

Homologación No.15683

SALA DE CASACION LABORAL

Radicación No.15683

Acta No.3

Magistrados Ponentes: LUIS GONZALO TORO CORREA

GERMAN G. VALDES SANCHEZ

Bogotá, D.C., nueve (9) de febrero de dos mil uno (2001).

El representante legal de la empresa TERMINAL DE TRANSPORTE S.A. y el presidente y representante del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL TERMINAL DE TRANSPORTE S.A. "SINTRATERMINAL", interpusieron recursos de homologación contra el Laudo Arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, constituido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para dirimir el conflicto colectivo originado en el pliego de peticiones presentado por la mencionada organización sindical a dicha entidad. En consecuencia, la Corte resuelve lo procedente.

Reconócese personería al doctor CARLOS ALVAREZ PEREIRA, como apoderado de la empresa TERMINAL DE TRANSPORTE S.A., en los términos y para los fines consignados en el memorial poder.

ANTECEDENTES

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio de las Resoluciones 00920 del 17 de abril, 001447 del 20 de mayo y 001447 del 4 de julio, todas del año 2000, ordenó la constitución de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio para dirimir el conflicto colectivo de trabajo existente entre las partes. Fungieron como árbitros los doctores SILVESTRE PARDO SANTAMARIA designado presidente, FABIO ALBERTO RIVERA ACEVEDO por la organización sindical y WILLIAM J. A. CRUZ SUAREZ por la empresa, y como secretario GILBERTO SAENZ VELASQUEZ. Instalado el tribunal, determinó citar a las partes, así como al Ministerio de Trabajo, y pedirles prórroga por 45 días calendario para proferir el fallo (folio 14 C. 1). Dicha prórroga fue aceptada por ambas partes. (folios 14, 15, 32 y 34)

El pliego de peticiones obra de folios 53 a 68 del C. 1

Reunido el Tribunal de Arbitramento el 29 de agosto del presente año (folios 90 a 93 C. 1), "con el objeto de limitar el campo de decisión", determinó los puntos sobre los cuales no hubo acuerdo y los puntos de desacuerdo que a su juicio debía decidir.

Posteriormente, en audiencia llevada a cabo el 31 de agosto del presente año (folios 104 a 108), el Tribunal de Arbitramento decidió "continuar con la decisión sobre los puntos en que las partes no llegaron a acuerdo en la etapa de arreglo directo."

LA DECISION DEL TRIBUNAL

Finalmente, el 14 de septiembre de 2000, el Tribunal profirió el laudo arbitral, en el que después de referirse a los antecedentes, adujo que tuvo en cuenta las intervenciones de las partes, los documentos probatorios que se aportaron al proceso, la normatividad vigente, diferentes sentencias de homologación de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y fundamentalmente los principios de equidad e igualdad.

así mismo, buscando la armonía en las relaciones entre las partes, recalcando que "los miembros Tribunal determinaron sobre qué puntos del pliego tenían competencia. Por la naturaleza del conflicto contenido del pliego, la actuación del Tribunal se dirigió a los aspectos de connotación económica, te para los cuales tiene el deber de pronunciarse. Establecidos como están los artículos del petitorio qu fueron acordados por las partes, el Tribunal Decide sobre los puntos en los que tiene plena competencia para decidir, conforme a los hechos apreciados y a las normas vigentes",

El fallo expresó que "El Tribunal, determina que aquellos puntos del pliego sobre los cuales no r decisión alguna se entenderán negados", resolviendo a continuación:

"Artículo PRIMERO: Permisos permanentes junta Directiva, permisos para asistir a curso sindical seminarios y permisos para asistir a congresos. PERMISOS PERMANENTES JUNTAS DIRECTIVAS 'La emp concederá permisos remunerados hasta por cuarenta (40) horas mensuales no acumulables, para asis cursos sindicales, siempre y cuando no se afecte el normal desarrollo de la empresa y sean solicitados setenta y dos (72) horas de anticipación. En tales permisos solo podrán ausentarse en las mismas fi hasta dos (2) miembros, salvo excepciones sometidas al estudio y autorización del comité de programac

"De las solicitudes de permiso debidamente fundamentadas, autorizaciones y soportes se llevará carpeta especial en el archivo'

"Artículo SEGUNDO: Ayudas para el Sindicato. La empresa suministrará una ayuda a la Organiza Sindical consistente en una línea telefónica con su aparto y un escritorio.

"Artículo TERCERO. Prima de Navidad. EL TERMINAL DE TRANSPORTES S.A. continuará pagando a trabajadores una prima de navidad equivalente a treinta (30) días de salario promedio que devengu trabajador al treinta (30) de noviembre de cada año. La prima se cancelará dentro de los Diez (10) prim días del mes de diciembre.

"Artículo CUARTO. Prima de Vacaciones. EL TERMINAL DE TRANSPORTES S.A. continuará pagando a trabajadores una prima de vacaciones equivalente a 15 días del salario promedio que devengu trabajador al momento de salir a disfrutar de ellas.

"Artículo QUINTO. Auxilio de Alimentación. El valor del auxilio de alimentación se aumentará er porcentaje igual al correspondiente al IPC certificado por el DANE a 31 de diciembre de 1.999.

"Artículo SEXTO. Auxilio de transporte. El valor del Auxilio de Transporte se incrementará en un diez ciento (10%) sobre el auxilio de transporte fijado por la ley para el año 2000.

"Artículo SEPTIMO. Auxilio por muerte del trabajador. A partir de la fecha de ejecutoria del presente la EL TERMINAL DE TRANSPORTE S.A. concederá un auxilio por muerte del trabajador de dos (2) sal mínimos legales mensuales.

"Artículo OCTAVO. Auxilio para educación preescolar y primaria. A partir de la fecha de ejecutoria presente laudo, EL TERMINAL DE TRANSPORTE S.A. reconocerá y pagará por cada uno de los hijos men de once (11) años, que dependan económicamente del trabajador, que estudie preescolar o primari equivalente a OCHENTA MIL PESOS MONEDA LEGAL (\$80.000,00), siempre y cuando se acredite el h cursado y aprobado el año anterior, y la matrícula del año siguiente.

"Artículo NOVENO. Auxilio para Educación Secundaria. A partir de la fecha de ejecutoria del presente la EL TERMINAL DE TRANSPORTE S.A. reconocerá y pagará por cada uno de los hijos menores que deper económicamente del trabajador, que estudien secundaria, el equivalente a CIENTO CINCUENTA MIL PE (\$150.000,00) moneda legal, siempre y cuando se acredite el haber cursado y aprobado el curso anteri la matrícula del año siguiente.

"Artículo DECIMO. Auxilio para la Universidad. A partir de la fecha de ejecutoria del presente laudo TERMINAL DE TRANSPORTE S.A. reconocerá y pagará por cada uno de los hijos que deper

económicamente del trabajador, menores de veinticinco (25) años, que adelanten estudios en este campo equivalente a DOSCIENTOS MIL PESOS (\$200.000,00) moneda legal, siempre y cuando se acredite haber cursado y aprobado el semestre inmediatamente anterior.

"PARAGRAFO: Los anteriores subsidios se hacen extensivos a los trabajadores; sin embargo el máximo por subsidios de educación será de hasta tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes núcleo familiar.

"Artículo DECIMO PRIMERO. Aporte para vivienda. EL TERMINAL DE TRANSPORTE S.A. creará y administrará un fondo de vivienda, con un aporte inicial de \$10.000.000,00, por la vigencia de esta Convención reglamentación para los préstamos a los trabajadores se hará de común acuerdo entre la Empresa Sindicato.

"Terminal de Transportes S.A., mantendrá una política de capacitación para sus trabajadores en aquellas áreas necesarias para su desarrollo.

"Artículo DECIMO TERCERO. Dotaciones. EL TERMINAL DE TRANSPORTE S.A. entregará a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos la dotación de Ley. Al personal operativo que labore en turno nocturno le entregará una chaqueta apropiada para enfrentar las condiciones climáticas de la ciudad un chaleco reflectivo para la noche. En los términos anteriores se sustituye el texto del artículo segundo del laudo anterior.

"Artículo DECIMO CUARTO. Permisos remunerados a trabajadores. La Empresa concederá permisos remunerados a sus trabajadores por los motivos y el tiempo que a continuación se indica.

"- Por nacimiento Tres (3) días.

"- Por fallecimiento de padres, cónyuge e hijos tres (3) días.

"- En caso de que los anteriores hechos ocurran fuera de Cundinamarca cinco (5) días.

"- Por matrimonio cinco (5) días.

"Artículo DECIMO QUINCE. Aumento de Salarios. La Empresa aumentará los salarios básicos de los trabajadores, que se beneficien del presente laudo, en el equivalente al I.P.C., certificado por el DANE Bogotá a 31 de diciembre de 1.999, con retroactividad a partir del 1º de enero de 2.000.

"Artículo DECIMO SEXTO. Reglamento Interno de Trabajo. EL TERMINAL DE TRANSPORTES S.A. cumplirá a la ley en cuanto a la Reforma del Reglamento Interno del Trabajo.

"Artículo DECIMO SEPTIMO. Edición de la Convención. La Empresa sufragará la publicación de doscientos (200) ejemplares del presente laudo, que incluirá los once (11) puntos acordados directamente, los cuales entregará al Sindicato a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a su ejecutoria.

"Artículo DECIMO OCTAVO. Continuidad de Derechos. Todas las normas preexistentes, laudos arbitrales y acuerdos adoptados por las partes de conformidad con las normas legales, continúan vigentes con las modificaciones que surjan como resultado del presente Laudo Arbitral.

"Artículo DECIMO NOVENO. VIGENCIA. La vigencia del presente laudo será por un año, contado desde el primero (1º) de enero y el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil (2000)."

Las partes pidieron aclaración y el tribunal frente a ello se pronunció en los siguientes términos:

"1.- FRENTE A LA ACLARACION SOLICITADA POR LA EMPRESA TERMINAL DE TRANSPORTE S.A.,

"Aclaraciones Primera y Segunda

"Los artículos 5º Auxilio de Alimentación y 6º Auxilio de Transporte, por mayoría se aclaró que los aumentos

decretados serán desde el primero de enero, al 31 de diciembre del año 2.000. Salva voto el doctor Wi Cruz.

"Aclaración Tercera

"Los artículos 8, 9 y 10 Auxilios para Educación preescolar, primaria, secundaria y Universidad el Tribunal considerará -sic- que su texto es suficientemente claro por lo que se abstiene de hacer cualquier aclaración.

"Aclaración Cuarta

"Frente al artículo 15 aumento de salarios el tribunal considera que el texto del Laudo es suficientemente claro y que como ya fue tratado el tema de la prima de servicios en el Laudo anterior no compete al Tribunal definir sobre su forma de liquidación.

"2.- FRENTE A LA SOLICITUD PRESENTADA POR EL SINDICATO SINTRATERMINAL:

"Aclaración Primera

"Corrijase la página sexta del Laudo Arbitral en la cual se omitió un renglón del artículo décimo segundo la cual quedará de la siguiente forma:

"'Artículo décimo segundo: Capacitaciones. El Terminal de Transporte S.A. mantendrá una política de capacitación para sus trabajadores en aquellas áreas necesarias para su desarrollo'

"Aclaración Segunda

"El Tribunal dispone que en todos -sic- las menciones al nombre de la empresa se debe entender Terminal de Transporte S.A..

"Aclaración Tercera

"Corrijase la página primera del Laudo en el acápite de antecedentes en donde dirá: 'El Sindicato preser consideración de la Empresa el día 31 de diciembre de 1.999, el Pliego de Peticiones...'

"Aclaración Cuarta

"Aclárese el artículo décimo cuarto del Laudo Arbitral en el sentido de que en el primer ítem de los permisos por nacimiento este será de hijo(a) del trabajador(a)."

RECURSO DE LA EMPRESA

Manifiesta su inconformidad frente a lo resuelto en el laudo respecto de los artículos primero, que trata sobre permisos, decimoquinto sobre aumento de salarios y decimonoveno sobre vigencia y retrospectividad, también contenida está última, según dice, en los artículos quinto y sexto que versan sobre auxilios de alimentación y de transporte.

PERMISOS

Frente a los permisos de que da cuenta el artículo primero del laudo, transcrito anteriormente, advierte la empresa que el Tribunal desconoce lo preceptuado en el artículo 23 del CST, al señalar que durante el lapso de tiempo y por decisión del Tribunal y no del empleador, "el personal sindicalizado escapa a la actividad subordinante del empleador y de la jornada laboral a que está sometido en la ley y que el empleador además está obligado a remunerar esa actividad sindical".

Agrega que los permisos remunerados solo pueden ser concedidos voluntariamente por el empleador, y es él el que puede exonerar del cumplimiento de la jornada máxima legal a los trabajadores y, si la medida se toma por el tribunal de Arbitramento, obviamente que excede las facultades del artículo 45 del CST, pues se vulnera la facultad del empleador de exigir a todos sus trabajadores el cumplimiento de

jornada máxima legal y el ejercicio de la subordinación que se desprende del contrato de trabajo.

Que "Si el Tribunal de Arbitramento hubiera determinado los permisos sindicales no remunerados, tal como lo establece el ordinal 6 Art. 57 del C. S. T., seguramente no habría desconocido las normas legales hemos citado y no habría excedido sus facultades, pero al considerar que esos permisos deben remunerados, creemos que la Corte debe volver por los fueros de la legalidad y declarar que el Art. 1º Laudo Arbitral viola los Arts. 23 y 161 del C. S. T." (folio 8 C. de la Corte)

SE CONSIDERA

Dentro de las obligaciones legales especiales del patrono (art.57-6 CST), está la de conceder licencias a los trabajadores para desempeñar comisiones especiales, las cuales, salvo convención en contrario, pueden descontarse o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria. De modo que si el legislador previó que licencias en ese sentido, equiparables a los permisos de que trata el artículo cuestionado del laudo, no serían remuneradas, no tenía facultad el Tribunal para ordenar que fueran.

La jurisprudencia en relación con permisos remunerados para capacitación sindical, ha sido del siguiente criterio:

"En relación con los permisos para ausentarse del trabajo, esta sala de la Corte ha dicho y repetido que inexecutable la decisión arbitral que impone al empleador la obligación de remunerarlos; pues tanto el numeral 6º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo como el numeral 8º del artículo 26 del decreto 2127 de 1945, le permiten descontarlos del salario del trabajador o compensarlos en tiempo, 'salvo convención en contrario'. Y, conforme al artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, el fallo arbitral puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes'. (Al respecto pueden consultarse, entre otras, las sentencias de esta Sala de la Corte, con radicación 3991, 6162 y 6571, del 12 de julio de 1990, 7 de julio de 1993 y 3 de enero de 1994, respectivamente." (sentencia del 20 de junio de 1997, radicación 10008).

De suerte que se declarará inexecutable la expresión "remunerados" del artículo primero del laudo.

AUMENTO DE SALARIOS, AUXILIO DE ALIMENTACION, AUXILIO DE TRANSPORTE Y VIGENCIA DEL LAUDO

Los conceptos anotados tienen que ver con los artículos decimoquinto, quinto, sexto y decimonoveno respectivamente, y se estudian en conjunto porque en todos la censura cuestiona el fenómeno de la retroactividad.

Impuso el tribunal el aumento del salario básico de los trabajadores que se beneficiaran del laudo en un porcentaje equivalente al I.P.C., certificado por el DANE para Bogotá a 31 de diciembre de 1999, con retroactividad a partir del 1º de enero de 2000. Lo mismo dispuso en relación con los auxilios de alimentación y de transporte en el fallo aclaratorio (folio 130) y la vigencia del laudo a partir también del 1º de enero de 2000 (folio 115).

Estima la parte recurrente que el Tribunal de Arbitramento no está facultado para establecer incrementos salariales retroactivos a la fecha de su expedición, porque ello vulnera situaciones definidas en el tiempo. En consecuencia se viola flagrantemente lo consagrado en el Art. 16 del C. S. T. Que el objetivo del Tribunal es fijar condiciones laborales para el futuro, para una fecha posterior a su expedición, pero no puede de ninguna manera modificar las condiciones de trabajo vigentes durante el conflicto colectivo de trabajo, porque ellas se han definido en el tiempo, bajo la vigencia de una convención colectiva anterior con las condiciones de modo, tiempo y lugar establecidas en esa convención; que, por lo tanto, cuando decreta un incremento salarial con retroactividad al 1º de enero de 2000 se está desconociendo lo preceptuado por la norma antes citada.

En el mismo sentido alegó respecto de la vigencia del laudo que, dijo, debía ser a partir del 14 de septiembre de 2000, pero no desde el 1º de enero del mismo año, porque ello vulnera lo dispuesto en el artículo 16 del CST, ya mencionado. De similar forma se refirió a lo que tiene que ver con los reajustes de los auxilios de alimentación y de transporte.

SE CONSIDERA

A juicio de la Corte, sí están facultados los arbitradores para fijar los aumentos de los salarios, prestaciones y determinar la vigencia del laudo, con retrospectividad, sin que con ello se desconozca el contenido en el artículo 16 del CST, puesto que este precepto enseña que las normas sobre trabajo son de efecto general inmediato y no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores; decir que lo dispuesto en el laudo se aplica únicamente a los contratos que estén en vigencia al momento de proferirse el mismo, o a los que surjan con posterioridad a él, pero no a los que estén terminados o extinguidos. No obstante, ha de advertirse que en el asunto que se estudia, por los meses comprendidos entre el 1º de enero de 2000, cuando empezó la discusión del pliego de peticiones, los trabajadores no recibieron ningún aumento.

Debe tenerse en cuenta que el pliego de peticiones fue presentado el 31 de diciembre de 1999 (folio 3ª), y que el laudo arbitral anterior, fechado el 9 de julio de 1997, tuvo una vigencia de dos años contados a partir de su ejecutoria (folios 41 a 49), resultando, entonces, acorde con lo solicitado en el pliego de que la vigencia del laudo analizado fuera por un año –artículo quincuagésimo sexto- (folio 67) de manera que no se encuentra razón alguna para que los arbitradores se abstuvieran de observar la petición y acceder, contrariamente, como lo solicita la empresa, a que tales aumentos y la vigencia, tuvieran sus efectos desde el 14 de septiembre de 2000, porque, es claro que los incrementos por tal año, así como la vigencia del laudo, no estaban definidos con anterioridad al 1º de dicha anualidad.

Respecto del tema de la retrospectividad, también la Corte ha tenido ocasión de referirse. En sentencia del 28 de julio de 1999, radicación 12773, dijo lo siguiente:

"8. La retrospectividad al 1 de abril de 1998 de los incrementos salariales y de prestaciones sociales ordenó a la empresa el Tribunal de Arbitramento, tampoco es posible catalogarla como manifiestamente inequitativa o violatoria de derechos suyos de rango legal, constitucional o convencional. Ello, porque la fecha límite inicial para el influjo de esos incrementos es la de comienzo de la vigencia de la misma decisión arbitral, teniendo en cuenta que el anterior laudo que rigió las relaciones entre empresa y trabajadores beneficiarios tuvo como término de expiración el 31 de marzo del mismo año. De ahí que el sentido de la decisión guarda consonancia con la fecha desde la cual las condiciones económicas de ejecución de los contratos laborales de los trabajadores concernidos con ella, pueden ser incididas favorablemente en el marco del conflicto colectivo de trabajo, que es una de las finalidades de sus legítimos promotores."

En consecuencia, se homologarán estos artículos del laudo.

RECURSO DEL SINDICATO

Fue interpuesto por el Presidente del Sindicato de Trabajadores del Terminal de Transporte S "SINTRATERMINAL", mediante escrito en el que expresó que, según el artículo 458 del Código Sustantivo de Trabajo, los árbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación y que su fallo no puede afectar derechos facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes, pero que el Tribunal sin atender a esta disposición legal determinó no ser competente para resolver puntos integrantes del pliego petitorio. Que ellos son:

"ARTICULO PRIMERO.- GARANTIAS PARA LA NEGOCIACION DEL PLIEGO, ARTICULO SEGUNDO.- GARANTIAS PARA EL CUMPLIMIENTO; ARTICULO SEPTIMO.- DERECHO A LA INFORMACIÓN; ARTICULO OCTAVO.- FULCRO EXTRALEGAL; ARTICULO DECIMO QUINTO.- CONTRATOS DE TRABAJO; ARTICULO DECIMO SEXTO.- INDEMNIZACIONES; ARTICULO DECIMO SEPTIMO.- COMITÉ DISCIPLINARIO; ARTICULO DECIMO OCTAVO.- AUDIENCIAS Y DESCARGOS, ARTICULO DECIMO NOVENO.- PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES; ARTICULO

TRIGESIMO QUINTO.- SALUD OCUPACIONAL; ARTICULO TRIGESIMO SEXTO.- SEGURO DE VIDA; ARTICULO CUADRAGESIMO.- JORNADA DE TRABAJO; ARTICULO CUADRAGESIMO SEPTIMO.- MANUAL DE FUNCIONES Y ORGANIGRAMA; ARTICULO CUADRAGESIMO OCTAVO.- REESTRUCTURACION; ARTICULO CUADRAGESIMO NOVENO.- NO REPRESALIAS; ARTICULO QUINCUAGESIMO SEGUNDO.- REEMPLAZOS; ARTICULO QUINCUAGESIMO TERCERO; COMISIONES O ENCARGOS; Y ARTICULO QUINCUAGESIMO CUARTO.- PENSIONES."

Agregó que el Tribunal por haber omitido resolver sobre aspectos que no fueron resueltos por las partes en la etapa de arreglo directo, se debe devolver el laudo a los árbitros para que se pronuncien sobre ellos. Más de que al modificar el artículo 2º del laudo anterior, el Tribunal excedió su competencia afectando el derecho a la dotación que le reconoció el laudo vigente para los trabajadores que devengan más de salarios mínimos. Actitud que está prohibida por el artículo 458 del CST, por lo que pidió que, en este aspecto, parcialmente, no fuera homologado.

SE CONSIDERA

Es necesario recordar que con arreglo a lo consagrado por el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo una de las partes o ambas pueden solicitar el envío del laudo con todos sus antecedentes al Tribunal Supremo del Trabajo –hoy Corte Suprema de Justicia-, para su homologación, correspondiendo a la Corte verificar la regularidad del laudo, caso en el cual lo declarará exequible, o lo anulará en caso contrario.

Implica lo anterior que, en este caso, el Presidente del Sindicato, en su condición de parte, está facultado para proceder dentro de dichos parámetros, esto es, solicitar que se homologue o no el laudo, pero no hacer solicitudes que necesariamente tienen que ver con aspectos litigiosos, si no cuenta con dicha calidad pues para ello se requiere ser abogado en ejercicio, calidad que no está demostrada dentro de las diligencias.

I.- Así las cosas, procede el análisis de la solicitud segunda enumerada por el sindicato. En ella manifiesta su inconformidad porque se modificó el artículo segundo del laudo anterior, dado que, según lo afirma el tribunal, excedió su competencia afectando el derecho a la dotación que reconoció el laudo vigente para los trabajadores que devengan más de dos (2) salarios mínimos, actitud que está prohibida por el artículo 458 del C. S. T."

El artículo segundo del anterior laudo decía:

"La empresa suministrará al personal operativo dos (2) dotaciones consistentes, cada una en un par de zapatos y un vestido de labor. Esta dotación se entregará el primero (1) de octubre y el primero (1) de marzo de cada año sin límite de salario.

La empresa determinará, escuchada la opinión del sindicato, la clase y calidad de la ropa de labor.

El personal administrativo no queda incluido."

El artículo décimo tercero del laudo bajo estudio establece:

"Dotaciones: EL TERMINAL DE TRANSPORTE S.A. entregará a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos la dotación de Ley. Al personal operativo que labore en el turno nocturno le entregará chaqueta apropiada para enfrentar las condiciones climáticas de la ciudad y un chaleco reflectivo por la noche. En los términos anteriores se sustituye el texto del artículo segundo del laudo anterior."

La confrontación de los dos textos permite observar:

1. La anterior disposición restringía el beneficio al personal operativo con exclusión de quienes no tuvieran tal calidad, como puede ser el personal administrativo que, por lo demás, estaba expresamente excluido. La nueva norma cubre a la totalidad de los trabajadores aunque los limite con base en el monto de su remuneración salarial. Elimina la exclusión que existía para el personal administrativo.
2. El laudo de 1997 establecía como derecho del personal operativo el acceso a dos dotaciones:

mientras que el Tribunal de ahora, al remitirse a la ley, amplía el número de dotaciones anuales.

3. La disposición sustituida no contemplaba ningún elemento especial para quienes laboran en los turnos nocturnos, mientras la del nuevo laudo los beneficia con una chaqueta apropiada para el frío y un chaleco reflectivo, los cuales, por ser adicionales a las dotaciones de ley a las que tiene acceso también el personal operativo, representan una mejora para tal suerte de trabajadores.

Lo visto conduce a concluir que los cambios reseñados no solo compensan el aspecto que cuestiona el sindicato relativo a la ausencia de límite salarial para cubrir con las dotaciones a la totalidad del personal operativo, sino que mejora la condición de estos en virtud de los elementos adicionales que se les concede a los cuales se hizo referencia antes.

Por lo anterior no prospera la crítica que hace el sindicato a la cláusula en cuestión, que por ello se homologará.

II.- De otra parte, y como quiera que el inciso segundo de la norma mencionada prevé la posibilidad de que la Corte examine si no se decidieron algunas de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria procederá en ese orden, caso en el cual, acorde con la norma, devolverá el expediente a los árbitros que se pronuncien al respecto, sin perjuicio de ordenarse "la homologación de lo ya decidido."

Apuntando a ese propósito, resulta dable afirmar que el tribunal sí tiene competencia para pronunciarse sobre los temas de que tratan los artículos primero, segundo en su parte inicial, sexto, décimo séptimo, décimo octavo (excepto su párrafo), trigésimo quinto, trigésimo sexto, párrafo I y II del cuadragésimo, cuadragésimo tercero, cuadragésimo noveno, quincuagésimo segundo y quincuagésimo cuarto, conforme a lo que a continuación se indica:

"ARTICULO PRIMERO.- GARANTIAS PARA LA NEGOCIACION DEL PLIEGO DE PETICIONES

"Una vez presentado el Pliego de Peticiones, por el Sindicato ningún Trabajador podrá ser despedido por justa causa comprobada, ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, desde la fecha de presentación del Pliego y durante los términos legales durante la etapa establecida para el arreglo del conflicto.

"En caso de que la Empresa TERMINAL DE TRANSPORTE S.A, despida a cualquier Trabajador sin justa causa esa decisión no produce efecto alguno y reintegrará a éste, reconociéndole los salarios e incrementos convencionales, así como las prestaciones sociales causadas entre el despido y el reintegro."

"ARTICULO SEGUNDO.- GARANTIAS PARA EL CUMPLIMIENTO.

"La Empresa TERMINAL DE TRANSPORTE S.A., se compromete a dar cumplimiento total a las obligaciones convencionales que se pacten, con motivo a la tramitación del presente Pliego de Peticiones. (El Sindicato en el evento de incumplimiento por parte de la Empresa, iniciará las acciones que correspondan, por perjuicios individuales o colectivos.)" Lo encerrado en paréntesis es de la Corte.

SE CONSIDERA

Sin perjuicio de lo manifestado por el apoderado de la parte demandada en la audiencia celebrada el 1º de agosto de 2000, según aparece en el acta celebrada en la misma fecha (folios 25 a 30 C. 1), respecto a estos dos puntos "fueron retirados por el sindicato", sobre lo cual no aparece ninguna otra prueba. Considera la Sala, que el Tribunal de arbitramento sí tiene competencia para decidirlos, aun en el evento de tener regulación legal, en la medida en que los temas suponen mejoramiento de la ley, al ser derechos de incidencia económica, puesto que se trata de regular los despidos, el reintegro junto con el pago de salarios e incrementos convencionales, así como de prestaciones sociales.

De otro lado, es obligación legal de una empresa cumplir con lo pactado convencionalmente, de donde resulta obvio que tiene competencia el Tribunal para decidir sobre una norma de orden convencional que impone a aquella así proceder.

No obstante, no la tiene en lo relacionado con la parte final, transcrita y encerrada entre paréntesis, cuya consideración se hará más adelante.

"ARTICULO DECIMO SEXTO.- INDEMNIZACIONES:

"Las indemnizaciones, para los casos de terminación unilateral del contrato a término indefinido por parte del patrono sin justa causa serán las siguientes:

"A) Si el Trabajador tiene Dos (2) años de servicio o menos a la Empresa, Ciento cincuenta (150) días de salario promedio."

"B) Si el trabajador tiene más Dos (2) años y menos de Cuatro (4) años de servicio o menos a la Empresa, Trescientos cincuenta (350) días de salario promedio."

"C) Si el Trabajador tiene más Cuatro (4) años y menos de Seis (6) años de servicio o menos a la Empresa, Cuatrocientos cincuenta (450) días de salario promedio."

"D) Si el Trabajador tiene más Seis (6) años y menos de Ocho (8) años de servicio a la empresa, Quinientos cincuenta (550) días de salario promedio."

"E) Si el Trabajador tiene más Ocho (8) años y menos de Diez (10) años de servicio a la Empresa, Seiscientos cincuenta (650) días de salario promedio."

"F) Si el Trabajador tiene más Diez (10) años y menos de Doce (12) años de servicio a la Empresa, Ochocientos (800) días de salario promedio."

"G) Si el Trabajador tiene más Doce (12) años y menos de Catorce (14) años de servicio a la Empresa, Novecientos (900) días de salario promedio."

"PARAGRAFO: Toda terminación de Contrato para Trabajadores que lleven Catorce (14) años de servicio a la Empresa o más se hará por justa causa debidamente comprobada y siguiendo los tramites exigidos por el Comité Obrero Patronal."

SE CONSIDERA

Este artículo, en cuanto a sus literales, es de contenido económico y, tienen competencia para resolverlos los árbitros, pues con él se busca mejorar las condiciones legales respecto de la indemnización por despido injusto.

En efecto el artículo 64 del C.S.T. subrogado por el artículo 6º de la Ley 50 de 1990, a partir de su numeral 4º consagra una tabla indemnizatoria para el caso de que los trabajadores, vinculados por contrato a término indefinido sean despedidos sin justa causa. De modo que si con esta petición el sindicato aspira a aumentar los valores por concepto de indemnización, nada impide el pronunciamiento del Tribunal en el punto, atendido el contenido del artículo 13 ibídem.

"ARTICULO DECIMO SEPTIMO.- A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo que se suscribió como resultado de la tramitación del presente Pliego de Peticiones, se creará en la Empresa un Comité Disciplinario que estará conformado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes del Sindicato. Tanto la Empresa como el Sindicato nombrarán autónomamente a sus representantes. En caso el Jefe de Recursos Humanos será indispensable en este Comité."

"QUORUM: El comité Disciplinario, podrá sesionar con la mitad más uno de sus integrantes quienes tendrán voz y voto en la toma de decisiones. Los representantes del Sindicato en este Comité gozarán de Faltas Sindicales convencionales mientras ejerzan sus funciones como tales este Comité tendrá las siguientes funciones entre otras:

"A) Establecer y valorar si ha cometido la falta de que se acusa al Trabajador y en caso afirmativo, determinar la norma aplicable del reglamento de trabajo en concordancia con la Convención Colectiva y demás disposiciones que regula la materia."

"B) Elabora -sic- el acta correspondiente suscrita por todos los que participen en la reunión respectiva, la cual deberá redactarse, aplicarse y firmarse antes de levantar la sesión.

"C) Declara -sic- la prescripción de las faltas que no hayan sido informadas por el respectivo Jefe dentro de los Dos (2) días siguientes calendario.

"D) Practicar las pruebas que solicite la Empresa y el Trabajador afectado en cada caso.

"E) El Comité tendrá capacidad decisoria."

"ARTICULO DECIMO OCTAVO.- AUDIENCIAS Y DESCARGOS:

Cuando el -sic- Trabajador se le impute una falta que pueda conllevar a la aplicación de una sanción disciplinaria el superior de este deberá notificar el hecho al Jefe de Recursos Humanos con copia al Trabajador y al Sindicato, dentro de los Dos (2) días calendario siguientes a la comisión de la misma.

"En el evento que amerite la investigación el Jefe de Recursos Humanos convocará al Comité Disciplinario dentro de un término no mayor a Dos (2) días calendario después de recibido el informe para valorar la presunta falta disciplinaria. Este Comité determinará si se justifica o no citar a descargos al inculpado. En todo caso : conviene citar a descargos al Trabajador, se notificará a este a más tardar al día siguiente y de escucharse en un término no mayor de Dos (2) días.

"Para rendir los descargos el inculpado deberá presentarse acompañado de Dos representantes de la Organización Sindical. Si esto no se cumpliera carecerá de toda validez dicho trámite."

"PARAGRAFO: Para cualquier procedimiento o determinación que tome el comité se hará por voto secreto y en papeleta escrita. En caso de empate en la votación actuarán como árbitros el gerente General de la Empresa quien notificará a la Federación a la cual esté afiliado el sindicato la presencia de un delegado de esta para definir la controversia y estos a la vez deben emitir el fallo final en un término no mayor a tres (3) días calendario y por escrito al Comité Disciplinario."

SE CONSIDERA

Estima la Sala que el Tribunal sí tiene competencia para decidir estos dos puntos que tienen que ver con el trámite disciplinario en la empresa, (excepto en lo regulado por el parágrafo del artículo 18) puesto que bien al patrono le asiste la facultad de elaborar el reglamento interno de trabajo y dentro de él establecer la escala de faltas y procedimiento para su comprobación, así como la escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas, según lo establecen los artículos 106 y 108-16 del C.S.T., es claro que el primero de los preceptos nombrados al permitir que el empleador elabore el susodicho reglamento sin intervención ajena, deja a salvo "lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con los trabajadores"; de donde bien puede advertirse que este tipo de situaciones relacionadas con el trámite disciplinario puede ser objeto de decisión arbitral.

El tema bajo estudio, fue objeto de análisis por esta Sala de la Corte, en los siguientes términos:

"En cuanto a la petición contenida en el art.10 tendiente a obtener un 'Procedimiento para aplicar sanción y despido por justa causa', considera la Sala que respecto de ella no puede existir ningún impedimento para que los arbitradores se pronuncien, puesto que expresamente el art. 106 del C.S. del T. establece si bien el patrono corresponde elaborar el reglamento interno de trabajo sin intervención alguna, puede disponerse en contrario 'en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores' (subraya la Sala). Y también de modo expreso el art. 108 ibídem manda que en dicho reglamento e incluidas las disposiciones normativas sobre la 'Escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas' (ord.16). De aplicar los artículos 106 y 108 ordinal 16 del C.S. del T. resulta claro que sí es procedente que mediante fallo arbitral se estatuyan disposiciones normativas como las que busca Sinterban con respecto de peticiones." (LEGIS C.S.J. Cas. Laboral, Sent. de Homologación mayo 18/88).

"ARTICULO TRIGESIMO QUINTO.- SALUD OCUPACIONAL:

"El TERMINAL DE TRANSPORTE S.A., organizará e implantará un programa de salud ocupacional dirigido a prevenir los riesgos existentes en los lugares de trabajo. Este programa estará ajustado a las disposiciones y resoluciones de los entes competentes como son el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud, así como también los acuerdos, compromisos y recomendaciones de la Comisión Nacional de Salud Ocupacional de 1992 y demás normas legales.

"El programa será de funcionamiento permanente y estará constituido por los subprogramas -sic- de medicina preventiva, medicina de trabajo, higiene y seguridad industrial.

"PARAGRAFO I: La Empresa se compromete a adelantar todos los trámites necesarios ante los organismos competentes tendientes a lograr la reglamentación y funcionamiento del anterior artículo.

"PARAGRAFO II: El Comité Paritario de Salud Ocupacional de la Empresa, aportará sus conocimientos sobre la materia."

SE CONSIDERA

Aunque existe legislación sobre el tema de la organización de la salud ocupacional (D.R.614 de 1984) hay incompetencia del Tribunal para pronunciarse al respecto, puesto que la norma contiene una medida tendiente a mejorar las condiciones de trabajo, en cuanto pretende implantar un programa de salud ocupacional con el fin de prevenir los riesgos existentes en los lugares de trabajo que, de todas maneras, hace parte de las obligaciones del patrono. (artículo 57-2). Con todo, valga decir que sobre la viabilidad o no de este artículo es el Tribunal al que le corresponde afirmarlo.

"ARTICULO TRIGESIMO SEXTO.- SEGURO DE VIDA

"El TERMINAL DE TRANSPORTE S.A., reconocerá y pagará un Seguro de Vida, para cada uno de los Trabajadores en el equivalente a Cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

"PARAGRAFO: En caso de muerte por accidente de trabajo el Seguro de Vida que reconocerá y pagará el TERMINAL DE TRANSPORTE S.A., será el equivalente a Ciento cincuenta (150) salarios mínimos mensuales legales vigentes."

SE CONSIDERA

También tiene regulación legal (Artículo 289 y ss del C.S.T.) lo relacionado con el seguro de vida y, cuando el artículo 214 del CST, que consagraba el seguro de vida como prestación por muerte fue derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994, nada impide que este punto sea materia de estudio y decisión por el tribunal, dado que guarda relación con una mejora prestacional susceptible de estudio y decisión por los arbitrajes.

"ARTICULO CUADRAGESIMO: El TERMINAL DE TRANSPORTE S.A., continuará con una jornada de trabajo de Ocho (8) horas diarias en los respectivos turnos para la zona operativa, para el caso de la zona administrativa se continuará con la jornada de lunes a viernes en su respectivo horario.

"PARAGRAFO I: El TERMINAL DE TRANSPORTE S.A. continuará permitiendo los Treinta (30) minutos de descanso en el caso de la zona operativa a sus Trabajadores para que estos puedan disfrutar de refrigerio.

"PARAGRAFO II: A partir de la vigencia de la Convención Colectiva como resultado de la tramitación del presente Pliego de Peticiones, la Empresa no tendrá en cuenta los días sábados, dominicales y festivos como días hábiles para el caso únicamente de las vacaciones legales a que el Trabajador tenga derecho como prestación del servicio."

SE CONSIDERA

Sí tiene competencia el Tribunal para estudiar lo relacionado con el descanso para tomar un refrigerio, que no se tenga en cuenta para el período de vacaciones legales los días sábados, dominicales y festivos; que, sin lugar a dudas, estos aspectos implican un mejoramiento de la condición de prestación de servicio, un beneficio como lo es el relativo con los descansos, lo cual plantea un tema de orden económico y jurídico.

"ARTICULO CUADRAGESIMO TERCERO.- CAMBIO DE TURNO:

"EL TERMINAL DE TRANSPORTE S.A., permitirá a sus Trabajadores y en caso del área operativa que laboran por turnos, cambiar hasta por Cinco (5) veces al mes, el turno o descanso con el visto bueno de la Jefatura de Recursos Humanos y de común acuerdo entre los Trabajadores interesados."

SE CONSIDERA

Este precepto no fue materia de cuestionamiento por parte del sindicato, sin embargo la Corte, dada la función establecida en el artículo 143 del C.P.L. verificará su regularidad.

En ese sentido precisa decirse que los arbitradores sí son competentes para analizar este punto, en la medida en que el cambio de turnos implica un acuerdo entre los propios trabajadores, sin dejar de lado la intervención de la empresa, pues se requiere el visto bueno de la jefatura de recursos humanos.

"ARTICULO CUADRAGESIMO NOVENO.- NO REPRESALIAS:

"EI TERMINAL DE TRANSPORTE S.A., no tomará ninguna clase de represalias contra los Trabajadores por actividades realizadas tendientes a la consecución de la Convención Colectiva de Trabajo que se firme como resultado de la tramitación del presente Pliego de Peticiones."

SE CONSIDERA

Los derechos de asociación sindical y negociación colectiva están garantizados legal y constitucionalmente, pero ello no le quita la posibilidad al Tribunal de decidir sobre este punto, siempre y cuando se respeten dichas garantías.

La Corte, frente a un cargo por inexecutableidad de una norma del pliego de peticiones que consagraba tomar represalias contra los trabajadores oficiales afiliados al sindicato por sus actividades en el desarrollo de la negociación colectiva, se expresó en los siguientes términos:

"Esta norma arbitral no hizo cosa distinta que reafirmar la protección a que tienen derecho los trabajadores en el ejercicio de la libertad sindical en relación con su empleo, adoptada por los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales hacen parte de la legislación interna de nuestro país en virtud del mandato expreso de la Carta Política (Art. 53). En manera alguna lesiona derechos o atribuciones del empleador. El cargo es infundado porque estar con las argumentaciones del recurrente sería tanto como admitir que los reglamentos internos y las estipulaciones contractuales pueden menoscabar esa protección especial, lo cual estaría condenado a la ineficacia conforme al artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo. Y no puede perderse de vista que los actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical están prohibidos por el artículo 354 del mismo estatuto, subrogado por el 39 de la Ley 50 de 1990 y sancionados por el Código Penal (artículo 292).

La norma entonces se limita a prevenir conductas ya prohibidas por imperio de la ley y por tanto no cabe lugar a declararla inexecutable."

"ARTICULO QUINCAGESIMO SEGUNDO.- REEMPLAZOS:

"El Trabajador que reemplace a otro en el desempeño de un cargo que tenga asignado un salario superior al del reemplazado, el TERMINAL DE TRANSPORTE S.A., reconocerá y pagará la diferencia de salario correspondiente siempre cuando el reemplazo haya sido por más de Diez (10) días continuos."

"ARTICULO QUINCAGESIMO CUARTO.- PENSIONES:

"El TERMINAL DE TRANSPORTE S.A. a partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo como resultado de la tramitación del presente Pliego de Peticiones, se compromete a dar estricto cumplimiento de acuerdo a las normas legales, a tramitar y a adelantar ante los entes competentes para que quienes tengan derecho a gozar de la pensión que se reconoce por vejez y otras causas que se contemplan en el régimen pensional, entren a hacer uso de las mismas."

SE CONSIDERA

Existe competencia del tribunal para resolver estos dos puntos que, estima la Sala, no son de orden jurídico. En efecto, lo que concierne con reemplazos, en el que se propone un aumento de salario, y la obligación de la empresa para adelantar los trámites ante los entes encargados de otorgar las pensiones de vejez de los trabajadores, son aspectos que tienen que ver con la relación laboral; situaciones éstas que bien pueden ser objeto de pronunciamiento por parte de los arbitradores, dado que implican cuestiones de carácter económico.

Lo anterior no implica que el Tribunal de Arbitramento deba decidir en la forma propuesta por el pliego de peticiones, sino lo que se ha dicho es que tiene competencia para resolverlos bien sea a favor o en contra de lo propuesto por el sindicato.

3.- Pese a lo dicho, estima la Corte que el Tribunal de Arbitramento fue acertado en cuanto consideró que no tenía competencia para pronunciarse en relación con los artículos 2º en su parte final, 7º, 8º y 9º y parágrafo del 18, 19, 40 en su parte inicial, 47, 48 y 53 por las siguientes razones:

"ARTICULO SEGUNDO.- GARANTIAS PARA EL CUMPLIMIENTO...

"... El Sindicato en el evento de incumplimiento por parte de la Empresa, iniciará las acciones correspondientes, por los perjuicios individuales o colectivos."

SE CONSIDERA

No tiene competencia el Tribunal para imponer al sindicato que sea el titular para iniciar las acciones correspondientes por los perjuicios individuales o colectivos, puesto que la titularidad de una acción y los sujetos que la determinan las convenciones sino la ley. Esto, en lo que tiene que ver con la parte final del artículo segundo es decir, la que dice:

"El sindicato en el evento de incumplimiento por parte de la empresa iniciará las acciones que corresponden por los perjuicios individuales o colectivos."

Así las cosas acertó el Tribunal al no emitir pronunciamiento a este respecto, puesto que, además, el inicio de las acciones por perjuicios colectivos, corresponde a un tema regulado por el artículo 373-5 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así mismo, si el Tribunal impone al sindicato esa obligación, sin duda alguna restringe la autonomía y la voluntad de los trabajadores, esto es, la libertad con que cuentan para demandar o no unos eventuales perjuicios.

"ARTICULO SEPTIMO.- DERECHO A LA INFORMACION

"La Empresa TERMINAL DE TRANSPORTE S.A. mantendrá informada a la Organización Sindical sobre los siguientes aspectos: contratos, licitaciones, acuerdos o convenios que realicen o hayan realizado con otras instituciones y para tal fin suministrará copia de dichos convenios, contratos y licitaciones. En consecuencia, toda información requerida por la Organización Sindical que esta solicite a través -sic- de su Representante Legal, se hará en un término impostergable de Diez (10) días calendario siguientes a la petición. En caso de negativa de la Empresa TERMINAL DE TRANSPORTE S.A., al respecto se hará por escrito a la Organización Sindical."

PARAGRAFO: La Junta Directiva de la Organización Sindical, recibirá información mensualmente sobre actividades y/o -sic- operaciones directas que se realicen para la prestación del servicio."

SE CONSIDERA

Dado que es un punto que no se refiere a las condiciones generales de trabajo y que su tratamiento previsto en la Constitución Política (artículos 20 y 23) y en la ley, considera la Corte que no es competente de los árbitros pronunciarse, ya que escapa del contenido y razón de ser de la convención colectiva y que el laudo viene a reemplazar.

En sentencia 11672 del 21 de abril de 1999, la Sala se pronunció referente al punto, en los siguientes términos:

"Es lo cierto que la información interna y sobre todo la referente al trasunto económico de la entidad inherente al desenvolvimiento del derecho a la libre empresa. Como se sabe en lo que hace a la obligación de llevar contabilidad en legal forma, las Empresas prestadoras de servicios públicos están sometidas al régimen común, esto es, el mismo que le es aplicable a las sociedades comerciales de carácter particular. Pues bien, la Ley ha consagrado reservas especiales sobre la información contenida en estos libros tal como aparece establecido en los artículos 61 y 62 del Código de Comercio siendo su única limitante la consagrada en el art.15 de la Constitución Política que ordena la exhibición de los libros para la verificación en materias fiscales y judiciales.

"Dado lo anterior, es claro, que el Tribunal no es competente para desconocer normas que claramente consagran la reserva de los libros contables con la excusa de respetar el supuesto derecho de los trabajadores para acceder a la información financiera de la empresa.

"Se aclara sin embargo, que lo dicho es predicable de las empresas prestadoras de servicios públicos y de las Empresas de Economía Mixta con participación privada en el capital superior al 10 %, pues en lo relativo a las empresas industriales y comerciales del estado y de las entidades oficiales en general, la información contenida en sus libros y documentos es pública y por tal razón a ella puede tener acceso cualquier persona con la sola limitante de la reserva consagrada por la ley para ciertos documentos. De ésta suerte tratándose de una Empresa Industrial y Comercial del Estado o de una de Economía Mixta en la que a su vez tenga participación superior al 90 %, los trabajadores en uso del derecho general al acceso a la información consagrado a favor del público, tendrían la facultad de solicitar dicha información. En ese caso la reserva convencional resultaría superflua. Como quiera que en el presente caso se estudia la situación de una Empresa Prestadora de Servicios Públicos, la decisión se homologará.

"No obstante lo anterior conviene anotar que los sindicatos de trabajadores oficiales y empleados públicos tienen una herramienta importante en el derecho a la información y que si hacen uso adecuado de ella pueden prestar un servicio invaluable a la sociedad, constituyéndose tal vez en el mecanismo más importante de control y supervisión tendiente a evitar el desgreño administrativo y los negociados en las entidades del Estado. Corresponde entonces señalar que las organizaciones sindicales referidas tienen solamente un derecho a la información sino que también el deber de estar enteradas del desenvolvimiento de la entidad a la cual están vinculadas para ejercer un auxilio en el control que corresponde a las instituciones que tienen esta función concreta por mandato constitucional y legal, con el propósito de lograr el adecuado cumplimiento de las finalidades del Estado."

"ARTICULO OCTAVO.- FUERO EXTRALEGAL

"La Empresa reconocerá, Fuero Sindical Extralegal a los Directivos del Sindicato en los términos que se establecen en la ley y Doce (12) meses más incluida en esta petición la Comisión de Reclamos."

SE CONSIDERA

El fuero es un asunto regulado por la ley, lo que no impide que las partes convengan un mejoramiento de las condiciones de trabajo.

regulación. Sin embargo, no puede ser impuesto por los arbitradores a la empleadora. Por eso no equivocó el Tribunal de Arbitramento al declararse impedido para conocer de tal aspecto.

No se desconoce que, producto de las discusiones, las partes lleguen a convenir o a acordar que directivos del sindicato tengan un fuero extralegal, es decir por un tiempo que va más allá del legal, lo es perfectamente viable y posible dado que es una mejora sindical en este aspecto.

"ARTICULO DECIMO QUINTO. - CONTRATOS DE TRABAJO

"Los contratos de Trabajo del TERMINAL DE TRANSPORTE S.A. con sus trabajadores serán a término indefinido, salvo en contratos ocasionales, accidentales, transitorios, contratos de obras y todos aquellos que no tengan que ver con la actividad ordinaria y permanente de la Empresa cuyos contratos podrán ser a término no indefinido. En todo caso los contratos a término indefinido podrán darse por terminados unilateralmente sólo si el Trabajador incurre en cualquiera de las causales establecidas en el Artículo 7º Decreto 2351 de 1965"

SE CONSIDERA

Este punto es jurídico y además es un derecho del empleador decidir qué tipo de contrato celebra con sus trabajadores. En ese sentido no puede el Tribunal imponer que los contratos se pacten bajo una determinada modalidad, ya que sólo el patrono voluntariamente puede hacerlo o, por acuerdo, las partes pueden libremente convenirlo. Por tanto, no tiene competencia el Tribunal para resolverlo.

En sentencia 9735 del 26 de febrero de 1997, en relación con el aspecto analizado, se dijo lo siguiente:

"Los árbitros carecen de facultades para imponerle una modalidad única de contrato de trabajo, ya que enmarca dentro de la libertad contractual convenir cualquiera de los tipos de contratos enlistados en la ley, por lo que solamente las partes, de acuerdo con las condiciones de la empresa, pueden escoger o acordar directamente, algunas de las modalidades legalmente admisibles de contratos de trabajo.

"De tal manera que al deferir la ley a las partes ese marco o envoltura de contratación individual constituye un derecho del empleador el que no se le impongan contra su voluntad cualquiera de las modalidades legales de contratos, como posibilidad única de vínculo laboral con sus trabajadores, como ocurrió en el caso en estudio en el que el tribunal dispuso que todos los contratos de trabajo debían ser a término indefinido.

"En este sentido la Sala reitera lo expresado en la Sentencia del 1 de diciembre de 1994, Rad.7418, donde se anotó lo siguiente:

"...Al respecto observa la Sala que en reiteradas ocasiones la Corte ha dicho que no puede el Tribunal de Arbitramento imponerle al empleador un determinado contrato de trabajo o prohibirle el celebrarlo de una cualquiera de las modalidades que en cuanto a forma y duración establece la ley. Así lo expresan las sentencias de homologación del 19 de mayo de 1988, Rad.2458; del 7 de julio de 1993, Rad.6162; y del 31 de octubre de 1994, Rad.7310. Ello porque no es posible legalmente que el Laudo Arbitral prohíba lo que la ley permite, como sería imponer al empleador un régimen único de contrato cuando el ordenamiento positivo establece varias modalidades a las que pueden recurrir libremente los contratantes de acuerdo con las necesidades y circunstancias del caso."

"ARTICULO DECIMO OCTAVO. - AUDIENCIAS Y DESCARGOS:

Cuando el –sic- Trabajador se le impute una falta que pueda conllevar a la aplicación de una sanción disciplinaria el superior de este deberá notificar el hecho al Jefe de Recursos Humanos con copia al Trabajador y al Sindicato, dentro de los Dos (2) días calendario siguientes a la comisión de la misma.

"En el evento que amerite la investigación el Jefe de Recursos Humanos convocará al Comité Disciplinario en un término no mayor a Dos (2) días calendario después de recibido el informe para valorar la presunta

disciplinaria. Este Comité determinará si se justifica o no citar a descargos al inculpado. En todo caso : conviene citar a descargos al Trabajador, se notificará a este a más tardar al día siguiente y de escucharse en un término no mayor de Dos (2) días.

"Para rendir los descargos el inculpado deberá presentarse acompañado de Dos representantes d Organización Sindical. Si esto no se cumpliera carecerá de toda validez dicho tramite."

"PARAGRAFO: Para cualquier procedimiento o determinación que tome el comité se hará por vota secreta y en papeleta escrita. En caso de empate en la votación actuarán como árbitros el gerente Ger de la Empresa quien notificará a la Federación a la cual esté afiliado el sindicato la presencia de un deleg de esta para definir la controversia y estos a la vez deben emitir el fallo final en un término no mayc tres (3) días calendario y por escrito al Comité Disciplinario."

SE CONSIDERA

Tal como se dijo anteriormente únicamente de este artículo, se estudiará su parágrafo, del que se pre que, sin bien es competente el Tribunal para señalar el procedimiento, no están los arbitradores facult para restringir el poder decisorio que tiene el empleador en materia disciplinaria.

"ARTICULO DECIMO NOVENO.- PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES:

"En el evento que las partes (Comité Disciplinario) a quienes corresponde determinar que se debe ap una sanción disciplinaria al Trabajador inculpado acudirán a la votación para implantar la siguiente escal sanciones.

"a) En primera instancia llamados de atención verbal

"b) Llamado de atención por escrito

"c) Suspensión por un (1) día

"d) Suspensión hasta por Tres (3) días

"e) Suspensión hasta por Ocho (8) días

"PARAGRAFO: Para efectos de las sanciones disciplinarias que se acuerde entre las partes no se afecta pago respectivo dominical o festivo, como tampoco las prestaciones legales y extralegales.

"Toda suspensión hasta por Tres (3) días deberá cumplirse en días que no correspondan a festiv dominicales. Sin el lleno de los requisitos anteriores la sanción disciplinaria que se imponga solo te validez si son impuestas por el Comité Disciplinario para todos los Trabajadores, de lo contrario no su efecto alguno."

SE CONSIDERA

A juicio de la Sala el Tribunal no tiene competencia para decidir lo planteado en este artículo que tiene ver con la aplicación de sanciones, aún atendiendo lo dispuesto por los artículos 106 y 108-16 del CST prevén en su orden que el patrono puede elaborar el reglamento interno de trabajo, salvo lo dispuest pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores, como quiera que la aplicació sanciones comporta un trámite que limita al patrono para ejercer su poder sancionatorio. Así las cc estuvo acertado el Tribunal de Arbitramento para declararse incompetente.

Este tema ya había sido objeto de examen por la Corte. En sentencia del 13 de febrero de 1997, radica 9688, se razonó de la siguiente manera:

"Empero, lo antes dicho no es predicable cuando la reglamentación arbitral, como aquí sucedió, cobij aspecto que va más allá de señalar el procedimiento a seguir para la aplicación de sanciones a

trabajadores, y en virtud de ellas se desplaza, por la vía arbitral, un fuero que es exclusivo del empleador a una coparticipación con los trabajadores, cual es la decisión final si se sanciona o no. Precisamente esta es la situación que aduce el impugnante que incurre el laudo que objeta, señalando como causa de la misma la conformación paritaria del comité obrero patronal, lo que a la postre implica, en su sentir, la vulneración del poder disciplinario del empleador.

"Estima la Corte que al recurrente le asiste la razón en el reparo que formula al laudo en este aspecto que en el artículo 8o. de éste, concretamente en el inciso 2o. de su ordinal 6o., efectivamente se avizora así sea potencialmente, una restricción al poder sancionador del empleador, pues por el rigor del procedimiento en ella estructurado y de acuerdo con la composición paritaria del comité obrero patronal la determinación de sancionar del hospital puede ser dejada sin efecto por aquél, porque bastaría que los representantes de los trabajadores no estén de acuerdo con ella para que en definitiva no se imponga esto debido a que esa disposición expresa: 'En caso de empate de ésta última votación, se entiende que debe primar el beneficio de la duda y no procederá la sanción'.

"A juicio de la Sala, el mecanismo disciplinario impuesto por el Tribunal de arbitramento en el inciso antes transcrito está en insuperable contradicción con el numeral 1o. literal b) del artículo 1o. de la ley de 1990, que modificó el artículo 23 del C.S.T., en lo que hace al segundo de los elementos esenciales del contrato laboral, cual es la continuada subordinación y dependencia que debe el trabajador al empleador que le da el poder de imponerle sanciones cuando en ejecución del contrato de trabajo el asalariado infringe las normas legales, convencionales, reglamentarias y las del propio nexo contractual.

"La anterior conclusión no impide, se repite, que en los laudos arbitrales, cuando se dé la circunstancia puesta de presente para este asunto, establezcan claros y precisos procedimientos disciplinarios a los que debe someterse el empleador para ejercer su potestad sancionatoria, pero en todo caso los árbitros pueden llegar al extremo que con tal reglamentación restrinjan o hagan nugatorio el derecho del empleador de imponer él, en últimas, sanciones, puesto que esa es una prerrogativa que la ley le otorga y, consiguientemente, solo él puede disponer de la misma en ejercicio de la autonomía de su voluntad."

"ARTICULO CUADRAGESIMO.- EI TERMINAL DE TRANSPORTE S.A., continuará con una jornada de trabajo de Ocho (8) horas diarias en los respectivos turnos para la zona operativa, para el caso de la zona administrativa se continuará con la jornada de lunes a viernes en su respectivo horario.

SE CONSIDERA

Si como lo consagra el artículo 158 del CST, la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes o a falta de convenio la máxima legal, no pueden los árbitros por la vía del laudo imponer la jornada, como sería lo que resultaría si así lo definiera. De manera que no tiene el Tribunal competencia para conocer en este punto, aclarándose que, respecto de los párrafos I y II, se señaló que sí la tenía para pronunciarse.

ARTICULO CUADRAGESIMO SEPTIMO.- MANUAL DE FUNCIONES Y ORGANIGRAMA:

"EI TERMINAL DE TRANSPORTE S.A., de común acuerdo con el Sindicato revisará y modificará si es necesario el manual de funciones y organigrama en su parte pertinente en un término no mayor a Treinta (30) días calendario contados a partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo. En todo caso las conclusiones o acuerdos a que lleguen las partes, harán parte integral del nuevo reglamento interno de trabajo."

SE CONSIDERA

No hay competencia del Tribunal para pronunciarse respecto de la autorización para la revisión o modificación del manual de funciones, puesto que ésta es una atribución del empleador, derivada del poder subordinante, dado que en los términos de la parte final del numeral 1º del artículo 58 del CST, las obligaciones especiales del trabajador observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

"ARTICULO CUADRAGESIMO OCTAVO.-

"REESTRUCTURACION

En el evento que el TERMINAL DE TRANSPORTE S.A., considere necesario llevar a cabo una reestructuración de personal, y/o áreas y sitios de trabajo, con el propósito de lograr la eficiencia y la eficacia por beneficio de la misma Empresa y de los usuarios del servicio, se conformará, una mesa de trabajo participación de representantes de la Empresa y del Sindicato, para que en un previo estudio y evaluación de las partes, elaboren propuestas sobre el sentido, la dirección, aplicación y lineamientos que deb tenerse en cuenta en la implementación y ejecución del proceso de reestructuración. Las conclusiones resulten se entregarán a la Gerencia para que por su conducto se aplique lo pertinente.

"PARAGRAFO: En todo caso toda reestructuración que se lleve a cabo por el TERMINAL DE TRANSPORTE S.A., por ningún motivo significará despido de Trabajadores como tampoco eliminación de la diferencia de áreas, sitios de trabajo etc."

SE CONSIDERA

El Tribunal no tiene competencia para decidir este punto. Sin duda alguna, la reestructuración del personal de las áreas y sitios de trabajo son facultades que corresponden al empleador, derivados de su poder de subordinante, amén de que las causas de terminación del contrato de trabajo están determinadas en la ley por lo que las consecuencias implican indudablemente un conflicto de carácter jurídico no ventilable por el tribunal de arbitramento que dirige conflictos económicos.

De otro lado, es innegable que el poder de dirección, aplicación y lineamientos para la eficacia y el beneficio de la misma empresa, son actividades propias del patrono.

"ARTICULO QUINCUAGESIMO TERCERO.- COMISIONES O ENCARGOS:

"Cuando el TERMINAL DE TRANSPORTE S.A., nombre en Comisión o encargo a un Trabajador por más de Treinta (30) días el Trabajador, tendrá derecho a ser nombrado y ratificado en dicho cargo con salario y demás, que corresponda como asignación en tales funciones."

SE CONSIDERA

Es facultad del patrono decidir a quien designa en un cargo, así como también la fijación del salario mediante la celebración del contrato de trabajo. De modo que, si bien las partes pueden convenir un encargo bajo las condiciones descritas en el artículo comentado, no le está dado a los arbitrajes imponerlo. En ese sentido obró bien el Tribunal cuando se abstuvo de emitir pronunciamiento sobre el mismo.

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: Declarar inexecutable la expresión "remunerados" del artículo 1º.

SEGUNDO: Devolver el expediente al Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo suscitado entre la empresa TERMINAL DE TRANSPORTE S. A., para que dentro de los (10) días siguientes a su reinstalación decida los artículos primero, segundo en su parte inicial, sexto, décimo séptimo, décimo octavo, trigésimo quinto, trigésimo sexto, parágrafos I y II del cuadragésimo, cuadragésimo noveno, quincuagésimo segundo y quincuagésimo cuarto, sobre los cuales el Tribunal tiene competencia, de acuerdo con las consideraciones de esta providencia.

TERCERO: Homologar los demás artículos del laudo.

COPIESE, NOTIFIQUESE, PUBLIQUESE Y DEVUELVA EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

LUIS GONZALO TORO CORREA

FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ

JOSE ROBERTO HERRERA VERGARA

CARLOS ISAAC NADER

RAFAEL MENDEZ ARANGO

GERMAN G. VALDES SANCHEZ

FERNANDO VASQUEZ BOTERO

GILMA PARADA PULIDO

Secretaria

SALA DE CASACION LABORAL

SALVAMENTO DE VOTO

Radicación N°.15683

Respetuosamente nos permitimos disentir de la decisión mayoritaria que homologó el artículo décimo tercero del laudo.

Consideramos, en primer lugar que el Tribunal cedió su función, puesto que limitó la entrega de dotación de vestido a los trabajadores que devengaran hasta dos salarios mínimos mensuales, cuando en el laudo anterior no contaba el tope de remuneración, según se dejó expresamente señalado. Podría pensarse que el querer de los arbitradores fue el de acomodar tal circunstancia a lo previsto en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el 7° de la Ley 11 de 1984, sin embargo con ello no tuvo en cuenta que el estatuto de trabajo consagra el mínimo de derechos de los trabajadores, los cuales pueden aumentarlos a través de, entre otros, el convenio colectivo; amén de que también debió observar que el punto fue motivo de negociación porque lo llevó el sindicato en el pliego de peticiones.

Pero razón más de peso la constituye el hecho de que en la forma como quedó confeccionada la norma del laudo arbitral, en lo que tiene que ver con las dotaciones de vestido y calzado de labor, ningún beneficio otorga a los trabajadores, que es lo que se pretende a través de la negociación colectiva, dado que simplemente repite lo consagrado por la ley.

La disposición del laudo anterior beneficiaba al personal operativo que ganaba más de dos salarios mínimos (porque se entiende que los de menor salario estaban cobijados por la ley), con el suministro de dotaciones consistentes en un par de zapatos y un vestido de labor; sin embargo la decisión del laudo, fue homologada, de la cual nos separamos, cercenó de tajo el derecho de esos trabajadores, al limitar y repetir la disposición legal antes comentada.

De modo que el suministro extra de una chaqueta y de un chaleco reflectivo para la jornada nocturna compensa ese cercenamiento, porque además, entendemos que en una labor como la de que se ocupa el personal operativo en tales horas, en una terminal de transporte, se necesiten estos elementos, siendo consecuencia, natural y obvio que el empleador esté en la obligación de suministrarlos por ser medio de protección y seguridad, tal como lo disponen los artículos 56 y 57 ordinal 2° del Código Sustantivo del Trabajo y 3° del Decreto Reglamentario 686 de 1970.

Es que no puede dejarse de lado que con su proceder el Tribunal violó el artículo 458 del C.S.T., pues de acuerdo con su tenor y con lo que viene de decirse, el fallo de los arbitradores no puede afectar derechos facultades de las partes reconocidos, entre otras, por normas convencionales vigentes. De suerte que al repetir, no podía limitar la dotación a los que devengaran hasta dos salarios mínimos, en la medida en que el laudo anterior no había fijado tope salarial alguno.

Por consiguiente, estimamos que debió declararse inexecutable el mencionado artículo décimo tercero

laudo.

Fecha ut supra.

FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ LUIS GONZALO TORO CORREA

ACLARACIÓN DE VOTO DEL MAGISTRADO

JOSÉ ROBERTO HERRERA VERGARA

Radicación: Homologación No.15683.

Aun cuando coincido con la casi totalidad de la motivación de la sentencia de homologación indispensable precisar mi punto de vista con relación a las dotaciones. Comparto la decisión de la mayoría de la Sala, pero considero que ha debido ponerse de presente que la empresa no denunció la convergencia colectiva de trabajo en este aspecto.

El tema de las dotaciones estaba gobernado por la normatividad colectiva anterior, por lo que en principio tal regulación sólo podía ser desmejorada por acuerdo entre las partes o por el tribunal de arbitramento previa denuncia oportuna, concreta y fundada presentada por el empleador.

Pero ocurre que en el caso presente, si bien la resolución arbitral comporta un evidente desmejoramiento para el personal operativo diurno que devenga más de dos salarios mínimos – puesto que ya no tenía derecho a las dos dotaciones de un par de zapatos y un vestido de labor, que les otorgaba el Laudo anterior, lo cierto es que al extenderse el derecho a las tres dotaciones de Ley para todos los trabajadores devenguen hasta dos salarios mínimos y consagrarse por primera vez el derecho del personal operativo de labore en turno nocturno a que se le entregue una chaqueta apropiada para enfrentar las condiciones climáticas de la ciudad y un chaleco reflectivo, sin duda se trata de una mejora colectiva que beneficia de manera más apropiada a un mayor número de trabajadores, por lo que la estipulación arbitral de las dotaciones resulta socialmente más favorable, y sólo por eso, no obstante la ausencia de denuncia por el empleadora, puede homologarse.

He aclarado este aspecto para despejar cualquier equivocado entendimiento de la providencia mayoritaria que no expresa que los árbitros puedan desmejorar, aún sin denuncia patronal, derechos convencionales arbitrales por la sola circunstancia de haber sido propuesta su mejora en el pliego de peticiones. Este no es ni ha sido el pensamiento de la Corte. En los casos en que se han homologado decisiones de tribunales de arbitramento que desmontan algún punto convencional, siempre ha precedido denuncia del empresario. Ello es lógico porque si la finalidad de los pliegos de peticiones es mejorar las condiciones generales de trabajo no puede entenderse que la simple solicitud colectiva contenida en el respectivo pliego, sin denuncia por el empresario, faculte a los arbitradores para aminorar los derechos de los trabajadores. Estimo que el contrario, no sólo comportaría un desconocimiento del artículo 53 de la Carta Política sino que generaría desconfianza hacia la institución arbitral, la cual es una de las más preciosas conquistas democráticas tanto para empleadores como para trabajadores.

De suerte que aun cuando en casos como el presente el nuevo beneficio puede entrañar algún grado de afectación a ciertas personas, como sucede en este caso, al ser socialmente más ventajosa para el colectivo que integra los destinatarios del mismo, está avenida a los poderes que ostentan los arbitradores.

JOSÉ ROBERTO HERRERA VERGARA

