

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACION LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS ISAAC NADER

RECURSO DE ANULACIÓN

Acta No. 58

Radicación No. 24603

Bogotá D.C., once (11) agosto de dos mil cuatro (2004).

Resuelve la Corte el recurso de anulación interpuesto por la apoderada del SINDICATO NACIONAL CHOFERES DE COLOMBIA "SINDINALCH" –Seccional Bucaramanga- y del SINDICATO UNION MOTORISTAS Y TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE COLOMBIA "UNIMOTOR" –Seccional Santander- contra el Laudo Arbitral proferido el 30 de junio de 2004, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre las agremiaciones sindicales recurrentes y la UNION SANTANDEREANA DE TRANSPORTES URBANOS "UNITRANSA".

ANTECEDENTES

El Ministerio de la Protección Social mediante las Resoluciones números 004042 del 15 de diciembre de 2003, 00268 del 4 de febrero de 2004 y, 001066 del 16 de abril de este año constituyó e integró el Tribunal de Arbitramento para que estudiara y resolviera el conflicto colectivo de índole laboral mencionado, tomando en cuenta que no fue resuelto en la etapa de arreglo directo (fls. 231, 232 y 235).

Los árbitros expedieron el laudo respectivo el 30 de junio de 2004, cumplida una prórroga concedida para tal efecto, que fue recurrida solamente por las organizaciones sindicales mencionadas.

Las cláusulas de la parte resolutive del Laudo Arbitral proferido para resolver el diferendo colectivo de trabajo existente entre las organizaciones sindicales mencionadas y la UNION SANTANDEREANA DE TRANSPORTES URBANOS S.A. "UNITRANSA", sobre las cuales recae la inconformidad de las recurrentes, dicen lo siguiente:

"ARTÍCULO QUINTO: Modificar la CLASULA SEXTA de la convención colectiva de trabajo CUOTAS DE PAGO AL INSTITUTO DE SEGURO SOCIAL, la cual quedará de la siguiente manera:

CLAUSULA SEXTA. CUOTAS DE PAGO AL INSTITUTO DE SEGURO SOCIAL.

La Empresa dará aplicación a lo dispuesto por la ley 100 de 1993 y demás normas que la desarrollan y complementan para la liquidación de los aportes relacionados con el Sistema General de Seguridad Social, en consonancia con lo decidido por la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, para resolver el entonces denominado recurso de homologación mediante sentencia del 26 de agosto de 1998.

ARTICULO SEXTO: Modificar la CLAUSULA NOVENA. AUMENTO DE SALARIOS de la convención colectiva de trabajo, la cual quedará así:

CLAUSULA NOVENA: AUMENTO DE SALARIOS

La Empresa UNITRANSA S.A., a partir del seis (6) de octubre de 2003, pagará a sus trabajadores siguientes salarios:

A. PERSONAL DE CONDUCTORES.

MODALIDAD DE BUS: Por pasajero movilizado en días ordinarios, ochenta pesos (\$80.00) y para dominicales y festivos, noventa pesos (\$90.00) hasta el día cinco (5) de octubre del año 2004; y a partir del seis (6) de octubre del año 2004 para días ordinarios noventa pesos (\$90.00) y para días dominicales y festivos cien pesos (\$100.00) hasta el día cinco (5) de octubre del año 2005.

MODALIDAD BUSETA EJECUTIVA: Por pasajero movilizado en días ordinarios, ciento quince pesos (\$115) y para días dominicales y festivos, ciento veinticuatro pesos (\$124.00) hasta el día cinco (5) de octubre del año 2004; y a partir del seis (6) de octubre del año 2004 para días ordinarios ciento veinticinco pesos (\$125.00) y para días dominicales y festivos ciento treinta y cuatro pesos (\$134.00) hasta el día cinco (5) de octubre del año 2005.

B. PERSONAL DE TRANSITO, ESTACIONES DE SERVICIO Y ADMINISTRACION.

Salario mínimo legal vigente, más treinta y cinco mil pesos (\$35.000.00) hasta el cinco (5) de octubre del año 2004 y a partir del seis (6) de octubre del año 2004, salario mínimo legal vigente más treinta y ocho mil pesos (\$38.000.00) hasta el cinco (5) de octubre del año 2005.

ARTICULO DECIMO QUINTO: Se modifica el numeral 1 de la CLAUSULA CUARTA de la convención colectiva de trabajo denominado MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL el cual quedará así:

1. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL

"A partir del 1º de julio de 2004, la Empresa podrá vincular a quienes han de ser sus trabajadores mediante cualquiera de las modalidades de contrato de trabajo contempladas en la ley observando las siguientes pautas, parámetros y restricciones:

1a.) Los trabajadores vinculados a la Empresa bajo la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido, al momento de proferirse el presente laudo, continuarán con la misma modalidad.

2a.) La Empresa podrá vincular a nuevos trabajadores con posterioridad al 1º de julio de 2004 aplicando cualquier modalidad contractual prevista por la ley laboral teniendo presente que en periodos sucesivos de seis (6) meses contado el primero a partir del 1º de julio de 2004, por cada trabajador que se contrate bajo cualquier modalidad diferente a la de término indefinido, se contratará un trabajador bajo esta modalidad.

3a) Si el sistema de transporte público masivo llegare a operar efectivamente, la Empresa no es sometida a lo previsto en la regla precedente y por lo mismo podrá contratar trabajadores en cualquier época y bajo cualquiera de las modalidades de contrato de trabajo que establece la ley siempre y cuando conserve como mínimo un cuarenta por ciento (40%) de sus trabajadores bajo la modalidad de término indefinido.

4a.) Si por cualquier causa, el sistema de transporte público masivo no entrare en funcionamiento, la Empresa continuará sometida a lo previsto en las reglas 1ª. y 2ª de esta cláusula".

Recibido el laudo en esta Sala de la Corte, así como sus antecedentes, se decidirá, teniendo en cuenta las recurrentes limitan su inconformidad respecto del laudo a tres aspectos, que se estudiarán en el oído que se propone.

MODALIDADES DE CONTRATACION LABORAL

Indica la recurrente que el Laudo arbitral viola en su artículo décimo quinto, numeral 1º, los derechos consagrados en la Constitución Política, en la ley y en la convención colectiva, al modificar la cláusula

cuarta, numeral primero, de la convención vigente referente a los contratos de trabajo.

Aduce en sustento de tal afirmación que desde hace más de veinticinco años la empresa UNITRANSA S. los sindicatos comprometidos en el conflicto colectivo acordaron convencionalmente que los contratos de trabajo del personal que se vinculara a la empresa de manera permanente serían a término indefinido que no obedeció a un simple capricho de los trabajadores sino que respondía a la necesidad de estabilidad en el empleo que requerían. Agrega al respecto que los sindicatos presentaron un pliego unificado de peticiones que en lo esencial mantenía lo contemplado en la convención colectiva, toda vez que las exigencias económicas son muy elementales y no sobrepasan significativamente los derechos que ya están consagrados para todos los trabajadores.

Se refiere también a lo expresado por la empresa en la reunión celebrada por el Tribunal de Arbitramento el 17 de mayo de 2004, para escuchar a las partes, donde aquella reiteró la necesidad de cambiar la modalidad de contratación pactada convencionalmente, según la denuncia que hizo de la convención, por la eventual entrada en funcionamiento del sistema de transporte masivo, que obligaría a retirar 300 de los vehículos que posee en la actualidad, lo cual dice no comparten las organizaciones sindicales que representa, pues éstas consideran que no son razones verdaderas ni están fundamentados en estudios de datos serios, pues en cambio encierran la intención velada de reducir las organizaciones sindicales y aniquilarlas en corto tiempo.

Sostiene igualmente que lo planteado en la denuncia de la empleadora es contrario a los artículos 25 y 26 de la Constitución Política, puesto que transformar la forma de contratación en la empresa UNITRANSA es atentatorio del derecho a la estabilidad laboral, dado que en adelante se vinculará a sus trabajadores mediante contratos inferiores a un año y es posible que también se quiera desvincular a los actuales trabajadores para contratar nuevas personas por esa modalidad, hechos que no garantizan la estabilidad laboral en condiciones justas y dignas para los trabajadores de la empresa.

SE CONSIDERA

Uno de los aspectos que se relaciona directamente con la potestad del empleador en la dirección de la empresa es el relativo a escoger el término de duración de los contratos de trabajo que celebre, y conforme al artículo 45 del C. S. del T., las partes tienen la libertad de pactar la modalidad que se atenga a sus necesidades, naturalmente dentro de las previstas en este mismo ordenamiento.

Lo anterior no impide que el empleador en desarrollo de su libre albedrío se obligue convencionalmente a celebrar exclusivamente contratos de trabajo a término indefinido o que acuerde que las relaciones laborales en curso se regirán por esta modalidad, lo cual obviamente redundaría en una mejor estabilidad para los trabajadores de la empresa. Sin embargo, ello no supone que el empleador quede sometido a perpetuidad a un convenio de la naturaleza referida, pues si en el transcurso de la actividad empresarial encuentra que tal sistema de vinculación no se atempera a sus necesidades naturalmente puede denunciar ese punto de la convención colectiva, pero obviamente solo para las vinculaciones posteriores, puesto que las existentes a ese momento quedan regidas por la modalidad de contratación a término indefinido, toda vez que el carácter de esta cláusula implica que se convierta en permanente para los contratos en curso que entran en vigencia, siendo solamente la voluntad conjunta de cada trabajador con el empleador la que puedan suprimirla para obligarse por otra de las modalidades de contratación previstas en la ley; ello en cuanto no es válido que unilateralmente el empleador, o por convención, se modifique una estipulación de tal índole, como es la duración de la vinculación, porque al entrar a formar parte del contrato de trabajo se convierte en un elemento esencial del mismo, del que sólo se puede disponer individualmente.

La sola circunstancia de que esté prevista en nuestra legislación laboral la potestad de celebrar contratos de trabajo a término fijo desecha la afirmación según la cual tal sistema de vinculación lastima el derecho de asociación sindical y va en detrimento directo del colectivo de los trabajadores, pues para el empleador la prerrogativa se encuentra dentro de la libertad de empresa garantizada en la Constitución Nacional, la que necesariamente debe ser entendida como una función social encaminada al desarrollo económico del país que debe ir a la par con el bienestar social de los trabajadores, de allí que sean válidas aquellas polí-

empresariales adoptadas dentro del marco de la ley con el propósito de obtener la estabilidad y viabilidad financiera de la empresa, que al mismo tiempo garanticen la subsistencia de esa fuente de empleo.

En estas condiciones no se advierte que los árbitros se hayan extralimitado en sus facultades al modificar la cláusula referente a la modalidad de duración de contratación laboral, para permitir a la empresa la celebración de contratos a término fijo, pues ésta es una forma de vinculación permitida por la ley como se anotó. Además porque dejaron a salvo los contratos vigentes a la firma del laudo arbitral.

Estima la Sala oportuno anotar que la jurisprudencia de la Corte tiene reiterado, que los tribunales de arbitramento carecen de facultades para imponerle al empleador una modalidad única de contratación de trabajo, ya que está dentro del campo 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 para los contratos de trabajo.

En consecuencia, no se anulará el artículo décimo quinto del Laudo que modificó la cláusula cuarta de la convención colectiva.

INCREMENTOS SALARIALES

En torno a este aspecto explica la impugnación que en el pliego de peticiones presentado por las organizaciones sindicales se solicitó un aumento salarial consistente en el 15% del valor de la tarifa vigente por cada pasajero movilizado en días ordinarios, es decir, el 15% de \$750.00 que cuesta actualmente el pasaje de bus ordinario, es decir, \$112.00 por pasajero movilizado, o el 15% de \$850.00 si se tratara de un pasaje de buseta ejecutiva, es decir, \$127.00.

Hecha esa precisión sostiene que como no se discutió durante la etapa de arreglo directo este punto del pliego de peticiones por la intransigencia de la empresa, el Tribunal de Arbitramento ha debido acogido la fórmula propuesta por los trabajadores en el pliego de peticiones o al menos, en equidad, haber señalado una tarifa similar a la de las demás empresas de transporte urbano que prestan sus servicios en el área metropolitana, teniendo en cuenta la información suministrada por las empresas Transporte Colombiano y Transporte Girón.

SE CONSIDERA

El aumento concedido en el laudo al personal de conductores de la empresa no resulta manifiestamente inequitativo por la sola circunstancia de que operarios de otras empresas, que cumplen la misma actividad tengan una mayor remuneración, toda vez que esa circunstancia solamente pudo ser un parámetro a tener en cuenta por los árbitros para determinar los aumentos que estimaron convenientes, pues tal decisión necesariamente debió estar fundada en el conocimiento que adquirió el tribunal de arbitramento sobre la situación económica de la empresa, lo cual se desprende de la providencia arbitral aludida, pues en ella se indicó expresamente que ese era el aumento que se consideraba equitativo.

A lo anterior se suma que en todo caso no resulta viable la anulación del artículo sexto del laudo arbitral que dispuso modificar la cláusula novena de la convención, en lo referente a los aumentos salariales para los conductores de la empresa, dado que por la naturaleza económica de la controversia la Corte no puede reemplazar tal disposición ni fijar los lineamientos de esa naturaleza que debieron seguir los árbitros.

DISPONIBILIDAD

Aduce que los sindicatos no denunciaron la cláusula décima de la convención colectiva de trabajo, referente a la disponibilidad y que si bien es cierto la empresa la denunció, en la motivación no dice en qué sentido debe modificarse, pues simplemente se limitó a señalar "se busca determinar los casos de disponibilidad y en esta cláusula se están incluyendo casos como el de la incapacidad médica en la que la obligación es un cargo de la entidad de seguridad social y no de la empresa".

En el mismo sentido apunta que la empresa no hizo ninguna manifestación sobre el tema aludido, en la reunión que programó el Tribunal de Arbitramento para el 17 de mayo de 2004, para escuchar a las partes de allí que el Tribunal se excedió en sus facultades al desconocer el derecho que por convención colectiva habían logrado los trabajadores en el sentido de que la empresa reconociera y pagara el ciento por ciento de la incapacidad médica del trabajador enfermo, aunque la entidad de salud solamente le reembolsara una parte de ella.

SE CONSIDERA

La inconformidad de la empresa en relación con la cláusula décima de la convención colectiva de trabajo denunció parcialmente, en la que se prevé la remuneración para los conductores que no puedan prestar servicio por diferentes circunstancias, estriba en que también comprenda las incapacidades médicas en la misma posición que resulta razonable pues en tales casos corresponde a la seguridad social cubrir tal riesgo y por ello, no es lógico que el trabajador incapacitado reciba además la remuneración por ese tiempo en que está impedido para desempeñar la labor contratada, lo que eventualmente también conduciría a que la empresa estuviera obligada a reemplazar al trabajador incapacitado, con la erogación correspondiente, pues se entiende que los vehículos no pueden permanecer inmóviles por el lucro cesante que ello conllevaría.

A juicio de la Corte tales reflexiones justifican que los árbitros decidieran excluir de tal pago a los conductores incapacitados, previendo esa posibilidad solamente para los eventos en que las entidades de seguridad social no asuman el pago de las incapacidades médicas causadas.

En consecuencia no se anulará el artículo décimo tercero del laudo, que complementó el párrafo c) de la cláusula décima de la convención colectiva de trabajo denunciada.

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:

Declarar exequible el laudo mencionado.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, INSÉRTESE EN LA GACETA JUDICIAL Y ENVIASE EL EXPEDIENTE AL MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA LO DE SU CARGO.

CARLOS ISAAC NADER

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGU ISAURA VARGAS DÍAZ

MARIA ISMENIA GARCIA MENDOZA

Secretaria

