



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
 Sala de Casación Laboral

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Magistrada ponente

SL542-2020

Radicación n.º 85296

Acta 5

Bogotá, D. C., doce (12) de febrero de dos mil veinte (2020).

Decide la Corte el recurso de anulación que interpuso **EMERMÉDICA S.A. SERVICIOS DE AMBULANCIA PREPAGADOS** contra el laudo arbitral proferido el 7 de junio de 2019, por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo que se suscitó entre la empresa recurrente y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE LA SALUD, SIMILARES, CONEXOS Y COMPLEMENTARIOS - EMERGENCIAS MÉDICAS "SINTRAEMERMÉDICA"**.

I. ANTECEDENTES

El 24 de abril de 2017 la organización sindical Sintraemermédica presentó a la compañía Emermédica S.A. el pliego de peticiones que dio origen al diferendo colectivo.

La solución del conflicto colectivo se sometió a arbitramento obligatorio, dado que entre las partes no hubo acuerdo en la etapa de arreglo directo. El tribunal de arbitramento convocado para ese fin, se instaló, sesionó regularmente y profirió el laudo arbitral el 7 de junio de 2019.

Dentro del término legal, la empresa Emermédica S.A. interpuso y sustentó recurso extraordinario de anulación contra la decisión arbitral, que no fue objeto de réplica por parte del sindicato.

II. RECURSO DE ANULACIÓN

La empresa pretende la anulación total de los artículos segundo (incremento salarial), tercero (refrendación de la licencia de conducción), cuarto (prima de quinquenio), quinto (auxilio de defunción), sexto (póliza de seguro de vida), séptimo (permisos remunerados) y octavo (proceso disciplinario sancionatorio).

Por razones metodológicas, la Corte, en primer lugar, transcribirá la petición del sindicato -solo cuando la controversia gravite sobre la extralimitación de los árbitros-; en segundo lugar, reproducirá la cláusula del laudo cuestionada; en tercer lugar, reseñará los argumentos del recurrente y, por último, resolverá lo que en derecho corresponda.

ARTÍCULO SEGUNDO. INCREMENTO SALARIAL

Durante la vigencia del presente LAUDO la Empresa

EMERMEDICA S.A. (sic), incrementará el salario básico trabajadores (sic) que se beneficien del mismo, de la siguiente manera:

Para el periodo comprendido entre la fecha de expedición del presente LAUDO y el 31 de diciembre de 2019 la Empresa incrementará el salario básico de los trabajadores que se beneficien de la presente Providencia en un porcentaje equivalente al IPC Nacional certificado por el DANE para el año 2018 más un punto porcentual.

Para el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2020 la Empresa incrementará el salario básico de los trabajadores que se beneficien del presente laudo arbitral en el porcentaje equivalente al IPC Nacional certificado por el DANE para el año 2019 más un punto porcentual.

PARÁGRAFO: *Teniendo en cuenta que para el año 2019 EMERMEDICA S.A. (sic) ya efectuó un incremento igual al IPC, la Empresa reconocerá y pagará el diferencial ordenado por el Tribunal a partir de la expedición de la presente Providencia.*

ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

Aduce que el Tribunal desconoció la jurisprudencia de esta Corporación al disponer un incremento salarial para una vigencia en que la empresa previamente había ajustado los salarios. En efecto, para la vigencia del año 2019 Emermédica S.A. reconoció un incremento salarial igual al IPC, a todos los trabajadores que devengaran salarios superiores al mínimo legal, de manera que lo ordenado por los árbitros equivale a una «*duplicidad del incremento salarial en un mismo periodo*».

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

No es cierto que el laudo hubiese dispuesto un doble incremento salarial por un mismo periodo. Los árbitros eran

conscientes de que Emermédica S.A. había incrementado los salarios de los trabajadores para el año 2019 y, por esta razón, en el párrafo de la cláusula analizada dispusieron que la empresa solo estaba obligada a pagar la diferencia entre el IPC reconocido para ese año y lo ordenado en el laudo, es decir, un punto porcentual.

En tal orden, no se anulará la norma arbitral.

ARTÍCULO TERCERO. REFRENDACIÓN LICENCIA DE CONDUCCIÓN

La empresa concederá a los trabajadores beneficiarios del presente Laudo que ejerzan la función de conductores un auxilio de setenta (\$70.000) pesos (sic) para la refrendación de la licencia de conducción. Este Auxilio no constituye salario.

ARGUMENTOS DEL RECORRENTE

Refiere que la cláusula en mención genera una desigualdad entre los distintos trabajadores de Emermédica S.A., sin que exista una razón objetiva. Lo anterior porque la población sindicalizada es apenas del 5.5% del total de los trabajadores de la compañía, de manera que este auxilio solo se reconocería a los afiliados al sindicato Sintraemergemédica.

Paralelamente, asevera que por cuenta del entorno económico y el mercado en el que funciona la empresa, el número de clientes se ha reducido; además, que el 81% de sus ingresos se destina a la nómina. Por ello, aumentarla es manifiestamente inequitativo, sobre todo si se tiene presente

que al momento de ingresar a la compañía, los trabajadores deben acreditar que cumplen todos los requisitos de habilitación para ser conductores.

Por último, recuerda que en el expediente están los soportes financieros de Emermédica S.A.; por consiguiente, incrementar los costos puede afectar a todos los trabajadores de la compañía, *«toda vez que las inversiones previstas deberán ser revisadas y ajustadas, entre ellas la reposición de la flota de ambulancias y carros, la cual tiene un costo de \$3.600 millones de pesos COP».*

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En múltiples ocasiones esta Sala ha sostenido que la situación de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados no puede compararse para decir que todos deben tener derecho a los mismos beneficios y prerrogativas. En sentencia SL5887-2016, reiterada en SL243-2018, la Corte adoctrinó sobre el particular:

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.

En lo relativo a la inequidad manifiesta de la cláusula, para la Corte no es claro de qué modo, un beneficio ocasional de \$70.000 pesos mensuales, entregado para la refrendación de la licencia de conducción, puede poner en vilo la continuidad del negocio de Emermédica S.A. Además, los planes de inversión o renovación de la flota de ambulancias y carros evidencia la prosperidad de la empresa y su interés por mantenerse en el mercado con estándares de calidad, hecho que en modo alguno logra acreditar la manifiesta inequidad que sin fundamento adicional se arguye.

Dicho lo anterior, no se anulará la cláusula.

**ARTÍCULOS CUARTO (PRIMA DE ANTIGÜEDAD),
QUINTO (AUXILIO DE DEFUNCIÓN) Y SEXTO (PÓLIZA
SEGURO DE VIDA)**

| Lo solicitado en el pliego | Lo dispuesto en el laudo | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---------|--|--------|--|----|------|--------|--|----|------|--------|--|----|------|---------|--|
| <p>Punto siete</p> <p><i>Como acto de interés y compromiso de parte de los asociados de Sintraemermedica – USCTRAB (sic) para con la Empresa, el empleador reconocerá una prima de antigüedad en efectivo por el servicio prestado a sus clientes un monto de acuerdo a los siguientes periodos de permanencia laboral:</i></p> <p><i>Prima de quinquenio</i></p> <p><i>Para los que cumplan:</i></p> <p><i>a. 5 años un SMMLV</i> <i>b. 10 años 2 SMMLMV</i> <i>c. 15 años 3 SMMLV</i> <i>d. 20 años 4 SMMLV</i></p> <p><i>Con carácter retroactivo</i></p> | <p>ARTÍCULO CUARTO. PRIMA DE QUINQUENIO</p> <p><i>La Empresa reconocerá y pagará una prima extralegal de quinquenio a los trabajadores beneficiarios del presente LAUDO por una sola vez, cada cinco (5) años cumplidos de trabajo continuo, no constitutiva de salario ni factor prestacional del mismo de conformidad con la siguiente tabla:</i></p> <table border="1" data-bbox="813 1061 1516 1684"> <tbody> <tr> <td data-bbox="813 1061 1016 1216">5</td> <td data-bbox="1016 1061 1127 1216">AÑOS</td> <td data-bbox="1127 1061 1237 1216">3 días</td> <td data-bbox="1237 1061 1516 1216"><i>Del salario promedio de los seis meses anteriores a la causación del beneficio.</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="813 1216 1016 1370">10</td> <td data-bbox="1016 1216 1127 1370">AÑOS</td> <td data-bbox="1127 1216 1237 1370">6 días</td> <td data-bbox="1237 1216 1516 1370"><i>Del salario promedio de Los seis meses anteriores a la causación del beneficio.</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="813 1370 1016 1525">15</td> <td data-bbox="1016 1370 1127 1525">AÑOS</td> <td data-bbox="1127 1370 1237 1525">9 días</td> <td data-bbox="1237 1370 1516 1525"><i>Del salario promedio de los seis meses anteriores a la causación del beneficio.</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="813 1525 1016 1679">20</td> <td data-bbox="1016 1525 1127 1679">AÑOS</td> <td data-bbox="1127 1525 1237 1679">12 días</td> <td data-bbox="1237 1525 1516 1679"><i>Del salario promedio de los seis meses anteriores a la causación del beneficio.</i></td> </tr> </tbody> </table> | 5 | AÑOS | 3 días | <i>Del salario promedio de los seis meses anteriores a la causación del beneficio.</i> | 10 | AÑOS | 6 días | <i>Del salario promedio de Los seis meses anteriores a la causación del beneficio.</i> | 15 | AÑOS | 9 días | <i>Del salario promedio de los seis meses anteriores a la causación del beneficio.</i> | 20 | AÑOS | 12 días | <i>Del salario promedio de los seis meses anteriores a la causación del beneficio.</i> |
| 5 | AÑOS | 3 días | <i>Del salario promedio de los seis meses anteriores a la causación del beneficio.</i> | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | AÑOS | 6 días | <i>Del salario promedio de Los seis meses anteriores a la causación del beneficio.</i> | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | AÑOS | 9 días | <i>Del salario promedio de los seis meses anteriores a la causación del beneficio.</i> | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | AÑOS | 12 días | <i>Del salario promedio de los seis meses anteriores a la causación del beneficio.</i> | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Punto 9</p> <p><i>Solicitamos el reconocimiento de un auxilio de defunción equivalente a (1) SMMLV en efectivo, cuando fallezcan el cónyuge o compañero permanente, padres e hijos de cada uno de los trabajadores de EMERMEDICA S.A. (sic) y que sean afiliados a SINTRAEMERMEDICA – USCTRAB (sic)</i></p> | <p>ARTÍCULO QUINTO. AUXILIO DE DEFUNCIÓN</p> <p><i>La Empresa otorgará un Auxilio equivalente a la suma de cuatro mil doscientos (\$4.200) pesos mensuales a los trabajadores beneficiarios del presente LAUDO que decidan acceder a tarifas preferenciales para la póliza exequial ofrecida por la Empresa. Este auxilio se pagará directamente a la Compañía de Seguros con la cual la Empresa tiene convenio.</i></p> | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|--|--|
| <i>Nota: Para acreditar esto se presentaran documentos de parentesco y registro de defunción</i> | <i>Es auxilio no constituye salario para ningún efecto prestacional.</i> |
| Lo solicitado en el pliego | Lo dispuesto en el laudo |
| <p>Punto 8</p> <p><i>Por el alto nivel de riesgo al que a diario estamos expuestos y sometidos como accidentabilidad, la delincuencia común, el crimen organizado y el terrorismo al servicio de los clientes y usuarios de Emermedica S.A. (sic), incluyendo la accidentalidad, exigimos que se nos beneficie a todos los asociados con una póliza y seguro de vida por el monto de treinta Millones de pesos (\$30.000.000) por cada uno y de cuarenta Millones de pesos (\$40.000.000) por muerte accidental. Y el cual se incrementara cada dos (2) años.</i></p> | <p>ARTÍCULO SEXTO. POLIZA SEGURO DE VIDA</p> <p><i>La Empresa otorgará un auxilio equivalente a la suma de tres mil cuatrocientos (\$3.400) pesos mensuales a los trabajadores beneficiarios del presente LAUDO que decidan acceder a tarifas preferenciales para póliza de seguro de vida ofrecida por la Empresa con la cual la Empresa tiene convenio. Este auxilio se pagará directamente a la Compañía de Seguros. Este auxilio no constituye salario para ningún efecto prestacional.</i></p> |

ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

La empleadora controvierte las citadas cláusulas invocando tres razones: inequidad manifiesta, extralimitación de los árbitros y duplicidad del beneficio de prima de antigüedad.

En cuanto a la inequidad, refiere que los jueces arbitrales no tuvieron en cuenta la situación financiera de la empresa, dado que, según los documentos aportados al expediente, la sociedad *«no se encuentra en posibilidad de incrementar los costos laborales más allá del gran esfuerzo realizado a lo largo de los últimos años»*.

Asegura que el costo y gasto de la nómina ha crecido en comparación a sus ingresos y utilidades. De esta forma, explica que, del total de los costos operativos, la nómina

representa el 81%, y del total del gasto administrativo, representa un 40%.

Expone que la empresa *«no puede incrementar sus costos operativos, ni administrativos, como quiera que cada vez tiene menos clientes»*. Agrega que estos beneficios impactan el plan de inversión de Emermédica S.A. que incluye: reposición de la flota de ambulancias (17) y carros (15) por un costo de \$3.670 millones; duplicidad de servicios críticos e inversión en telecomunicaciones por un total de \$464 millones; implementación de una APP por un costo de \$1.170 millones que le permita *«aumentar la competitividad y tener más clientes»*, y nuevas sedes para *«entrar a mercados donde el país tiene menos competencias del PAC y otros servicios»* por \$2.500 millones.

En cuanto a lo segundo, extralimitación de los árbitros, afirma que estos excedieron sus atribuciones, por lo siguiente:

(1) Dieron un valor superior al solicitado por prima de antigüedad, pues *«los médicos ganan en promedio el valor de \$5.586.447 de pesos, lo cual significaría que al cumplir 10 años se cancelaría \$1.117.289 por concepto de prima de quinquenio, suma superior al salario mínimo solicitado del año 2017»*, situación que se repetiría cuando los trabajadores cumplan 15 o 20 años de servicios. Aunado a ello, la petición sindical era sobre salarios mínimos legales, más no sobre salarios promedios.

(2) A pesar de que lo solicitado por auxilio de defunción consistía en una suma ocasional de dinero por la muerte de un familiar, los árbitros otorgaron un beneficio distinto, pagadero mensualmente en favor de un tercero (compañía aseguradora).

(3) En cuanto a la póliza de seguro de vida, recalca que los trabajadores solicitaron una póliza, más no un auxilio mensual ni mucho menos acceder a tarifas preferenciales de pólizas ofrecidas. De igual modo, asevera que la compañía, dentro de su objeto social, no vende seguros de vida.

Por último, la empresa recurrente sostiene que, en la actualidad, Emermédica S.A. otorga un beneficio de antigüedad a sus empleados, en cuya virtud por cada 5 años de servicios les concede días de permisos remunerados.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La Sala estudiará los tres motivos de inconformidad planteados por Emermédica S.A. así: primero, el relativo a la inequidad de las cláusulas; segundo, el relacionado con la extralimitación de los árbitros y, por último, la duplicidad del beneficio denominado *prima de quinquenio*.

1. En torno a la manifiesta inequidad de la prima de antigüedad, auxilio de defunción y la póliza seguro de vida

Si bien es cierto que según la información suministrada por Emermédica S.A. la densidad de clientes descendió entre

el 2017 y el 2018, pasando de un total de 219.951 a 212.903 usuarios, respectivamente, también lo es que este comportamiento no es una constante del negocio pues entre el 2016 y el 2017, tuvo un aumento en el número de clientes, pasando de un total de 216.660 a 219.951.

Mucho más relevante es tener presente que el negocio de servicios de ambulancias prepagadas (SAP), explotado por Emermédica S.A., genera importantes ganancias y es un negocio rentable. Según los estados financieros aportados, por el semestre que terminó el 30 de junio de 2018, tuvo unos ingresos de \$46.346.777.529 y unas utilidades netas de \$2.686.443.909, y por el segundo semestre que culminó el 31 de diciembre de 2018, tuvo unos ingresos de \$47.851.795.988 y unas utilidades netas de \$3.802.394.258. Igualmente, de acuerdo con la información suministrada por la empresa, el margen de utilidad neta del negocio creció del 6.6% al 7,0% entre el 2017 y el 2018, a pesar de que tuvo un decrecimiento en el número de clientes.

Lo anterior, a simple vista, demuestra que los beneficios del laudo arbitral, concedidos en favor de los 58 trabajadores sindicalizados (de un total de 1.048 que tiene la empresa), no pueden ser juzgados como «*manifiestamente inequitativos*», aunado a que la empresa no demuestra frente a cada prerrogativa y teniendo en cuenta el número real trabajadores asociados, cuál es su impacto cierto en las finanzas, y porqué ello frustraría la continuidad del negocio o la deja por fuera del mercado de servicios de ambulancias

prepagadas.

Ahora bien, el recurrente justifica su negativa a reconocer cualquier beneficio o costo laboral adicional en que debe realizar una serie de inversiones a futuro que incluyen una reposición de la flota de ambulancias y carros, inversiones en tecnología e infraestructura física, para ser más competitiva en el mercado de servicios de ambulancias prepagadas. No obstante, para la Sala este no es un argumento convincente para negarse a negociar y otorgar concesiones en favor de los trabajadores sindicalizados.

Aceptar la tesis de que los programas, proyectos o planes de crecimiento o expansión de las empresas y los recursos destinados a esos fines, son una razón suficiente para impedir cualquier avance o reivindicación de los trabajadores, dejaría sin valor o contenido el derecho fundamental a la negociación colectiva. En una economía de libre mercado siempre pueden alegarse razones financieras para oponerse a la mejora de los derechos laborales, tales como la necesidad de crecimiento o expansión, la alta competencia, los planes de inversión, los tipos de interés, la inflación, las tasas de cambio, el comportamiento del comercio internacional, por mencionar algunos.

Sin embargo, estos raciocinios olvidan que los trabajadores junto con las empresas, también ayudan a fortalecer la economía y son participes en la construcción del tejido social y la generación de riqueza. Por tanto, la posibilidad de que tengan una participación en el crecimiento

de las empresas y en el desarrollo económico, no significa poner en riesgo su capacidad de operar de manera rentable.

Además de lo anterior, la lógica de que no es factible hacer concesiones en favor de los trabajadores porque existen razones de mercado que lo impiden, significaría que nunca sería posible concederlas, a más de que tal raciocinio tiene el prejuicio y el sesgo de creer que la negociación colectiva es un procedimiento que solo redundaría en beneficio de uno de los interlocutores sociales. Son numerosos los estudios que demuestran lo contrario¹, pues la negociación colectiva no solo contribuye a mejorar los salarios y las condiciones de empleo sino que también es un instrumento clave que facilita la adaptabilidad de las empresas y economías². De igual modo, cuando el clima de diálogo en una empresa es opaco, brotan los conflictos laborales y las relaciones laborales son poco productivas y estables, con los consiguientes costos sociales y económicos que ello implica.

Por lo expuesto, el planteo del recurrente según el cual no hay recursos que puedan destinarse a cubrir los costos del laudo, pues lo disponible está previsto en su totalidad para proyectos y planes de inversión, no es de recibo para

¹ Ver *Collective bargaining: a policy guide* / International Labour Office, Governance and Tripartism Department (GOVERNANCE), Conditions of Work and Equality Department (WORKQUALITY) - Geneva: ILO, 2015; Hayter, S. (ed.). 2011. *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice* (Cheltenham y Ginebra, Edward Elgar y OIT); Hayter, S. 2015. "Unions and collective bargaining", en J. Berg (ed.): *Labour market institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham y Ginebra, Edward Elgar y OIT); Aidt, T.; Tzannatos, Z. 2002. *Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment* (Washington, Banco Mundial), entre otros.

² Facilita la adaptabilidad de las empresas, aumenta el compromiso del trabajador y el intercambio de información, menor rotación de mano de obra lo que implica una mejor productividad y calidad, facilita las transformaciones tecnológicas, entre otros.

provocar la anulación de las cláusulas de un laudo.

2. En torno a la extralimitación de los árbitros

Los árbitros no desbordaron sus competencias al tiempo de laudar, por las siguientes razones:

2.1 Prima de antigüedad

No es cierto que los árbitros hubiesen concedido una prima de antigüedad por un valor superior a la peticionada por el sindicato. Recordemos que Sintraemermédica pretendió una prima de antigüedad, en los siguientes términos: a) por los 5 primeros años, 1 salario mínimo legal mensual vigente; b) por 10 años de servicio, 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes; c) por 15 años de servicio, 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes, y d) por 20 años, 4 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Al estudiar esta pretensión, los árbitros concedieron dicho beneficio, liquidado con base en la siguiente tabla:

| | | | |
|----|------|---------|---|
| 5 | AÑOS | 3 días | Del salario promedio de los seis meses anteriores a la causación del beneficio. |
| 10 | AÑOS | 6 días | Del salario promedio de los seis meses anteriores a la causación del beneficio. |
| 15 | AÑOS | 9 días | Del salario promedio de los seis meses anteriores a la causación del beneficio. |
| 20 | AÑOS | 12 días | Del salario promedio de los seis meses anteriores a la causación del beneficio. |

Para demostrar que no hubo un exceso de los jueces arbitrales, la Sala tomará el salario promedio de los médicos certificado por Emermédica S.A. para el año 2019 – \$5.611.541- y, con base en él, cotejará el valor de la prima

de antigüedad en los términos del pliego y el laudo para el año 2019, así:

| Años de servicio | Prima de antigüedad según el pliego | Prima de antigüedad según el laudo |
|-------------------------|--|---|
| 5 | \$828.116 | \$561.154 |
| 10 | \$1.656.232 | \$1.122.308 |
| 15 | \$2.484.348 | \$1.683.462 |
| 20 | \$3.312.464 | \$2.244.616 |

Vale subrayar que el anterior ejercicio se hizo tomando en cuenta uno de los salarios más altos en la empresa, lo que significa que si se tomara como referente los salarios de los conductores –que son la mayoría de los sindicalizados y que son cercanos al salario mínimo legal- y de los auxiliares de enfermería, la distancia entre el valor de la prima de antigüedad del pliego y del laudo tiende a alejarse. Es decir, lo concedido por los árbitros en favor de estos trabajadores resultaría ser muy inferior a lo pretendido por el sindicato.

Más aún, si se examina de manera global el costo de la prima de antigüedad del pliego y la del laudo, es fácil advertir que la primera está muy lejos de superar la cuantía de la segunda. Primero porque incluso tomando uno de los sueldos más altos –médicos-, el costo del pliego no supera el del laudo. Segundo porque la mayoría de los trabajadores sindicalizados, según las certificaciones de la empresa y el sindicato, son conductores, cuyo sueldo es cercano al mínimo.

Tampoco los árbitros desbordaron el marco del conflicto

colectivo al ordenar que la prima se liquidara con el salario promedio y no con el salario mínimo legal, pues como lo ha dicho la Sala en múltiples oportunidades, el laudo no tiene que ser un *calco* del pliego. Sobre esto, se ahondará enseguida.

Auxilio de defunción

En lo fundamental, sostiene la empresa que el sindicato reclamó un auxilio económico por la defunción de algunos de los familiares del trabajador, más no una ayuda monetaria mensual a favor de un tercero (compañía de seguros).

Para dar respuesta a este punto, conviene recordar que los árbitros no están obligados a acoger los beneficios pretendidos por el sindicato de manera exacta a como lo solicitan. En tal dirección, en la sentencia SL14879-2016, se puntualizó que *«una respuesta favorable a una petición del pliego, no necesariamente significa que deba plasmarse en los mismos términos en que fue pedida, ni mucho menos que la cláusula arbitral deba ser un calco de lo solicitado, pues los árbitros en aras de proporcionar soluciones balanceadas, están habilitados para condicionar, ajustar, modular o atemperar las peticiones a los dictados de la justa razón y la equidad»*.

Es válido por tanto que los árbitros acojan de manera total, parcial o bajo una presentación distinta las peticiones del pliego. La equidad como parámetro de juzgamiento del conflicto colectivo les permite a los árbitros valerse de

múltiples posibilidades, medidas, reglas y alternativas a la hora de componer el diferendo, y *adaptar* las aspiraciones de los interlocutores sociales a la realidad empresarial.

De ahí que antes de apresurarse a juzgar la legitimidad de las cláusulas del laudo con base en aproximaciones literales, exegéticas o textualistas, o desde la lógica de la congruencia propia del proceso judicial, sea importante consultar la intención o la finalidad de la petición o, si se quiere, cuál necesidad, aspiración o reivindicación pretendían satisfacer los trabajadores con su reclamo.

En este caso, es claro que lo pretendido era un auxilio o ayuda que les permitiera asumir los costos que implica la muerte de un familiar. Para abordar esta petición, los árbitros bien podían dar una suma de dinero exigible por la defunción del familiar o un auxilio destinado a financiar los planes exequiales que ofrecen otras empresas con las cuales Emermédica S.A. tiene suscrito un convenio especial. Al fin y al cabo, ambas soluciones dan respuesta a la finalidad de lo pretendido: cubrir, asegurar, facilitar o hacer más llevaderos los gastos que implican el fallecimiento de un familiar.

Póliza de seguro de vida

En este punto caben las mismas reflexiones doctrinarias anteriores, en el sentido que los árbitros gozan de cierta flexibilidad a la hora de resolver las peticiones del pliego, por lo que las resoluciones a las que lleguen no tienen por qué ser un calco o reproducción de lo solicitado en el

pliego.

En este asunto, los trabajadores alegando «*el alto nivel de riesgo al que estamos expuestos y sometidos como la accidentalidad, la delincuencia común, el crimen organizado y el terrorismo*» querían amparar el riesgo de su muerte con un seguro de vida. Los árbitros, aunque no le ordenaron a la empresa contratar un seguro de vida colectivo, en los términos y cuantías pretendidas por el sindicato, sí estimaron prudente darles una suma mensual de dinero que les permitiera costear el valor de la tarifa preferencial del seguro de vida ofrecida por las empresas con las cuales Emermédica S.A. tiene convenio. Esta solución es plausible y se enmarca dentro de las facultades de los árbitros de fallar en equidad, acogiendo aquellas fórmulas, alternativas u opciones que juzguen convenientes.

3. En torno a la duplicidad de la prima de antigüedad

Al respecto, es necesario recordar que la circunstancia de que en la actualidad la empresa reconozca una prestación de manera unilateral, no es un motivo de anulación, tal como se adujo en sentencia SL5295-2018, en cuanto:

[..]es plausible que los trabajadores pretendan cristalizar en la convención colectiva o laudo arbitral, prestaciones o beneficios reconocidos por mera liberalidad por el empleador, a fin de darle mayor estabilidad, certeza y seguridad a los derechos. Con esto, previenen decisiones volátiles del empleador, orientadas a revocar beneficios reconocidos voluntariamente por él o alterar su contenido, a la par que su positivización en una norma convencional es fiel reflejo del éxito de una reivindicación sindical. Así pues, no es una trivialidad replicar en la convención o laudo

derechos reconocidos de forma libre por el empresario.

A ello cabe agregar que en este asunto la cláusula denominada prima de antigüedad otorga derechos muy diferentes a los que da la empresa por antigüedad, empezando porque esta otorga días de permisos remunerados, mientras que el laudo concede un beneficio económico. Por ello, antes que tratarse de beneficios iguales o duplicados, podría afirmarse que son distintos y compatibles.

Por todo lo expuesto, no se anularán las cláusulas combatidas.

ARTÍCULO SÉPTIMO. PERMISOS REMUNERADOS

La Empresa reconocerá a los trabajadores beneficiarios del presente LAUDO, el siguiente permiso remunerado:

MATRIMONIO. - La Empresa otorgara dos (2) días hábiles de permiso remunerado al trabajador beneficiario del presente LAUDO por una sola vez, cuando contraiga matrimonio. El trabajador deberá acreditar constancia del matrimonio dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

Emermédica S.A. refiere que los árbitros transgreden la equidad al generar permisos en días hábiles. Subraya que con tal determinación olvidan que la operación es de lunes a domingo; que el servicio no puede detenerse y que «*la compañía no puede inferir (sic) en la decisión de cada trabajar (sic) en relación con las fechas*».

A lo dicho, agrega que la cláusula es ambigua e

indeterminada, y consagra un permiso remunerado no previsto por la compañía, razón por la cual también viola el derecho a la igualdad de los no sindicalizados.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

No vulnera la equidad que los árbitros concedan permisos remunerados, además es obvio que para que mejoren la calidad de vida de los trabajadores deben concederse en días hábiles. Por otro lado, para la Sala no es aceptable alegar que 2 días de permiso remunerado por matrimonio pueden paralizar la continuidad del negocio, ya que el matrimonio es un evento extraordinario y eventual en la vida de una persona; además, el número de trabajadores sindicalizados apenas asciende a 58 de un total de 1048, de suerte que no solo la población beneficiaria del laudo es reducida, sino que también la empresa bien puede gestionar la ausencia excepcional de algunos de sus trabajadores con el personal disponible o con estrategias administrativas adecuadas que no afecten la calidad y oportunidad del servicio médico.

Por último, el recurrente no explica por qué la cláusula es indeterminada y ambigua, razón suficiente para desestimar este argumento, y en cuanto a la supuesta violación de la igualdad, la Sala se remite a lo expuesto en líneas precedentes.

No se anulará la cláusula.

ARTÍCULO OCTAVO. PROCESO DISCIPLINARIO SANCIONATORIO

El procedimiento disciplinario sancionatorio se deberá realizar conforme al siguiente trámite:

- a) Se notificará a través de una comunicación escrita por parte de la Empresa, de la apertura del proceso disciplinario al trabajador a quien se imputan las conductas posibles de sanción, lo cual deberá ocurrir dentro de los 10 días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho o al conocimiento del mismo por parte de la empresa.*
- b) En dicha comunicación la Empresa indicará de manera clara y precisa los hechos o las conductas materia de indagación y las faltas disciplinarias a que esas conductas darían lugar, acompañado de las pruebas que pretenda hacer valer. Asimismo, se indicará el lugar, fecha y hora de la diligencia de descargos, y se le informará que, en la diligencia de diligencia de descargos, podrá aportar las pruebas que considere necesarias para su defensa, junto con los descargos y controvertir las que le sean presentadas por la empresa en desarrollo de la misma. Sin perjuicio de que las partes presenten en desarrollo de la audiencia nuevas pruebas, copia de esta comunicación será enviada de manera concomitante al sindicato.*
- c) En la diligencia de descargos, la Empresa presentará al trabajador las pruebas que fundamentan los cargos. El trabajador podrá formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. Si el trabajador lo estima conveniente podrá comparecer a la diligencia acompañado hasta por dos representantes del sindicato.*
- d) La empresa luego de hacer la evaluación de las pruebas decidirá en el plazo máximo de 10 días hábiles y notificará por escrito al trabajador al respecto.*
- e) Finalmente, el trabajador imputado podrá impugnar la decisión tomada por la Empresa ante la instancia que la empresa defina, instancia que será informada al trabajador en la respectiva comunicación de la sanción o de la justa causa. La apelación tendrá efectos devolutivos. Si el trabajador decide ejercer su derecho de apelación deberá hacerlo de manera escrita y sustentada ante quien suscribió la decisión, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha en la cual le fue notificada. La instancia definida por la empresa deberá resolver la apelación dentro de 5 días hábiles siguientes al recibo de la misma y comunicara al trabajador por escrito la decisión.*

ARGUMENTOS DEL RECORRENTE

En concreto argumenta que los tribunales de arbitramento no tienen competencia para diseñar procedimientos disciplinarios, por tratarse de un asunto legal regulado en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo. En respaldo de su argumento, cita las sentencias del 23 de julio de 1976, Gaceta Judicial n. 2393 y CSJ SL, 19 may. 2010, rad. 43951.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Si bien en una época esta Corte defendió la tesis de la incompetencia de los árbitros para establecer procedimientos disciplinarios, esta línea de pensamiento fue abandonada hace más de un lustro. En la actualidad, es del criterio de que los jueces arbitrales sí están facultados para, en desarrollo del principio del debido proceso, diseñar un procedimiento previo a la aplicación de sanciones disciplinarias o al despido. Por ejemplo, en sentencia CSJ SL3269-2014, reiterada en SL13016-2015, SL12219-2017 y SL3063-2019 la Corte adoctrinó:

En cuanto a la imposición que el laudo hizo de un procedimiento disciplinario, aplicable tanto para sanciones disciplinarias como para despidos, el cual se debe seguir para garantizar el consabido derecho de defensa del trabajador inculpado, debe decirse que no desborda las atribuciones y facultades de los árbitros; además, ese trámite extralegal no limita la potestad que tiene el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo cuando exista una justa causa para ello; incluso la propia compañía puede hacer uso, a su favor, de ese procedimiento disciplinario, a efectos de verificar si se presenta o no la falta grave que amerite tomar la drástica decisión de despedir a un trabajador.

Sobre esta precisa temática conviene traer a colación lo dicho por la Sala, en sentencia de homologación de mayo 18 de 1988, Gaceta Judicial V. 194 – 2433, reiterada en sentencia del 15 de julio de 2008, radicado 35927, cuando al respecto dijo:

(...) Respecto a la implantación de un proceso disciplinario, para la Compañía que pertenece al sector privado, debe decirse que no constituye una extralimitación de los árbitros, dado que no implica una restricción a la potestad que tienen los empleadores de sancionar las faltas disciplinarias de sus servidores o de poner fin a sus contratos de trabajo con justa causa, como tampoco de terminar sin justificación su vinculación laboral, con la obligación de pagar la indemnización correspondiente. En rigor la disposición sólo persigue que frente a la eventual imposición de sanciones o de la determinación del despido motivada, en un hecho atribuible al inculpado, los trabajadores tengan la oportunidad de ejercer su defensa, lo cual está acorde con los postulados de la buena fe y la protección debida por los empleadores a su trabajadores, principios que son pilar fundamental del derecho del trabajo. Medida que además no perjudica al empleador, dado que por el contrario puede ser útil para tomar los correctivos que realmente correspondan, después de efectuar un examen sopesado de la situación, que le permite incluso evitar perjuicios de orden económico derivados del despido que a la postre resulte injustificado.

La anterior doctrina fue recientemente reiterada en sentencia No. 55340 del 12 de diciembre de 2012, cuando se puntualizó:

(...) En cuanto a la petición contenida en el art. 10 tendiente a obtener un <Procedimiento para aplicar sanciones y despido por justa causa>, considera la Sala que respecto de ella no puede existir ningún impedimento legal para que los arbitradores se pronuncien, puesto que expresamente el art. 106 del C.S. del T. establece que si bien al patrono corresponde elaborar el reglamento interno de trabajo sin intervención alguna, puede disponerse en contrario <en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores> (subraya la Sala). Y también de modo expreso el art. 108 ibidem manda que en dicho reglamento estén contenidas disposiciones normativas sobre la <Escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas> (ord. 16). De aplicar los artículos 106 y 108 ordinal 16 del C. S. del T. resulta claro que sí es procedente que mediante fallo arbitral se estatuyan disposiciones normativas como las que busca Sinterban con el pliego de peticiones.

Por demás, el hecho de que en el reglamento interno de trabajo exista un procedimiento disciplinario para imponer sanciones disciplinarias, no despidos, en nada contradice o impide a los árbitros para consagrar uno en tal sentido, máxime que el reglamento interno de trabajo es una norma de aplicación general para todos los trabajadores, y refiere sólo a sanciones disciplinarias, por lo menos así se avizora del aparte transcrito por la empresa, al paso que un laudo arbitral, se aplica sólo a los trabajadores que por decisión expresa del mismo o por ministerio de la ley, los beneficia.

En consecuencia, al estar facultados los árbitros para consagrar un procedimiento disciplinario para imponer sanciones, ora para despedir, no hay motivos para declarar su nulidad

En este orden de ideas, no se anulará la cláusula.

Sin costas como quiera que no hubo réplica.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE:

NO ANULAR el laudo arbitral proferido el 7 de junio de 2019, por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SISTEMA DE LA SALUD, SIMILARES, CONEXOS Y COMPLEMENTARIOS - EMERGENCIAS MÉDICAS “SINTRAEMERMEDICA”** y la empresa **EMERMÉDICA S.A. SERVICIOS DE AMBULANCIA PREPAGADOS.**

Sin costas.

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

M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas, queda ejecutoriada la presente providencia **02 MAR. 2020** Hora: **5:00 pm**
 Bogotá, D.C.

[Signature]
 Secretaria

M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha se dictó la providencia
 Bogotá, D.C. **26 FEB. 2020** **5:00 pm**

[Signature]
 SECRETARÍA

M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha se fijó el acto
 Bogotá, D.C. **26 FEB. 2020** **8:00 am**

[Signature]
 Secretaria

[Signature]
FERNANDO CASTILLO CADENA
 Presidente de la Sala

[Signature]
GERARDO BOTERO ZULUAGA

[Signature]
CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

[Signature]
JÓRGE LUIS QUIROZ ALEMÁN
 ACCESO VOTO