones que de él emanen existan y no sean exigibles por distintas razones.

No se anulará esta disposición.

Fallecimiento de familiares y anteojos



Las disposiciones atacadas establecen:

AUXILIO POR FALLECIMIENTO

En caso de muerte del trabajador, la empresa reconocerá la suma de \$1.200.000

En caso de fallecimiento de cónyuge o compañero permanente inscrito, hijos menores de 25 años y padre que dependan económicamente del trabajador, la empresa reconocerá la suma de \$300.000.

Este auxilio se pagará dentro de los quince días siguientes al lleno de los requisitos exigidos para tal fin. Este auxilio es independiente del auxilio funerario.

Estos valores se incrementarán para el segundo año de vigencia en un porcentaje igual al Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE

Este auxilio no constituye salario para ningún efecto.

ANTEOJOS

Cuando la EPS o la entidad de Seguridad Social que la sustituya, a la cual se encuentre afiliado el trabajador(a), le formule anteojos o el cambio de los mismos, la EMPRESA le reconocerá un auxilio hasta de \$100.000. Este cambio se reconocerá por una sola vez durante el periodo de vigencia de éste Laudo, previa presentación de la factura de compra, a menos que el médico de la EPS ordene cambio de los lentes dentro de la vigencia.

Argumentos del recurrente

Sostiene la empresa que si bien las partes en un proceso de autocomposición pueden generar acuerdos sobre

reconocimientos de salud, de incapacidades, de anteojos u otros similares, esta facultad no la tienen los árbitros.

Así, con apoyo en la sentencia CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501, señala que los árbitros no tienen competencia para crear obligaciones en materia de seguridad social.

Explica que en tratándose del riesgo de muerte el sistema prevé un auxilio funerario en cuantía que oscila entre 5 y 10 smlmv, suma suficiente para atender las exequias; que las partes son libres para convenir los beneficios extralegales que consideren necesarios, pero no los árbitros; que los beneficios, derechos y obligaciones de familiares del trabajador en materia de seguridad social en salud están definidos en la ley y de la misma manera los permisos en caso de muerte de familiares se encuentran en la ley de luto, por lo que los árbitros no tienen competencia para establecer beneficios en caso de muerte.

Por último, asevera que las prestaciones en materia de salud están a cargo de las EPS, y *«la prescripción de lentes y entrega de los mismos está regulada en el POS, por lo que a juicio de la empresa esta petición es ajena a la competencia del Tribunal de Arbitramento»*.

Consideraciones de la Sala

La sentencia CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501 con fundamento en la cual se pretende la invalidación del auxilio por fallecimiento y de anteojos, no tiene el alcance que el recurrente intenta darle, pues lo que en esa oportunidad se estudió fue la viabilidad de que los árbitros le impusieran al empleador la obligación de asumir el 100% del valor de la incapacidad médica, en sustitución de la suma que por este concepto deben cubrir las Empresas Promotoras de Salud (EPS).

Acá la cuestión es distinta, porque, por un lado, la cláusula no está diciendo que los lentes deba prescribirlos la empresa o suministrarlos, lo que señala es que la compañía debe entregar una suma de dinero equivalente a \$100.000 cuando el trabajador asuma el precio de los lentes, previa presentación de la factura y, por otro, el auxilio funerario previsto en los arts. 51 y 86 de la L. 100/1993 a cargo de las administradoras de pensiones, **no** se le está asignando a la empresa, por el contrario, se mantiene a cargo de la entidad de seguridad social, y, paralelamente se consagra un auxilio adicional para un grupo de personas diferentes, no condicionado a la prueba de los gastos de entierro.

En tal sentido, podría decirse que el objeto del auxilio funerario de la L. 100/1993 y el auxilio por fallecimiento es diverso. En efecto, mientras que el auxilio funerario se entrega a *cualquier persona* que demuestre haber sufragado

los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, el auxilio por fallecimiento consagrado en el laudo se establece en favor del trabajador por la muerte de alguno de sus parientes y también en favor de sus beneficiarios cuando quiera que aquél fallezca. Dicho en otros términos, el primero se establece en favor de un sujeto indeterminado - quien demuestre haber cubierto los gastos de exequias de un pensionado o afiliado- y el segundo en favor de un sujeto determinado –trabajador o sus beneficiarios-.

De otro lado, el auxilio funerario intenta compensar económicamente los gastos de entierro en que incurre una persona a raíz de la muerte de un pensionado o afiliado al sistema, en cambio el auxilio por fallecimiento es una suma económica que se entrega al trabajador para que afronte con más solvencia las múltiples situaciones y gastos que puedan derivarse de la muerte de uno de sus familiares. Cuando éste se concede por la muerte del trabajador, el auxilio tiene por objeto mitigar los efectos nocivos que puede generar para el grupo familiar la ausencia del trabajador y las rentas que proporcionaba con su trabajo.

Para finalizar, importa recordar que por medio del conflicto colectivo y la dinámica que le es propia, lo que los trabajadores buscan es precisamente la defensa y la mejora de sus derechos laborales, bien sea superando los establecidos en la ley o en algún otro acuerdo previo suscrito



con el empleador, o ya sea creando nuevos derechos.

Esa finalidad de mejoramiento de los derechos y beneficios de los trabajadores que apareja la negociación y el conflicto colectivo, se replica a los arbitradores, quienes para decidir en equidad igualmente pueden pronunciarse con respecto a cualesquiera mejoras que superen los mínimos previstos en la ley, mediante la creación de nuevos beneficios o la complementación o adición de los ya existentes.

No se anularan estas disposiciones.

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:

Declarar **EXEQUIBLE** el laudo arbitral emitido el 27 de abril de 2015, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo suscitado entre la empresa **ALMACENES E INDUSTRIAS ROCA S.A.** y el **SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA**



**INDUSTRIA DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN
“SUTIMAC”.**

Cópiese, notifíquese y devuélvase el expediente al
Ministerio del Trabajo, para lo de su cargo.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Presidenta de Sala

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS