



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

**FERNANDO CASTILLO CADENA**

**Magistrado ponente**

**SL4736-2017**

**Radicación n.º 76689**

**Acta 11**

Bogotá D. C, veintinueve (29) de marzo de dos mil diecisiete (2017).

La Corte decide el recurso de anulación interpuesto por el apoderado de la sociedad **G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A.** contra el Laudo Arbitral del 21 de noviembre de 2016, proferido por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre el **SINDICATO ÚNICO DE VIGILANTES DE COLOMBIA - SINUVICOL-** y la recurrente.

## **I. ANTECEDENTES**

El Ministerio del Trabajo, mediante resolución número 0437 del 11 de febrero de 2016, integró un tribunal de arbitramento obligatorio para que dirimiera el conflicto

colectivo suscitado entre la sociedad **G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A.** y el **SINDICATO ÚNICO DE VIGILANTES DE COLOMBIA -SINUVICOL-**, el que funcionó debidamente.

## **II. EL LAUDO ARBITRAL**

El respectivo laudo arbitral fue emitido el 21 de noviembre de 2016.

El Tribunal de Arbitramento sostuvo que decidió sobre todos los puntos contenidos en el pliego de peticiones, teniendo en consideración la competencia estatuida en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo.

En lo que estrictamente interesa al recurso de anulación, las cláusulas impugnadas serán transcritas al estudiar los motivos de inconformidad planteada por la sociedad **G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A.**

El recurso extraordinario no fue replicado por el Sindicato (folio 7, cuaderno de la Corte).

## **III. RECURSO DE ANULACIÓN**

**Algunas precisiones previas y comunes para todos los puntos de inconformidad**

**- Inequidad manifiesta en los beneficios generados en el laudo arbitral por lo siguiente:**

**a) No se consideró que el sector tiene tarifa regulada**

Aduce la recurrente, en esencia, que el Tribunal de Arbitramento en el Laudo Arbitral, objeto del recurso de anulación, generó beneficios e incrementos que configuran una evidente inequidad, pues no tuvo en cuenta que, en razón a la naturaleza del servicio de Vigilancia y Seguridad Privada que presta G4S SECURE COLOMBIA S.A., la Empresa tiene una limitación en las tarifas que cobra a sus clientes toda vez que se basan en una norma de obligatorio cumplimiento, pues éstas se encuentran reguladas en el Decreto 4950 de 2007, en concordancia con la circular No. 20147000000435 de 2014 de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Añade que, en las mencionadas normas, se fijaron las correspondientes tarifas para el cobro de los servicios de Vigilancia y Seguridad Privada prestados por las empresas y/o cooperativas de Vigilancia y Seguridad Privada, las cuales no sólo son fijas e invariables, sino que tienen como marco de referencia el salario mínimo legal vigente decretado por el gobierno para cada año. Adicionalmente, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, en el Decreto -Ley 356 de 1994, establece que cualquier incumplimiento relacionado con el cobro de la tarifa regulada, se considera una falta gravísima, que es objeto de sanción e incluso pérdida de la Licencia de Funcionamiento.

**b) No se realizó un análisis integral del laudo arbitral y de la situación específica de la empresa**

El impugnante, en suma, asevera que es indudable que el Tribunal de Arbitramento no realizó ningún tipo análisis, bajo algún criterio de equidad en lo concerniente a las consecuencias financieras que se causarían con ocasión de otorgar la totalidad de los beneficios económicos que fueron solicitados por la Organización Sindical SINUVICOL, de tal manera que ello genera un grave impacto en la estabilidad financiera de la Compañía, ya que en virtud a que G4S SECURE COLOMBIA se encuentra en la obligación de cumplir con una tarifa legal de servicios, tal como se explicó con anterioridad, la totalidad de los beneficios extralegales otorgados por los árbitros, deberán ser cancelados con el valor de las utilidades que dicha tarifa le permita obtener a la Empresa.

**IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

**a) Competencia de la Corte en el estudio del recurso extraordinario de anulación**

El artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, al regular la anulación (antes Homologación) de laudos de tribunales especiales, establece que la Corte, a solicitud de una de las partes o de ambas, *«...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...».*

De antaño es doctrina de la Corporación que esta norma procesal, que le fija límites a la competencia de la Corte cuando conoce del recurso extraordinario de anulación, debe armonizarse con lo preceptuado por el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, acerca de la competencia de los árbitros para decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes, en la etapa de arreglo directo.

Entonces, los Tribunales de Arbitramento, integrados para resolver los conflictos colectivos de trabajo, están facultados en nuestro ordenamiento laboral para dirimir principalmente las controversias de carácter económico que las partes no hubieran podido resolver durante la etapa de negociación colectiva, luego su función los lleva a que puedan pronunciarse sobre las reclamaciones de los protagonistas del diferendo teniendo como únicos límites, además de lo que realmente sean derechos adquiridos de las partes, la equidad y el objeto para el cual se le convocó, ello sin afectar los derechos o facultades de las partes reconocidos por la Carta Política y las leyes.

#### **b) Competencia de los tribunales de arbitramento para crear o mejorar derechos**

Tiene adoctrinado esta Corte que, por medio del conflicto colectivo y la dinámica que le es propia, lo que los

trabajadores buscan es precisamente la defensa y la mejora de sus derechos laborales, bien sea superando los establecidos en la ley o en algún otro acuerdo previo suscrito con el empleador, o, ya sea creando nuevos derechos. Esa finalidad de mejoramiento de los derechos y beneficios de los trabajadores, que apareja la negociación y el conflicto colectivo, se replica a los arbitradores, quienes, para decidir en equidad, igualmente pueden pronunciarse con respecto a cualesquiera mejoras que superen los mínimos previstos en la ley, mediante la creación de nuevos beneficios o la complementación o adición de los ya existentes (sentencia de anulación CSJ SL15705-2015, del 7 de oct. 2015, rad. 71314).

En igual sentido lo había enseñado la Corte en sentencia de homologación del 23 de jul. 1976:

*La creación de prestaciones extralegales no afecta derecho o facultad del patrono, pues no puede tenerse como tal el hecho de que no se hubiera reconocido o impuesto de antemano a su cargo por actos aceptados por él voluntariamente. De manera que por no haberse consagrado en la ley o en las convenciones colectivas una determinada prestación, no por ello existe para el patrono un derecho a que no se le impongan, por lo cual no es razón para declarar la nulidad del ordenamiento arbitral que el establecimiento de nuevas prestaciones se haga contra su voluntad o sin su consentimiento, porque las decisiones del fallo arbitral obligan a éstas si han sido tomadas dentro del marco de la equidad y no afectan sus derechos reconocidos en la Constitución, las leyes y la convención colectiva (Régimen Laboral Colombiano, Envío No. 229, octubre 2006).*

*La anterior orientación fue reiterada en la sentencia de homologación del 18 de agosto de 1998, radicación 10830, en la que la Corte dijo que el “tribunal de arbitramento puede crear nuevas prestaciones o incrementar las de origen legal que hayan sido mejoradas por convenio de las partes, puesto que precisamente la finalidad del conflicto económico es crear un nuevo derecho o mejorar el existente.*

**c) El alcance del Decreto 4950 de 2007**

Esta Corte ya tuvo oportunidad de pronunciarse sobre el alcance del Decreto 4950 de 2007 en los procesos de negociación y sobre la incidencia en los derechos laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en empresas de vigilancia.

En sentencia de anulación CSJ SL11654-2015, del 2 de sep. 2015, rad. 69911, explicó:

*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».*

**d) En punto al estudio del impacto y de la situación financiera se tiene lo siguiente:**

1º) El cuerpo arbitral le solicitó a la sociedad recurrente «copia de los Estados Financieros de los últimos años suscritos por cantador» (folio 1). Esta documentación

fue allegada al expediente arbitral el 11 de abril de 2016, según folio 80.

2º) Igualmente el Tribunal de Arbitramento, el 20 de octubre de 2016, escuchó en audiencia a la comisión negociadora de la empresa, y recibió de esta *«un folder con 51 folios en su contenido, donde se observa un resumen de las negociaciones con la organización sindical, el impacto económico del pliego de peticiones, la propuesta presentada por la empresa y demás pruebas que consideran pertinentes»*.

3º) En sesión celebrada el 1º de noviembre de 2016, los árbitros expusieron que *«de acuerdo con la programación previamente acordada, el Tribunal procedió a reunirse los días 26 de octubre de 2016 a las 2:00 PM y primero (1º) de Noviembre de 2016 para realizar la lectura y el estudio preliminar el estudio (sic) del pliego de peticiones presentado por la organización sindical y las propuestas planteadas por la empresa, así como toda la documental presentada por las partes el día 20 de octubre de 2016»* (folio 276).

4º) Según actas 5, 6 7 (folios 277,278, 281 y 282) el Tribunal de Arbitramento en los días 4, 9 y 11 de noviembre de 2016, continuó con el estudio y análisis de las pruebas aportadas por las partes.

Entonces, el Tribunal de Arbitramento examinó en concreto el estado económico y financiero de la sociedad recurrente, por lo que no se evidencia una razón lógica para

aceptar que, en el análisis de lo otorgado, desatendieron aquella realidad.

#### **e) Número de trabajadores afiliados a SINUVICOL**

De conformidad con el listado presentado por la organización sindical (folio 116) y la certificación expedida por el Director de Compensación y Salarios de la sociedad G4S Secure Solutions Colombia S.A., sucursal costa, (folio 248), el número de trabajadores afiliados a SINUVICOL, asciende a 12.

De manera que desde ya se advierte que la determinación de los efectos económicos del laudo en una empresa, debe realizarse con parámetros reales, ciertos y actuales, pero no sobre factores inciertos, hipotéticos o conjeturales, es decir, teniendo en consideración el total de los trabajadores como pretende evidenciarlo la sociedad recurrente. En igual sentido ver sentencia de anulación CSJ SL5887-2016 del 27 de abril de 2016, rad. 72030.

Teniendo como báculo los anteriores parámetros la Sala procede a estudiar las demás inconformidades aducidas por la sociedad recurrente, así:

La mencionada sociedad busca la anulación de los siguientes puntos:

#### **1) Pliego de peticiones**

*«CLAUSULA 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL. La empresa y las sociedades que esta organice o las que en el futuro la remplacen o sustituyan, reconocerán al SINDICATO o la organización que lo llegare a remplazar. Así mismo reconocerá a los organismos sindicales internacionales y a los de segundo y tercer grado, a los cuales se encuentre afiliado el sindicato, el derecho que se asesore de estos organismos en todos los problemas que surjan en las relaciones obrero patronales, de carácter individual o colectivo.*

*La empresa garantiza la intervención del sindicato y de los organismos antes mencionados a favor de los trabajadores (no sindicalizados)*

*La empresa reconocerá, y respetará los fueros sindicales de las juntas directivas, subdirectivas, seccionales, comités y los miembros de la comisión reclamos de la organización que hayan suscrito esta convención o las que llegaren a conformarse.*

## **1.2) Laudo arbitral**

*«Artículo 1° - Reconocimiento sindical: La empresa o la sociedad que, eventualmente, la sustituya, reconocerán integralmente al Sindicato y las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado a las cuales se encuentre afiliado. Así mismo garantiza el derecho de asesoría a favor de los trabajadores sindicalizados. Igualmente, reconocerá y respetará el fuero sindical a los miembros de la junta subdirectiva y comisión de reclamos de la seccional Barranquilla de Sinuicol».*

## **2) Pliego de peticiones**

*«CLAUSULA 3. CAMPO DE APLICACIÓN. Los beneficios de la presente convención colectiva de trabajo, les serán aplicados a todos los trabajadores que laboren al servicio de la Empresa.*

### **2.1) Laudo arbitral**

*Artículo 3. Campo de aplicación. Los beneficios del Laudo Arbitral serán aplicados a los trabajadores sindicalizados y adherentes, conforme dispone la ley.*

## **3) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 9 RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y LIBERTAD SINDICAL. 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.*

### **3.1) Laudo arbitral**

*Artículo 8°. Respeto a los derechos humanos. La empresa respetará los derechos humanos integrales de los trabajadores directos 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.*

## **4) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 10. PRESERVACIÓN DE DERECHOS. En el evento de una fusión de la empresa, escisión, cesión parcial o total, declaración de unidad de la empresa o cualquier otra operación comercial, determinación judicial o administrativa, que implique sustitución patronal, la empresa se compromete a mantener el reconocimiento de derechos individuales y colectivos establecidos en la convención colectiva del trabajo.*

### **4.1) Laudo arbitral**

*Artículo 9°. Preservación de derechos. En el evento de una fusión de la empresa, escisión, cesión parcial o total, declaración de unidad de empresa o cualquier otra operación comercial, judicial o administrativa, que implique sustitución patronal, la empresa se compromete a mantener el reconocimiento de los derechos individuales y colectivos, de conformidad con lo dispuesto al respecto por la legislación laboral.*

## **5) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 11. PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE. 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.*

### **5.1) Laudo arbitral**

*Artículo 10° Principio de norma más favorable. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.*

### **6) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 51. INCORPORACIÓN. 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.*

#### **6.1) Laudo arbitral**

*Artículo 41°. Incorporación 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, lo que en su pertinencia se aplicaran a los trabajadores y a la asociación, aplicando siempre el principio legal de la favorabilidad.*

### **7) Argumentos comunes de la impugnante**

**7.1** El Tribunal de Arbitramento se pronunció sobre aspectos que tienen una regulación en la ley, que no pueden ser desconocidos por las partes ni por los árbitros. En apoyo del discurso cita pasajes de la sentencia CSJ SL, del 4 de nov. 2009, rad. 42666.

**7.2** Además, no tiene competencia respecto a la regulación de aspectos jurídicos y normativos, puesto que lo que la aplicación normativa y convencional a los trabajadores sindicalizados, se encuentra expresamente establecida en la Constitución Política de Colombia, la legislación laboral y los Convenios Internacionales que han sido suscritos.

**7.3** Igualmente, no fue claro respecto al campo de aplicación del presente laudo arbitral, puesto que en sus consideraciones establece que los beneficios se aplicarán a los trabajadores afiliados a la Organización Sindical SINUVICOL, Seccional Barranquilla; sin embargo, dentro de la parte resolutive se indica de manera clara e inequívoca que las disposiciones del laudo arbitral se aplican a todos aquellos empleados que hacen parte de SINUVICOL, lo que deja en evidencia el análisis descuidado que realizó el Tribunal.

**7.4** En la misma dirección, excedió su competencia al pronunciarse sobre temas que son parte de las facultades de administración del empleador y de los derechos que como empresa tiene, respecto a cualquier actuación comercial que realice.

## **V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Esta Corte, en sentencia de anulación CSJ SL9346-2016, del 1° de junio de 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 1°, 3°, 4°, 5°, 6°, 8°, 9°, 11°, 12°, 13°, 14°, 15°, 16°, 17°, 18°, 19°, 21°, 22°, 28°, 29° literales a), b), c), d), y f) y 30° 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: -1° OBJETO(...) -3° SUSTITUCION PATRONAL(...) -4° INTERPRETACION Y FAVORABILIDAD O IN DUBIO PRO OPERARIO (...) -5° DERECHO DE ASOCIACION (...) -6° CAMPO DE APLICACION DEL PLIEGO DE PETICIONES (...) -8° PROTECCION CIRCUNSTANCIAL (...) -11° GARANTIAS SINDICALES (...) -18° GARANTÍAS A TRABAJADORES DETENIDOS (...) -22° 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 1°); las consecuencias jurídicas en el evento de que se presente sustitución patronal (punto 3°); la aplicación del principio de favorabilidad (punto 4°), el respeto debido al derecho de asociación (punto 5°), el campo de aplicación de la convención o laudo (punto 6°), el fuero circunstancial (punto 8°), el respeto a los derechos y garantías sindicales (punto 11°), la suspensión o terminación del contrato de trabajo por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional (punto 18°) 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 22°); 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 18° 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.*

Como resulta claro, dados los precedentes señalados, es atinado el reproche de la sociedad recurrente por lo que habrá de anularse los artículos 1, 3, 8, 9, 10 y 41.

## **8) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 2. PERMISOS Y VIÁTICOS PARA LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLIEGO DE PETICIONES. 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 el ente que corresponda dicho procedimiento. Igualmente, 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 la razón de cinco (5) días de salario mínimo legal vigente.*

### **8.1) Laudo arbitral:**

*«Artículo 2°. Permisos y viáticos para la comisión negociadora. La empresa dará permiso sindical remunerado a cuatro (4) integrantes de la comisión negociadora representante del sindicato, por los días que las partes acuerden, y reconocerá y pagará un auxilio por la suma **de \$800.000.**»*

### **8.2) Argumentos de la impugnante**

El Laudo Arbitral establece para la Comisión Negociadora, integrada por ocho (8) trabajadores sindicalizados, una serie de permisos y viáticos desproporcionados, teniendo en cuenta que la negociación colectiva se realiza en la ciudad en la que residen, es decir, la ciudad de Barranquilla, de tal manera que no deberán incurrir en ningún tipo de gasto por traslado. Es claro que el hecho que la Empresa deba otorgar un valor de \$800.000 a cada uno de los trabajadores que conforman la Comisión

Negociadora, se encuentra totalmente alejada de la realidad, puesto que la negociación colectiva no sólo se surte en la ciudad de Barranquilla, sino que es G4S SECURE COLOMBIA S.A. quien asume la totalidad de los gastos durante la misma, lo que deja en evidencia que el Tribunal de Arbitramento no consideró las situaciones particulares de las partes.

## **9) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 45. PERMISOS SINDICALES. 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.*

### **9.1) Laudo arbitral**

*Artículo 36°. Permisos sindicales La empresa concederá ocho (8) horas semanales remuneradas para realizar diligencias inherentes a la organización sindical. Para otros eventos sindicales, como asambleas, foros, seminarios, cursos, etc., el permiso remunerado será de quince (15) días por semestre y, en estos eventos, si fueren en otro departamento diferente al Atlántico, la empresa reconocerá y pagará un auxilio para gastos de alimentación y transporte por un valor de \$60.000 diarios por persona, las cuales no excederán de dos (2). El sindicato solicitará, por escrito, los permisos con 24 horas de anticipación.*

## **9.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento generó unas condiciones de desproporción al otorgar a la Organización Sindical SINUVICOL un total de 82 días de permiso remunerados para la realización de actividades sindicales, pese al número de afiliados, dejando en evidencia la carencia de un criterio de razonabilidad y proporcionalidad.

Adicionalmente, los árbitros incurrieron en una inequidad manifiesta al no tener en cuenta la industria y tipo de servicios que presta G4S SECURE COLOMBIA S.A., puesto que 50 días de permisos sindicales, podrán solicitarlos por horas, estableciendo un límite semanal de 8 horas, lo cual genera graves perjuicios en la operación de la Compañía, puesto que ésta deberá proceder a realizar los reemplazos respectivos, lo cual conlleva a que la Empresa incurra en un gasto administrativo imprevisto, el cual asciende aproximadamente a \$5.569.020.

## VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Memórese ahora, por la pertinencia del precedente, que desde la sentencia de anulación del 28 de octubre de 2009, radicación 40534, la Sala rectificó su criterio en el sentido de indicar que los árbitros pueden imponerle al empleador la concesión de permisos remunerados a los miembros de las organizaciones sindicales, para atender las responsabilidades inherentes a la ejecución del derecho de asociación y libertad sindical, siempre y cuando la decisión resulte razonable y proporcionada. En tal oportunidad se agregó que deberán tenerse en cuenta por parte del tribunal de arbitramento, varios aspectos *«...entre otros, advirtiéndole que cada caso en particular deberá examinarse, es menester que su concesión no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento, que no sean de carácter permanente, que tengan plena justificación, que sea sólo para atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical y, que esa decisión resista un juicio de razonabilidad y proporcionalidad, así como que el permiso sea racional y equitativo»*.

En virtud de la anterior línea de pensamiento se tiene:

### **a) Permisos para época de la negociación colectiva**

En reciente decisión de anulación CSJ SL12506-2016, del 27 de jul. 2016, se reiteró el fallo CSJ SL del 5 de agos. 2015, rad. 67936, en cuanto a que los permisos para la

comisión negociadora encuentra justificación en la necesidad de otorgar a los miembros del sindicato -en este caso aquellos que fueron designados por la Asamblea General como miembros de la comisión negociadora-, el tiempo necesario para realizar la gestión que le ha sido encomendada por la organización sindical que representan.

La sala añadió que tal beneficio resulta no solo razonado sino necesario y pertinente, cuando se encuentra en trámite una negociación colectiva y por supuesto, mientras ella persista, pues lo lógico es entender que este permiso tiene justificación únicamente mientras duren las negociaciones, esto es, durante el tiempo que requiere la comisión para estudiar o discutir el pliego de peticiones o atender el desarrollo de las conversaciones y demás actuaciones hasta que se decida el conflicto, pues de no llegarse a un acuerdo y ser convocado el tribunal de arbitramento, los negociadores quedan despojados de su función, por cuanto será aquél, el que decida lo propio.

Sin embargo, las expresiones *«y reconocerá y pagará un auxilio por la suma de \$800.000»* serán anuladas ya que se exhiben ambiguas, puesto que: (i) no quedó claro el carácter en que se reconoce dicha suma, es decir, si es a título de viáticos o de un mero auxilio; y (ii) si ese monto se paga por día o por todo el tiempo del permiso.

Sobre la falta de claridad de las disposiciones en la sentencia de anulación CSJ SL17368-2015, del 5 de ago. 2015, rad. 67936, se explicó:

*Pese a que son varios los cuestionamientos que eleva el recurrente frente a este beneficio, para dar paso a la nulidad de la disposición conforme lo solicita el recurrente, basta señalar que el Tribunal al otorgar tal prerrogativa, omitió precisar aspectos fundamentales para su procedencia, lo que a juicio de la Corte no responde a los criterios de razonabilidad y equidad a que ha hecho alusión de manera reiterada la jurisprudencia de esta Sala.*

*(...)*

*Así mismo, conforme lo aduce la empresa empleadora, el artículo objeto de estudio no hace distinción en cuanto a la entidad o profesional de la salud de quien debe provenir la formulación de las gafas, pues simplemente refiere «cuando sean formuladas al trabajador».*

*Lo anterior, pone de presente con meridiana claridad que la disposición arbitral no ofrece la claridad necesaria para su aplicación, ambigüedad que por ser contraria al sentido de la equidad que debe darse al interior de las relaciones laborales subordinadas, conduce a la anulación.*

*Sobre la importancia de que las cláusulas del laudo arbitral sean lo suficientemente claras, se pronunció la Corte en la sentencia SL8693-2014, rad. N° 59713, que a su vez trajo a colación la providencia CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 49867, en la que si bien se trató un tema diferente al que ahora ocupa la atención de la Sala, se impone su recordación, dado que ante las cláusulas ambiguas o indeterminadas, adoctrinó:*

*(...)*

*Puesto en otras palabras, como el Tribunal al dictar el inciso primero del artículo tercero, no aclaró qué se debe entender por «de buena calidad», ni especificó de quién debía provenir la formulación de las gafas, evidente resulta que tal disposición es abierta e indeterminada y, por tanto, contraria a los criterios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad.*

Por lo discurrido, se anulará del artículo 2° del Laudo Arbitral las expresiones «y reconocerá y pagará un auxilio por la suma de \$800.000».

**b) Permisos sindicales para realizar diligencias inherentes a la organización sindical y para otros eventos sindicales.**

Los permisos remunerados, que fijaron los árbitros para los integrantes de la junta directiva del sindicato, tienen una estrecha relación con el ejercicio del derecho de asociación y libertad sindical. Por tanto, la decisión se ajusta a los criterios de racionalidad y proporcionalidad y, además, no tienen el carácter de ser permanentes, no afectan el desarrollo normal de la gestión empresarial. En lo que atañe a los permisos para eventos como asambleas, foros, seminarios y cursos, estos fueron reducidos a 15 días por semestre, luego es claro que son limitados y con un fin específico.

Empero, lo que corresponde al artículo 36 en cuanto que « *y, en estos eventos, si fueren en otro departamento diferente al Atlántico, la empresa reconocerá y pagará un auxilio para gastos de alimentación y transporte por un valor de \$60.000 diarios por persona, las cuales no excederán de dos (2)*», será anulado ya que en sentencia CSJ SL1049-2017, del 1° de feb. 2017, rad. 74818, esta Corte sostuvo que «*corresponde decir que los árbitros no son competentes para reconocer viáticos y pasajes aéreos a favor de los trabajadores para asistir a actividades de tipo sindical, sean congresos, asambleas plenums, ya sean locales, regionales o nacionales, de las entidades federales o confederales a las que esté afiliado el sindicato*».

## **10) Pliego de peticiones**

*«CLAUSULA 4. VIGENCIA. La Convención Colectiva de Trabajo que suscriba con la negociación de éste pliego de Peticiones, tendrá una vigencia de un (1) año a partir del día de presentación del Pliego de peticiones que da su origen».*

### **10.1) Laudo arbitral**

*«Artículo 4°. Vigencia. El Laudo Arbitral tendrá vigencia de un (1) año, contado desde la fecha de su expedición».*

### **10.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento al haber impuesto que la vigencia del Laudo únicamente era de un (1) año, genera una carga adicional tanto para la Compañía como para la Organización Sindical, puesto que el conflicto colectivo de las mismas tuvo duración por un término superior de tres (3) años, sin que se pudiera llegar a ningún tipo de arreglo, por lo que dejar una vigencia del laudo tan corta, implica que se inicie una nueva negociación colectiva, sin existir el tiempo suficiente para afianzar las relaciones de la Empresa con el Sindicato SINUVICOL.

## **VII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Se impone memorar que ha sido criterio uniforme de la Corte los siguientes aspectos: (i) que en virtud de lo estatuido en el numeral 2° 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 (ii) 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 (ver 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, dentro del 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 el citado artículo 461 del Código Sustantivo de Trabajo.

En consecuencia esta cláusula no se anulará en los términos explicados.

## **11) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 5. PUBLICACIÓN Y TEXTO. La Empresa entregará al sindicato, un total de cien (100) folletos con el texto de la convención colectiva con los logotipos de las entidades firmantes, en un término no mayor a un mes contado a partir de la firma de la convención. Además entregará un folleto a cada trabajador socio del sindicato.*

### **11.1) Laudo arbitral**

*Artículo 5°. Publicación y texto La empresa entregará al sindicato, un total de cincuenta (50) folletos con el texto del Laudo Arbitral, con los logotipos de las entidades antes nombradas, en un*

*término no mayor a un (1) mes, contado a partir de la fecha de expedición del Laudo.*

### **11.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento extralimitó su competencia, toda vez que se pronunció sobre temas que son parte de las facultades de la administración de la Compañía, toda vez que indicó la forma en que se utilizaría el logotipo de la Empresa, tal como lo hicieron los árbitros al decidir dónde y cómo G4S SECURE COLOMBIA S.A. debe hacer uso de sus logos.

## **VIII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Sin hesitación alguna la entrega de folletos del laudo arbitral para la organización es un asunto de contenido económico y, en ese contexto, el Tribunal de Arbitramento sí tiene competencia para otorgarlos.

Pero además, el hecho de que la cláusula establezca que la publicación lleve los logotipos de la parte contratante, no tiene implicación diferente al reconocimiento de las partes que negociaron el acuerdo, sin que ello implique una violación de los derechos de propiedad y uso de su logotipo en razón a que, se itera, es la empresa fue parte del proceso negocial.

Siendo coherente con lo discurrido, esta cláusula no se anulará.

## **12) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 6. REGIMEN CONTRACTUAL. Con la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, todos los contratos de trabajo existentes y los que en futuro celebre la empresa con sus trabajadores, continuarán siendo a término indefinido.*

### **12.1) Laudo arbitral**

*Artículo 6°. Régimen contractual. Una vez quede en firme el laudo arbitral Los contratos individuales de trabajo continuarán siendo a término indefinido para el personal sindicalizado.*

### **12.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento se inmiscuyó en la administración interna de G4S SECURE COLOMBIA S.A., lo que evidencia la extralimitación de su competencia, pues determinó el tipo de contrato que la Compañía deberá suscribir con los trabajadores que se encuentran sindicalizados, a pesar de tener pleno conocimiento que su competencia únicamente versa sobre aspectos limitados.

## **IX CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

De antaño es doctrina de esta Corporación que los árbitros carecen de competencia para imponerle al empleador una sola forma de contratación de sus trabajadores, pues la ley pone a su disposición variados tipos contractuales y es él el único legitimado para escoger los que más convengan a sus necesidades de organización y desarrollo de la producción o para negociar libremente el punto, pero dentro de un escenario de autocomposición y no por imposición de la justicia arbitral.

Por ejemplo, en sentencia de anulación CSJ SL10179-2015, del 1° de jul. 2015, rad. 62516, reiterada en fallo de anulación CSJ SL14990-2016, del 19 oct. 2016, rad. 73905, se recordó que:

*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.*

De manera que habrá de anularse la presente disposición.

### **13) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 8. SANCIONES DISCIPLINARIAS. 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.*

### **13.1) Laudo arbitral**

*Artículo 7°. Sanciones disciplinarias. El debido proceso y el derecho a la defensa son derechos fundamentales de todos los trabajadores. En consecuencia, la empresa se compromete a respetarlos y antes de aplicar una sanción, disciplinaria y/o efectuar una llamada de atención, la empresa realizará el siguiente procedimiento:*

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

*La empresa levantará un acta de la diligencia de descargos donde conste lo dicho en ésta y quienes asistieron de parte de la*

*empresa y los representantes del sindicato. Siendo entregada copia de la misma al trabajador y a los representantes del sindicato. El tiempo para asistir a dichas diligencias, por parte del trabajador y 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, el trabajador tendrá ocho (8) días hábiles siguientes para interponer el recurso de apelación ante el superior de quien impuso la sanción. No será válida la sanción impuesta pretermitiendo el trámite establecido en este artículo.*

### **13.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento excedió su competencia al pronunciarse sobre temas que son parte de las facultades de administración del empleador y de los derechos que como empresa tiene, puesto que no tiene la competencia legal para imponer un procedimiento disciplinario. Cita la sentencia de anulación rad. 43951.

Los árbitros establecen ciertos términos específicos para llevar a cabo el proceso disciplinario en contra de los trabajadores de G4S SECURE COLOMBIA, sin tener en cuenta que la Compañía se encuentra ubicada en la industria de Vigilancia y Seguridad Privada, lo que implica que gran parte de sus trabajadores desarrollen sus actividades en las instalaciones de sus clientes, por lo que es evidente que dichos términos limitan el actuar de la Empresa y perjudica la realización de un proceso disciplinario.

## **X. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

La Corte ya ha expuesto su criterio, el cual reitera en esta oportunidad, en punto a la facultad de los árbitros de establecer un procedimiento disciplinario previo a la imposición de sanciones y no ha encontrado razones que conduzcan a colegir que esta clase de decisiones constituyan 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, previamente 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 (sentencias de anulación CSJ SL12506-2016, del 27 de jul. 2016, rad. 62865, CSJ SL2034-2016, del 17 de feb. 2016, rad. 72904- SL8693-2014 del 26 de feb. 2014, rad. 59713).

Repárese además en que el término de tres días para citar al trabajador a la diligencia de descargos se torna razonable, sin que se observe limitación alguna para el adelantamiento de las diligencias pertinentes.

Por tanto no se anulará la decisión.

### **14) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 12. PROGRAMACIÓN DISPONIBLES. La Empresa entregará la programación a los trabajadores disponibles o sin puesto por escrito, el primer día de la semana.*

#### **14.1) Laudo arbitral**

*Artículo 11° Programación disponible. La empresa entregará la programación a los trabajadores disponibles o sin puesto por escrito, el primer día de la semana.*

#### **14.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento excedió su competencia al pronunciarse sobre temas que son parte de las facultades subordinantes y de administración del empleador. Los árbitros deben solucionar el conflicto económico que surja de la presentación del pliego de peticiones, sin que les esté permitido entrar a regular temas administrativos de la Compañía, más aún si se trata de turnos de trabajo que deben ser acordes con las necesidades del servicio y de los clientes de G4S SECURE COLOMBIA S.A. Cita sentencia de anulación CSJ SL, del 4 de nov. 2009, rad.42666.

### **XI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Esta Sala, en sentencia de anulación CSJ SL10918-2016, del 1° de jun. 2016, rad. 57291, recordó que temas concernientes a los turnos y horarios de trabajo escapan a la órbita de competencia de los árbitros, toda vez que hacen parte del derecho que tiene el empleador con la planeación, gestión, dirección y control de su negocio con miras a poder cumplir con su objeto social. Al respecto ver fallos de anulación CSJ SL, 12 dic. 2012, rad. 55340, de 14 de feb. 2012, rad. 53.095 y del 22 de jul. 2009, rad. 36.926.

Por tanto, la cláusula bajo estudio será anulada.

## **15) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 15. PROMOCIONES. Cuando quiera que se presente una vacante en la empresa y hubiera que designar una persona para ocupar el cargo, la empresa dará oportunidad en la elección de la persona Indicada, a los trabajadores que se encuentren vinculados en su nómina.*

### **15.1) Laudo arbitral**

*Artículo 12°. Promociones. Cuando quiera que se presente una vacante en la empresa y hubiere que designar una persona para ocupar el cargo, la empresa dará oportunidad a los trabajadores sindicalizados.*

*Parágrafo. Además, la empresa patrocinará y pagará los cursos de especialización y actualización exigidos por la Superintendencia de Vigilancia*

### **15.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento se inmiscuyó en la administración interna y operacional de G4S SECURE COLOMBIA S.A., lo que evidencia la extralimitación de su competencia, pues determinó la forma en que se tenían que ocupar una vacante al interior de la Empresa, lo cual evidencia que se tomó una atribución que no le corresponde, ya que para ello la Compañía evalúa el perfil del cargo y el cumplimiento de requisitos específicos, independientemente que el trabajador sea o no sindicalizado, escogiendo a través de criterios objetivos quién es el aspirante más idóneo para cubrir la vacante.

## **XII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

La Sala en sentencia de anulación CSJ SL18504-2016, del 6 de dic. 2016, rad. 73262, enseñó que cláusulas como la denunciada limitan seriamente la libertad y la facultad del empleador de establecer quiénes y bajo qué condiciones pueden obtener una promoción en el empleo y la forma en que deben llenarse los cargos libres de la empresa, aspectos que se derivan de la facultad que le otorga la legislación del trabajo a cualquier empleador y que puede ser utilizada por éste según sus necesidades particulares (ver sentencias CSJ SL, 13 may, 2008, Rad. 34622 y CSJ SL, 15 jul. 2008, Rad. 35927).

Pero además observa la Corporación que el Tribunal también extralimitó su competencia porque la decisión en torno a que *«la empresa patrocinará y pagará los cursos de especialización y actualización exigidos por la Superintendencia de Vigilancia»*, no fue pedida por el sindicato, luego de esta forma lesiona el principio de la congruencia.

La Corte, en sentencia de anulación CSJ SL, del 1° de jun. 2005, rad. 25583, sostuvo que *«el arbitramento debe respetar el principio de congruencia (C. de P.C. art. 672-8 y 9) en su triple implicación: a) Absteniéndose de resolver en puntos no sujetos a su decisión, b) Considerándose imposibilitado para conceder ultra petita, es decir más de lo pedido; y C) Decidiendo todos los puntos planteados*

*(Sentencia de la Sala Plena Laboral del 19 de julio de 1982. Gaceta Judicial No. 2410)».*

Los derroteros anteriormente trazados recomiendan la anulación de la disposición arbitral.

## **16) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 16. ASESORÍA JURIDICA. 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.*

### **16.1) Laudo arbitral**

*"Artículo 13° Asesoría jurídica. Cuando un trabajador beneficiado por el laudo arbitral, 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. La empresa además pagará al trabajador involucrado el salario durante el tiempo que dure detenido.*

### **16.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento impuso una carga económica y jurídica que tiene un grave impacto financiero para G4S SECURE COLOMBIA S. A., pues de manera absolutamente indeterminada generó un costo adicional 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.

Adicionalmente, el Tribunal de Arbitramento desconoció la legislación laboral colombiana, respecto al reconocimiento del salario como contraprestación del servicio efectivamente prestado, puesto que señaló que la Compañía está en la obligación de asumir el valor del salario de aquellos trabajadores que se encuentren privados de su libertad. En ese sentido, es viable señalar que en el año 2015, se reportaron tres (3) procesos penales en contra de los trabajadores de G4S SECURE COLOMBIA S.A., de tal manera que, realizando una aproximación del valor de los honorarios de un profesional en Derecho Penal y seis (6) meses de detención privativa de la libertad, la Empresa tendrá que reconocer a cualquier empleado que se vea inmerso en dicha situación el valor de \$32.622.469, lo que evidencia una grave afectación económica para la Compañía.

El Tribunal de Arbitramento, dentro de un fallo en equidad, que pretende regular los beneficios económicos de los trabajadores sindicalizados, no puede imponer cargas de contratación de terceras personas, puesto que ello escapa de su competencia, dado que está generando obligaciones que se entrometen en temas de responsabilidad penal, ámbito delegado exclusivamente al Estado Colombiano, en su jurisdicción penal.

### **XIII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Esta Corte, al estudiar similares cláusulas a la controvertida por la recurrente, en donde la empleadora es precisamente empresas que prestan servicios de vigilancia, estimó que los Tribunales de arbitramento sí tienen competencia para conceder esta clase de beneficios.

Por ejemplo, en sentencia de anulación CSJ SL13303-2016, del 13 de jul. 2016, rad. 74202, expuso:

*cuando las actividades cumplidas por el trabajador involucran una situación riesgosa para terceros, la responsabilidad civil de la empresa puede verse comprometida por los hechos de su servidor o dependiente, de manera que también a ella interesa que la asistencia profesional pertinente a su trabajador sea inmediata y efectiva, constituyendo así el aludido auxilio un aporte previsivo y necesario a su propósito. Tal erogación, obviamente, tiene una destinación específica que no le es dable a la empleadora cuestionar por el simple hecho de no presentarse la contingencia para la cual está prevista, por ser entendible que el sindicato está limitado a administrarla, no a cambiar su particular destinación.*

*En situación similar a la ahora estudiada, dijo la Corte en sentencia de anulación de 15 de julio de 2008 (Radicación 35927), lo siguiente:*

*Por último se observa que la obligación impuesta a la empresa de prestar la asesoría jurídica necesaria en las etapas de instrucción y juicio en el evento de que alguno de sus trabajadores se vea involucrado en procesos penales o policivos por incidentes relacionados con la protección de la propiedad, los bienes o las personas bajo su custodia no genera un elevado costo para la empresa pues el número de trabajadores que protege la disposición arbitral es mínimo; además que importa a la empresa la prestación de una asesoría competente a sus trabajadores implicados en los hechos a que se refiere la disposición arbitral, toda vez que la responsabilidad penal de sus servidores en hechos punibles relacionados con la prestación de sus servicios puede comprometer su responsabilidad civil extracontractual en los términos de los artículos 2349 y 2356 del Código Civil y obviamente la contractual. Todo esto teniendo en cuenta su condición de empresa de vigilancia que implica una*

*actividad riesgosa, dadas las diferentes contingencias que pueda enfrentar ante los usuarios que demandan sus servicios.*

Y en providencia de anulación CSJ SL16885-2016, del 16 de nov. 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”.*

Sin embargo, la decisión en cuanto a que «*La empresa además pagará al trabajador involucrado el salario durante el tiempo que dure detenido*», será anulada pues se trata de una cláusula ambigua en lo que respecta a los factores que deben componer el salario y sin determinar un límite en el tiempo de la detención del trabajador.

## **17) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 17. CARTELERA. La Empresa proporcionará un espacio para una cartelera de dos (2) metros por dos (2) metros, en la zona de alimentación de la empresa que sea de fácil acceso y visible a los trabajadores, para que el sindicato coloque en ésta información de interés de carácter sindical.*

### **17.1) Laudo arbitral**

*"Artículo 14°. Cartelera. La empresa proporcionará un espacio de fácil acceso y visible para que el sindicato instale una cartelera de información, con una dimensión de un (1) metro por 90 centímetros.*

### **17.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de arbitramento otorgó el presente beneficio de manera indeterminada, puesto que no estableció de manera clara la forma y los límites que debía atender la Organización Sindical SINUVICOL para dar cualquier tipo de información, poniendo de presente que la misma únicamente puede contener información sindical, que de ninguna manera vulnere los derechos individuales o laborales de los trabajadores vinculados a la Empresa.

## **XIV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Para esta Corte los Tribunales de arbitramento sí tienen competencia para decidir sobre la fijación de carteleras, siempre y cuando la decisión no afecte derechos del empleador, su libertad de organización en cuanto a su carácter de propietario y director de la empresa (sentencias CSJ SL 5887-2016, del 27 de abr. 2016, rad. 72030 y CSJ SL SL12506-2016, del 27 de jul. 2016, rad. 62865).

En el asunto bajo escrutinio, la Sala avista que tal decisión no vulnera los mencionados derechos y, además, se exhibe razonable y proporcional.

Claro está que el uso de la cartelera por parte del sindicato debe respetar a toda la comunidad laboral y al empleador, en la medida en que debe sujetarse a *«transmitir tranquilamente su pensamiento, opiniones, informaciones e ideas, en aras de promocionar la libre asociación sindical, la concertación, la defensa de los intereses comunes de sus miembros y, en general, de desarrollar todas las actividades inherentes a su objeto»* (sentencia CSJ SL 5887-2016, del 27 de abr. 2016, rad. 72030).

Así, esta cláusula no se anulará.

## **18) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 19. SEGURO DE VIDA COLECTIVO. 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 o 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.*

### **18.1) Laudo arbitral**

*Artículo 15°. Seguro de vida colectivo. La empresa se compromete a adquirir una póliza de seguro de vida colectiva y acordará con los trabajadores sindicalizados el monto de la misma, los*

*beneficiarios y la forma bilateral de pago, no siendo el aporte de la empresa inferior al 50% del valor de la mencionada póliza.*

### **18.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento impuso una carga económica y jurídica que tiene un grave impacto financiero para G4S SECURE COLOMBIA S.A., pues de manera absolutamente indeterminada generó un costo adicional para la Empresa, al tener que asumir el costo del 50% de un póliza de vida, sin especificar quién se encuentra a cargo del 50% restante, así como quién sería el tomador de la póliza, lo que pone de presente el análisis descuidado que fue realizado por los árbitros, al momento de otorgar los beneficios económicos.

Así pues, es necesario poner de presente que de acuerdo con una cotización realizada por Seguros de Vida del Estado, a petición de la Empresa en fecha 12 de abril de 2016, ésta deberá asumir un valor anual de \$960.562.500, evidenciando la grave afectación a la estabilidad financiera de la Compañía, teniendo en cuenta que dicho costo podría resultar ser la tercera parte de las utilidades de la Empresa en el año 2015.

### **19) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 22. AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES. Cuando ocurra el fallecimiento de algún miembro del núcleo familiar, hermanos y padres del trabajador, la Empresa reconocerá al Trabajador un auxilio equivalente a la suma de siete (7) salarios mínimos convencionales.*

### **19.1) Laudo arbitral**

*Artículo 18°. Auxilio de muerte de familiares. Cuando ocurra el fallecimiento de la esposa (o) o compañera (o) permanente, de hijos menores de edad o dependientes económicamente, padre o madre del trabajador sindicalizado, la empresa reconocerá y pagará un auxilio equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente.*

### **19.2) Argumentos de la impugnante**

El Laudo Arbitral rompe la regla de equidad e igualdad que debe evidenciarse en las decisiones de los Tribunales de Arbitramento, pues se establece que la Empresa se encuentra obligada a reconocer el valor de \$689.455 a los trabajadores que acrediten la muerte de su esposa, compañera permanente, hijos menores de edad, padre o madre, lo cual es totalmente desmedido por parte del Tribunal, dado que se está otorgando el valor de la remuneración mínima por el trabajo de treinta (30) días a un (1) sólo trabajador. Así pues, es necesario establecer que, de conformidad con los datos del año 2015, los trabajadores vinculados a G4S SECURE COLOMBIA S.A., solicitaron 471 licencias de luto, lo que significa que la Compañía deberá otorgar por concepto de Auxilio de Muerte de Familiares durante la vigencia del Laudo Arbitral, el valor de \$324.733.305 anuales.

## **XV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Los dos beneficios bajo estudio tienen, a no dudarlo, la naturaleza de ser económicos, por ende, el Tribunal de

Arbitramento es competente para decidir sobre ellos.

Aquí, la Sala recuerda que en sentencia de anulación CSJ SL15705-2015, del 7 de oct. 2015, rad. 71314, explicó que este auxilio se establece en favor del trabajador por la muerte de alguno de sus parientes y corresponde a una suma económica que se entrega al trabajador para que afronte con más solvencia las múltiples situaciones y gastos que puedan derivarse de la muerte de uno de sus familiares. Además, se concede respecto de los familiares más cercanos y se causan por situaciones extraordinarias, como es el fallecimiento del o la cónyuge, de un hijo o hija, y del padre o la madre.

Lo pretendido con el seguro por la muerte del trabajador, es mitigar los efectos nocivos que puede generar para el grupo familiar la ausencia del servidor y las rentas que proporcionaba con su trabajo.

Ambos beneficios no son exorbitantes ni la recurrente logra probar que lesionan los principios de equidad, proporcionalidad y razonabilidad.

Nótese que en tratándose del seguro de vida colectivo la decisión permite que el empleador acuerde con los trabajadores sindicalizados *«el monto de la misma, los beneficiarios y la forma bilateral de pago, no siendo el aporte de la empresa inferior al 50% del valor de la mencionada póliza»*, luego no se muestra arbitraria la decisión.

También, repárese en que los árbitros discutieron que *«no se vislumbra estudio alguno que apoye la afirmación de la empresa de que le resulta financieramente inviable para los 12 trabajadores que pertenecen a la organización sindical, y propone que entre las partes acuerden el monto del seguro, los familiares beneficiarios y la forma bilateral del pago»* (folio 296).

Es así que no existe mérito para anular las disposiciones.

## **20) Pliego de peticiones**

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

*Este préstamo se realizará en caso de incendio, inundación y otros imprevistos que afectan al trabajador y su familia, en caso de fallecimiento del trabajador esta deuda se cancela automáticamente.*

### **20.1) Laudo arbitral**

*Artículo 16°. Prestamos por calamidad doméstica La empresa otorgará préstamos por calamidad doméstica de forma inmediata a los trabajadores que los soliciten en casos de incendio, inundación que afecte al trabajador y su familia. Este préstamo no excederá al equivalente a tres (3) salarios mínimos legales y será pagado en cuotas que no superen el cinco por ciento (5%) del salario básico mensual del trabajador.*

### **20.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento impuso a la Compañía la obligación de otorgar a sus trabajadores préstamos por concepto de calamidad doméstica, en los eventos de incendio e inundación sufridos por los mismos o su familia, lo cual es absolutamente desmedido, puesto que en ningún momento se especifica los familiares con qué grado de consanguinidad o parentesco se aplica. El Tribunal ordena que el monto del préstamo que la Empresa deberá otorgar al trabajador, asciende hasta al valor de \$2.068.365, obligando a mi representada a tener una provisión dentro de su presupuesto de dicha cantidad por cada uno de los trabajadores de la Empresa a quienes se llegará a aplicar el laudo recurrido.

Ahora bien, el Tribunal de Arbitramento pretende liberar la carga de la Empresa estableciendo que el préstamo por calamidad doméstica, será pagado por el trabajador en cuotas mensuales que no superen el 5% del valor de su salario, de tal manera que, cada uno de los préstamos en cuestión, será recuperado por G4S SECURE COLOMBIA S.A. en un término de cinco (5) años, lo cual es totalmente contrario a cualquier criterio de proporcionalidad.

No consideró el Tribunal en su fallo que en Barranquilla, así como en otras ciudades del país, resultan bastante frecuentes las situaciones de inundación, por las condiciones climáticas y estructurales de la ciudad, siendo un hecho bastante frecuente que se presenten solicitudes como las contenidas en la cláusula impugnada.

De esta manera, el Tribunal no previo en su fallo de equidad, que la carga económica impuesta a la compañía resulta desmedido, del todo incalculable y máxime en consideración al gran número de trabajadores que posee la Compañía.

Por otro lado, no se tuvo en cuenta la nueva reglamentación contable que adoptó como obligatorias las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), y en las cuales se establece en forma específica que todo recurso que se coloque como activo, se considera un instrumento financiero, lo cual obliga a las empresas a reconocer en sus estados financieros el efecto del interés que estos recursos generarían en igualdad de condiciones en el mercado; de no trasladar estos intereses a quienes se les otorguen este tipo de préstamos, sería muy gravoso el tener que asumírselos por parte de la Compañía.

## **XVI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Precisa la Corte que, tal como quedó redactada la cláusula resulta ambigua, por varias razones, entre las cuales se destaca: (i) carece de una reglamentación clara; (ii) se ordena su reconocimiento y pago en *forma inmediata*, sin que el empleador pueda verificar si su otorgamiento afecta la protección del salario a la luz de lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo; y (iii) no determinó quiénes conforman la familia.

Por tanto al estar afectada de vaguedad e imprecisión se anulará la decisión.

Debe advertirse, eso sí, que los Tribunal de Arbitramento tienen competencia para reconocer esta clase de beneficios, pero, se insiste, la cláusula debe ser clara y huérfana de toda vaguedad, características que en esta ocasión brillan precisamente por su ausencia.

De manera que, se reitera, la disposición será anulada.

## **21) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 21. FONDO DE VIVIENDA. La Empresa creará un fondo rotatorio de vivienda para los trabajadores sindicalizados de doscientos millones de pesos (\$200.000.000), destinados a hacer préstamos a sus trabajadores sindicalizados, para la compra de vivienda, construcción de terrazas, lotes, mejoras de vivienda y deshipotecar, estos préstamos no generan intereses.*

### **21.1) Laudo arbitral**

*Artículo 17°. Fondo de vivienda. La empresa creará un fondo rotatorio de vivienda, para los trabajadores sindicalizados, con una suma igual a cien millones de pesos (\$100.000.000), destinados para efectuar préstamos para compra de vivienda y/o lotes, construcción de terrazas, mejoras de vivienda o deshipotecar. El monto de los préstamos, formas de pago y plazos, serán acordados por las partes.*

### **21.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento no realizó ningún tipo de evaluación de la situación financiera de la Empresa, así como tampoco tuvo en cuenta que la misma desarrolla actividades de la Industria de Vigilancia y Seguridad

Privada, puesto que determinó que se debía crear un Fondo de Vivienda por valor de \$100.000.000 para los trabajadores, el cual no generaría ningún tipo de intereses para dichos empleados, generando una carga económica excesiva para G4S SECURE COLOMBIA S.A.

En ese sentido, es necesario tener en cuenta que la Empresa, en la actualidad, no cuenta con la cantidad de dinero mencionada anteriormente, lo que implicaría que la Compañía solicite un préstamo por dicho valor, por lo que estará en la obligación de asumir los intereses que se generan en virtud de dicho préstamo, es decir, la suma de \$13.200.000.

## **XVII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

La Sala en reciente decisión de anulación CSJ SL17551-2016, del 7 de sep. 2016, rad. 74793, recordó que es línea de pensamiento de la Corte Suprema de Justicia que una de las necesidades primordiales de los trabajadores es la adquisición de vivienda, la cual constituye un factor fundamental para el mejoramiento del nivel de vida del trabajador y su familia. De ahí que el sector empresarial tenga como deber el fomento de los planes de vivienda para los trabajadores a sus servicios. En este caso el auxilio se otorga con carácter o a título de préstamo.

Al desatar un recurso de similares características, la Corporación en sentencia CSJ SL, 31 de ene. 1994, rad.

6571, reiterada, entre muchas, el 31 de oct. 1994, rad. 7310, dejó asentado que los Tribunales de Arbitramento no violaban ningún derecho del empleador cuando, como en este caso ocurrió, disponen la creación de un fondo para vivienda.

Igualmente, la Sala tiene dicho que el cuerpo arbitral tiene competencia para establecer un comité de vivienda para la reglamentación de préstamos para vivienda. Por ejemplo, véase la sentencia de anulación CSJ SL, 15 de mar. 2011, rad. 48395. Y siendo lo anterior así, no desbordó la competencia cuando estableció *«El monto de los préstamos, formas de pago y plazos, serán acordados por las partes»*, lo que evidencia, aún más, que obró dentro del marco del objeto para el que fue convocado y muestra que resolvió el conflicto con fundamento en un criterio justo y equitativo.

Debe destacarse que, si bien los árbitros no tienen competencia para fijar intereses sobre los préstamos para vivienda, también es que resultan insoslayables los artículos 152 y 153 del Código Sustantivo del Trabajo, que permiten que el empleador cobre intereses sobre los préstamos para vivienda – en los términos establecidos en la sentencia CSJ SL, del 19 de mar. 2004, rad.20151, ello, como fruto del consenso entre éste y sus trabajadores.

Aquí, recuérdese que el Tribunal de Arbitramento sí tuvo en cuenta los estados financieros de la empresa.

Por lo explicado la cláusula no se anulará.

## **22) Pliego de peticiones**

*AUXILIO DE ESCOLARIDAD. 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, Kínder, 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.*

### **22.1) Laudo arbitral**

*Artículo 19°. Auxilio de escolaridad. La empresa se compromete a reconocer y pagar a los trabajadores que pertenezcan a la organización sindical o que en el futuro se afilie que tengan hijos en cualquiera de los niveles educativos donde se encuentre un auxilio por una sola vez en suma equivalente a 3 SMLMV.*

### **22.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento omitió la aplicación del criterio de equidad y proporcionalidad en la determinación del presente auxilio, puesto que no tuvo en cuenta que los trabajadores de la Compañía que tienen hijos, han

reportado alrededor de 9.285 hijos en total. De esa manera, y en consideración a que en el Laudo Arbitral se indica que se otorgará la cantidad de \$2.068.365 por cada hijo, independientemente del nivel de estudio en el que se encuentra, la Empresa deberá asumir un costo anual de \$19.204.769.025, teniendo en cuenta el número total de hijos reportados por los empleados vinculados a la misma.

### **XVIII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Una cláusula en la que no se *ponga límite de edad* para el disfrute del auxilio educativo de los hijos del trabajador, es manifiestamente inequitativa al imponerle una carga excesiva y de difícil cuantificación al empleador (sentencia de anulación CSJ SL17769-2016, del 23 de nov. 2016, rad. 75450).

Tiene dicho la Corte que las cláusulas indeterminadas son contrarias a los criterios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad.

En consecuencia, se anulará este precepto arbitral.

### **23) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 25. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN, la Empresa reconocerá a los Trabajadores un auxilio de alimentación, así:  
Desayuno: Los Trabajadores que sean citados para iniciar 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 promediado vigente, o en especie.  
Almuerzo: Los Trabajadores que sean citados para laborar al medio día, (12 horas), tendrán derecho a recibir una suma*

*equivalente a una tercera parte (1/3) de un salario diario promediado vigente, o en especie.*

*Comida: Los trabajadores tendrán derecho a recibir una suma equivalente a la mitad de cada trabajador o en especie.*

### **23.1) Laudo arbitral**

*Artículo 21°. Auxilio de alimentación. La empresa auxiliará con la suma equivalente a una tercera parte de un salario diario mínimo legal vigente, para compra de almuerzo, a los trabajadores sindicalizados.*

### **23.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de arbitramento rompió el criterio de equidad, así como la proporcionalidad en el reconocimiento de dicho beneficio, puesto que generó una carga económica adicional a la Compañía, reconociendo un beneficio desproporcionado y exorbitante teniendo en cuenta que los trabajadores que almuerzan durante su turno de trabajo, ascienden a 4.439, de tal manera que el valor anual que deberá asumir la Empresa será de \$10.201.635.816, lo que evidentemente quintuplica el valor de las utilidades que se generaron en el año 2015.

## **XIX. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

En atención a la necesidad básica que se busca proteger con el auxilio de alimentación reconocido en el laudo, es un punto de orden económico, de palmario contenido de equidad y, siendo ello así, se impone la soberanía de los árbitros.

Ahora, la Corte no comparte los argumentos expuestos por la recurrente referentes al impacto económico que traería al cubrir este beneficio para todos los trabajadores, pues, como lo ha dicho esta Corte, la determinación de los efectos económicos del laudo en una empresa, debe realizarse sobre factores reales, ciertos y actuales, pero no sobre factores inciertos, hipotéticos o conjeturales.

No se olvide que en la actualidad, de acuerdo con lo manifestado por la sociedad recurrente *«el número de trabajadores afiliados a la Organización Sindical SINUVICOL, es de 11 trabajadores»* (folio 359).

Luego, el costo real y actual de la empresa no puede cuantificarse sobre la totalidad de los colaboradores.

Entonces, la cláusula no se anulará.

## **24) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 26. AUXILIO DE MATRIMONIO. El Trabajador que contraiga matrimonio de acuerdo con la ley, durante la vigencia de la convención recibirá un descanso remunerado de diez (10) días y una prima de 15 días de salario del trabajador. El descanso remunerado queda a opción del trabajador, hacer uso de ese permiso en tiempo o convertirlo todo o parcialmente en dinero.*

### **24.1) Laudo arbitral**

*Artículo 22°. Auxilio de matrimonio El trabajador que contraiga matrimonio, recibirá un descanso remunerado de tres (3) días y un auxilio equivalente a diez (10) días de salario básico*

### **24.2) Argumentos de la impugnante**

Este beneficio genera una grave afectación a la estabilidad financiera de G4S SECURE COLOMBIA S.A., lo que evidencia una inequidad manifiesta, de tal manera que el Tribunal de Arbitramento en ningún momento tuvo en cuenta algún criterio de proporcionalidad o razonabilidad en la determinación de los beneficios que fueron otorgados.

Así pues, es necesario establecer que el presente beneficio no sólo dispone el reconocimiento de un auxilio de aproximadamente \$229.818, sino también otorga tres (3) días de descanso remunerado al trabajador que contrae matrimonio, lo que implica un costo adicional respecto a los tres (3) días de salario carga prestacional de quien lo reemplaza durante los días de ausencia, de tal manera que teniendo en cuenta que en la actualidad existen 6.504 trabajadores que no se encuentran casados, la Empresa deberá contar con el valor aproximadamente \$2.768.255.590, con el fin de sufragar el auxilio en caso de ser solicitado por dichos trabajadores.

## **XX. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

No halla la Corte motivos para anular el precepto arbitral por cuanto, como lo ha dicho esta Sala, el reconocer un auxilio de esta naturaleza no implica una erogación permanente ni periódica, por lo que no gravan exageradamente las finanzas de la compañía, y como también se advirtió, *«se trata de un beneficio que lo recibe el trabajador cuando se casa, acto que, en promedio, no suele suceder más de una vez respecto del mismo trabajador»*

(sentencia de anulación CSJ SL11654-2015, del 2 de sep. 2015, rad. 69911).

Se reitera que el cálculo del costo de los beneficios no es dable realizarlo sobre el total de los trabajadores, pues nótese que la sociedad recurrente, en este caso específico, lo efectuó teniendo en consideración 6.504 servidores.

Por tanto no se anulará la decisión.

## **25) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 27. AUXILIO DE LENTES. 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 el que el trabajador le prescriba lentes de contacto la empresa 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 suministrará una vez al año el auxilio establecido en el numeral 1.*

### **25.1) Laudo arbitral**

*Artículo 23°. Auxilio de lentes. Cuando al trabajador le prescriban anteojos, por dictamen del médico de la EPS donde esté afiliado, la empresa le reconocerá y pagará el valor completo de los mismos y un auxilio para compra de montura igual al 30% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente.*

### **25.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento al otorgar este beneficio ocasiona una grave afectación a la estabilidad financiera de G4S SECURE COLOMBIA S.A., lo que evidencia una inequidad manifiesta, de tal manera que el Tribunal de

Arbitramento en ningún momento tuvo en cuenta algún criterio de proporcionalidad o razonabilidad en la determinación de los beneficios que fueron otorgados.

Así pues, es necesario establecer que el presente beneficio no sólo dispone que la Empresa deberá asumir la totalidad del valor del lente, sino también el 30% de la montura que escoja el trabajador, lo que genera que dicha prerrogativa sea indeterminada y desproporcionada, tal como se puede evidenciar en que el hecho que todos los trabajadores podrán en algún momento tener una prescripción de anteojos, lo que genera que la Compañía asuma un valor aproximado de \$1.458.569.193, en los términos que establecieron los árbitros.

## **XXI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

En torno a este tipo de auxilio ha dicho la Corte que los Tribunales de Arbitramento tienen competencia para pronunciarse porque: (i) es un asunto de contenido económico; y (ii) no afecta lo dispuesto en el Acto Legislativo 01 de 2005, pues no se trata de prestaciones propias del sistema general de pensiones.

El tema bajo estudio, fue objeto de análisis por esta Sala de la Corte en sentencia de anulación CSJ SL17769-2016, del 23 de nov. 2016, rad. 75450, en la cual reiteró la CSJ SL17739-2015, del 29 de jul. 2015, rad. 62858, en los siguientes términos:

*Conforme a la Resolución 5261 del 5 de agosto de 1994 del Ministerio de Salud, por medio del cual se estableció el manual de actividades, intervenciones y procedimientos del plan obligatorio de salud, conocido comúnmente como MAPIPOS, hoy regulado por la resolución 5521 del 27 de diciembre de 2013, el plan obligatorio de salud, en el régimen contributivo, cubre el suministro de lentes a los afectados de la visión, pero no las monturas ni lentes de contacto; así mismo suministra aparatos ortopédicos tales como muletas y estructuras de soporte para caminar, pero excluyendo los zapatos ortopédicos, plantillas, sillas de rueda, medias con gradientes de presión o de descanso, corsés, fajas y todo lo demás que no estén expresamente autorizados.*

*De manera que el régimen contributivo del sistema de seguridad social en salud, solo cubre los lentes para la visión, y algunos aparatos ortopédicos, siendo a cargo de los afiliados los otros elementos en caso de que llegare a necesitarlos.*

*En la situación que nos ocupa, se debe recordar que de tiempo atrás la Corte viene reiterando, por ejemplo en la sentencia CSJ SL, 7 jul. 2005, rad. 27131, que los Tribunales de Arbitramento cuentan con facultades para decidir e imponer este tipo de beneficios en el laudo arbitral, pues con ello no se afectan garantías de orden constitucional o legal a favor del empleador. En forma adicional, los artículos en mención del laudo arbitral prevén que la ejecutabilidad de ambos beneficios depende de que el sistema de seguridad social en salud se abstenga de suministrar los elementos referidos.*

No obstante, observa la Corte que lo decidido por el Tribunal de Arbitramento en cuanto a que los anteojos serán asumidos por el empleador por «*el valor completo de los mismos y*», es una disposición genérica e indeterminada que por contrariar el sentido de la equidad debida a las relaciones laborales, imponen su anulación.

Por ejemplo al no establecerse un límite en el precio de los anteojos, lesiona frontalmente los principios de proporcionalidad y razonabilidad, situación que, inclusive, le impide al empleador cuantificar el monto de la obligación.

Así se anularán las expresiones «*el valor completo de los mismos y*».

## **26) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 28. AUXILIO POR NACIMIENTO. La Empresa reconocerá un (1) salario mínimo convencional vigente por el nacimiento de cada hijo del trabajador. Este mismo auxilio se reconocerá en caso de aborto o de adopción*

### **26.1) Laudo arbitral**

*Artículo 24°. Auxilio por nacimiento La empresa reconocerá y pagará el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente, por el nacimiento, aborto o adopción, a los trabajadores sindicalizados.*

### **26.2) Argumentos de la impugnante**

El Laudo Arbitral establece que en virtud del presente beneficio se otorgará \$344.727 en los casos en que los trabajadores acrediten el nacimiento, aborto o adopción de un hijo, lo que genera una grave afectación a la estabilidad financiera de G4S SECURE COLOMBIA S.A., lo que evidencia una inequidad manifiesta por parte de los árbitros que conformaron el Tribunal de Arbitramento, puesto que en ningún momento tuvo en cuenta algún criterio de proporcionalidad o razonabilidad en la determinación de los beneficios que fueron otorgados.

Así pues, es imperativo que se establezca que únicamente en los casos de nacimiento, según la información reportada en el año 2015, la Compañía deberá asumir un costo anual adicional de \$225.451.785,

afectando las finanzas de la Empresa, y la permanencia de la misma.

## **XXII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

El reconocimiento de esta clase de auxilios, que con una intelección racional se entiende se genera por el nacimiento, aborto o adopción de los hijos de los colaboradores, corresponde a contingencias eventuales u ocasionales en la vida del trabajador, lo que lleva a que no se constituya en una erogación permanente ni periódica y en esa medida no afectan excesivamente las arcas del empleador.

Es tradicional el criterio de esta Corporación según el cual las decisiones de los árbitros deben interpretarse de buena fe y con la racionalidad propia de la intelección de los contratos (CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 48395 y SL 15499-2015, del 11 de nov. 2015, rad. 69914).

En lo que respecta al monto, no se presenta desmesurado al punto de afectar de manera grave los principios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad.

En las condiciones explicadas no se anulará la disposición en estudio.

### **27) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 29. AUXILIO RODAMIENTO. La Empresa reconocerá a partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, un auxilio por rodamiento de 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.*

*PARÁGRAFO: la empresa seguirá suministrando el aceite o la gasolina para las motos o el vehículo según el caso.*

### **27.1) Laudo arbitral**

*Artículo 25°. Auxilio de rodamiento. La empresa continuará reconociendo y pagando, conforme lo tiene establecido, un auxilio por rodamiento de vehículo o motocicleta que facilite el trabajador para cumplir funciones asignadas, y el valor del auxilio por rodamiento será de \$3.000 la hora.*

### **27.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento incurrió en una evidente inequidad, generada con ocasión a su descuidado análisis de la situación particular de cada una de las partes, tanto así que establece que la Empresa continuará otorgando un auxilio de rodamiento por valor de \$3.000 por hora, cuando en ningún momento la Compañía reconoce dicho valor, sino un valor determinado según la necesidad del servicio y la distancia que se deberá reconocer por ello, lo cual se aproxima al monto de \$2.700, de tal manera que en los términos dispuestos en el Laudo Arbitral, la Empresa deberá asumir un valor anual de \$64.957.200, en consideración a que 418 trabajadores serían acreedores de dicho auxilio.

### **XXIII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

El Tribunal dispuso que la empresa **continúe** reconociendo el auxilio de rodamiento, pero por un valor de \$3.000 la hora. Por su parte, la sociedad recurrente sostiene que efectivamente lo otorga por un monto de \$2.700.

De suerte que no se evidencia inequidad al elevar su cuantía en \$300 y, además, no es dable pasar por alto que el Tribunal condicionó su reconocimiento y pago «*conforme lo tiene establecido*» el empleador.

Por consiguiente, no se anulará.

#### **28) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 33. SALARIO ORDINARIO CONVENCIONAL. A partir de la firma de la presente Convención colectiva del trabajo, el salario de los trabajadores será incrementado en un diez por ciento (10%) mensual y sobre éste, se pagarán todos los recargos y prestaciones de él.*

##### **28.1) Laudo arbitral**

*Artículo 26°. Salario Ordinario Convencional Retrospectivamente el salario de los trabajadores sindicalizados será aumentado en el ocho por ciento (8%), a partir del 13 de marzo de 2013. La empresa podrá deducir de dicho porcentaje los porcentajes del aumento salarial legal pagado en cada anualidad, hasta el día 21 de noviembre de 2016. A partir del 22 de noviembre de 2016, el salario de los trabajadores sindicalizados tendrá incremento igual al IPC nacional del último año, más dos (2) puntos porcentuales.*

##### **28.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento no tuvo en cuenta que el IPC presentó un incremento significativamente alto en el 2016, en esa medida el establecer por parte de los árbitros que dicho porcentaje se aumentará en dos (2) puntos adicionales, genera una afectación a la estabilidad financiera de la Compañía, ocasionando no solamente que el salario de los trabajadores se vea incrementado, sino también la carga prestacional que la Empresa debe asumir por cada trabajador, y que debe cancelar de las utilidades que se pueda obtener de la aplicación de la tarifa legal regulada por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Finalmente, la aplicación retrospectiva no se encuentra determinada de manera correcta, puesto que el Tribunal únicamente estableció que era aplicable a los trabajadores sindicalizados, lo que de acuerdo con el campo de aplicación, se extendería a aquellas personas que se afilien en el futuro, lo cual implica un grave detrimento en la economía de G4S SECURE COLOMBIA S.A.

#### **XXIV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Son dos los ejes sobre los que gravita el descontento de La sociedad recurrente con la decisión del Tribunal: (i) la inequidad del incremento para el año 2016; y (ii) la retrospectividad del reajuste.

En lo atinente al primer punto no se vislumbra en la determinación de los arbitradores una inequidad manifiesta, al disponer el incremento salarial para el año 2016 el I.P.C. más 2%, toda vez que realmente consulta un verdadero equilibrio entre las partes en conflicto, de conformidad con lo establecido en el artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo.

A la Corte, en sede de anulación, no le es dable injerir en las determinaciones de los árbitros en materia salarial, a menos que la decisión de estos resulte abierta, clara y 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 lo hizo.

A propósito, esta Corporación en providencia de anulación CSJ SL del 20 oct. 2015, rad. 69720, reiteró que:

*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.*

De suerte que la jurisprudencia de esta Corporación de antaño tiene definido que los arbitradores sí están facultados para fijar los aumentos de los salarios y determinar la vigencia del laudo, con retrospectividad, sin que con ello se desconozca el mandato contenido en el artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo, puesto que este precepto enseña que las normas sobre trabajo son de efecto general inmediato y no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores, es decir, *que lo dispuesto en el laudo se aplica únicamente a los contratos que estén en vigencia al momento de proferirse el mismo, o a los que surjan con posterioridad a él, pero no a los que estén terminados o extinguidos.*

Esta acusación, de contera, no prospera

## **29) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 35. PERIODOS DE PAGO. La empresa pagará los salarios a sus trabajadores quincenalmente los días 5 y 20 de cada mes. Si el día de pago es un festivo o día no bancario, este será pagado a primera hora el día hábil anterior a este.*

### **29.1) Laudo arbitral**

*Artículo 27°. Periodos de pago. La empresa pagará quincenalmente, conforme lo viene haciendo, los salarios al personal sindicalizado. Si el día de pago es un festivo o día no*

*bancario, el salario será pagado a primera hora del día hábil anterior a este.*

## **29.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento excedió su competencia al pronunciarse sobre temas que son parte de las facultades de administración y logística del empleador. Los árbitros deben solucionar el conflicto económico que surja de la presentación del pliego de peticiones, sin que les esté permitido entrar a regular temas administrativos de la Compañía, como lo son los periodos de pago de la Empresa a sus trabajadores.

## **XXV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Frente al cuestionamiento propuesto por la recurrente, la Corte ha venido sosteniendo que los días y periodos de pago de la remuneración salarial de los trabajadores, de conformidad con la legislación del trabajo, es un asunto que pertenece a la voluntad de las partes al momento de la contratación, de conformidad con sus necesidades particulares, por lo que estos aspectos no pueden ser impuestos por los árbitros de manera general, dado que carecen de competencia para desconocer facultades otorgadas a trabajadores y empleadores, quienes son los llamados a fijar los días de pago de la remuneración dentro de un margen de autonomía contractual (sentencia de anulación CSJ SL16885-2016, del 16 de nov. 2016, rad. 64049).

En dicha providencia también se recordó lo enseñado en providencia de anulación CSJ SL5693-2014, del 26 de feb. 2014, rad. 60417, así:

*“ARTICULO 30 (...) La Empresa continuará pagando el sueldo de sus trabajadores catorcenalmente, es decir, cada dos (2) semanas y normalmente el día jueves de la segunda semana posterior a cada pago, en la proporción de 14/30 del sueldo. Si el jueves correspondiente es festivo, el pago se efectuará el día laborable anterior.*

*Al punto, en sentencia del 12 dic. del año pasado, rad. 55.340, la Sala dispuso que no puede ser materia de decisión de los árbitros, sino fruto del acuerdo entre empleador y trabajador.*

*Lo anterior, puesto que en fallo de anulación de 22 de jul. 2009, rad. 36.926, se razonó que «La modificación de los periodos de pago del salario, o una variación en ese sentido, puede ser objeto de regulación por las partes».*

En consecuencia, al ser improcedente la imposición de unos días específicos de pago de la remuneración por parte del tribunal de arbitramento, es por lo que se anulará el artículo del laudo impugnado.

### **30) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 36. PAGO MANEJO DE TARJETA DEBITO. La empresa pagará a los trabajadores el costo mensual del manejo de la tarjeta débito, independientemente de la entidad financiera, y esta se cancelará en el pago de la segunda quincena.*

*Cuando el trabajador no desee la consignación de su salario, este se realizará en efectivo, en las mismas condiciones de la petición doce (12).*

#### **30.1) Laudo arbitral**

*Artículo 28°. Pago de manejo de la tarjeta crédito. La empresa pagará a los trabajadores el costo mensual del manejo de la tarjeta débito, siempre y cuando la entidad financiera cobre*

*manejo de la misma, y esta se cancelará en el pago de segunda quincena. Cuando el trabajador no desee la consignación de su salario, este se realizará en efectivo*

### **30.2) Argumentos de la impugnante**

El beneficio establecido en el Laudo Arbitral deja en evidencia el descuidado análisis que realizó el Tribunal de Arbitramento, puesto la redacción del artículo es totalmente indeterminada, puesto que no es posible establecer si la cuota de manejo que se impone asumir a la Empresa corresponde a una tarjeta crédito o débito, afectando gravemente no sólo la situación financiera de la Compañía, que no puede ser calculada de manera correcta, teniendo en cuenta que los trabajadores tienen su tarjeta en diferentes bancos.

Finalmente, el Tribunal de Arbitramento extralimitó su competencia, puesto que indicó que en caso de ser solicitado por los trabajadores se podría realizar el pago del salario en efectivo, lo cual implica que se encuentra interviniendo en las decisiones administrativas y operativas, además de generar una afectación a la normatividad tributaria, toda vez que los pagos en efectivo no son deducibles de impuestos.

## **XXVI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Una disposición como la dispuesta por los árbitros de difícil determinación y cuantificación es contraria a los criterios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad que

los árbitros deben seguir al momento de laudarse sobre un determinado tema.

Lo anterior por cuanto, como lo advierte la sociedad recurrente, los Bancos cobran diferentes tarifas por uso de las tarjetas de débito, luego no resulta para nada fácil determinar el impacto económico del empleador al asumir dichos costos.

Por tanto al ser la cláusula manifiestamente inequitativa, se procederá a su anulación.

### **31) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 39. PRIMA DE JUBILACIÓN. La 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.*

#### **31.1) Laudo arbitral**

*Artículo 30°. Prima de Jubilación La empresa pagará al trabajador que salga pensionado o sea pensionado por invalidez, lo equivalente a treinta (30) días de salario básico.*

#### **31.2) Argumentos de la impugnante**

Frente al reconocimiento de esta prima, es claro que el Tribunal de Arbitramento generó una carga adicional a la Compañía, la cual en todo caso debe ser asumida por las entidades del Sistema Integral de Seguridad Social, tal y como se encuentra establecido legalmente, lo cual genera un alto impacto económico en contra de la Empresa, a

pesar que es claro que todos los trabajadores se encuentran cubiertos en dicho riesgo. El valor que el Tribunal de Arbitramento obliga a cancelar a la Compañía ascendería a un valor anual de \$34.472.750, teniendo en cuenta el número de trabajadores que se pensionaron en el año 2015.

## **XXVII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

En torno a este clase de cláusulas ha dicho la Corte que no tocan ninguna de las materias del sistema integral de seguridad social en pensiones de la Ley 100 de 1993, ya que no imponen una carga sobre las pensiones sino una ayuda económica para los trabajadores que se desvinculen de la empresa pensionados, luego ese beneficio puede considerarse como complementario de las prestaciones que otorga el sistema pensional, por cuanto no contempla ninguno que se le equipare. De tal suerte que es uno de aquellos que puede ser establecido a través de la contratación colectiva (sentencias de anulación CSJ SL12506-2016, del 27 de jul. 2016, rad. 62865 y CSJ SL del 4 de sep. 2007, rad. 32741).

Por tanto, no se anulará.

### **32) Pliego de peticiones**

*SUBVENCIÓN DE TRANSPORTE. La empresa reconocerá la subvención, así: Los Trabajadores que sean citados para iniciar su jornada laboral antes de las (6:00) de la mañana, tendrán derecho a recibir una suma equivalente hasta cinco (5) salarios diarios mínimo legal vigente.*

*Los Trabajadores que sean citados expresamente para laborar después de las veinte horas (8:00pm), tendrán derecho a recibir*

*una suma equivalente hasta cinco (5) salarios diarios 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 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.*

### **32.1) Laudo arbitral**

*Artículo 20°. Subvención de Transporte. Los trabajadores citados para iniciar su jornada laboral antes de las seis (6) de la mañana, y, quienes suelten turno laboral después de las ocho (8) de la noche, tendrán derecho a recibir una suma equivalente a un (1) salario diario mínimo legal vigente, en cada caso.*

### **32.2) Argumentos de la impugnante**

El laudo arbitral impuso a la Compañía la obligación de cancelar una subvención de transporte a las personas que sean citadas en unos horarios determinados unilateralmente por el Tribunal de Arbitramento, regulando aspectos sobre la jornada laboral e imponiendo a la Empresa la obligación de generar beneficios de transporte para sus trabajadores, cuando es claro que los mismos gozan de su auxilio de transporte, cuando devengan menos de dos (2) salarios mínimos, generando un beneficio extremadamente oneroso para la Compañía y una carga adicional para la misma.

También se debe indicar que el valor del auxilio impuesto por el Tribunal de Arbitramento es equivalente a la remuneración por un día de prestación del servicio, lo que implicaría que aquellos trabajadores que son citados en los horarios que determina el laudo tendrán una remuneración doble, a pesar que el presente beneficio únicamente versa sobre una "ayuda" en el transporte a los trabajadores, lo que genera un perjuicio mayor para la Empresa.

### **33) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 40. PRIMA DE VACACIONES. La empresa reconocerá a los trabajadores beneficiados por la presente convención colectiva, ene (sic) l (sic) momento de salir a disfrutar de sus vacaciones, una prima extralegal de treinta (30) días de salario promedio del trabajador.*

#### **33.1) Laudo arbitral**

*Artículo 31°. Prima de Vacaciones La empresa pagará a los trabajadores sindicalizados una prima extralegal de vacaciones equivalente a quince (15) días de salario básico*

#### **33.2) Argumentos de la impugnante**

Es claro que el Tribunal de arbitramento rompió el criterio de equidad e igualdad entre los trabajadores, al haber ocasionado una carga económica adicional a la Compañía, generando un alto impacto al factor prestacional y una discriminación entre los trabajadores que no pertenecen a SINUVICOL, puesto que el reconocimiento de esta prima genera una clara situación de desigualdad, no se

ajusta al principio de proporcionalidad, es completamente exorbitante y sus eventuales consecuencias ponen en grave riesgo la sostenibilidad económica de la Compañía.

Lo establecido en el laudo arbitral en relación con la prima de vacaciones genera un ejercicio cuantitativo nocivo para la compañía, que daría al traste con posibilidad de que su existencia perdurara en el tiempo, es así que teniendo en cuenta que la totalidad de trabajadores deben legalmente disfrutar de su período de vacaciones, la Empresa deberá asumir un costo anual por \$2.087.395.637, cifra que es equivalente a las utilidades de G4S SECURE COLOMBIA S.A. en el año 2015.

### **34) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 41. PRIMA EXTRALEGAL DE NAVIDAD. 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.*

#### **34.1) Laudo arbitral**

*Artículo 32°. Prima de Navidad La empresa pagará, en la primera quince de diciembre, a cada trabajador sindicalizado, una prima extralegal cuya cuantía será igual al valor de quince (15) días de salario básico. En el evento de no tener el semestre cumplido, la prima será proporcional*

#### **34.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento impuso una carga económica y jurídica a mi representada que tiene un grave impacto financiero para G4S SECURE COLOMBIA S.A., pues de manera absolutamente indeterminada generó un costo adicional para la Empresa al tener que cancelar como prima de navidad el valor de \$344.727 por cada uno de sus trabajadores, lo que implica un costo para la Compañía por valor anual de \$2.677.068.221, lo que resulta equivalente al valor total de las utilidades del año 2015.

### **35) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 42. PRIMA DE ANTIGÜEDAD. La Empresa pagará anualmente a cada uno de los trabajadores a su servicio, una prima de antigüedad, pagada a la semana siguiente después de causada, de la siguiente forma:*

*De uno (1) año a cinco (5) años de servicio quince (15) días de salario*

*De seis (6) años a diez (10) años de servicio treinta y cinco (35) días de salario*

*De once (11) años a quince (15) años de servicio cincuenta (50) días de salario*

*De dieciséis (16) años a veinte (20) años de servicio setenta (70) días de salario*

*De veintiún (21) años a veinticinco (25) años de servicio ochenta (80) días de salario*

*De veintiséis (26) años en adelante cien (100) días de salario.*

#### **35.1) Laudo arbitral**

*Artículo 33°. Prima de Antigüedad. La empresa reconocerá y pagará a cada uno de los trabajadores sindicalizados, una prima de antigüedad equivalente a un (1) día de salario básico, por cada año de servicio cumplido.*

#### **35.2) Argumentos de la impugnante**

El Laudo Arbitral impuso una carga económica y jurídica a mi representada que tiene un grave impacto financiero, puesto que bajo la carencia total de un criterio de proporcionalidad y razonabilidad, así como la evaluación del sector de industria de las actividades de G4S SECURE COLOMBIA S.A., ya que generó un costo adicional para la Empresa al tener que cancelar como prima de antigüedad el valor de un (1) día de salario por cada año de servicios, lo que implica un costo para la Compañía por valor anual de \$760.839.535, puesto que en la actualidad existen trabajadores que tienen más hasta 40 años de antigüedad.

## **XXVIII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

El descontento de la sociedad recurrente, en rigor, gira entorno a: (i) el grave impacto financiero; y (ii) la discriminación entre los trabajadores que no pertenecen a SINUVICOL.

### **1º) Grave impacto financiero**

Sobre este punto se extracta lo siguiente:

a) Los árbitros solicitaron a la sociedad recurrente «*copia de los Estados Financieros de los últimos años suscritos por cantador*» (folio 1). Esta documentación fue allegada al expediente arbitral el 11 de abril de 2016, según folio 80.

b) Igualmente el Tribunal de Arbitramento, el 20 de octubre de 2016, escuchó en audiencia a la comisión negociadora de la empresa y allí recibió *«un folder con 51 folios en su contenido, donde se observa un resumen de las negociaciones con la organización sindical, el impacto económico del pliego de peticiones, la propuesta presentada por la empresa y demás pruebas que consideran pertinentes»*.

c) En sesión celebrada el 1° de noviembre de 2016, los árbitros expusieron que *«de acuerdo con la programación previamente acordada, El Tribunal procedió a reunirse los días 26 de octubre de 2016 a las 2:00 PM y primero (1°) de Noviembre de 2016 para realizar la lectura y el estudio preliminar el estudio (sic) del pliego de peticiones presentado por la organización sindical y las propuestas planteadas por la empresa, así como toda la documental presentada por las partes el día 20 de octubre de 2016»* (fl. 276).

d) Según actas 5, 6 y 7 (fls. 277,278, 281 y 282) el Tribunal de Arbitramento, en los días 4, 9 y 11 de noviembre de 2016, continuó con el análisis de las pruebas aportadas por las partes.

Pues bien, del anterior recuento refulge cristalinamente que los árbitros sí tuvieron en cuenta el estado financiero de la sociedad recurrente, y con base en la información que reposa en el expediente, que mencionó expresamente, estudió y ordenó el reconocimiento de los diferentes beneficios de naturaleza económica.

En ese contexto, no encuentra la Corte que el Colegiado al decidir en torno a las cláusulas en precedencia hubiese actuado de manera caprichosa ni observa que aparezca en el expediente una razón ostensible que permita calificar su resolución como manifiestamente inequitativa, máxime que, como se recuerda, son 12 los trabajadores afiliados a la organización sindical, por lo que su impacto económico no es de tal punto que ponga en riesgo la permanencia de la sociedad, como lo quiere hacer ver la recurrente.

## **2º) La discriminación entre los trabajadores que no pertenecen a SINUVICOL**

Esta Sala en providencia de anulación CSJ SL1076-2017, del 25 de ene. 2017, rad.76301, recordó que en sentencia CSJ SL5887-2016 se explicó que la aplicación de los beneficios del laudo exclusivamente a los trabajadores sindicalizados, no transgrede el principio constitucional de igualdad, en la medida en que la situación jurídica de estos es diferente a la de los trabajadores no afiliados a un gremio profesional. En esa ocasión, se dijo:

*A juicio de la Sala, tal circunstancia no constituye un trato discriminatorio infundado, debido a que los trabajadores afiliados al sindicato no se encuentran en la misma situación jurídica de quienes no están sindicalizados. La ley laboral autoriza a los primeros a promover conflictos colectivos y adelantar negociaciones orientadas a la suscripción de convenciones colectivas para mejorar sus contratos de trabajo. De forma que, si en uso de esta posibilidad de negociación y suscripción de acuerdos colectivos, un trabajador sindicalizado obtiene un valor agregado en sus condiciones de empleo a diferencia de otros trabajadores no asociados, ello no es ilegítimo; por el contrario, el Derecho lo permite y, más aún, lo*

*promueve en el marco de la política de estímulo a la libre asociación sindical, concertación laboral y trabajo decente.*

*Por esto, en estos eventos podría decirse que existen dos factores de diferenciación objetivos y razonables, que operan sincrónicamente. El primero consiste en la afiliación o pertenencia a una organización sindical que tienen unos a diferencia de otros, como acto jurídico que por antonomasia habilita el acceso a los beneficios que otorga privilegiadamente la calidad de sindicalizado. El segundo, consiste en que es la ley, de manera objetiva, la que consiente estas diferencias en favor del grupo de los trabajadores asociados y beneficiarios de convenciones colectivas.*

*En este orden de ideas, la percepción de beneficios convencionales que deriva de la calidad de sindicalizado y que, en cierto momento, pueda generar diferencias remuneratorias en relación con trabajadores no asociados, no constituye un trato discriminatorio injustificable, pues unos y otros, desde el punto de vista jurídico, están situados en un plano desigual. Por estas mismas razones y en lo que hace al presente conflicto, la percepción en favor del único trabajador sindicalizado de un incremento salarial, que de facto lo ubique en una mejor condición remunerativa con respecto a los demás empleados de la empresa, no constituye un trato inadmisibles, pues la situación del primero es diferente a la de los segundos, y su justificación estriba en la calidad de asociado de uno y la de no asociado de otros.*

También enseñó que en estos términos, y salvo que el sindicato adquiriera la condición de mayoritario (arts. 470 y 471 CST), el laudo solo es aplicable a los miembros sindicalizados y a los que posteriormente se afilien. Ahora, si la empresa *motu proprio* decide extender los beneficios a todos sus empleados, ello será producto de su voluntad, no de una imposición legal.

Así que no se abre paso la pretensión anulatoria de estas disposiciones.

Atinente al artículo 20 « Subvención de Transporte» habrá de anularse dado que tal beneficio no solo se muestra

desmesurado en la medida en que para el año 2017 corresponde a \$24.590,00 el día, sino que no establece tope alguno en relación a los trabajadores que tendrían el derecho e incluso no se tuvo en consideración por ejemplo, la remuneración devengada mensualmente, como tampoco su periodicidad.

### **36) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 43. PAGO DE INCAPACIDADES. La Empresa complementará el valor de las incapacidades, hasta alcanzar el cien por ciento (100%) del salario promedio del Trabajador. La empresa hará el pago directamente al Trabajador y éste le endosará la incapacidad para que ella haga el respectivo cobro.*

#### **36.1) Laudo arbitral**

*Artículo 34°. Pago de incapacidades La empresa complementará el valor de las incapacidades, hasta alcanzar el cien por ciento (100%) del salario básico del trabajador y asumirá el pago de las mismas, y el trabajador le endosará la incapacidad*

#### **36.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento no ostenta ningún tipo de competencia respecto a la regulación de aspectos jurídicos y normativos, tal como sucede con el presente artículo, pues la forma de cancelar las incapacidades médicas que encuentra regulado en las normas de seguridad social, por lo que no es facultad de los árbitros ahondar en un tema legal.

## **XXIX. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Lo dispuesto por el Tribunal de Arbitramento, se trata de un asunto de estirpe económico y, por ende, tiene competencia para definirlo, por lo que desde este ángulo no se encuentra que los falladores en equidad se hayan extralimitado en sus funciones al ocuparse de dicho aspecto.

En lo que respecta a que los árbitros no pueden crear obligaciones en materia de seguridad social, esta sala en sentencia de anulación CSJ SL3269-2016, del 24 de feb. 2016, rad. 73545, reiterada en providencia de anulación CSJ SL8157-2016, del 8 de jun. 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, pues es de resaltar que no se trata de prestaciones limitadas por el Acto Legislativo 01 de 2005.

En consecuencia, no se anulará la cláusula.

### **37) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 46. COMISIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS. La Empresa y la comisión del sindicato, se reunirán mínimamente una vez al mes con el fin de escuchar las reclamaciones o violaciones a la presente convención colectiva de trabajo de parte de la empresa, las que se representan por escrito y la empresa dará respuesta de Igual forma dentro de cinco (5) días hábiles siguientes a la reunión.*

#### **37.1) Laudo arbitral**

*Artículo 37°. Comisión de quejas y reclamos. La empresa procurará reunirse mensualmente con una delegación del sindicato para tratar asuntos relacionados con la ejecución de los contratos individuales de trabajo y la aplicación del laudo arbitral.*

#### **37.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal del Arbitramento se inmiscuyó en la administración interna de G4S SECURE COLOMBIA S.A., lo que evidencia la extralimitación de su competencia, pues determinó la forma y cantidad de veces que la Compañía deberá reunirse con la Organización Sindical SINUVICOL,

aunado a que dichas reuniones se encuentran reguladas por la legislación laboral colombiana.

### **XXX. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

La Corte no comparte los argumentos expuestos por la sociedad recurrente porque el articulado no dispuso «*la cantidad de veces que la Compañía deberá reunirse con la Organización Sindical SINUVICOL*», pues dejó claro que «*la empresa **procurará** reunirse mensualmente*» con una delegación del sindicato.

Además, la cláusula tal como quedó redacta, no permite entender que exista algún tipo de injerencia de la organización sindical en la administración interna de la sociedad recurrente o invada su órbita de gestión, por lo que no atenta contra el derecho de dirección que le compete a su propietario.

En conclusión, no se avista que la cláusula bajo estudio, restrinja el derecho decisorio que la constitución y la ley le otorga a la empleadora, como tampoco limita su facultad subordinante.

De la mano de lo discurrido, no se anulará tal decisión.

### **38) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 47. PERMISOS REMUNERADOS. La Empresa reconocerá al trabajador cinco (5) días hábiles de permiso remunerado en cualquiera de los siguientes eventos:*

*Por enfermedad que requiera hospitalización de los padres, cónyuges o compañera permanente, hijos o hermanos.*

*Por aborto o adopción de un hijo en el hogar de un Trabajador.*

*Por calamidad domestica como incendios, inundaciones, o daño estructural por temblores.*

*PARÁGRAFO: Por nacimiento de un hijo del trabajador, la empresa dará cumplimiento a la Ley María, Ley 755 de 2002 y modificada por la sentencia C- 174 de 2009, que resolvió declarar INEXEQUIBLES las expresiones "... cuatro (4) días de licencia remunerada en paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el "evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederá al padre..." pertenecientes al artículo primero del artículo 1°. De la Ley 755 de 2002, por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo- Ley María-, Por lo tanto la licencia es de ocho (8) días remunerados.*

*La empresa dará cumplimiento a la Ley 1280 de 2009 Ley de luto que dice:*

*"Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:*

*Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no Incluye la Licencia por Lutg que trata este numeral.*

*Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.*

*Parágrafo. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia."*

### **38.1) Laudo arbitral**

*Artículo 38°. Permisos remunerados. La empresa otorgará los permisos remunerados de conformidad con los términos y condiciones establecidos por la ley, en los casos de enfermedades, nacimientos, abortos, adopciones, licencia por luto y calamidad doméstica.*

### **38.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento no tiene competencia respecto a la regulación de aspectos jurídicos y normativos, tal como sucede con el presente artículo, puesto que los permisos remunerados se encuentran expresamente establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, por lo que no es facultad de los árbitros ahondar en un tema legal.

### **XXXI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Tiene dicho esta Corte que ya recogió su añeja tesis de que el Tribunal de Arbitramento no puede conceder permisos remunerados o licencias de la misma índole, y les ha reconocido a los árbitros esa competencia, siempre y cuando tales permisos sean justificados, razonables, proporcionales y, desde luego, no afecten el normal desarrollo de la empresa, atributos de los que no se aprecia desdigan las licencias que decidió conceder el cuerpo arbitral a los trabajadores, si se tiene presente que tienen que ver con contingencias que afectan a la familia, cuya protección integral deben garantizar el estado y la sociedad, según el artículo 42 superior; que además convocan la solidaridad entre las personas, sobre la que está fundada la República al tenor del artículo 1 constitucional, por fuera de que aquellas (las licencias del laudo), fueron reconocidas en virtud de lo estatuido en la ley (sentencia de anulación CSJ SL18150-2016, del 19 de oct. 2016, rad. 69910).

De manera que no hay méritos para anular la disposición.

### **39) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 48. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO. En causa 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.*

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

### **39.1) Laudo arbitral**

*Artículo 39°. Terminación unilateral de contrato de trabajo. En los casos de terminación unilateral de los contratos de trabajo sin justa causa, por parte de la empresa, ésta pagará una indemnización igual a la legalmente establecida en la ley 789 de 2002, artículo 28, incrementada en 15 días más.*

### **39.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento no sólo extralimitó su competencia, al pronunciarse sobre aspectos que ya se encuentran totalmente regulados en la legislación laboral colombiana, sino que obligó a la Empresa a asumir una carga económica desproporcionada e inequitativa, pues a aquellas personas que se les finalice su contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, se deberá cancelar una suma equivalente a 15 días de salario legal mensual vigente, de manera adicional a la indemnización que ya establece la ley.

## **XXXII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

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 SL, del 14 de oct. 2009, rad. 41917, reiterada, entre otras, en providencia de anulación del pasado 23 de noviembre 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.*

En armonía con lo discurrido, no hay razones para anular la decisión.

### **40) Pliego de peticiones**

*CLAUSULA 49. BONIFICACIÓN POR FIRMA. La Empresa pagará a cada uno de los trabajadores por la presente convención colectiva o laudo arbitral la suma de cuatrocientos mil pesos (\$400.000), en el momento en que se firme la convención colectiva del trabajo o se expida el laudo arbitral.*

#### **40.1) Laudo arbitral**

*Artículo 40°. Bonificación por firma La empresa pagará a cada uno de los trabajadores sindicalizados, la suma de trescientos mil pesos (\$300.000), en el momento más inmediato posible, a la fecha de expedición del Laudo Arbitral*

#### **40.2) Argumentos de la impugnante**

El Tribunal de Arbitramento no tuvo en cuenta que el concepto denominado «*bonificación por firma*», únicamente sería exigible en el caso de existir un acuerdo entre las partes durante la etapa de arreglo directo, lo que implicaría la existencia de una convención colectiva de trabajo.

Por lo tanto, carece de todo fundamento y sentido que se otorgue este concepto, cuando el conflicto colectivo no fue resuelto por un acuerdo entre las partes, sino a través de un Laudo Arbitral.

### **XXXII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE**

Como se recuerda en el pliego de peticiones los trabajadores solicitaron una bonificación de \$400.000,00 para cada uno de los trabajadores «*por la presente convención colectiva o **laudo arbitral** (...) en el momento en que se firme la convención colectiva del trabajo o se expida el laudo arbitral*».

Luego no es cierto lo afirmado por la impugnante en cuanto a que dicha bonificación «*únicamente sería exigible*

*en el caso de existir un acuerdo entre las partes durante la etapa de Arreglo Directo, lo que implicaría la existencia de una Convención Colectiva de Trabajo».*

Por tanto, no se anulará.

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

**RESUELVE:**


**PRIMERO.- ANULAR** del Laudo Arbitral del 21 de noviembre de 2016, proferido por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre el **SINDICATO ÚNICO DE VIGILANTES DE COLOMBIA – SINUVICOL-** y la sociedad **G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A.** lo siguiente:

- a) *Artículo 1° - Reconocimiento sindical.*
- b) *Artículo 3°. Campo de aplicación.*
- c) *Artículo 8°. Respeto a los derechos humanos.*
- d) *Artículo 9°. Preservación de derechos.*
- e) *Artículo 10° Principio de norma más favorable.*
- f) Del artículo 23 las expresiones «*el valor completo de los mismos*»
- g) *Artículo 41°. Incorporación*
- h) Del artículo 2° del Laudo Arbitral las expresiones «*y reconocerá y pagará un auxilio por la suma de \$800.000*».

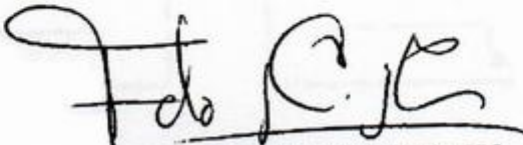
- i) Del artículo 36 las expresiones «y, en estos eventos, si fueren en otro departamento diferente al Atlántico, la empresa reconocerá y pagará un auxilio para gastos de alimentación y transporte por un valor de \$60.000 diarios por persona, las cuales no excederán de dos (2)».
- j) Artículo 6°. Régimen contractual.
- k) Artículo 11° Programación disponible.
- l) Artículo 12°. Promociones.
- m) Del artículo 13 las expresiones «La empresa además pagará al trabajador involucrado el salario durante el tiempo que dure detenido».
- n) Artículo 16°. Prestamos por calamidad doméstica.
- o) Artículo 19°. Auxilio de escolaridad.
- p) Del artículo 23 las expresiones «el valor completo de los mismos y».
- q) Artículo 20°. Subvención de Transporte.
- r) Artículo 27°. Periodos de pago.
- s) Artículo 28°. Pago de manejo de la tarjeta crédito.


**SEGUNDO.- NO ANULAR** lo demás del Laudo Arbitral del 21 de noviembre de 2016, proferido por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre el **SINDICATO ÚNICO DE VIGILANTES DE COLOMBIA – SINUVICOL-** y la sociedad **G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S.A.**

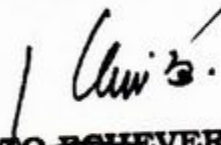
Cópiese, notifíquese y envíese el expediente al Ministerio del Trabajo para lo de su cargo.

  
**GERARDO BOTERO ZULUAGA**  
Presidente de Sala

  
**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

  
**FERNANDO CASTILLO CADENA**

  
**CLARA CECILIA DUENAS QUEVEDO**  
SALVO VOTO PARCIAL

  
**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

  
**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**  
SV con voto parcial de voto


  
**JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**

SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha se fijo edicto

Bogotá, D.C. 25 JUL 2017 8am

  
Secretario

SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha se desfilja edicto

Bogotá, D.C. 25 JUL 2017 5pm

  
SECRETARIA

SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha y hora  
señaladas, queda ejecutoriada la presente  
providencia

Bogotá, D.C. 28 JUL 2017 Hora: 5pm

  
Secretario