



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

Magistrado Ponente: CARLOS ISAAC NADER

RECURSO DE ANULACIÓN

ACTA No. 73

RADICACIÓN No. 29885

Bogotá D.C., Diez (10) de octubre de dos mil seis (2006).

Resuelve la Corte el recurso de Anulación interpuesto por el apoderado del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – SINALTRACOMFA-**, contra el Laudo Arbitral proferido el 23 de marzo de 2006, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre la organización sindical recurrente y la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA “COMFAMILIAR”**.

ANTECEDENTES

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante las Resoluciones números 003871 del 3 de noviembre de 2005 y 004904 del 22 de diciembre de 2005, constituyó e integró un Tribunal de arbitramento para que estudiará y resolviera el conflicto colectivo de índole laboral mencionado, tomando en cuenta que no fue resuelto en la etapa de arreglo directo.

Los árbitros expedieron el laudo respectivo, el 23 de marzo de 2006, siendo recurrido únicamente por el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR –SINALTRACOMFA-**



La parte resolutive del Laudo Arbitral proferido para resolver el diferendo colectivo de trabajo existente entre la organización sindical antes mencionada y la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA “COMFAMILIAR”** dice lo siguiente:

“PRIMERO: El Artículo Décimo Tercero (13) de la Convención Colectiva celebrada entre la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA “COMFAMILIAR” y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR SECCIONAL NEIVA; quedará así:

“ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. CONTRATO DE TRABAJO.

“Todo contrato que la EMPRESA suscriba de ahora en adelante será a término indefinido, exceptuando los trabajos que sean necesarios con carácter temporal, y en lo referente a la sección de verduras, aseo en el área de ventas del supermercado, vigilancia externa y restaurante, los cuales seguirán a contrato a término fijo.

“Lo anterior no será obstáculo para que se contrate a término indefinido si fuere del caso.

“La EMPRESA gradualmente en un término de ciento ochenta (180) días vinculará a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, mediante contrato a término indefinido las labores permanentes que se viene desarrollando con contrato a término fijo.

“PARÁGRAFO PRIMERO: Los trabajadores vinculados a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, sólo se beneficiarán de los derechos convencionales después de doce (12) meses de la firma del contrato respectivo.



“PARÁGRAFO SEGUNDO: Los trabajadores que ingresen a la empresa a partir de la firma de la presente Convención Colectiva no tendrán derecho al pago de las primas extralegales de junio, diciembre, de antigüedad y vacaciones.

SEGUNDO: El Artículo Décimo Séptimo (17) de la Convención Colectiva, quedará como sigue:

“ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO.

“COMISIÓN NEGOCIADORA.

“A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo COMAFAMILIAR HUILA, concederá a la comisión negociadora del pliego petitorio por parte de SINALTRACOMFA Seccional Neiva:

“a. Durante la etapa de arreglo directo, el día completo de permiso en los días en que haya reunión de negociación.

“b. Durante la etapa de mediación, el permiso para la comisión designada por el sindicato cuyo número será el establecido por la ley, será permanente y remunerado por el tiempo que dure la etapa. Igualmente se compromete a pagar transporte y viáticos a que hubiere lugar a los miembros de la comisión negociadora nombrada por Asamblea General de afiliados de SINALTRACOMFA Seccional Neiva, durante el tiempo necesario para efectuar la negociación una vez concluida la etapa de arreglo directo, cuando por razones aducidas por la oficina regional del trabajo del Huila, se determine un lugar diferente a la ciudad de Neiva. Los viáticos y transportes serán pagados de acuerdo a lo pactado en la presente convención en el artículo de viáticos, para eventos sindicales programados fuera del departamento. Entendiéndose que el número de delegados será el establecido por ley.

“c. Para reunión de Junta Directiva de SINALTRACOMFA Seccional Neiva, concederá permiso, remunerado los jueves a partir de las cuatro (4) p.m., a la Junta Directiva del Sindicato y en el número establecido por la ley.



“d. COMFAMILIAR DEL HUILA concederá un permiso, remunerado y permanente a un trabajador para atender actividades sindicales. Para escoger al personal, el sindicato presentará con quince (15) días de anticipación para cada período una lista única de ocho (8) trabajadores para que de común acuerdo entre representante legal de COMFAMILIAR DEL HUILA, o quien se encuentre encargado legalmente y el sindicato, se elija al trabajador que hará uso del permiso, de la lista que haya presentado el Sindicato.”

“En caso de no haber acuerdo entre las partes el trabajador lo designará el representante legal de COMFAMILIAR DEL HUILA “

“PARÁGRAFO: El trabajador escogido será para un periodo máximo de sesenta (60) días; es decir, que el permiso permanente es rotativo..

TERCERO: El Artículo Décimo Octavo (18) de la Convención Colectiva, se modifica parcialmente, y quedará así:

“ARTÍCULO DECIMO OCTAVO.

PERMISOS SINDICALES.

“A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, CONFAMILIAR HUILA, concederá un permiso extraordinario por veinticinco (25) días calendarios a un miembro del Sindicato escogido por el Sindicato, buscando que la persona escogida no cause traumatización alguna en la marcha de la empresa, con el fin que se desplace fuera del departamento a solicitud de la CUT.

CUARTO: El Artículo Décimo Noveno (19) de la Convención, quedará así:

‘ARTÍCULO DECIMO NOVENO.

“PERMISOS SINDICALES



“COMFAMILIAR HUILA, se compromete a conceder a los trabajadores a su servicio amparados por la convención resultante del pliego de peticiones permisos sindicales así:

a. Para asistir a los Congresos Nacionales del Sindicato Nacional, de la Federación y/o Confederación a la cual se encuentre afiliado, por el término de la duración de la actividad para dos (2) trabajadores sindicalizados designados por el sindicato.

b. Para asistir a todos los Congresos Regionales del Sindicato Nacional, Federación y/o confederación por el tiempo de la duración de la actividad para dos (2) trabajadores sindicalizados designado por el sindicato.

c. Para asistir a cursos sindicales, por el tiempo que dure la actividad para tres (3) trabajadores sindicalizados designados por Sindicato.

d. Para asistir a las Asambleas Nacionales o reuniones de Junta Directiva Nacional de Sindicato Nacional, en el año para tres (3) trabajadores sindicalizados que designe el Sindicato.

e. A dos (2) trabajadores sindicalizados designados por el sindicato, por cinco (5) días hábiles para la elaboración del pliego de peticiones y para la solicitud de reajuste salarial.

f. Para asistir a Congresos Nacionales de las Federaciones y/o Confederaciones distintas a la cual se encuentre afiliado el Sindicato para tres (3) trabajadores sindicalizados designados por el sindicato dos (2) veces al año por el tiempo de duración de la actividad”.

QUINTO: *El Artículo Ochenta y Ocho (88) de la Convención Colectiva Vigente, quedará así:*

“ARTÍCULO OCHENTA Y OCHO.

“VIGENCIA.

“La vigencia de la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, suscrita por COMFAMILIAR HUILA y SINALTRACOMFA SECCIONAL NEIVA, será de treinta y seis meses contados a



partir del primero (1) de enero del año o 2004, hasta el treinta y uno (31) de Diciembre del año 2006.”

SEXO: *DENEGAR los puntos primero, sexto, séptimo, octavo y el décimo (nuevo), conforme a las consideraciones de la parte motiva de este Laudo Arbitral.”*

Recibido el laudo en esta Sala de la Corte, así como sus antecedentes, se decidirá previo examen del escrito de solicitud de anulación presentado por la organización sindical, que versa sobre los siguientes aspectos:

BENEFICIARIOS DE LA CONVENCION COLECTIVA

El apoderado de la organización sindical solicita que se modifique el Parágrafo Primero y se anule totalmente el parágrafo segundo del artículo primero de la parte resolutive del Laudo, relacionados con el artículo Décimo Tercero (13) de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, de acuerdo con la Segunda Petición del Pliego de Peticiones, redactadas por los árbitros en los siguientes términos:

“PARÁGRAFO PRIMERO : Los trabajadores vinculados a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, sólo se beneficiarán de los derechos convencionales después de doce (12) meses de la firma del contrato respectivo.

“PARÁGRAFO SEGUNDO: Los trabajadores que ingresen a la empresa a partir de la firma de la presente Convención Colectiva no tendrán derecho al pago de las primas extralegales de junio, diciembre, de antigüedad y vacaciones.”

En sustento de su posición aduce que en la parte considerativa de la providencia recurrida no advierte un estudio de fondo, ponderado y juicioso, sobre las materias contenidas en la segunda petición del pliego de peticiones, relacionadas con la aplicación en el tiempo de los



beneficios de la convención colectiva a los nuevos trabajadores; que se debe acceder a lo pedido en el pliego, porque preservar estos parágrafos conduce a la violación de los principios mínimos fundamentales del trabajo, habida consideración que estas disposiciones discriminan a los nuevos trabajadores de la Caja de Compensación Familiar del Huila, que se vinculen a partir de la vigencia de la convención, quienes sólo se beneficiarán de los derechos extralegales después 12 meses de la firma de su respectivo contrato laboral y no tendrán derecho al pago de las primas extralegales de junio, diciembre, de antigüedad y vacaciones.

SE CONSIDERA

Es criterio doctrinal antiguo en el derecho colectivo relacionado con las prerrogativas de la negociación colectiva que las partes comprometidas en un conflicto de esa naturaleza tienen la facultad de excluir a ciertos trabajadores de los beneficios de la convención colectiva, sustracción que también puede darse en decisiones arbitrales que las reemplazan, en el entendido que tal diferenciación debe obedecer a razones lógicas que desvirtúen cualquier tipo de discriminación o desconocimiento del principio de igualdad de los trabajadores; luego, un acuerdo o disposición arbitral en tal sentido ha de corresponder a las condiciones y limitaciones que afecten al empleador, como son las circunstancias de contar con un orden jerárquico derivado de la existencia de cargos de dirección, confianza, control, coordinación, etc; la antigüedad en el servicio, las características del lugar donde se presta el servicio, los niveles de remuneración y fundamentalmente, a la situación económica de la empresa.

Surge entonces de lo expuesto que al determinar al Tribunal de Arbitramento que *“Los trabajadores vinculados a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, sólo se beneficiarán de los derechos convencionales después de (12) meses de la firma del contrato respectivo”*, está originando una discriminación en perjuicio de aquellas personas recién vinculadas a la entidad o que se incorporen a la misma después de la expedición del laudo arbitral, con incidencia hacia el futuro para los nuevos trabajadores; puesto que la cláusula prevista en tales términos resulta contraria al principio de igualdad, en



la medida que sustrae a un grupo eventual de trabajadores de la totalidad de las diferentes garantías que benefician a los demás por el sólo hecho de su vinculación reciente, colocándolos en inferioridad de condiciones laborales frente a los demás, sin motivo valedero, en tanto la simple vinculación nueva no constituye excepción a los postulados constitucionales y legales de igualdad; práctica que además va en desmedro del derecho de asociación y de las garantías que derivan de él, en cuanto estimula la apatía de los servidores recién ingresados de vincularse a la organización sindical hasta tanto no tengan la posibilidad de acceder a los beneficios pactados convencionalmente, al ver restringido su derecho a la negociación colectiva, hasta el punto que en este caso la convención colectiva prevé que la empleadora no puede celebrar pactos colectivos (fl. 88).

Tales estipulaciones, a juicio de la Corte, son contrarias a la constitución y a la ley, habida consideración que desmejoran las condiciones de un sector de trabajadores respecto de otro que con exclusividad resulta beneficiado de la convención colectiva de trabajo adoptada como resultado de una negociación colectiva excluyente, de manera que en los términos del artículo 43 del C. S. del T. no producirán ningún efecto.

Se impone entonces la anulación parcial de la cláusula primera de la parte resolutive del laudo arbitral en cuanto a la forma como dispuso quedaría el párrafo primero del artículo décimo tercero de la convención colectiva de trabajo vigente.

Las consideraciones precedentes son igualmente suficientes para anular parcialmente la referida cláusula primera de la parte resolutive del laudo arbitral, en cuanto a la forma como dispuso quedaría el párrafo segundo del artículo décimo tercero de la convención colectiva de trabajo vigente, en virtud a que también menoscaba el derecho de asociación y las garantías que se desprenden de éste.



PERMISO SINDICAL REMUNERADO A UN TRABAJADOR

Estima la organización sindical a través de su apoderado que se debe anular el inciso segundo de la parte resolutive del Laudo, relacionado con el artículo Décimo Séptimo (17) de la Convención Colectiva de Trabajo vigente entre las partes, relacionado con el punto tercero del pliego de peticiones, en el que se prevé:

“En caso de no haber acuerdo entre las partes el trabajador lo designará el representante (sic) legal de COMFAMILIAR DEL HUILA”.

En relación con la inconformidad anotada se dice que el artículo 39 de la Constitución, reconoce como derecho fundamental de los trabajadores colombianos el de constituir sindicatos, los que son autónomos en su organización y funcionamiento; independientes frente al Estado y a los empleadores. Agrega que además se reconoce a los representantes del sindicato el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de sus gestiones.

Recuerda en relación con el tema tratado que el país como parte de la comunidad internacional ha suscrito varios tratados sobre el derecho de asociación sindical, entre otros, los Convenios de la OIT 87 de 1.948 y 98 de 1.949 que fueron ratificados por el Congreso mediante leyes 26 y 27 de 1.975.

En relación con los convenios mencionados señala que el 98 de 1.949, protege el derecho de asociación sindical en contra de todo acto de discriminación patronal tendiente a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo. En el que se consideran como actos antisindicales los que tiendan a sujetar el empleo de un trabajador a que no se afilie a un sindicato o dejar de ser su miembro, despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su participación en actividades sindicales. Igualmente apunta que los trabajadores y sus organizaciones deben gozar de adecuada



protección contra todo acto de injerencia del empleador o de terceros como fomentar sindicatos dominados o sostenidos económicamente por el empleador, así como la de eliminar la intervención en la elección o designación de los representantes sindicales.

SE CONSIDERA

La norma convencional denunciada por SINALTRACOMFA y respecto de la cual surgió, en parte, el conflicto colectivo suscitado con ocasión de la presentación por parte de esa organización sindical del pliego de peticiones respectivo, solucionado con la expedición del laudo arbitral por parte del Tribunal de arbitramento obligatorio convocado para tal fin, prevé en el artículo 17, literal d), lo siguiente:

“d), “COMFAMILIAR DEL HUILA concederá un permiso remunerado y permanente a un trabajador para atender actividades sindicales. Para escoger la persona, el sindicato presentará con quince (15) días de antelación para cada período una lista única de diez (10) trabajadores para que de común acuerdo entre el representante legal de COMFAMILIAR DEL HUILA, o quien se encuentre encargado legalmente y el sindicato, se elija al trabajador que hará uso del permiso”.

“En caso de no haber acuerdo entre las partes el trabajador lo designará el representante legal de COMFAMILIAR DEL HUILA.

“PARÁGRAFO: El trabajador escogido será para un período máximo de sesenta (60) días; es decir, que el permiso permanente es rotativo.”.

Al respecto se observa que en el laudo arbitral solamente se modificó la disposición transcrita en el número de trabajadores que debía integrar la lista que acordaron presentaría “SINALTRACOMFA” para elegir al trabajador al que se concedería un permiso remunerado y permanente para atender actividades sindicales, para reducirla de 10 a 8 nombres, de manera que en este sentido los árbitros mejoraron la situación del sindicato, en relación con



lo pactado en la convención, al permitirle optar por la escogencia de un número menor de sus miembros para la elección del que mayor confianza les merezca para tal encargo; consecuentemente no es dable afirmar que vulneraron los derechos de la asociación sindical de organizar su administración, elegir y designar a sus representantes y directivos, porque la concesión referida por tener la connotación de permanente escapa a la potestad de los árbitros habida consideración que compromete el poder de los empleadores de dirigir las actividades que le son propias a su objeto social, naturalmente dentro de los límites legales.

Si bien el numeral 6º del artículo 57 del C. S. del T., consagra la obligación para el empleador de otorgar a sus trabajadores licencias para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, esto es, "*permisos Sindicales*", queda en todo caso facultado para descontar del salario del trabajador la suma que corresponda por la licencia o, si lo prefiere, se le compense con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, salvo que haya pactado lo contrario. No es entonces que se trate de licencias remuneradas sino que el empleador puede optar por no descontar el tiempo del permiso concedido de la remuneración del trabajador.

En los términos de la norma referida, para la Corte, el empleador no está obligado a conceder a sus trabajadores licencias o permisos para actividades sindicales de carácter permanente, esto es, que lo sustraigan absolutamente del cumplimiento de su jornada de trabajo, sino aquellas que sean indispensables para el cumplimiento de sus funciones. Claro está que en procura de unas relaciones constructivas entre la organización sindical y el empleador lo deseable es que éste en la medida de lo posible, desde luego en cuanto no altere el desarrollo de sus operaciones, facilite a los integrantes de la agremiación sindical las licencias que resulten necesarias para el funcionamiento y cumplimiento de sus objetivos.

Por ello ha dicho la Corte insistentemente que los Tribunales de arbitramento no tienen la facultad de otorgar permisos sindicales permanentes, en tanto contraría los derechos del



empleador de administrar sus recursos humanos y materiales con los que cuenta para la realización de sus propósitos sociales, luego en este caso no podían los árbitros suprimir la estipulación convencional que faculta al representante legal de COMFAMILIAR DEL HUILA para designar de la lista de los trabajadores presentada por el sindicato la persona que haría uso del permiso permanente remunerado acordado en la estipulación convencional, por tratarse de un aspecto respecto del cual sólo era dable al empleador disponer de él por encontrarse dentro del campo del manejo de la empresa. Preceptiva que de todas maneras no atenta contra el derecho de autonomía sindical pues la elección del representante debe recaer necesariamente sobre uno de los sindicalizados que integran la lista elaborada por el sindicato.

No está por demás señalar que en el supuesto que se anulara la disposición arbitral referida, subsistiría lo pactado en la convención, dado que no es dable a la Corte reemplazar lo resuelto por los árbitros, como se señaló anteriormente.

VIATICOS Y TRANSPORTE

Este acápite está dirigido a obtener que se anule el artículo sexto de la parte resolutive del Laudo recurrido, en relación con el sexto del pliego de peticiones, con el que se pretende modificar el artículo veintinueve de la convención colectiva de trabajo vigente, en razón a que la empleadora "COMFAMILIAR", actualmente atraviesa por una buena situación económica, pero que pese a ello quiere limitar drásticamente el funcionamiento de su organización sindical, pues de una parte fija en forma unilateral los salarios, negándose a negociar con el sindicato sobre este aspecto, impidiendo así que los nuevos trabajadores gocen inmediatamente de la totalidad de los beneficios convencionales; solo contrata trabajadores a término fijo para impedir que se afilien al sindicato y, no quiere asumir el valor de los viáticos y el transporte de los directivos y representantes sindicales, porque considera que estos gastos los debe pagar la organización con sus menguadas arcas.

Resalta que las organizaciones sindicales son titulares de la garantía del permiso sindical, del cual deben gozar los integrantes de los comités ejecutivos, directivos, subdirectivos y



comités seccionales de los sindicatos, comisiones legales o estatutarias de reclamos y los delegados para las asambleas sindicales y la comisión negociadora; que corresponde al empleador reconocer los permisos sindicales remunerados, previa solicitud del sindicato para el cumplimiento de su gestión, suministrando el nombre de los representantes, su finalidad, duración periódica y su distribución; que en la forma como están pactados los viáticos y el transporte para actividades sindicales, esto es, los viajes a asambleas, eventos federales y confederales dentro y fuera del departamento del Huila, la cláusula veintinueve de la convención colectiva de trabajo vigente, no garantiza plenamente el derecho de asociación y la libertad sindical en la empresa, porque limita económicamente el cumplimiento de las gestiones de SINALTRACOMFA; Esto por cuanto que los once mil y los quince mil pesos incrementados por el IPC, que se reconocen no son suficientes para que los dirigentes sindicales dignamente cubran sus gastos de alojamiento y manutención. Ello agravado con el hecho, de que solo pueden movilizarse por vía terrestre para trasladarse en flota a los más remotos lugares de la geografía nacional, como la enorme distancia que se debe cubrir entre la ciudad de Neiva y Bucaramanga, donde funciona la junta directiva nacional de SANALTRACOMFA.

Se argumenta en soporte de la reclamación aludida que en la Caja de Compensación Familiar del Huila existe un tratamiento discriminatorio en materia de viáticos y transporte, debido a que las directivas de la empresa tienen derecho a manutención y alojamiento en condiciones económicas dignas y confortables, que incluyen transportes aéreos, sin afectar en este caso la estabilidad económica de la empresa, y por la otra, los modestos viáticos y transporte en flota de los delegados sindicales.

SE CONSIDERA

Corresponde, en principio, a las organizaciones sindicales el sostenimiento de sus gastos de funcionamiento, necesarios para el desarrollo de sus actividades gremiales, para lo cual cuentan con recursos propios originados en las cuotas sindicales de sus asociados, de manera que los empleadores no están obligados a asumir los gastos administrativos de tales



asociaciones, aunque es viable y posible que convencionalmente o a través del laudo arbitral los árbitros fijen determinados auxilios en favor de los sindicatos, como parte de la solución del conflicto colectivo, orientados principalmente a que dichas asociaciones sindicales puedan cumplir con las obligaciones a su cargo, bien sean derivadas de la ley, la convención colectiva o el pacto colectivo. Obviamente que en este campo y particularmente en lo que compete a los Tribunales de arbitramento, el establecimiento de garantías semejantes debe estar enmarcado por la disponibilidad económica.

En este sentido se observa que los viáticos y gastos de transporte previstos en la convención colectiva, para actividades fuera del domicilio de la empleadora para los afiliados que representen a SINALTRACOMFA en los eventos sindicales a que se refiere su artículo 29, encuadran dentro de los denominados auxilios a que antes se hizo alusión, sin que puedan ser considerados obligatorios, como lo entiende el apoderado de la entidad sindical recurrente, pues, se repite, no existe disposición legal en tal sentido, de manera que su origen sólo puede ser extralegal. Menos aún, puede entenderse que los representantes o afiliados del sindicato que participen en actividades sindicales fuera del domicilio de su empleador tengan derecho a percibir viáticos y gastos de transporte iguales a los que suministra COMFAMILIAR a sus funcionarios, toda vez que estas personas en desarrollo de sus obligaciones laborales la representan ante sus usuarios, las altas entidades del Estado y en general con las personas e instituciones de toda naturaleza que tengan vínculos con ella, luego son parte de su imagen corporativa, por ello se explica que requieran de cierta disponibilidad económica que les permita sufragar ciertos gastos que se generan con ocasión del cargo desempeñado.

Además, la decisión de los árbitros de no acceder a la modificación de la disposición convencional en lo referente a los viáticos y gastos de transporte aludidos se sustentó en la inconveniencia económica para las finanzas de la empleadora, razón por la que no procede anular la resolución negativa del Tribunal, en tanto no aparece que tal posición sea



inequitativa, lo cual de todas maneras no resultaría práctico pues subsistiría la disposición convencional existente.

DESCUENTOS SINDICALES ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS

Se solicita por la organización sindical recurrente que se anule el artículo sexto de la parte resolutive del Laudo, en lo relacionado con el punto séptimo del pliego, con el cual se pretende eliminar el artículo treinta y uno de la convención colectiva de trabajo vigente, referente al tema de los descuentos sindicales ordinarios y extraordinarios a los afiliados, así como los descuentos por beneficios convencionales a los trabajadores, dado que se encuentran mejor definidos en la ley y pueden ser regulados convencionalmente, en los estatutos sindicales, conforme con los artículos 362-7, 400 y 471 del CST y 42 de la Ley 50 de 1990; toda vez que esto fue lo que realmente acordaron los árbitros en la parte considerativa del Laudo, donde se lee lo siguiente:

“Sobre la Séptima Petición del Pliego:

“Aquí las partes luego de esbozar su sentir, entraron en acuerdo sobre este tema, compartiendo el contenido de la petición séptima en todo su sentido.

“Así las cosas, se entrará a eliminar de la convención colectiva vigente, el Artículo Treinta y Uno (31), que se ha venido refiriendo a la “Cuota Por extensión a Terceros”.

“Esta determinación fue adoptada en conjunto y de manera unánime, en el entender que el contenido de dicha cláusula, está contenido en la norma legal, y por tanto, dejarla o eliminarla de la Convención, en nada modifica el ámbito de su aplicación, ya expresa, por estar contemplada en la Convención; o ya tácitamente por mandato legal.

“Queda entonces así dirimida esta petición»



Hecha la anterior transcripción se afirma en la impugnación que existe una incongruencia entre la parte considerativa y la motiva del Laudo, porque en la considerativa se elimina el artículo treinta y uno y en la parte motiva se niega el punto sexto del pliego, es decir, que la cláusula convencional queda vigente; de manera que debe entenderse que la cláusula treinta y una de la convención vigente fue eliminada por el Laudo.

SE CONSIDERA

Ante la incongruencia reseñada entre la parte motiva de la decisión arbitral recurrida y la parte resolutive, a que alude el apoderado de la organización, al aducir que en la primera se accedió por los árbitros a suprimir la norma convencional referente a los descuentos por cuota sindical, por encontrarse este punto regulado en la ley, mientras que en la segunda se negó tal petición en el artículo 6°, lo procedente era que se pidiera la aclaración de la decisión. Con todo, en caso de anularse tal decisión del laudo arbitral recurrido subsistiría lo pactado en la convención colectiva pues no es dable a la Corte reemplazar lo resuelto por los árbitros por tratarse de un asunto económico.

SALARIOS

En este punto se sostiene que debe anularse el artículo sexto de la parte resolutive del laudo impugnado, en cuanto se negó el punto octavo del pliego relacionado con aumentos salariales, por cuanto que la empleadora y los árbitros omitieron estudiar lo concerniente al aumento de los salarios de los años 2004, 2005 y 2006 solicitados por el sindicato, con la excusa de que la empleadora viene haciendo esos incrementos anualmente, un poco por encima del IPC, sin que hayan servido de referencia los buenos resultados económicos de la empresa en la etapa de arreglo directo, debidamente acreditados con sus balances y estados financieros.

Resalta la organización sindical en el recurso que la remuneración es el aspecto de las condiciones de trabajo que más directamente influye en la vida diaria de los trabajadores. Por tal razón, es regla vinculante el efectuar al menos un aumento general cada año para resguardar a los trabajadores de la pérdida del poder adquisitivo; sin que el ajuste del salario



en el IPC, invocada por la empleadora corresponda propiamente a su incremento, pues este último se verifica únicamente cuando se aumenta la remuneración, en cinco puntos como lo solicita el sindicato, luego del ajuste por inflación.

Aduce en sustento de su reclamación que el artículo 53 de la Carta, establece que la movilidad del salario debe ser real, sin imponer un único índice, sino ajustándose a la verdadera situación económica de la empresa, las modalidades del trabajo a la vez ponderando varios criterios como la meta de inflación del siguiente año fijada por el Banco de la República, la productividad acordada por el comité tripartito, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del PB, condiciones de cada región y actividad, tal y como lo preceptúa el artículo 146 del CST. Factores que arguye no fueron atendidos por los árbitros.

SE CONSIDERA

Uno de los aspectos tomados en cuenta por el Tribunal de Arbitramento para negar los incrementos al salario solicitados por SINALTRACOMFA radicó en que la empleadora por su propia iniciativa efectuó aumentos a sus trabajadores por encima del IPC para los años 2004, 2005 y 2006, esto es, para los mismos años respecto de los cuales se reclaman aumentos salariales en el pliego de peticiones; luego lo resuelto sobre este punto en el laudo, en principio, no se observa arbitrario, entre otras cosas porque en los autos no aparecen informes sobre las condiciones económicas de la empleadora y los salarios devengados por sus trabajadores, desde luego que no es posible tomar el simple dicho de alguna de las partes como medio de prueba a su favor, de manera que no existen elementos de juicio que lleven a concluir que la decisión de los árbitros fue inequitativa.

Como se anotó al resolver la anterior inconformidad del sindicato, en caso de anularse la decisión del laudo arbitral mencionado subsistiría lo pactado en la convención colectiva, en este caso los aumentos adoptados unilateralmente por la empresa, pues se repite, no es



dable a la Corte reemplazar lo resuelto por los árbitros por tratarse de una controversia de naturaleza económica.

JORNADA EXTRAMURAL

La organización sindical recurrente pretende que se anule el artículo Sexto de la parte resolutive del Laudo, relacionada con el punto décimo del pliego, en la que se perseguía lo siguiente: *“COMFAMILIAR HUILA Y SINALTRACOMFA SECCIONAL NEIVA realizaran una (1) jornada extramural anual, en su área de influencia, con el propósito de llevar bienestar a la población más desprotegida”*.

En torno a este punto se indica que los árbitros erróneamente estimaron que los trabajadores de la Caja de Compensación Familiar del Huila ya tienen aseguradas dos (2) horas semanales para efectuar actividades deportivas, recreativas y culturales dentro de la empresa, en virtud del artículo 21 de la Ley 50 de 1990, de allí que resulta exorbitante que el sindicato aspire a pactar la realización de una jornada anual extramural de solidaridad con la comunidad; actividades que comparadas son de distinta naturaleza.

Se anota al respecto que la jornada extramural anual propuesta a la empresa por SINALTRACOMFA en el pliego, es absolutamente viable, se enmarca en lo que la OIT viene denominando el Dialogo Social. Esto por cuanto que la misión fundamental y permanente del movimiento sindical es el progreso económico y social de los trabajadores conforme a los artículos 373, 374 y 376 del CST.

La décima petición del pliego resulta apropiada para hacer efectiva la declaración de la OIT., relativa a los *“principios y derechos fundamentales en el trabajo”* de 1998, que invita a los sindicatos, empleadores y gobiernos a participar *“en una diversidad de mecanismos institucionales, practicas como la jornada anual extramural, para contribuir a resolver importantes problemas económico”*, sociales, alentar el buen gobierno, favorecer la paz, la



estabilidad en el plano social y laboral, e impulsar el desarrollo económico, promover oportunidades para que hombres y mujeres obtengan un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

También se plantea que las organizaciones de trabajadores no pueden limitarse estrictamente al ámbito ocupacional o laborar en las cuatro paredes de la empresa, puesto que también deben desempeñar un papel importante en los esfuerzos hechos en cada país y región para favorecer el desarrollo económico y social y el progreso del conjunto de la sociedad, erradicando la pobreza con justicia social.

SE CONSIDERA

Si bien es muy loable la intención de la organización sindical al pretender que a través de la negociación colectiva se establezca la realización de una jornada extramural, con el fin de llevar bienestar a la población más desprotegida en su área de influencia durante los fines de semana para que no se perjudique el normal desarrollo de las actividades de la empleadora, lo cierto es que conforme a nuestro ordenamiento positivo el Tribunal no tenía competencia para conocer de esa solicitud por cuanto desborda la finalidad del conflicto colectivo por tratarse de una materia que no es propia de la contratación laboral, individual o colectiva, si se tiene en cuenta que no se trata de establecer las condiciones que en el futuro regirán los contratos de trabajo de sus servidores. En consecuencia, no se anulara la negativa del laudo arbitral referida.

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:

- 1) Anular parcialmente** la cláusula primera de la parte resolutive del



laudo arbitral recurrida en cuanto a la forma como dispuso quedarían los párrafos primero y segundo del artículo décimo tercero de la convención colectiva de trabajo vigente.

2) Declarar exequible en lo demás el laudo mencionado.

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

CARLOS ISAAC NADER

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA
(En comisión)

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO

ISAURA VARGAS DÍAZ

MARÍA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

Secretaria

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO

Del Magistrado Eduardo López Villegas



Radicación No. 29885

Magistrado Ponente: CARLOS ISAAC NADER

Recurso de Anulación

Partes: Sindicato Nacional de Trabajadores de las Cajas de Compensación Familiar – Sinaltraconfa - y Caja de Compensación del Huila – Confamiliar-.

Con todo respeto, expreso mi disentimiento de la tesis de la mayoría de la Sala referida en la sentencia que resuelve sobre la anulación de laudo arbitral, en lo concerniente al respeto de la autonomía del sindicato para escoger a quien debe cumplir actividades sindicales.

1. Respecto al permiso sindical remunerado que se le llama permanente, el laudo adopta como reglas de escogencia del trabajador al que se le concederá el permiso hasta por dos meses: el sindicato elabora una lista de diez trabajadores candidatos; gozará del permiso aquel sobre el que haya acuerdo entre empresa y sindicato; y seguidamente se prescribe - a lo que dirige el ataque el recurso de anulación-: En caso de no haber acuerdo entre las partes el trabajador lo designará el representante (sic) legal de Comfamiliar del Huila.

Las normas internacionales – Convenios 087 de la Organización Internacional del Trabajo - le atribuyen a los sindicatos el carácter de organizaciones autónomas, y por su virtud tienen el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, a elegir sus representantes, a organizar su administración y actividades sindicales.

Este ámbito privativo del sindicato debe ser respetado por el Estado y protegido por él de todo acto de injerencia por parte del empleador, como lo preceptúa el Convenio 098 de la OIT.

Naturalmente las normas que ordenan la administración y funcionamiento del sindicato se han de acompasar con las de la empresa, por fuerza de compartir el espacio común del mundo del trabajo; la autonomía no excluye reglas de coordinación que propendan racionalizar acciones o recursos de interés para ambas partes, como cuando respecto a los permisos sindicales, donde el afiliado al sindicato es también trabajador de la empresa, se fijan periodos de hasta sesenta días, como lo señala la cláusula en comento.



Pero las reglas de coordinación entre la empresa y el sindicato no pueden servir de vehículo para entronizar al empleador al ámbito propio del sindicato, como aquí ocurre, cuando se le concede a aquél la instancia última de escogencia, aún sea de una lista originada en el sindicato, de quien es la persona que ha de cumplir actividades sindicales y se esa manera moldear de manera principal el como se desarrollan estas.

Diseñar la actividad sindical, baste mencionarla para saber que es por antonomasia lo propio del sindicato, es una expresión genuina de su autonomía; y esta se menoscaba si se impone, como lo hace el Tribunal de Arbitramento, su ejercicio compartido; ceder autonomía, a cambio, por ejemplo, de una remuneración del permiso del trabajador que ha de cumplir la actividad sindical, es justo, una de las injerencias que se deben prevenir por mandato del Convenio 098 de la OIT.

Someter a la tutela de la empresa la designación de quien entre los del sindicato es el más indicado para efectuar tareas de administración, impulso o fortalecimiento de los lazos sindicales, de fomento del espíritu sindical, no es compatible con la autonomía que a estas organizaciones les otorga la ley.

Así por lo dicho juzgo como abiertamente ilegal la norma bajo estudio.

2. Bien puede aducirse que la anulación tal como la solicita el sindicato conllevaría a un perjuicio mayor que el que se pretende resolver, puesto que, -se sigue ese planteamiento-, de eliminar la fórmula para resolver las controversias entre el sindicato y la empresa, aparejaría el que el sindicato se quedara sin persona que cumpliera las actividades sindicales en desarrollo del permiso sindical.

Sin embargo, los razonamientos que formulo en este salvamento parcial no conducirían a la mera anulación del inciso cuestionado, sino a una intelección de la cláusula mediante la modulación de la sentencia por parte de la Sala, de manera que desaparezca de ella todo vestigio del que el Tribunal impone al sindicato de compartir con el empleador del derecho privativo de la organización sindical a escoger quien de los suyos ha de cumplir las actividades que le son propias al sindicato.

Aquí disiento de la Sala, en cuanto considera que no es facultad suya modular sentencias, sino limitar su dictado al si o al no de la anulación.



El giro del legislador al establecer en lugar del recurso de homologación el de anulación, tiene una significación mayor que la de un simple juego de nominaciones; el cambio ha de tener sentido más profundo que se ha de conseguir, como aquí, adoptando el juez la orientación procesal de rescatar lo meritorio de la voluntad, de la norma o de la decisión, si hay lugar a ello, prefiriendo esta decisión a la de borrarlas en su totalidad; en el sub lite, se ha de salvar la clara y admisible voluntad de otorgar permisos sindicales, pero desembarazándola de aquellos elementos que afectan su legalidad; la técnica de la modulación de la sentencia de anulación permite la supresión de lo que violenta la ley sindical, esto es, de la injerencia del empleador en las actividades del resorte exclusivo del sindicato. Sin duda alguna, que así se cumple de manera más eficaz con el control de la legalidad de la sentencia, que tolerando la ilegalidad como mal menor.

Si bien el salvamento de la voluntad es de carácter civil frente a decisiones arbitrales de carácter jurídico, ello tiene aplicación en los laudos arbitrales laborales, que aunque tiene por finalidad resolver un conflicto económico, no se puede predicar por ello que sus decisiones sean puramente económicas; también involucran aspectos jurídicos, pues ellas han de obrar en instituciones que si tienen este carácter; de aceptarse tal tesis, no estaría siempre por demás el control de constitucionalidad y de legalidad de los laudos arbitrales.

Fecha ut supra,

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS