

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: Camilo Tarquino Gallego

Recurso de Anulación

Radicación Nro. 25514

Acta Nro. 108

Bogotá, D.C., nueve (9) de diciembre de dos mil cuatro (2004)

Resuelve la Corte el recurso de anulación interpuesto por el apoderado judicial de la sociedad SETAS COLOMBIANAS S.A., contra el Laudo arbitral proferido el 28 de octubre de 2004, por el Tribunal de Arbitramento obligatorio, convocado para dirimir el conflicto colectivo existente entre la recurrente y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA "SECCIONAL YARUMAL" y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE SETAS COLOMBIANAS S.A.

ANTECEDENTES

Para dirimir el conflicto colectivo de trabajo que se suscitó entre la sociedad Setas Colombianas S.A. y las organizaciones sindicales denominadas, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia "Seccional Yarumal" y el Sindicato de Trabajadores de Setas Colombianas S.A., con ocasión del pliego de peticiones presentado, y dado el fracaso de acuerdo en la etapa de arreglo directo, el Ministerio de Protección Social mediante resoluciones 001597 y 0004334 de junio 20 y diciembre 26 de 2003, respectivamente, ordenó la constitución de un Tribunal de arbitramento para que dirimiera el referido conflicto. Así mismo mediante la resolución 00588 de marzo 8 de 2004, se dispuso la integración de ese Tribunal con los árbitros que fueron designados por cada una de las partes que intervienen en el conflicto.

Una vez se cumplió el trámite arbitral correspondiente, el Tribunal mediante providencia del 28 de octubre de 2004, profirió el laudo arbitral cuyo contenido aparece consignado en el documento de folios 32 a 61 del cuaderno principal, el cual fue notificado personalmente a los representantes de las partes, los días 28 y 29 de octubre de 2004.

Mediante escrito del 3 de noviembre de 2004, visible a folio 64 a 70, el apoderado de la empresa

Setas Colombianas S.A., interpuso el recurso de anulación contra el laudo arbitral ya referido, anunciando como aspectos que tienen que ver con la vigencia del laudo y los reajustes salariales ordenados; los auxilios por matrimonio, maternidad, anteojos, fallecimiento del trabajador, auxilios educativos y fondo de calamidad doméstica; los permisos sindicales; el auxilio sindical, el procedimiento disciplinario; la prima de vacaciones y la publicación del laudo.

Mediante oficio del 11 de noviembre de 2004, el secretario del Tribunal de Arbitramento envió el expediente con sus anexos a ésta Corporación, quien procede a resolver lo pertinente.

VIGENCIA Y REAJUSTE DE SALARIO

El Tribunal de arbitramento dispuso textualmente:

VIGENCIA

"Las decisiones y disposiciones adoptadas en el presente laudo arbitral tendrán vigencia hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil cinco (2005)".

REAJUSTE DE SALARIOS

"La empresa incrementará retrospectivamente el salario de los trabajadores beneficiarios de este laudo arbitral, así:

"a) El salario asignado a 31 de diciembre de 2002, se incrementará en un 7.99%, a partir del 1° de enero de 2003 y hasta el 31 de diciembre de 2003.

"Este aumento será imputable a cualquier otro reajuste salarial que hubiere efectuado la empresa entre el 1° de enero de 2003 y el 31 de diciembre del referido año.

"b) El salario resultante de la operación establecida en el literal anterior se incrementará en un 7.49%, a partir del 1° de enero de 2004 y hasta el 31 de diciembre de 2004.

"Este aumento será imputable a cualquier otro reajuste salarial que hubiere efectuado la empresa a partir del 1° de enero de 2004, o que efectúe hasta el 31 de diciembre del mismo año.

"c) El salario resultante de la operación establecida en el literal anterior se incrementará en un porcentaje equivalente a la variación del índice de precios al consumidor (IPC) total nacional, correspondiente al año de 2004, certificada por el DANE, o la entidad que haga sus veces, adicionado en un punto (1.0), a partir del 1° de enero de 2005 y hasta el 31 de diciembre de 2005.

"d) También con efecto retrospectivo, y como consecuencia del incremento salarial ordenado, se dispone el reajuste de las prestaciones legales y extralegales causadas a partir del 1° de enero de 2003 para los trabajadores sindicalizados.

"e) Se concede a la sociedad SETAS COLOMBIANAS S.A. un término de cuarenta y cinco (45) días, contados a partir de la ejecutoria de este laudo, para que proceda a pagar a los trabajadores beneficiarios del mismo los reajustes salariales y prestacionales resultantes de esta decisión "

Para el recurrente, esas dos cláusulas deben anularse, ya que la decisión contenida en el laudo arbitral lejos de poner al descubierto los efectos retrospectivos del incremento salarial ordenado, lo que hace es aplicarlos retroactivamente, en cuanto contienen una extralimitación en las facultades que a los árbitros les confiere el artículo 461 del C.S.T., el cual les limita su radio de acción al fijar la duración máxima en dos (2) años de vigencia, contados desde su promulgación.

Que con la decisión cuestionada, se le hace producir efectos anteriores a la entrada en vigor del laudo, en la medida en que al fijar aumentos salariales y reajustes prestacionales causados a partir del 1° de enero de 2003 hasta la fecha de su promulgación, afecta situaciones que ya habían sido definidas y consolidadas de conformidad con las normas de la convención colectiva anterior, lo cual contiene un marcado resultado retroactivo. Que al producir efectos el laudo arbitral del 1° de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2005, su vigencia sobrepasa los dos (2) años que le está permitido señalar a los árbitros.

SE CONSIDERA

Luego del pertinente examen de cada una de las cláusulas que objeta el impugnante y que se han transcrito, no encuentra la Corte, por parte del Tribunal de arbitramento, extralimitación alguna ni quebrantamiento del ordenamiento jurídico en torno a la vigencia del laudo, que no permite sobrepasar del límite de dos (2) años, previsto en el numeral 2° del artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo.

En efecto, si bien es cierto que en virtud del principio de la retrospectividad, las normas laborales, por ser de orden público, tienen un efecto general inmediato, que conlleva su aplicación a los contratos de trabajo vigentes o en curso en el momento en que empiecen a regir, conforme lo prevé el artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo, para el caso de las normas contenidas en los laudos arbitrales, ese rigorismo se ha disminuido por la jurisprudencia de la Sala en desarrollo del principio de equidad, en cuanto permite que para aliviar el desequilibrio económico que sufren los trabajadores por la prolongación imprevista en la solución del conflicto, se ordenen incrementos salariales anteriores a la fecha de expedición del laudo, con lo cual se admite una excepción a la regla general, en el sentido de que el laudo produce efectos hacia el futuro y a partir de la fecha de su expedición.

Al efecto, vale la pena recordar lo expuesto por la Corte en la sentencia de anulación de febrero 11 de 2003, radicación 19696, donde en relación con el tema puntual objeto de análisis, se reiteró la del 16 de mayo de 2002, radicación 17888 y se dijo:

"La expresión "retrospectividad" viene siendo utilizada de vieja data por la doctrina y la jurisprudencia para referirse al efecto general e inmediato de las normas de trabajo, que implica su aplicación a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que tales preceptos empiezan a regir, para diferenciar que no tienen efecto retroactivo, esto es, que no afectan las situaciones consolidadas conforme a leyes anteriores.

"Entonces, frente al uso común en materia laboral del término referido, no puede entenderse nada distinto a que la voluntad de los árbitros al expedir el Laudo Arbitral mencionado fue la relativa a que los incrementos ordenados solamente beneficiarían a los contratos que se encontraran vigentes a la fecha en que el mismo hiciera tránsito a cosa juzgada.

"Es más, en relación con los efectos de las normas arbitrales y en particular, las que fijan incrementos salariales con efecto retrospectivo, la Sala ha tenido oportunidad de referirse en diversas oportunidades, Así por ejemplo, en sentencia del 16 de mayo de 2002, radicada con el número 17888, se reiteró lo siguiente:

"La Sala encuentra oportuno señalar respecto del punto de inconformidad de la impugnación que por regla general el laudo produce efectos hacia el futuro, a partir de la fecha de su expedición, habida consideración que la convención colectiva denunciada rige hasta cuando se firme una nueva o se expida un nuevo laudo que haga sus veces, conforme a lo dispuesto en el numeral 2°

del artículo 14 del Decreto 616 de 1954 que subrogó el artículo 479 del C.S. del T. Sin embargo la jurisprudencia laboral admite sólo excepcionalmente, en desarrollo del principio de equidad, que la vigencia de los aumentos salariales puedan tener efecto retrospectivo, es decir únicamente para los contratos que se encuentren vigentes a la expedición de la decisión arbitral, con el criterio de corregir el desequilibrio económico que eventualmente puedan sufrir los trabajadores con la prolongación imprevista de la solución del conflicto colectivo; caso en el que no se ubican las personas cuya relación laboral se extingue antes de la expedición del fallo arbitral a que se alude pues se repite que ellas se encuentran amparadas por la convención colectiva vigente hasta cuando se expida la decisión arbitral, de manera que su situación queda consolidada bajo el imperio de la normatividad legal y extralegal preexistente al momento de su desvinculación".

En el contexto anterior, cuando el Tribunal ordena los incrementos salariales a partir del 1° de enero de 2003 y a su vez determina que la vigencia del laudo es hasta el 31 de diciembre de 2005, con ello no está superando el límite máximo previsto en la ley para la duración, que es de dos (2) años, sino que le está haciendo producir efectos en materia salarial a situaciones anteriores a su fijación temporal por razones meramente de equidad; pues de no ser ello así, la tardanza en la solución del conflicto colectivo terminaría beneficiando al empleador y de paso se convertiría en un estímulo para que el proceso de negociación se dilatara indefinidamente, en perjuicio del ingreso que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, cuyo incremento viene siendo objeto de reclamo en el pliego de peticiones.

Por lo visto, no se anulará el laudo arbitral impugnado en esos específicos temas.

Otro de los aspectos que controvierte el recurrente al laudo arbitral, está dado en los auxilios reconocidos por el Tribunal por matrimonio, anteojos, fallecimiento del trabajador y familiares, auxilio educativo y fondo de calamidad doméstica, donde textualmente se dispuso:

AUXILIO POR MATRIMONIO

"La empresa concederá al trabajador que contraiga matrimonio, un auxilio equivalente a diez (10) días de salario mínimo legal vigente, el cual se pagará dentro de los ocho (8) días siguientes a la comprobación del hecho.

AUXILIO POR MATERNIDAD

"En caso de nacimiento de un (1) hijo o en el evento de adopción legal, la empresa concederá al trabajador un auxilio equivalente a cinco (5) días de salario mínimo legal vigente, el cual se pagará dentro de los ocho (8) días siguientes a la comprobación del hecho.

AUXILIO POR ANTEOJOS

"La empresa concederá, por una sola vez, al trabajador que le sean recetados anteojos o lentes de contacto por una entidad prestadora del servicio de salud (E.P.S.), un auxilio cuyo tope máximo será hasta de siete (7) días de salario mínimo legal vigente. En el evento de reposición de anteojos o lentes de contacto, el auxilio será hasta de cuatro (4) días de salario mínimo legal vigente".

AUXILIO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

"La empresa reconocerá al cónyuge, o a la compañera del trabajador o al compañero de la

trabajadora, o a quien acredite ser pariente que fuere responsable de los gastos de defunción, un auxilio por muerte del trabajador equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, el cual se pagará dentro de los ocho (8) días siguientes al del fallecimiento del trabajador".

AUXILIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR

"La empresa concederá al trabajador un auxilio equivalente a quince (15) días de salario mínimo legal vigente como auxilio por fallecimiento de su cónyuge (o compañera del trabajador o compañero de la trabajadora), hijos o padres que dependan económicamente de éste.

"Este auxilio se pagará dentro de los ocho (8) días siguientes a la comprobación del hecho ".

AUXILIOS EDUCATIVOS

La empresa reconocerá los siguientes auxilios para educación:

" a) Por una sola vez en el año, en el mes de febrero, un auxilio equivalente a cinco (5) días de salario mínimo legal vigente, por cada hijo del trabajador que se encuentre cursando estudios de primaria en establecimientos legalmente reconocidos, previa comprobación del hecho con la respectiva matrícula.

" b) Por una sola vez en el año, en el mes de febrero, un auxilio equivalente a siete (7) días de salario mínimo legal vigente, por cada hijo del trabajador que se encuentre cursando estudios de secundaria en establecimientos legalmente reconocidos, previa comprobación del hecho con la respectiva matrícula.

"c) Por una sola vez en el año, en el mes de febrero, un auxilio educativo a los trabajadores que adelanten estudios universitarios o tecnológicos equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor de la matrícula, pero sin que el auxilio exceda de un salario y medio (1.5) mínimo legal mensual vigente.

"Además del auxilio al que se refiere el literal c), los auxilios sobre los que versan las letras a) y b) se extenderán al trabajador que curse estudios primarios o secundarios.

"El hecho de que el trabajador adelante estudios, no significa que la empresa tenga la obligación de otorgar permisos para dicho propósito o establecer turnos especiales para el efecto ".

FONDO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA

"La empresa mantendrá un fondo rotatorio de calamidad doméstica equivalente a seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada anualidad, destinado a conceder préstamos a los trabajadores beneficiarios de este laudo por causa de calamidad doméstica o para reparación o desafectación de gravámenes de sus viviendas. Los préstamos se otorgarán hasta por un máximo de medio salario mínimo legal mensual vigente. Estos préstamos serán respaldados con las prestaciones sociales del trabajador, no devengarán intereses, serán amortizados en un máximo de diez (10) quincenas a partir de la fecha de entrega del mismo. El trabajador autoriza expresamente a la empresa para que deduzca de sus salarios y prestaciones sociales, durante la vigencia del contrato de trabajo y a la terminación del mismo, por cualquier causa, el valor de estos préstamos".

Frente a los anteriores auxilios, la empresa recurrente cuestiona en principio la competencia del Tribunal de arbitramento para concederlos, por no tener relación directa ni mediata con las condiciones de trabajo, que son el objeto y la materia de las convenciones colectivas y los fallos arbitrales. Que dichos beneficios no pueden ser objeto de pronunciamiento por parte de los árbitros, por tratarse de concesiones que el empleador puede otorgar a sus trabajadores en el devenir de una negociación colectiva, como acto de disposición de su patrimonio, pero no a través de una imposición. Precisa que si bien esos auxilios tienden a beneficiar al trabajador, no guardan relación con las condiciones de trabajo, incluso algunos de ellos están destinados a producir efectos después de la muerte del asalariado, cuando ya no puede prestar el servicio personal o tienen efectos completamente extraños a la actividad laboral, como el auxilio de matrimonio o la obligación que se le impone al empleador de realizar préstamos sin intereses para fines que aunque laborales, afectan su patrimonio y libertad de empresa regulada por el artículo 333 de la Carta, como los concernientes al fondo de calamidad doméstica que se incrementó y se hizo extensivo a préstamos para vivienda, o están a cargo del sistema de seguridad social, para cuya financiación contribuye el empleador, como el auxilio para anteojos.

Termina exponiendo el impugnante, que todas las normas del fallo arbitral citadas rebasan el ámbito de las condiciones de trabajo y pertenecen a la esfera extralegal, propia del fuero interno del trabajador y su familia que deben ser atendidas por éste con la contraprestación que recibe por el servicio personal y subordinado.

SE CONSIDERA

Observa la Corte que los pactos colectivos que suscribió la empresa con los trabajadores no sindicalizados, el 29 de octubre de 2002 (Folio 15 a 20 del cuaderno número 3) y el del 17 de diciembre de 1999 (Folio 88 a 102 del cuaderno número 3), al igual que la convención colectiva de trabajo anterior, de diciembre 22 de 2000 (Folio 47 a 53 del cuaderno número 3) clara y palmariamente evidencian que esos mismos beneficios ya venían siendo consagrados en favor de los trabajadores en una suma fija y estática, por lo que al disponerse en el laudo atacado que ellos se mantengan y optar por una fórmula que permita su actualización al fijarlos en salarios mínimos legales mensuales, en nada resulta inequitativo, sino que, por el contrario, los parámetros así señalados, propenden porque sus montos mantengan su valor constante ante la pérdida del valor adquisitivo, sin que periódicamente tengan que revisarse, tal y como razonó el Tribunal de arbitramento.

De otro lado, contrario a lo que aduce el recurrente, cabe afirmar que el Tribunal de arbitramento sí tiene competencia para ordenar los auxilios o beneficios que se cuestionan a través del presente recurso, pues por tratarse de aspectos estrictamente económicos que fueron materia del conflicto colectivo suscitado y no haber sido solucionados en la etapa de arreglo directo, la llamada a dirimirlos es precisamente esa Corporación que se convocó con tal finalidad. Así se afirma por cuanto, en el pliego de peticiones que presentó el sindicato a consideración de la empresa (Folio 31 a 44 del cuaderno número 3), se encuentra el reconocimiento de los auxilios y beneficios que se señalaron en el laudo arbitral, lo cual exigía que el Tribunal, en el marco de su competencia se pronunciara autónomamente sobre cada uno de los puntos allí discutidos, dentro de ellos, obviamente, los que son objeto de reparo.

Se sigue de lo dicho que dentro de las potestades de los árbitros se halla la de conceder beneficios o auxilios como los que reconoció a favor de los trabajadores en el laudo objetado, para lo cual, de todos modos, debía consultar las circunstancias económicas de la empresa y atender el principio de equidad en las relaciones de trabajo, procurando la coordinación

económica y el equilibrio social, pues dejar que los mismos se otorgaran sólo por concesión, mera liberalidad o la exclusiva voluntad del empleador, desnaturalizaría el proceso de negociación colectiva y de paso imposibilitaría la consecución de beneficios extralegales, que en la mayoría de los casos, se obtienen por acuerdo entre las partes y con la firma de la convención colectiva de trabajo o mediante laudo arbitral.

Tampoco es de recibo el reparo que se hace, en el sentido de que nada tienen que ver los auxilios concedidos en el laudo, con el ámbito de las relaciones de trabajo que son el objeto y la materia de las convenciones colectivas de trabajo y los laudos arbitrales. Ello por cuanto, la fijación económica que estableció el Tribunal por concepto de auxilios y beneficios, lo que busca es precisamente mejorar el nivel de vida del trabajador y su núcleo familiar, para que, con la ayuda del empleador a través de los subsidios establecidos a su cargo, aquel pueda sobrellevar ciertas cargas económicas.

Adicional a lo anterior, por tratarse de auxilios que se generan ante circunstancias excepcionales, y de los cuales sólo resultarían beneficiados 35 trabajadores, que es el número de sindicalizados, no pone en dificultades económicas a la empresa, o al menos, cabe afirmar que tal situación no logró ser comprobada, para que pudiera configurarse una manifiesta inequidad en la solución del conflicto. De ahí que no se anulará el laudo en los temas que ya se han analizado.

En relación con los permisos y permisos sindicales, en el laudo arbitral acusado se dispuso:

PERMISOS

"La empresa otorgará los siguientes permisos:

"a) En caso de matrimonio del trabajador: tres (3) días solares de permiso remunerado, adicionado con dos (2) días solares no remunerado.

"b) En caso de aborto de la cónyuge o compañera permanente del trabajador: dos (2) días solares de permiso remunerado.

"c) En caso de fallecimiento de hijos, padres, cónyuge o compañera del trabajador o compañero de la trabajadora: dos (2) días solares de permiso remunerado, adicionado con tres (3) días solares de permiso no remunerados.

"d) En caso de muerte de hermano del trabajador: dos (2) días solares remunerados.

"**PARÁGRAFO:** Constituye opción del trabajador hacer uso parcial o total de los permisos que aquí se establecen.

PERMISOS SINDICALES

"La empresa concederá cada mes, sin que sean acumulables, ocho (8) horas totales remuneradas de permiso a los miembros principales y suplentes de las juntas directivas de las asociaciones de SINTRASETAS o SINTRALIMENTICIAS, para actividades sindicales fuera de las instalaciones de SETAS COLOMBIANAS S.A. Adicionalmente, la empresa otorgará a los trabajadores sindicalizados permisos no remunerados para las actividades sindicales, por un total de sesenta y dos (62) horas por mes, no acumulables.

"Los permisos remunerados no podrán ser utilizados por más de un beneficiario por mes; los permisos remunerados y no remunerados deberán ser notificados con dos (2) días hábiles de

anticipación ".

Aduce el recurrente que el Tribunal se extralimitó en las facultades que le otorga el artículo 458 del C.S.T., cuando consagra los anteriores permisos en general o para los directivos o asociados de la organización sindical, ya que con ello se sustrae a los trabajadores de la obligación de prestar personalmente el servicio contratado, así como de la órbita de subordinación del empleador que lo faculta para exigirles el cumplimiento de órdenes en cualquier tiempo, lo cual se hace más injusto cuando se confieren en forma remunerada. Que solo al legislador le está permitido determinar, como lo hizo en el artículo 140 del C.S.T., los casos en los cuales el trabajador tiene derecho a percibir el salario cuando no hay prestación del servicio.

También señala que con los permisos aludidos se le cercena al empleador la facultad que le confiere la ley de exigir la prestación personal del servicio, creando la obligación de cancelar un presunto salario con efectos prestacionales, sin recibir el beneficio del mismo, lo que desnaturaliza la razón de ser del contrato de trabajo.

SE CONSIDERA

La jurisprudencia de la Corte ha sido uniforme en precisar, que no corresponde a la órbita del Tribunal de arbitramento, imponer permisos o licencias remuneradas al empleador, ni los generales ni los sindicales, pues si bien tal concesión aparece erigida por el artículo 57 numeral 6° del Código Sustantivo del Trabajo, como una obligación patronal por circunstancias especiales, como lo es, para el desempeño de comisiones sindicales, entre otras, la inactividad del asalariado por razones ajenas al empleador y por más justificables que ellas sean, no pueden convertirse en cargas para éste.

Sobre el punto, resulta pertinente traer a colación lo precisado por la Corte en la sentencia de enero 22 de 1997, radicación 9648, reiterada en la del 31 de julio de 2002, radicación 19250 donde sobre el tema que ocupa la atención de la Sala en esta oportunidad, se dijo:

"Así se expresó por esta Sala en sentencia de 22 de enero de 1997 (Radicación 9648)

"Cabe hacer notar que insistentemente la Corte ha asentado que los árbitros no pueden imponer al empleador la obligación de conceder permisos remunerados, pues ello constituye un desbordamiento de la ley, en la medida en que si bien el patrono, conforme a lo dispuesto por el artículo 57-6 del Código Sustantivo del Trabajo, aplicable a las relaciones colectivas de derecho público por disposición expresa del artículo 3° del mismo estatuto, está en la obligación de conceder las licencias necesarias para el desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización, es claro que se deben cumplir en las condiciones previstas por la norma, y que "salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador (...), a opción del patrono".

De igual forma, la Sala en reciente providencia de noviembre 25 del año en curso, radicación 25195, reiteró la de junio 20 de 1997, radicación 10008 y la del 15 de diciembre de 2003, radicación 22843, en cuanto se dijo:

"En la primera de ellas se expresó:

"En relación con los permisos para ausentarse del trabajo, esta Sala de la Corte ha dicho y repetido que es inexequible la decisión arbitral que impone al empleador la obligación de remunerarlos; pues tanto el num., 6° del art., 57 del CST., como el num., 8° del art., 26 del dec.,

2127 de 1945, le permiten descontarlos del salario del trabajador o compensarlos en tiempo, "salvo convención en contrario". Y, conforme al art., 458 del CST., el fallo arbitral "no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes.

En consecuencia, se anulará el laudo en lo que respecta a la palabra "remunerado", contenida en las cláusulas relativas a los "permisos" y "permisos sindicales".

Sobre el auxilio sindical que también controvierte el impugnante, se dispuso en el laudo:

AUXILIO SINDICAL

"Con fines sindicales, la empresa efectuará una contribución equivalente a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, auxilio exigible a 31 de marzo de cada año en conjunto para SINTRALIMENTICIA y SINTRASETAS".

Para la empresa recurrente, los árbitros no tienen competencia y por ende se extralimitaron en sus funciones al imponer el auxilio sindical, por no tener relación con las condiciones de trabajo. Que adicionalmente, el Tribunal creó una norma destinada a producir efectos a perpetuidad, al determinar que el auxilio por ellos concedido se debe reconocer por la empresa el 31 de marzo de cada año, cuando la vigencia del laudo de determinó hasta el 31 de diciembre de 2005, sobrepasando de esa forma la facultad de fallar para un lapso previamente determinado por la ley, que no puede sobrepasar los dos (2) años.

SE CONSIDERA

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

Sobre este aspecto, importa recordar que esta Corporación en sentencia de octubre 26 de 1993, radicación 6407, enero 22 de 1997, radicación 9648 y últimamente en la del 15 de febrero de 2000, radicación 14048, ha precisado sobre la competencia de los árbitros para imponer auxilios sindicales, en cuanto dijo:

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

auxilios sindicales, por el contrario son un valioso estímulo a la asociación sindical y a la negociación colectiva, igualmente garantizados en los artículos 39 y 55 ibídem.

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

"Es procedente recordar que el artículo 65 de la Carta garantiza el derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley, sin que pueda entenderse válidamente que actualmente exista prohibición para su reconocimiento a través de un Laudo arbitral, que se equipara a la convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.

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

De otro lado, cabe advertir que es infundada la afirmación que hace el recurrente, respecto a que los árbitros crearon a perpetuidad los auxilios sindicales, ya que si bien en el laudo se indica que la empresa debe reconocerlo el 31 de diciembre de cada año, por obvias razones ha de entenderse que dicho beneficio en favor del sindicato es sólo por el término de vigencia del laudo arbitral que impuso tal obligación y no en forma permanente como lo quiere hacer ver la empresa.

Sobre el procedimiento disciplinario que también es objeto de reparo en el recurso, el Tribunal de arbitramento dispuso:

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

"Se adiciona el artículo 26 de la convención colectiva de trabajo "PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO" así:

"El mismo procedimiento disciplinario establecido para la imposición de sanciones disciplinarias, se aplicará a los eventos en que pretenda despedir al trabajador sindicalizado por la comisión de una falta ".

Refiere el impugnante, que bajo el enunciado antes indicado se hace extensivo el procedimiento disciplinario establecido para la imposición de sanciones disciplinarias, a los eventos en los cuales se pretenda despedir al trabajador por la comisión de una falta. Que de vieja data la jurisprudencia tiene sentado que las sanciones disciplinarias tienen una finalidad y objetivos diferentes a los despidos, al estar destinadas las primeras a procurar la corrección de los comportamientos antilaborales del trabajador y tomando como referente la conservación del contrato de trabajo, en tanto que el segundo da al traste con la relación laboral, la rompe, la destruye, lo cual determina que no se puede asimilar en su forma, objetivos y resultados.

Plantea de igual forma, que resulta apenas lógico entender que en los casos en los cuales se persigue finiquitar el contrato de trabajo, no se estaría regulando las condiciones de trabajo, objetivo que es de las convenciones colectivas y fallos arbitrales, sino los procedimientos por medio de los cuales se termina la relación contractual, por lo que tal regulación escapa a la competencia del Tribunal.

SE CONSIDERA

Para la Corte, son válidas las objeciones que le hace el recurrente a la decisión del Tribunal de Arbitramento, por imponerle al empleador la obligación de agotar el mismo procedimiento que se tiene previsto para aplicar sanciones disciplinarias, cuando quiera que se pretenda despedir a un trabajador por justa causa, pues tal regulación no es del resorte de los árbitros.

En efecto, dentro del catálogo de aquellas faltas que aparecen erigidas como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, la misma ley es la que prevé, frente a algunas de ellas, la obligación del empleador de adelantar previamente al despido un trámite, so pena de la ilegalidad del mismo. Es así como, frente a la causal prevista en el Decreto 2351 de 1965, artículo 7° literal a) numeral 9°, el legislador establece la obligación de adelantar el procedimiento a que alude el artículo 2° del Decreto 1373 de 1966.

Adicionalmente, el legislador para proteger la estabilidad laboral de ciertos trabajadores, que por circunstancias especiales se hace necesario salvaguardar, también ha consagrado como imposición al empleador que, previamente a su despido, le adelante un procedimiento, como es el caso, de las trabajadoras que gozan de la protección a la maternidad, los minusválidos, los que ostentan fuero sindical, sin que le sea dable al Tribunal de arbitramento instituir trámites adicionales que no han sido previstos en el ordenamiento jurídico existente. A lo sumo, ello sí sería viable por acuerdo entre las partes contratantes a través de las convenciones colectivas de trabajo o pactos colectivos, pero no puede ser impuesto al empleador mediante un laudo arbitral, como ocurre en el presente caso.

Con base en lo anterior se anulará el punto analizado del laudo arbitral.

La carga que se le impuso a la empresa respecto a la publicación del laudo arbitral, fue ordenado en los siguientes términos:

PUBLICACIÓN DEL LAUDO

"La empresa publicará y entregará a los sindicatos SINTRASETAS Y SINTRALIMMENTICIA, cien (100) ejemplares que contengan el texto íntegro y fiel del presente laudo arbitral, integrado con las normas convencionales que conservan vigencia. Esta obligación se cumplirá en el término de 60 días a partir de la ejecutoria del laudo".

Aduce la impugnante, que la estipulación de obligaciones como la relativa a la publicación del laudo arbitral fijando el plazo para hacerlo y la cantidad de ejemplares a entregar, escapa a la competencia de los árbitros por razones indicadas en este libelo en relación con la concordancia entre su resultado y el objeto de la convención colectiva de trabajo.

SE CONSIDERA

La carga económica y en general la obligación que se le impuso a la empresa de publicar y entregar a los sindicatos que generaron el conflicto colectivo de trabajo, el número de ejemplares del laudo que allí se indican y en el plazo de 60 días siguientes, contados a partir de su ejecutoria, no se muestra violatoria de la Constitución ni de la Ley, tampoco inequitativa, pues además de haber sido materia del pliego de peticiones y ser de la competencia del Tribunal de Arbitramento; disponer la publicación de laudo en los términos y condiciones que considere más expeditos para lograr el cabal conocimiento por parte de sus beneficiarios, tal imposición no afecta derechos de la parte recurrente, ni es tan ostensiblemente onerosa que pueda poner en peligro la estabilidad económica de la empresa, para que sea catalogada como manifiestamente inequitativa.

Se añade a lo dicho, que la empresa en las convenciones colectivas anteriores, se ha comprometido a asumir dicha carga, sin que exista en esta oportunidad una razón valedera que le impida continuar asumiendo la obligación que ahora le imponen los arbitradores, como sería la de que, con ocasión de ese gasto, la pusiera en serias dificultades económicas.

Por ultimo, sobre la prima de vacaciones el Tribunal dispuso:

PRIMA DE VACACIONES

"La empresa pagará a cada trabajador beneficiario del presente laudo, una prima extralegal, por las vacaciones que se causen, equivalente a (10) días de salario, liquidada con el mismo valor del salario con que se pague el periodo vacacional respectivo. Dicha prima se pagará al momento en que el trabajador salga a disfrutar de las vacaciones.

"En caso de reconocimiento de vacaciones parciales, la prima de que aquí se trata se reconocerá en forma proporcional.

"La empresa estará obligada a reconocer la prima de vacaciones cuando las vacaciones del trabajador se le compensen en dinero.

"Esta prima no constituye salario ni se computará como factor del mismo para ningún efecto ".

Alega el recurrente que no tiene competencia el Tribunal para imponer la carga económica referida, con fundamento en que la misma es potestativa de la sociedad SETAS COLOMBIANAS S.A., en ejercicio de la libertad de empresa y autonomía en la disposición de sus bienes. Que los árbitros sobrepasaron sus atribuciones al establecer una contraprestación que no está destinada a regular las condiciones de trabajo, ya que las vacaciones son un descanso y por ende no implican retribución del servicio, ni tienen el carácter de prestación social. Que la prima de vacaciones fue establecida en la convención colectiva de trabajo que reemplaza el fallo arbitral, dentro del ejercicio soberano de establecer contraprestaciones en virtud a la autocomposición.

SE CONSIDERA

El Tribunal, para imponer a la empresa la obligación de pagar la prima de vacaciones, expresó que, por tratarse de aspectos económicos directamente relacionados con las condiciones laborales, sí era competente para decidir sobre ella. Que, además, como la cuantía de la misma, se encontraba consagrada en la convención colectiva de trabajo, estaba ajustada a la equidad y, por ende, resultaba procedente ordenar su reconocimiento.

Sobre la competencia de los árbitros para imponer prestaciones extralegales, como la que es objeto de estudio, no hay duda alguna de que en efecto por tratarse de un aspecto económico que repercute directamente en las condiciones laborales existentes entre las partes en litigio, tal situación era del resorte del Tribunal, para decidir en equidad sobre la suerte de ese tema que formó parte del pliego de peticiones que le dio origen al conflicto.

De otro lado, los fundamentos que precisó el Tribunal para imponer a la empresa el pago de la prima de vacaciones, son todos ellas razonables y atendibles, como quiera que dicho beneficio ya se encontraba consagrado en la Convención Colectiva de Trabajo, amén de que no está

demostrado un hecho sobreviniente que impida continuar con el mismo. A lo anterior se agrega, que no se vislumbra una manifiesta inequidad por parte de los árbitros en mantenerla, máxime a que en el pacto colectivo que suscribió la empresa el 29 de octubre de 2002 (Folio 15 a 20 del cuaderno número 3), la misma se encuentra consagrada para los trabajadores no sindicalizados, lo que presupone que por ser beneficiarios del laudo sólo un 10% del total de los trabajadores que laboran en la empresa, tal carga no lograría generar un desequilibrio económico que ameritara su exclusión del conjunto de beneficios que consagra el laudo, o al menos esa circunstancia no fue probada por la empresa.

En consecuencia no se anulará este punto del laudo.

En mérito de lo expuesto, LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

ANULAR la expresión " **remunerado** " contenida en las cláusulas relativas a los " **Permisos** " y " **Permisos Sindicales** ", así como la adición que se hace al artículo 26 de la convención colectiva de trabajo, que consagra "**El mismo procedimiento disciplinario establecido para la imposición de sanciones disciplinarias, se aplicará a los eventos en que pretenda despedir al trabajador sindicalizado por la comisión de una falta**", del Laudo arbitral proferido el 28 de octubre de 2004, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio constituido para dirimir el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre la sociedad **SETAS COLOMBIANAS S.A.** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA " SECCIONAL YARUMAL"** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE SETAS COLOMBIANAS S.A.**

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, Y ENVÍESE EL EXPEDIENTE AL MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, PARA LO DE SU CARGO.

CAMILO TARQUINO GALLEGO

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

CARLOS ISAAC NADER

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

ISAURA VARGAS DÍAZ

MARIA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

Secretaria

2



n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

