



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

Magistrado ponente

SL6111-2017

Radicación n.º 66582

Acta n.º 15

Bogotá, D. C., tres (03) de mayo de dos mil diecisiete (2017).

Decide la Corte el recurso de anulación interpuesto por la **COMPAÑÍA DE VIGILANCIA VIASERVIN LIMITADA**, contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, el 26 de marzo de 2014, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la recurrente y el **SINDICATO ÚNICO DE VIGILANTES DE COLOMBIA “SINUVICOL” SUBDIRECTIVA BARRANQUILLA**.

I. ANTECEDENTES

La organización sindical denominada SINDICATO ÚNICO DE VIGILANTES DE COLOMBIA (SINUVICOL), presentó el 10 de diciembre de 2012 a la empresa VIASERVIN LIMITADA, un pliego de peticiones con cincuenta y una (51) cláusulas; durante el desarrollo de

la etapa de arreglo directo, que se inició el 15 de enero de 2013 y culminó el 3 de febrero del mismo año, las partes no llegaron a un acuerdo en relación con el pliego.

Previo acuerdo de la Asamblea general de afiliados del sindicato, el Ministerio del Trabajo constituyó, integró y aprobó el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, para dirimir el conflicto entre las partes mencionadas, según Resoluciones expedidas por el Ministerio del Trabajo números 2343 del 11 de julio y 3252 de 13 de septiembre, ambas de 2013 y 0359 de 29 de enero de 2014.

Se integró el Tribunal con los doctores Edgardo Visbal Saumet, en representación de Viaservin Limitada; Israel Barreiro Delgado, en representación de Sinuvicol; y Jesús Serrano Ochoa, como tercer árbitro, quien actuó como presidente.

Una vez posesionados de sus cargos, los árbitros instalaron el Tribunal el 26 de febrero de 2014, obteniendo una prórroga del plazo, hasta por 10 días hábiles más, de los legales. Durante el trámite procesal, escucharon en audiencia, al Sindicato el 5 de marzo del mismo año y a la empresa, al día siguiente. Decretaron como pruebas y recibieron como tal, los documentos que estimaron necesarios, como apoyo para resolver el conflicto puesto a su consideración.

II. EL LAUDO ARBITRAL

La correspondiente solución al conflicto, fue emitida por el tribunal, el 26 de marzo de 2014, en ella, se resolvieron las cincuenta y una cláusulas del pliego (fls. 1 a 14 cuaderno 1), cuatro fueron negadas, las restantes cuarenta y siete, quedaron incluidas en la parte resolutive.

El Tribunal, previo a estudiar cada una de las cláusulas contenidas en el pliego de peticiones, indicó que:

[...] tuvo en cuenta la normatividad existente; valoró los criterios expuestos por las dos partes; le brindó debida atención a los documentos aportados por ellas; tomó en consideración los estudios particulares de cada uno de los árbitros; se orientó con las sentencias de las altas cortes, consultadas en algunos casos; se apoyó en la equidad, en el principio lega y constitucional de la favorabilidad, en la racionalidad de los gastos y en la preservación de las fuentes de trabajo; se inspiró, además, en la norma constitucional que señala los “fines esenciales del estado”, específicamente en el de “promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la constitución.

A efectos del presente recurso, se debe indicar que el Tribunal, acordó, negar los puntos 21, 41, 48 y 48 (sic) del pliego de peticiones, denominados, respectivamente: FONDO DE VIVIENDA, PRIMA DE ANTIGÜEDAD, BONIFICACIÓN POR FIRMA Y REINTEGRO DE LOS DESPEDIDOS (fs. 6 a 13).

Los restantes 47 puntos, fueron acordados, en su mayoría por unanimidad.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Principalmente solicita la impugnante, la anulación de la totalidad del laudo arbitral.

De forma subsidiaria, la anulación de las cláusulas 2, 4, 6, 8, 9, 11, 13, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 29, 30, 32, 33, 38, 39, 40, 41, 43, 46 y 47.

Entra la Sala a estudiar las veintiocho cláusulas del Laudo Arbitral, objetadas en la petición subsidiaria, pues sobre las demás, sin bien se pidió la anulación, la recurrente no expuso las razones de su solicitud.

En vista de que la fundamentación del ataque a las cláusulas ya enunciadas, se hizo por grupos, que la empresa recurrente denominó cargos; en esa misma forma se hará su estudio, haciendo primero un

recuento de las razones generales de inconformidad, esbozadas frente al Laudo y luego indicando las razones concretas en relación con cada uno de los cargos.

1. RAZONES GENERALES DE LA INCONFORMIDAD.

a. La estructura de costos de las empresas de vigilancia privada en Colombia. El Decreto 4950 de 2007, expedido por el Ministerio de Defensa Nacional, estableció las tarifas mínimas que debían cobrar las empresas por el servicio de vigilancia para controlar la agresiva competencia de las empresas privadas que imponían tarifas muy bajas para evitar la competencia desleal, regularizar el mercado y lograr que los trabajadores recibieran sus asignaciones salariales y prestacionales completas. Las tarifas generadas por el Decreto mencionado, se convirtieron en únicas o máximas.

Añadió que el margen de utilidad de las empresas de vigilancia es solo del 3% que hace que la creación de beneficios laborales excesivos ponga en riesgo su funcionamiento

b. La estructura financiera de Viaservin Ltda. Aseguró que aunque el margen de utilidad del sector es del 3%, el de la empresa, es inferior, pues entre los años 2010 y 2013 las utilidades netas de cada período no superaron el 0.5%, y por esa razón, ningún beneficio laboral que se pretenda crear para los trabajadores, podría superar ese margen. Además, los programas de bienestar laboral que se han establecido al interior de la compañía, como el comisariato exclusivo, el programa esposas líderes, los convenios de crédito, las celebraciones especiales y el acompañamiento social, generan costos que afectan esas utilidades.

c. La inequidad generada por el laudo. La recurrente asevera, que es indudable que los árbitros no tuvieron en cuenta el criterio de equidad en lo concerniente a las consecuencias financieras que se causarían con ocasión de otorgar los beneficios económicos que fueron

solicitados por la Organización Sindical, generándose un grave impacto en la estabilidad financiera de la Compañía, pues la totalidad de los beneficios extralegales otorgados por los árbitros, deberán ser cancelados con el valor de las utilidades que la tarifa ya mencionada le permita obtener a la Empresa.

d. La falta de motivación de los árbitros para generar las cargas salariales y prestacionales creadas. Expresó que no existe en el Laudo, razón alguna para que se hayan impuesto las cargas salariales y prestacionales generadas con la decisión arbitral.

2. RAZONES PARTICULARES DE INCONFORMIDAD.

CARGO PRIMERO: Solicitó la anulación de los puntos 2, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 32, 38, 39, 40, 41, 43 y 46, por considerar que consagran cargas económicas *«gravemente inequitativas para la empresa, las cuales tienen la magnitud de conllevar ineludiblemente al cierre de la fuente de empleo formal de una de las pocas empresas del sector que respetan las leyes laborales y los derechos de sus trabajadores»*.

CLÁUSULA SEGUNDA: PERMISOS Y VIÁTICOS PARA LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLIEGO DE PETICIONES:

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones, a la cláusula segunda, denominada de igual forma (f. 2, cuaderno 1), que dice:

La empresa dará permiso sindical remunerado a los trabajadores integrantes de la comisión negociadora representante del sindicato, durante el tiempo que dure la negociación y hasta que la Convención se (sic) depositada en el ministerio del trabajo o ente que corresponda dicho procedimiento.

Así mismo, a cada negociador y asesor del sindicato, la Empresa le sufragará el transporte aéreo y/o terrestre según sea el caso, para sus desplazamientos y viáticos diarios a razón de tres (39 días de salario mínimo convencional.

Así quedó redactado dicho punto en la parte resolutive del Laudo:

La empresa dará permiso sindical remunerado a los trabajadores integrantes de la comisión negociadora representante del sindicato, durante el tiempo que dure la negociación y hasta que la Convención sea depositada en el ministerio del trabajo o ente que corresponda dicho procedimiento.

Así mismo, a un Asesor Jurídico del Sindicato, la Empresa le sufragará el transporte aéreo si reside fuera de la región caribe o si está domiciliado en esta, para sus desplazamientos y viáticos diarios a razón de tres (3) días de salario mínimo legal.

Argumentos de la recurrente: Afirma, que el hecho de conceder permiso remunerado a un número indeterminado de trabajadores que conforman la comisión negociadora, quienes, además no se sabe si laboran en la misma área, es inequitativo; también expresa que no existe razón para extender el permiso por fuera de la duración de la etapa de arreglo directo. Por lo anterior, solicita la anulación de la cláusula referida.

El sindicato en la réplica, consideró que no conceder los permisos sindicales remunerados hasta realizar el depósito de la convención, es dejar inconclusa la negociación colectiva.

CLÁUSULA DIECISÉIS. ASESORÍA JURÍDICA.

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones a la cláusula de idéntico número y denominación (Fl. 5 cuaderno 1) que dice:

Cuando un trabajador beneficiado por la presente Convención Colectiva, por su labor se vea involucrado en procesos penales o policivos iniciados por incidentes relativos a la protección de la propiedad encomendada, o la custodia de personas y demás, la empresa se compromete a la asesoría jurídica necesaria, durante las etapas de Instrucción y de juicio, con los servicios de un abogado penalista.

La Empresa además le pagará al trabajador involucrado el salario durante el tiempo que dure detenido y vinculará a estos a casa cárcel por cuenta de la empresa.

Así quedó redactado dicho punto en la parte resolutive del Laudo:

Cuando un trabajador beneficiado por la convención colectiva (sic), por su labor se vea involucrado en procesos penales o policivos iniciados por incidentes relativos a la protección de la propiedad encomendada, o la custodia de personas y demás, la empresa se compromete a prestar la asesoría jurídica necesaria, durante las etapas de instrucción y de juicio, con los servicios de un abogado penalista.

Argumentos de la recurrente: considera que se trata de una cláusula evidentemente inequitativa porque el Tribunal de Arbitramento impuso una carga económica y jurídica que genera un grave impacto financiero para la empresa al tener que asumir los honorarios de un abogado penalista en aquellos casos en los cuales los trabajadores se vean involucrados en un proceso penal, por ejemplo, por incumplimiento de sus obligaciones o por omisión de sus deberes que puede ascender a 58 SMLMV para cada caso. Por lo anterior, solicita la anulación de la cláusula referida.

El Sindicato, en la réplica, considera que la cláusula armoniza con las obligaciones especiales del empleador de que trata el artículo 57 del CST., numerales 1 a 3. Explica que la protección de la propiedad que es custodiada por el vigilante, genera para él, el riesgo de verse envuelto en líos judiciales y el empleador está en la obligación de protegerlo.

CLÁUSULA DIECINUEVE. SEGURO DE VIDA COLECTIVO.

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones a la cláusula con igual número y denominación SEGURO DE VIDA COLECTIVO (Fl. 5, cuaderno 1) que dice:

La Empresa "se compromete a mantener vigente una póliza de seguros de vida colectiva o grupal, en la que figuren como beneficiarios los familiares que el trabajador señale.

El valor asegurado será de \$25.000.000 (veinticinco millones de pesos), con la siguiente cobertura:

*Amparo por muerte por cualquier causa. (\$25.000.000). Incapacidad total y permanente. (\$25.000.000)
Enfermedad Grave. (\$7.500.000)*

Lo dispuesto aquí no riñe con los otros seguros de la seguridad social y no exime de responsabilidad al empleador en los casos de negligencia o mala dotación de elementos a los trabajadores.

Así quedó redactado dicho punto en la parte resolutive del Laudo:

La empresa se compromete a mantener vigente una póliza de Seguro de Vida Colectiva o grupal, en la que figuren como beneficiarios los familiares que el trabajador señale.

El valor asegurado será acordado entre la Empresa y el trabajador que asuma la prima.

Argumentos de la recurrente: Manifiesta que la cláusula es confusa pues parece dar a entender que es el trabajador quien asume la prima y si se interpretara de forma diferente, es inequitativa, máxime si se consagra como beneficiario al trabajador beneficiario de la convención y él puede colocar los familiares que considere. Por lo anterior, solicita la anulación de la cláusula.

El sindicato en su réplica indica que esta cláusula recoge el contenido del artículo 289 del CST, modificado por el 12 de la Ley 11 de 1984 y consagrarla como un derecho convencional armoniza con el principio constitucional de la irrenunciabilidad.

CLÁUSULA VEINTE. PRÉSTAMO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA.

Este punto corresponde en el pliego de peticiones a la cláusula con igual número y denominación (Fl. 5 cuaderno 1) que dice:

La Empresa, otorgará préstamos por Calamidad Doméstica de forma inmediata a los trabajadores que lo soliciten, dichos préstamos no generarán intereses y tendrán una cuantía mínima equivalente a tres (3) salarios mínimos convencionales, pagaderos de forma mensual en cuotas que no superen el cinco por ciento (5%) del salario básico del trabajador.

Así quedó redactado dicho punto en la parte resolutive del Laudo:

La Empresa, otorgará préstamos por Calamidad Doméstica de forma inmediata a los trabajadores que lo soliciten, que tengan capacidad de pago y se encuentren a paz y salvo de préstamos anteriores, dichos préstamos no generarán intereses y tendrán una cuantía mínima equivalente a dos (2) salarios mínimos convencionales

Este préstamo se realizará en caso de incendio, inundación y otros imprevistos que afecten al trabajador y su familia.

Argumentos de la recurrente: Con esta cláusula no solo se excedieron las facultades de los árbitros sino que también se impuso a la Empresa una carga desproporcionada y excesiva, pues los préstamos son inmediatos sin que se puedan valorar las circunstancias racionales objetivas para no concederlos, se elimina la facultad del empleador de cobrar unos intereses bajos y se amplía la posibilidad de solicitarlos a «*otros imprevistos que afecten al trabajador y su familia*». Por lo anterior, solicita la anulación de la cláusula.

El sindicato, en la réplica indicó que el Tribunal de Arbitramento no desbordó sus facultades pues existe la garantía constitucional mínima de no renunciar a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales.

CLÁUSULA VEINTIUNO. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES.

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones a la cláusula Veintidós que tiene la misma denominación (fl. 6 cuaderno 1), que dice.

Cuando ocurra el fallecimiento de algún miembro del grupo familiar, hermanos y padres del trabajador, la Empresa reconocerá al Trabajador un auxilio equivalente a la suma de siete (7) salarios mínimos convencionales.

Así quedó redactado dicho punto en la parte resolutive del laudo:

Cuando ocurra el fallecimiento de algún miembro del grupo familiar inscrito en la empresa, y padres del trabajador, que dependan de él, la empresa reconocerá al trabajador un auxilio equivalente a la suma de dos (2) salarios mínimos convencionales.

Argumentos de la recurrente: Consideró que se trata de una cláusula protuberantemente inequitativa. Que es desmesurado que la Empresa asuma un auxilio por muerte frente a un espectro del grupo familiar, ampliado a todos los que el trabajador inscriba en la empresa. Por lo anterior, solicita la anulación de dicha cláusula.

El sindicato, en su réplica, consideró que el Tribunal no excedió sus facultades y no consagró un beneficio ilimitado, pues el grupo familiar de los trabajadores, está consagrado en la Ley, en los artículos 1045 del CC., 4º de la Ley 29 de 1982 y 163 de la ley 100 de 1993.

CLÁUSULA VEINTIDÓS. AUXILIO DE ESCOLARIDAD.

Este punto corresponde en el pliego de peticiones a la cláusula VEINTITRÉS con igual denominación:

Para los hijos de los trabajadores que realicen estudios universitarios, técnicos o tecnológicos LA EMPRESA pagará un auxilio de tres (3) salarios mínimos legales vigentes por semestre.

La Empresa pagará a los Trabajadores que tengan hijos estudiando en Guardería, Jardín, Kinder, y primaria, una suma anual equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, por cada hijo.

La Empresa pagará a los Trabajadores que tengan hijos realizando estudios de secundaria o normalista, una suma anual equivalente a dos (2) salarios mínimos legales vigentes, por cada hijo.

De igual forma se reconocerá un (1) salario mínimo legal vigente, a aquellos trabajadores que se encuentran en terminación de su formación secundaria o estudios universitarios, técnicos o tecnológicos.

La Empresa en procura de garantizar el mejoramiento del nivel educativo de sus trabajadores, se compromete a crear una política en la cual los trabajadores puedan continuar, actualizar y realizar otros estudios.

Así quedó redactado dicho punto en la parte resolutive del Laudo:

Para tres (3) hijos de trabajadores sindicalizados que realicen estudios universitarios, técnicos o tecnológicos La Empresa pagará un auxilio de tres (3) salarios mínimos legales vigentes por semestre.

La Empresa pagará a los trabajadores sindicalizados que tengan hijos estudiando en instituciones de carácter privado, Guardería, Jardín, Kinder y Primaria, una suma anual equivalente a un (1) salario mínimo legal por un (1) hijo.

La Empresa pagará a los trabajadores sindicalizados que tengan hijos realizando estudios de Secundaria o Normalista, una suma equivalente a dos (2) salarios mínimos legales vigentes por un (1) hijo.

De igual forma reconocerá un (1) salario mínimo legal vigente, a aquellos trabajadores sindicalizados que se encuentran en terminación de su formación secundaria o estudios universitarios, técnicos o tecnológicos.

La empresa en procura de garantizar el mejoramiento del nivel educativo de sus trabajadores, se compromete a crear una política en la cual los trabajadores puedan continuar, actualizar y realizar otros estudios.

Argumentos de la recurrente: Para demostrar lo inequitativo de la prestación, indicó que cuantificándola, tendría un costo muy superior a las utilidades de la empresa que, para 2015 fueron de \$44.063.000 millones; máxime, si se tiene que, solo con el primer ítem, para cada hijo de un trabajador de la Empresa, el auxilio de escolaridad tiene un costo de \$11.088.000 siendo que en secundaria, actualmente, estudian 196 jóvenes, hijos de trabajadores. Agregó, además, que no se tuvo en cuenta por parte de los árbitros, indicar si esta prestación tiene o no carácter salarial. Por lo anterior, solicitó que se anulara esta cláusula.

El sindicato en su réplica, indicó que los árbitros están facultados para resolver sobre peticiones de contenido económico, razón por la que, consideró, no desbordaron sus potestades legales.

CLÁUSULA VEINTITRÉS. SUBVENCIÓN DE TRANSPORTE.

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones a la cláusula veinticuatro denominada de igual forma (Fl. 6 cuaderno 1) que dice:

La empresa reconocerá esta subvención, así:

a) Los Trabajadores que sean citados para iniciar su jornada laboral antes de las seis (6:00) de la mañana, tendrán derecho a recibir una suma equivalente hasta cinco (5) salarios diarios mínimo legal vigente.

b) Los Trabajadores que sean citados expresamente para laborar después de las veinte horas (8:00pm), tendrán derecho a recibir una suma equivalente hasta (5) salarios diario mínimo legal vigente. Aplica para aquellos casos en los que la jornada se extienda más allá de las veinte (8:00pm) horas.

PARÁGRAFO I: En las ciudades donde exista la jornada continua, tendrán derecho a recibir esta subvención: (hasta cinco (5) salarios diario mínimo legal vigente); Los Trabajadores que laboren después de las veinte dos (22:00) horas.

PARÁGRAFO II: Para la ciudad de Bogotá, tendrá derecho a recibir esta subvención (hasta cinco (5) Salarios diario legal vigente), Los Trabajadores que laboren en el turno de 18:00 horas a 02:00, o Los Trabajadores que ingresan a laborar a las 23:00, 00:00 o 01:00 horas.

Así quedó redactado dicho punto en la parte resolutive del laudo:

La Empresa reconocerá esta subvención así:

a) Los trabajadores sindicalizados que sean citados para iniciar su jornada laboral antes de las seis (6.00) de la mañana, tendrán derecho a recibir una suma equivalente a un (1) salario diario Mínimo Legal vigente.

b) Los trabajadores sindicalizados que sean citados expresamente para laborar después de las veinte horas (8.00 pm), tendrán derecho a recibir una suma equivalente a Un (1) salario Diario Mínimo legal

Vigente. Aplica para aquellos casos en los que la jornada se extienda más allá de las veinte horas (8.00 pm).

Argumentos de la recurrente: Admitir esta cláusula es generar sobrecostos altísimos para la compañía que es notoriamente inequitativo y la coloca en riesgo de disolución y liquidación.

Además, expresó que, no solo, no se hizo claridad, sobre si la subvención tenía o no carácter salarial sino que debe sumársele el auxilio de transporte legal suministrado por la empresa o el que ella suministra. Por lo anterior, solicitó la anulación de dicha cláusula.

El sindicato en su réplica indicó que, con esta prestación, de carácter económico no se desbordaron las facultades de los árbitros. Además, dijo, por las extensas jornadas que se laboran en la Empresa, la mayoría de los trabajadores devengan más de dos salarios mínimos legales y no tienen derecho al auxilio de transporte, de conformidad con el Decreto 2739 de 2012.

CLÁUSULA VEINTICUATRO. AUXILIO POR ALIMENTACIÓN.

Este punto corresponde a la cláusula veinticinco del pliego de peticiones con igual denominación (Fl. 7, cuaderno 1) y dice:

La empresa reconocerá a los trabajadores un auxilio de alimentación, así:

- a) Desayuno. Los Trabajadores que sean citados para inicial su jornada laboral antes de las seis (6am) horas, tendrán derecho a recibir una suma equivalente a una tercera parte (1/3) de un salario diario promedio vigente, o en especie.*
- b) Almuerzo. Los trabajadores que sean citados para laborar a medio día, (12 horas) tendrán derecho a recibir una suma equivalente a una tercera parte (1/3) de un salario diario promedio vigente o en especie.*
- c) Comida. Los trabajadores tendrán derecho a recibir una suma equivalente a la mitad de cada trabajador o en especie*

Así quedó redactado dicho punto en la parte resolutive del Laudo:

La empresa reconocerá a los trabajadores sindicalizados un auxilio de alimentación, así:

a) Desayuno. Los Trabajadores sindicalizados que sean citados para inicial su jornada laboral antes de las seis (6am) horas, tendrán derecho a recibir una suma equivalente a una tercera parte (1/3) de un salario mínimo legal vigente, o en especie.

b) Almuerzo. Los trabajadores sindicalizados que sean citados para laborar a medio día, (12:00 horas), tendrán derecho a recibir una suma equivalente a una tercera parte (1/3) de un salario mínimo legal vigente, o en especie.

Argumentos de la recurrente: Se trata de una cláusula «*protuberantemente*» inequitativa porque sus costos son excesivos, su valor es mayor que las utilidades generales de la Empresa. Por lo anterior solicita la anulación de dicha cláusula.

El sindicato replicante expresó que se trata de un punto de carácter económico que está dentro de las potestades de los árbitros y que si un trabajador debe ingresar a laborar a las 6 am o a las 12 m, tendría que ingerir sus alimentos en horas en las que su organismo no está habituado a hacerlo.

CLÁUSULA VEINTISÉIS. AUXILIO DE LENTES.

Este punto corresponde a la cláusula veintisiete del pliego de peticiones con igual denominación (Fl. 7, cuaderno 1) y dice:

Cuando al Trabajador le prescriban anteojos por dictamen médico de la EPS, donde esté afiliado, la empresa le reconocerá el valor completo de los lentes y hasta un salario mínimo convencional para la montura.

En el caso en que al trabajador le prescriban lentes de contacto la empresa le reconocerá el valor total de estos.

Cuando por daño o pérdida en el sitio de trabajo o en función de sus actividades laborales y/o accidente de trabajo, la empresa suministrara una vez al año el auxilio establecido en el numeral uno (1).

Así quedó redactado dicho punto en la parte resolutive del Laudo:

Cuando al Trabajador sindicalizado le prescriban anteojos por dictamen médico de la EPS, donde esté afiliado, la empresa le reconocerá el valor completo de los lentes y hasta tres (3) días de salario mínimo legal, como auxilio para la montura si no es suministrada por la EPS.

Cuando por daño o pérdida en el sitio de trabajo o en función de sus actividades laborales y/o accidente de trabajo, debidamente comprobado, la empresa suministrara una vez al año el auxilio establecido en el numeral uno.

Argumentos de la recurrente: aunque solicitó la anulación de esta cláusula, no presento argumentación diferente a la general.

El sindicato replicante tampoco presentó argumentos diferentes a los ya transcritos en relación con el cargo en general.

CLÁUSULA VEINTIOCHO. AUXILIO DE RODAMIENTO.

Este punto corresponde a la cláusula veintinueve del pliego de peticiones con igual denominación (Fl. 8, cuaderno 1) y dice:

La empresa reconocerá a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, un auxilio por rodamiento del vehículo o motocicleta que se faciliten por parte del trabajador para realizar funciones para la empresa el cual será el equivalente a un salario mínimo convencional.

Así quedó redactado dicho punto en la parte resolutive del Laudo:

La empresa continuará reconociendo a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un auxilio por rodamiento del vehículo o motocicleta que se faciliten por parte del trabajador para realizar funciones para la empresa el cual se incrementará a un 10% al actualmente.

PARÁGRAFO. La empresa continuará suministrando el aceite y la gasolina para las motos y vehículos según el caso.

Argumentos de la recurrente: Sin ningún análisis económico, los árbitros determinaron aumentar este auxilio en más de 8 puntos porcentuales por encima del IPC, generando una decisión inequitativa. Por lo anterior solicita la anulación de dicha cláusula.

El sindicato replicante expresó que se trata de un punto de carácter económico que está dentro de las potestades de los árbitros y que no es cierto que las utilidades de la empresa durante el ejercicio 2013 sean del 3% anual. Además, que los puestos de trabajo aumentaron, y la compañía solicitó un crédito a Bancoldex de \$500.0000.000 que demuestra su estado actual.

CLÁUSULA TREINTA Y DOS. SALARIO ORDINARIO CONVENCIONAL.

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones, a la cláusula número treinta y tres de similar denominación (fl. 8, cuaderno 1), que dice:

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, el salario de los trabajadores será incrementado en un diez por ciento (10%) y sobre este, se pagarán todos los recargos y prestaciones de le (sic).

Así quedó redactado dicho punto en la parte resolutive del laudo:

A partir del 1º de enero de 2013, la Empresa incrementará el salario básico de los trabajadores sindicalizados en un porcentaje igual al ocho por ciento (8%) sobre la designación básica mensual que tenía el 31 de diciembre de 2012. Desde la fecha de la expedición del Laudo y hasta su vigencia, se incrementará en el mismo porcentaje el salario de los trabajadores sindicalizados.

Argumentos de la recurrente: No les importó a los árbitros el IPC de los años 2013 y 2014 ni la situación económica de la Empresa pues generaron un «hiperincremento» que generaría, de ser aplicado, pérdidas en todos los contratos de la compañía. Además, indicó que esos incrementos salariales inciden en los factores de recargos nocturnos, dominicales y festivos que constituyen un alto porcentaje de los ingresos de los vigilantes que trabajan para ella. Por lo anterior, solicita la anulación de la cláusula referida.

El sindicato en su réplica indicó que las utilidades de la Empresa han superado el 50% en cada ejercicio anual mientras que el IPC indicaría aumentos salariales tan solo del 2%.

CLÁUSULA TREINTA Y OCHO. BONIFICACIÓN DE JUBILACIÓN.

Este punto corresponde en el pliego de peticiones, a la cláusula del mismo número, denominada PRIMA DE JUBILACIÓN (Fl. 9, cuaderno 1), que dice:

Empresa pagará sesenta (60) días de salario de bonificación, a todos los trabajadores que obtengan su pensión de Jubilación, como también a quienes se les otorgue la pensión por invalidez.

Así quedó redactado dicho punto en la parte resolutive del Laudo:

La empresa pagará diez (10) días de salario mínimo legal vigente de Bonificación, a todos los trabajadores que obtengan su Pensión de jubilación, como también a quienes se les otorgue la Pensión por invalidez.

Argumentos de la recurrente: Esta prestación no se compadece con la estructura de costos de la Empresa, resulta más generosa que las consagradas en las empresas más grandes de Colombia. Agregó, que fijar esta prestación en SMLMV, no es fallar en equidad porque implica aumentos automáticos que desestimulan la revisión futura por parte del sindicato. Por lo anterior, solicita la anulación de dicha cláusula.

El sindicato, en su réplica, indicó que por tratarse de un beneficio de carácter económico está dentro de las potestades de los árbitros y aseguró que es un beneficio que muy pocos trabajadores reciben y no produce desmedro de las arcas de la compañía.

CLÁUSULA TREINTA Y NUEVE: PRIMA DE VACACIONES.

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones, a la cláusula del mismo número y denominación (Fl. 10, cuaderno 1) que dice así:

La empresa reconocerá a los trabajadores beneficiados por la presente convención colectiva, en el momento de salir a disfrutar de sus vacaciones, una prima extralegal de treinta (30) días de salario promedio del trabajador.

Así quedó redactado dicho punto en la parte resolutive del Laudo:

La empresa pagará a los trabajadores beneficiados por la presente Convención Colectiva (sic), en el momento de salir a disfrutar de sus vacaciones, una Prima extralegal de cinco (5) salarios mínimos legales.

Argumentos de la recurrente: En forma similar a lo indicado con la anterior prestación, la empresa solicitó la anulación de esta cláusula.

El sindicato, en la réplica, indicó que por tratarse de un beneficio de tipo económico, está dentro de las facultades de los árbitros, concederlo o negarlo.

CLÁUSULA CUARENTA. PRIMA EXTRALEGAL DE NAVIDAD.

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones, a la cláusula con similar número y denominación (Fl. 10, cuaderno 1) que dice:

La Empresa pagará a sus trabajadores en el mes de Diciembre de cada año, una prima extralegal cuya cuantía será igual al valor de sesenta (60) días de salario promedio que esté devengando el Trabajador a la fecha de pago, proporcional al tiempo de servicio prestado dentro del respectivo año. Este pago se hará efectivo en la primera quincena del mes de diciembre.

Así quedó redactado dicho punto en la parte resolutive del laudo:

La empresa pagará a sus trabajadores en el mes de diciembre de cada año una prima extralegal cuya cuantía será igual al valor de cinco (5) días de salario mínimo legal, proporcional al tiempo de servicio

prestado dentro del respectivo año. Este pago se hará efectivo en la primera quincena del mes de diciembre.

Argumentos de la recurrente: Fueron similares a los realizados en relación con las dos anteriores cláusulas. Por ello, solicitó su anulación.

El sindicato, en su réplica, presentó las mismas consideraciones de los dos anteriores puntos.

CLÁUSULA CUARENTA Y UNO. PAGO DE INCAPACIDADES

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones, a la cláusula cuarenta y dos, con similar denominación (Fl. 10, cuaderno 1), que dice así:

La Empresa complementará el valor de las incapacidades, hasta alcanzar el 100% del salario promedio del Trabajador. La Empresa hará el pago directamente al trabajador y éste lo endosará la incapacidad para que ella haga el respectivo cobro.

Así quedó redactado dicho punto en la parte resolutive del Laudo:

La Empresa complementará el valor de las incapacidades, hasta alcanzar el 86% del salario promedio del Trabajador Sindicalizado. La Empresa hará el pago directamente al trabajador y éste lo endosará la incapacidad para que ella haga el respectivo cobro.

Argumentos de la recurrente: No existe razón para ponerle esa carga a la Empresa pues corresponde al Sistema de Seguridad Social en Salud asumirlo con base en las tablas. Además, dijo, la Ley 100 de 1993 impone a los árbitros, armonizar las obligaciones de la empresa en esa materia con las del sistema. Por lo anterior, solicitó la anulación de la cláusula.

El sindicato, en su réplica, indicó, en primer lugar, que la decisión estaba dentro de las facultades de los árbitros, y luego,

manifestó que conceder esta prestación era devolverle a los trabajadores lo que el sistema les quitó.

CLÁUSULA CUARENTA Y TRES. PERMISOS SINDICALES.

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones, a la cláusula cuarenta y cuatro con igual denominación (Fl. 11, cuaderno 1), que dice:

La empresa concederá un (1) día mensual de permiso sindical remunerado a los integrantes de la junta directiva del Sindicato y la comisión de reclamos para hacer reunión de junta directiva.

La Empresa concederá dentro de la jornada laboral un permiso sindical permanente rotativo para los miembros de la junta directiva del sindicato, para realizar las funciones sindicales.

La empresa concederá ciento cincuenta (150) horas de permiso sindical semanales para los miembros de la junta directiva del sindicato, para cumplir con las funciones sindicales.

La Empresa concederá permiso sindical remunerado a los Trabajadores socios del sindicato, para asistir a las Asambleas, foros, congresos, seminarios, cursos, plenums, talleres y cursillos que convoquen el sindicato o la federación a la cual haga parte el sindicato. Los permisos serán por lo que duren dichos eventos y dos días más. Para los eventos que sean por fuera de la ciudad la empresa dará el valor de los tiquetes aéreos y un auxilio para gastos de alimentación y transporte por un valor de sesenta mil pesos (\$60.000) diarios por persona.

El sindicato solicitará estos permisos con veinticuatro (24) horas de antelación y por escrito.

PARÁGRAFO: estos permisos, en las mismas condiciones, serán reconocidos en los lugares donde el sindicato tenga seccionales con afiliados vinculados laboralmente con la empresa.

Así quedó redactado dicho punto en la parte resolutive del Laudo:

La Empresa concederá un (1) día mensual de permiso remunerado a los integrantes de la Junta Directiva del Sindicato y la Comisión de Reclamos, para hacer reunión de Junta Directiva.

La Empresa concederá ocho (8) horas semanales de permiso remunerado, a los miembros de la Junta Directiva para desarrollar diligencias inherentes al sindicato.

La Empresa concederá permiso sindical remunerado a dos (2) miembros de Sindicato, para asistir a Asambleas Nacionales convocadas por la Junta Directiva de éste y a Congresos citados por la Central sindical a la cual le (sic) esté afiliada la organización. La duración del permiso será igual a la duración de tales eventos, más dos (2) días si son fuera de Barranquilla y la costa caribe y, en este caso, suministrará por su cuenta dos (2) pasajes aéreos de ida y regreso, y pagará a cada uno de los participantes en el citado evento un auxilio diario de Sesenta Mil Pesos (\$60.000). El Sindicato solicitará estos permisos con veinticuatro (24) horas de antelación y por escrito, quedando comprometido a entregar el ejemplar de la convocatoria y la certificación de la respectiva asistencia.

PARÁGRAFO. Estos permisos, en las mismas condiciones, serán reconocidos en los lugares donde el Sindicato tenga seccionales con afiliados vinculados laboralmente con la empresa.

Argumentos de la recurrente: Insiste en que la prestación no se compadece con la situación financiera de la Empresa pues el número de permisos no tienen límite. Además, solicitar los permisos con, tan solo, 24 horas de anticipación, es una invitación a la improvisación. Por lo anterior, solicita la anulación de esta cláusula.

El sindicato, en su réplica, aseguró que los árbitros no desbordaron sus facultades y tuvieron en cuenta lo que dice la ley, en el artículo 57 del CST.

CLÁUSULA CUARENTA Y SEIS. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones, a la cláusula cuarenta y siete (Fl. 12, cuaderno 1), que dice:

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa y por parte de la Compañía, se dará al trabajador una indemnización de acuerdo con la siguiente tabla:

Para aquellos trabajadores que hubieren prestado sus servicios a la Compañía por dos (2) meses y hasta un (1) año, sesenta y nueve (69) días de salario promedio.

Para aquellos que hayan trabajado por más de un (1) año y hasta dos (2) años, ochenta y cuatro (84) días de salario promedio.

Por más de dos (2) años y hasta tres (3) años, cientos tres (103) días de salario promedio.

Por más de tres (3) años y hasta cuatro (4) años, ciento veinte (120) días de salario promedio.

Por más de cuatro (4) años y hasta cinco (5) años, ciento treinta y ocho (138) días de salario promedio.

Por más de cinco (5) años y hasta seis (6) años, ciento cincuenta y ocho (158) días de salario promedio.

Por más de seis (6) años y hasta siete (7) años, ciento setenta (170) días de salario promedio.

Por más de siete (7) años y hasta ocho (8) años, ciento noventa y cinco (195) días de salario promedio.

Por más de ocho (8) años y hasta nueve (9) años, doscientos quince (215) días de salario promedio.

Por más de nueve (9) años y hasta diez (10) años, doscientos treinta y cinco (235) días de salario promedio.

Por más de diez (10) años y hasta once (11) años, cuatrocientos cincuenta y ocho (458) días de salario promedio.

Por más de once (11) años y hasta doce (12) años, cuatrocientos noventa y ocho (498) días de salario promedio.

Por más de doce (12) años y hasta trece (13) años, quinientos treinta y ocho (538) días de salario promedio.

Por más de trece (13) años y hasta catorce (14) años, quinientos setenta y ocho (578) días de salario promedio.

Por más de catorce (14) años y hasta quince (15) años, seiscientos diez y ocho (618) días de salario promedio.

Si el trabajador tuviere quince (15) años o más y hasta treinta años de servicios continuos; se le pagará por el primer año cuarenta y cinco (45) días y cincuenta (50) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año y la resultante obtenida se incrementará en cinco (5) días.

Si el trabajador tuviere más de treinta (30) años de servicios continuos, se le pagará por el primer año cuarenta y cinco (45) días y cincuenta (50) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año y la resultante obtenida se incrementará en diez (10) días.

PARÁGRAFO Las indemnizaciones aquí pactadas, se aplicarán también a los trabajadores de la compañía que se beneficien del presente acuerdo convencional y que presten sus servicios en lugares distintos del Municipio de Medellín (sic).

Estos días de indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, sustituyen en lo pertinente los establecidos en la ley.

Así quedó redactado dicho punto en la parte resolutive del Laudo:

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la Empresa, sin justa causa, pagará al trabajador una indemnización igual a la legalmente establecida en la ley 789 de 2002, artículo 28, incrementada en diez (10) días más, sobre lo dispuesto en el literal a), numerales 1 y 2.

Argumentos de la recurrente: Insiste en que tratándose de una Empresa tan pequeña y con tan baja rentabilidad, es abiertamente desproporcionado y protuberantemente inequitativo. Por lo anterior, solicitó la anulación de esta cláusula.

El sindicato, en su réplica, no presentó argumentos.

CARGO SEGUNDO. Solicitó la anulación de las cláusulas 6, 8 y 13, por considerar que «son violatorias de la Constitución y la ley, con lo cual se viola el artículo 458 del CST al afectar derechos y facultades de VIASERVIN LTDA».

Argumentó que la sentencia de homologación de 23 de julio de 1976, sin indicar su radicación, claramente indicó que si no pueden existir cláusulas que afecten los derechos de los trabajadores emanados de la ley y de la Constitución Política tampoco puede haberlas que afecten los del empleador que emanen de su calidad subordinante, de propietario y de director del establecimiento.

CLÁUSULA SEXTA. RÉGIMEN CONTRACTUAL.

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones, a la cláusula de igual número y denominación (Fl. 2, cuaderno 1) que dice:

Con la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, todos los contrato (sic) de trabajo existentes y los que en el futuro celebre la empresa con sus trabajadores, continuarán siendo a término indefinido.

Argumentos de la recurrente: Si el Código Sustantivo del Trabajo tiene previstas las diferentes modalidades de contratación así como las facultades de terminarlos con justa causa o sin ella, los árbitros no pueden, válidamente, menoscabar esa facultad del empleador. Por esa razón, solicita la anulación de esta cláusula.

El sindicato, en su réplica, no presentó argumentos adicionales a los generales para solicitud que no sea anulada esta cláusula.

CLÁUSULA OCTAVA. SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones, a la cláusula de similar número y denominación (Fl. 2, cuaderno 1), que dice:

El debido proceso y el derecho a la defensa son derechos fundamentales de todos los ciudadanos, en consecuencia LA EMPRESA se compromete a respetarlos y antes de aplicar una sanción disciplinaria, efectuar una llamada de atención o iniciar el respectivo proceso legal para el despido con justa causa de cualquiera de sus trabajadores LA EMPRESA realizará el siguiente procedimiento:

La Empresa deberá escuchar al Trabajador en audiencia de descargos, asistido por dos (2) representantes del sindicato. La audiencia será citada por la Empresa dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al hecho y notificará al trabajador dentro de los dos (2) días hábiles antes de la audiencia de descargos,

Una vez escuchado el Trabajador en la audiencia de descargos y en el caso en que sea procedente la aplicación de alguna sanción o razón para dar Inicio al proceso legal para el despido con justa causa, deberá

notificarse dentro de los tres (3) días solares siguientes a dicha audiencia.

La Empresa levantará un acta de audiencia de descargos donde conste lo dicho en esta y quienes asistieron de parte de la empresa y los representantes del sindicato, le será entregada una copia del acta al trabajador y a los representantes del sindicato.

El tiempo para asistir a dichas audiencias de parte del trabajador y de los representantes del sindicato es permiso remunerado y se deben realizar dentro de la jornada laboral del trabajador.

En caso de que haya una sanción disciplinaria o se decida iniciar proceso legal para despido con justa causa, el trabajador tendrá ocho (8) días hábiles siguientes, para interponer el recurso de apelación ante el superior de quien impuso la sanción o el despido y este a su vez convocará a la comisión de reclamos del sindicato, para conformar un comité paritario, que tomará una decisión final por la mayoría de votos y en término de tres (3) días. No será válida de ninguna manera, la decisión que se adopte pretermitiendo este trámite y el trabajador deberá percibir sus salarios como tal.

Si el procedimiento estipulado en los anteriores numerales no se cumpliera al pie de la letra, las sanciones establecidas no podrán ser llevadas a cabo y en consecuencia el proceso disciplinario no se archivará.

A partir de la firma DE LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, las faltas cometidas por los trabajadores con anterioridad a la fecha de la misma quedan anuladas y en consecuencia, para efecto de alguna sanción disciplinaria se tomarán como primeras las que se cometan a futuro y se procederá en la misma forma cada tres (3) meses, contados a partir de la última falta sancionada.

Así quedó redactado dicho punto en la parte resolutive del laudo:

El Debido Proceso y el Derecho a la Defensa son derechos fundamentales de todos los ciudadanos, en consecuencia, la empresa se compromete a respetarlos y antes de aplicar una sanción, disciplinaria, efectuar una llamada de atención o iniciar el respectivo proceso legal para el despido con justa causa de cualquiera de sus trabajadores sindicalizados, la Empresa realizará el siguiente procedimiento.

La Empresa deberá escuchar al trabajador en audiencia de descargos, asistido por dos (2) representantes del sindicato. La diligencia será citada por la Empresa dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al

hecho, y la notificada al trabajador dentro de los dos (2) días hábiles antes de la audiencia de descargos.

Una vez escuchado el trabajador en audiencia de descargos y en el caso en que sea procedente la aplicación de alguna sanción o razón para dar inicio al proceso legal para el despido con justa causa, deberá notificarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a dicha audiencia.

La empresa levantará un acta de la audiencia de descargos donde conste lo dicho en ésta y quienes asistieron de parte de la empresa y los representantes del sindicato, le será entregada una copia del acta al trabajador y a los representantes del sindicato.

El tiempo para asistir a dichas audiencias, por parte del trabajador y de los representantes del sindicato es permiso remunerado y se deben realizar dentro de la jornada laboral del trabajador.

En caso que haya una sanción disciplinaria o se decida iniciar proceso legal para el despido con justa causa, el Trabajador tendrá tres (3) días hábiles siguientes para interponer el Recurso de Apelación ante el superior de quien impuso la sanción o el despido, y si fue el Gerente procede el Recurso de Reposición.

Si el procedimiento estipulado en los anteriores incisos no se cumpliera, las sanciones establecidas no podrán ser llevadas a cabo y en consecuencia el proceso disciplinario se archivará.

Argumentos de la recurrente: Los árbitros establecen ciertos términos específicos para llevar a cabo el proceso disciplinario en contra de los trabajadores de la Empresa sin tener en cuenta que no existe regulación al respecto en la Ley, restringe las facultades del empleador. Además, en relación con los despidos no hay una regulación legal. Por lo anterior, solicita la anulación de esta cláusula.

El sindicato, en su réplica, se limitó a sus argumentos generales y expresó que es normal que el Tribunal de Arbitramento regule el procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias.

CLÁUSULA TRECE. ROTACIÓN DE TURNOS.

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones, a la cláusula con igual numeración y denominación (Fl. 4, cuaderno 1), que dice:

La Empresa creará una política equitativa y sin desmejora salarial para los trabajadores, en las áreas o procesos que lo requieran sin discriminación en los turnos que existan en esta.

Así quedó redactado este punto en la parte resolutive del Laudo:

La Empresa creará una política equitativa y sin desmejora salarial para los trabajadores, en las áreas o procesos que lo requieran sin discriminación en los turnos que existan en esta.

Argumentos de la recurrente: Indicó que la ley laboral da libertad a la empresa para escoger, de acuerdo a sus necesidades, los turnos de trabajo que le resulten más convenientes, generándose entonces con esta cláusula una restricción a sus facultades, razón por la que, solicita su anulación.

El sindicato, en su réplica, se limitó a las razones generales de su escrito y añadió que el artículo 13 de la Constitución Política, establece el derecho a la igualdad como un principio fundamental.

TERCER CARGO: Solicitó la anulación de los puntos 4, 8, 9, 11, 18, 29, 30, 32, 33, y 47, por considerar que violan la Constitución y la Ley porque «*las facultades de los árbitros encuentran su límite en la Constitución y la ley o en normas convencionales. Varias de las cláusulas del laudo expedido (sic) por extralimita tal competencia de los árbitros...*»

CLÁUSULA CUARTA. VIGENCIA:

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones, a la cláusula con similar numeración y denominación (f. 2, cuaderno 1), que dice:

La Convención Colectiva de Trabajo que se suscriba con la negociación de este pliego de peticiones, tendrá una vigencia de un (1) año a partir del día de presentación del pliego de peticiones que da su origen.

Así quedó redactado dicho punto en la parte resolutive del laudo:

El laudo tendrá una vigencia de un (1) año a partir de la fecha de su expedición.

Argumentos de la recurrente: Afirma, que no puede ponerse a producir efectos al laudo antes de que se encuentre en firme porque se incurre en una violación de la Ley y de la Constitución. Lo correcto, expresó, es que la vigencia sea a partir de la ejecutoria del Laudo. Por lo anterior, solicita la anulación de la cláusula referida.

El sindicato, en la réplica consideró, que anular esta cláusula es actuar en contra de la Ley y de la Constitución.

CLÁUSULA OCTAVA. SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Este punto también fue objeto de solicitud de anulación en el cargo segundo y no es necesario realizar nuevamente su transcripción.

CLÁUSULA NOVENA. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y LIBERTAD SINDICAL.

Este punto corresponde en el pliego a la cláusula de igual numeración y denominación (Fl. 3, cuaderno 1), que dice:

La Empresa respetará los derechos humanos Integrales de los trabajadores directos e indirectos a su servicio. Así mismo no tomará represalias en contra de los trabajadores por estar en conflicto colectivo, ser parte del sindicato o exigir o reclamar sus derechos.

De igual forma la empresa garantizará al sindicato y sus afiliados, el derecho a la libertad de conciencia, derecho a la información, el derecho de entregar boletines dentro de la compañía, el derecho de reunión y libre expresión y asociación.

Así quedó redactada la cláusula en la parte resolutive del Laudo:

La empresa respetará los derechos humanos integrales de los trabajadores directos e indirectos a su servicio. Así mismo no tomará represalias en contra de los trabajadores por estar en conflicto colectivo, ser parte del Sindicato o exigir o reclamar sus derechos.

Argumentos de la recurrente: al añadir un elemento sustantivo que no se encuentra en la norma constitucional, cual es «*derechos humanos integrales*», dijo, viola la norma superior, por lo que debe ser anulada esta cláusula.

El sindicato, en su réplica, se limitó a los argumentos generales esbozados en contra del cargo tercero.

CLÁUSULA ONCE. PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE.

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones, a la cláusula de igual numeración y denominación (Fl. 4, cuaderno 1), que dice:

Cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se aplicará la que apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador. La norma en cuestión se aplicará en su totalidad, es decir, no se puede tomar lo favorable de una norma y rechazar lo adverso.

Así quedó redactada la norma en la parte resolutive del Laudo:

Cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se aplicará la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador. La norma en cuestión se aplicará en su totalidad, es decir, no se puede tomar lo favorable de una norma y rechazar lo adverso.

Argumentos de la recurrente: al añadir un elemento sustantivo que no se encuentra en la norma del artículo 21 del CST., cual es «*cualquiera que sea su rango*», dijo, viola la norma superior, por lo que debe ser anulada esta cláusula.

El sindicato, en su réplica, se limitó a los argumentos generales esbozados en contra del cargo tercero.

CLÁUSULA DIECIOCHO. COPASO.

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones a la cláusula con similar número y denominación (Fl. 5, cuaderno 1), que dice:

La empresa dará cumplimiento a las disposiciones legales referentes al Comité Paritario de Salud Ocupacional y nuestra labor que es de alto riesgo, contempladas en las resoluciones vigentes emitidas por el Ministerio del TRABAJO.

Así quedó redactado este punto en la parte resolutive del Laudo:

La empresa dará cumplimiento a las disposiciones legales referentes al Comité Paritario de Salud Ocupacional y nuestra labor que es de alto riesgo, contempladas en las resoluciones vigentes emitidas por el Ministerio del Trabajo.

Argumentos de la recurrente: Las determinaciones expresadas en la norma corresponden a la ley y pueden variar de acuerdo a criterios objetivos o técnicos. Citó la sentencia de constitucionalidad C-853 para solicitar que la cláusula sea anulada.

El sindicato, en su réplica, se limitó a los argumentos generales esbozados en contra del cargo tercero.

CLÁUSULA VEINTINUEVE. DEFINICIÓN DE SALARIO.

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones, a la cláusula treinta, con similar denominación (Fl. 8, cuaderno 1), que dice:

Cuando se utilice el término salario, se entenderá que es el salario promedio que devengue cada trabajador.

Así quedó redactado este punto en la parte resolutive del Laudo:

Cuando se utilice el término Salario, se entenderá que es el salario promedio que devengue cada trabajador.

Argumentos de la recurrente: Expresó que es la ley la encargada de definir qué es el salario, qué elementos lo conforman y cuál es la base salarial para realizar la liquidación de las prestaciones sociales. Po esa razón, solicitó la anulación de la cláusula.

El sindicato, en su réplica, se limitó a los argumentos generales esbozados en contra del cargo tercero.

CLÁUSULA TREINTA. LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES.

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones, a la cláusula treinta y uno, con igual denominación (Fl. 8, cuaderno 1), que dice:

Para la liquidación de prestaciones legales y extralegales se tendrá en cuenta el promedio salarial del trabajador del último año laborado.

Así quedó redactado este punto en la parte resolutive del Laudo:

Para la liquidación de prestaciones legales y extralegales se tendrá en cuenta el promedio salarial del trabajador del último año laborado.

Argumentos de la recurrente: Dijo que el Tribunal se extralimitó en sus facultades porque limitó los derechos del empleador pues se trata de temas regulados en la ley.

El sindicato, en su réplica, se limitó a los argumentos generales esbozados en contra del cargo tercero.

CLÁUSULA TREINTA Y DOS. SALARIO ORDINARIO CONVENCIONAL.

Este tema fue tratado en el cargo primero en similar forma, por esa razón, la Sala se remite allá.

CLÁUSULA TREINTA Y TRES. NIVELACIÓN SALARIAL.

Este punto corresponde, en el pliego de peticiones, a la cláusula treinta y cuatro, con similar denominación (Fl. 8, cuaderno 1), que dice:

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, la empresa nivelará los salarios en los diferentes cargos u oficios con el más alto.

*De conformidad con la ley artículo 143 del código sustantivo de trabajo, que dice: «**A trabajo igual, salario igual**».*

1º. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2º. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

Así quedó redactada la norma en la parte resolutive del Laudo:

A partir de este Laudo, la Empresa nivelará los salarios en los diferentes cargos u oficios con el más alto. De conformidad con el artículo 143 del código sustantivo de trabajo, que dice: «A trabajo igual, salario igual».

1º. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2º. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

Argumentos de la recurrente: Expresó que se trata de una cláusula contradictoria pues exige la nivelación con el salario más alto y pregona el principio de a trabajo igual, salario igual.

El sindicato, en su réplica, se limitó a los argumentos generales esbozados en contra del cargo tercero.

CLÁUSULA CUARENTA Y SIETE. INCORPORACIÓN.

Esta cláusula corresponde, en el pliego de peticiones, a la numerada allí como cuarenta y nueve, con igual denominación (Fl. 14, cuaderno 1), que dice:

Quedan incorporados en la presente Convención Colectiva de Trabajo, todos los derechos consagrados en beneficio de los trabajadores, que consten en los contratos individuales de trabajo, reglamento interno de trabajo de la empresa y demás actos jurídicos, legales y extralegales, los que en su pertinencia se aplicarán a los trabajadores y a la asociación, aplicando siempre el principio legal de la favorabilidad.

Así quedó redactada la norma en la parte resolutive del laudo:

Quedan incorporados en la presente Convención Colectiva de Trabajo, todos los derechos consagrados en beneficios de los trabajadores, que consten en los Contratos Individuales de trabajo, Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa y demás actos jurídicos legales y extralegales, los que en su pertinencia se aplicaran a los trabajadores y a la asociación, aplicando siempre el principio legal de la favorabilidad.

Argumentos de la recurrente: Esta norma, de no ser anulada, podría traer como efecto, que los contratos individuales y el Reglamento Interno y demás actos jurídicos legales y extralegales, no puedan ser modificados sino se modifica la Convención o el Laudo, lo cual generaría una excesiva solemnidad para modificar reglas de la relación que no tienen naturaleza convencional.

El sindicato, en su réplica, se limitó a los argumentos generales esbozados en contra del cargo tercero.

IV. LA RÉPLICA

Vencido el término del traslado, el Sindicato único de vigilantes de Colombia “SINUVICOL”, subdirectiva Barranquilla, presentó oposición al recurso de anulación interpuesto por su contraparte. A más de lo expresado, particularmente, en relación con algunas de las cláusulas, también se pronunció, de manera general, con las razones que consideró, debían ser tenidas en cuenta para no anular el laudo.

Tras referirse a las competencias constitucionales y legales de los árbitros, pidió a la Sala que no se atendieran las razones de la empresa porque las cifras eran claras y no era cierto, que la compañía obtuviera las utilidades mencionadas en el recurso, sino que, por el contrario, las compañías de vigilancia, constituían el negocio más rentable en el país y que los balances de Viaservin Ltda., indicaban que se trata de una empresa sólida económicamente. Además, expresó que solo 10 trabajadores, del total de 927 que conforman la compañía, se beneficiarían de la decisión de los árbitros.

Dijo también, que todos los temas aprobados por el Tribunal de Arbitramento, tenían contenido económico y por ello no escapaban de las facultades de los árbitros.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Cabe recordar, para comenzar, que el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, concretamente, su artículo 143, otorgó a la Corte la competencia para resolver el recurso extraordinario de anulación de laudos arbitrales de tribunales especiales. Dice la norma; *«...verificará la regularidad del laudo y lo declarará exequible, confiriéndole fuerza de sentencia, si el tribunal de arbitramento no hubiere extralimitado el objeto para el cual se le convocó o lo anulará en caso contrario...»*.

La norma procesal debe ser armonizada con el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo que limita las facultades de los árbitros y por ende la competencia de la Sala a *«...decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes»*.

Ha dicho reiteradamente la Corte que los árbitros tienen facultades para dirimir las controversias de carácter económico que las partes no hayan podido resolver durante la negociación colectiva pero ha limitado sus facultades en relación con los derechos adquiridos, la equidad y el objeto para el cual son convocados, sin que se afecten los derechos o facultades de las partes reconocidos por la Carta Política y las leyes.

La razón de ser de la negociación colectiva entre las partes, para los trabajadores, es mejorar sus derechos laborales, salariales y

prestacionales, generalmente, buscando superar los contemplados en la Ley, en convenciones o pactos Colectivos, en Laudos arbitrales y demás acuerdos.

Ahora se refiere la Sala a las razones generales del recurso de anulación propuesto por la Compañía de Vigilancia Viaservin Ltda., para luego enfocarse en las particulares en relación con las cláusulas de las que se pide la anulación, abordándolas en los mismos tres grupos propuestos en el recurso.

1. FRENTE A LAS RAZONES GENERALES.

En lo relacionado con el Decreto 4950 de 2007, basta como argumento, recordar lo que ha dicho la Sala en diversas ocasiones sobre el tema, pues no se plantearon argumentos que motiven un cambio. Así lo hizo en la decisión SL11654-2015, radicado 69911; allí se pronunció sobre los derechos de los trabajadores del sector de la vigilancia:

Respecto a la queja de que (...) no tuvieron en cuenta que la empresa pertenece a un sector que tiene una tarifa legal regulada, se rechazan por la Sala, dado que, en primer lugar, la regulación que existe respecto de los servicios de vigilancia, según el D. 4950 de 2007 que invoca a su favor la empresa, no fija un máximo, como lo sostiene el recurrente, sino un mínimo, como mecanismo de protección de los derechos laborales de los servidores de la empresa de vigilancia; así lo expresa de forma clara el referido decreto en uno de sus considerandos, a saber: «Que de conformidad con lo anteriormente indicado, es necesario regular los precios del mercado a través de la fijación de unas tarifas mínimas que garanticen por lo menos el pago de las obligaciones laborales de los trabajadores de las empresas de vigilancia y seguridad privada.

En cuanto al tema de la estructura de costos de Viaservín Ltda., los árbitros, en la primera sesión del 26 de febrero de 2014, en la que decidieron como abordarían cada uno de los temas y las pruebas que practicarían, solicitaron al representante legal de la compañía (fl 193): «...entregar al Tribunal los Estados Financieros Consolidados de la empresa, con los anexos y notas, relativos a los tres (3) últimos años de sus actividades».

Esta documentación fue recibida por el Tribunal, según se desprende del acta No. 06 de 11 de marzo de 2016, donde se lee (fl. 199): «...los árbitros consideraron necesario hacer una valoración de los Balances de VIASERVIN. (...) El árbitro BARREIRO DELGADO expuso el estudio que les había realizado, entregó una hoja donde recoge datos relativos a los años 2010, 2011 y 2012, relievando que la empresa tiene un buen músculo financiero».

De otro lado, el Tribunal escuchó en audiencia pública a las comisiones negociadoras de ambas partes (fls. 195 y 197).

En adelante, como consta en las actas 06 a 12 (fls. 202 a 224), los Árbitros estudiaron una a una las cláusulas propuestas en el pliego de peticiones, que no fueron acordadas en la etapa de negociación directa, teniendo en cuenta, en cada caso, todo el material probatorio anexado al proceso y las manifestaciones de las comisiones negociadoras.

De todo lo anterior se concluye que no es cierto que los árbitros, en su decisión, hubieran desatendido la realidad financiera de la compañía, por lo que no se evidencia una razón para aceptar que, en el análisis de lo otorgado, desatendieron aquella realidad.

Procede la Sala, entonces, a estudiar, con base en los pronunciamientos generales que se acaban de hacer, las inconformidades particulares aducidas por la sociedad recurrente, así:

2. FRENTE A LOS TRES CARGOS PROPUESTOS.

CARGO PRIMERO: En relación con este cargo, se anulará en su totalidad, el contenido de las cláusulas 20 (préstamos de calamidad doméstica) y 22 (auxilio de escolaridad), y parcialmente, la cláusula 2. Las demás, no serán anuladas pues considera la Sala que no desbordan las facultades de los árbitros, tienen naturaleza económica,

no se mostraron estudios serios para demostrar un perjuicio económico grande y se ajustan a realidad de la Empresa así:

20. PRÉSTAMOS POR CALAMIDAD DOMÉSTICA. Para la Sala, existe claridad en que este tipo de prestaciones bien puede ser objeto de pronunciamiento favorable por parte de los árbitros, al plasmar su decisión en un Laudo arbitral. Sin embargo, esta cláusula, en la forma en que quedó redactada, resulta ambigua y vaga. Esta razón es suficiente, por si misma, para ordenar su anulación. Además, adolece de la reglamentación necesaria, no determinó qué personas componen el grupo familiar del trabajador que en ella se menciona y es de ejecución inmediata sin que el empleador pueda verificar si su otorgamiento afecta las normas protectoras del salario en la forma en que lo ordena el CST.

Por lo anterior, se anula esta cláusula.

22. AUXILIO DE ESCOLARIDAD. En esta cláusula, que por demás, también es indeterminada, no existen límites en cuanto a temas como el de la edad para el disfrute del auxilio educativo de los hijos del trabajador, ello resulta manifiestamente inequitativo, al imponerle una carga de difícil cuantificación al empleador. Además, el tema ya fue objeto de pronunciamiento en sentencia de anulación CSJ SL17769-2016, rad. 75450.

Por lo anterior, se anula esta cláusula.

2. PERMISOS Y VIÁTICOS PARA LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLIEGO DE PETICIONES y 43. PERMISOS SINDICALES. La Sala, actualmente y desde la sentencia de anulación de octubre 28 de 2009, radicado 40534, es del criterio de que los árbitros están facultados para imponer permisos remunerados para los miembros del sindicato para atender las necesidades en el desarrollo del derecho fundamental de asociación y de la libertad sindical siempre que su decisión al respecto sea razonable y proporcionada.

En ese orden de ideas, una cosa son los permisos para los negociadores para la época de la negociación y otra diferente los permisos sindicales para la realización de diligencias de la organización sindical y en general, de eventos sindicales.

La Corte se refiere al primer caso, En decisión de anulación SL12506-2016, la Sala reiteró su criterio en cuanto a que los permisos para los miembros de la comisión negociadora deben comprender el tiempo necesario para realizar esa gestión únicamente, derecho que no solo es razonable y equitativo sino necesario, mientras se esté en la negociación, no después, porque los negociadores quedan desprovistos de facultades para ello.

En cuanto a la segunda parte de la primera de las cláusulas que se relaciona con los viáticos y el transporte para un Asesor Jurídico del sindicato, será anulada por cuanto se trata de un tercero que no hace parte de la organización sindical ni es trabajador de la empresa ni miembro de su grupo familiar, que son a la postre, las personas que se pueden beneficiar de una Convención, Pacto o Laudo arbitral.

Por lo anterior, se anula el segundo inciso de esta cláusula.

16. ASESORÍA JURÍDICA. Ya ha tenido oportunidad la Corte, de pronunciarse sobre cláusulas similares en casos en que la empleadora es de aquellas que presta los servicios de vigilancia indicando que los Árbitros tienen competencia para conceder esta clase de beneficios.

Por ejemplo, en providencia de anulación CSJ SL16885-2016, rad. 64049, dijo:

En el artículo 8 del laudo impugnado, los árbitros dispusieron que todo trabajador beneficiario del mismo que, en ejercicio de sus funciones como vigilante o celador, o con ocasión de éstas, resulte involucrado en una investigación o proceso penal y/o policivo tiene derecho a que la empresa, por su cuenta propia, le suministre y pague un abogado penalista para su defensa.

Frente a lo expuesto por la sociedad recurrente, lo primero que se debe señalar es que el conflicto propuesto por la organización sindical y resuelto por los árbitros en este aspecto no es de naturaleza jurídica, sino económica, pues se fundó en la creación de un beneficio no contemplado previamente en la normatividad, consistente en que la empresa brindaría a los trabajadores el pago de un abogado penalista cuando se vieran involucrados en investigaciones penales y/o disciplinarias, por lo que, en consecuencia, según la inveterada jurisprudencia de la Sala, los árbitros sí tenían competencia para resolver este punto del pliego de peticiones.

Debe resaltarse que el hecho de que se trate de una asesoría sobre asuntos judiciales no le imprime a la obligación una naturaleza jurídica, tal como lo quiere hacer ver desacertadamente la recurrente, pues ésta característica se presenta en eventos de interpretación y aplicación de normas jurídicas preexistentes en el ordenamiento, mientras que el carácter económico de una obligación, en los asuntos colectivos del trabajo, proviene de la creación de un beneficio determinado, en los términos previstos en la cláusula arbitral, tal como sucede con la denominada “asesoría jurídica”.

En consecuencia, no se anulará el artículo 8 del laudo arbitral recurrido.

Por lo anterior, no se anula esta cláusula.

19. SEGURO DE VIDA COLECTIVO. Y 21. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES. Lo pretendido, con el seguro por la muerte del trabajador y con el auxilio por muerte de miembros de su grupo familiar, es mitigar los efectos nocivos que puede generar para el trabajador el fallecimiento de sus seres queridos y para el grupo familiar, la ausencia de quien se considera cabeza del grupo familiar y las rentas que proporcionaba con su trabajo. No se muestra como un beneficio exorbitante ni violenta los principios de equidad y razonabilidad. Además, las cláusulas permiten que el empleador acuerde con los trabajadores el monto de las mismas.

Por lo anterior, no se anula esta cláusula.

23. SUBVENCIÓN DE TRANSPORTE, 39. PRIMA DE VACACIONES, 40. PRIMA EXTRALEGAL y 38. BONIFICACIÓN DE JUBILACIÓN. Estas prestaciones tienen un sentido similar, por eso la Sala se pronunciará sobre ellas, negando su anulación, no solo por lo

ya expresado, sino también porque la decisión se tomó con base en el estudio realizado por los Árbitros a los estados financieros de la compañía que fueron aportados por ella misma y no encontraron resistencia o comentarios desfavorables.

Ahora, el hecho de no haberse determinado en el Laudo, si esta subvención tiene o no carácter salarial, no es suficiente argumento para que la Sala anule esta prestación pues, lo no regulado por los árbitros se somete a la legislación general.

No sobra aclarar que se trata de una prestación extralegal que nada tiene que ver con el auxilio de transporte legal; si los árbitros hubieran querido lo contrario, así lo habrían expresado.

Como ya se expresó, según consta en las actas correspondientes, 8 y 9 (fls. 210 a 218), el Tribunal de Arbitramento estudió los documentos aportados por ambas partes y las versiones, tanto de los representantes de la empresa, como del sindicato. Se concluye entonces, por la Sala que los árbitros tuvieron siempre en cuenta la situación económica de la sociedad recurrente, y con base en la información que reposa en el expediente, dispusieron los beneficios de naturaleza económica.

La actuación de los árbitros no aparece en ningún momento contraria al material probatorio ni mucho menos irracional. Por el contrario, la empresa siempre quiso demostrar que todos los trabajadores se beneficiarían del Laudo y por ello existirían perjuicios económicos para ella mientras el ente sindical, demostró, que muy pocos trabajadores (diez), serían los beneficiarios de las concesiones económicas.

24. AUXILIO POR ALIMENTACIÓN. La Corte no comparte los argumentos expuestos por la recurrente, referentes al impacto económico, que se generaría, al cubrir este beneficio para todos los trabajadores, pues, como ya se dijo, no se trata de todos los

trabajadores sino de un grupo minoritario de ellos. Si en realidad los efectos económicos de concederla fueran ciertos, la empresa los habría demostrado sobre factores reales y actuales pero lo hizo sobre factores inciertos que no pasan de ser simples hipótesis.

Por lo anterior, no se anula esta cláusula.

Si el número de trabajadores que se beneficiarían del laudo es 10, la cuantificación no puede realizarse sobre la totalidad de empleados, tal como lo hizo la recurrente.

26. AUXILIO POR LENTES. Suficiente será para negar la anulación de esta cláusula, que la empresa no sustentó su solicitud más que con argumentos generales e inciertos.

Por lo anterior, no se anula esta cláusula.

28. AUXILIO DE RODAMIENTO. En este caso, el Tribunal no creó una prestación, solo dispuso la continuidad de una existente, aumentando su valor y la recurrente no solo no explicó cómo operaba en su interior el reconocimiento de este auxilio, cuál era su valor por vehículo, cuantas personas se beneficiaban, sino que, además, tampoco demostró el perjuicio causado a la economía de la compañía con ese aumento de un 10%.

Por lo anterior, no se anula esta cláusula.

32. SALARIO ORDINARIO CONVENCIONAL. Este punto fue objeto de solicitud de anulación en dos de los cargos propuestos. En cuanto se afirma, que se está concediendo un incremento manifiestamente inequitativo, que se convierte en cuatro veces el IPC, de conformidad con lo establecido en el artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo, no es cierto. No presenta argumentos serios para solicitar la anulación que tengan que ser atendidos por la Sala.

Si la empresa consideraba que se vería perjudicada en su situación financiera, debió presentar los cuadros que así lo demostraran.

Por lo anterior, no se anula esta cláusula.

Es pacífico que a la Corte, en sede de anulación, no le es dable injerir en las determinaciones de los árbitros en materia salarial, salvo que su decisión sea notoriamente inequitativa, o que desconozca derechos mínimos de los trabajadores, o se vulneren derechos constitucionales y legales, circunstancias que en este asunto no acontecen.

De otra parte, resulta válido que cuando las partes no lleguen a un arreglo directo y sea necesaria su definición por un tribunal de arbitramento, se decreten los incrementos salariales de manera *retrospectiva y no retroactiva*, decisión que al depender de las circunstancias específicas del conflicto sometido a su conocimiento, se debe adoptar esencialmente en equidad, como en efecto aquí se hizo.

Esta Sala ya ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre el punto específico, como lo hizo en sentencia de anulación del 20 oct. 2015, rad. 69720, en la que reiteró:

Frente a tal cuestionamiento, lo primero que cabe decir es que esta Sala de la Corte ha sostenido, con insistencia, que los laudos arbitrales tienen efectos hacia el futuro y que, solo eventualmente, con el ánimo de corregir algún desequilibrio económico, los árbitros pueden otorgarle un «efecto retrospectivo» a sus disposiciones salariales. Ha entendido esta Corporación que esa medida se amolda perfectamente a la función primordial del Tribunal de encontrar la fórmula que resulte más equitativa para la resolución del conflicto.

41. PAGO DE INCAPACIDADES. Esta sala en sentencia de anulación CSJ SL3269-2016, rad. 73545, reiterada en providencia similar CSJ SL8157-2016, rad. 74171, explicó:

Se equivoca el recurrente al afirmar, sin ulteriores reflexiones, que los árbitros no pueden crear obligaciones en materia de seguridad social.

Es imperioso recordar que la superación de los beneficios consagrados en la ley o en instrumentos convencionales preexistentes, puede darse en dos vías. Por un lado, mediante la creación de nuevos derechos (superación por creación) y por otro a través de la complementación o adición de los ya existentes (superación por adición). Así, esta Corporación, en sentencia de anulación CSJ SL13016-2015, refiriéndose a las facultades de los arbitradores señaló que para decidir en equidad éstos «pueden pronunciarse con respecto a cualesquiera mejoras que superen los mínimos previstos en la ley, bien sea mediante la creación de nuevos beneficios o la complementación de los ya existentes».

De otra parte, ha estimado la Sala que el ejercicio de la justicia arbitral encuentra un límite en (i) los acuerdos logrados por las partes en las etapas de arreglo directo; (ii) el respeto de los derechos o facultades del empleador y los trabajadores reconocidos por la Constitución Política, las leyes o normas convencionales vigentes; y (iii) la observancia del orden jurídico estatuido, y dentro de éste, la equidad como principio general del derecho (CSJ SL17703-2015).

[...]Ahora, si bien la Sala ha aceptado la posibilidad de que los árbitros emitan decisiones encaminadas a lograr mejoras en los derechos de los trabajadores, incluidos aquellos relacionados con los sistemas de protección social, también ha considerado que dicha atribución tiene límites.

Estos límites, indudablemente ligados con el respeto al orden público preestablecido, tienen que ver con la no alteración o el desquiciamiento de la estructura, organización y funcionamiento del sistema de seguridad social.

[...] No es ajeno para la Corte que en la sentencia CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501 se señaló que los árbitros no pueden crear pagos adicionales por incapacidades en la medida que son las partes involucradas en el conflicto las llamadas a convenir libremente ese aspecto; sin embargo, tal postura, como puede advertirse en el anterior recuento, ha ido evolucionando a través de diferentes sentencias emitidas respecto al tema.

Por ello, hoy en día, existe una jurisprudencia consolidada que acepta la posibilidad de los árbitros de pronunciarse y conceder prestaciones adicionales a las previstas en el sistema de seguridad social, respetando, eso sí, las normas imperativas de orden público, lo cual implica: (i) acatar lo dispuesto en A.L. 01/2005 en lo que hace a la prohibición de laudar en torno a condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del sistema general de pensiones; (ii) evitar alteraciones y desajustes en la estructura, organización y funcionamiento de los subsistemas de seguridad social, como pueden ser la sustracción, traslado o reasignación de obligaciones y

responsabilidades establecidas en la ley, modificación del monto y porcentaje de las cotizaciones; (iii) no imponer al empleador cargas y prestaciones que por mandato legal le corresponde satisfacer exclusivamente a las entidades del sistema, por ejemplo, servicios del Plan Obligatorio de Salud.

*A la luz de las reflexiones precedentes y en lo que al caso en estudio concierne, es fácil concluir que la cláusula arbitral cuestionada resulta completamente válida, ya que indiscutiblemente representa una mejora en los derechos sociales de los trabajadores, pues **adicional** al porcentaje que por concepto de incapacidad temporal debe reconocer la EPS, el empleador debe entregar otro tanto, cuya cifra varía en función del número de días de incapacidad, así: 13.4% adicional al 66,66% reconocido por la EPS hasta completar un 80% del IBC, desde el día 31 hasta el 89 de incapacidad; y un 16.6% adicional al 50% reconocido por la EPS hasta completar un 66,66% del IBC, a partir del día 90 y hasta el 180 de incapacidad.*

Por estas razones, los árbitros tienen competencia para fijar en cabeza del empleador la obligación de sufragar en favor de los trabajadores las diferencias dinerarias no pagadas por incapacidad por la EPS.

Por lo anterior, no se anula esta cláusula.

46. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO. La decisión de los árbitros de crear o hacer un reajuste en la tabla indemnizatoria por terminación del contrato sin justa causa, ha sido prohijada por la jurisprudencia de esta Corte, como se observa, por ejemplo, en la sentencia de anulación CSJ SL16952-2016, rad.74882 en la que se dijo:

En lo atinente al monto de la indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo, por suma superior a la legalmente prevista, es atendible, toda vez que, como lo reiteró esta Sala en la sentencia del 15 de febrero de 2007, radicación 31147, el propósito de la organización sindical es “mejorar las consecuencias de una desvinculación injusta.

Además, respecto al incremento de la indemnización por despido, frente al monto legalmente previsto, debe decirse que no aparece una manifiesta inequidad que conduzca a la anulación del punto, amén de que el Tribunal de Arbitramento, por mayoría, consideró que el hecho generador del resarcimiento, ocurriría de modo excepcional y que el

valor de la indemnización no se configura en una carga excesiva para la entidad.

Por lo anterior, no se anula esta cláusula.

CARGO SEGUNDO: En relación con este cargo se anulará en su totalidad el contenido de las cláusulas 6 (régimen contractual) y 13 (rotación de turnos), la restante no. Por las siguientes razones:

6. RÉGIMEN CONTRACTUAL. De siempre, la Corte ha considerado que los árbitros carecen de competencia para imponerle al empleador limitaciones en la forma de contratación de sus trabajadores, pues es la ley la que regula el tema permitiéndole escoger entre las varias existentes sin que pueda limitársele de otra forma esa potestad por medio de las decisiones arbitrales. No hay duda que ese tema puede ser objeto de la negociación de las partes de forma libre pero no puede ser impuesta.

En decisiones de anulación CSJ SL10179-2015, rad. 62516 y CSJ SL14990-2016, rad. 73905, la Sala dijo:

Bastante se ha dicho por la Corte que las facultades de dirección y manejo de la empresa por parte del empleador suponen la libertad contractual en las relaciones que establezca con sus servidores o trabajadores. Y que, solamente, por vía de la convención colectiva de trabajo es posible que por parte de éste se acepte una restricción a esas facultades. Por manera que, el laudo arbitral no resulta idóneo a efectos de definir o establecer particulares modos o formas de vinculación del personal de la empresa, o de modificar o reformar las existentes. De esa suerte, es nula la cláusula del laudo que pretende imponer al empleador las unas o las otras.

Por lo anterior, se anula esta cláusula.

8. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Sea esta la oportunidad para recordar el criterio de la Corte en cuanto a la facultad de los árbitros de establecer un procedimiento disciplinario previo a la imposición de sanciones. Se ha dicho que no hay razones para considerar que este tipo de decisiones constituya una extralimitación en la competencia de los árbitros, al tenor del artículo 458 del Código Sustantivo de

Trabajo, sino que por el contrario, ello responde a la protección del proceso tendiente a garantizar al trabajador para que, previo a la imposición de una sanción disciplinaria, tenga la oportunidad de presentar sus descargos y que sea la misma empresa la que adopte la decisión pertinente. Así lo ha dicho en sentencias de anulación CSJ SL12506-2016, rad. 62865, CSJ SL2034-2016, rad. 72904- SL8693-2014 rad. 59713.

Además, los términos de días que se contemplan en la norma se tornan razonables, sin que se observe limitación alguna para el adelantamiento de las diligencias pertinentes.

Por lo anterior, no se anula esta cláusula.

13. ROTACIÓN DE TURNOS. Aunque la cláusula se denomina «*rotación de turnos*», nada dice sobre el tema diferente a expresar que debe implementarse una política para la rotación de turnos en la que no exista la discriminación. Este tema en concreto no puede ser objeto de regulación por parte de los árbitros porque son la ley y las Constitución, como se expresó en el numeral anterior, la que se encargan de regularlas. Además, su contenido es absolutamente abierto e indeterminado.

Con todo, sobre la regulación de turnos de trabajo, la Sala ha expresado que esa es una facultad que por ley corresponden al empleador en virtud de su poder de subordinación, y por lo tanto se trata de campos no susceptibles de regulación por los árbitros, sino reservado a las partes quienes podrían disponer sobre ello en la convención colectiva.

Por lo anterior, se anula esta cláusula.

TERCER CARGO. En relación con este último cargo, se anulará en su totalidad el contenido de las cláusulas 9 (respeto a los derechos humanos y libertad sindical), 11 (principio de normas más favorables),

29 (definición de salario) y 47 (incorporación), las restante, no. Por las siguientes razones:

4. VIGENCIA. En relación con este tema, ha sido criterio uniforme de la Corte que en virtud de lo estatuido en el numeral 2º del artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, los Tribunales de Arbitramento tienen competencia para determinar la vigencia de un laudo en un periodo que *«no puede exceder de dos años»* (sentencias CSJ SL7808-2016, del 18 de may. 2016, rad. SL del 66575 y CSJ SL17769-2016, del 23 nov.2016, rad. 75450); y que un fallo arbitral puede señalar un término de vigencia distinto al aspirado en el pliego de peticiones, siempre que no supere el señalado por la ley (Sentencia CSL SL, del 18 de abr. 2006, rad. 28.770).

De suerte que los árbitros no se excedieron en sus facultades, ya que establecieron la vigencia del laudo por un año, es decir, con sujeción al límite permitido en la ley.

Por último, debe recordarse que la fecha de inicio de la vigencia del laudo arbitral resulta de la expedición de tal decisión, ya que las normas convencionales anteriores se extienden hasta el día anterior al que se pone fin al conflicto colectivo, en este caso con el Laudo Arbitral tal como lo consagra la citada norma.

Por lo anterior, no se anula esta cláusula.

8. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Sobre este punto ya se hizo pronunciamiento pues también fue incluido en el cargo segundo. Por lo anterior, no se anula esta cláusula.

9. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y LIBERTAD SINDICAL, 11. PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE Y 47 INCORPORACIÓN. Esta Corte, en sentencia de anulación CSJ SL9346-2016, rad. 66590, explicó que los árbitros carecen de

competencia para conocer de los puntos bajo estudio. De esta manera lo explicó:

Así las cosas, debe la Sala distinguir entre los aspectos que se encuentran directamente regulados por la ley o la Constitución y los que involucran derechos de las partes de índole jurídico y no económico, que no serían de competencia de los árbitros, al igual que tener en cuenta lo dicho por esta Corporación sobre los temas incluidos para el caso en los puntos 1º, 3º, 4º, 5º, 6º, 8º, 9º, 11º, 12º, 13º, 14º, 15º, 16º, 17º, 18º, 19º, 21º, 22º, 28º, 29º literales a), b), c), d), y f) y 30º del pliego de peticiones que se negaron y que hizo alusión el numeral sexto de la parte resolutive del laudo arbitral. Al respecto se observa lo siguiente:

a.- Temas del pliego de peticiones contenidos en la normatividad legal o constitucional, que no pueden ser objeto de pronunciamiento por parte de los árbitros: -1º OBJETO(...) -3º SUSTITUCION PATRONAL(...) -4º INTERPRETACIÓN Y FAVORABILIDAD O IN DUBIO PRO OPERARIO (...) -5º DERECHO DE ASOCIACION (...) -6º CAMPO DE APLICACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES (...) -8º PROTECCION CIRCUNSTANCIAL (...) -11º GARANTIAS SINDICALES (...) -18º GARANTÍAS A TRABAJADORES DETENIDOS (...) -22º COMITÉ DE DEPORTE Y RECREACION (...)

Pues bien, el carácter obligatorio de la convención colectiva de trabajo y en este caso del laudo arbitral, junto con la incorporación de las correspondientes cláusulas o decisiones en los contratos de trabajo (punto 1º); las consecuencias jurídicas en el evento de que se presente sustitución patronal (punto 3º); la aplicación del principio de favorabilidad (punto 4º), el respeto debido al derecho de asociación (punto 5º), el campo de aplicación de la convención o laudo (punto 6º), el fuero circunstancial (punto 8º), el respeto a los derechos y garantías sindicales (punto 11º), la suspensión o terminación del contrato de trabajo por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional (punto 18º) y, el acatamiento del art. 21 de la L.50/1990 para dedicar parte de la jornada a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (punto 22º); son temas determinados totalmente por la ley y algunos de ellos con respaldo constitucional, por ende nada agregaría el Tribunal de repetir lo indicado por el ordenamiento jurídico o normas legales que regulan tales tópicos, a las cuales las partes se han de atener.

En relación a este tipo de cláusulas y la competencia de los Tribunales de Arbitramento, conviene traer a colación lo dicho en la sentencia de anulación CSJ SL 5693- 2014, 26 feb. 2014, rad. 60417, que reiteró la decisión del 8 jul. 2003, rad. 21.913, en la que la Sala explicó claramente que los árbitros no tienen facultad para pronunciarse frente a ellas. Esto enseñó:

La Sala considera que en relación con los aspectos involucrados en esta decisión del Tribunal es pertinente hacer una distinción entre aquellos que se encuentran directamente regulados por la Ley o la Constitución, respecto de los cuales resulta inane cualquier determinación, y los que involucran derechos de las partes, los que en sentido estricto conllevan un contenido de orden jurídico.

Frente a los primeros, como se dijo, bien puede considerarse que al Tribunal le resulta imposible pronunciarse debido a que su función no es la de reiterar principios abstractos que ya se encuentran contemplados en la Constitución o en la Ley y que mal podría atribuirse la función de modificarlos, lo cual es aplicable a los temas incluidos en los artículos 1º, 2º, 3º, 4º y 5º por las siguientes razones:

Lo relativo a las partes contratantes es propio precisarlo por la vía de la convención colectiva, pero sobre ello no puede haber conclusión del Tribunal de Arbitramento diferente a la de aceptar las partes que figuran como tales en la resolución de convocatoria e integración del Tribunal, lo cual corresponde a un acto administrativo ajeno a la facultad decisoria de los árbitros, y si lo que se quiere es asegurar alguna continuidad en cuanto a los derechos de origen convencional ante la hipotética variación de la parte empleadora, tal definición no es propia de esta suerte de arbitramentos pues ello lo define directamente la ley.

El carácter obligatorio de la convención colectiva de trabajo, y en este caso del laudo arbitral, así como la incorporación de las correspondientes cláusulas o decisiones en los contratos de trabajo, corresponde igualmente a un tema determinado totalmente por la ley, como sucede igualmente con el respeto debido al derecho de asociación sindical que además, tiene un expreso respaldo constitucional, por lo que nada agrega a estos temas el que el Tribunal repita lo que se indica en las normas pertinentes.

(...)

La condición de representante de sus afiliados que pide SINTRACODANARANJO que se le defina en el laudo, tampoco puede ser materia de tal suerte de decisiones, o por lo menos, ellas resultarían vanas y repetitivas por encontrarse reguladas en la ley. Pero si lo que se pretende son otros efectos colaterales, por ser ellos de connotación jurídica, tampoco podrían ser definidos por la vía del arbitramento.

Por último, dentro de este segmento de peticiones, lo anteriormente explicado resulta extensivo rigurosamente al tema de la aplicación del principio de favorabilidad y por ello no es del caso agregar ninguna otra consideración, como tampoco procede frente al artículo 18º del pliego que se refiere al respeto por los derechos surgidos de normas

contractuales o consuetudinarias anteriores que no resulten expresamente modificadas en el trámite de definición del conflicto colectivo que se origina con el pliego.

Por lo dicho, no encuentra la Sala que exista mérito para devolver el laudo en lo relacionado con estos puntos.

Tampoco encuentra la Sala razón para disponer la devolución del laudo con el fin de obtener un pronunciamiento sobre estos últimos aspectos, pues en realidad corresponden a definiciones jurídicas que en efecto, quedan por fuera de un conflicto de intereses y de la definición del mismo por la vía del Tribunal de Arbitramento.

El citado pronunciamiento jurisprudencial SL 5693-2014, en cuanto al fuero, igualmente precisó:

Ahora bien, tiene dicho igualmente esta Corporación que el fuero es un asunto regulado por la ley, lo que no impide que las partes convengan un mejoramiento de tal regulación.

En ese horizonte, no se desconoce que producto de las discusiones, las partes lleguen a convenir o a acordar que los directivos del sindicato tengan un fuero extralegal, es decir por un tiempo que vaya más allá del legal, lo cual es perfectamente viable y posible dado que es una mejora sindical en este aspecto, pero ello no puede ser impuesto por los árbitros a la empleadora.

Con esa óptica no se equivocó el Tribunal de Arbitramento al declararse impedido para conocer de tal aspecto.

Y en sentencia de anulación de la CSJ SL, 4 sep. 2007, rad. 32093, sobre la incompetencia de los árbitros para declarar la sustitución patronal, la Sala expresó:

A juicio de la Corte, por ser la figura jurídica de la sustitución patronal un aspecto de estricta regulación legal, no le es dable al Tribunal de arbitramento proveer sobre el tema planteado, para alterar su contenido y alcance, pues el mismo ordenamiento jurídico existente es el que establece los requisitos para que se configure ese fenómeno y el marco de las responsabilidades del antiguo y el nuevo empleador.

Lo anterior significa, que el Tribunal acertó al sostener la falta de competencia, en cuanto a los temas en precedencia en la forma que fueron solicitados en el pliego de peticiones.

Por lo anterior, se anulan estas cláusulas.

29. DEFINICIÓN DE SALARIO, 18. COPASO y 30 LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES. Frente al cuestionamiento propuesto por la recurrente, la Corte ha venido sosteniendo que los temas de los elementos que constituyen el salario y su incidencia en la liquidación de las diferentes prestaciones sociales legales y extralegales y el de la aplicación de las normas sobre el copaso, de conformidad con la legislación del trabajo y del Sistema Integral de Seguridad Social en Salud, son asuntos que pertenecen a la normatividad y por permitirlo así el CST., para el primer caso, las partes, ellas, pueden regularlo, dentro de la autonomía de la voluntad, al momento de la contratación, en momentos posteriores o en sus acuerdos convencionales, de conformidad con sus necesidades particulares. En cuanto al copaso, las normas que lo regulan son de orden público y son de obligatorio cumplimiento para los sujetos de la relación laboral.

Concluye la Sala, que estos aspectos no pueden ser impuestos por los árbitros. Ellos carecen de competencia para hacerlo. (Sentencia de anulación CSJ SL16885-2016, del 16 de nov. 2016, rad. 64049).

Por lo anterior, se anula esta cláusula.

32. SALARIO ORDINARIO CONVENCIONAL. Este punto fue resuelto en el cargo anterior. Por lo anterior, no se anula esta cláusula.

33. NIVELACIÓN SALARIAL. Sea lo primero señalar que aun cuando la argumentación vertida por el recurrente a efectos de obtener la nulidad de la referida determinación del Tribunal, no es amplia, lo cierto es que cumple con la carga argumentativa suficiente para efectos de que la Sala emita un pronunciamiento sobre el particular.

Así, se tiene que el aspecto cuestionado por la empresa convocante, se limita a que el Tribunal le impuso una carga salarial excesiva, por lo que desbordó su ámbito de competencia.

Pues bien, no es necesario realizar mayor esfuerzo para evidenciar que en realidad, el Laudo Arbitral cuestionado, en esta cláusula, no impuso ninguna carga salarial excesiva, que desbordara sus atribuciones, en los términos del art. 143 del CST, pues lo que en realidad decidió y quedó claramente establecido en la estipulación objeto de estudio, es la aplicación de unos incrementos salariales para los trabajadores sindicalizados, que no respecto de todos.

Por lo anterior, no se anula esta cláusula.

47 INCORPORACIÓN. Esta Corte, en sentencia de anulación CSJ SL9346-2016, del 1º de junio de 2016, rad. 66590, ya transcrita al analizar las cláusulas 9, 11 y 47, explicó que los árbitros carecen de competencia para conocer de los puntos bajo estudio.

Como resulta claro, dados los precedentes señalados, es atinado el reproche de la sociedad recurrente por lo que habrá de anularse.

Sin necesidad de otras consideraciones, la Sala rechazará parcialmente la solicitud de anulación y la concederá en la forma como quedó expresado y ordenará la consecuente devolución del expediente a los árbitros.

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 del Laudo Arbitral del 26 de marzo de 2016, proferido por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre la **COMPAÑÍA DE VIGILANCIA VIASERVIN LIMITADA**, y el **SINDICATO ÚNICO DE VIGILANTES DE COLOMBIA “SINUVICOL” SUBDIRECTIVA BARRANQUILLA**.

- a) *Cláusula 6 – Régimen Contractual.*
- b) *Clausula 9. Respeto de los Derechos Humanos.*
- c) *Cláusula 11. Principio de Norma más Favorable.*
- d) *Cláusula 13. Rotación de Turnos.*
- e) *Cláusula 20. Préstamos de calamidad doméstica.*
- f) *Cláusula 22. Auxilio de Escolaridad.*
- g) *Cláusula 29. Definición de salario.*
- h) *Cláusula 47. Incorporación.*
- i) Del artículo 2º del Laudo Arbitral el segundo inciso..

SEGUNDO: NO ANULAR lo demás del Laudo Arbitral del 26 de marzo de 2016, proferido por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre la **COMPAÑÍA DE VIGILANCIA VIASERVIN LIMITADA**, y el **SINDICATO ÚNICO DE VIGILANTES DE COLOMBIA “SINUVICOL” SUBDIRECTIVA BARRANQUILLA**

Cópiese, notifíquese, publíquese.

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Presidente de la Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN