



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

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS
Magistrado Ponente**

**SL13303-2016
Radicación n° 74202
Acta 24**

Bogotá, D.C., trece (13) de julio de dos mil dieciséis (2016).

Resuelve la Corte los recursos de anulación interpuestos contra el Laudo Arbitral proferido el 14 de marzo de 2016 por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado por el Ministerio del Trabajo para resolver el conflicto colectivo suscitado entre **SEGURIDAD ATLAS LTDA** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA “SINTRAVIP”**.

I. ANTECEDENTES

1.- El 5 de agosto de 2014 **“SINTRAVIP”** radicó el pliego de 50 peticiones que fuera aprobado en Asamblea General de sus afiliados el 2 de agosto anterior, ante la empresa **SEGURIDAD ATLAS LTDA** (folios 5 a 72), el cual no fue solucionado ni total ni parcialmente por las partes en la etapa de arreglo directo (folios 311), dando lugar a que el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, mediante resolución número 04279 de 27 de octubre de 2014, ordenara la constitución de un Tribunal de Arbitramento por el que optara la agremiación sindical (folio 309) para que dirimiera el conflicto colectivo de trabajo así generado.

2.- El Tribunal quedó integrado por los siguientes árbitros: EDUARDO URIBE QUIÑONES, por la empresa; DIEGO EDUARDO CRUZ PRIETO, por la agremiación sindical; y VÍCTOR HUGO RODRÍGUEZ PINZÓN, por la autoridad ministerial, quien luego lo presidiría. Una vez posesionados de sus cargos instalaron el Tribunal el 1º de febrero de 2016, y el 14 de marzo siguiente profirieron el laudo cuya anulación parcial se pretende.

II. EL LAUDO ARBITRAL

De los 50 puntos del pliego de peticiones que la agremiación sindical postuló para ante la empresa, el Tribunal de arbitramento, en 3 ítems, concedió 15, negó 10 de ellos y se abstuvo de pronunciarse sobre los restantes 25 *“por carecer de competencia”*.

Contra el anterior laudo arbitral las partes del conflicto interpusieron oportunamente sendos recursos extraordinarios de anulación. La Corte los resolverá empezando por el de la agremiación sindical, como sigue:

III. EL RECURSO DEL SINDICATO

Se contrae a los siguientes puntos: el término de vigencia del laudo; la limitación de permisos sindicales remunerados; el número de días del permiso por calamidad; la negativa al incremento salarial pretendido; y la negativa al establecimiento de una prima de vacaciones.

En relación con el término de vigencia expresa la agremiación que al establecerse por 2 años y no por 1, como lo pidió en el pliego de peticiones, se tipificó la causal de *‘haberse concedido más de lo pedido’*, pues el término de 2 años *“es muy amplio ya que los beneficios obtenidos no dan ninguna garantía para los trabajadores, argumento de hecho y de derecho en el que me ratifico”*.

La concesión de permisos sindicales en el número indicado en el artículo 4º del laudo, asevera, *“es lesivo y contrario a derecho, ya que dicho término de un día no es suficiente para atender las obligaciones y actividades específicas, no se podría conformar el quorum suficiente para deliberar y decidir, amenazando en forma grave el libre derecho de asociación”*, lo cual en su sentir constituye

“violación de derechos fundamentales de rango constitucional (sic)”.

En lo que tiene que ver con el permiso por calamidad contenido en el laudo arbitral afirma que *“este artículo fue fallado en equidad cuando quiera que este (sic) ya está definido y reglado en derecho, particularmente en el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo tanto, es contrario a derecho y deberá ser anulado”.*

Cuestiona la negativa del Tribunal al incremento salarial pretendido en el pliego de peticiones con fundamento en que pondría en peligro la permanencia y estabilidad de los trabajadores, puesto que, *“precisamente, los estados financieros, los rendimientos, las escalas de productividad y demás efectos económicos, reflejan toda la solvencia y capacidad financiera suficiente para que se efectúe el incrementos salarial en la forma como está petitionado”.*

Y alude a que la razón del Tribunal de negar la prima de vacaciones igualmente pretendida, *“no consulta la realidad financiera de la empresa convocada, no consulta la realidad socio económica del país y no consulta la expectativa de los trabajadores”.*

Por fuerza de los anteriores predicamentos, pide a la Corte que *“decrete la anulación de los artículos 3, 4 y 5 del laudo arbitral y en su lugar, se dicte la providencia que deba reconocer tales derechos”.*

IV. LA OPOSICIÓN DE LA EMPRESA

No hubo pronunciamiento de la empresa durante el término concedido para tal efecto.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Atendidos los motivos de la impugnación propuesta por el sindicato recurrente importa a la Corte recordar que en conformidad con la jurisprudencia y el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, su competencia en este recurso extraordinario está restringida a verificar la regularidad del laudo arbitral en los aspectos recurridos para establecer si el Tribunal al dictarlo: (1º) extralimitó el objeto para el cual se le convocó; (2º) afectó derechos o facultades reconocidos por la Constitución a las partes; (3º) afectó derechos o facultades reconocidos a las mismas por las leyes; (4º) o por normas convencionales. Además, por la naturaleza de la decisión adoptada por esta especial clase de Tribunales, que es en equidad, (5º) si con ello se produjo la violación de tan trascendental principio rector de las relaciones surgidas entre empleadores y trabajadores (artículo 1º del C.S.T.).

Los puntos materia de impugnación del sindicato, el laudo arbitral los resolvió así:

“ARTÍCULO 3. VIGENCIA: en (sic) presente laudo tendrá una vigencia de dos (2) años a partir de la fecha de su expedición.

“ARTÍCULO 4: PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS: la empresa concederá permisos sindicales remunerados a dos trabajadores de la empresa que sean directivos de ‘SINTRAVIP’, de la siguiente manera:

“a) Un (1) día para la reunión mensual de las Juntas Directivas, Nacionales, Subdirectivas Seccionales, Comités Seccionales y Comisión Estatutaria de Reclamos de ‘SINTRAVIP’.

“b) Un (1) día, para que asistan mensualmente a capacitaciones, asambleas, reuniones extraordinarias de Juntas Directivas, foros, seminarios, congresos locales, departamentales, nacionales e internacionales, convocados por el sindicato, federaciones y confederaciones; igualmente tendrá en cuenta un (1) día adicional de ida y un (1) día de regreso, cuando los eventos sindicales se realicen fuera de la ciudad.

“La notificación de dichos permisos se hará dentro de los cinco (5) días calendario antes de la reunión o evento especial.

“ARTÍCULO 5: PERMISOS POR CALAMIDAD: la empresa concederá un (1) día de permiso remunerado al trabajador afiliado a SINTRAVIP en el momento en que se presente la calamidad, por la hospitalización de padres, esposa (o) compañera (o) permanente, hijos y hermanos; de igual forma estos permisos se concederán por circunstancias de fuerza mayor, como incendio, robo o inundación de su vivienda.

“(...)

“SEGUNDO: Negar los artículos 9, 15, 18, 25 (...) del pliego de peticiones, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa (...).”.

Estos dos últimos puntos del pliego de peticiones así se plantearon por la agremiación:

“ARTÍCULO 15. INCREMENTO SALARIAL. La empresa incrementará los salarios básicos mensuales de sus trabajadores sindicalizados en un diez (10%) sobre dicho salario, y este incremento se aplicará anualmente de acuerdo al aumento que el Gobierno Nacional fije sobre el IPC. Este nuevo salario básico se denominará SALARIO BÁSICO CONVENCIONAL. Sobre este nuevo salario básico convencional se liquidarán las horas extras. Las prestaciones sociales se liquidarán sobre el total del salario convencional devengado, según el art. 127 del C.S.T. Los beneficios del art. 128 del C.S.T., cuando sean plenamente por mera liberalidad del cliente o empresa, no constituirán salario y

no se liquidarán como prestaciones sociales, estas liberalidades deben tener prueba siquiera sumaria y legalmente válida”.

“ARTÍCULO 25. VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES: de común acuerdo la empresa y el trabajador acordarán el disfrute de sus vacaciones de la siguiente manera:

a) (...)

b) Como una contraprestación social y por ende no constitutiva de salario la empresa reconocerá y pagará a los trabajadores que salgan a disfrutar sus vacaciones una prima extralegal de vacaciones así: diez (10) días de salario resultantes del promedio del último trimestre devengado por el trabajador al momento que salga a disfrutar de las vacaciones.

c) Esta prima se pagará en todos los eventos de disfrute de vacaciones o de compensación en dinero de las mismas. Si el pago de las vacaciones es proporcional la prima se causará proporcionalmente”.

1.- En cuanto toca con la vigencia del laudo, para la asociación sindical el Tribunal concedió más de lo pedido, pues habiendo pretendido aquélla un término de un (1) año de vigencia, éste dispuso que lo fuera por dos (2).

Tal reproche no tiene asidero, por la simple y llana razón de que los árbitros en los conflictos económicos del trabajo están habilitados por el numeral 2º) del artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo para establecer la vigencia del fallo arbitral hasta por dos (2) años, y sin que estén atados indefectiblemente al límite o determinación fijada por los pedimentos de las partes en el conflicto.

Lo dicho porque el conflicto es de naturaleza económica y, por ende, debe resolverse en el plano de la equidad. Es decir, no es un conflicto jurídico que debe desatarse en derecho, en donde sí obran las cortapisas de la *causa petendi* y el *thema decidendum*, cuya inobservancia puede dar lugar a la incongruencia del fallo, por concedido

más allá de lo pedido (*extra petita*) o por fuera de lo pedido (*ultra petita*).

El fallo en equidad comporta, necesariamente, una métrica temporal acorde con las prerrogativas económicas que del pliego de peticiones se hubieren concedido o negado por el tribunal de arbitramento, habida cuenta de que su conjunto no puede ser más que una expresión de justicia en las relaciones surgidas entre empleadores y trabajadores, *‘dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social’* (artículo 1º del C.S.T.), que debe ejecutarse dentro de términos proporcionales y razonables, cuyo único límite debe ser el impuesto por el legislador. De esa forma es que los árbitros pueden concretar en derechos los intereses en discusión, pues el factor temporal les servirá de marco de referencia para conceder unos, negar otros o modificar los existentes, atendiendo la competencia que particularmente le hubieren derivado las partes al no resolver directamente la totalidad del conflicto que les enfrenta.

En sentencia de anulación de 4 de diciembre de 2012 (Radicación 53118), en el mismo sentido al aquí mencionado apuntó a ese respecto la Corte:

“De otra parte, es infundada la afirmación según la cual, la cláusula acusada “desconoce el texto legal que establece una vigencia máxima del laudo de dos años”, porque si bien el sindicato en el pliego de peticiones la propuso por un año a partir de su presentación (fl. 67), también es cierto que el término de vigencia por dos años, es acorde con lo dispuesto en el artículo 461 del Código Sustantivo de Trabajo, así como con la jurisprudencia de esta Sala, que de vieja data ha adoctrinado:

“Nuestro ordenamiento positivo fija a los árbitros algunas restricciones cuando actúan en ejercicio de su cometido de dirimir el conflicto a ellos propuesto; pero también los dota de amplias facultades, para que sin prescindir de la ley, dicten por sí solos la sentencia colectiva obligatoria, con criterio de equidad, en busca de la justicia al caso concreto y procurando armonizar los intereses sociales y económicos.

“(…) las únicas limitaciones en derecho que tienen los árbitros al señalar los linderos temporales del fallo colectivo que profieran son las que determine expresamente la ley, sin que estén sujetos a la camisa de fuerza de las aspiraciones de las partes sobre el particular.

Y esa única restricción legal está contenida en el artículo 461 del código sustantivo del trabajo que precisamente regula ‘El efecto y vigencia de los fallos arbitrales’, y en su numeral 2 prescribe que ‘La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos años’.

(…)

Del precepto invocado se desprende que así los mismos trabajadores hayan fijado en el pliego de peticiones una vigencia superior al bienio y ello no hubiera sido materia de acuerdo en la etapa de arreglo directo, si el conflicto se resuelve por medio de arbitramento, el Laudo que allí se profiera, por disposición expresa del legislador, no puede exceder de dos años. Ello quiere decir que en ese evento, no priva la voluntad de quienes promovieron el conflicto, en virtud del mandato legal y de la misma naturaleza económica afectada por la constante evolución de las condiciones económicas, que exigen una revisión del contenido convencional para efectos de adecuar sus cláusulas a la realidad del momento y del inmediato futuro, como también de estabilizar las condiciones de la prestación de los servicios.

(…)

Mas dentro de ese lindero legal, los árbitros están facultados para señalar el ámbito temporal de la nueva normatividad arbitral no avenida por las partes, llegando incluso a disponer que su expiración sea ulterior a la propuesta por los trabajadores en el pliego de peticiones.” (Sentencia del 1º de septiembre de 1995, radicado 8128).

En reciente sentencia, radicado, 53095 del 14 de febrero de 2012, reiteró la Sala:

“El Tribunal no trasgredió ningún precepto legal, sino que por el contrario, ajustó su decisión a las previsiones del artículo 461 del C. S. del T., según el cual la vigencia de la decisión arbitral no puede exceder del término allí impuesto, pudiendo incluso,

apartarse de las aspiraciones plasmadas por los trabajadores en el pliego de peticiones.

Al respecto, la Corte tiene adoctrinado en reiteradas providencias, que cuando la solución del conflicto se pone en manos de un Tribunal de Arbitramento y las partes en la etapa de arreglo directo no llegan a un acuerdo sobre la vigencia de lo que eventualmente podría ser la convención colectiva de trabajo, los Árbitros pueden disponer sobre el particular, respetando, eso sí, la limitación impuesta por el citado precepto legal, esto es, que la vigencia del laudo no puede exceder de los 2 años”.

En suma, el tema de la vigencia es materia esencialmente negociable y por ello los árbitros pueden fijar una distinta de la propuesta al iniciarse el conflicto y, desde luego, esa decisión arbitral es razonable, a futuro, dentro del límite temporal de dos años que señala el Art. 461 del CST.

Por lo dicho, se declarará exequible lo resuelto por los árbitros, por cuanto la vigencia establecida en el Laudo Arbitral se adecúa a la del término previsto en el numeral 2 del artículo 461 del C. S. del T”.

En consecuencia, **no se anulará** el término de vigencia del laudo que fuera dispuesto por los árbitros.

2.- Tampoco asiste razón a la agremiación sindical en impugnar los permisos sindicales remunerados reconocidos por el tribunal de arbitramento, pues si bien es cierto que éste no concedió todos los que pretendió en el pliego de peticiones (artículo 8º), que los requirió “*de acuerdo a su programación*”, también lo es que previó una cantidad explicitada en el número, frecuencia y criterios de representación que encontró consonantes con el concepto de equidad. Luego, no incurrió el tribunal de arbitramento en yerro de equidad alguno por el mero hecho de no acceder a la totalidad de la aspiración sindical.

Fuera de lo anotado, lo que sí deja expuesto el reproche sindical es la falta de interés impugnativo, pues, conocido el objeto del recurso extraordinario, que lo es, se repite, el que se anulen las disposiciones adoptadas, sin que la Corte, en principio, cuente con competencia para dictar las de reemplazo, por no tratarse de un juez en equidad sino de derecho, de declararse la invalidez de la disposición cuestionada, la agremiación sindical perdería lo que le fue concedido por el tribunal de arbitramento, situación que riñe con el más mínimo sentido lógico.

Entonces, la Corte **no anulará** el mentado punto del laudo impugnado.

3.- El permiso por calamidad fue uno de los puntos del pliego de peticiones (artículo 10), luego, la concesión que el tribunal de arbitramento hizo en el laudo a ese respecto no fue más que la respuesta a la dicha petición. Eso sería suficiente para despachar negativamente la pretensión que ahora plantea la agremiación sindical de que se anule, pues no es entendible que primeramente se formule y luego se cuestione su otorgamiento por la misma asociación.

No obstante, la verdadera razón para mantener esa prerrogativa del fallo arbitral es la de que de su interpretación lo que se deduce es que la dicha prerrogativa constituye una mejora a las condiciones del trabajo mediante la adición a la licencia por calamidad doméstica de que trata el numeral 6 del artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo; y distinta a la licencia por luto

prevista en el artículo 1º de la Ley 1280 de 2009, en la forma como adicionó un numeral 10º al citado artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo. Y tal conclusión surge pertinente de la previsión del mentado permiso remunerado por razón de la hospitalización de los parientes allí enlistados, como ante los eventos mencionados. Circunstancias todas ellas que para nada afectan *in meius* o negativamente los derechos conferidos por las aludidas preceptivas ante situaciones como la grave calamidad doméstica o el luto generado por la pérdida de alguna de las personas a que se refiere la citada norma.

En torno a esta clase de permisos, en sentencia de 15 de septiembre de 2015 (Radicación SL12443-2015 e interna 69341), memoró la Corte:

“(...) la jurisprudencia reconoce a los árbitros facultades para pronunciarse sobre el tema relacionado con la concesión de licencias o permisos remunerados, cuando las circunstancias así lo ameriten, sean justificados, resistan un juicio de razonabilidad y de proporcionalidad, y no afecten el normal desarrollo de las actividades de la empresa. Tal criterio aparece en las sentencia CSJ SL, 19 may. 2010, rad. 43951, reiterada en la CSJ SL, 25 de may. 2010, rad. 43950 y en la SL8693-2014, en los siguientes términos:

“(...) debe precisarse, que si bien la Corte sostenía que los árbitros no tenían competencia para regular aspectos de tal naturaleza [permisos], por ser temas reservados a la ley, a la voluntad de las partes mediante acuerdo colectivo o en ciertos casos a la potestad del empleador, se rectifica este criterio y en consecuencia se concluye que estas situaciones sí pueden ser objeto de regulación por parte de los Tribunales de arbitramento, siempre y cuando sean justificados, resistan un juicio de razonabilidad, de proporcionalidad y no afecten el normal desarrollo de las actividades de la empresa.

“En ninguna violación incurrieron los árbitros al negarse a modificar la cláusula, ya que lo que determinó al Tribunal para ello fue que encontró que dicha cláusula ya regulaba esos

asuntos y sus términos eran claros, suficientes y explícitos. El mismo ordenamiento jurídico existente prevé como obligación especial a los empleadores, conceder permisos o licencias necesarias a los trabajadores, lo cual se traduce en un correlativo derecho de estos para disfrutarlas.

“Las licencias por calamidad doméstica se encuentran reguladas por el numeral 6º del artículo 57 del C. S. del T., como un derecho para el trabajador que la sufre y una obligación para el empleador que la debe conceder. La Ley 1280 del 5 de enero de 2009, adicionó un numeral al citado artículo 57 referido e impuso como obligación al empleador “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 que sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto 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 (se resalta).

“En esa perspectiva jurisprudencial, en el presente caso, resulta evidente que los permisos a los que alude la cláusula objeto de estudio, en la forma como fueron concedidos, resultan razonables y proporcionados, y no afectan de manera sensible las finanzas de la empresa, pues se trataría simplemente de mejorar el beneficio un poco más del mínimo legal, sin que sea de recibo el argumento de la empresa de su falta de justificación en cuanto están regulados por el legislador, pues como bien se sabe, precisamente una de las finalidades esenciales de los conflictos colectivos es la aspiración legítima que tienen los trabajadores de a través de ellos, superar las garantías mínimas que consagran las normas sociales.

“Se ha de recordar que nuestra legislación estipula entre las obligaciones especiales de los empleadores, conceder permisos o licencias a los trabajadores, con el correlativo derecho para éstos de disfrutarlas. Así, las concernientes a grave calamidad doméstica y las llamadas por luto, están previstas en los numerales 6º y 9º adicionado por el artículo 1º de la Ley 1280 de 2009, respectivamente, del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Si bien en el caso de las primeras, el legislador no determinó su número, nada se opone a que los árbitros las puedan fijar, como lo señaló la Corte en sentencia CSJ SL, 25 may. 2010, rad. 43950.

“Referente a las segundas, se mejoró la previsión legal en lo concerniente a los trabajadores en el caso de fallecimiento de familiares en un departamento distinto de aquel donde el trabajador presta sus servicios, lo cual encuentra justificación en

razón de las necesidades del desplazamiento, sin que el término adicional de 3 días hábiles, luzca desproporcionado”.

Por lo dicho, **no se anulará** la disposición atacada.

4.- La agremiación sindical persigue que como le fue negado el incremento salarial y la llamada ‘*prima de vacaciones*’ que hubiera incluido en su pliego de peticiones, la Corte anule tales disposiciones y provea, en su lugar, sobre tales pedimentos.

La desestimación de tales cuestionamientos surge incontrastable con el objeto del recurso extraordinario, pues, como ya se ha dicho, éste lo es el control de constitucionalidad y legalidad del laudo, el análisis competencial de sus disposiciones, la verificación de que no se violen derechos adquiridos por vía de la negociación colectiva, salvo que sean expresa materia del conflicto, y la de que no se produzca inequidad en las relaciones del trabajo. Por manera que, ni compete a la Corte dictar una sentencia de reemplazo de que lo que se anule como resultado de tal esfuerzo, ni proferir decisiones distintas a las de anular o anular el fallo arbitral, salvo la excepcionalísima situación de modular ciertas disposiciones positivas del laudo.

En efecto, en sentencia de anulación de 25 de noviembre de 2008 (Radicación 37482), que aquí se reitera, así explicó la Corte la situación anunciada:

“Ha explicado esta Sala de la Corte que las precisas facultades que surgen para ella en virtud de lo dispuesto por el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, dentro del denominado actualmente por la ley recurso de anulación, se limitan a verificar la regularidad del laudo y otorgarle fuerza de sentencia si el Tribunal de Arbitramento no extralimitó el objeto para el que se le convocó, o anularlo en caso contrario, ello respecto de los puntos que quedaron por fuera de los acuerdos logrados entre las partes en la etapa de arreglo directo y que cobijen la totalidad de los que son materia del diferendo; a verificar que el pronunciamiento del tribunal no afecte derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Política, las leyes o normas convencionales vigentes, de conformidad con lo señalado en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo; y, de manera excepcional, a disponer la anulación de disposiciones del laudo que sean manifiestamente inequitativas, todo lo anterior dentro del marco de las facultades propias de los árbitros para decidir conflictos de intereses económicos; o para que el expediente sea devuelto al Tribunal por no haberse resuelto las diferencias que dieron origen a su convocatoria.

“Por eso es que en sentencia del 16 de marzo de 2005 (Radicación 23.843), ratificada entre otras muchas, en sentencia de 12 de octubre del mismo año (Radicación 27.857), recordó la Corte que cuando se trata de conflictos colectivos económicos no le es dado, en tanto disponga la anulación del laudo o parte de él, dictar la providencia que ha de reemplazarlo, puesto que el fundamento del fallo arbitral no es en derecho sino en equidad.

“No obstante, dicho rigor respecto de los extremos de la decisión del recurso extraordinario, de anular o no anular las disposiciones del laudo, fue atenuado por la Sala a partir de la sentencia de 15 de mayo de 2007 (Radicación 31.381), en el sentido de considerar permisible cierta modulación de los efectos del laudo arbitral que, sin sustituir con ello la orientación esencial de la voluntad de los árbitros, permita alcanzar a través de éstos un verdadero contenido en términos de equidad.

“En efecto, en dicha sentencia se asentó que:

““(…) Bajo esta premisa ha sido tradicional la postura de la Sala de comprender dentro de los juicios de regularidad jurídica del laudo, aspectos de contenido económico, cuando se advierten situaciones de ostensible inequidad.

““La justicia material que se pretende con esta postura, alcanza un mayor grado de realización, si los juicios de legalidad o de equidad no sólo son aquellos que sirven para fundamentar la elección entre el blanco y el negro, sino para diferenciar los matices entre ellos.

“De esta manera, la Sala corrige su postura tradicional de pronunciarse en sede del recurso de homologación contra un laudo arbitral que resuelve un conflicto colectivo sólo en los términos de declarar escuetamente su exequibilidad o la nulidad, y en su lugar admitir la posibilidad de hacerlo condicionadamente, introduciendo precisos elementos que modifiquen el significado, alcance, o entidad de una cláusula, para despojarlas de los rasgos jurídicos o económicos que la hacen ilegal o inequitativa, en aras de salvar las garantías o beneficios que ofrece el Tribunal de Arbitramento; esto es, preservar y no sustituir el sentido principal de la voluntad de los árbitros.

“En el sub lite, la cláusula de PRESTACIÓN DE PROTECCIÓN ESPECIAL en lo concerniente a la contratación de un seguro de vida para sus servidores es, como ya se indicó, abiertamente ilegal en cuanto lo extiende a los empleados públicos; pero su exclusión no puede arrastrar la pérdida de ese beneficio para los trabajadores oficiales, que es también la voluntad de los árbitros. De esta manera, se declarará exequible el Parágrafo Único del Artículo 21, bajo el entendido de que ella comprenderá sólo a los servidores públicos que tengan el carácter de trabajadores oficiales” (subrayas fuera de texto).

“Por manera que, la solicitud del apoderado de la agremiación sindical de que resultado de la anulación de los puntos del laudo que le son desfavorables a la agremiación que representa, “en su remplazo (sic) de(sic) acojan las peticiones del sindicato esbozadas en el pliego”, con el argumento de que “las razones por las que considero que se deben acoger las pretensiones del sindicato, se sustentan en que estas(sic) no desbordan [la] capacidad económica de la empresa, ni las peticiones 1, 2,3, y 8 recortan derecho alguno al patrono, que hagas(sic) imposible la aplicación del poder subordinante que tiene para la dirección y manejo autónomo de la empresa, por el contrario estas peticiones mejoran el clima laboral en la misma, aspiración que deben compartir ambas partes, razones suficientes con pleno asidero legal para determinar su pertinencia y su acogimiento” (folios 12 y 37 a 38 cuaderno 2), en modo alguno puede ser admitida, dado que, se itera, ni bajo las precisas facultades del artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, ni bajo el criterio jurisprudencial enunciado, es dable desconocer en lo esencial la voluntad de los árbitros, que en este caso se orientó a la negación de los puntos del pliego petitorio.

“No puede olvidarse que el laudo arbitral en conflictos de naturaleza económica como el que ocupa la atención de la Sala, al resolver los puntos del pliego de peticiones que no lo fueron por las partes en la etapa de arreglo directo, se constituye en un acto creador o generador de derechos que anteriormente no existían, o modificador de los ya existentes, o simplemente que impide o niega la creación o modificación pedida. De suerte que, al ser

negativas sus disposiciones, como aquí ocurrió, dicha negativa no resiste la más mínima modulación, pues en ese caso, entiende la Corte, se estaría sustituyendo en lo esencial la voluntad del tribunal arbitrador”.

En síntesis, **no hay lugar a anular** las disposiciones cuestionadas, **ni a modificarlas o complementarlas**.

VI. EL RECURSO DE LA EMPRESA

La impugnación fue limitada por la empresa recurrente a 5 de los puntos acogidos en el laudo arbitral: permisos sindicales remunerados, permiso por calamidad, asistencia jurídica, auxilio al sindicato y auxilio educativo. Por tal razón, la Corte restringirá su estudio a tales puntos de la impugnación, para lo cual se empieza por su transcripción en la forma como sigue:

“Artículo 4. PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS: La empresa concederá permisos sindicales remunerados a dos trabajadores de la empresa que sean directivos de ‘SINTRAVIP’ de la siguiente manera:

a) Un (1) para la reunión mensual de las Juntas Directivas, Nacionales, Subdirectivas Seccionales, Comités Seccionales y Comisión Estatutaria de Reclamos de ‘SINTRAVIP’

b) Un (1) día, para que asistan mensualmente a capacitaciones, asambleas, reuniones extraordinarias de Juntas Directivas, foros, seminarios, congresos locales, departamentales, nacionales e internacionales, convocados por el sindicato, federaciones y confederaciones; igualmente tendrá en cuenta un (1) día adicional de ida y un (1) día de regreso, cuando los eventos sindicales se realicen fuera de la ciudad.

“La notificación de dichos permisos se hará dentro de los cinco (5) días calendario antes de la reunión o evento especial.

“Artículo 5. PERMISO POR CALAMIDAD: La empresa concederá un (1) día de permiso remunerado al trabajador afiliado a SINTRAVIP en el momento que se presente la calamidad, por la hospitalización de padres, esposa (o) compañera (o) permanente, hijos y hermanos; de igual forma estos permisos se concederán

por circunstancias de fuerza mayor, como incendio, robo o inundación de su vivienda.

“Artículo 8. ASISTENCIA JURÍDICA: La empresa auxiliará al sindicato con una suma anual de cinco millones de pesos (\$5'000.000oo) a efecto de prestar asistencia jurídica básica en los eventos en que alguno de los trabajadores se encuentre implicado en un eventual proceso penal, con ocasión de la prestación del servicio a la empresa. Parágrafo; la primera entrega se hará dentro de los cinco (5) días siguientes a la ejecutoria del presente laudo, y la segunda, corridos doce (12) meses de dicha ejecutoria.

“Artículo 12. AUXILIO AL SINDICATO. La empresa auxiliará al sindicato durante la vigencia del presente laudo, con una suma anual de dos millones quinientos mil pesos (\$2'500.000oo): la primera entrega se hará dentro de los cinco (5) días siguientes a la ejecutoria del presente laudo, y la segunda, corridos doce (12) meses de dicha ejecutoria.

“Artículo 13. AUXILIO EDUCATIVO. La empresa dará un auxilio educativo equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor de la matrícula a los trabajadores de la empresa afiliados a SINTRAVIP que cursen estudios en instituciones tecnológicas o de educación superior que estén legalmente reconocidas por la autoridad competente siempre y cuando su promedio de notas sea igual o superior al noventa por ciento (90%) del tope de calificación académica utilizado por el respectivo establecimiento educativo; los requisitos para la acreditación del derecho, serán estipulados por la empresa”.

Para la empresa, los anteriores beneficios concedidos por el laudo arbitral *“generan condiciones de protuberante inequidad”*, pues en relación con el primer punto impugnado, subraya, *“al otorgar a SINTRAVIP cuarenta y ocho (48) días de permiso, pese a que sus afiliados son 31”*, éste violó el principio de proporcionalidad, dado que SINTRAATLAS, que es el sindicato con mayor número de afiliados en la empresa, unos 400, cuenta con 150 días de permiso, y aquí se concedieron 48, de forma tal que si se hubieran concedido los permisos de manera proporcional a los acordados con ésta última agremiación sindical,

“SINTRAVIP hubiese tenido derecho (...) a 11.62 días de permiso, reconociendo el Tribunal de arbitramento más del doble del que realmente tenía que haber otorgado”.

En lo que toca con el segundo punto en cuestión, aduce que el permiso por calamidad doméstica no fue reconocido en la convención colectiva de trabajo que suscribió con SINTRAATLAS, de suerte que su reconocimiento en el laudo arbitral de **SINTRAVIP** *“genera condiciones de desigualdad entre los trabajadores, reconociendo beneficios superiores a los trabajadores afiliados a SINTRAVIP”,* por no ser razonable *“realizar ajustes futuros superiores a los que los propios trabajadores consiguieron durante la negociación de la convención colectiva de trabajo”,* fuera de que *“este beneficio impone a la compañía no sólo el reconocimiento de la remuneración del trabajador que solicita el permiso, sino también el salario y carga prestacional de quien lo reemplaza durante los días de ausencia, por lo que se impone a la compañía una carga adicional”.*

En lo referente al tercero de los puntos discutidos, afirma que el auxilio de asistencia jurídica es un beneficio económico *“desproporcionado y exorbitante”* que debe hacerse al sindicato hubiere o no procesos penales en contra de alguno de sus afiliados, lo que puede dar lugar a convertirse en simplemente un auxilio para la agremiación sindical, y auxilio que a ninguna otra organización actuante ante la empresa se le ha reconocido. Cita los apartes que

considera pertinentes de la sentencia de la Corte de 26 de febrero de 2014 (Radicación 59713).

En relación con el cuarto de los puntos cuestionados, asevera la empresa recurrente que el pago de \$2'500.000,00 que el laudo fijó como auxilio al sindicato *“impacta directa y gravemente la estabilidad financiera de la empresa”*, pues *“no guarda ningún tipo de proporcionalidad respecto de la cantidad de afiliados con los que cuenta SINTRAVIP”*, aludiendo al auxilio otorgado al sindicato SINTRAATLAS por \$16'000.000,00.

Y en cuanto al quinto de los dichos puntos de la impugnación, luego de hacer su comparación con el otorgado en la convención colectiva que dice suscribió con SINTRAATLAS, sostiene que el auxilio educativo quedó contenido en una disposición *“indeterminada o confusa”*, por cuanto el Tribunal no estableció límites para su otorgamiento en relación con la clase de estudio que se debe cursar y la clase o monto de las matrículas que se deben pagar, además de que fijó un promedio académico para su obtención, situación que no se puede exigir para el ingreso a la universidad. Invoca en su favor el criterio plasmado por la Corte en sentencia de anulación de 26 de agosto de 2015 (Radicación 69913). Agrega que el beneficio establecido discrimina a los trabajadores no afiliados; y que debe eliminarse por desconocer la situación económica de la empresa.

VII. OPOSICIÓN DEL SINDICATO

La agremiación sindical aduce que el laudo no incurrió en inequidad; que en el tratamiento dado a los trabajadores de la empresa se ha observado la igualdad; y que las afirmaciones de la recurrente no tienen respaldo probatorio.

VIII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Sea lo primero indicar que como la impugnación de la empresa empieza en la afirmación de que las disposiciones del laudo arbitral atacado “*generan condiciones de protuberante inequidad*” al hacerse un simple ejercicio de comparación entre lo concedido al sindicato minoritario -- parte del conflicto colectivo de trabajo aquí estudiado-- con lo acordado por ella con el sindicato SINTRAATLAS --del que dice ser uno de los 8 que hacen presencia al interior de la empresa y el de mayor número de afiliados-- en la respectiva convención colectiva de trabajo, cabe decir a la Corte que tal ejercicio meramente aritmético no tiene el soporte que la recurrente pretende hacer ver, pues, como de vieja data lo tiene dicho la jurisprudencia, la equidad en el trabajo no es un concepto rigurosamente aritmético, ni la igualdad de los trabajadores en el trato salarial y prestacional puede verse haciendo tabla rasa de las condiciones y características particulares, por manera que aun cuando es cierto que para dictar el laudo los árbitros del conflicto económico pueden servirse del análisis de otros instrumentos de derechos laborales vigentes al interior de la

empresa --contratos de trabajo, reglamentos internos de trabajo, pactos arbitrales o convenciones colectivas de trabajo, etc.--, su decisión no puede corresponder, necesariamente, a un calco de aquéllos como para que todos los trabajadores terminen regidos, uniformemente, por un mismo cuerpo normativo. Tal situación, por obviedad, es la que explica la viabilidad de la coexistencia de tal tipo de instrumentos al interior de una misma empresa, por ser indiscutible que frente a las diversas situaciones en que se encuentran sus servidores, distintas deben ser las soluciones o condiciones laborales que a éstos correspondan.

En la sentencia atrás citada de 4 de diciembre de 2012 (Radicación 53118), sobre tal tópico recordó la Corte que,

“(...) bajo la noción y rótulo de “trato equitativo” que un tribunal de arbitramento proclame para una determinada decisión, no debería comprenderse el trato discriminatorio.

“En sentencia de homologación del 28 de marzo de 1986, la Sala acogió como noción de equidad “la adaptación de la idea de justicia a los hechos, en consideración a las circunstancias individuales, teniendo en cuenta las ideas generales o bien moldeándolas de conformidad con los elementos concretos...Este segundo concepto es el que se ha calificado por algunos doctrinantes como la justicia del caso concreto, porque permite adaptar los principios abstractos contenidos en las normas, a las peculiaridades del supuesto de hecho, para de este modo ‘acomodar la ley especial a los diversos negocios que se presenten’. Como simple sentimiento o conciencia de lo justo, la equidad escapa de las formulaciones de los jueces de derecho, estando reservada la solución de los conflictos que con ella toquen a los jueces llamados de equidad (porque fallan en conciencia), como son los tribunales de arbitramento”.

“Sin embargo, esta Sala puntualiza que la heterocomposición equitativa del conflicto –que es la misión legalmente adjudicada a los árbitros en esta situación-, no puede darse por fuera del marco constitucional ius-fundamental. De allí que, al momento de ejercer su papel, los árbitros deben tomar en consideración,

cuando sea necesario, lo estatuido en otras convenciones o pactos colectivos, vigentes en el respectivo ámbito laboral. Así lo expresó esta Corporación en su sentencia Rad. 50995, del 28 de febrero de 2012:

“(…) los beneficios contenidos en una convención colectiva de trabajo que rigen en determinada empresa, pueden servirle de referencia o de parámetro a los árbitros en trance de solucionar un conflicto colectivo suscitado entre esa misma empresa y otro sindicato que en ella también funcione”.

“Pero también, precisa la Corte, al tomar tal referencia los árbitros han de efectuar un juicio de igualdad, o sea, decidir teniendo en cuenta la prescripción fundamental contenida en el principio de igualdad y no discriminación. Ello no necesariamente significa que deban adoptar en el laudo exactamente las disposiciones de otros estatutos colectivos, sino que, luego de un examen cuidadoso de las peticiones consignadas en el respectivo pliego sometidas a su arbitrio, y de lo preceptuado sobre la materia en otros estatutos colectivos vigentes en el respectivo contexto laboral, diluciden si existe en juego un problema de igualdad –a la luz de los principios fundamentales ya señalados– y decidan –dentro de las posibilidades fácticas concretas, esto es, en forma ponderada–, de modo que en el laudo no se entronicen tratos discriminatorios, vale decir, tratamientos diferentes que no obedezcan a criterios objetivos. En otros términos, los tratos diferentes que se consagren en el laudo han de ser –se itera, mirando las características concretas– objetivos y debidamente justificados”.

Luego, no por el hecho de que exista una pluralidad de sindicatos al interior de la empresa, o de que coexistan variados instrumentos de derecho laboral en la misma, el laudo arbitral que se adopte para dirimir un conflicto específico de intereses debe resultar aritméticamente idéntico o proporcional por el número de sus afiliados a alguno de ellos.

Ello no quiere decir, resalta la Corte en esta nueva oportunidad, que no deba promoverse, precisamente, que en aras de la invocada concertación laboral los diferentes intereses de los trabajadores se promuevan mediante

fórmulas acordadas en coordenadas similares de tiempo y espacio con el objeto de reducir las situaciones de conflicto, y así facilitar la participación de la pluralidad de los extremos subjetivos de la empresa, como la concreción del principio de igualdad laboral.

Tal situación fue percibida, se recuerda, por la autoridad administrativa al dar lugar a la expedición del Decreto 089 de 20 de enero de 2014 que promueve tal tipo de práctica como potestad y posibilidad de realización de la concertación laboral, en los siguientes términos:

“(...) Artículo 1°. Cuando en una misma empresa existan varios sindicatos, estos, en ejercicio del principio de la autonomía sindical, podrán decidir, comparecer a la negociación colectiva con un solo pliego de peticiones, e integrar conjuntamente la comisión negociadora sindical.

“Si no hubiere acuerdo, la comisión negociadora sindical se entenderá integrada en forma objetivamente proporcional al número de sus afiliados y los diversos pliegos se negociarán en una sola mesa de negociación para la solución del conflicto, estando todos los sindicatos representados en el procedimiento de negociación y en la suscripción de la convención colectiva.

“Los sindicatos con menor grado de representatividad proporcional al número de sus afiliados, tendrán representación y formarán parte de la comisión negociadora.

“Parágrafo 1°. La prueba de la calidad de afiliado a uno o a varios sindicatos, se determinará aplicando las reglas contenidas en el Decreto 2264 de 2013.

“Parágrafo 2°. En las convenciones colectivas de trabajo y en los laudos arbitrales, deberán articularse en forma progresiva, las fechas de vigencia, con el objeto de hacer efectiva en el tiempo, la unidad de negociación, unidad de pliego o pliegos y de convención o laudo (...)”.

De ese modo, se repite, la mera existencia de una multiplicidad de instrumentos laborales al interior de una misma empresa no afecta el concepto de equidad.

Así las cosas, pasa la Corte a estudiar en detalle cada uno de los puntos del laudo discutidos por la empresa recurrente, sobre lo cual es dable glosar lo siguiente:

1.- En lo atinente a la concesión de permisos sindicales remunerados cabe agregar a las consideraciones precedentes, que de acuerdo con la jurisprudencia vigente, el laudo arbitral puede imponer al empleador la concesión de permisos remunerados a los miembros del sindicato con el objeto de desarrollar y atender las tareas propias de la representación sindical, dentro de criterios de necesidad, razonabilidad, proporcionalidad y equidad. Ello por ser de cargo de la empresa facilitar a los representantes de los trabajadores el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, sin que por tal razón se perjudique su adecuado funcionamiento.

Así se precisó en sentencia de anulación de 28 de octubre de 2009 (Radicación 40534):

“ (...) , para que ello proceda, dentro de los varios aspectos a tener en cuenta por el Tribunal de arbitramento, 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. deberán tenerse

en cuenta por parte del Tribunal, 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”.

Luego, los permisos concedidos no pueden desbordar los mentados criterios, pues ello pone en peligro el desempeño eficaz de la empresa. Y en sentido contrario, si tienen por objeto la actividad sindical, resultan proporcionados o razonables en su número y oportunidad, y no pueden calificarse de inequitativos, el laudo arbitral está llamado a preverlos, si fuere uno de los puntos en discusión en el conflicto colectivo y no apareciere solucionado directamente por la empresa y la organización sindical en conflicto.

Para este caso, la empresa no censura la concesión por sí misma de los referidos permisos sindicales, sino por no ser aritméticamente proporcionales a los concedidos en otros instrumentos laborales, situación que líneas atrás ya fue objeto de análisis y que, por consiguiente, **no da lugar a su anulación.**

2.- En cuanto al permiso por calamidad doméstica, y en adición a lo dicho al desatar el recurso del sindicato, viene adecuado advertir que la concesión de un (1) día de permiso remunerado ante circunstancias tan adversas para el trabajador como las enlistadas en la disposición discutida (hospitalización de la pareja, padres, hijos o hermanos; y

circunstancias de fuerza mayor como incendio, robo o inundación de vivienda), con total independencia de los previstos por la ley en casos de ‘grave’ calamidad doméstica o aún de luto por pérdida de un miembro de la familia del trabajador, no violenta alguno de los marcos del fallo arbitral, y, por el contrario, lo que hace es contribuir de manera razonable y eficaz a la paz laboral que ha de imperar al interior de la empresa.

Por manera que, al concederse por el laudo a los trabajadores frente tan específicas situaciones el beneficio anotado, no ha lugar a su negación. **No se anulará** el laudo en este aspecto.

3.- En lo referente al auxilio de \$5'000.000,00 que el laudo dijo la empresa debe aportar a los trabajadores como contribución al pago de la asistencia jurídica que requieran cuando se encuentren implicados en procesos penales por hechos ocurridos “*con ocasión del servicio a la empresa*”, es del caso decir que tal erogación no afecta notoriamente las finanzas de la empresa de forma que se pudiera sostener, válidamente, que emerge manifiestamente inequitativa. Además, como lo ha sostenido anteriormente esta Corporación, 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”.

De consiguiente, **no se anulará** el artículo 8º del numeral Primero del laudo arbitral que previó la anunciada cláusula.

4.- El auxilio al sindicato de \$2'500.000,00 para el cubrimiento del bienio de vigencia del laudo arbitral, atacado por la empresa recurrente sobre la base de no ser

proporcional al número de sus miembros y no atender su situación financiera, así como la pluralidad de conflictos económicos que atraviesa, no advierte la Corte que se constituya en una expresión de inequidad manifiesta, pues la destinación explica razonablemente el mantenimiento de la organización sindical en el necesario desarrollo de sus actividades gremiales.

La estipulación obligacional antedicha no puede únicamente valorarse sobre el concepto de proporcionalidad numérica de sus afiliados, para así confrontarla con la adquirida frente a otras organizaciones de igual tenor y vigentes al interior de la empresa, pues su cálculo debe obedecer a múltiples variables, entre ellas, la clase de agremiación sindical, su antigüedad, sus necesidades básicas, el soporte logístico con el que cuenta, etc., aspectos que la recurrente no resalta para así poderse hacer un juicio adecuado al concepto de inequidad manifiesta que le predica.

En consecuencia, **no se anulará** la obligación estipulada.

5.- Por último, la empresa recurrente cuestiona al fallo arbitral haber dispuesto un auxilio educativo equivalente al 50% del valor de la matrícula que se cobre al trabajador en instituciones de educación tecnológica o superior, con fundamento en que, además del argumento de igualdad por proporcionalidad numérica con otras organizaciones sindicales que ya se ha tratado suficientemente, termina

siendo confuso e indeterminado, pues no limita las instituciones educativas, las carreras a acceder, el semestre inicial.

A ese respecto ha de memorarse que en situaciones similares a la antedicha, donde por alguno de los recurrentes se cuestiona la disposición del laudo arbitral por cuestiones atinentes a su claridad o precisión, la Corte ha asentado que la interpretación, aplicación e integración de las normas allí concebidas, como ocurre con las convencionales a las cuales éstas se equiparan, corresponde en primer lugar a las partes generadoras de las mismas y, en su defecto, al juez ordinario laboral.

A ese propósito se anotó en sentencia de anulación de 26 de febrero de 2014 (Radicación SL8694-2014 e interna 59713) lo siguiente:

“Estima la Sala que no hay motivo de anulación, pues la interpretación, aplicación y alcance de las normas convencionales, y en este caso las del laudo arbitral que adquiere naturaleza jurídica de convención colectiva de trabajo de conformidad con el artículo 461 del CST, en caso de conflicto corresponde en primer lugar a las partes determinar el verdadero espíritu de la norma o en su defecto a la jurisdicción laboral ordinaria.

De todos modos una notificación “oportuna” y “contemporánea”, de conformidad con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, no es otra cosa que hacerla en tiempo a propósito y cuando se conviene”.

En este caso, la disposición precisa que el auxilio educativo recaerá sobre la matrícula del trabajador en instituciones tecnológicas o de educación superior,

legalmente reconocidas oficialmente, bajo condición de que el promedio de calificaciones del trabajador *“sea igual o superior al noventa por ciento (90%) del tope de calificación académica utilizado por el respectivo establecimiento”*, exigencia que las máximas de la experiencia enseña no es de usual ocurrencia, por manera que, entiende la Corte, su concesión será más que infrecuente resultando así en un beneficio que no se observa como manifiestamente inequitativo o que vaya a afectar de manera protuberante las arcas de la empresa, pero que, sin duda, desarrolla el cometido constitucional de capacitación debida al trabajador al cual se refiere el artículo 53 del Estatuto Superior.

La empresa se duele de que los trabajadores afiliados a la agremiación en conflicto puedan contar con esa prerrogativa pero otros de sus trabajadores no, situación que en su parecer desdice del principio de igualdad laboral, con lo cual, advierte la Corte, plantea una posición plausible frente a la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en la empresa, pero que, obviamente, no puede servir de acicate para invalidar su reconocimiento.

En consecuencia, **no se anulará** la disposición atacada.

En mérito de lo expuesto, la **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

IX. RESUELVE

PRIMERO: NO ANULAR del laudo arbitral proferido el 14 de marzo de 2016 por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado por el Ministerio del Trabajo para resolver el conflicto colectivo suscitado entre **SEGURIDAD ATLAS LTDA** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA ‘SINTRAVIP’**.

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

Notifíquese y cúmplase.

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN
Presidente de Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS