



Función Pública

Sentencia 79094 de 2018 Corte Suprema de Justicia

Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Magistrado ponente

SL1372-2018

Radicación n° 79094

Acta 12

Bogotá, D. C., once (11) de abril de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de anulación interpuesto por COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA -COVITEC LTDA.-, contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 7 de julio de 2017, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la empresa recurrente y las asociaciones sindicales ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE VIGILANTES -ASOVIG- y SINDICATO ÚNICO DE VIGILANTES DE COLOMBIA -SINUVICOL-.

I. ANTECEDENTES

Las organizaciones sindicales ASOVIG y SINUVICOL, presentaron su pliego de peticiones el 18 de agosto de 2016; la etapa de arreglo directo se desarrolló, finalizando las conversaciones sin llegar a acuerdo alguno.

El Ministerio de Trabajo, previa solicitud del Sindicato, dispuso la constitución del Tribunal de Arbitramento obligatorio para decidir el conflicto colectivo, el cual fue integrado en debida forma.

Tras la instalación del referido Tribunal, el 8 de junio de 2017, las partes de común acuerdo ampliaron el plazo para la emisión del laudo arbitral, por veinte días hábiles más, contados a partir de los diez iniciales que tienen los árbitros para fallar, y el 7 de julio se dictó el laudo arbitral.

Inconforme con la decisión, la empresa COVITEC Ltda. interpuso recurso de anulación, el cual fue concedido por el Tribunal de Arbitramento mediante auto del 22 de agosto de 2017.

Esta Sala de la Corte, por auto del 13 de diciembre de 2017, asumió el conocimiento y dispuso el traslado del recurso a las Organizaciones Sindicales ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE VIGILANTES -ASOVIG- y SINDICATO ÚNICO DE VIGILANTES DE COLOMBIA -SINUVICOL-.

El 19 de enero del año que corre, se recibió escrito de la Asociación SINUVICOL, el que conforme a la constancia de secretaría visible a folio 22, se presentó por fuera del término legal. ASOVIG guardó silencio.

II. LAUDO ARBITRAL

El laudo arbitral fue proferido el 7 de julio de 2017. Como fundamento de su decisión, el tribunal expuso en sus motivaciones generales, que le dio al proceso arbitral el trámite que corresponde, actuando conforme las facultades constitucionales y legales que le asisten; que está investido de competencia para resolver el conflicto colectivo de trabajo existente entre las partes, pronunciándose sobre los puntos del pliego de peticiones que no acordaron empresa y sindicato; que su decisión se adopta con criterio racional y enmarcarse dentro de la equidad, ponderación, proporcionalidad y razonabilidad, de tal manera que se logre la protección de los trabajadores, pero simultáneamente se salvaguarden los intereses de la entidad empleadora, sin poner en riesgo su estabilidad económica y su continuidad, teniendo en cuenta la naturaleza de la empresa y las condiciones actuales del sector de la vigilancia.

Seguidamente se pronunció sobre las diferentes peticiones del pliego, de las cuales varias fueron negadas, argumentando entre otras razones, inconveniencia, dada la situación económica de la empresa y del sector, estar reguladas en la ley, no ser materia propia del trabajo, estar reservado a la negociación directa de las partes o ser propia de regulación en el reglamento interno.

Los puntos que fueron resueltos favorablemente a las peticiones de las asociaciones sindicales y que son materia de este recurso de anulación, son los siguientes: 1) vigencia, 2) auxilio por muerte del trabajador o familiares, 3) auxilio sindical, 4) prima de antigüedad, y 5) auxilio por pensión de vejez o invalidez.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Solicita la empresa impugnante la anulación de los cinco puntos que fueron concedidos en el laudo arbitral, concretamente 1) VIGENCIA, 2) AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR O FAMILIARES, 3) AUXILIO SINDICAL, 4) PRIMA DE ANTIGÜEDAD, y 5) AUXILIO POR PENSIÓN DE VEJEZ O INVALIDEZ, la que sustenta en los siguientes aspectos: (i) razones económicas y financieras, (ii) razones de inestabilidad, (iii) estar regulado en la ley.

IV. OPOSICIÓN

Conforme la constancia secretarial de folio 22 del cuaderno de anulación, el sindicato SINUVICOL presentó escrito de oposición de manera extemporánea. Por su parte, la Asociación ASOVIG nada dijo al respecto.

V. CONSIDERACIONES

Se estudiarán de manera individual cada una de las cláusulas denunciadas en el recurso, en razón a que la empresa de esta misma forma hizo su fundamentación.

1. VIGENCIA.

La cláusula contenida en el Laudo arbitral es del siguiente tenor: «VIGENCIA. El presente laudo arbitral tendrá vigencia desde la fecha de su

expedición y hasta el día 31 de diciembre de 2018».

Fundamentos de la recurrente.

Argumenta la empresa la necesidad de que la vigencia del laudo arbitral sea mínimo por dos (2) años, desde el 08 de julio de 2.017 hasta el 07 de julio de 2.019. Aduce para ello:

a. Por razones económicas: en toda la fundamentación de la situación económica de las empresas de vigilancia privada, pudo demostrar que el pago de prestaciones sociales a sociedades organizadas, crean una erogación económica desmedida, en el sentido de que obliga en un periodo muy corto a costos más allá de las posibilidades económicas en tan breve plazo.

b. Por razones de inestabilidad: que su experiencia en laudos anteriores previos, les ha mostrado, que mientras se surte el recurso de anulación y se resuelve, se vence o está a punto de vencerse el plazo fijado para el laudo; de tal forma, que apenas están iniciando a aplicar el laudo que se resuelve, y los sindicatos están presentando en forma casi que inmediata, el nuevo pliego de peticiones.

VI CONSIDERACIONES

Debe precisarse en primer lugar, que la labor de la Sala en estos especiales asuntos, está limitada a anular o no, las disposiciones que son materia controversia, sin que pueda dictar cláusula de reemplazo, o devolver al tribunal para que este profiera las que a criterio de la Corte proceden.

En este orden, al haber fijado un plazo de duración de dicho laudo, desde su expedición que fue el 7 de julio de 2017 al 31 de diciembre de 2018, se avizora que ese lapso de tiempo se encuentra dentro del término legal que no puede exceder de dos (2) años, conforme a lo previsto en el numeral 2º del artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que se evidencie entonces, que los árbitros hayan desbordado su competencia, por lo que la Sala considera que no hay lugar a anular dicha cláusula.

2. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR O FAMILIARES.

En el pliego de solicitó:

En caso de fallecimiento del trabajador o de un familiar de este, la Empresa le reconocerá como auxilio una suma igual a dos salarios mínimos mensuales vigente, (sic) previa presentación del certificado de defunción y/o que los acredite la vinculación (sic) familiar entre trabajador y fallecido.

Para el presente auxilio se entiende como familiares del trabajador; la cónyuge o compañero o compañera permanente, los hijos, los padres y hermanos del trabajador; la calidad de familia se debe acreditar igual mente, conforme a la ley.

Sobre este punto, el tribunal de arbitramento estableció:

2. AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR O FAMILIARES

a) Cuando ocurra la muerte de un trabajador, la empresa pagará al respectivo beneficiario legal una suma equivalente a dos (2) salarios

mínimos legales mensuales vigentes como auxilio, previa demostración del hecho con el registro civil correspondiente.

b) Cuando ocurra la muerte de la esposa(a), padres o hijo(s) del trabajador, que dependan económicamente del mismo, la empresa reconocerá un auxilio de \$300.000, previa demostración del hecho con el registro civil correspondiente.

Argumentos de la recurrente.

Respecto de este punto, la empresa indica, que en lo relativo a la muerte del trabajador es contradictoria con lo reglamentado por la Ley, concretamente el artículo 247 del C.S.T. que ha sido subrogado por la L. 100/93 y 16 de la 776/02, el cual transcribe.

Que la concesión de este auxilio por muerte del trabajador, no solamente está reglamentado por la ley, atribuyéndole la obligación a la ARL, sino que además prohíbe pagar doblemente el auxilio.

Frente a la muerte de la esposa(a), padres o hijo(s) del trabajador, que dependen económicamente del mismo, no corresponde jurídicamente a una obligación atribuible al empleador, sino al sistema de seguridad social integral, reglamentado por la Ley 100 de 1.993, a la cual la empresa contribuye debidamente.

VII CONSIDERACIONES

El fundamento del tribunal para acceder de manera unánime a dicha petición en la manera prevista en el laudo, es que *«se trata de una petición que fue reconocida en el pasado en sentencia arbitral de 20 de abril de 2009 en cuantías superadas por el tiempo y porque atiende a necesidades sentidas del trabajador y su grupo familiar»*, agregando a lo anterior, que esta consideración se tuvo en cuenta especialmente para el evento de la muerte del trabajador, que ello precipita una situación de grave desprotección familiar, por lo que era equitativo atender lo solicitado en el pliego.

Las sumas fijadas en el laudo arbitral como auxilios económicos por muerte de familiares que la cláusula señala, tienen como soporte, el brindar una ayuda al trabajador para afrontar con mayor solvencia, los múltiples gastos que se generan en estas situaciones extraordinarias como es la pérdida de seres queridos, particularmente por la esposa(a), padres o hijo(s).

Y en el caso de la muerte del trabajador, busca mitigar los efectos de desprotección económica generados para el grupo familiar primario de este por la ausencia del padre o esposo.

Como bien se sostuvo por parte del Tribunal, ese auxilio resulta equitativo, en razón a que ya se había concedido en laudos anteriores, sin que la suma otorgada se muestre exorbitante, y por el contrario se observa ajustada a principios de proporcionalidad, equidad y razonabilidad, por cuanto el monto allí estipulado no grava exageradamente al empleador y por ende no afectan su estabilidad económica.

Debe agregarse a lo anterior, que el auxilio que consagra el sistema de seguridad social, es el de entierro, que se paga a quien acredite haber sufragado los gastos que este genera, el cual es bien distinto al que aquí se otorga, por estar dirigido al grupo familiar del causante.

En punto de debate, ya esta Sala se pronunció en la sentencia CSJ SL15705-2015, rad. 71314, reiterada en la CSJ SL4736-2017, rad. 76689, en donde se sostuvo:

En tal sentido, podría decirse que el objeto del auxilio funerario de la L. 100/1993 y el auxilio por fallecimiento es diverso. En efecto, mientras que el auxilio funerario se entrega a cualquier persona que demuestre haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, el

auxilio por fallecimiento consagrado en el laudo se establece en favor del trabajador por la muerte de alguno de sus parientes y también en favor de sus beneficiarios cuando quiera que aquél fallezca. Dicho en otros términos, el primero se establece en favor de un sujeto indeterminado -quien demuestre haber cubierto los gastos de exequias de un pensionado o afiliado- y el segundo en favor de un sujeto determinado -trabajador o sus beneficiarios-.

De otro lado, el auxilio funerario intenta compensar económicamente los gastos de entierro en que incurre una persona a raíz de la muerte de un pensionado o afiliado al sistema, en cambio el auxilio por fallecimiento es una suma económica que se entrega al trabajador para que afronte con más solvencia las múltiples situaciones y gastos que puedan derivarse de la muerte de uno de sus familiares. Cuando éste se concede por la muerte del trabajador, el auxilio tiene por objeto mitigar los efectos nocivos que puede generar para el grupo familiar la ausencia del trabajador y las rentas que proporcionaba con su trabajo.

Por lo expuesto no se anulará esta cláusula.

3.AUXILIO SINDICAL

En el pliego se pidió: «La Empresa auxiliará a los Sindicatos firmantes de la presente Convención Colectiva, con un auxilio de tres millón (sic) de pesos para cada organización (\$3'000.000) más un millón quinientos (\$1'500.000) para la CUT, por una sola vez, por toda la vigencia Convencional, que tendrá vigencia de un año».

En el laudo se dispuso lo siguiente:

AUXILIO SINDICAL

Durante la vigencia del presente laudo arbitral la empresa auxiliará a cada uno de los sindicatos beneficiarios del mismo con la suma de \$1.800.000, pagaderos de la siguiente manera:

- \$800.000 a cada uno de los sindicatos a más tardar el día 31 de octubre de 2017.

- \$1.000.000 a cada uno de los sindicatos a más tardar el día 31 de octubre de 2018.

Argumentos de la empresa

La recurrente, comienza haciendo alusión a la sentencia de esta Sala del 12 de junio de 2001, rad. 16545, en donde se refiere al deber de la Corte en materia del recurso de anulación, de verificar que los árbitros no hayan excedido sus facultades para las que fueron convocados.

A reglón seguido, sostiene que el artículo 373 del CST contiene cuales son las funciones principales de todo sindicato, y en su numeral 8, indica que una de ellas es la de promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos.

Conforme a dicha disposición, considera, que el tribunal de arbitramento excedió sus funciones al conceder este auxilio sindical, pues desconoció que la ley expresamente determinó y limitó hasta cuáles auxilios puede desarrollar, permitiendo que se lleven a cabo actos prohibidos en normas legales, por cuanto este es diferente a los que ella autoriza.

Agrega, que con la presentación del pliego de peticiones solicitando este auxilio sindical, que es diferente a los ordenados por la Ley, implicaría el desarrollo de actividades con fines de lucro, situación prohibida por el artículo 355 del C.S.T.; y que esa solicitud del auxilio sindical no tiene sustentación que pueda derivarse en beneficio de los asociados.

Indica además, que en tribunal de arbitramento del 23 de mayo de 2006, se señaló que el pago de auxilio sindical era lesivo para la empresa.

VIII. CONSIDERACIONES

Señaló el tribunal, que se accedió de manera unánime a lo solicitado en el pliego sobre este punto, en las cuantías señaladas, por cuanto los sindicatos en los años anteriores 2015 y 2016, no recibieron auxilio.

Sobre el particular debe precisar la Sala, que el Tribunal no excedió el marco de su competencia, en tanto que es un punto económico que formó parte del pliego de peticiones, por lo tanto, dicha cláusula se muestra ajustada a las facultades que tienen los árbitros, debiendo agregarse, que nuestro ordenamiento laboral no establece prohibición alguna a los empleadores para otorgar estos beneficios.

De igual forma, cabe rememorar la sentencia CSJ SL17739-2015, rad. 62858, proferida en asunto similar al que hoy ocupa la atención de la Sala, entre los mismos contendientes, en la que se reiteró la CSJ SL, 25 jul. 2006, rad. 29962, citada también en la CSJ SL, 2 may. de 2012, rad. 53128, en donde puntualizó:

Sobre el particular, se precisó en la sentencia CSJ SL, 25 jul. 2006, rad. 29962, citada en la sentencia CSJ SL, 2 may. 2012, rad. 53128, lo siguiente:

“(…) El tema relativo a los auxilios o aportes sindicales establecidos en un laudo arbitral, también ha sido analizado por la jurisprudencia de la Corte en su función de verificar su legalidad, para precisar que ellos sí resultan procedentes. En este caso, imponer la obligación a la empresa de otorgar sumas de dinero a la organización sindical, se muestra ajustada, pues los mismos sirven como mecanismo de capacitación y financiación para que el sindicato desarrolle su función, en procura de obtener unas mejores condiciones laborales de los trabajadores.

Sobre el punto es pertinente recordar que esta Corporación en sentencia de diciembre 9 de 2004, radicación 25514, expuso:

… en sentencias de octubre 26 de 1993, radicación 6407, enero 22 de 1997, radicación 9648 y últimamente en la del 15 de febrero de 2000, radicación 14048, ha precisado sobre la competencia de los árbitros para imponer auxilios sindicales, en cuanto dijo:

“Los auxilios sindicales que los empresarios pueden otorgar a los trabajadores son una herramienta importante para el cabal cumplimiento de las variadas funciones asignadas a las organizaciones profesionales en los artículos 373 y 374 del código sustantivo del trabajo y una fuente de armónica colaboración y convivencia entre los dos protagonistas de las relaciones laborales. Ni la Constitución Política ni la Ley prohíben al empleador la concesión de esos beneficios cuando quiera que ellos están encauzados hacia los fines legales de gran significación social. Como lo ha adoctrinado la jurisprudencia, el Estado como patrono, dentro del diálogo social con sus interlocutores naturales, no está sujeto a la prohibición del artículo 355 de la Carta Fundamental, porque ella tiene una razón de ser y propósitos distintos, y además porque tales auxilios sindicales, por el contrario son un valioso estímulo a la asociación sindical y a la negociación colectiva, igualmente garantizados en los artículos 39 y 55 ibídem.

“Sobre este particular esta Corporación el 26 de octubre de 1.993 (Rad. 6407) analizó el punto aquí debatido, y posteriormente también se pronunció, entre otras, en sentencia, del día 22 de enero de 1.997 (Rad.9648), así:

“Es procedente recordar que el artículo 65 de la Carta garantiza el derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con

las excepciones que señale la ley, sin que pueda entenderse válidamente que actualmente exista prohibición para su reconocimiento a través de un Laudo arbitral, que se equipara a la convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.

“Otra cosa sería que a través de cláusulas obligacionales se establecieran beneficios o financiaciones directas para la organización sindical en perjuicio de sus afiliados sacrificando la posibilidad que éstos tendrían de obtener mejores condiciones de trabajo (...)”.

Conforme a la sentencia parcialmente transcrita, el establecimiento de unos auxilios sindicales en un laudo arbitral se muestra ajustado a las facultades de los árbitros; además la legislación laboral no le prohíbe a los empleadores la concesión de este tipo de beneficio a los sindicatos, cuando están encausados a fines de gran significado social, y tienen como propósito que los sindicatos puedan desarrollar sus funciones, establecidas en los artículos 373 y 374 del CST, siendo una de ellas las de promover la creación y fomentar el desarrollo de «préstamos y auxilios mutuos», entendidos estos últimos, en el marco de los sindicatos, como la ayuda que presta el sindicato a sus afiliados en situaciones de necesidad o de peligro.

Por lo anterior, se concluye que los árbitros en este tema no actuaron al margen de la ley, por lo que se mantendrá el artículo del laudo atinente al auxilio sindical.

Así las cosas, los montos fijados en la preceptiva acusada, atendiendo la negociación realizada, y la aceptación unánime de los árbitros no se aprecia inequitativa, ni menos que estos carecieran de competencia para su emisión, motivo por el cual no se accede a anularla.

4. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

En el pliego se solicitó así: «La Empresa pagará a los trabajadores las siguientes primas de antigüedad, todos los años»

| | |
|----------------------------------|---------------------------|
| Por 1 año hasta nueve años | 8 días de salario básico. |
| Por 10 años hasta 14 años | 15 días de salario básico |
| Por 15 años hasta 19 años..... | 20 días de salario básico |
| Por 20 años hasta 24 años | 25 días de salario básico |
| Por 25 años hasta 29 años..... | 30 días de salario básico |

Por 30 años en adelante hasta su retiro 40 días de salario básico.

Sobre el punto el laudo resolvió:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. La empresa pagará a los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral una prima de antigüedad, no constitutiva de salario, de la siguiente manera:

- Por 10 años de servicios la suma de \$250.000. Por 15 años de servicios la suma de \$300.000. Por 20 años de servicios la suma de \$350.000.

- A partir de 25 años de servicios, por quinquenios, la suma de \$400.000 cada quinquenio.

Argumentos de la recurrente.

Se arguye por parte de la empresa, que tribunal de arbitramento no tuvo en cuenta lo gravosa que sería para las finanzas de la empresa esta

prima de antigüedad; que si se tomara el personal actual de la empresa, susceptible de pertenecer a las organizaciones sindicales, encontraríamos que en los próximos dos (2) años, esa entidad tendría la obligación de pagar la suma de \$40.550.000, que equivalen a 127 empleados que llegarían a los quinquenios que expresa el laudo arbitral referido, para lo cual hace un cuadro que representa la escala de pagos.

| años | cant. Beneficiarios | valor individual | valor total posible a pagar |
|------|---------------------|------------------|-----------------------------|
| 10 | 55 | \$ 250.000 | \$ 13.750.000 |
| 15 | 18 | \$ 300.000 | \$ 5.400.000 |
| 20 | 4 | \$ 350.000 | \$ 1.400.000 |
| 25 | 27 | \$ 400.000 | \$ 10.800.000 |
| 30 | 20 | \$ 400.000 | \$ 8.000.000 |
| 35 | 3 | 400.000 | \$ 1.200.000 |
| | 127 | | \$ 40.550.000 |

Adicional a lo anterior, afirma que la carga para la empresa no terminaría ahí, pues en los siguientes dos (2) años vendría otro grupo de empleados que entraría a sus quinquenios, lo que sumaría un valor aproximado de \$47.850.000; y de forma sucesiva cada año ingresarían a quinquenios otros empleados.

Que con ello se pone en grave riesgos la estabilidad financiera y económica de la empresa, máxime cuando esta tiene que asumir las obligaciones derivadas de los laudos arbitrales anteriores; que por ello, en el último tribunal de arbitramento del 30 agosto del 2013, que desató el conflicto entre la empresa y los sindicatos, sí se advirtió la carga laboral que conlleva esta prima de antigüedad y la negaron por las graves consecuencias que tendría en su futuro económico.

Manifiesta, que fue el propio tribunal de arbitramento el que no tuvo en cuenta los criterios que el mismo se propuso tener para resolver el conflicto, pues no fue proporcional ni razonable al admitir esta prima de antigüedad que lesiona gravemente las finanzas de la empresa en caso de llegarse a su ejecución. Su ponderación fue absolutamente desequilibrada, pues prefirió el beneficio de los trabajadores beneficiarios de la medida, pero no dimensionó el daño económico, que hace inviable e insostenible en el tiempo esta carga prestacional.

IX. CONSIDERACIONES

El tribunal adujo, que para acceder a dicha petición «se tuvo en cuenta la situación económica de la empresa y las restricciones del sector económico en el que actúa»

En primer lugar, debe señalarse que la prima de antigüedad estaba dentro de las peticiones elevadas por el sindicato, y por ende , los árbitros contaban con competencia para pronunciarse al respecto; en este orden, para esta Sala, las cuantías fijadas por concepto de la aludida prestación, no se muestran ostensiblemente desproporcionadas, debiendo hacerse notar que solo se causa para aquellos trabajadores que cumplan el quinquenio de servicios, lo que significa que no es un pago recurrente cada mes, sino abonos por lustros, y tampoco frente a todo el grupo poblacional de la empresa .

De otro lado, se observa, que su argumento parte de la base del «personal actual de la empresa, susceptible de pertenecer a las organizaciones sindicales [...]»; es decir, que a la fecha no todos están sindicalizados; por tal razón la disertación de la promotora consistente en la proyección del supuesto impacto monetario que esta generaría, tomando como soporte a todo el personal que labora en la compañía, independientemente si es afiliado o no a la organización sindical, no puede servir como parámetro para determinar su incidencia ; además, por lo extenso de los lapsos de tiempo futuros que allí se hacen, no permite predecir el comportamiento económico de la sociedad.

Sobre este particular, la Sala en providencia CSJ SL13026-2017, rad. 76972, en la que se rememoró la CSJ SL5887-2016, rad. 72030, indicó:

En este punto, vale recordar que la incidencia económica de un laudo aplicable a un sindicato minoritario se mide en función del número real de afiliados, y no frente a la totalidad de trabajadores o los que a futuro considere la empresa que lleguen a afiliarse. De ahí que las proyecciones de la empresa en cuanto al costo de la prima de antigüedad, que estima en 74 millones, no sean reales, sino inciertas, en tanto se liquidan teniendo en cuenta trabajadores sindicalizados y no agremiados. Sobre este tema, la Corte en providencia CSJ SL5887-2016 explicó:

No comparte la Corte la postura del recurrente, en la medida que la determinación de los efectos económicos del laudo en una empresa, debe realizarse sobre factores reales, ciertos y actuales, más no sobre factores inciertos, hipotéticos o conjeturales.

Se asevera lo anterior, como quiera que en este asunto, la empresa realizó las proyecciones financieras teniendo en cuenta la totalidad de sus trabajadores, lo cual es inapropiado, pues en la actualidad, según se informa en el recurso, se encuentra afiliado a la organización sindical SINTRAIMAGRA solamente un empleado. Luego, el costo real y actual de la empresa no puede cuantificarse sobre 43 trabajadores sino sobre 1.

Y en similar sentido se pronunció en la sentencia SL1691-2017, rad.74137, señalando:

En criterio de la Sala la prima extralegal de antigüedad, reconocida por los árbitros, estaba dentro de la órbita de sus facultades pues se trató de un beneficio impetrado en el pliego de peticiones, siendo indiscutible que el designio del conflicto colectivo, independientemente de la forma como sea resuelto por autocomposición o con la intervención de los arbitradores, es la de mejorar las condiciones en las que se desenvuelve el contrato laboral y superar para los trabajadores los mínimos establecidos en la ley.

Por lo demás, la previsión no luce abiertamente inequitativa o desproporcionada, toda vez que no resulta ajeno al ámbito laboral el reconocimiento de beneficios económicos a los trabajadores en razón del tiempo de servicios prestado a un determinado empleador, siendo razonable la escala fijada en este caso, por lustros, y también la cuantía de la prerrogativa tasada en referencia al salario básico, reconociendo 10 días de salario básico para quienes cumplan 5 años de servicio contados a partir del 1º de enero de 2012; 15 días de salario básico a los trabajadores que cumplan diez años de servicios contados a partir de su fecha de ingreso; y para los trabajadores «cuyo contrato de trabajo termine entre sus diez (10) años de antigüedad y los cinco (5) años contados a partir del 1 de enero de 2012, se les reconoce el derecho prima extralegal de antigüedad proporcionalmente».

Así, lo argüido por la recurrente, respecto al impacto económico que supuestamente la aludida prima generaría, no se evidencia, por lo tanto, no es de recibo para anular el beneficio de los trabajadores; debe añadirse, que si bien los árbitros tienen el deber de ponderar los intereses de los trabajadores respecto de la situación económica de la empresa, de tal manera que no llegue a comprometerse la fuente del empleo, en el caso de autos no se avizora que el reconocimiento de ese derecho conduzca a la empleadora a una difícil situación económica, conforme a lo dicho en precedencia, siendo por tanto dicha cláusula razonada y proporcionada.

Por lo dicho no se anulará.

5. AUXILIO POR PENSIÓN DE VEJEZ O INVALIDEZ

En el pliego se solicitó de la siguiente manera: «La Empresa pagará dos meses de salario básico a los trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva o laudo arbitral, que salgan a disfrutar de su pensión de vejez o invalidez».

En el laudo se decidió así:

AUXILIO POR PENSIÓN DE VEJEZ O INVALIDEZ

La empresa reconocerá a los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral que se retiren de la misma por tener derecho a una pensión de vejez o invalidez, un auxilio equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), no constitutivo de salario.

Argumentos de la promotora.

La sociedad recurrente manifiesta, que por el hecho de entrar el trabajador a disfrutar de la pensión de vejez o invalidez, no hay razón jurídica para un auxilio de orden económico más a cargo de la empresa, quien no obtiene ningún beneficio económico; que esta ya pagó de forma anticipada durante muchos años cuando cotizaba al sistema general de pensiones para que el empleado obtuviera su pensión; luego entonces, serían las Administradoras de fondos de pensiones las que les correspondería asumir dichos auxilios, pero en ningún caso la empleadora.

Concluye diciendo, que dicha entidad tiene una carga económica que ya viene asumiendo hace varios años, producto de laudos arbitrales previos, los cuales la ponen en gran desventaja con sus competidores. De asignarse nuevas cargas económicas, podría sufrir un revés económico y desbalance en sus finanzas.

X. CONSIDERACIONES

Se observa que el argumento del tribunal para conceder esta petición fue idéntico a I de la cláusula anterior.

De la lectura de cláusula fácilmente se desprende que el beneficio otorgado por parte de los árbitros consiste en una ayuda económica, por una sola vez, equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente, con carácter no salarial, para los trabajadores que culminen su vida laboral, bien sea por adquirir la pensión de vejez o de invalidez, lo que de manera alguna puede llegar a afirmarse que está regulado en el Sistema de Seguridad Social en pensiones, pues evidentemente nada tiene que ver con lo establecido en la L. 100/93.

Sobre el tema, ya la Sala ha tenido oportunidad de pronunciarse, en la sentencia CSJ SL12506-2016, rad. 62865, en donde se rememoró la CSJ SL, 4 de sep. 2007, rad. 32741, sosteniendo:

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

No se evidencia entonces, que el derecho otorgado sea desproporcionado o que afecte la situación financiera de la empresa, como esta lo afirma.

Por lo dicho no se anulará esta cláusula.

XI. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: NO ANULAR las cláusulas denunciadas por la recurrente, del Laudo Arbitral del 7 de julio de 2017, proferido por el Tribunal de

Arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE VIGILANTES -ASOVIG-, el SINDICATO ÚNICO DE VIGILANTES DE COLOMBIA - SINUVICOL- y la sociedad COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA -COVITEC LTDA.-

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE, CÚMPLASE Y ENVÍESE AL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARA LO DE SU COMPETENCIA.

FERNANDO CASTILLO CADENA

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

Fecha y hora de creación: 2026-05-21 18:40:39