

Sindicato de Trabajadores del Banco del Estado

Vs. Banco del Estado

Homologación Rad. No. 19097.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACION LABORAL

Radicación No. 19097

Acta No. 25

Magistrado Ponente: GERMAN G. VALDES SANCHEZ.

Bogotá D.C., veintisiete (27) de junio de dos mil dos (2002).

Resuelve la Corte el recurso de homologación que interpusieron ambas partes contra el laudo del Tribunal de Arbitramento Obligatorio que dirimió el conflicto colectivo existente entre el BANCO DEL ESTADO S.A. "BANESTADO" y el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL BANCO DEL ESTADO "SINTRABANESTADO".

ANTECEDENTES

El conflicto entre la empresa y el sindicato se inició con el pliego de peticiones que presentó el sindicato el 28 de Diciembre de 2000 (folios 140 y 141).

La etapa de arreglo directo comenzó el 22 de Enero de 2001 (folios 173 y 174) y terminó el 8 de Febrero del mismo año (folios 95 y 96).

El conflicto no fue solucionado por las partes, por lo cual el Ministerio de Trabajo, mediante resoluciones números 00592 del 11 de Abril, 00920 del 24 de Mayo, 01038 del 11 de Junio, 01545 del 31 de Agosto y 02143 del 14 de Diciembre de 2001, así como de las 0097 del 1° de Febrero y 000274 del 8 de Abril de 2002 constituyó e integró el Tribunal de Arbitramento y amplió el término de éste para decidir.

EL LAUDO ARBITRAL

El conflicto fue resuelto por el Tribunal de la siguiente manera:

"ARTICULO 1 (6° del Pliego de Peticiones) quedará así:

CONTINUIDAD DE DERECHOS ADQUIRIDOS: <En tratándose del primer conflicto colectivo originado en la presentación del primer pliego de peticiones, ésta petición no tiene fundamento ni aplicación por no existir norma antecedente de carácter convencional.

"ARTICULO 2° (7° del Pliego de Peticiones) quedará así:

CAMPO DE APLICACIÓN:

<El presente laudo Arbitral regirá las relaciones entre el Banco del Estado y sus trabajadores vinculados directamente por contrato de trabajo a término indefinido o a término fijo>.

"ARTICULO 3 (13 del Pliego de Peticiones) quedará así:

REGIMEN PROMOCIONAL:

<Cuando quiera que se presente una vacante en los cargos cobijados por el presente Laudo Arbitral, el Banco realizará un concurso para determinar las aptitudes de los aspirantes, teniendo en cuenta factores como la experiencia, antigüedad, cursos especiales y, en general dominio respecto de las actividades y funciones que se vayan a desempeñar en el cargo vacante.>

"ARTICULO 4 (16° del Pliego de Peticiones) quedará así:

<El Banco se compromete a no tener en cuenta las sanciones o llamadas de atención que figuren en la Hoja de Vida de un trabajador para considerar los ascensos o mejoras del mismo en general, si en los últimos quince (15) meses a partir de la fecha del posible ascenso, tal trabajador no apareciere como reincidente.>

"ARTICULO 5 (17 del Pliego de Peticiones) quedará así:

COMITÉ DE EVALUACION Y RECLAMOS

<Créase un Comité de Evaluación y Reclamos, conformado por dos (2) representantes de los trabajadores de cada oficina o dependencia amparados por el presente laudo y designados por éstos, quienes tendrán las siguientes funciones:

1. Velar por el estricto cumplimiento del Laudo Arbitral en su respectiva oficina y/o dependencia, presentando ante el correspondiente Gerente, Sub-Gerente administrativo, Secretario o Director, los reclamos del caso, sin que haya lugar a represalias. Si al termino de quince (15) días no hubiere recibido respuesta o no se conformare con esta, informará por escrito al delegado de la zona para que éste a su vez recurra a la División de Gestión Humana de la Dirección General del Banco.
2. Asistir a sus compañeros de trabajo en los comités de descargos por presuntas faltas imputables a éstos y siempre que los mismos soliciten su asistencia a estos eventos.
3. Conocer previamente en todo caso en que se vaya a imponer a un trabajador de la oficina sanción disciplinaria mayor de tres (3) días de suspensión, para conceptuar sobre la oportunidad de la medida de acuerdo con la ley y con el reglamento de trabajo.
4. Dar concepto previo sobre la justicia de la causa o causas invocadas por el Banco para dar por terminado el contrato de trabajo con trabajadores de la oficina. El concepto no es obligatorio para el Banco y en ningún caso exime a éste de la responsabilidad que por el despido puedan imputarle las autoridades judiciales o administrativas.

No será necesario el concepto previo del comité en el caso de Actos Delictivos, inmorales o de violencia; en estos eventos el asunto será conocido posteriormente por el comité.

PARÁGRAFO: La elección de los integrantes del comité de evaluación y reclamos se efectuará dentro de los dos (2) primeros meses de cada año y se enviará copia del Acta de designación a la división de Gestión Humana de la Dirección General para lo pertinente.>

"ARTICULO 6 (19 y 20 del Pliego de Peticiones) se integran por razones de equidad en uno solo que quedará así:

1.AUMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2.001: En consideración al acta de compromiso firmada por las partes el 21 de mayo de 2.001, en la cual establecieron el aumento de sueldos para la vigencia 1° de enero de 2.001 a 31 de Diciembre 2.001, el Tribunal respeta y confirma la voluntad de las partes y por lo tanto se abstiene de pronunciarse para dicho periodo.

2. AUMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2.002: Por unanimidad y a partir del 1° de enero de 2.002, el Banco reconocerá y pagará a sus trabajadores el nueve por ciento (9%) de incremento sobre la asignación básica mensual que tuviere el trabajador al 31 de diciembre de 2.001.

"ARTICULO 7 (21 del Pliego de Peticiones) quedará así

SUELDO BASICO MINIMO CONVENCIONAL:

<A partir de la fecha de vigencia del presente Laudo Arbitral, el sueldo mínimo en el Banco, para el personal vinculado con contrato de trabajo a término indefinido y jornada laboral completa, será de 1.3 salarios mínimos mensuales legales vigentes.>

"ARTICULO 8 (22 del Pliego de Peticiones) quedará así:

REMUNERACION POR FUNCIONES TEMPORALES

<El trabajador que desempeñe temporalmente y por designación del BANCO el cargo de otro trabajador de mayor categoría en razón de licencia, vacaciones u otras análogas devengará la asignación básica mensual de su propio cargo, más el cien por ciento (100%) de la diferencia entre dicha asignación y el salario básico mensual del cargo del trabajador reemplazado temporalmente; desde la fecha en que comenzó a desempeñar este cargo, siempre y cuando hubiere permanecido en el mismo por un término no inferior a cinco (5) días continuos efectivamente servidos. La designación de que trata este artículo deberá ser hecha por escrito al trabajador por la División de Gestión Humana de la Dirección General a solicitud de los Directores de División, Gerentes, o Sub-gerentes de cada oficina. Esta remuneración por funciones temporales deberá ser pagada dentro de los treinta (30) días siguientes al comienzo del encargo y así sucesivamente, hasta el término de dichas funciones.

Esta remuneración será reconocida a los trabajadores Supernumerarios del Banco en igualdad de condiciones y constituye factor salarial en los términos de ley.

PARAGRAFO: El trabajador que por un periodo superior a dos (2) meses desempeñe por encargo de manera temporal un cargo que se encuentre vacante, se hará acreedor a la titularidad del mismo.

"ARTICULO 9 (23° del Pliego de Peticiones) quedará así:

AUXILIO DE TRANSPORTE

<El Banco reconocerá a sus trabajadores el auxilio legal de transporté (sic) a aquellos que

devenguen hasta tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes, a partir de la firma del presente Laudo Arbitral. Este auxilio constituye factor salarial>.

"ARTICULO 10 (24 del Pliego de Peticiones) quedará así:

SUBVENCION DE ALIMENTACION

<El Banco reconocerá a partir de la firma del presente Laudo Arbitral, como subvención para alimentación por cada día laborado, un valor equivalente al veinte por ciento (20%) del valor del salario mínimo legal vigente, a aquellos trabajadores que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Esta subvención no constituye factor salarial.>

"ARTICULO 11 (26 del Pliego de Peticiones) quedará así:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, los Arbitros por unanimidad, acogen lo establecido por las partes en el acuerdo contenido en el documento que para el efecto firmaron el 9 de julio de 2.001 y quedará así:

<Los trabajadores que iniciaron la prestación de su servicio personal al Banco bajo contrato de trabajo con anterioridad al primero (1°) de enero de mil novecientos noventa y cuatro (1.994) tendrán derecho a una prima de antigüedad así: A los cuatro (4) años continuos al servicio del Banco, les será reconocida una suma equivalente al ocho por ciento (8%) de su salario básico, porcentaje que se elevará automáticamente en un punto por cada año continuo adicional de servicio prestado a la Entidad. Esta prima no podrá exceder del veinte por ciento (20%) del salario básico mensual. Aquellas personas que a 31 de Diciembre de mil novecientos ochenta y cinco (1.985) estén disfrutando de esta prestación continuarán con derecho a ella en las mismas condiciones que estipulaba el Pacto Colectivo de Trabajo vigente en esa fecha.

Los trabajadores que hayan iniciado la prestación de su servicio personal al Banco bajo contrato de trabajo a partir del primero (1°) de enero de mil novecientos noventa y cuatro (1.994), tendrán derecho a partir del cuarto (4°) año de servicio, al reconocimiento de una prima de antigüedad consistente en un (1) mes de sueldo por cada año continuo de servicio y se pagará en la quincena siguiente al día en que cumpla años de servicio.

Los trabajadores que ingresen al Banco a partir del primero (1°) de enero de mil novecientos noventa y ocho (1.998), no tendrán derecho a este reconocimiento.

Esta prima constituye factor salarial.>

"ARTICULO 12 (27 del Pliego de Peticiones) quedará así:

PRIMA ESPECIAL DE ANTIGÜEDAD, los Arbitros por unanimidad, acogen lo pactado por las partes en el acuerdo contenido en el documento que para el efecto firmaron el 9 de Julio de 2.001 y quedará así:

<El trabajador vinculado laboralmente al Banco mediante contrato de trabajo, con anterioridad al primero (1°) de enero de mil novecientos ochenta (1.980) que cumpliera veinte (20) años continuos o discontinuos a su servicio y no tuviere la edad requerida para obtener la pensión mensual de jubilación, continuará con el derecho a una prima especial de antigüedad consistente en el pago mensual de un valor equivalente al cincuenta (50%) del sueldo mensual que estuviere devengando al cumplir dicho tiempo de servicio, siempre que el trabajador continuara al servicio del Banco. El pago de esta prima no excluye el derecho a la prima de antigüedad que tiene

consagrada el Banco para aquellos servidores incorporados a su servicio con anterioridad al primero (1°) de enero de mil novecientos ochenta (1.980).

No obstante lo anterior, el trabajador beneficiario de la prima especial de antigüedad que se establece antes, podrá renunciar libremente a ella.

El trabajador vinculado al Banco mediante contrato de trabajo, o por sustitución de patronos derivada de fusión con otros bancos, o por cualquier otra causa con posterioridad al primero (1°) de enero de mil novecientos ochenta (1.980), que cumpliera veinte (20) años continuos o discontinuos a su servicio y no tuviere la edad requerida para obtener la pensión mensual de jubilación, tendrá derecho a una prima especial de antigüedad consistente en el pago de un (1) mes de salario, una vez en el año y cada año subsiguiente a aquel en que cumpla los veinte (20) años de servicio aludidos, que se liquidará con base en la remuneración que estuviere devengando el trabajar al finalizar el respectivo año y siempre que el trabajador continuare al servicio del Banco.

El pago de esta prima no excluye el derecho a la prima de antigüedad antes mencionada. Esta prima constituye factor salarial de acuerdo con la Ley.>

"ARTICULO 13 (28 del Pliego de Peticiones) quedará así:

PRIMA DE VACACIONES, los Arbitros por unanimidad, acogen lo pactado por las partes en el acuerdo contenido en el documento que para el efecto firmaron el 9 de Julio de 2.001 y quedará así:

<Los trabajadores tendrán derecho a una prima de vacaciones en dinero que se liquidará así:

1. Para los trabajadores que tuvieran un año de servicios, dieciocho punto cinco (18.5) días de salario;

2. Mas de un (1) año y tres (3) años, once (11) meses y veintinueve (29) días de servicio, veintidós punto cinco (22.5) días de salario;

3. Entre cuatro (4) años y siete (7) años, once (11) meses y veintinueve (29) días de servicio, treinta punto cinco (30.5) días de salario;

4. Entre ocho (8) años y catorce (14) años, once (11) meses y veintinueve (29) días de servicio, treinta y cinco punto cinco (35.5) días de salario;

5. De quince (15) años de servicio en adelante, treinta y ocho punto cinco (38.5) días de salario, por cada periodo causado de vacaciones.

En todos los casos se computarán los servicios continuos o discontinuos. Esta prima se liquidará tomando como fundamento el salario básico que devengue el trabajador el día en que comience a disfrutar las vacaciones, se pagará cuando éste comience a hacer uso del descanso y solo en los casos en que las vacaciones fueren disfrutadas en esta forma.

Sin embargo, habrá lugar al reconocimiento de tal prima cuando las vacaciones fueren objeto de compensación en dinero a exigencia del Banco, o por terminación del contrato de trabajo. Si el disfrute del descanso se hiciere de manera no continua, el valor de la prima se pagará por cada lapso de descanso y en proporción al mismo.

El día sábado se tomará como no hábil para el computo de las vacaciones. A partir del primero (1°) de enero de mil novecientos noventa (1.990) ésta prima se computará de acuerdo con los años de servicio efectivamente trabajados, al momento de iniciar el disfrute, independientemente del periodo de vacaciones a disfrutar.

La División de Gestión Humana de la Dirección General del Banco programará y señalará la época de las vacaciones a cada trabajador. Este auxilio constituye factor salarial de acuerdo con la Ley.>

ARTICULO 14 (31 del Pliego de Peticiones) quedará así:

RECARGO NOCTURNO, los Arbitros por unanimidad, acogen lo pactado por las partes en el acuerdo contenido en el documento que para el efecto firmaron el 9 de Julio de 2.001 y quedará así:

<El Banco continuará reconociendo, durante la vigencia del presente Laudo, la sobreremuneración denominada recargo nocturno, a quienes a 31 de Diciembre 2.000, recibían este beneficio como parte de su salario, en el monto que les era reconocido y con los ajustes a que hubiere lugar>.

ARTICULO 15 (33 del Pliego de Peticiones) quedará así:

PRIMA DE SERVICIOS, los Arbitros por unanimidad, acogen lo pactado por las partes en el acuerdo contenido en el documento que para el efecto firmaron el 9 de Julio de 2.001 y quedará así:

<El Banco pagará a sus trabajadores como prima de servicios el valor de dos (2) meses de salario por el primer semestre del año y dos (2) meses de salario por el segundo semestre y en proporción al tiempo servido en el respectivo semestre. Esta prima se liquidará con base en el salario que el trabajador devengare al tiempo que se causare. Para tal fin el Banco pagará esta prima de servicios en la siguiente forma:

1.El equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor de la prima extralegal se cancelará en los meses de Mayo y Noviembre, respectivamente, por el semestre comprendido entre el mismo período, y

2.El cincuenta por ciento (50%) restante de esta prima extralegal se pagará junto con el valor equivalente a la prima de servicios legal en las fechas señaladas en el literal a) del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo. Igualmente, las obligaciones contractuales en las que se halle comprometido el valor de la prima de servicio referida en este literal como amortización extraordinaria a dichas obligaciones, serán deducidas en forma proporcional a los descuentos semestrales señalados en los reglamentos respectivos.

Al efectuarse por el Banco el pago de la prima extralegal de servicios convenido en este literal, se entenderá cumplida la obligación legal a cargo del Banco en las condiciones a que se refiere el aparte a) del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo. Solamente constituye factor salarial de acuerdo con la Ley el valor equivalente a la prima de servicios extralegal correspondiente.

Esta prima se pagará en forma proporcional al tiempo servido en el respectivo semestre, siempre y cuando se haya laborado por mas de noventa (90) días en el mismo, conforme lo establece la ley, aún cuando el contrato de trabajo termine en forma unilateral por justa causa.>.

"ARTICULO 16 (34 del Pliego de Peticiones) quedará así:

AUXILIO ESPECIAL POR MUERTE DEL TRABAJADOR:

<En caso de muerte del trabajador, el Banco reconocerá a favor de su cónyuge que haga vida en común con él o ella, de la compañera (o) del (a) trabajador (a) soltero (a) que lleve no menos de seis (6) meses de registrado (a) en la dependencias respectivas del Banco o en su defecto de sus hijos legítimos o extramatrimoniales reconocidos legalmente o de sus padres legítimos en el presente orden de exclusión, un Auxilio consistente en valor equivalente a dieciocho (18) meses de su sueldo fijo devengado por el trabajador con base en el que perciba en la fecha del respectivo fallecimiento.

Cuando sea necesario demostrar la condición señalada anteriormente, además de los registros civiles, se exigirá que el trabajador fallecido haya diligenciado el formulario que para el efecto distribuirá la División de Gestión Humana de la Dirección General del Banco.

El Banco anticipará un cincuenta por ciento (50%) sobre este Auxilio, a los beneficiarios registrados en el formulario aludido anteriormente y en el orden de exclusión que señala este artículo, con el fin de sufragar parcial o totalmente los gastos de sepelio del trabajador.

Para cubrir el pago de este Auxilio el Banco podrá contratar una póliza de seguros con una compañía legalmente autorizada. Este Auxilio no constituye factor salarial de acuerdo con la Ley.>

ARTICULO 17 (36 del Pliego de Peticiones) quedará así:

AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR

<En caso de muerte del cónyuge del trabajador (a), del compañero (a) del trabajador (a) soltero (a) que lleve no menos de seis (6) meses de registrado (a) en las dependencias respectivas del Banco de un hijo legítimo o extramatrimonial reconocido legalmente, del padre, de la madre o de hermanos, cuando dependan económicamente del trabajador, el Banco reconocerá a éste un auxilio equivalente a seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Además el trabajador dispondrá de tres (3) días hábiles de permiso remunerado cuando el deceso ocurra dentro de la ciudad sede de trabajo y de cuatro (4) días hábiles cuando ocurra fuera de la ciudad sede de trabajo.>

"ARTICULO 18 (39 del Pliego de Peticiones) quedará así.

AUXILIO DE NATALIDAD:

<Por el nacimiento de cada hijo legítimo o extramatrimonial; el Banco reconocerá y pagará al trabajador (a) un Auxilio de natalidad, equivalente al setenta y cinco (75%) del salario mínimo mensual legal vigente al momento del parto.

Además, el Banco concederá al trabajador (a) tres (3) días hábiles de permiso remunerado así: El día que ocurre el nacimiento y el siguiente, el tercero, a opción del trabajador, dentro de los ocho (8) días siguientes a la fecha de dicho nacimiento.

El mencionado Auxilio se concederá además cuando el hijo nazca muerto siempre que el hecho se produzca con más de tres (3) meses de embarazo, previa la debida certificación médica. El

pago de este Auxilio, no excluye el Auxilio de entierro de familiares, siempre y cuando se acredite la causación de los respectivos costos funerarios.

Las garantías establecidas en el presente artículo se hacen extensivas, en los mismos términos para el trabajador (a) adoptante.

"Para obtener el Auxilio y el permiso remunerado deberá acreditarse ante el Banco el nacimiento del hijo mediante acta de registro civil correspondiente.

Este auxilio no constituye factor salarial.>

ARTICULO 19 (42 del Pliego de Peticiones) quedará así:

AUXILIO PARA EL DEPORTE:

<El Banco destinará una partida de veinte millones de pesos M/cte. (\$20.000.000) para el tiempo que resta de la vigencia del presente Laudo Arbitral; suma que será entregada a la División de Gestión Humana quien la destinará a la promoción de actividades deportivas de los trabajadores, para ser distribuidas proporcionalmente en cada una de las zonas en que esta dividido el Banco y por el número de participantes en las actividades deportivas correspondientes siendo entendido que si en una de dichas zonas no se utilizare la apropiación respectiva en su totalidad, podrá ser trasladada en lo sobrante a otra zona en donde exista mayor desarrollo deportivo o mayor número de trabajadores inscritos en los diferentes deportes.

El Banco podrá destinar una partida para la celebración de las olimpiadas nacionales.>

"ARTICULO 20 (44 del Pliego de Peticiones) quedará así:

AUXILIO ESCOLAR

El BANCO apoyará la educación de los hijos de los trabajadores, y otorgará por la vigencia del presente laudo arbitral un auxilio especial por cada hijo, matriculado en establecimiento educativo reconocido oficialmente, para atender los gastos de sala - cuna, guardería, preescolar, primaria, bachillerato, institutos técnicos, carrera intermedia y universidad.

Para atender el mencionado auxilio escolar el BANCO constituirá un Fondo especial por la suma de Cuarenta Millones de Pesos (\$40.000.000) para la vigencia del presente laudo arbitral.

El valor total del citado Fondo será distribuido entre las solicitudes presentadas por los trabajadores, de acuerdo con la reglamentación que para este efecto expedida la división de Gestión Humana de la Dirección General del Banco y El Sindicato. Este auxilio no constituye factor salarial de acuerdo con la ley.

"ARTICULO 21 (45 del Pliego de Peticiones) quedará así:

BECAS PARA ESTUDIO:

<El banco otorgará a partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral, un total de quince (15) becas por cada cien (100) trabajadores que adjudicará a sus trabajadores que adelanten cursos de bachillerato o comercial, de especialización, universitarios, y de post grado relacionados con la actividad bancaria, en horas distintas a las de las jornadas de trabajo, tales como Ingenierías (sic), Arquitectura, Administración empresarial, Psicología, Economía, Derecho, Idiomas, Sistemas, Finanzas, Contaduría, Comunicación Social y carreras intermedias bancarias, consistentes en el

pago del cien por ciento (100%) del valor de la matrícula respectiva.

Para postgrados, el Banco pagará el cincuenta por ciento (50%) del valor del mismo, a los trabajadores que se hayan beneficiado de becas para estudios de pregrado y el ochenta por ciento (80%) de dicho valor, a los trabajadores que no se hayan beneficiado de becas para estudio de pregrado, sin que en ningún caso dicho pago exceda de nueve (9) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

El trabajador deberá aprobar el curso lectivo correspondiente, con un promedio de notas de las materias relacionadas al presentarse la solicitud, igual o superior a tres punto cinco (3.5), en una escala de calificaciones de cero (0) a cinco (5), en caso contrario, el trabajador deberá reintegrar al Banco el total del valor que le fue otorgado como beca, en un lapso no superior a seis (6) meses.

"El trabajador que quiera acceder a la adjudicación de las becas pre-mencionadas, deberá adelantar el trámite que más adelante se indica y reunir los siguientes requisitos:

1.Elevar solicitud escrita manifestando su propósito que remitirá a la División de Gestión Humana de la Dirección General.

2.Acompañar a la solicitud referida:

- a. Constancia de que ha obtenido o posee el cupo en la Institución educativa correspondiente.
- b. Certificación mediante la cual se demuestre el valor del curso de estudios que se va a adelantar.

Este auxilio no constituye factor salarial.>

ARTICULO 22 (52 del Pliego de Peticiones) quedará así:

AUXILIO DE ANTEOJOS:

<El Banco reconocerá a sus trabajadores un Auxilio para anteojos, consistente, por la primera vez en el pago del valor total de los lentes y hasta por la suma equivalente al veinte por ciento (20%) del salario mínimo legal mensual vigente, por concepto del valor de la montura respectiva.

En los casos de reposición de los anteojos reconocerá una vez al año el mismo valor. Los trabajadores que hubieren renunciado a la prestación correspondiente tendrán derecho al Auxilio, siempre y cuando llevaran dos (2) o más años al servicio del Banco.

El auxilio de anteojos solo se reconocerá por prescripción de un médico de la Entidad Promotora de salud "EPS" o el especialista autorizado por el Banco. Para lente de contacto se concederá cuando el médico de la Entidad promotora de Salud "EPS" o el especialista autorizado por el Banco los considere indispensable, su valor total sin que exceda del cuarenta por ciento (40%) de un salario mínimo mensual legales vigente. Este Auxilio no constituye factor salarial de acuerdo con la Ley.>

"ARTICULO 23 (57 del Pliego de Peticiones) quedará así:

PERMISOS SINDICALES:

<A partir de la vigencia del Laudo Arbitral, el Banco concederá veinticinco (25) días hábiles al

mes, de permisos sindicales remunerados, que se distribuirán entre los miembros de la Junta Directiva y la Comisión de Reclamos del Sindicato. Estos permisos no podrán ser transferidos, ni acumulados.>

"ARTICULO 24 (59 del Pliego de Peticiones) quedará así:

AUXILIO SINDICAL:

<Dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente Laudo Arbitral, el Banco reconocerá y pagará al Sindicato por una sola vez la suma de SIETE MILLONES DE PESOS M/cte (\$7.000.000) para su funcionamiento.>

"ARTICULO 25 (60 del Pliego de Peticiones) quedará así:

<VIGENCIA: El presente Laudo Arbitral tendrá vigencia a partir de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2002. Exceptuando el artículo de AUMENTO DE SALARIOS con vigencia retrospectiva a partir del 1 de Enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2002."

El árbitro del Sindicato de Trabajadores del Banco del Estado "SINTRABANESTADO" aclaró el voto respecto del punto sexto del pliego de peticiones denominado "Continuidad de Derechos Adquiridos", en el sentido que consideraba que los derechos prestacionales acordados en el último pacto colectivo, cuya vigencia expiró el 31 de Diciembre de 2000, que no fueron contemplados por el Laudo Arbitral que se revisa, eran derechos adquiridos incorporados a los contratos de trabajo de cada trabajador; y, lo salvó en lo relativo al punto 48 del pliego de peticiones denominado "Préstamos para financiación de vivienda", al estimar que el Banco del Estado estaba en condiciones económicas suficientes para aprobar crédito de vivienda por lo menos a 20 trabajadores, pues las utilidades de dicha entidad, según el balance al corte del 31 de diciembre del año 2001, ascendían a más de treinta mil millones de pesos.

A petición de la parte sindical, el Tribunal, por medio de providencia del 15 de Mayo de este año, hizo la siguiente aclaración:

"ARTICULO PRIMERO: Aclarar el Laudo Arbitral proferido el 30 de Abril del año en curso, que resolvió el conflicto colectivo de trabajo existente entre el Banco del Estado S.A. y el Sindicato de Trabajadores de Banestado en los siguientes términos:

-La parte empleadora se denomina Banco del Estado S.A. <BANESTADO>.

EL RECURSO DE LA EMPRESA

Pretende la parcial anulación del laudo (artículos 2º 3º, 4º, 6º, num. 2, 9º, 10º, 19, 20 y 21).

IMPUGNACIÓN DEL ARTICULO 2º

La sociedad recurrente dice que la decisión adoptada en el artículo 7º del laudo no es razonable y viola el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965 (Art. 471 del C.S.T.), toda vez que no excluyó de su campo de aplicación a los "cargos superiores a la categoría 9", tal y como lo solicitara aquella al Tribunal de Arbitramento, con lo cual, además, se quebrantó el debido proceso.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

El artículo 2 del Laudo dispone que éste regirá las relaciones entre el Banco del Estado y sus trabajadores vinculados directamente por contrato de trabajo a término indefinido o a término

fijo.

El Tribunal para adoptar esta decisión, como las otras que informan el laudo que se revisa, examinó "... las peticiones, pruebas e informes suministrados por las partes en búsqueda del equilibrio justo entre los postulados del derecho del trabajo y las condiciones económicas de las partes en conflicto", de lo cual dejó expresa constancia en la parte considerativa del laudo. De manera que carece de fundamento afirmar que los Arbitros violaron el debido proceso respecto de la parte recurrente al no considerar su solicitud de que el laudo no cobijara a los trabajadores de la empresa con cargos superiores a la categoría 9.

Ahora, la Corte no considera irrazonable la decisión adoptada en el artículo 2 del laudo, pues, partiendo de la premisa incontrovertida durante todo el conflicto de que SINTRABANESTADO agrupa a más de la tercera parte de los trabajadores del Banco recurrente, como que de ciento siete (107) empleados que tiene éste ciento uno (101) se encuentran afiliados a dicha organización sindical, es consecuente con este presupuesto que el laudo se aplique a todos los trabajadores de dicha entidad bancaria de conformidad con el artículo 471 del C. S.T., con excepción, claro está, de los trabajadores que tienen la categoría de representantes o personeros del ente financiero recurrente, tal y como ha dicho la Corte al enseñar cuál es la inteligencia de tal disposición de la parte segunda del C.S.T., entre otras decisiones, en las de 12 de Diciembre de 1986 (Expediente número 0271), 9 de Julio de 1992 (Rad. 4685) y 6 de Septiembre de 1995 (Rad.8127).

Así las cosas, no encuentra la Corte que los árbitros al confeccionar el artículo 2° del Laudo se hayan extralimitado en sus funciones o transgredido las limitaciones impuestas por el art. 458 del C. S.T., compilado por el art.187 Decreto 1818 de 1998, ya que, se repite, lo dispuesto en aquella norma debe entenderse en la forma como la jurisprudencia de la Corte ha interpretado el artículo 471 del C. S.T., Subrogado por el D.L. 2351/65, artículo 38.

En consecuencia, se homologará el artículo 2° del laudo.

IMPUGNACIÓN DE LOS ARTICULOS 3° y 4°

La sociedad recurrente sostiene que son nulos los artículos 3° y 4° del laudo porque se limita la facultad o derecho que la constitución y la Ley le otorga a la parte empleadora para proveer libremente las vacantes que se presenten dentro de la empresa, así como para orientar sus asuntos disciplinarios.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Los árbitros carecen de facultades para imponerle al empleador una forma determinada de vinculación de sus trabajadores y fijarle reglas para el ascenso de éstos, pues, es de la esencia del principio de libertad contractual que el empresario decida de manera autónoma a quién emplea y a través de qué modalidad contractual consagrada en la ley lo hace, así como la de establecer las pautas o criterios a seguir para la selección de sus trabajadores, al igual que para la promoción de los mismos dentro de la estructura burocrática de la empresa.

De manera que al disponer los árbitros en el "ARTICULO 3" que el empleador está obligado a realizar un concurso para llenar las vacantes que se presenten dentro de la empresa, y, en el "ARTICULO 4", que no tendrá en cuenta las sanciones o llamadas de atención que figuren en la

hoja de vida de sus trabajadores para efectos de considerar los ascensos o mejoras de éstos, desconoció un derecho que la Constitución y la Ley concede a los empleadores a través de la libertad de empresa: Escoger libremente sus empleados y determinar qué mecanismos tiene en cuenta para ascender o promocionar a los mismos.

En consecuencia, se anularán esas disposiciones arbitrales.

IMPUGNACIÓN DEL ARTICULO 6º, numeral 2.

La sociedad recurrente sostiene que el Laudo Arbitral extralimitó el objeto para el cual fue convocado y afectó facultades o derechos de la parte empleadora cuando fijó un incremento del salario del 9% para el 2002, toda vez que desconoció lo establecido en el artículo 3º del Decreto 26 de 1998, en el sentido que "las convenciones o pactos colectivos se ajustarán a las pautas generales fijadas por el Consejo Nacional de Política Económica y Social - COMPES, así como a lo dispuesto en la Ley 617 de 2000 y en el Decreto 660 del 10 de Abril de 2002, y en virtud de las cuales el COMPES mediante circular 3160 del 23 de Abril de 2002 dispuso que "en cumplimiento de esta norma (Ley 617/00, Art. 92), y de acuerdo con la meta de inflación fijada por el Banco de la República para el año 2002 (6%), el incremento en el rubro de servicios personales no puede exceder 5.4%.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

El numeral 2º del artículo 6º del laudo dispone que a partir del 1º de Enero de 2002 el Banco reconocerá y pagará a sus trabajadores el nueve por ciento (9%) de incremento sobre la asignación básica mensual que tuviere el trabajador al 31 de Diciembre de 2001.

Los árbitros al fijar el incremento salarial para el año 2002 no desbordaron el objeto para el cual fueron convocados, toda vez que tal punto hacía parte del temario del pliego de peticiones sobre el cual los actores del conflicto no llegaron a ningún acuerdo, por lo que desde este ángulo no se encuentra que los falladores en equidad se hayan extralimitado en sus funciones al ocuparse de dicho incremento salarial.

Los arbitradores están facultados para fijar los aumentos de los salarios, pues, este es el tema alrededor del cual giran principalmente los conflictos económicos colectivos que justifican la existencia de los Tribunales de Arbitramento y las decisiones en equidad de éstos. Las disposiciones que se citan por el recurrente marcan inicialmente una sucesión de recomendaciones hacia los administradores de entidades públicas con un claro contenido de control de sus erogaciones, que naturalmente deben ser atendidas, pero en el caso presente y dentro de las funciones que se asignan por la Ley a los árbitros, no se vislumbra ninguna desproporcionalidad o inequidad en el porcentaje del incremento salarial decretado por el Tribunal de Arbitramento para el año 2002, particularmente si se tiene en cuenta que el mismo es ligeramente superior al acordado por las partes para el año 2001, esto es, 8.75%, cuando ya existían las directrices gubernamentales invocadas por el apoderado de la empresa para enjuiciar la actualización salarial determinada por los árbitros para el presente año, por lo que no resulta atendible el planteamiento que hace éste para demeritar tal aumento.

En consecuencia, se homologará la norma examinada.

IMPUGNACIÓN DEL ARTICULO 9º

La sociedad recurrente sostiene que el aparte de este artículo que dispone que el auxilio legal de

transporte "...constituye factor salarial" es violatoria de la facultad o derecho que el artículo 7° de la Ley 1ª de 1963 consagra para que el empleador solamente lo incorpore al salario para liquidar prestaciones sociales y no en todos los casos.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

El artículo 6° del laudo dice que el Banco reconocerá a sus trabajadores el auxilio legal de transporte a aquellos que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos mensuales vigentes y que este auxilio constituye factor salarial.

Disponer que el auxilio de transporte legal tiene carácter salarial involucra una connotación jurídica y contraría lo preceptuado por el artículo 7° de la Ley 1ª de 1963, toda vez que esta normatividad prevé que aquél solo puede ser considerado como parte integrante de la base correspondiente, para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales.

Además, los árbitros no tienen competencia para señalar qué conceptos laborales tienen naturaleza salarial, pues la ley expresamente define qué constituye salario y qué no (Artículos 127 y 128 del C.S.T., subrogados por los artículos 14 y 15 de la ley 50 de 1990).

En consecuencia, se anulará la expresión "Este auxilio constituye factor salarial" del artículo 9 del Laudo.

IMPUGNACIÓN DE LOS ARTICULOS 10, 19, 20 y 21

La sociedad recurrente pide la anulación de los artículos 10, 19, 20 y 21 sobre "SUBVENCION DE ALIMENTACION", "AUXILIO PARA EL DEPORTE", "AUXILIO ESCOLAR" y "BECAS PARA ESTUDIO".

Dice, para ello, que el Tribunal desconoció el derecho al debido proceso de la entidad bancaria porque dejó de considerar la situación especial de ésta debidamente acreditada con la documental aportada al expediente, por lo que extralimitó los límites razonables de la equidad en su decisión al establecer los anteriores auxilios.

Afirma el Banco recurrente que dada la situación económica de éste no es equitativo sobrecargarlo con costos laborales, cuando fue precisamente esta una de las razones por las cuales FOGAFIN conceptuó que dicha institución crediticia no era viable financieramente.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

El Tribunal de Arbitramento, como ya se expresó, para la emisión del Laudo que se examina tuvo en cuenta "...las peticiones, pruebas e informes suministrados por las partes en búsqueda del equilibrio justo entre los postulados del derecho del trabajo y las condiciones económicas de las partes en conflicto", así como " las posiciones, situación económica y aspiraciones de las partes que dieron origen a la convocatoria del presente Tribunal de Arbitramento Obligatorio", y de ello dejó expresa constancia en las "CONSIDERACIONES GENERALES" y "CONSIDERACIONES ESPECIALES" del laudo que se revisa, por lo que no se puede decir, como lo afirma el Banco recurrente, que los árbitros violaron el debido proceso al no considerar la situación económica de la empresa.

Así las cosas, no encuentra la Corte que los árbitros al decidir lo atinente a "SUBVENCION DE ALIMENTACION", "AUXILIO PARA EL DEPORTE", "AUXILIO ESCOLAR" y "BECAS PARA ESTUDIO" hubieran obrado de manera caprichosa ni se observa que aparezca en el

expediente una razón ostensible que permita calificar su resolución como manifiestamente inequitativa, pues, el proceso que se adelanta en dicha entidad obedece más a "la política de adelgazamiento de la banca pública" adelantada por el gobierno que a los altos costos laborales a que se refiere el apoderado del banco, los que, por cierto, no aparecen demostrados de manera evidente en el expediente.

Es más, los datos dados por la Circular Informativa de fecha "21-I-2002" de BANESTADO referente al Patrimonio Técnico de éste y a su indicador de solvencia, así como la comunicación del 21 de Febrero de 2002 de la Superintendencia Bancaria, no solamente viene a confirmar lo expresado anteriormente, sino que permite deducir que los auxilios creados por los árbitros en los artículos 10, 19, 20 y 21 del Laudo no resultan desproporcionados.

Por lo demás, vale recordar que así como los sujetos del conflicto colectivo económico pueden mejorar las condiciones laborales de los trabajadores a través de la creación de prestaciones extralegales, sin que el acuerdo en este sentido resulte ilegal, también los árbitros están facultados para adoptar decisiones en este sentido.

En consecuencia, no se anularan los artículos 10, 19, 20 y 21 del Laudo.

EL RECURSO DEL SINDICATO

Lo sustenta con escrito que llega al Despacho el 6 de Junio del año en curso y en él se refiere, fundamentalmente, a que la Sala Laboral en ejercicio de su competencia se pronuncie sobre el artículo 1° del Laudo y verifique la legalidad del mismo en este sentido, pues, en su sentir, los derechos adquiridos por los trabajadores del Banco en el Pacto Colectivo celebrado con anterioridad al conflicto colectivo que dio origen a la decisión arbitral que se examina, se encuentran plenamente vigentes.

SE CONSIDERA

En el artículo 1° del Laudo se dispone:

"CONTINUIDAD DE DERECHOS ADQUIRIDOS: < En tratándose del primer conflicto colectivo originado en la presentación del primer pliego de peticiones, ésta petición no tiene fundamento ni aplicación por no existir norma antecedente de carácter convencional>.

Es un hecho indiscutible que en BANESTADO no existe Convención Colectiva de Trabajo, siendo así, los árbitros no se extralimitaron en sus funciones cuando consideraron que resultaba improcedente pronunciarse sobre la preservación de unos derechos convencionales inexistentes.

De otra parte, se tiene que los árbitros no están obligados a establecer en el laudo condiciones laborales iguales a las contenidas en un pacto colectivo vigente cuando resuelvan el conflicto suscitado con ocasión de la presentación de un pliego de peticiones, así como tampoco a disponer que se tengan como derechos adquiridos los consagrados en un acuerdo de esa naturaleza preexistente a su fallo en equidad, toda vez que la única obligación que les impone la ley a estos sentenciadores en equidad es la de no afectar con sus decisiones los derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes.

Además, la circunstancia de que en el presente caso la asociación sindical "SINTRABANESTADO" agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de BANESTADO

impide que se prorrogue el pacto colectivo preexistente al momento de proferirse el laudo, pues así lo dispone de manera expresa el artículo 70 de la Ley 50 de 1990.

Por lo anterior, lo pretendido por el apoderado del sindicato, esto es, la preservación del pacto colectivo existente en BANESTADO antes de la generación del conflicto resuelto por los árbitros, carece de fundamento a la luz de la normatividad anteriormente citada.

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

ANULAR los artículos tres (3) y cuatro (4) y parcialmente el noveno (9) en cuanto dice "... Este auxilio constituye factor salarial" de la parte resolutive del laudo proferido el 30 de Abril de 2002, aclarado el 15 de Mayo siguiente, proferido por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo laboral existente entre el BANCO DEL ESTADO S.A. "BANESTADO" y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE BANESTADO "SINTRABANESTADO".

HOMOLOGAR el laudo en lo demás.

COPIESE, NOTIFIQUESE, INSERTESE EN LA GACETA JUDICIAL Y DEVUELVA AL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

GERMAN G. VALDES SANCHEZ

FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ JOSE ROBERTO HERRERA VERGARA

CARLOS ISAAC NADER LUIS GONZALO TORO CORREA

ISAURA VARGAS DIAZ FERNANDO VASQUEZ BOTERO

JESUS ANTONIO PASTAS PERUGACHE

Secretario

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

