

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

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO
Magistrados Ponentes**

**SL8896-2015
Radicación n° 64048
Acta 21**

Bogotá, D.C, primero (1°) de julio de dos mil quince (2015).

La Corte decide el recurso de anulación interpuesto por la empresa **OMNITEMPUS LIMITADA**, contra el Laudo Arbitral proferido, el 15 de enero de 2014, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre la empresa recurrente y la **ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA y SEGURIDAD PRIVADA y SIMILAR «ANASTRIVISEP»**.

I. ANTECEDENTES

El 19 de junio de 2012, la organización sindical de primer grado y de industria y similar denominada Asociación Nacional Sindical de Trabajadores de la Industria de la Vigilancia y Seguridad Privada y Similar «ANASTRIVISEP», presentó a consideración de la sociedad «OMNITEMPUS LTDA.» el pliego de peticiones que dio origen al conflicto colectivo. Adelantadas las conversaciones en la etapa de arreglo directo surtida entre el 26 de junio y el 19 de julio de 2012, las partes no llegaron a un acuerdo.

El Ministerio del Trabajo mediante resoluciones Nos. 00000064, 00000846 y 00003009 de 14 de enero, 1° de abril y 27 de agosto de 2013, respectivamente, ordenó la constitución e integración del Tribunal de Arbitramento para que dirimiera el referido conflicto.

El Tribunal instalado el día 25 de noviembre de 2013, ordenó la práctica de unas pruebas y citó a las partes para escucharlas. El 2 de diciembre de 2013, solicitó ampliación del plazo para dictar el laudo, el cual fue concedido hasta el 31 de enero de 2014. Practicadas las pruebas y surtidas las sesiones correspondientes, profirió el laudo el 15 de enero de 2014.

II. RECURSO DE ANULACIÓN

Interpuesto por la sociedad «OMNITEMPUS LTDA», concedido por el Tribunal y luego de surtirse los traslados de insoslayable cumplimiento, se procede a resolver.

2.1. ALCANCE DEL RECURSO

La empresa recurrente señala que el recurso tiene dos finalidades: (i) que esta Sala de la Corte anule algunos de los artículos del Laudo impugnado; (ii) que acoja doctrinalmente la “*solicitud especial*” formulada al Tribunal y, en consecuencia, que se modifique la parte resolutive del Laudo.

Por razones de metodología se abordará primero la segunda petición.

2.1.1. DOCTRINA SOBRE «SOLICITUD ESPECIAL»

Pretende la sociedad que la Sala Laboral del Corte Suprema de Justicia, «*disponga incluir en el Laudo materia del recurso, una advertencia por virtud de la cual*», en síntesis: (a) se limiten los beneficios de los trabajadores con multifiliación sindical «*a un solo estatuto colectivo y por el término de la vigencia*», y (b) que los «*beneficios del Laudo se aplicará a los trabajadores afiliados a ANASTRIVISEP que, en la fecha de expedición del laudo, estuvieren siendo beneficiarios de otro estatuto convencional vigente, cuando éste culmine su vigencia y siempre y cuando manifiesten expresamente al empleador tal voluntad*».

No se accederá a lo solicitado, en tanto a la luz del

artículo 143 del C.P.T. y S.S. la competencia de la Corte en el trámite del recurso de anulación, se limita a verificar la regularidad del laudo y a otorgarle fuerza de sentencia, en el evento que el Tribunal de Arbitramento no se hubiere extralimitado en el objeto para el cual fue convocado o, a anularlo, en caso contrario, esto es, cuando no se circunscribe a los puntos que quedaron por fuera de los acuerdos logrados entre las partes en la etapa de arreglo directo, o cuando afecte derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Política, las leyes o normas convencionales vigentes, conforme lo señala el art. 458 del C.S.T. o excepcionalmente, en el evento que sus disposiciones sean manifiestamente inequitativas.

Empero, también tiene adoctrinado que cuando anula la determinación de los árbitros, no puede dictar el pronunciamiento de reemplazo, por cuanto los conflictos económicos se resuelven en equidad, no en derecho; es decir, la competencia de la Corte se agota con la anulación total o parcial del laudo, de suerte que no goza de la atribución de sustituir a los árbitros y, en tránsito por esa vía, la de tomar la decisión que reemplace la anulada. Ello significa que las relaciones contractuales de trabajadores y empleador se regirán por la convención colectiva o el pacto colectivo o laudo arbitral vigentes, o por las normas legales en vigor.

Con otras palabras, no tiene competencia esta Corporación para hacer «*advertencias*» en torno a la proliferación de normas colectivas producto de la

multiplicidad de organizaciones sindicales, pues ello constituye una controversia jurídica, ajena a los juicios que en equidad puede proferir la Sala para anular o no la decisión de los árbitros.

Lo anterior no obsta para reiterar en punto a la coexistencia de varias organizaciones sindicales, la ilustración que al punto profirió la Sala en sentencia de 4 de diciembre de 2012, rad. 55501, -que dicho sea de paso resolvió el recurso de anulación contra el laudo que dirimió un conflicto colectivo en el que la acá recurrente era parte-, en torno a la multiplicidad de varias organizaciones sindicales, que puede llevar a la posibilidad de coexistencia de más de un acuerdo colectivo en una misma empresa, evento este último en el cual afirmó que los trabajadores solo podrían beneficiarse de uno de ellos.

Dijo entonces la Sala, con apoyo en sentencia CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 50795, que a su vez trajo a colación la CSJ SL, 29 abr. 2008, rad. 33998, lo siguiente:

Desde luego, no puede perderse de vista, que frente a la suscripción de diversas convenciones colectivas por parte, no solo de sindicatos minoritarios, sino de cualquier organización sindical, cada afiliado en principio será beneficiario de la convención que suscriba el sindicato al cual pertenezca, y que eventualmente le sea más favorable como adelante se explicará.

(...) La precedente conclusión obliga a la Corte al estudio de otros puntos que se consideran esenciales frente a la posibilidad que abrió el artículo 19 de la Ley 584 de 2000 y las decisiones de inexecutableidad atrás traídas a colación, es decir la coexistencia de varias convenciones colectivas de trabajo suscritas por sindicatos minoritarios y las obligaciones que de ellas se emanan.

Para abordar tales temas debe empezar la Corte por precisar que en la actualidad los trabajadores pueden ser afiliados a diversas

organizaciones sindicales, ya que la prohibición que al respecto disponía el artículo 360 del C. S. del T., desapareció como consecuencia de la declaración de inexecutable que sobre dicho precepto profirió la Corte Constitucional en la sentencia C-797 de 2000.

*Por tanto, aun cuando es viable jurídicamente que un trabajador pueda ser parte de varios sindicatos, en caso de que existan diversas convenciones colectivas suscritas por las organizaciones que integra, y de las cuales un mismo trabajador sea beneficiario de todas ellas, **ello no significa que pueda aprovecharse simultáneamente de cada una, pues la libertad sindical debe entenderse para tales efectos, como que el asalariado debe escoger entre los distintos convenios aquel que mejor le convenga a sus intereses económicos, ello con el fin de evitar que el trabajador reciba duplicidad o más beneficios convencionales.*** (Negrilla original).

En la citada sentencia del 28 de febrero de 2012 se agregó sobre el tema que ahora ocupa la atención de la Corte:

*“(.....) sin que esté de más volver a ratificar que **cuando en una empresa coexistan varias convenciones colectivas de trabajo, los trabajadores solo pueden beneficiarse de una de ellas, la que más convenga a sus intereses,** tal como quedó fijado en las tantas veces citada sentencia de anulación de radicación 33998”. (Negrilla original).*

Lo anterior a simple manera de ilustración reiterativa, que por demás guarda armonía con la unidad de negociación que persigue el D. 089/1994, mas no como lo solicita la recurrente, a cuya petición como quedó expuesto, no se accede por carecer la Corte en esta sede, de competencia para ello.

2.1.2. ANULACIÓN DE ALGUNOS ARTÍCULOS DEL LAUDO.

Previo el estudio de los artículos cuya anulación se impetra, es pertinente precisar, con base en el documento que la empresa recurrente le dirigió al Tribunal de Arbitramento conforme a lo solicitado en los términos del

art. 458 del C.S.T. (fl.131 del c. anexo), -no controvertido por la opositora (fls. 36 a 39 del c. de la Corte)- que la empresa cuenta con 1.131 trabajadores distribuidos así: 56 administrativos, 4 aprendices del Sena; en el área operativa tiene: 40 coordinadores, 141 escoltas, 30 operadores tecnológicos, 159 supervisores, 699 vigilantes y 2 analistas de seguridad.

Consta en el mismo documento, que en Omnitempus existen tres organizaciones sindicales: ANASTRIVISEP con 22 afiliados; SINUVICOL, con 16 afiliados y SINATRIVIP con 8 afiliados.

En este orden de ideas, la sociedad recurrente cuestiona los siguientes artículos del laudo, en referencia con los correspondientes puntos del pliego de peticiones, así:

Puntos del pliego	Artículos del Laudo
6	Art. 5° Permisos sindicales remunerados
7	Art. 6° Permisos no remunerados de carácter personal
8	Art. 7° Suministro de tiempo por cumplir años
13	Art. 11 Sistema de pago
18	Art. 16 Protección al debido proceso
21	Art. 18 Protección a la salud
22	Art. 19 Vacaciones
23	Art. 20 Prima de vacaciones
24	Art. 21 Prima extralegal de navidad

2.1.2.1. ANULACIÓN DEL INCISO SEGUNDO DEL ARTÍCULO QUINTO O,
EN SU DEFECTO, ADICIÓN DE UN INCISO O DEVOLUCIÓN AL
TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO.

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>Art. 6°. <i>PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS. La empresa otorgara (sic) permisos sindicales, liquidados con el salario promedio que estén devengando al momento de obtenerlos, así:</i></p> <p>a) <i>Permiso de tiempo completo a dos directivos de la Junta Directiva Nacional.</i></p> <p>b) <i>Permiso de tiempo completo a dos directivos de Subdirectivas Nacionales.</i></p> <p>c) <i>Permiso de tiempo completo a dos directivos de directivas seccionales.</i></p> <p>d) <i>Permiso de tiempo completo a dos directivos de las directivas comités seccionales.</i></p> <p><i>Parágrafo: así mismo, la empresa concederá permiso sindical remunerado promedio a sus trabajadores sindicalizados que sean asignados por nuestra organización, a asistir a los eventos convocados por los órganos de dirección, reuniones de juntas directivas, asambleas nacionales, regionales y seccionales, seminarios, talleres, cursos, congresos foros y demás actividades de tipo sindical nacionales e internacionales.</i></p>	<p>Art. 5° <i>PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS. La empresa concederá a tres (3) trabajadores que sean directivos de ANASTRIVISEP, permiso sindical remunerado con el salario básico del trabajador.</i></p> <p><i>Estos permisos se concederán para asistir a reuniones de juntas directivas, asambleas nacionales, regionales y seccionales, seminarios, talleres, cursos, congresos, foros y demás actividades de tipo sindical nacionales e internacionales. (se resalta).</i></p>

Solicita la parte recurrente que esta Sala de la Corte «se sirva declarar la nulidad del inciso segundo de este artículo»; en su defecto se disponga, de manera principal, que se adicione un inciso del siguiente o similar tenor: “El permiso a que se refiere el inciso primero se concederá de acuerdo con el reglamento que para el efecto expida el empleador” o, en subsidio, “devolver el expediente al Tribunal para que establezca los parámetros y límites (sic) dentro de los cuales se podrá hacer uso de este beneficio”.

En sustento de sus pedimentos, aduce que el laudo consagró el otorgamiento de los permisos sin hacer distinción ni poner límite alguno; que así, consagra una estipulación abierta que desconoce la facultad del empleador para organizar la actividad productiva *«afectando seriamente la dinámica operativa y promoviendo una ausencia indefinida de trabajadores»*.

Señala que «OMINTEMPUS» tiene como objeto social la prestación del servicio de *«vigilancia y protección a bienes de personas naturales y jurídicas»* así como la de *«escoltas»*; que la rotación de personal y la dificultad en la programación de turnos conlleva la pérdida de clientes con la consecuente afectación de *«la sostenibilidad de la fuente de empleo»*, ya que las empresas de vigilancia y seguridad dependen exclusivamente de los contratos con otras que requieren de este servicio, que es un mercado altamente competido y que *«esta clase de circunstancias pone en riesgo la viabilidad de la empresa y el bienestar de sus trabajadores»*.

A su vez «ANASTRIVISEP» al oponerse a lo pedido manifiesta, que los permisos sindicales remunerados deben ser concedidos por el empleador a pesar de que no estén expresamente consagrados en disposiciones de naturaleza legal o convencional, siempre y cuando respondan a los criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad para el buen funcionamiento de la organización sindical.

SE CONSIDERA

Para resolver, ha de recordarse que desde la sentencia de anulación CSJ SL, 28 oct. 2009, radicado 40534, reiterada en sentencia SL8693-2014, la Sala rectificó su criterio en el sentido de indicar que los árbitros pueden imponerle al empleador la concesión de permisos remunerados para los miembros de las organizaciones sindicales, para atender las responsabilidades inherentes a la ejecución del derecho de asociación y libertad sindical, siempre y cuando la decisión resulte razonable y proporcionada.

Se dijo entonces, que el Tribunal de Arbitramento deberá tener en cuenta, en cada caso particular, entre otros aspectos, *«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»*.

Contextualizando la cita jurisprudencial al *sub lite*, observa la Sala que los permisos remunerados se consagraron en favor de tres trabajadores directivos del sindicato *-para asistir a reuniones de juntas directivas, asambleas nacionales, regionales y seccionales, seminarios, talleres, cursos, congresos, foros y demás actividades de tipo sindical nacionales e internacionales-* actividades todas inherentes a los derechos de asociación y libertad sindical protegidos en la Constitución Política, los tratados internacionales y la ley,

de manera que sus destinatarios son determinados y las finalidades descritas razonables, de donde en principio, ningún reparo ofrecería la concesión impugnada.

No obstante, si bien el Tribunal al referirse al punto e «*invocando la equidad como principio orientador*» de su decisión, en el inciso primero limitó su alcance respecto al número de destinatarios de tales permisos, no hizo lo propio en el inciso segundo en cuanto omitió precisar el número de días y a qué número de eventos pueden asistir tales directivos, lo que en criterio de la Corte no responde a los criterios de razonabilidad y equidad a que ha hecho alusión de manera reiterada la jurisprudencia de esta Sala, lo cual conlleva a la anulación de tal inciso.

Como puede apreciarse, la disposición arbitral no ofrece la claridad necesaria para su aplicación, ambigüedad que por ser contraria al sentido de la equidad que debe darse al interior de las relaciones laborales subordinadas, conduce a la anulación.

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

La textura de la disposición luce tan genérica e indeterminada que para nada facilita precisar las particulares circunstancias de su aplicación. Así, cualquier lectura que se haga sobre quiénes deben ser los destinatarios de la aludida bonificación no resultaría manifiestamente equivocada (trabajadores sindicalizados, trabajadores no sindicalizados, personal vinculado, jefes de familia, trabajadores con hijos, trabajadores estudiantes, trabajadores con hijos estudiantes, trabajadores con hijos menores estudiantes, etc.), como tampoco la que se dé sobre los tiempos de su aplicación (por todo el año, cada año, semestral, trimestral, mensual, por calendarios escolares, etc.), e inclusive sobre conceptos como la modalidad escolar (regular o formal, informal, presencial, semipresencial, no presencial, superior, media, elemental, preescolar, universitaria, técnica, tecnológica, etc.). Por ende, la evidente ambigüedad e indeterminación de la disposición atacada, que contraria (sic) el sentido de la equidad debida a las relaciones laborales subordinadas, imponen su anulación.

Puesto en otras palabras, como el Tribunal al dictar el inciso segundo del artículo quinto, no consagró límites en el tiempo así como tampoco a qué número de eventos pueden asistir sus beneficiarios, evidente resulta que es abierta e indeterminada y, por tanto, contraria a los criterios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad.

En estas condiciones, **se anulará** el inciso segundo del artículo 5° del laudo impugnado.

2.1.2.2. ANULACIÓN DE LOS ARTÍCULOS SEXTO Y SÉPTIMO

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
Art. 7°. <i>PERMISOS NO REMUNERADOS DE CARÁCTER PERSONAL. La empresa suministrara (sic) a sus trabajadores sindicalizados o beneficiarios de esta convención colectiva; permisos no remunerados oportunamente, cuando estos sean solicitados, verbalmente o por escrito, aplicando el derecho a su intimidad personal y familiar, el buen nombre. En conexidad a los postulados de la buena fe. Sin perjuicio a los permisos de calamidad domestica (sic).</i>	Art. 6°. <i>PERMISOS NO REMUNERADOS DE CARÁCTER PERSONAL. La empresa concederá a los trabajadores beneficiarios de este laudo, permisos no remunerados, los cuales deberán solicitarse por escrito con una anticipación de por lo menos dos (2) días.</i>
Art. 8°. <i>SUMINISTRO TIEMPO POR CUMPLIR AÑOS. La empresa concederá</i>	Art. 7°. <i>SUMINISTRO DE TIEMPO POR CUMPLIR AÑOS. La empresa concederá</i>

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<i>a sus trabajadores sindicalizados o beneficiarios de esta convención colectiva, permiso oportuno remunerado a quienes cumplan un año más de vida, estando al servicio de la compañía, para tal fin llevara (sic) el control pertinente.</i>	<i>a los trabajadores beneficiarios de este laudo, permiso oportuno no remunerado a quienes cumplan un año más de vida, estando al servicio de la compañía, para tal fin llevará el control pertinente.</i>

Pretende la recurrente la anulación total de los artículos 6° y 7° del Laudo, efecto para el cual, en ambos cargos acude a similares argumentos. Redunda en el objeto social de la empresa y repite similares explicaciones a las desarrollados en el numeral anterior, a lo que agrega que los árbitros excedieron su facultades porque el laudo en el art. 6° *«introduce una improcedente consideración genérica»* que impedirá al empleador ejercer su facultad subordinante ya que se verá impelida a conceder los permisos personales con la única condición de que se solicite *«con una anticipación de por lo menos dos días»*.

En lo que respecta al 7° artículo, además, aduce que afecta las actividades de la empresa dado que esa concesión dificulta la programación de turnos y la organización de la prestación del servicio de vigilancia y escoltas. Agrega que ese beneficio, no resuelve una reivindicación de naturaleza económica.

Para oponerse a la nulidad impetrada, *«ANASTRIVISEP»* expresa respecto de los dos artículos -6° y 7°-, que los permisos consagrados *«proceden»*, porque ambos son de *«carácter personalísimo»* para atender diligencias que solo atañen a los intereses y necesidades del trabajador relacionados con su vida familiar y laboral; que además

deben ser justificados y previos para garantizar el buen funcionamiento de la empresa; que los establecidos «*por cumplir años*» se conceden una vez al año y con ello no se afecta el funcionamiento de la empresa, es opcional para el trabajador, y no es remunerado.

SE CONSIDERA

La Sala acomete el estudio conjunto de estas dos acusaciones, porque las argumentaciones de las partes para recurrir y oponerse, según el caso, son similares y, en tanto las consideraciones del Tribunal de Arbitramento para conceder los permisos, son complementarias.

En efecto, el Tribunal adujo al conceder los permisos no remunerados de carácter personal «*que solo atañen a los intereses personales y necesidades del trabajador*», con la única limitación de pedirlos con dos días de antelación, «*tiempo que considero suficiente para la reprogramación de los reemplazos a que hay lugar*». Y en lo que corresponde a los consagrados en el artículo 8° «*por cumplir años*», afirmó que ese acontecimiento es «*precisamente, uno de los relativos a los intereses personales y necesidades del trabajador a los que se hizo referencia en el punto anterior*». No dijo más.

Pues bien, desde 2010 la Corte ha sostenido que los árbitros sí gozan de las facultades legales para pronunciarse sobre el otorgamiento de licencias o permisos, pero en aquellos casos en que las circunstancias así lo ameriten. Baste para ello citar la sentencia CSJ SL, 19 may. 2010,

rad. 43951, reiterada en la CSJ SL, 25 de may. 2010, rad. 43950 y en la SL8693-2014, cuando al efecto adoctrinó:

*(...) 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 6° 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).

Bajo esa línea jurisprudencial, en el presente caso, resulta evidente que los permisos contenidos en las cláusulas objeto de estudio, en la forma como fueron concedidos, pueden «afectar el normal desarrollo de las actividades de la empresa», pues si bien es cierto no son remunerados, la

verdad es que la simple exigencia de pedirlos con dos días de antelación contenida en el art. 6°, y la indeterminación de la concesión de los permisos por cumplir años prevista en el art. 7°, en cuanto no señala número de días ni cuándo tendrían lugar, no supe la necesaria justificación clara y precisa que le permita al empleador decidir, con criterios sólidos, justos y equitativos, si los concede o no.

En efecto, las consideraciones genéricas del Tribunal además de insuficientes, carentes de un juicio en equidad e inconsultas frente a la necesidad de *Omnitempus*, atentan contra el normal desarrollo de la actividad empresarial que en este caso se circunscribe a la establecida en el art. 1° del D. 2187/2001, reglamentario del Estatuto de vigilancia y seguridad privada consagrado en el D. L. 356/1994, según el cual, son acciones esenciales de esa actividad «prevenir o detener perturbaciones a la seguridad y tranquilidad individual en lo relacionado con la vida y los bienes propios o de terceros(...)».

En este punto, caben iguales reflexiones a las plasmadas al resolver la nulidad del inciso segundo del artículo 5° de este Laudo, dada la indeterminación o imprecisión que se advierte en los art. 6° y 7° impugnados, por cuyas razones se dispondrá **su anulación**.

2.1.2.3. ANULACIÓN DEL ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
Art. 13. SISTEMA DE PAGO. La empresa seguirá pagando a sus trabajadores sindicalizados o beneficiarios de esta convención colectiva, la nomina (sic) integral en forma quincenal los días 15, 30 y 31 de cada mes como es costumbre, por seguridad abrirá a	Art. 11°. SISTEMA DE PAGO. A los trabajadores beneficiarios de este laudo, la empresa les pagará, el salario y demás acreencias en forma quincenal los días quince (15) y treinta (30) de cada mes. Para dicho fin y por seguridad abrirá a nombre de cada trabajador

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<i>nombre de cada uno (a) respectiva cuenta, la empresa asumirá los costos del manejo de la misma y les entregara (sic) personalmente la copia autentica (sic) del respectivo recibo de pago.</i>	<i>una cuenta bancaria, y asumirá los costos del manejo de la misma.</i>

El apoderado de la recurrente manifiesta que “[l]os sistemas de pago del salario y demás conceptos de orden laboral, mientras no sean acordados entre las partes, configuran una tarea exclusiva del empleador, no de los árbitros, acorde con lo que, desde el ejercicio de la subordinación, se considere concordante con su estructura financiera, sus programas de nómina y su realidad operativa, pues en empresas como OMNITEMPUS, no todos los trabajadores están en la misma ciudad ni cumplen exactamente la misma función”.

A su turno, «ANASTRIVISEP» expresa que el art. 11 del laudo no afecta la organización de la empresa y que esa forma de pago ya lo tiene establecida para los trabajadores beneficiarios del pacto colectivo, de modo que por razones de seguridad y en armonía con el derecho a la igualdad, tal beneficio no puede ser objeto de anulación.

SE CONSIDERA

Comienza la Sala por reiterar que los tribunales de arbitramento integrados para resolver los conflictos colectivos de trabajo, están facultados para dirimir principalmente las controversias de carácter económico que las partes no hubieran podido resolver durante la etapa de arreglo directo, facultad que encuentra sus límites en los derechos adquiridos, la equidad y el objeto para el cual se les convoque y, además, en los derechos o facultades que

conforme al ordenamiento jurídico, residen exclusivamente en el acuerdo entre las partes.

Esa aseveración adquiere relevancia en el *sub lite*, en tanto el criterio mayoritario de la Sala estima que el tema referido al pago de los salarios, regulado entre otros por los arts. 57-4, 138 y 139 del C.S.T., está diferido única y exclusivamente a las partes, de modo que los árbitros no tienen competencia para disponer un determinado «*SISTEMA DE PAGO*», por más loables que sean los motivos de dicha determinación.

En consecuencia, **se anulará** el artículo décimo primero del laudo.

2.1.2.4. ANULACIÓN DEL ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>Art.18. <i>PROTECCIÓN AL DEBIDO PROCESO. La empresa con el fin de garantizar a sus trabajadores sindicalizados o beneficiarios de esta convención colectiva, el debido proceso, no podrá sancionar, despedir a ningún trabajador sino por justa causa plenamente comprobada, calificada por una junta paritaria integrada por dos representantes de la empresa y dos del sindicato, utilizando el siguiente procedimiento:</i> <i>La empresa una vez tenga conocimiento del hecho que afecta al trabajador, le notificar[á] por escrito el respectivo pliego de cargos e informe respectivo, con copia al sindicato, comisión de reclamos ante la empresa y a la junta paritaria, tendrán un termino (sic) extrajudicial de tres días hábiles para rendir los respectivos descargos, contados a partir del día siguiente a su notificación, la empresa concede permiso remunerado promedio a sus trabajadores que por norma participen en el evento.</i></p>	<p>Art. 16°. <i>PROTECCIÓN AL DEBIDO PROCESO. La empresa para efectos de imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores beneficiarios de este laudo, deberá cumplir con el siguiente procedimiento.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Una vez tenga conocimiento del hecho, le notificará por escrito al trabajador el pliego de cargos, con copia al sindicato. La audiencia de descargos se celebrará el tercer día hábil siguiente al de notificación, a la hora que señale.</i> 2. <i>A dicha diligencia, asistirá el trabajador acompañado, si así lo considera de dos (2) compañeros afiliados al sindicato, a quienes la empresa les reconocerá permiso remunerado. En la audiencia pertinente se escuchará al trabajador y a sus acompañantes y presentarán las pruebas documentales y testimoniales que consideren.</i> 3. <i>Terminada la audiencia, la empresa contará con un término de cinco (5) días hábiles para resolver lo pertinente.</i>

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>Vencidos los términos, la parte accionada será acompañada y asesorada por la comisión estatutaria de reclamos o por quienes para tal efecto delegue el sindicato y la parte accionante deberán de ser escuchados en audiencia de descargos, en esta presentaran (sic) las pruebas documentales y testimoniales a que haya lugar al caso. Terminada la audiencia y evaluadas las pruebas de la junta paritaria se orientarán por el imperativo de establecer con objetividad la verdad y la justicia, contarán con un término (sic) extra judicial de 3 días hábiles para resolver sobre el caso en primer instancia, contra este procede el recurso de reposición y en subsidio el de apelación, ante la junta directiva de la empresa o gerente general y junta directiva nacional del sindicato o presidente nacional. Para tal fin las partes tendrán un término extra judicial de 3 días hábiles para resolver. Queda entendido que la persona que se desempeñe como auxiliar digitador (mecanógrafo (a) o digitador (a) en el proceso, solo se limitará a su asignación, sin intervenir en pro o en contra de alguna de las partes, el cual será pago y asignado por la empresa. No procederá efecto alguno la sanción, despido o cualquier otra actuación que se imponga contra el trabajador afectado, pretermitiendo este trámite (sic), en caso de sanción o despido se tendrá por inexistente y el trabajador será reintegrado a sus labores que venía (sic) desempeñando al momento de su sanción y a pagarle los salarios dejados de percibir incluyendo el lucro cesante y daño emergente conforme lo establece Código Procesal del Trabajo, Código de procedimiento civil.</p>	<p>Contra esta decisión, procede el recurso de apelación que deberá interponerse dentro de los dos (2) días siguientes ante la Gerencia General, quien contará con cinco (5) días hábiles para resolverlo.</p> <p>No procederá (sic) efecto alguno la sanción que se imponga contra el trabajador afectado, pretermitiendo este trámite.</p>

La empresa pide la anulación total de este artículo, sin desconocer la importancia del debido proceso y el derecho de defensa. Aduce que los árbitros excedieron sus facultades, porque la reglamentación del procedimiento disciplinario es potestad de las partes, a más de que se trata de aspectos que no corresponde a la solución del conflicto económico y abarca las funciones propias del empleador para regular los

asuntos de su estricta competencia. Resume su inconformidad con la afirmación según la cual *«el Tribunal ni es el empleador ni es parte del contrato»*.

Agrega que *«hay norma expresa en la ley laboral y está la institución jurídica del Reglamento Interno de Trabajo»*, y afirma que de otra manera se limita la facultad subordinante del empleador.

Por su parte, *«ANASTRIVISEP»* manifiesta que los árbitros no excedieron su facultad en tanto tal procedimiento solo se aplica para el ejercicio del poder subordinante por parte del empleador, para la *«imposición de sanciones disciplinarias»*, mas no para el *«despido de los trabajadores»*, pues éste es un aspecto regulado expresamente por la legislación.

SE CONSIDERA

La Corte ha reiterado su criterio según el cual, los árbitros sí están investidos de facultades para establecer un procedimiento disciplinario previo a la imposición de sanciones, en tanto ello garantiza el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción y la estabilidad en el empleo, postulados todos de orden constitucional.

Ciertamente desde antaño, tal y como lo dejo sentado en la sentencia de homologación del 18 de mayo de 1988, Gaceta Judicial V. 194 – 2433, reiterada en la CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 35927 y recientemente en la CSJ SL3269-2014, adoctrinó:

(...) 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.

Y en sentencia CSJ SL, 12 dic. 2012, rad. 55340 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 de OMNITEMPUS exista un procedimiento para imponer sanciones disciplinarias, como lo afirma la empresa, no impide a los árbitros consagrar uno en tal sentido para los trabajadores sindicalizados y afiliados a

ANASTRIVISEP, dado que la aplicación de aquél es general, al paso que el del laudo arbitral tiene como destinatarios a quienes por decisión expresa del mismo o por ministerio de la ley, los cobija.

En consecuencia, **no se anulará** el artículo décimo sexto del laudo.

2.1.2.5. ANULACIÓN DEL ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>Art. 21. <i>PROTECCIÓN A LA SALUD.</i> La empresa asignara (sic) a sus trabajadores sindicalizados o beneficiarios de esta convención colectiva, puestos dignos y sin desmejoramiento del salario promedio que venia (sic) devengando antes de ocurrir la afectación a la salud por restricciones médicas dictaminadas por el medico (sic) tratante de la seguridad social integral.</p>	<p>Art. 18°. <i>PROTECCIÓN A LA SALUD.</i> En el evento de ocurrir un hecho que, de acuerdo con el dictamen médico de la EPS o ARL afecte la salud del trabajador, la empresa lo ubicará en un sitio acorde con las recomendaciones médicas. Mientras dure la afectación a la salud se liquidará su salario con el promedio de lo devengado en los tres meses inmediatamente anteriores a la ocurrencia del hecho.</p>

La empresa recurrente impetra la nulidad de este artículo, en cuanto el Tribunal Arbitramento de manera equivocada establece un mandamiento único en relación con personas afectadas con la salud, al consagrar que «la empresa lo ubicará en un sitio acorde con las recomendaciones médicas».

Aduce que no desconoce la jurisprudencia constitucional en materia de estabilidad reforzada para personas con discapacidad en estado de debilidad manifiesta; se apoya en la sentencia T-1014/01 y precisa que este derecho no es absoluto y que debe evaluarse el contexto específico ya que en ciertos casos el tipo de patología y la realidad operativa de la empresa justifican la

imposibilidad de reubicar al trabajador, y con apoyo en la sentencia SU-256/96, afirma que hay casos en que no habrá lugar a ello, *«cuando se trata de enfermos crónicos o con enfermedad contagiosa que pueda poner en peligro a las demás personas»*. Considera entonces que el Tribunal desconoció con la estipulación genérica, que es *«necesaria la valoración en cada caso en el contexto específico de cada empresa»*.

En contraposición, *«ANASTRIVISEP»* manifiesta que el artículo es procedente en tanto busca la protección a la salud del trabajador en caso de que resulte afectada, pues es obligación del empleador ubicarlo en un sitio acorde con las recomendaciones médicas.

SE CONSIDERA

La inconformidad que plantea el apoderado de *«OMNITEMPUS LTDA»*, está centrada en el hecho de que los árbitros desbordaron su competencia al imponer de manera *«genérica»* la reubicación de los trabajadores afectados en su salud, esto es, sin tener en cuenta que existen *«patologías»* que impiden reubicarlos, en tanto ponen en riesgo la salud de la comunidad o de las personas con las que tenga contacto.

La cláusula objeto de análisis, permite afirmar que los árbitros no desbordaron su competencia funcional, ya que en criterio de la Sala su contenido no es genérico, tal y como lo sugiere la censura, toda vez que la reubicación del trabajador estará sujeta, según el tenor de la cláusula

cuestionada, al «**dictamen del médico de la EPS o ARL**», de modo que si la enfermedad o patología que padece el trabajador es «*contagiosa*» y puede «*poner en peligro a las demás personas*», será el profesional de la salud de la correspondiente entidad de seguridad social a la cual esté afiliado el trabajador, quien así lo ponga de presente al empleador en el correspondiente dictamen médico, que en sana lógica tendrá en cuenta tales circunstancias, al cual, se itera, deberá sujetarse el empleador.

No sobra recordar que de conformidad con lo previsto en el art. 4o de la Ley 776/2002, cuando se trate de una incapacidad generada por enfermedad o accidente de origen profesional, una vez terminado el período de incapacidad temporal, el empleador está en la obligación, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, de ubicarlo en el cargo que desempeñaba o en cualquier otro -de la misma categoría- para el cual esté capacitado.

De igual manera, según lo señala el art. 8° *ibídem*, cuando se trate de trabajadores con incapacidad permanente parcial, los empleadores están obligados a ubicarlos en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios, mandatos legales que desde una perspectiva de la equidad, buscaron mejorar los árbitros al dictar la cláusula décima octava cuestionada, decisión que no luce desproporcionada, ni implica que hayan desbordado sus competencias.

En estas condiciones, **no se anulará** este artículo del laudo impugnado.

2.1.2.6. ANULACIÓN DEL ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>Art. 22. VACACIONES. <i>La empresa, comunicara (sic) al trabajador el disfrute de sus vacaciones con 15 días de antelación a la fecha programada para el inicio de estas, (sic) las que serán liquidadas (sic) y canceladas con base en los salarios promedios devengados por el trabajador durante el año vigente a la fecha que se concedan. Y no habrá lugar a la acumulación de periodos vacacionales mayores a dos periodos.</i></p>	<p>Art. 19°. VACACIONES. <i>La empresa reconocerá al trabajador el disfrute de sus vacaciones con quince (15) días de antelación a la fecha programada para el inicio de éstas. Las vacaciones serán liquidadas con el salario básico devengado por el trabajador al momento de salir a disfrutarlas. No habrá lugar a la acumulación de vacaciones superior a dos (2) años.</i></p>

Solicita la sociedad recurrente la anulación total de este artículo, porque *«hay situaciones de programación que, salvo que existiere acuerdo entre las partes, no pueden ser reguladas a espaldas de la facultad subordinante del empleador»* como ocurre en el *sub lite* en relación con la programación de vacaciones.

En esta perspectiva, el artículo en cuestión -afirma- *«no solo vulnera la facultad del empleador para organizar la actividad que da razón de ser a la fuente de empleo, dentro de los parámetros que la ley establece, sino también establece sin contexto una regulación genérica que en modo alguno se encuentra dentro del espectro propio del conflicto a resolver»*.

Para oponerse a la impugnación, «ANASTRIVISEP» se refiere a las normas del C.S.T. que consagran el derecho a las vacaciones remuneradas y afirma que el laudo las consagra en igual sentido.

SE CONSIDERA

Carecen de fundamento las críticas de la empresa recurrente, en tanto el artículo en estudio, no vulnera la facultad del empleador para organizar y programar las vacaciones de sus trabajadores afiliados a la organización sindical ANASTRIVISEP, pues el Tribunal tuvo el cuidado de tomar como punto de referencia para acceder parcialmente al punto 22 del pliego de peticiones, la legislación laboral vigente. Así lo precisó:

Vacaciones. Se accede parcialmente a la petición relacionada con las vacaciones, atendiendo a lo dispuesto en la normatividad laboral, es decir que la empresa informará al trabajador, con mínimo quince (15) días de antelación. La fecha a partir de la cual se le concederán, y su acumulación no podrá ser superior a dos (2) periodos, tal como está señalado en la ley por regla general.

De modo que si los árbitros se guiaron por las disposiciones legales que regulan las vacaciones, no desconocieron los derechos de las partes, quienes en todo caso, estarán en la obligación de sujetarse en un todo a los dispuesto en el Capítulo IV del C.S.T. (arts. 186 a 192) y demás normas que lo modifique, complemento o reglamente.

En estas condiciones, **no se anulará** el artículo décimo noveno del laudo impugnado.

2.1.2.7. ANULACIÓN DE LOS ARTÍCULOS VIGÉSIMO Y VIGÉSIMO PRIMERO

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>Art. 23. <i>PRIMA VACACIONAL. La empresa reconocerá a los trabajadores sindicalizados o beneficiarios de esta convención colectiva, una prima vacacional extra legal de (15) días de salario promedio mensual devengado por el trabajador al momento que salga a disfrutarlas (sic) para el primer año de vigencia y para el segundo año (20) días del salario promedio mensual devengado por el trabajador. Y si por algún caso, el trabajador que tenga derecho a su periodo de vacaciones fuere despedido sin justa causa o se retirara voluntariamente de la misma, también se le pagara (sic) esta prima.</i></p>	<p>Art. 20. <i>PRIMA VACACIONAL. La empresa reconocerá a los beneficiarios de este laudo, una prima vacacional extra legal de diez (10) días de salario para cada uno de los años de vigencia, liquidada con el salario promedio devengado en los dos meses inmediatamente anteriores al disfrute de las vacaciones.</i></p>
<p>Art. 24. <i>PRIMA EXTRALEGAL DE NAVIDAD Y SEMESTRAL. La empresa pagar[á] a cada uno de sus trabajadores sindicalizados o beneficiarios de esta convención colectiva, una prima extralegal de navidad en el mes de diciembre (15) días de salario promedio mensual devengado por el trabajador para el primer año de vigencia y para el segundo año (20) días. Y una prima extralegal semestral en el mes de junio (15) días de salario mensual devengado por el trabajador para el primer año de vigencia y para el segundo año (20) días. Las sanciones disciplinarias no implican afectación alguna para el pago de estas primas. Si por algún caso el trabajador que tenga derecho fuere despedido sin justa causa o se retirara de la empresa voluntariamente también se le pagaran (sic) estas primas.</i></p>	<p>Art. 21. <i>PRIMA EXTRALEGAL DE NAVIDAD. La empresa pagará a los beneficiarios de este laudo, en los primeros diez (10) días del mes de diciembre de cada uno de los años de vigencia, una prima extralegal de navidad equivalente a trescientos veinticinco mil pesos (\$325.000).</i></p>

Bajo el título: *«la Equidad debe consultar la razonabilidad»*, la sociedad recurrente solicita la anulación total de los citados artículos, por cuanto el laudo debe consultar en justicia un marco de razonabilidad, tal como lo dispone el art. 1° del C.S.T. dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Refiere entonces cuál es objeto social de la empresa - servicio de vigilancia y de escoltas-; que actualmente es seriamente afectada por la disminución de clientes que compiten en el mercado con menores costos laborales; que los salarios básicos equivalentes al mínimo se incrementan con las horas extras y con el aumento anual igual al IPC impuesto por la superintendencia del ramo; que de no tenerse en cuenta lo expuesto para el mejoramiento de las condiciones laborales, *«la empresa no podrá competir»*, y *«se pone en riesgo su sostenibilidad y la fuente generadora de empleo»*.

Afirma que lo señalado, *«constituye el fundamento para impetrar la anulación de los artículos 20 y 21 del laudo»* y expone:

Sin perjuicio que, en otros contextos productivos estos beneficios pueden ser considerados razonables, en el contexto de «OMNITEMPUS, antes recordado, constituyen beneficios que recargan con riesgo de alto impacto los costos de la empresa y ponen en serio peligro la permanencia de la fuente generadora del empleo.

A su vez, «ANASTRIVISEP» pone de presente que la prima consagrada en el artículo vigésimo, se concede una vez por cada año de vigencia del laudo y que por tanto, no se configura detrimento patrimonial para la empresa.

En cuanto a la prima extralegal de navidad, expresa que tal artículo no debe ser anulado, pues en el mes de diciembre los trabajadores tienen unos gastos adicionales por las fiestas que se celebran y por las responsabilidades económicas extras que pueden presentarse en enero del año siguiente, por el inicio del calendario escolar.

SE CONSIDERA

La recurrente en su argumentación acude al «escrito de información» que la empresa le entregó al Tribunal de Arbitramento en la diligencia en la que para el efecto fue citada.

Allí se lee la preocupación empresarial motivada en la disminución de clientes dados los costos de un mercado altamente competitivo; la reducción de «su utilidad operacional» que «paso de \$3.862 millones en octubre de 2012 a \$1.599 millones en el 2013», etc.; la disminución de la facturación de importantes clientes de los que –afirma– depende y probablemente pueda perder definitivamente; que en el 2013 solo tuvo una utilidad del 3%, todo ello debido a los elevados costos tales como: indemnizaciones por la terminación de contratos de

trabajo -en cuantía de \$250.000.000,00 en el 2013-, arreglos locativos y cambio de sede para mejorar la imagen, con el propósito de conseguir nuevos clientes, inversiones en estrategias de mercado y en las TIC, impuestos a Indumil, costos de participación en licitaciones, sometimiento a tarifas reguladas por la superintendencia del ramo, etc.

Sin embargo, en criterio de la Corte, si bien la empresa se esfuerza por argumentar la inequidad que, en su concepto, encierran los artículos que consagran las primas cuestionadas, la verdad es que se queda en el simple discurso carente de pruebas que objetiva e inequívocamente acrediten que su otorgamiento a 22 trabajadores afiliados a «ANASTRIVISEP», afectan económicamente a la empresa poniendo en riesgo su actividad y viabilidad financiera, que como quedó visto, está permeada por cuestiones ajenas a la relación laboral que sostiene con los trabajadores afiliados a la organización sindical con la que se planteó el conflicto, entre otras razones, por el pago de las susodichas primas que si bien son de importancia para el trabajador, al oponerlas a la magnitud de las cifras que operacionalmente maneja «OMNITEMPUS», resultan de menor envergadura, de donde se colige que la recurrente no le aporta a la Corte razones suficientes para su anulación.

En estas condiciones, **no se anularán** los artículos vigésimo y vigésimo primero del laudo impugnado.

III. PETICIÓN DE ANASTRIVISEP

En cuanto a la solicitud que formula el representante legal de «ANASTRIVISEP», en su escrito de oposición presentado en esta Corporación al descorrer el traslado frente al recurso de anulación formulado por la empresa, en el sentido de impetrar a la Corte el estudio del artículo vigésimo cuarto del laudo, ha de precisar la Sala que tal petición resulta extemporánea, en tanto si alguna inconformidad tenía al respecto, en el momento oportuno debió interponer y sustentar el recurso de anulación, trámite que sin dubitación alguna, evidentemente omitió.

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

RESUELVE:

PRIMERO: ANULAR el inciso segundo del artículo quinto, del Laudo proferido el 25 de enero de 2014, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado por el Ministerio del Trabajo para resolver el conflicto colectivo suscitado entre la **ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA y SEGURIDAD PRIVADA Y SIMILAR «ANASTRIVISEP»** y la empresa **OMNITEMPUS LIMITADA**.

SEGUNDO: ANULAR en su integridad los artículos sexto, séptimo y décimo primero del laudo que, en su orden se titulan: «*PERMISOS NO REMUNERADOS DE CARÁCTER PERSONAL*», «*SUMINISTRO DE TIEMPO POR CUMPLIR AÑOS*» y «*SISTEMA DE PAGO*».

TERCERO: NO ANULAR los demás artículos del Laudo controvertidos por parte de **OMNITEMPUS LTDA.**

CUARTO: NEGAR la «*solicitud especial*» formulada por **OMNITEMPUS LTDA.**, de acuerdo con las reflexiones plasmadas en los considerandos de la decisión.

QUINTO: NEGAR la solicitud que a través del memorial de oposición formuló la **ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA y SEGURIDAD PRIVADA Y SIMILAR «ANASTRIVISEP»**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

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

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Presidenta de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS