

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

Magistrado Ponente

Radicación No. 49.867

Acta No.006

Bogotá, D.C., veintiocho (28) de febrero de dos mil doce (2012).

Resuelve la Corte el recurso de anulación interpuesto por el apoderado de la sociedad 'BSN MEDICAL LTDA.', contra el Laudo Arbitral proferido el 23 de diciembre de 2010, y aclarado el 13 de enero de 2011, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado por el Ministerio de la Protección Social para resolver el conflicto colectivo suscitado entre la empresa recurrente y la organización sindical denominada SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y/O FARMACÉUTICA DE COLOMBIA 'SINTRAQUIM', Seccional Yumbo.

I. ANTECEDENTES

Por haber fracasado la etapa de arreglo directo dentro del mencionado conflicto colectivo de trabajo, el cual fue iniciado con la presentación del pliego de peticiones por parte del sindicato ante la empresa demandada el 25 de junio de 2009, el Ministerio de la Protección Social, mediante Resolución número 00000490 de 8 de febrero de 2010, ordenó integrar un tribunal de arbitramento obligatorio para que lo decidiera, el cual quedó conformado por los doctores Luis Fernando Rojas Arango (árbitro designado por la empresa hoy recurrente), Sergio Becerra Moreno (árbitro designado por la agremiación sindical) y Gloria Amparo Ortega Dorado (tercera árbitro designada por el Ministerio de la Protección Social, por no haber aceptado el que fuere nombrado por los anteriores, y quien fungió como Presidente).

Una vez posesionados de sus cargos, el 1 de noviembre de 2010 los árbitros instalaron el Tribunal y dispusieron proferir el laudo cuya anulación se pretende parcialmente con el recurso que aquí se decide.

II. EL LAUDO ARBITRAL

En sesión del 23 de diciembre de 2010 profirió el Tribunal de Arbitramento el Laudo Arbitral con vigencia de doce (12) meses a partir de su firma, que en su parte resolutive dispuso, en relación con los puntos discutidos por la recurrente:

“...

“ARTÍCULO 3º: IGUALDAD DE TRABAJADORES: Cualquier auxilio, aumento o beneficio que la empresa conceda a los trabajadores no sindicalizados, se hará efectiva a los trabajadores sindicalizados. Por ningún motivo la empresa discriminará los trabajadores en el pago de auxilio, reivindicaciones económicas o jurídicas, haciendo diferencia entre trabajadores afiliados y no afiliados al sindicato.

“...

“ARTÍCULO 7º: JORNADA LABORAL Y DESCANSOS: La empresa BSN MEDICAL Ltda., a partir de la firma del presente Laudo Arbitral, continuará reconociendo los turnos establecidos y descansos para toma de alimentos así:

Turnos para personal de producción

Turno 1º de 06:30 am a 2:30 pm

Turno 2º de 2:30 p.m. a 10:15 pm

Turno 3º de 22:30 p.m. a 06:30 am

Turno 4º de 05:30 am a 4:00 pm

Turno = de 7:30 am a 5:00 pm

Descansos para la toma de alimentos

15 minutos para el desayuno a partir de las 08:00 am

15 minutos para cada refrigerio

30 minutos para almuerzo a partir de las 11:15 am

30 para la comida a partir de las 6:15 pm

30 para la cena a partir de las 01:00 am

“...

“ARTÍCULO 11º: FUSIÓN DEL SINDICATO.

La empresa BSN MEDICAL Ltda., reconocerá los derechos y beneficios en el Laudo Arbitral, a favor del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y/O FARMACÉUTICA DE COLOMBIA 'SINTRAQUIM' cuyos beneficios y derechos se trasladarán a la organización a la cual se fusione, en las mismas condiciones de vigencia, términos y garantías consagradas a la fecha de la fusión pactadas con el sindicato absorbido a favor del sindicato absorbente, cuando el sindicato determine su fusión.

“...

“ARTÍCULO 17º: PROTECCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

La empresa BSN MEDICAL Ltda., a partir de la firma del presente Laudo Arbitral garantiza la participación de los trabajadores sindicalizados en la elección del Comité Paritario de Salud Ocupacional COPASO, para que estos puedan elegir y ser elegidos. Así mismo prestará toda la

logística para el funcionamiento del COPASO, tales como: sitio adecuado y permisos remunerados para sus reuniones periódicas, suministrando los elementos que se requieran para el funcionamiento, el sindicato podrá tener acceso a las actas que se levanten en las reuniones del COPASO y dar sugerencias que puedan practicarse por el Comité Paritario de Salud Ocupacional COPASO.

“ ...

“ARTÍCULO 22º: BONIFICACIÓN ÉPOCA ESCOLAR.

La empresa BSN MEDICAL Ltda., a partir de la vigencia del presente Laudo arbitral, reconocerá a todos sus trabajadores una bonificación por época escolar, por valor de un salario mínimo mensual vigente.

“ ...

“ARTÍCULO 25º: LAVANDERÍA

La empresa, conjuntamente con la organización sindical, conformará una comisión que en el término de sesenta días calendario, a partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral, y con base en conceptos técnicos científicos establecerá la necesidad de prestar periódicamente el servicio de lavado y planchado de uniformes que el trabajador utiliza en cada turno. Verificada esta situación y si el concepto técnico científico determina que lo amerita, la empresa lo implementará a más tardar en los siguientes sesenta días calendario de la emisión del concepto.

“

“28º: SALARIOS.

La empresa BSN MEDICAL Ltda., a partir de la firma del presente Laudo Arbitral, incrementará los salarios básicos de todos y cada uno de los trabajadores que se benefician de este Laudo Arbitral, en un siete por ciento (7%) con pago retrospectivo a partir de la fecha del vencimiento del Laudo anterior”.

Al aclarar el Artículo 7º, el Tribunal señaló que “los horarios establecidos podrán ser modificados de acuerdo con las necesidades de la Compañía, siempre y cuando se ciñan a la ley”; y que “el turno 4º (Cuarto) de la jornada laboral es de 06:30 A.M. a 04:00 y no de 05:30 A.M. a 04:00 P.M.”.

El árbitro designado por la empresa salvó su voto respecto al punto de salarios.

III. EL RECURSO DE LA EMPRESA

La empresa, a través de apoderado, solicita a la Corte que anule las anteriores decisiones así: el artículo Tercero en su frase inicial y los restantes íntegramente.

La citada frase del Artículo 3º, por cuanto al establecer el derecho de los trabajadores sindicalizados a percibir las mismas prerrogativas de los no sindicalizados, está desconociendo que al interior de la empresa unos y otros cumplen distintas labores y por eso es explicable que ganen un salario distinto, según sus cargos y funciones. Sostiene que la estipulación consignada permitiría, por vía de ejemplo, que un trabajador que no es conductor percibiría un auxilio que se creara por el buen mantenimiento de vehículos con el sencillo argumento de ser sindicalizado,

cuando lo que se exige es que el trabajador sea conductor y cumpla el requisito del buen mantenimiento del vehículo.

El Artículo 7º, porque el establecimiento de los turnos de trabajo en que se desempeña el personal de la empresa vulnera la autonomía del empresario frente a la administración de su empresa. Lo dicho, sin atenderse que ésta ya cuenta con un esquema de turnos de trabajo y descanso, los cuales no fueron materia del conflicto, por lo que el Tribunal se excedió en su competencia.

El Artículo 11º, por violar los principios de equidad y armonía social, dado que, al establecerse que en caso de fusión del sindicato se conservarán los derechos otorgados en el Laudo y de ellos será titular el sindicato absorbente, un tercero como lo sería el sindicato absorbente podrá exigir que dichos derechos se apliquen a todos los trabajadores que aglutine.

El Artículo 17º, por violentar el derecho que tienen todos los trabajadores de la empresa a participar en la elección del Comité Paritario de Salud Ocupacional y obligar a los sindicalizados a participar en esa elección siendo dicha participación de carácter libre.

El Artículo 22º, por cuanto contiene una bonificación escolar para la generalidad de los trabajadores, cuando quiera que no todos tienen hijos o no todos estudian, con lo cual se desatiende el objeto que corresponde a esta clase de beneficios.

El Artículo 28º, porque no cuenta con respaldo alguno el incremento de salarios ordenado en el laudo, puesto que los cuadros económicos presentados por la empresa demuestran que los trabajadores sindicalizados han percibido incrementos salariales superiores al I.P.C., desde 2004, así como que la empresa no está en condiciones económicas adecuadas para asumir esos incrementos. Se remite a las observaciones efectuadas por el árbitro por ella designado en su correspondiente salvamento de voto a esta disposición.

No precisa su ataque respecto del artículo 25 del laudo arbitral titulado 'Lavandería'.

IV. LA OPOSICIÓN DE LA AGREMIACIÓN SINDICAL.

Reprocha el apoderado del sindicato a la empresa recurrente olvidar que la presentación del pliego de peticiones es un acto que legitima el derecho a la negociación colectiva, siempre tendiente al mejoramiento de las condiciones del trabajo y, por supuesto, autónomo de lo previsto por el empresario y los trabajadores no sindicalizados en los pactos colectivos, sin que ello deje de ser un referente para establecer la igualdad que debe primar en esta clase de relaciones jurídicas. En tal sentido, alega que la lectura del primer aparte del laudo lo que permite concluir es que los trabajadores sindicalizados tendrán similares prerrogativas a las de quienes se amparan en un pacto colectivo, bajo el entendido de que para ello deben estar en similares situaciones laborales, no como las que expone el recurso.

Distingue entre la autonomía del empleador para dictar el reglamento interno de trabajo y la posibilidad de que su contenido pueda ser acordado con los trabajadores en aspectos como la jornada laboral. Recuerda a ese respecto el artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo y copia apartes de la sentencia de la Corte de 19 de julio de 1982, sin indicar su radicación.

Sostiene que al sindicato absorbente no se le puede calificar de 'tercero', pues sucede en sus derechos y obligaciones al sindicato absorbido, de modo tal que, dicho sindicato no puede exigir más que lo señalado en las cláusulas normativas para los trabajadores beneficiados del laudo o

convención del sindicato absorbido, y la totalidad de las cláusulas obligacionales para sí, pues lo que hace es reemplazar al sindicato absorbido.

Aduce que el Artículo 17 del Laudo lo que consagra es el derecho que tienen todos los trabajadores, incluidos los sindicalizados, de participar en la conformación del COPASO, sin que por ello se pueda entender que quedan excluidos los no sindicalizados.

Afirma que la bonificación escolar, en atención al ámbito de aplicación de la convención colectiva y el laudo arbitral anteriores, sólo es aplicable a los trabajadores sindicalizados y no a otros, como lo asevera la censura, de tal forma que beneficia a tales trabajadores siempre y cuando tengan hijos que estudien o ellos mismos estudien en los distintos niveles de enseñanza conocidos.

Por último, asevera que el aumento del salario decretado en el Laudo del 7% responde a los principios de equidad y equilibrio económico y al postulado de la negociación colectiva, pues si bien es cierto la empresa incrementó los salarios a los trabajadores sindicalizados en el mismo porcentaje que el de los no sindicalizados, ello ocurrió por razón del fallo de casación que lo ordenó; entonces, ese 7% refleja el promedio del incremento histórico desde 2004, así como la propuesta del árbitro del sindicato que propuso un 3.8%.

Tampoco se refiere la agremiación opositora al punto del laudo llamado 'Lavandería'.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Como el recurso está restringido por la empresa recurrente a algunos de los puntos del laudo y no a todos, la Corte limitará su estudio a los atacados, en su orden.

1.- IGUALDAD DE TRABAJADORES

El aparte inicial del artículo 3º del Laudo Arbitral atacado expresa:

“... ”

“ARTÍCULO 3º: IGUALDAD DE TRABAJADORES: Cualquier auxilio, aumento o beneficio que la empresa conceda a los trabajadores no sindicalizados, se hará efectiva a los trabajadores sindicalizados...”.

Para resolver la inquietud puesta de presente, debe recordarse que esta Corporación, al resolver un recurso de anulación contra el laudo arbitral del 23 de diciembre de 2002, proferido para resolver el conflicto colectivo económico suscitado entre la misma organización sindical que aquí igualmente surge como parte interesada y la sociedad B. D. F. BEIERSDORF S.A., quien posteriormente fue sustituida por la empresa B. S. N. MEDICAL LIMITADA, que aquí también es parte interesada en el asunto bajo examen, en sentencia del 10 de abril de 2003, radicación 20387, avaló la negativa del Tribunal de Arbitramento convocado en ese entonces, de negar la aspiración del Sindicato, contenida en la cláusula 16 del pliego de peticiones, cuyo contenido era el siguiente:

“Cualquier auxilio, aumento o prerrogativa que la empresa haya concedido o conceda en el futuro a cualquier título, a los trabajadores no sindicalizados, se hará efectivo inmediatamente a todos los trabajadores sindicalizados...”.

En la oportunidad reseñada, dijo la Corte lo siguiente:

“Sobre este tema, el cual está referido al derecho a la igualdad de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, se remite la Sala a lo dicho en sentencia de homologación de febrero 26 de 1997, con radicado 9735 en la cual expuso:

““(…) no pueden los árbitros disponer, por vía del Laudo Arbitral, que se les reconozca a los trabajadores sindicalizados cualquier garantía social, económica y normativa que supere lo suscrito convencionalmente y que reconozca a otros trabajadores no sindicalizados>, porque, además, ello conduciría a reconocer al sindicato una capacidad especial de negociación en un escenario en que no se le confiere legalmente. Lo anterior sin perjuicio de que el empleador, voluntariamente o por acuerdo con el Sindicato, disponga de su derecho y extienda las mismas garantías a los trabajadores sindicalizados (ver sentencia de casación de Alejandro Angel Bravo Vs. Centro Social de Neiva, 29 de noviembre de 1994).

“De otra parte, agrega la Corte Suprema que la Constitución Política no prohíbe – por el contrario, permite -, dar un tratamiento diverso a situaciones distintas, y es ese el sentido del artículo 61 del D. R. 1469 al desarrollar las leyes 26 y 27 de 1976, relativas a la libertad sindical, al derecho de asociación y de negociación colectiva y que hasta el momento no han sido proscritas del ordenamiento jurídico vigente (....).

“ Por lo expuesto, le asiste razón a la recurrente cuando señala que los árbitros se excedieron en sus facultades al emplear en sentido general el concepto de igualdad, porque es preciso puntualizar cuales son las cláusulas del pacto colectivo que establecen discriminaciones respecto de los trabajadores sindicalizados y por supuesto, que si se llegare a infringir el principio institucional según el cual a trabajo igual salario igual, quien tiene que ocuparse de esa controversia particular es la jurisdicción que conoce de los conflictos jurídicos y no por vía de abstracción, un tribunal previsto para resolver conflictos económicos, a riesgo, eso sí, de generar desigualdades y círculos viciosos insolubles, porque con el mismo pretexto del derecho a la igualdad posteriormente serán los trabajadores no sindicalizados quienes aspiren a iguales condiciones que las pactadas en la convención colectiva para los sindicalizados “

“Igualmente a la sentencia de homologación, del 21 de enero de 1996, con radicación 9597 se dijo:

““De otra parte, observa la Sala que en tratándose de la contratación colectiva en materia laboral, la igualdad no comporta identidad aritmética individualmente considerada.

“Para determinar la posible infracción a este principio constitucional frente a dos normaciones colectivas, igualmente válidas y simultáneamente vigentes – pacto y convención colectiva -, no basta con el cotejo simplista de cada derecho específico, sino que es menester el examen de conjunto de las prerrogativas otorgadas. Ni la constitución ni la ley prohíben que un derecho consagrado en una convención colectiva de trabajo sea más favorable o distinto del establecido en un pacto colectivo. Los dos institutos, si bien están sujetos a una regulación legal similar en cuanto a sus efectos, sendas normaciones tienen su identidad propia. Además, si los beneficios de ambos acuerdos colectivos tuvieran que ser iguales, sobraría una de las dos figuras en la legislación colombiana”.

“Así las cosas, es exequible la negativa en otorgar este derecho”.

Ahora, como la parte pertinente del artículo 3º del laudo impugnado en este momento, es similar a la que ocupó la atención de la Corte en la sentencia de anulación reproducida en lo pertinente,

la Sala reitera los argumentos expuestos en precedencia, de manera que, y sin que sean necesarios mayores agregados a lo ya dicho, se anulará el citado aparte del artículo 3° del Laudo Arbitral.

2.- JORNADA LABORAL Y DESCANSOS

Aun cuando los turnos de trabajo y de descanso que dispuso el Tribunal de Arbitramento como parte de la jornada laboral de los trabajadores beneficiados con el Laudo Arbitral atacado, contenidos en el artículo 7° de su resolutive, hicieron parte del pliego de peticiones de la agremiación sindical, sin que hubieran sido solucionados en la etapa de arreglo directo, lo cual, en principio, daría lugar a pensar que debieron ser parte del estudio y decisión por parte del tribunal de arbitramento al tenor de lo dispuesto por el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cierto es que, por la materia de que tratan, escapan a su competencia, pues desconocen el poder subordinante del empleador, en virtud del cual es a éste a quien compete el direccionamiento y administración de su empresa y, como tal, la fijación de la jornada laboral de sus servidores y el uso del *ius variandi*, con los límites que respecto de éstos aspectos del contrato de trabajo marcan la ley y la jurisprudencia y, obviamente, las estipulaciones que se pacten en el contrato de trabajo, la convención colectiva de trabajo o cualquiera otro acto jurídico de tal naturaleza, que permita superar los derechos mínimos de los trabajadores.

En términos similares a los anotados, esta Sala de casación, en sentencia de 22 de julio de 2009 (Radicación 36926), expresó:

“No pueden imponérsele al empleador a través de fallo arbitral, cargas que impliquen coartar su libertad de dirección y organización de la empresa, pues la implementación del sistema de turnos o de jornadas ordinarias de los trabajadores, es un aspecto de su resorte exclusivo, siempre y cuando no desconozca lo regulado por la Ley, con relación a la jornada máxima establecida para cada caso.

“También, la restricción en el cambio del sistema de turnos a jornada ordinaria, limita la posibilidad jurídica que tiene el empleador de imponer reglamentos, determinar el modo, tiempo y cantidad de trabajo, derivada del elemento de la continuada subordinación y dependencia del trabajador, cuya limitante sólo está prevista cuando se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, conforme lo establece el artículo 23 del C.S. del T.

“Adicionalmente, la habitualidad o no en el sistema de turnos y la implementación de una jornada laboral, es un aspecto jurídico que emerge de la facultad que le asiste al empleador de modificar unilateralmente y por razones objetivas las condiciones de trabajo, conforme a lo que se ha denominado por la doctrina y la jurisprudencia como el “*IUS VARIANDI*”. De igual forma, el tema relacionado con el cambio de jornada laboral por prescripción médica es un aspecto se encuentran regulado en el Sistema de Seguridad Social Integral, no sujeto a la regulación de los árbitros”.

De otra parte, conviene anotar que no aparece dentro del expediente que por convención colectiva de trabajo anterior o por otro instrumento de su misma fuerza y naturaleza, se hubieran establecidos turnos y descansos, de manera que bien puede suponerse que dichos aspectos estaban siendo regulados por la Empresa y que la pretensión del Sindicato es elevarlos a norma convencional. Y al respecto, las orientaciones jurisprudenciales que se han traído a colación, ponen de manifiesto, se reitera, que no pueden los árbitros imponer cargas en ese sentido, de donde se sigue que se anulará la disposición acusada, conjuntamente con su aclaración y

corrección.

3.- FUSIÓN DEL SINDICATO

A manera de síntesis, considera la Corte que la organización sindical promotora del conflicto pretende que todos los derechos y beneficios que por medio del laudo arbitral se le reconozcan a ella, sean trasladados en los mismos términos y condiciones a la organización sindical a la cual se fusione, entendiéndose como tales derechos y beneficios los comprendidos en las llamadas cláusulas obligacionales, que no son otras, como lo dijo el extinguido Tribunal Supremo del Trabajo, que “aquellas encaminadas a procurar el cumplimiento de los deberes recíprocos entre las partes que celebran el pacto para procurar su exacta ejecución y cumplimiento” (G. del T., t. iv, pág. 844).

Sobre el particular debe advertirse que los efectos producidos por la fusión, absorción, escisión o cualquiera otra modalidad que afecte la modificación de la personería jurídica de entes como las agremiaciones sindicales en expresión del ejercicio del derecho de asociación son tema cuya definición importa a la ley, por ende, extraño al ámbito de competencia de los árbitros de los tribunales de arbitramento o arbitraje económico en el derecho laboral colombiano. Para establecer tal aserto basta leer el numeral 1 del artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto contempla la posibilidad de que los sindicatos puedan unirse o federarse entre sí; y el numeral 2, al asentar que los sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes a las normas de ese título, y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público. Para ello se indica en el artículo 376 de la misma codificación que es una atribución exclusiva de la Asamblea General del sindicato la determinación de fusionarse con otros organismos sindicales.

Por consiguiente, si bien es cierto que por fuerza del derecho de asociación los sindicatos pueden fusionarse, es la ley la que determina los efectos que produce tal acto jurídico y no el laudo arbitral el que puede imponerlos. Lo anterior no impide, obviamente, que por convenio interpartes entre el empleador y el sindicato se establezcan específicos alcances normativos a las cláusulas obligacionales en eventos como el que aquí se trata, pero, se repite, no por decisión del tribunal de arbitramento.

De otro lado, el artículo 474 de la misma obra, dispone que si el sindicato que celebra la convención se disuelve, esa convención continúa rigiendo los derechos y obligaciones del empleador y sus trabajadores, es decir, deja solamente vigente las cláusulas normativas, desapareciendo por tanto las obligacionales, lo cual ratifica que en ese específico punto, sólo la empleadora, en ejercicio de su libre autonomía, podría convenir en tener como acreedora a la organización sindical que reemplace a la que firmó el convenio colectivo, siendo importante recordar que con arreglo al artículo 1602 del Código Civil, todo contrato celebrado legalmente es ley para los contratantes y solo puede ser invalidado por mutuo consentimiento o por causas legales.

No puede perderse de vista el hecho de que los actos jurídicos celebrados entre la organización sindical y terceros, como lo serían los relativos a su fusión con otra u otras agremiaciones del mismo orden, se regulan, como todo convención, por la libre voluntad de la agremiación y de las otras con quienes se comprometa, pero, obviamente, no pueden resultar oponibles a quienes no fueron parte en tales actos, menos aún de manera indeterminada como se persigue en la disposición atacada del fallo arbitral. Luego, el laudo no puede imponerlos a priori.

Por lo dicho, se anulará la cláusula atacada.

4.- PROTECCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

Aunque el COPASO, o Comité Paritario de Salud Ocupacional, es un órgano de participación y apoyo del sector de trabajadores en el diseño y ejecución de las políticas y planes en materia de Salud Ocupacional al interior de la empresa, desarrollado, básicamente, en el Decreto 2013 de 1986, la Resolución 1016 de 1989 del hoy Ministerio de la Protección Social y el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, disposiciones que prevén su conformación y operación, así como su relación con las autoridades de salud, aspectos de donde es dable inferir cuáles de los trabajadores de la empresa pueden ser sus miembros y en qué circunstancias, y de qué manera pueden acceder a la información que resulta de su gestión, asuntos que importa al legislador y respecto de los cuales no es al laudo arbitral a quien compete su definición por tratarse de normas de orden público, a manera de ver de la Corte no aparece contrario a los límites del mismo laudo arbitral que en aras de un más óptimo, oportuno y eficaz funcionamiento del COPASO en el Laudo se hubiese dispuesto que por parte de la empresa se refuerce su logística, mediante la destinación de un sitio adecuado para su operación, así como el suministro de los elementos requeridos para su cabal funcionamiento.

Por lo antedicho se anulará el artículo 17º del laudo, salvo en cuanto tiene que ver con el suministro de la logística requerida para el cabal funcionamiento del llamado COPASO.

5.- BONIFICACIÓN ESCOLAR

La disposición del laudo arbitral se recuerda dispuso a este respecto:

“ARTÍCULO 22º: BONIFICACIÓN ÉPOCA ESCOLAR.

La empresa BSN MEDICAL Ltda., a partir de la vigencia del presente Laudo arbitral, reconocerá a todos sus trabajadores una bonificación por época escolar, por valor de un salario mínimo mensual vigente”.

La textura de la disposición luce tan genérica e indeterminada que para nada facilita precisar las particulares circunstancias de su aplicación. Así, cualquier lectura que se haga sobre quiénes deben ser los destinatarios de la aludida bonificación no resultaría manifiestamente equivocada (trabajadores sindicalizados, trabajadores no sindicalizados, personal vinculado, jefes de familia, trabajadores con hijos, trabajadores estudiantes, trabajadores con hijos estudiantes, trabajadores con hijos menores estudiantes, etc.), como tampoco la que se dé sobre los tiempos de su aplicación (por todo el año, cada año, semestral, trimestral, mensual, por calendarios escolares, etc.), e inclusive sobre conceptos como la modalidad escolar (regular o formal, informal, presencial, semipresencial, no presencial, superior, media, elemental, preescolar, universitaria, técnica, tecnológica, etc.). Por ende, la evidente ambigüedad e indeterminación de la disposición atacada, que contraria el sentido de la equidad debida a las relaciones laborales subordinadas, imponen su anulación.

6.- LAVANDERÍA

Como se dejó asentado en los antecedentes, ni el recurrente ni la opositora se refirieron al artículo 22 del laudo titulado '**LAVANDERÍA**', no obstante que la empresa dijo ser parte del

'objeto' del recurso.

Lo anterior emerge suficiente para desestimar la acusación.

7.- INCREMENTOS SALARIALES

El incremento salarial discutido por la recurrente se ordenó por el Laudo Arbitral en los siguientes términos:

“28º: SALARIOS.

La empresa BSN MEDICAL Ltda., a partir de la firma del presente Laudo Arbitral, incrementará los salarios básicos de todos y cada uno de los trabajadores que se benefician de este Laudo Arbitral, en un siete por ciento (7%) con pago retrospectivo a partir de la fecha del vencimiento del Laudo anterior”.

Como el laudo anterior, dictado el 23 de diciembre de 2002, corregido el 17 de enero de 2003 y complementado el 19 de marzo siguiente, no fue modificado posteriormente por las partes, siendo objeto de denuncia en su cláusula de salarios (artículo 40) por parte de la agremiación sindical hasta apenas el 24 de abril de 2009 y materia de discusión a través del nuevo pliego de peticiones el 25 de junio de 2009, según las constancias, procesales, bien puede decirse que por virtud de lo dispuesto en el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto al carácter que adquiere de convención colectiva que rige las condiciones de trabajo; y lo ordenado por el artículo 478 de la misma obra, respecto de la prórroga automática de este tipo de actos, el vencimiento del laudo anterior se produjo con la entrada en vigencia del que aquí se estudia, esto es, el 23 de diciembre de 2010.

Siendo ello así, se impone entender que la aplicación de la cláusula de salarios del Laudo Arbitral se producirá efectivamente por el término de su vigencia, es decir, del 23 de diciembre de 2010 a la misma fecha de 2011.

En tal sentido, cabe advertir que el incremento salarial del 7% por el término de vigencia del laudo arbitral --del 23 de diciembre de 2010 al 23 de diciembre de 2011-- no desborda en modo alguno la capacidad económica de la empresa, lo cual se deduce sin hesitación alguna del incremento salarial establecido en el pacto colectivo de la misma, suscrito el 21 de octubre de 2009 y con vigencia a partir del 1 de enero de 2010.

En efecto, si la empresa pactó para la vigencia de 2010 con los trabajadores no sindicalizados un aumento salarial del 8.0% para quienes ganaran hasta 2 SMLMV, el 6% para quienes ganaran entre 2 SMLMV + \$1 y 6 SMLMV y un 4% para quienes superaran aquel último valor; y los 14 trabajadores sindicalizados, para dicha anualidad percibieron un sueldo mensual entre \$1'233.000,00 y \$1'760.000,00, esto es, ubicados en la misma segunda franja de los incrementos estipulados para los no sindicalizados, del 6%, el incremento salarial a partir de la vigencia del Laudo, 23 de diciembre de 2010, no altera de manera apreciable la dinámica de incrementos pactados voluntariamente por la empresa empleadora, luego no resulta válido sostener que con ello se vulneran las arcas de la misma.

Se sigue de lo anotado que la estipulación atacada no se anulará.

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 artículo 3° (**IGUALDAD DE TRABAJADORES**), en su primer inciso, que reza: “Cualquier auxilio, aumento o beneficio que la empresa conceda a los trabajadores no sindicalizados, se hará efectiva a los trabajadores sindicalizados”; 7° y su aclaración (**JORNADA LABORAL Y DESCANSOS**), 11° (**FUSIÓN DEL SINDICATO**), 17° (**PROTECCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD SOCIAL**), salvo en cuanto a lo que tiene que ver con el suministro de la logística requerida para el cabal funcionamiento del llamado COPASO; 22° (**BONIFICACIÓN ESCOLAR**), del laudo arbitral proferido el 23 DE DICIEMBRE DE 2010, y aclarado el 13 de enero de 2011, por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado por el Ministerio de la Protección Social para resolver el conflicto colectivo suscitado entre la empresa recurrente y la organización sindical denominada **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y/O FARMACÉUTICA DE COLOMBIA 'SINTRAQUIM'**, Seccional Yumbo. **NO LO ANULA** en lo demás.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase al Tribunal de origen.

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGÓ

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

