

Homologación 8127

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACION LABORAL

SECCION SEGUNDA

Radicación 8127

Acta No. 47

Magistrado Ponente: HUGO SUESCUN PUJOLS.

Santa Fe de Bogotá, D. C., seis de septiembre de mil novecientos noventa y cinco (1.995).

Se resuelve el recurso de homologación interpuesto por la UNION NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS UNEB contra el laudo dictado el 16 de junio de 1.995 por el Tribunal Especial de Arbitramento convocado para decidir el conflicto colectivo entre ese Sindicato y el BANCO POPULAR.

ANTECEDENTES

Agotada la etapa de arreglo directo sin que se hubiera solucionado el conflicto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ordenó la constitución e integración del Tribunal de Arbitramento mediante las Resoluciones 003935 del 23 de noviembre de 1.994, 000063 del 13 de enero, 000425 del 16 de febrero, 000765 del 13 de marzo y 000965 del 29 de marzo de 1.995.

El Tribunal se instaló el 3 de abril de 1.995 y emitió el laudo el 16 de junio siguiente, con el salvamento parcial y aclaración de voto del árbitro designado por el Banco Popular y con el salvamento igualmente parcial del árbitro designado por la Unión Nacional de Empleados Bancarios.

EL RECURSO DE HOMOLOGACION

El Sindicato recurrente formuló inicialmente seis cargos contra el laudo con el fin de obtener la anulación de las decisiones arbitrales sobre 1) sueldo mínimo de enganche y aumento de sueldos (Cláusulas 4a. y 5a. del Laudo); 2) auxilio de transporte, auxilio de alimentación, crédito para vivienda y póliza de hospitalización y cirugía para familiares (Cláusulas 7a., 8a., 20 y 25); 3) exclusión de beneficios (Parágrafo de la Cláusula 5a.); 4) forma de pago del salario (cláusula 6a.); 5) vigencia (cláusula 3a.); y 6) puntos del pliego no resueltos (cláusula 27). Posteriormente redujo su impugnación a los cinco primeros cargos, es decir que el recurrente se declaró conforme con lo decidido por el Tribunal en cuanto a los puntos del pliego que, según el Sindicato, no fueron resueltos.

PRIMER CARGO: SUELDO MINIMO DE ENGANCHE y AUMENTO DE SUELDOS

Las cláusulas impugnadas del laudo arbitral disponen:

"ARTICULO 4.- SUELDO MINIMO DE ENGANCHE: A partir de la fecha de la expedición del presente Laudo Arbitral, el empleador pagará como sueldo mínimo de enganche la suma de CIENTO SESENTA Y SIETE MIL TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS M/CTE.- (\$167.350.00).

"A partir del segundo período de vigencia, el monto del sueldo mínimo de enganche se incrementará en el mismo porcentaje establecido para el aumento de los sueldos en el segundo período, de que trata el artículo 5o. de este Laudo.

"ARTICULO 5.- AUMENTO DE SUELDOS Y RETROSPECTIVIDAD SALARIAL: No obstante la fecha de iniciación de la vigencia del presente Laudo, con carácter retrospectivo, a partir del 1o. de enero de 1.995, el empleador incrementará el salario ordinario mensual de sus trabajadores que estén vinculados efectivamente al Banco Popular en la fecha de expedición del Laudo, que no se encuentren en período de prueba, ni tengan celebrados contratos de aprendizaje en la fecha de expedición de este Laudo, así: a) A partir del 1o. de enero de 1.995: el 18% más 2.5% puntos por productividad, para un total de 20.5% porcentaje este último que de todas maneras reconocerá y cancelará y b) Para el segundo período de vigencia: un porcentaje igual al índice de la inflación proyectada por el Gobierno Nacional para el año de 1.996, más los puntos por productividad que el Gobierno establezca para esa vigencia, sin que la sumatoria de éstos pueda ser inferior a un porcentaje igual al índice de precios al consumidor IPC certificado por el DANE, promedio nacional, causado para el año de 1.995, más un (1%) punto. Porcentaje, este último, que de todas maneras reconocerá y pagará a sus trabajadores".

El sindicato recurrente acusa al Tribunal de Arbitramento por infringir los artículos 55 y 334 de la Constitución Nacional, pues el aumento de salarios en un 20.5%, por debajo del incremento del índice de precios al consumidor --que ascendió a 22.59%-- significa una desmejora en las condiciones de remuneración para los trabajadores. Sostiene que el pacto social, que acogió el Tribunal, no puede impedir el libre desarrollo de la negociación colectiva y menos cuando el empleador tiene solidez económica. Recuerda que la Corte Suprema de Justicia ha dicho que las decisiones arbitrales manifiestamente inequitativas son susceptibles de revisión en homologación y sostiene que en este caso lo inequitativo del laudo resulta no sólo del aspecto cuantitativo de los aumentos sino de la desmejora que impuso a las condiciones de trabajo por su incidencia en el poder adquisitivo del salario, de manera que el incremento nominal no permite a los trabajadores recuperar lo perdido. Lo manifiestamente inequitativo, agrega, se relaciona con lo evidente o lo que ocurre realmente y no siempre con lo cuantitativo. El laudo, insiste, violó el principio de que toda decisión ha de basarse en las pruebas que reposan en el expediente pues en éste caso consta la situación de bonanza económica del Banco. Concluye solicitando que se eleve el porcentaje de incremento por lo menos en la misma proporción del índice de precios al consumidor (22.59 %).

El Banco Popular sostiene que el alegato del Sindicato sobre la supuesta violación de los artículos 55 y 334 de la Constitución por el Tribunal de Arbitramento es una argumentación abstracta que no corresponde a la realidad objetiva. Anota que el Pacto Social, acogido por los árbitros, es un instrumento mundialmente válido para combatir la inflación y permitir así mayores ingresos a los asalariados mediante la defensa del poder adquisitivo de la moneda, de manera que el laudo se informa en criterios de equidad y justicia generalmente aceptados. Dice

que en el caso del salario mínimo de enganche no se puede afirmar que haya aumento susceptible de deterioro inflacionario por no preexistir la vinculación de los beneficiarios con el Banco; y que respecto de los demás aumentos de sueldos debe tenerse en cuenta que el Banco paga como mínimo 17.5 salarios al año, por el carácter salarial de las primas, lo que determina un incremento efectivo del salario del 29.90%, superior a la inflación, aún sin considerar otras incidencias salariales y prestacionales del laudo y del conjunto de normas producto de la contratación colectiva.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Para adoptar su decisión en materia de aumentos salariales el Tribunal de Arbitramento dijo haber consultado la política gubernamental, los costos laborales y operacionales del Banco y las proyecciones de su evolución y crecimiento. El fundamento de la decisión impugnada no fue entonces la imposibilidad de desarrollar libremente la negociación colectiva por fuera de la política estatal en materia de precios y salarios.

La circunstancia de que el Tribunal de Arbitramento hubiera decidido fijar los incrementos de sueldos para el primer año de vigencia del laudo en un porcentaje inferior a la variación del índice de precios al consumidor significa sin duda que los trabajadores del Banco Popular verán disminuido en ese período el poder adquisitivo real de sus salarios. Sin embargo, la Corte no encuentra que al decidir este asunto los árbitros hubieran procedido en forma caprichosa ni aparece ostensible motivo o razonamiento alguno que permita calificar su resolución como manifiestamente inequitativa, pues, además de apoyarse en la política gubernamental sobre la materia, consultó otros factores económicos actuales y futuros de la entidad empleadora.

Por lo demás, es pertinente recordar que así como las partes pueden en la convención colectiva fijar el aumento de salarios por debajo o por encima del índice de precios al consumidor, sin que ese acuerdo resulte ilegal, también los árbitros están facultados para adoptar su decisión en igual forma. Y se debe precisar asimismo que a través del recurso de homologación no es posible sustituir la disposición del laudo por otra que fije un salario diferente al ordenado por el Tribunal de Arbitramento --como lo pide en este caso la organización sindical-- pues la actividad jurisdiccional de la Corte se agota con la declaratoria de nulidad del precepto arbitral, sin que pueda adicionalmente proferir la decisión de reemplazo, de manera que ante una pretensión como la propuesta por el Sindicato, si fuera anulada la cláusula que dispuso el aumento salarial, los trabajadores quedarían sin ningún incremento en su remuneración y en lugar de mantener la solución que el laudo le dió al conflicto, la Corte estaría promoviendo uno nuevo.

No prospera el cargo.

SEGUNDO CARGO

INCREMENTOS DE LOS AUXILIOS DE TRANSPORTE Y ALIMENTACION, CREDITO AUTOMATICO PARA VIVIENDA Y POLIZA DE HOSPITALIZACION Y CIRUGIA PARA FAMILIARES

Las cláusulas 7, 8, 20 y 25 del laudo arbitral disponen:

"ARTICULO 7.- AUXILIO DE TRANSPORTE: El empleador pagará a sus empleados que laboren en Santa Fe de Bogotá, ciudades capitales de departamento y ciudades con más de 75.000 habitantes, para el primer período de vigencia del Laudo, por concepto de Auxilio de Transporte la suma de TRECE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SEIS PESOS M/CTE.-

(\$13.986.00) mensuales.

"Para el segundo período de vigencia y dentro de las mismas condiciones, el empleador incrementará el Auxilio de Transporte en el mismo porcentaje establecido para el aumento de los sueldos en el segundo período, de que trata el artículo 5o. de este Laudo.

"PARAGRAFO: En el evento de que el monto del Auxilio de Transporte legal supere el aquí pactado, el empleador pagará a sus empleados que adquieran ese derecho, la diferencia en forma adicional.

"ARTICULO 8.- AUXILIO DE ALIMENTACION: A partir de la fecha de vigencia del Laudo Arbitral, el empleador pagará a cada uno de los trabajadores que laboren en jornada continúa, conforme a la organización de la Entidad, un Auxilio de Alimentación equivalente a VEINTISIETE MIL NOVECIENTOS VEINTITRES PESOS M/CTE.- (\$27.923.00) mensuales o proporcionalmente al número de días laborados.

"Para el segundo período de vigencia y dentro de las mismas condiciones, el empleador incrementará el Auxilio de Alimentación en el mismo porcentaje establecido para el aumento de los sueldos en el segundo período, de que trata el artículo 5o. de este Laudo.

"...

"ARTICULO 20.- CREDITO AUTOMATICO PARA VIVIENDA: A partir de la fecha de vigencia del presente Laudo Arbitral el trabajador escalafonado que cumpla cinco (5) años de servicios a la entidad tendrá derecho a un crédito automático hasta por un monto máximo de TRES MILLONES SEISCIENTOS QUINCE MIL PESOS M/CTE.- (\$3.615.000.00) con un interés del 4% anual. Para gozar de este crédito automático, el trabajador deberá llenar los requisitos establecidos para el crédito de vivienda en la modalidad del 4% de interés anual y gozará de los auxilios y derechos contemplados en el artículo 11o. de la Convención Colectiva del Trabajo suscrita el 6 de marzo de 1.990.

"Para el segundo período de vigencia, la cuantía de este crédito se incrementará en un porcentaje igual al índice de precios al consumidor IPC certificado por el DANE, promedio nacional, causado para el año de 1.995.

"Es entendido que las sumas prestadas en virtud de este artículo no hacen parte del Fondo Rotatorio de Crédito para Vivienda en la modalidad del 4% de interés anual, señalado en el artículo 21o. de este Laudo Arbitral.

"...

"ARTICULO 25.- POLIZA DE HOSPITALIZACION Y CIRUGIA PARA FAMILIARES DEL TRABAJADOR: El empleador mantendrá con una compañía de seguros legalmente establecida en el país la póliza de hospitalización y cirugía para familiares del trabajador, teniendo como base una suma individual de QUINCE MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS (\$15-695.00) a título de prima de la cual el empleador se obliga a pagar el 80% y el trabajador que se afilie el 20% restante.

"Dentro de las condiciones establecidas en la póliza podrán ser beneficiarios los familiares del trabajador que ella establezca.

"A partir del primero de enero de 1.996 el valor de esta prima se incrementará en un porcentaje

igual al índice de precios al consumidor IPC certificado por el DANE, promedio nacional, causado para el año de 1.995, que el empleador y los trabajadores pagarán en la misma proporción anteriormente establecida.

"PARAGRAFO 1o.: En caso de presentarse planes opcionales, el trabajador podrá optar por tomar un plan superior en cuyo caso quedará a su cargo el mayor valor de la prima.

"PARAGRAFO 2o.: Queda así mismo, en libertad el empleador para sustituir esta póliza y contratarla con otra entidad siempre y cuando preste iguales o mejores servicios a sus afiliados, previo acuerdo entre el empleador y a "UNEB".

El recurrente aduce que los incrementos de las cláusula impugnadas violan los artículos 55 y 334 de la CN por ser proporcionalmente inferiores al índice de precios al consumidor y desmejorar en consecuencia las condiciones de los trabajadores. Para sustentar la impugnación se remite a los argumentos expuestos en el cargo anterior. Para refutarla, otro tanto hace en la réplica el apoderado judicial del Banco.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Los planteamientos expuestos por la Sala para resolver la impugnación contra la decisión arbitral sobre incrementos salariales son suficientes para decidir este cargo, pues se acusa la violación de las mismas disposiciones constitucionales por un motivo igual, sin que la Corte encuentre fundamento alguno para suprimir las cláusulas acusadas del régimen convencional que regula las relaciones laborales del Banco Popular con sus trabajadores.

TERCER CARGO

EXCLUSIONES DISPUESTAS POR EL PARAGRAFO DEL ARTICULO 5o.

El párrafo del artículo 5o. del laudo dice:

"PARAGRAFO: Quedan excluidos de los incrementos salariales previsto en este artículo, los trabajadores que desempeñen cualquiera de los siguientes cargos: Presidente, Vicepresidente, Secretario General, Revisor Fiscal, Asistente o Asesor de Casa Matriz y Zona, Gerente de Casa Matriz, Auditor General, Gerente de Zona, Subgerente de Zona, Director de Casa Matriz, Subauditor, Director de Auditoría, Director Regional, Gerente y Subgerente de Oficina, Gerente Supernumerario, Auditor de Zona de Revisoría Fiscal, Jefe de Departamento Casa Matriz, Gerente Auxiliar, Jefe Departamento de Zona, Delegado Jurídico, Jefe de División Casa Matriz, Jefe de División Zona, Jefe de División Oficinas: Principal, Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla, Bucaramanga y Cartagena, Médico, Odontólogo, Profesional, Programador, Jefe de Visita, Visitadores y Revisores, Delegados de la Revisoría Fiscal, Auditor de Sistemas, Auditor Nacional, Auditor Regional, Auditores y visitadores de Auditoría, Cajero Principal Clase "A", Pagador, Secretaria Presidencia y Vicepresidencia."

Afirma el Sindicato recurrente que el derecho a la contratación colectiva es general y sólo tiene los límites señalados por la ley, de modo que no es posible ejercerlo si se excluye de su aplicación a ciertos trabajadores, por lo cual el Tribunal de Arbitramento violó los artículos 55 de la C.N. y 458 y 471 del CST, pues cuando la organización sindical posee como afiliados a la tercera parte o más de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores, sean o no sindicalizados, regulación obligatoria que no admite duda y que es contraria a la contenida en el laudo, por lo cual el párrafo del artículo 5o. acusado debe ser

declarado inexecutable.

El apoderado del Banco afirma que el Tribunal no violó las normas que el cargo indica pues la interpretación que propone la impugnadora desconoce que la jurisprudencia ha reconocido que las convenciones colectivas y los laudos no se aplican a los representantes del empleador ni de manera idéntica para todos los trabajadores sin atender a su rango jerárquico, a su antigüedad en el servicio, a las peculiaridades de la labor etc., con lo cual la Convención adecúa sus ordenamientos a las necesidades de cada empresa, siendo esa su nota característica.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

El artículo 471 del CST (38 del Decreto 2351 de 1.965) dispone que si en la convención colectiva es parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados, con lo cual pudiera pensarse, como lo hace el Sindicato recurrente, que en la hipótesis de la norma jurídica, quienes ostentan la condición de representantes del empleador deben ser necesariamente, como cualquier otro trabajador, beneficiarios de la Convención.

Ese entendimiento del precepto legal, con todo, no corresponde a su verdadero alcance. La exclusión de algunos representantes del empleador de los beneficios de la convención colectiva --disposición del laudo impugnada que repite otras anteriores en el mismo sentido (folio 238 v.)-- obedece a un principio general de derecho, pues en toda obligación y en todo contrato, incluido el de trabajo, una misma persona no debe actuar como parte y contraparte, ni representar a ambas partes simultáneamente cuando sus intereses sean opuestos o puedan llegar a serlo. Esta consideración de la Corte fue expuesta en la sentencia del 12 de diciembre de 1.982 y reiterada en la proferida el 9 de julio de 1.992 (rad. 4685), al precisarse que dicha regla de nuestra legislación positiva explica la razón de ser de prohibiciones e incompatibilidades como las consagradas en los artículos 501, 1855, 2170, 2171 del Código Civil y 838, 839, 906 y 1274 del Código de Comercio, entre otras, según las cuales no es lícito que quien tiene el deber de cuidar los intereses económicos de otro, o de representarlo, pueda hacer negocios en su personal beneficio y en detrimento de aquél en cuyo nombre actúa, o ejecutar actos que puedan afectar negativamente los intereses de su representado, con lo que se afianza la certeza de que la convención colectiva de trabajo no necesariamente debe aplicarse a todos los trabajadores de la empresa, pues de sus beneficios pueden ser excluidos aquellos que representen al empleador.

El tribunal de arbitramento, en consecuencia, no transgredió los artículos 458 y 471 del CST.

CUARTO CARGO

FORMA DE PAGO DEL SALARIO

La cláusula 6a. del laudo establece:

"ARTICULO 6.- FORMA DE PAGO DEL SALARIO ORDINARIO MENSUAL: A partir de la fecha de expedición del presente Laudo Arbitral, el salario ordinario mensual de los trabajadores al servicio del empleador será cancelado por quincenas vencidas".

La parte motiva del laudo reseña que desde el año 1.962 el Banco efectúa el pago del sueldo mensual de sus trabajadores cada diez días mediante tres procesos de liquidación de la nómina, y que en su denuncia de la Convención el empleador propuso que los pagos se realizaran

quincenalmente. El Tribunal de Arbitramento acogió por mayoría la denuncia del Banco. El árbitro de la Unión Nacional de Empleados Bancarios salvó su voto argumentando que el Tribunal carecía de competencia porque el punto específico no fue tema de negociación durante la etapa de arreglo directo, por lo cual este asunto no había sido materia del conflicto.

El Sindicato recurrente sostiene que el laudo es violatorio de los artículos 58 de la Constitución Nacional y 458 del CST por ser el pago decadal un derecho adquirido, y dice que el Tribunal desbordó su competencia pues aunque el punto fue objeto de denuncia por el Banco, no se discutió en la etapa de autocomposición del conflicto.

En el escrito sustentatorio de la oposición el Banco alega la validez de la denuncia de la convención colectiva formulada por el empleador, aduciendo que el artículo 55 de la Constitución Política consagra la garantía del derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales y coloca a trabajadores y empleadores en el mismo nivel jurídico, y que los artículos 478 y 479 del CST se refieren a la denuncia de las dos partes del conflicto, por lo cual considera que si bien la facultad de presentar pliegos de peticiones es de las organizaciones sindicales, la competencia de los árbitros no se limita a esos pliegos y debe extenderse a las denuncias de las empresas, independientemente de que el asunto propuesto por los empleadores sea contencioso, pues de lo contrario se atentaría contra la igualdad contractual y procesal mediante limitaciones no contempladas en el régimen legal de la negociación colectiva.

Observa además que la forma de pago del salario no constituye un derecho adquirido sino una mera expectativa, y se trata simplemente de la reglamentación de la oportunidad del pago del salario mensual cuya única limitación legal es la establecida por el artículo 134 del CST.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Efectivamente, como lo sostiene el Sindicato, no hay constancia alguna en el expediente de que la oportunidad del pago de los salarios --objeto de denuncia por el Banco-- hubiera sido materia de la negociación que adelantaron las partes en la etapa de arreglo directo, incluida la prórroga. Se impone por tanto la anulación de esta decisión del laudo, pues, como lo tiene dicho la Sala, sólo pueden ser decididos arbitrariamente puntos denunciados por el empleador cuando la organización sindical de trabajadores haya admitido discutirlos, porque dentro del actual régimen legal de la negociación colectiva el empleador no puede de manera unilateral someter a decisión de los árbitros asuntos sobre los cuales no se hubiera efectuado previamente una negociación directa por las partes.

A ese respecto la Corte no encuentra en la argumentación del Banco Popular consideraciones que la lleven a modificar su jurisprudencia según la cual "si las partes en la etapa inicial, no discutieron los puntos de la denuncia del empleador, el Tribunal no está en condiciones de resolverlos, porque no tiene elementos de juicio que pudieran derivarse de los argumentos presentados por el empleador, sin que le sea dable al Sindicato negarse sin motivos válidos a oír las razones que se tienen para discutir de nuevo los puntos de la convención que el primero estime excesivamente onerosos o que pudieran poner en peligro la estabilidad o la continuidad de la empresa, aspectos estos que deben ser siempre tenidos en cuenta por los árbitros dentro del principio de equidad, factor determinante de su decisión" (Rad. 6407, del 26 de octubre de 1.993).

Prospera el cargo.

QUINTO CARGO

VIGENCIA DEL LAUDO.

La cláusula 3a. del laudo dice:

"ARTICULO 3.- VIGENCIA: La vigencia del Laudo Arbitral se fijará en dos (2) períodos así: El primero, a partir de la expedición del Laudo y hasta el 31 de diciembre de 1.995. El segundo, a partir del 1o. de enero de 1.996 hasta el 31 de diciembre de 1.996".

El laudo arbitral dispuso que sus ordenamientos debían regir hasta el 31 de diciembre de 1.996. La parte motiva reseña que en el artículo 1o. del pliego de peticiones la organización sindical pidió que la vigencia de la Convención Colectiva fuera de un año, comprendido entre el 1o. de enero y el 31 de diciembre de 1.995; que la sentencia de homologación de la Corte Suprema de Justicia del 24 de mayo de 1.994 (rad. 6802) declaró inexecutable una decisión sobre la misma materia, por haber dispuesto una vigencia superior a la solicitada en el pliego de peticiones, decisión que conllevó la anulación de las decisiones arbitrales adoptadas para el segundo período de vigencia del laudo entonces impugnado; que un reexamen del aspecto jurídico del tema permite concluir en la potestad de los árbitros para fijar una vigencia superior a la pedida por la organización sindical, pues si el artículo 461 del CST dispone que la vigencia del laudo arbitral puede ser hasta de dos (2) años, la facultad de la organización sindical de iniciar el conflicto colectivo no obliga al Tribunal de Arbitramento a aceptar la vigencia solicitada en el pliego y conforme al artículo 458 del CST en esta materia los árbitros pueden disponer una vigencia superior a la pedida por los trabajadores siempre que no exceda el límite legal de dos años; que la Sala Laboral de la Corte Suprema reconoce que la vigencia del laudo arbitral "puede ser cualquiera" dentro del límite máximo legal, como lo hizo en sentencias del 27 de mayo de 1.993 (rad. 6098), 13 de julio de 1.994 (rad. 6928) y 12 de septiembre de 1.994 (rad. 7191); que es inequitativo y contrario a la necesaria estabilidad de las relaciones colectivas de trabajo sujetar la vigencia del laudo a la voluntad de una sola de las partes y que el tema fue controvertido. El árbitro que representó a la organización sindical sostuvo que el laudo extralimitó sus funciones violando el artículo 374 numeral 2o. del CST pues al extender la vigencia solicitada en el pliego de peticiones limitó el derecho sindical de presentar pliego de peticiones durante el año 1.996; y dice que las dos Secciones de la Sala Laboral de la Corte así lo han reiterado. Transcribe al respecto apartes de la citada sentencia del 24 de mayo de 1.994 (rad. 6802).

En el recurso de homologación, la organización sindical sostiene que el laudo es violatorio del artículo 374 del CST; que al Tribunal le estaba vedado extender la vigencia del laudo por fuera de lo solicitado en el pliego de peticiones pues únicamente los trabajadores pueden limitarse el derecho de presentar pliegos de peticiones; y que la sentencia de la Corte del 24 de mayo de 1.994 (rad. 6802) representa una especie de cosa juzgada sobre la vigencia del laudo.

El Banco alega que la argumentación del recurrente es contraria a la bilateralidad de la denuncia de las Convenciones Colectivas e implicaría asignarle a la que formule la organización sindical el carácter de derecho absoluto, pues quedaría al arbitrio de una sola de las partes la determinación de la vigencia del laudo y abierta la posibilidad del abuso sindical, que, lejos de favorecer el derecho de negociación colectiva, lo dificulta o anula, por lo cual no puede ser justa, ni equitativa, ni moral, ni jurídica una interpretación que conduzca al resultado pretendido por el Sindicato recurrente.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Sobre el argumento relativo a la cosa juzgada que plantea el recurrente, para un caso similar dijo esta Corporación en sentencia de 24 de septiembre de 1.990:

"En cuanto a que el laudo viola 'el principio de cosa juzgada', hay que decir que no puede confundirse el arbitramento que resuelve un conflicto jurídico con aquel que lo hace respecto de uno económico. Precisamente por razón de la necesaria distinción que debe hacerse entre estas dos clases de conflictos del trabajo, lo dispuesto en el artículo 140 del CPT únicamente hay que entenderlo referido a los conflictos jurídicos que bien sea por la cláusula compromisoria o el compromiso, son sustraídos del conocimiento de sus jueces naturales para confiarlos a los árbitros, quienes, en su carácter de sustitutos de los jueces del trabajo, por reemplazarlos, tienen el cometido de fallar secundum jus, o sea, de la misma manera que lo harían los jueces por ellos sustituidos, haciendo por ello su 'laudo' tránsito a cosa juzgada, del mismo modo en que la sentencia que hubiera proferido el juez habría hecho tal tránsito, vale decir, siempre que se den los requisitos exigidos por el artículo 332 del CPC.

"Para llegar a esta conclusión de que el fallo arbitral que hace tránsito a cosa juzgada es el dictado en conflictos jurídicos por árbitros cuya competencia nace del compromiso o de la cláusula compromisoria, basta leer los artículos 130, 131, 136 y 137 del CPT, pero especialmente este último, en donde se dice que, 'Cuando fuere el caso, se aplicará el artículo 1219 del Código Judicial' (hoy la norma es el artículo 24 del Decreto-Ley 2379 de 1.989). Y se hace énfasis en este artículo 137 que regula la hipótesis de que exista un litigio entre las partes en conflicto, por la sencilla razón de que sí existe un pleito ante los jueces del trabajo, de su peso se cae que no puede tratarse sino de un conflicto jurídico, por ser sabido que nuestro Código Procesal del Trabajo excluyó del conocimiento de los jueces laborales los conflictos económicos, dejando a su cargo únicamente los jurídicos (CPT, arts. 2o. y 3o.).

"Con esta previa precisión de cual es el 'fallo arbitral' que hace 'tránsito a cosa juzgada', puede fácilmente redargüirse el argumento del sindicato recurrente relativo a una presunta violación del principio de cosa juzgada a que se refiere el artículo 332 del CPC (...) pues siendo necesariamente diferentes los hechos que debió tomar en consideración el tribunal de arbitramento para dirimir el presente conflicto de aquellos otros que en el pretérito otro tribunal tuvo en consideración, faltaría siempre lo que en el lenguaje de los procesalistas se conoce como 'la identidad de causa petendi'". (...).

"Fuera de esta sencilla razón, por lo demás obvia, puede darse otra cual es la de que la 'cosa juzgada' es concebible tratándose de sentencias judiciales que resuelven conflictos sobre situaciones ya consumadas antes de ocurrirse por el promotor del litigio ante los jueces para que ellos declaren el derecho; pero jamás puede ser pensable en tratándose de conflictos como los de índole económica, en los cuales los árbitros --mejor llamados arbitadores o 'amigables componedores' por una parte de la doctrina-- no dicen el derecho sino que lo crean, regulando así no situaciones pasadas sino los aspectos futuros de una relación obrero-patronal" (Rad. 4077).

Por otra parte, la ley no dice que la fijación de la vigencia del laudo sea atribución exclusiva de la organización sindical; esa conclusión no emana del artículo 374 del CST que únicamente hace una enumeración de funciones de los sindicatos, sin agregar, ni siquiera implícitamente, que en la negociación colectiva sean éstos quienes fijen de modo unilateral la duración de la Convención.

Las estipulaciones de un laudo arbitral en materia de condiciones de trabajo y en asuntos económicos están normalmente en íntima relación con la vigencia, como quiera que los árbitros definen los alcances de esos dos aspectos de la negociación sobre la base del período durante el cual van a regir las nuevas modalidades de los contratos de trabajo y los beneficios y cargas que se establezcan para los trabajadores y la empresa. El tema de la vigencia es materia esencialmente negociable y por ello los árbitros --al igual que las partes directamente-- pueden fijar una distinta de la propuesta al iniciarse el conflicto y, desde luego, esa decisión arbitral es lícita dentro del límite temporal de dos años que señala el artículo 461 del CST.

Esta misma Sala ha sostenido:

"Nuestro ordenamiento positivo fija a los árbitros algunas restricciones cuando actúan en ejercicio de su cometido de dirimir el conflicto a ellos propuesto; pero también los dota de amplias facultades, para que, sin prescindir de la ley, dicten por sí solos la sentencia colectiva obligatoria, con criterio de equidad, en busca de la justicia al caso concreto y procurando armonizar los intereses sociales y económicos.

"La vigencia de los Laudos es uno de los puntos de mayor trascendencia en cuanto concierne a la equidad. Por lo tanto, exige de los falladores un cuidado especial para procurar la realización teleológica de la función arbitral. Este tema constituye uno de los aspectos de "envoltura" de la normatividad colectiva en la medida en que lo dispuesto por los árbitros sobre él afecta el conjunto de ella. Por eso mismo, en principio, no puede ser examinado aisladamente, sino dentro del contexto de las resoluciones del tribunal.

"En ese orden de ideas, las únicas limitaciones en derecho que tienen los árbitros al señalar los linderos temporales del fallo colectivo que profieran son las que determine expresamente la ley, sin que estén sujetos a la camisa de fuerza de las aspiraciones de las partes sobre el particular.

"Y esa única restricción legal está contenida en el artículo 461 del código sustantivo de trabajo que precisamente regula el "El efecto y vigencia de los fallos arbitrales", y en su numeral 2 prescribe que "La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos años".

"De tal modo que los árbitros pueden disponer que desde la fecha de expiración de la convención colectiva denunciada en adelante rija el fallo arbitral durante el lapso que en equidad estimen razonable, sin exceder de dos años y siempre que ese punto haya sido sometido a su decisión" (Rad. 8128, del 1o. de septiembre de 1.995).

La resolución de los árbitros sobre vigencia del laudo, que debe fundarse en la equidad y observar el plazo máximo de duración establecido por el artículo 461 del CST, no es susceptible de variación por la Corte, cuya actividad por virtud del recurso de homologación no es arbitral sino jurisdiccional y se agota con la declaratoria de nulidad de las disposiciones ilícitas del laudo, sin que pueda proferir decisiones de reemplazo, ni para acoger el término propuesto por la organización sindical en el pliego de peticiones ni para fijar otro que pudiera parecerle más adecuado.

En consecuencia habrá de declararse exequible la cláusula que dispuso el término de vigencia del fallo arbitral.

Examinados los demás aspectos del laudo que se revisa por virtud del presente recurso, no se

observa por la Sala irregularidad alguna que obligue a declarar su nulidad, ya que el Tribunal Especial de Arbitramento no desbordó las limitaciones impuestas por el artículo 458 del CST ni extralimitó el objeto para el cual fue convocado.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- ANULASE en su integridad la cláusula sexta del laudo.

SEGUNDO.- HOMOLOGASE el laudo en lo demás.

COPIESE, NOTIFIQUESE, PUBLIQUESE INSERTANDOLO EN LA GACETA JUDICIAL Y ENVIESE EL EXPEDIENTE ORIGINAL AL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA LO DE SU CARGO.

HUGO SUESCUN PUJOLS

JOSE ROBERTO HERRERA VERGARA RAFAEL MENDEZ ARANGO

LAURA MARGARITA MANOTAS GONZALEZ

Secretaria

Rad. 8127 Homologación



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

 logo