CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Magistrada ponente

SL1335-2025
Radicación n.° 08001220500020230000601
Acta 7

Bogotá D. C., cinco (5) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de anulación que el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD DE G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S. A. (SINTRASEG4S)** interpuso contra el laudo arbitral que el Tribunal de Arbitramento profirió el 24 de mayo de 2023, aclarado el 9 de junio de 2023, con ocasión al conflicto colectivo suscitado entre la empresa **G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S. A.** y la recurrente.

I. ANTECEDENTES

El Sindicato de Trabajadores de Seguridad de G4S Secure Solutions Colombia S. A. presentó pliego de peticiones ante la empresa el 12 de marzo de 2021, que dio origen a un proceso de negociación colectiva y, una vez

agotada la etapa de arreglo directo, las partes no llegaron a un acuerdo.

En virtud de lo anterior, el Ministerio de Trabajo, a través de la Resolución n.º 3420 del 23 de agosto de 2022, ordenó la convocatoria e integración de un Tribunal de Arbitramento obligatorio, para que diera solución definitiva al diferendo colectivo, el cual se instaló el 20 de septiembre de 2022 y, surtido el término legal y sus prórrogas, profirió laudo arbitral el 24 de mayo de 2023, aclarado en proveído de 9 de junio siguiente, en sus artículos 6.°, 19 y 20.

Contra esta decisión, la organización sindical interpuso recurso de anulación.

II. LAUDO ARBITRAL

Para los fines que interesan a la definición del recurso extraordinario de anulación, el Tribunal de Arbitramento fundamentó su decisión en los principios de equidad, proporcionalidad, razonabilidad, imparcialidad, legalidad y justicia para conseguir el equilibrio económico y social entre capital y trabajadores en la relación laboral subordinada entre la empresa y el sindicato; tuvo en cuenta también lo expuesto por la empresa y por la organización sindical, además de los documentos aportados por las partes.

El laudo arbitral contiene un análisis de los 39 puntos contenidos en el pliego de peticiones y, en esencia, el colegiado arbitral concedió varias de las aspiraciones

perseguidas por la organización sindical, negó unas con fundamento en la equidad y se abstuvo de resolver otras, por falta de competencia.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Interpuesto por Sintraseg4s a través de apoderado, se solicita la devolución del expediente para que se profiera decisión con respecto a las cláusulas del pliego que se negaron, *«sin realizar por lo menos, así sea una brevísima exposición o motivación que permita conocer de qué manera el artículo resultaba inviable, inequitativo o desproporcionado»*. Afirma que es consciente que las determinaciones de los árbitros son en equidad y no jurídicas, pero que eso no los exime de decir los motivos que tuvieron para resolver, así sea brevemente, a fin de controvertirlos, pues en el caso no se expresó ningún tipo de consideraciones, lo que hace viable su devolución.

Para efectos del recurso se tiene que se negaron las peticiones: primas extralegales de junio y diciembre (art. 13), prima de vacaciones causadas (art. 14), bonificación por pensión de vejez o invalidez (art. 15), beneficio extralegal de transporte (art. 16), bonificación de alimentación (art. 17), beneficio económico para la educación de los hijos de los trabajadores (art. 18), jornada de integración de la familia (art. 22), beneficio por calamidad doméstica (art. 23), fondo de vivienda (art. 26), beneficio por crédito o vivienda (art. 27), beneficio complementario de salud para anteojos (art. 28) y elementos de protección para motorizados (art. 30).

Acusa puntualmente unas cláusulas cuyos argumentos serán indicados al analizar cada una.

IV. RÉPLICA

Sostiene que lo que pretende la organización sindical es revivir discusiones que debieron surtirse ante el Tribunal de Arbitramento mediante la correspondiente solicitud de aclaración; sin embargo, como no actuó a través de apoderado, éstas fueron rechazadas y ahora persigue a través de este medio de impugnación suplir esa falencia.

Reitera que la jurisprudencia de la Corte ha sido enfática en cuanto a que en el laudo arbitral no se requiere una sustentación detallada de las razones de la decisión de los colegiados y solicita tener en cuenta las sentencias CSJ SL750-2024 y SL533-2024.

Los demás argumentos de oposición serán referidos en el estudio de cada punto del pliego.

V. CONSIDERACIONES

De acuerdo con lo previsto en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y en la sentencia CSJ SL17703-2015, reiterada en múltiples decisiones posteriores como en las providencias CSJ SL4345-2022 y SL4274-2022, la función de esta Corporación, en sede del recurso extraordinario de

anulación, se restringe a: *(i)* verificar la regularidad del laudo arbitral proferido con ocasión de un conflicto colectivo de intereses; *(ii)* corroborar que el Tribunal de Arbitramento no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado; *(iii)* examinar que la decisión no haya vulnerado derechos o facultades constitucionales, legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes; *(iv)* analizar que no contenga cláusulas abiertamente inequitativas para alguna de aquellas y *(v)* devolver a los árbitros el expediente en el evento que no hayan decidido temas o aspectos sobre los cuales tienen competencia.

Asimismo, la jurisprudencia ha destacado que la Corte en ningún evento puede dictar una decisión de reemplazo para sustituir de fondo lo definido por los árbitros en los conflictos colectivos, pues la legislación colombiana del trabajo ha previsto que estos deben fallarse en equidad, criterio que resulta totalmente extraño y ajeno a las decisiones en derecho que emite esta Corporación, por lo que, en consecuencia, en sede del recurso extraordinario de anulación no pueden concederse o negarse de manera directa los aspectos propuestos en el pliego de peticiones, puesto que ello corresponde decidirlo a los árbitros como jueces naturales del conflicto.

> De igual manera la Corte ha enseñado que, si bien las decisiones de los Tribunales de arbitramento deben ser claras y explícitas para brindar a las partes la posibilidad de controvertirlas, el hecho de que no suceda no es causal de anulación, ni de devolución, tal como lo enseñan, entre otras, las providencias CSJ SL5093-2020, SL4608-2020 y SL2690-2020. Precisamente, en la primera de las decisiones mencionadas la Sala expresó:

> […]1º) No son pocas las ocasiones en las que la Sala se ha pronunciado sobre la motivación de los laudos para concluir que si bien las decisiones de los Tribunales de arbitramento deben ser lo más explícitas y claras que sea posible para brindar a las partes un punto de apoyo para controvertirlas, el que así no suceda, no conlleva a que la Corte pueda anularlas (sentencia de anulación CSJ SL. 21 ago. 203, rad. 22214), como tampoco que se constituye en un motivo de devolución.
>
> Esta Corporación en sentencias CSJ SL12121-2017, CSJ SL15705-2015, CSJ SL, 3 ago. y 7 sep. 2016, rads. 70386 y 74793, respectivamente, rememoró que bastan los razonamientos breves en las decisiones arbitrales sin que ello signifique que el laudo esté desprovisto de motivación, dado que, al tratarse precisamente de una providencia en equidad, su fundamentación es distinta a la que se requiere para las sentencias que resuelven conflictos jurídicos. En efecto, mientras que en estas se exige una argumentación estrictamente jurídica, fáctica y probatoria, el laudo en equidad se estructura a partir del sentido común, las reglas de la persuasión racional, la apreciación objetiva de los hechos probados, las posiciones de las partes y la naturaleza del conflicto.
>
> En la misma dirección, la Corte ha adoctrinado que las motivaciones sucintas, sobrias o sencillas se entienden cubiertas por una presunción de sustento en la equidad y que el hecho de que la argumentación no sea lo suficientemente prolija, no constituye causa para anular el laudo arbitral. (sentencias CSJ SL, 12 jun. 2001, rad. 16545; CSJ SL, 5 ago. 2004, rad. 24443; CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 48406; CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 53118; CSJ SL3258-2019; entre otras).
>
> Aunado a ello, la Sala ha sostenido que el propósito del recurso de anulación no es el de revisar la medida de justicia adoptada por los árbitros, para dirimir definitivamente el conflicto colectivo, ejerciendo un juicio de legalidad sobre las decisiones o sobre sus fundamentos, que, se repite, se construyen sobre raciocinios íntimos, fundados en la equidad y respaldados por las condiciones particulares de cada caso. Por lo mismo, no es posible acometer una revisión jurídica de la motivación, para decir que es ilegal, engañosa, contraevidente, ambigua y abstracta o que estuvo afectada por una falta de apreciación o errónea estimación de pruebas, salvo lo que concierne a la manifiesta inequidad de la decisión, la afectación de derechos y garantías fundamentales de las partes o la superación de las competencias del Tribunal (sentencia CSJ SL3258-2019).

De lo expuesto se deduce que, si bien la motivación de la decisión arbitral debe ser clara y concreta, la misma no

requiere ser exhaustiva y minuciosa dadas las características especiales de la justicia arbitral, cuyo eje racional y discursivo encuentra fundamento en la equidad. Por tanto, escapa al juicio de legalidad y regularidad acometido por la Corte, revisar su alcance motivacional.

La censura afirma que es consciente que las determinaciones de los árbitros son en equidad y no jurídicas, pero que eso no los exime de decir los motivos que tuvieron para resolver, así sea brevemente para controvertirlos, pues en el caso no se expresó ningún tipo de consideraciones, lo que hace viable su devolución.

En ese orden, a juicio de la Sala, el sustento expuesto en la parte general del laudo, como quedó más arriba señalado, esto es, que la decisión fue fruto de un juicio de equidad y se atendieron las circunstancias de la empresa y del conflicto, es suficiente como motivación y, por ello, **no se accederá** a lo pretendido.

A continuación, se abordará el estudio de cada una de las cláusulas individualmente atacadas, acumulando para su estudio cada temática a partir del sentido de la decisión.

Igualmente, se debe tener en cuenta que, en proveído de 9 de junio de 2023, se rechazó la aclaración que el representante legal de Sintraseg4s solicitó, por no haber acreditado su calidad de abogado, aunque se aclararon las cláusulas 6.ª, 19 y 20, conforme a lo deprecado por la

empresa.

(i) PETICIONES NEGADAS POR EQUIDAD

PLIEGO DE PETICIONES	**LAUDO ARBITRAL**	**FUNDAMENTOS DEL RECURSO**
ARTÍCULO 13° - PRIMAS EXTRALEGALES DE JUNIO Y DICIEMBRE La Empresa reconocerá a los trabajadores(as) de la presente convención colectiva de trabajo, resultante de la negociación del presente pliego de peticiones además de la prima de ley, una prima semestral extralegal así: a) En el mes de junio una prima equivalente a quince (15) días de salario calculada sobre el salario básico mensual vigente del trabajador(a) b) En el mes de diciembre una prima equivalente a quince (15) días de salario calculada sobre el salario básico mensual vigente del trabajador(a). En el evento de no tener el semestre cumplido, la prima será proporcional; estas primas y sus días aplicará para el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones y para el año siguiente de la convención colectiva aumentará a cinco (5) días más por prima semestral quedando en veinte (20) días cada una. Esto se pagara(sic) por parte de la Empresa en la primera quincena de los meses de Junio y Diciembre de cada año de la presente convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones.	Niega porque Rompería el principio de equidad y proporcionalidad.	Solicitud de devolución del expediente. ¿Frente a qué o respecto a qué se rompería estos principios? Los árbitros omitieron las consideraciones que permitieran establecer los motivos que los llevaron a tomar dicha determinación, así se hubieran expresado brevemente, toda vez que las decisiones deben ser lo más explícitas y claras que sea posible para brindar a las partes un punto de apoyo para controvertirlas.
ARTÍCULO 14°: PRIMA DE VACACIONES CAUSADAS La Empresa reconocerá a los trabajadores(as) beneficiados por la presente convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones; en el momento de salir a disfrutar de sus vacaciones, una prima por vacaciones causadas de quince (15) días de salario promedio del trabajador(a),	Negado. Rompería el principio de equidad y proporcionalidad.	Solicitud de devolución del expediente. ¿Frente a qué o respecto a qué se rompería estos principios? Los árbitros omitieron las consideraciones que permitieran

esto para el primer año y para el siguiente año de vigencia de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, aumentará a diez (10) días más de salario promedio del trabajador(a). esta prima se pagara(sic) por parte de la Empresa en el momento del disfrute de las vacaciones del trabajador(a).		establecer los motivos que los llevaron a tomar dicha determinación, así se hubieran expresado brevemente, toda vez que las decisiones deben ser lo más explícitas y claras que sea posible para brindar a las partes un punto de apoyo para controvertirlas
ARTÍCULO 15°: BONIFICACIÓN POR PENSIÓN DE VEJEZ O INVALIDEZ. La Empresa pagará sesenta (60) días de salario de bonificación, a todos los trabajadores(as) afiliados a la asociación sindical "SINTRASEG4S" o aquellos trabajadores(as) que en el futuro se afilien o se adhieran a ella; que obtengan su pensión de jubilación por vejez; como también a quienes se les otorgue la pensión por invalidez.	Negado. Rompería el principio de equidad y proporcionalidad.	Solicitud de devolución del expediente. ¿Frente a qué o respecto a qué se rompería estos principios? Los árbitros omitieron las consideraciones que permitieran establecer los motivos que los llevaron a tomar dicha determinación, así se hubieran expresado brevemente, toda vez que las decisiones deben ser lo más explícitas y claras que sea posible para brindar a las partes un punto de apoyo para controvertirlas.
16°: BENEFICIO EXTRALEGAL DE TRANSPORTE. La empresa se compromete a garantizar el transporte de regreso a sus hogares a todos los trabajadores(as) afiliados(as) a la asociación sindical o aquellos que se afilien en un futuro; que laboren en jornada diurna, mixta o de ocho (8) horas, cuando esta jornada finalice a las diez de la noche (10:00pm) o incluso a quienes salgan a laborar	Negado. Rompería el principio de equidad.	Solicitud de devolución del expediente. ¿Frente a qué o respecto a qué se rompería el principio de equidad? Los árbitros omitieron las consideraciones que permitieran establecer los

después de las ocho de la noche (8:00pm); adicionalmente, en caso que la Empresa no garantice el transporte aquí previsto les pagará como beneficio extralegal, además del previsto en la ley; la suma de dieciocho mil pesos ($18.000) diarios por cada turno laborado, esto por el primer año de la presente convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones y para el segundo año de la presente convención colectiva de trabajo, se cancelara(sic) la suma de veintidós mil pesos ($ 22.000) por cada turno laborado en las condiciones descritas anteriormente. A los trabajadores(as) que laboren en ciudades distintas a las de su residencia la Empresa les pagará como beneficio extralegal de transporte la suma de veintidós mil pesos ($22.000) por cada turno laborado; esto para el primer año de la presente convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, y para el segundo año la suma de veinticuatro mil quinientos pesos ($24.500) adicionales a su salario mínimo legal vigente del año. PARÁGRAFO: Este beneficio extralegal de transporte será aplicado para los trabajadores(as) afiliados(as) al Sindicato “SINTRASEG4S” o aquellos que se afilien en un futuro y que laboren dentro y fuera de sus ciudades de origen.		motivos que los llevaron a tomar dicha determinación, así se hubieran expresado brevemente, toda vez que las decisiones deben ser lo más explícitas y claras que sea posible para brindar a las partes un punto de apoyo para controvertirlas.
ARTÍCULO 17°: BONIFICACIÓN DE ALIMENTACIÓN. La Empresa otorgara(sic) a cada trabajador(a) sindicalizado(a) o sea beneficiario de la convención colectiva de trabajo que resulte de la negociación del presente pliego de peticiones, una bonificación de alimentación por cada turno laborado en jornadas diurnas, nocturnas o mixtas por un valor de ocho mil pesos ($8.000) pagaderos quincenalmente por nomina(sic) para el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo y para el siguiente año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, la bonificación de alimentación será de diez mil pesos ($10.000) de la siguiente manera: ALMUERZO:	Negado. Rompería el principio de equidad y proporcionalidad.	Solicitud de devolución del expediente. ¿Frente a qué o respecto a qué se rompería estos principios? Los árbitros omitieron las consideraciones que permitieran establecer los motivos que los llevaron a tomar dicha determinación, así se hubieran expresado brevemente, toda vez que las decisiones

a) Por cada turno laborado de ocho (8) horas diurnas, en el periodo comprendido entre las seis de la mañana (6:00am); hasta las dos de la tarde (2:00pm). b) Por cada turno laborado de doce (12) horas diurnas, en el periodo comprendido entre las seis de la mañana (6:00am) hasta las seis de la tarde (6:00pm). CENA: a) Por cada turno laborado de ocho (8) horas nocturnas, en el periodo comprendido entre las diez de la noche (10:00pm); hasta las seis de la mañana (6:00am) del día siguiente. b) Por cada turno laborado de doce (12) horas nocturnas, en el periodo comprendido entre las seis de la tarde (6:00pm) hasta las seis de la mañana (6:00am) del día siguiente. En todo caso el tiempo para tomar el almuerzo y la cena será como mínimo de treinta (30) minutos; y para el siguiente año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, aumentaran(sic) estos valores a cinco (5) puntos porcentuales cada uno.		deben ser lo más explícitas y claras que sea posible para brindar a las partes un punto de apoyo para controvertirlas.
ARTÍCULO 18°: BENEFICIO ECONÓMICO PARA LA EDUCACIÓN DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES (AS). La Empresa se compromete a reconocer y pagar a los trabajadores(as) que pertenezcan a la organización sindical “SINTRASEG4S” o que en el futuro se afilien o adhieran a ella un estímulo económico para la educación de los hijos(as) del trabajador(a). Esté(sic) beneficio económico se reconocerá a los hijos(as) del trabajador(a) sindicalizado(a) de la siguiente manera y cuando se cumplan los siguientes requisitos: a) los hijos(as) deben contar con una edad entre los tres (3) y los veinticinco (25) años de edad y acreditar el parentesco. b) Si el hijo(a) cuenta con más de dieciocho (18) años de edad, debe demostrarse que depende económicamente de sus padres. c) los hijos(as) beneficiarios deberán estar registrados como tales por lo	Negado. Rompería el principio de equidad y proporcionalidad.	Solicitud de devolución del expediente. ¿Frente a qué o respecto a qué se rompería estos principios? Los árbitros omitieron las consideraciones que permitieran establecer los motivos que los llevaron a tomar dicha determinación, así se hubieran expresado brevemente, toda vez que las decisiones deben ser lo más explícitas y claras que sea posible para brindar a las partes un punto de apoyo para controvertirlas.

menos un (1) mes de anterioridad a la solicitud. d) En caso de hijos(as) con discapacidades físicas, mentales y legalmente certificadas tendrán este beneficio por derecho propio hasta el límite de edad previsto en el literal a. Para el otorgamiento del beneficio se tendrán en cuenta las siguientes definiciones: Preescolar: Rango escolar comprendido entre el grado pre kínder hasta transición. El estudiante debe contar con por lo menos tres (3) años de edad y cursar estudios en una entidad aprobada por el Ministerio de Educación Nacional o quien haga sus veces. Primaria: Rango escolar comprendido entre el grado primera hasta el grado quinto cursado en una entidad aprobada por el Ministerio de Educación Nacional o quien haga sus veces. Segundaria: Rango escolar comprendido entre el grado sexto hasta el grado undécimo cursado en una entidad aprobada por el Ministerio de Educación Nacional o quien haga sus veces. Pregrado: Proceso de formación en carreras técnicas, tecnológicas o universitarias conducentes al título en instituciones debidamente aprobadas por el ICFES o quien haga sus veces. Al momento de solicitar el beneficio debe acreditarse la siguiente documentación: a) Presentar formato de solicitud del beneficio debidamente diligenciado. b) Anexar certificado de estudio ya sea en origina o copia legible con logo de la institución educativa. c) Acreditación de la calidad de hijo(a) mediante la presentación del registro civil de nacimiento o certificado de adopción. El beneficio económico concedido se reconocerá siguiendo los siguientes criterios:		

Por un hijo(a): El valor del beneficio económico será de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes para preescolar y primaria por año escolar.
Dos puntos cinco (2.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes por año escolar en secundaria y
Uno punto cinco (1.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes para estudios técnicos, tecnológicos y universitarios por semestre académico.

Por hijos(as) adicionales: el valor del beneficio económico se fija en el cincuenta por ciento (50% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente por cada hijo(a) pagadero en cada año académico en preescolar, primaria, secundaria y para estudios técnicos, tecnológicos y universitarios por semestre académico.

A continuación, se anexa la tabla aclaratoria de los pagos:

Condición	Criterio de pago
Un (1) hijo(a) e preescolar, primaria secundaria o estudios técnicos, tecnológicos y universitarios.	Recibe un beneficio económico completo.
Un (1) hijo(a) en preescolar, primaria o secundaria y un (1) hijo(a) cursando estudios técnicos, tecnológicos o universitarios.	Recibe un beneficio económico completo por cada hijo(a).
Tres (3) o más hijos(as)	Recibe un beneficio económico completo para el que se encuentre cursando estudios técnicos tecnológicos o universitarios. Recibe un beneficio económico completo por

		un segundo hijo(a) que curse estudios en preescolar, primaria o secundaria (el que le resulte más favorable). Y por cada hijo(a) adicional recibe el cincuenta por ciento (50%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.		
	Dos (2) o más hijos(as) cursando simultáneamente en preescolar, primarias o secundaria.	Recibe un beneficio económico completo más favorable por un (1) hijo(a) y por cada hijo(a) adicional al cincuenta por ciento (50%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.		
	Dos (2) o más hijos(as) cursando simultáneamente estudios técnicos, tecnológicos o universitarios.	Recibe un beneficio económico completo por uno (1) de ellos y por los adicionales el cincuenta por ciento (50%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.		
	Todos los beneficios económicos serán desembolsados exclusivamente a través de la nómina del trabajador(a) por año académico para pre-kínder, primaria y secundaria en el mes de Febrero y para estudios en pregrados para los meses de Febrero y Agosto por semestre académico; esto para el primer año de la presente convención colectiva de trabajo resultantes de la negociación del presente pliego de			

peticiones; y para el siguiente año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, aumentara(sic) un cinco por ciento (5%) cada beneficio económico completo por hijo(a) y por hijos(as) adicionales aumentara(sic) dos punto cinco por ciento (2.5%) más.		
ARTÍCULO 22°: JORNADA DE INTEGRACIÓN DE LA FAMILIA. Para dar cumplimiento a lo establecido en la *ley 1857 del 26 de julio de 2017*, la Empresa concederá a sus trabajadores un (1) día semestral con el objeto de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad.	Negado. Rompería el principio de equidad.	Solicitud de devolución del expediente. ¿Frente a qué o respecto a qué se rompería el principio de equidad? Los árbitros omitieron las consideraciones que permitieran establecer los motivos que los llevaron a tomar dicha determinación, así se hubieran expresado brevemente, toda vez que las decisiones deben ser lo más explícitas y claras que sea posible para brindar a las partes un punto de apoyo para controvertirlas.
ARTÍCULO 23°: BENEFICIO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA. La Empresa concederá a sus trabajadores(as) afiliados(as) al Sindicato un beneficio extralegal de ochocientos mil pesos ($800.000) por calamidad doméstica, los cuales se entenderá por calamidades domesticas(sic) los siguientes eventos: a) La enfermedad de su conyugue(sic), compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo de civil. b) La intervención quirúrgica de su conyugue(sic), compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo de civil.	Negado. Es inequitativo frente a los demás.	Solicitud de devolución del expediente. La decisión tomada por los árbitros para resolver el artículo 23 del Pliego de Peticiones, es ambigua, no identifica a que o a quien se refiere cuando dice: “frente a los demás”, y mucho indica como el artículo llega a ser inequitativo y frente a qué o quién resulta inequitativo.

c) La afectación de la vivienda donde reside por inundación, incendio, hurto o cualquier otra contingencia que impidan el uso de la misma. Queda entendido que la ampliación del permiso por calamidad, estará sujeto a la evolución de la afectación del trabajador o trabajadora, en alguno de los eventos enunciados y el valor correspondiente aplica para el primer año de la presente convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, y para el año siguiente de la convención colectiva este auxilio aumentara(sic) a un millón de pesos ($1.000.000); desembolsado a la cuenta del trabajador(a) al día siguiente de la fecha de la calamidad.		
ARTÍCULO 26°: FONDO DE VIVIENDA. La Empresa creará unos fondos rotatorios de vivienda, para los trabajadores(as) sindicalizados(as), con una de doscientos millones de pesos ($200.000.000), destinados para efectuar préstamos para compra de vivienda y/o lotes, construcción de terrazas, mejoras de vivienda o deshipotecar. El monto de los préstamos, formas de pago y plazos, serán acordados por las partes.	Negado. No es viable.	Cuál es la razón o motivo que conllevaron a los árbitros a manifestar: "Negado. No es viable". Los árbitros omitieron las consideraciones que permitieran establecer los motivos que los llevaron a negar la solicitud indicando su inviabilidad, así se hubieran expresado brevemente, toda vez que las decisiones deben ser lo más explícitas y claras que sea posible para brindar a las partes un punto de apoyo para controvertirlas. Los árbitros están facultados para crearlo, así como un comité que reglamente los préstamos que se otorguen «De antaño es

		línea de pensamiento de la Corte Suprema de Justicia que una de las necesidades primordiales de los trabajadores es la adquisición de vivienda, la cual constituye un factor fundamental para el mejoramiento del nivel de vida del trabajador y su familia. De ahí que el sector empresarial tenga como deber el fomento de los planes de vivienda para los trabajadores a sus servicios. Aquí y ahora, memórese que este auxilio se otorga con carácter o a título de préstamo. Al desatar un recurso de similares características, la Sala en sentencia CSJ SL, 31 de ene. 1994, rad. 6571, reiterada, entre muchas, el 31 de oct. 1994, rad. 7310, dejó asentado que los tribunales de arbitramento no violaban ningún derecho del empleador cuando, como en este caso ocurrió, disponen la creación de un fondo para vivienda. Igualmente, la Sala tiene dicho que el tribunal

		de arbitramento tiene competencia para establecer un comité de vivienda para la reglamentación de préstamos para vivienda. Por ejemplo, véase la sentencia de anulación CSJ SL, 15 de mar. 2011, rad. 48395. Y siendo lo anterior así, con mayor razón la tiene para determinar que sea el empleador quien reglamente el funcionamiento del fondo de vivienda, lo que evidencia aún más que el Tribunal obró dentro del marco del objeto para el que fue convocado y evidencia que resolvió el conflicto con fundamento en un criterio justo y equitativo».
ARTÍCULO 27°: BENEFICIO POR CRÉDITO O VIVIENDA. La Empresa concederá a quien salga favorecido(a) con préstamos de vivienda, en cualquiera de sus modalidades, un beneficio económico equivalente al cinco por ciento (5%) del valor del crédito. Este beneficio económico aplica para aquellos trabajadores(as) afiliados(as) a la asociación sindical "SINTRASEG4S" o aquellos que se adhieran o en un futuro se afilien a ella. Esté(sic) beneficio económico será desembolsado por nomina(sic) al trabajador(a) una vez presente la documentación correspondiente al crédito otorgado por la entidad financiera. PARAGRAFO (sic): este beneficio	Negado por unanimidad, por ser abiertamente inequitativo.	Solicitud de devolución del expediente. ¿Frente a qué o respecto a qué, el artículo resulta abiertamente inequitativo? Los árbitros omitieron las consideraciones que permitieran establecer los motivos que los llevaron a negar la solicitud por ser abiertamente inequitativo, así se hubieran expresado brevemente,

aplica para el cónyuge, compañera o compañero permanente, o unión marital de hecho del trabajador(a) que pertenezcan a la asociación sindical y para aquellos que se adhieran o en un futuro se afielen(sic) a ella.		toda vez que las decisiones deben ser lo más explícitas y claras que sea posible para brindar a las partes un punto de apoyo para controvertirlas. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL. FONDO DE VIVIENDA - Los árbitros están facultados para crearlo, así como un comité que reglamente los préstamos que se otorguen «De antaño es línea de pensamiento de la Corte Suprema de Justicia que una de las necesidades primordiales de los trabajadores es la adquisición de vivienda, la cual constituye un factor fundamental para el mejoramiento del nivel de vida del trabajador y su familia. De ahí que el sector empresarial tenga como deber el fomento de los planes de vivienda para los trabajadores a sus servicios. Aquí y ahora, memórese que este auxilio se otorga con carácter o a título de préstamo. Al desatar un recurso de similares características, la Sala en sentencia CSJ SL, 31 de ene.

		1994, rad. 6571, reiterada, entre muchas, el 31 de oct. 1994, rad. 7310, dejó asentado que los tribunales de arbitramento no violaban ningún derecho del empleador cuando, como en este caso ocurrió, disponen la creación de un fondo para vivienda. Igualmente, la Sala tiene dicho que el tribunal de arbitramento tiene competencia para establecer un comité de vivienda para la reglamentación de préstamos para vivienda. Por ejemplo, véase la sentencia de anulación CSJ SL, 15 de mar. 2011, rad. 48395. Y siendo lo anterior así, con mayor razón la tiene para determinar que sea el empleador quien reglamente el funcionamiento del fondo de vivienda, lo que evidencia aún más que el Tribunal obró dentro del marco del objeto para el que fue convocado y evidencia que resolvió el conflicto con fundamento en un criterio justo y equitativo».
ARTÍCULO 28°: BENEFICIO	Negado. No es	Solicitud de

COMPLEMENTARIO DE SALUD PARA ANTEOJOS. Cuando al trabajador(a) le prescriban anteojos, por dictamen médico de la EPS donde esté afiliado(a), la Empresa le reconocerá un beneficio económico complementario para la compra de montura por un cincuenta por ciento (50% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente para el primer año de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones y para el siguiente año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, aumentara(sic) a un sesenta por ciento (60%) de un (1) salario mínimo legal vigente. Esté(sic) auxilio se pagará cinco (5) días después de presentado el dictamen médico correspondiente avalado por la EPS en la que se encuentre afiliado el trabajador(a).	viable además es incoherente.	devolución del expediente. ¿De qué manera la petición resulta inviable e incoherente? Los árbitros omitieron las consideraciones que permitieran establecer los motivos que los llevaron a negar la solicitud catalogándola de inviable e incoherente, así se hubieran expresado brevemente, toda vez que las decisiones deben ser lo más explícitas y claras que sea posible para brindar a las partes un punto de apoyo para controvertirlas.
ARTÍCULO 30°: ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PARA MOTORIZADOS. La Empresa dotará al personal motorizado afiliado(a) a "SINTRASEG4S" o aquellos trabajadore(as) que en un futuro se afilien al Sindicato; tales como Supervisores, Escoltas y Apoyos Logísticos, los elementos de protección personal como trajes antifricción, botas de seguridad cada cuatro (4) meses, además proporcionará un (1) casco de seguridad certificado anualmente; esto será para los dos (2) años de vigencia de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, para la protección de la integridad del trabajador(a) como está establecido por la ley.	Negado. Rompería el principio de equidad y proporcionalidad.	Solicitud de devolución del expediente. ¿Frente a qué o respecto a qué se rompería estos principios. Los árbitros omitieron las consideraciones que permitieran establecer los motivos que los llevaron a negar la solicitud catalogándola de inviable e incoherente, así se hubieran expresado brevemente, toda vez que las decisiones deben ser lo más explícitas y claras que sea posible para brindar a las partes un punto de apoyo para controvertirlas.

Oposición

Señala el opositor que la organización sindical persigue mediante este recurso las mismas pretensiones elevadas en la solicitud de aclaración, rechazada *acertadamente* por el Tribunal de Arbitramento, con lo que solicita que se devuelva para que se aclare la motivación, lo que corresponde a una etapa del procedimiento arbitral que no compete a la Corte.

Añade que siguiendo la jurisprudencia de esta Sala la devolución a los árbitros sólo procede en los casos en los que no se pronunció, pero como se evidencia en este caso el colegiado si resolvió la integridad del pliego de peticiones. Pide tener en cuenta la sentencia CSJ SL4089-2022.

Consideraciones de la Corte

Se recuerda que, por motivos de equidad, el Tribunal de Arbitramento negó las siguientes peticiones: primas extralegales (13), prima de vacaciones (14), bonificación pensión o invalidez (15), beneficio extralegal de transporte (16), bonificación alimentación (17), beneficio económico hijos (18), beneficio por calamidad (23), fondo de vivienda (26), beneficio por crédito de vivienda (27) y elementos de protección (30).

Tal como se vio en la transcripción del texto decisorio del laudo, la negativa de acceder a los pedimentos que hizo el sindicato y que son objeto de estudio, se circunscribieron a expresiones como *«Rompería el principio de equidad y*

proporcionalidad», *«inequitativo»* o *«inviable»*, por lo que no existe duda para la Sala que el basamento esencial de los árbitros en la toma de su fallo fue la equidad, pues ese debe ser el parámetro que estos tienen en cuenta en la toma de sus decisiones para dirimir los conflictos económicos en el marco de sus competencias.

Sobre la necesidad de expresar una mayor fundamentación, arriba ya se explicó que no es una razón suficiente para anular o devolver el laudo arbitral, pues bastan esas expresiones y las respectivas discusiones realizadas en las diferentes sesiones en las que se debatieron cada una de las solicitudes como motivación. Para la Corte, con total independencia de si las razones que condujeron a los árbitros a negar las referidas peticiones son admisibles o no, lo cierto es que estos actuaron en el marco de sus competencias como jueces en equidad que son, y no en derecho, pues ese es el norte que guía sus actuaciones.

Por último, la devolución del laudo a los colegiados sólo es viable ante la falta de pronunciamiento o inhibición por falta de competencia u otra razón para decidir de fondo, pese a estar facultados para ello; pero si lo resuelto es negar o acoger parcialmente los reclamos del pliego esta no procede (CSJ SL3491-2019, SL3116-2019, SL5506-2020, SL5020-2021 y SL4827-2020).

En el caso analizado, el tribunal expresamente decidió negar las peticiones referidas por considerar que no se

ajustan al criterio de equidad que aplicaron para resolver, lo que hace inviable su devolución por las razones explicadas.

En este punto, vale la pena anotar, también, que en varios de los acápites solicitados por la parte recurrente, se solicita devolver para que el tribunal aclare las razones por las que no acogió las peticiones; no obstante, es oportuno reiterar que en caso de considerar que la decisión no fue lo suficientemente clara o le genera dudas, contaba con las herramientas previstas en el ordenamiento adjetivo (artículo 286 del Código General del Proceso); sin que el recurso de anulación sea el mecanismo para suplir las deficiencias de las partes en el uso de aquellas. En el caso, aún cuando se solicitó la aclaración, no se hizo a través de apoderado judicial, lo que conllevó a que su utilización resultara infructuosa, falencia que tampoco puede conllevar un pronunciamiento de la Corte.

Por las razones anotadas se negará la solicitud de devolución de las cláusulas estudiadas.

(ii) PETICIÓN NEGADA POR *«ILEGALIDAD, ESTÁ CONTEMPLADO EN LA NORMA»*

Pliego de peticiones

ARTÍCULO 24°: PERMISO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA.

La Empresa concederá diez (10) días de permiso remunerado al cien por ciento (100%) de acuerdo a su programación vigente, que tenga el trabajador(a) afiliado(a) a "SINTRASEG4S" o aquellos que en un futuro se afilien al Sindicato; en el momento que se

presente la calamidad doméstica, por la hospitalización, de padres, esposa (o) compañero (a) sentimental permanente, hijos(as), hermanos(as), de igual manera estos permisos se concederán por motivos de fuerza mayor.

Laudo arbitral

Negado por ilegalidad, al estar contemplado en la norma.

Fundamentos del recurso

Solicitud de devolución del expediente. ¿Qué convierte al artículo en ilegal? Los árbitros de manera alegre y sin ninguna mínima justificación deciden negar el artículo aduciendo "ilegalidad" y "está contemplado en la norma". La grave calamidad doméstica es un derecho del trabajador contenido en el numeral 6 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo: «Son obligaciones del empleador: Conceder al trabajador las licencias necesarias (…) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada» Al ser una disposición legal el empleador tiene la obligación de otorgar la licencia cuando se configure la grave calamidad doméstica. El hecho de que el permiso por calamidad doméstica este contemplado en una norma como lo señalan los árbitros, no convierte la aspiración contenida en el Pliego de Peticiones en ilegal, como tampoco el hecho de que se aspire a un determinado número de días de permiso, teniendo en cuenta que el legislador no determinó el número de días que se deben otorgar por calamidad doméstica.

Consideraciones de la Corte

Sobre la competencia para laudar aspectos que tienen regulación legal, es oportuno reiterar que la Corte ha señalado que *«[…] la prohibición impuesta a los arbitradores no estriba en si un derecho u obligación está regulado en la ley sino si su consagración es útil o cumple un efecto en la mejora de la situación de los trabajadores y si ello es compatible con el ejercicio de otros derechos y facultades*

legítimas de las partes reconocidas en el orden jurídico» (CSJ SL3325-2018, SL817-2022 y SL938-2022).

En ese orden, le asiste razón al recurrente en cuanto a que, si bien el permiso por calamidad doméstica se encuentra previsto en la ley, ello no impide que, a través de la vía de la negociación colectiva, se pueda precisar el tiempo que puede ser otorgado por dicha razón y eventualmente su remuneración, pues téngase en cuenta que el objetivo de ese mecanismo es precisamente mejorar lo previsto en la ley o en otros instrumentos a favor de los trabajadores.

Por lo expuesto, se considera errónea la decisión del tribunal en cuanto se abstuvo de decidir por estar contemplado en la ley, motivo suficiente para ordenar la devolución de la citada cláusula para que el colegiado decida de fondo.

Por lo discurrido, se devolverá la presente cláusula.

(iii) PETICIÓN NEGADA POR FALTA DE SUSTENTACIÓN

Pliego de peticiones

> ARTÍCULO 32°: AUXILIO POR RODAMIENTO DE VEHÍCULO O MOTOCICLETA.
>
> La Empresa continuará reconociendo y pagando, conforme lo tiene establecido, un auxilio por rodamiento de vehículo o motocicleta que facilite el trabajador(a) para cumplir funciones asignadas por la Empresa, esté(sic) auxilio por rodamiento será de tres mil doscientos pesos ($3.200) por hora laborada para el

primer año de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones y para el siguiente año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, aumentara(sic) a cuatro mil pesos ($4.000) por hora laborada. Esté(sic) auxilio se pagará por parte de la Empresa como ha sido estipulado.

Laudo arbitral

Se negó por falta de sustentación en debida forma.

Fundamentos del recurso

Solicitud de devolución del expediente. Un tribunal en que brilló la falta de por lo menos una brevísima sustentación y/o motivación para resolver los artículos que fueron negados, ahora curiosamente viene a negar un artículo por la supuesta falta de sustentación, cuando del texto se desprende de manera clara que el auxilio viene siendo reconocido y pagado por la empresa, y lo que se buscaba claramente era mejorar o superar el valor del auxilio que era reconocido y pagado.

Consideraciones de la Corte

El tribunal fundó su decisión en que no se hizo una sustentación en *debida forma*; no obstante, de la lectura cuidadosa del texto sugerido en el pliego de peticiones, la Sala considera que es claro lo pretendido, sin que pueda imponerse una formalidad no prevista en el trámite arbitral ni en el escenario de la negociación colectiva. Sumado a ello, en consideración del sindicato, se trata de un derecho que ya viene otorgando la empresa y que tiene por objeto su mejora.

Lo expuesto conduce a entender que la decisión negativa del colegiado realmente no se fundó en razones de equidad o falta de competencia, sino que, a partir de una

exigencia de sustentación, que más bien denota un culto a la formalidad y realmente envuelve una inhibición, pues realmente no resuelve de fondo lo solicitado. Ahora, de estimar que necesitaba más información para estudiar la petición, bien pudo requerir a la solicitante durante el trámite arbitral para despejar sus dudas frente a lo pretendido y no abstenerse de decidir la reclamación.

En ese orden, se devolverá la cláusula referida para que los árbitros emitan una decisión de fondo sobre esta solicitud en particular.

(iv) PETICIONES NO RESUELTAS

Solicitud de devolución

Pliego de peticiones

ARTÍCULO 9° TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.

En los casos de terminación unilateral de los contratos de trabajo sin justa causa, por parte de la Empresa, ésta pagará al trabajador(a) una indemnización igual a la legalmente establecida en la ley 789 de 2002, artículo 28, incrementada en cuarenta y cinco (45) días más por cada año laboral, expresado

en la siguiente tabla:

AÑOS	DIAS A INCREMENTAR
Un año.	45 días.
Dos años.	90 días
Tres años.	135 días.
Cuatro años.	180 días
Cinco años.	225 días.
Seis años.	270 días.
Siete años.	315 días
Ocho años.	360 días.
Nueve años.	405 días.
Diez años.	450 días.
Once años.	495 días.
Doce años.	540 días.
Trece años.	585 días.
Catorce años.	630 días

Laudo arbitral

Negada por el Doctor Cuervo; el Doctor De La Hoz piensa que la reclamación es válida pero desproporcionada, el Doctor Cuervo advierte que haría salvamento de voto, cita la Sentencia 5020 (sic) del 2021. El Dr. Juan Vicente Gómez propone que, a partir del tercer año de trabajo, en caso de terminación unilateral de trabajo, la empresa pagará al trabajador el equivalente a 120 días, independientemente de la cantidad de años posteriores al tercer año.

Fundamentos del recurso

De la lectura del artículo 9 del laudo Arbitral, podemos darnos cuenta que quedó sin definir y/o resolver. Cada árbitro hizo su manifestación, el Dr. Cuervo en su condición de árbitro de la empresa niega y advierte que haría salvamento de voto, el Dr. De la Hoz, en su condición de árbitro del sindicato, manifiesta que la reclamación es válida, pero desproporcionada, y ante estas dos posiciones de los árbitros, el Dr. Juan Vicente en su condición de tercer árbitro presenta una propuesta, sobre la cual, no sabemos si fue o no aprobada. Es menester recordar que, las decisiones de los tribunales de arbitramento deben ser lo más explícitas y claras que sea posible para brindar a las partes un punto de apoyo para controvertirlas, lo cual, en este caso no aconteció.

En adición a lo anterior, en el hipotético caso de haberse aprobada la propuesta del tercer árbitro, esto es, "que, a partir del tercer año de trabajo, en caso de terminación unilateral de trabajo, la empresa pagará al trabajador el equivalente a 120 días, independientemente de la cantidad de años posteriores al tercer año", ésta resultaría por su simple redacción en protuberantemente inequitativa e irrazonable, ya que un trabajador de 5, 10, 15 o 20 años de servicios en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo, tendría una indemnización igual al del trabajador que tenga 3 años. Por último, la redacción sería totalmente distinta a la contenida en el pliego de peticiones, ya que los árbitros introdujeron un aspecto que no fue propuesto en el pliego de peticiones.

De conformidad con lo expuesto, se solicita la devolución del expediente al Tribunal de Arbitramento.

Oposición

Se opone con fundamento en que la modulación únicamente procede en casos en que se busca precisión o brindar aclaración a aspectos específicos de un pronunciamiento positivo por el tribunal de arbitramento, tal como lo ha señalado la jurisprudencia en sentencia CSJ SL3174-2023 y SL4089-2022.

Considera que, al negarse la petición, la Corte no está habilitada para modificar la decisión conforme a lo pretendido por la organización sindical.

Pliego de peticiones

ARTÍCULO 11°: INCREMENTO SALARIAL

La Empresa incrementará el sueldo a todos los trabajadores afiliados(as) a la organización sindical "SINTRASEG4S" o aquellos que se adhieran o en un futuro se afielen(sic) a ella; en un doce por ciento (12%) por el primer año de vigencia de la convención colectiva resultante de la negociación del presente pliego de peticiones y para el segundo año de la convención colectiva de trabajo; se incrementará lo decretado por el gobierno nacional,

más el cinco por ciento (5%) adicional lo cual se llamará salario convencional.

Laudo arbitral

Tanto el Doctor Gómez como el Doctor de la Hoz coinciden en aprobar el aumento del 2.5%, el Doctor Cuervo sostiene que el aumento debe ser regido por el IPC. No hay acuerdo. El Doctor Cuervo anuncia que salva el voto.

Fundamentos del recurso

Devolución del expediente al Tribunal de Arbitramento: Es claro que los árbitros aprobaron un aumento del 2.5%, pero la redacción dada al artículo 11 del Laudo Arbitral resulta indeterminada, toda vez que, los árbitros omitieron aclarar si el aumento es aplicable sólo para el primer año de vigencia del Laudo Arbitral, o si también es aplicable para el segundo año de vigencia. Se hace necesario también que los árbitros definan desde que fecha empieza a regir el aumento salarial aprobado, si es a partir de la expedición del Laudo o de manera retrospectiva desde la presentación del Pliego de Peticiones. Lo anterior, hace necesario que se ordene la devolución del expediente al Tribunal de Arbitramento para [que] resuelva sobre el tema del aumento salarial para el primer y segundo año de vigencia del Laudo, teniendo en cuenta que en Pliego de Peticiones se contempla un aumento para cada año de vigencia.

Oposición

Se funda la réplica en que realmente lo que pretende la organización es la aclaración de este artículo, etapa procesal que fue tramitada, discutida y superada sin que pueda revivirse en sede de anulación. Reitera que la devolución solo procede ante la omisión del tribunal de pronunciarse o cuando se inhibe frente a cierta petición del pliego, lo que no acontece en este caso porque hubo decisión expresa del colegiado arbitral. En respaldo cita la sentencia CSJ SL4089-2022.

Consideraciones de la Corte

Con relación a la terminación del contrato de trabajo que pretende incrementar el valor a pagar como indemnización con respecto a la legislación general, se expresa que el *«doctor Cuervo»* la negó, pero el *«doctor De la Hoz»* estimó que *«es válida pero desproporcionada»* y el *«doctor Gómez»* propuso una fórmula a partir del tercer año de trabajo. En ese orden, aun cuando constan las posiciones de los árbitros en la citada petición, no se indica si fue acogida o no.

Luego, para la Sala no quedó definida la petición contenida en el pliego bajo el numeral 9.°, valga reiterar, relativa a la terminación unilateral del contrato de trabajo, lo que resulta suficiente para devolver el laudo para su complementación.

Con respecto a la cláusula de incremento salarial, consta que por mayoría los árbitros decidieron concederlo en un 2.5% y, aun cuando no se determinó el periodo al que corresponde, deben ser las partes en ejercicio de su autonomía determinar su aplicación, teniendo en cuenta la vigencia del laudo arbitral.

Por lo expuesto, en este aspecto se accederá a la devolución pretendida.

(v) CLÁUSULAS ACUSADAS POR EXTRA PETITA

Pliego de peticiones

ARTÍCULO 12°: PRIMA POR ANTIGÜEDAD.

La Empresa reconocerá y pagará anualmente a cada uno de los trabajadores(as) sindicalizados(as), una prima por antigüedad cuando el trabajador(a) cumplan un año más de laborado en la Empresa; pagadero a los primeros cinco (5) días después de haber cumplido el año, en su defecto el tiempo que lleve laborando en la Empresa, determinando cada año por el día en que firmo contrato así:

Antigüedad	Porcentaje	Salario
Al cumplir un (1) año o dos (2) años.	20%	Del salario básico mensual vigente
Al cumplir tres (3) años.	25%	Del salario básico mensual vigente
Al cumplir cuatro (4) años	35%	Del salario básico mensual vigente
Al cumplir cinco (5) seis (6) siete (7) ocho (8) y nueve (9) años.	55%	Del salario básico mensual vigente
Al cumplir diez (10) once (11) doce (12) trece (13) y catorce (14) años.	75%	Del salario básico mensual vigente
Al cumplir quince (15) dieciséis (16) diecisiete (17) dieciocho (18) y diecinueve (19) años.	100%	Del salario básico mensual vigente
Al cumplir veinte (20) años en adelante y por cada año cumplido.	125%	Del salario básico mensual vigente

PARÁGRAFO: Este valor aplicara(sic) para el primer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, y para el año siguiente de la convención colectiva de trabajo aumentara(sic) a cinco (5) puntos porcentuales del salario básico mensual vigente.

Laudo arbitral

La bonificación será no salarial por quinquenios. A los trabajadores beneficiarios de esta convención colectiva, la compañía les pagará una bonificación no salarial por quinquenios así:

a. Al cumplir 5 años continuos al servicio de la empresa, la suma de $105,000
b. Al cumplir 10 años continuos al servicio de la empresa, la suma de $125,000
c. Al cumplir 15 años continuos al servicio de la empresa la suma de $160,000

d. Al cumplir 20 años continuos al servicio de la empresa la suma de $255,000 9
e. Al cumplir 25 años continuos al servicio de la empresa la suma de $300,000
f. Al cumplir 30 años continuos al servicio de la empresa la suma de $350,000

A partir del 1° de enero del 2024 se ajusta así:

a. Al cumplir 5 años continuos al servicio de la empresa, la suma de $110,000
b. Al cumplir 10 años continuos al servicio de la empresa, la suma de $130,000
c. Al cumplir 15 años continuos al servicio de la empresa la suma de $170,000
d. Al cumplir 20 años continuos al servicio de la empresa la suma de $315,000
e. Al cumplir 30 años continuos al servicio de la empresa la suma de $370,000

Fundamentos del recurso

Devolución del expediente al Tribunal de Arbitramento. La redacción que dio el Tribunal, dista de lo solicitado en el Pliego de peticiones.

En el Pliego se solicita que la prima de antigüedad se reconozca y pague de forma anual, mientras que, en el Laudo, los árbitros cambiaron el pago por quinquenios, es decir, cada cinco año[s], lo cual, no fue solicitado en el Pliego de Peticiones.

En el Pliego se establece un término de los primeros cinco (5) después de haber cumplido el año para el pago de la prima de antigüedad, mientras en el laudo omitieron dicha redacción.

En el Pliego de Peticiones se hace alusión al término “PRIMA”, mientras que los árbitros cambiaron el término a “BONIFICACIÓN”, lo cual no fue solicitado en el Pliego.

También los árbitros agregaron la expresión “no salarial”, lo cual, no fue solicitado en el Pliego de Peticiones.

El Pliego de Peticiones hace relación a porcentajes (%) sobre el salario básico mensual vigente, en el Laudo Arbitral, se colocan valores, lo cual, no hace parte del Pliego de Peticiones.

El suscrito solicita no la anulación del artículo 12, sino su devolución al tribunal para que éste decida sobre sobre el contenido específico del artículo 12 del Pliego de Peticiones, sin entrar a adicionar términos que no han sido solicitados.

Oposición

Arguye que de manera expresa los árbitros se pronunciaron sobre dicha petición, no es procedente la devolución, como en casos similares ha sentado la Corte; se apoya en la sentencia CSJ SL1062-2023. En todo caso, considera que la prestación se otorgó en equidad teniendo como referencia acuerdos colectivos suscritos con otras organizaciones sindicales presentes en la compañía, sin que el hecho de acudir a otros instrumentos como parámetro esté vedada al tribunal, como se indicó en la providencia CSJ SL3127-2023, por lo que estima que no procede la devolución del expediente.

Pliego de peticiones

ARTÍCULO 36°: CARTELERA.

La Empresa proporcionará un espacio de fácil acceso y visible para que el Sindicato "SINTRASEG4S" instale una cartelera de información, con una dimensión de un (1) metro por 90 centímetros.

Laudo arbitral

"Se concede por unanimidad. La empresa suministrará una cartelera en la sede administrativa para que el sindicato publique información relacionada con la organización, en el marco de la buena fe, el respeto y la dignidad de todas las personas. El sindicato se hará responsable frente a terceros por la información que difame, injuria u ofenda, en un plazo no mayor de 24 horas a partir de la queja que, en tal sentido presente cualquier persona que pueda sentirse afectada. Las dimensiones de la cartelera las definirá la empresa, sin embargo, garantizará igualdad de condiciones con otras organizaciones que hagan presencia en la empresa y que gocen del mismo beneficio".

Fundamentos del recurso

Solicita la anulación parcial del artículo 36 del laudo arbitral. Los árbitros extralimitaron sus funciones al agregarle al artículo 36 del Pliego de Peticiones una redacción que no fue pedida por parte del sindicato, siendo una decisión extra petita. El texto incorporado extra petita por los árbitros fue el siguiente: "El sindicato se hará responsable frente a terceros por la información que difame, injuria u ofenda, en un plazo no mayor de 24 horas a partir de la queja que, en tal sentido presente cualquier persona que pueda sentirse afectada"

Los árbitros, solamente pueden decidir sobre los puntos presentados en el pliego de peticiones, sin que estén legitimados para efectuar condenas ultra y extra petita, de suerte que, el texto objeto de anulación no fue solicitado por la organización sindical, el Tribunal no podía incorporarlo en el Laudo.

De conformidad con lo anterior, se solicita la anulación parcial del artículo 36 del Laudo Arbitral, en torno al siguiente texto: "El sindicato se hará responsable frente a terceros por la información que difame, injuria u ofenda, en un plazo no mayor de 24 horas a partir de la queja que, en tal sentido presente cualquier persona que pueda sentirse afectada"

Oposición

Estima que el tribunal sí atendió lo solicitado en el pliego de peticiones regulándolo en equidad, de manera similar a otros instrumentos colectivos suscritos con otras organizaciones sindicales, sin que el hecho de que se decida de manera distinta a lo solicitado necesaria y rigurosamente transgreda el principio de congruencia, tal como se indicó en las sentencias CSJ SL3127-2023 y SL17703-2015.

Consideraciones de la Corte

La jurisprudencia ha sido enfática en señalar que los árbitros no tienen la obligación de sujetarse estrictamente a lo solicitado en el pliego de peticiones, sino que pueden

adoptar otra redacción siempre que no se transgreda lo solicitado. En el caso concreto, si bien el colegiado arbitral no acogió la petición 12 en los mismos términos en que fue solicitada, por tratarse de una petición que concedió el cuerpo arbitral, no es viable su devolución, pues como se ha dicho en precedencia, esta opción opera ante la falta de pronunciamiento o inhibición del tribunal de arbitramento en resolver una petición para la cual tiene competencia, que no es el caso en el que se plantea realmente una inconformidad con lo decidido de manera favorable pero no en los precisos términos que se reclamó.

Con relación a la cartelera, efectivamente, se concedió que la empresa suministre un espacio en la sede administrativa para que el sindicato publique información relacionada con la organización y, lo que cuestiona el recurrente es el aparte respecto al cual *«[e]l sindicato se hará responsable frente a terceros por la información que difame, injuria u ofenda, en un plazo no mayor de 24 horas a partir de la queja que, en tal sentido presente cualquier persona que pueda sentirse afectada».*

Al respecto resulta relevante anotar que lo solicitado por el sindicato fue que se le proporcionara un espacio de fácil acceso para la instalación de una cartelera con una dimensión de un metro por noventa centímetros, luego la imposición de un término específico para que la organización responda ante terceros cuando la información difame, ofenda o injurie, efectivamente sobrepasa la facultad otorgada a los árbitros para decidir el conflicto en ese punto, motivo por el

cual se accederá a la anulación parcial pretendida en este aspecto específico.

Se anulará parcialmente.

Sin costas por la prosperidad parcial del recurso.

VI. 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:

PRIMERO. DEVOLVER las cláusulas: 9.ª -terminación unilateral del contrato de trabajo-; 24 -permiso por calamidad doméstica- y 32 -auxilio por rodamiento de vehículo o motocicleta-, a fin de que en el término de cinco (5) después de su integración, se complemente el laudo arbitral de 24 de mayo de 2023, con ocasión al conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD DE G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S. A. (SINTRASEG4S)** y la empresa **G4S SECURE SOLUTIONS COLOMBIA S. A.** por lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO. ANULAR PARCIALMENTE la cláusula 36, específicamente el siguiente apartado: *«El sindicato se hará responsable frente a terceros por la información que difame,*

injuria u ofenda, en un plazo no mayor de 24 horas a partir de la queja que, en tal sentido presente cualquier persona que pueda sentirse afectada», por las razones expuestos en la parte motiva.

TERCERO: NEGAR LA ANULACIÓN y **DEVOLUCIÓN** de las demás cláusulas por las razones expresadas en precedencia.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Tribunal de arbitramento para lo de su competencia.

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala
Aclaración de voto



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaración de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Salvamento de voto

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: F99D1AD52CF551F28708D0B0D003FE511635383EEC2C7207C109BAAD9532B513

Documento generado en 2025-05-16