

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

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS
Magistrado Ponente**

**SL10179-2015
Radicación n.º 62516
Acta 021**

Bogotá, D.C., primero (1º) de julio de dos mil quince (2015).

Resuelve la Corte los recursos de anulación interpuestos contra el Laudo Arbitral proferido el 20 de junio de 2013 por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado por el Ministerio de la Protección Social para resolver el conflicto colectivo suscitado entre el **HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE BASE DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL ‘ASINTRAF’**.

I. ANTECEDENTES

1.- **‘ASINTRAF’** formuló el pliego de peticiones al **HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL** el 15 de junio de 2012 y el 19 siguiente lo depositó ante el Ministerio del Trabajo. Su contenido se registra a folios 26 a 37 y

comprende seis capítulos titulados '*acuerdos preliminares*', '*normas generales*', '*estabilidad laboral*', '*prestaciones sociales*', '*salario*' y '*vigencia del acuerdo laboral*'. El primero integra un articulado referido a las partes del acuerdo y su campo de aplicación, su representación para la negociación colectiva, los asesores acompañantes en las deliberaciones, la representación sindical exclusiva, los permisos sindicales a los trabajadores directivos, asesores y negociadores para el conflicto y el compromiso de no represalias por cuenta del empleador. El segundo, el campo de aplicación del posible acuerdo, su obligatoriedad, los principios de favorabilidad, norma mínima convencional, derechos adquiridos e irrenunciabilidad de beneficios, la representación sindical, los amparados por el fuero sindical, permisos sindicales, sistemas de participación de miembros de la agremiación en comisiones de diálogo y concertación y en asuntos disciplinarios, y cuotas sindicales. El tercero, la definición de la estabilidad laboral, contratación a término indefinido, acción de reintegro, sustitución patronal, reestructuración de la planta de personal y prohibición de plantas de personal paralelas. El cuarto integra protección a la maternidad y a la Misión Médica y del Personal Sanitario. El quinto, elementos integrantes del salario, pagos adicionales constitutivos de salario, reajuste salarial y dotaciones. Y el sexto y último capítulo alude a la vigencia del pretendido acuerdo laboral y medidas para el cumplimiento de lo pactado.

2.- Las copias del expediente muestran que la etapa de arreglo directo se adelantó y por resultar totalmente infructuosa el Ministerio del Trabajo, por Resolución número 002258 de 10 de octubre de 2012, ordenó la constitución de

un tribunal de arbitramento obligatorio para que decidiera el conflicto existente entre la organización sindical y la empresa de servicios de salud. La empresa designó como árbitro al doctor Carlos Eduardo Sánchez González; el sindicato a Jorge Enrique Romero Pérez y entre los dos anteriores designaron a Roberto Rodríguez D'alemán, quien luego presidiría el Tribunal. Una vez posesionados de sus cargos, instalaron el Tribunal el 12 de abril de 2013, y luego de las ampliaciones del plazo autorizadas por los intervinientes en el conflicto profirieron el laudo cuya anulación se pretende con los recursos sobre los que aquí se decide.

II. EL LAUDO ARBITRAL

1.- El Laudo arbitral impugnado estudió los mencionados capítulos por separado y en la parte resolutive dispuso, respecto del **primero**, que éste surtiría todos sus efectos respecto de la empresa y la agremiación sindical intervinientes en el conflicto colectivo, puso a salvo a los trabajadores participantes en el mismo de las posibles represalias que adoptara el empleador, y los demás señaló que no procedía acogerlos, por cuanto *«se refieren fundamentalmente a aspectos que tendrían aplicación para efectos del desarrollo de la etapa de arreglo directo»* o, en relación con la representación sindical para el conflicto, porque *«es un aspecto que está claramente delimitado por la ley y por tanto en cada conflicto colectivo las partes designarán sus representantes»*.

En lo tocante con el **segundo** capítulo determinó que los beneficiarios del laudo serán todos los afiliados al sindicato y

los demás a quienes por virtud de la ley se extiendan sus efectos; y que sus disposiciones se tendrán por incorporadas a los contratos de trabajo, no desmejorarán los derechos concebidos en tratados de orden internacional suscritos por Colombia, en la Constitución o la ley y constituirían *«el mínimo de derechos y garantías a favor de los trabajadores afiliados»*. Señaló como representantes sindicales a los miembros de la junta directiva, de la comisión de reclamos y *«todos los demás que conforme a disposiciones legales deban tener ese carácter»*. Ordenó a la empresa que conceda en cada mes calendario 90 horas de permisos sindicales a los miembros de la junta directiva del sindicato, condicionados éstos a que *«el presidente del sindicato efectuará las solicitudes relacionadas con estos permisos indicando en cada caso los días, horas y miembros de la junta que los utilizarán»*; también, que otorgue 1 día de permiso sindical en cada mes calendario a los integrantes de la comisión estatutaria de reclamos y, en caso de conflictos colectivos futuros, a los miembros de las comisiones negociadoras durante dichos períodos, así como durante los términos de reunión de las asambleas generales del sindicato. Y a los afiliados, para capacitación sindical en congresos, seminarios, foros o simposios sindicales, discrecionalmente, previo estudio de los requisitos, circunstancias y condiciones individuales, señalando que el presidente de la junta directiva sindical presente ante la gerencia general del hospital las respectivas solicitudes con antelación no inferior a 3 antes del uso del permiso y ésta las resuelva en máximo 2 días. Similar disposición consignó respecto del uso de dependencias para la realización de reuniones con los trabajadores que dijo deberá facilitar la empresa en consideración a las circunstancias de

modo, tiempo y lugar previstas para éstas, sin perjuicio de que en el mes siguiente a la expedición del laudo fije de manera permanente una oficina dentro de sus instalaciones para las actividades sindicales de la agremiación, con dotación de 10 sillas como mínimo, y permita la utilización de 2 carteleras en sitios de paso de los trabajadores para la divulgación de la información gremial que el sindicato considere pertinente. Encontró plausible que la agremiación sindical comunique al ente hospitalario sus recomendaciones, conceptos y estudios relativos a la prestación del servicio, calidad de vida de los trabajadores y sus familias, condiciones salariales y prestacionales, procedimientos disciplinarios, reglamento interno de trabajo, planta de personal, investigaciones científicas y tecnológicas y programas de vivienda, los cuales apuntó deben recibir respuesta por escrito en máximo 1 mes. Indicó que la empresa debe garantizar a la agremiación sindical su participación en los trámites disciplinarios adelantados contra sus afiliados, incluidas las terminaciones de los contratos con justa causa, y ordenó que además de los descuentos de ley con destino a la organización sindical se haga a sus afiliados el del 50% del aumento del salario del mes de julio de 2013.

En lo que tiene que ver con el **tercero** de los capítulos del pliego decidió que los afiliados a **'ASINTRAF'** que a partir de los 2 meses siguientes a la expedición del laudo cumplan o hayan cumplido 2 años continuos de servicios quedarían automáticamente vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido, teniéndoseles la fecha inicial de prestación de servicios como la contractual. Agregó que ello no obsta para que la empresa vincule a sus servidores conforme a las

modalidades contractuales previstas en la ley; que las terminaciones sin justa causa de los contratos de trabajo deben indemnizarse en los términos de la ley, así como la sustitución patronal reclamada.

Respecto de los capítulos **cuarto** y **quinto** dispuso que los afiliados de la organización sindical tienen derecho a «*un aumento de salario con efectos retrospectivos a partir del primero (1º) de mayo de 2013, en un porcentaje del 5.5%. Para el retroactivo del mes de mayo al Hospital (...) dispondrá de un plazo de tres (3) meses contados a partir de la expedición del presente laudo*». Para ello, sostuvo que la situación económica y financiera de la empresa debía analizarse ‘*integralmente*’, de donde entendía, «*con base en los estados financieros e informes recibidos que realmente esta situación es crítica y que el establecimiento de prestaciones extralegales podría poner en peligro la continuidad de las actividades del Hospital*», pero que, en relación con el aumento salarial «*debe efectuarse un ajuste salarial tomando como punto de referencia el índice de inflación (IPC) certificado pro el DANE para los años 2011 (3.73%) y 2012 (2.44%) y descontando el que efectivamente realizó el Hospital (...) durante ese período (1.40%)*». Por eso, adicionó, «*dentro de ese contexto y considerando que no se establecerán reajustes que impliquen un retroactivo de difícil manejo (...), con vista en sus flujos de caja, el Tribunal concluye que el reajuste salarial será del (...)*». Negó el pago de intereses moratorios por atrasos en el pago de salarios, porque «*estos incumplimientos obedecen a las dificultades económicas acreditadas en el expediente y porque de todas maneras este aspecto tiene una regulación legal*»; como también lo correspondiente a jornadas y turnos de trabajo, «*dado que las*

mismas se vienen manejando de común acuerdo por las partes (6 y 12 horas), sin que realmente este manejo genere un conflicto entre ellas».

Y en cuanto al **sexto** y último capítulo señaló que «*el presente laudo rige a partir de su expedición y hasta el treinta (30) de abril de 2014*». Lo anotado, porque «*así como la convención colectiva de trabajo a [la] que aspiraba ASINTRAF por vía de la negociación colectiva previó que su vigencia fuere del 1 de mayo de 2012 al 1 de mayo de 2014, igualmente es necesario que el Tribunal determine la vigencia del presente laudo que resuelve el conflicto colectivo correspondiente. En ese sentido se resolverá que la vigencia empezará a partir de la fecha de su expedición y hasta el 30 de abril de 2014*».

El árbitro designado por el sindicato se apartó de lo decidido por el Tribunal de arbitramento en cuanto a los capítulos cuarto y quinto del pliego de peticiones, por las razones anotadas en el escrito de folios 333 y 334.

2.- En pronunciamiento del 16 de julio de 2013 el Tribunal negó las aclaraciones solicitadas por los intervinientes en el conflicto colectivo y la adición propuesta por la agremiación sindical.

3.- Contra las anteriores decisiones, los apoderados que constituyeron la agremiación sindical '**ASINTRAF**' y el **HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL**, interpusieron sendos recursos de anulación, respecto de los cuales se pronunciará la Corte atendiendo primeramente los temas que les son comunes para, posteriormente, abordar los

que se proponen en forma independiente, conjuntamente con las oposiciones recíprocas, empezando por los planteados por la empresa.

III. EL RECURSO DE LA EMPRESA

Cuestiona la empresa que el laudo arbitral dispusiera: (1°) que los afiliados a '**ASINTRAF**' que a partir de los 2 meses siguientes a la expedición del laudo cumplan o hayan cumplido 2 años continuos de servicios queden automáticamente vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido teniéndoseles la fecha inicial de prestación de servicios como la contractual, pues ello desconoce su autonomía en la contratación laboral en atención a sus conveniencias y necesidades, sin que tal condicionamiento se atenúe por la consideración de que pueda contratar mediante cualquiera de las modalidades prevista en la ley, y más bien agrava su situación financiera y económica; (2°) que los afiliados de la organización sindical tengan derecho a *«un aumento de salario con efectos retrospectivos a partir del primero (1°) de mayo de 2013, en un porcentaje del 5.5%. Para el retroactivo del mes de mayo al Hospital (...) dispondrá de un plazo de tres (3) meses contados a partir de la expedición del presente laudo»*, no obstante constituir ese postulado *«un evidente error aritmético»* surgido *«a partir del análisis de cifras que los árbitros estimaron en la parte considerativa del Laudo pero que no se compadece ni coordina con la decisión final»*, dado que los aumentos salariales para los años 2011 y 2012 sumaron 6.9%, no 1.4%, como lo entendió el Tribunal, para llegar a concluir la necesidad de fijarlo en 5.5.% para 2013,

además de ello resultar contradictorio con su situación económica y financiera, inclusive, reconocida en el laudo, y con los aumentos que a los trabajadores de salario mínimo ordinario e integral les efectuó durante las dichas calendas; (3°) que sean comprendidos por los beneficiados del laudo *«aquellos a quienes se deban extender sus efectos por ministerio de la ley»*, pues ello resulta confuso, dado que la agremiación sindical no tiene carácter mayoritario, y porque no precisa a qué clase de trabajadores se extiende su aplicación; y (4°) que otorgue 90 horas mensuales de permisos sindicales sin precisar que esa cantidad *‘no es acumulable’* cuando no se utilizan totalmente en el respectivo mes, ni que se hiciera idéntica precisión con el día de permiso concedido a cada uno de los integrantes de la comisión estatutaria de reclamos. Además, que la concesión de permisos sindicales a las comisiones negociadoras para futuros conflictos colectivos de trabajo no es determinada, conllevando así a permisos sindicales indefinidos y absolutos, los cuales han sido censurados por la jurisprudencia, cuestión similar a la de los permisos asignados a los delegados de las asambleas generales de **ASINTRAF** por el término que duren dichas reuniones; (5°) que conceda al sindicato la facultad de intervenir en los trámites disciplinarios seguidos contra los trabajadores, sin aclarar o especificar *«cuál sería la ‘intervención del sindicato’ en los procesos disciplinarios que legalmente y en ejercicio del poder subordinante le asiste aplicar al Hospital»*, habida cuenta de que dicha temática está reglada en los artículos 10° del Decreto 2351 de 1965 y 72 del Reglamento Interno de Trabajo y de que resultan abiertas, vagas y confusas las expresiones utilizadas en su redacción.

Por razón de lo reprochado al laudo arbitral pretende que respecto de esos asuntos se decrete la nulidad del correspondiente ítem o apartado, o se declare su inexequibilidad.

IV. OPOSICIÓN DEL SINDICATO

La agremiación sindical sostiene que el Tribunal de arbitramento sí puede imponer las formas contractuales que generen estabilidad laboral a sus trabajadores; que no hay error aritmético alguno al disponer que el aumento salarial fue del 5.5% para las anualidades de 2011, 2012 y 2013; que el laudo se extienda a terceros en los términos de la ley; que la limitación a los permisos sindicales coarta el derecho de asociación sindical; y que las permisión de la presencia del sindicato en los trámites disciplinarios e incluso en el despido con justa causa garantiza el debido proceso.

V. EL RECURSO DEL SINDICATO

La agremiación sindical recurre el laudo arbitral, en cuanto: (1º) no tuvo en cuenta que, para ese momento, los trabajadores gozaban de un mejor tratamiento en lo que toca con el número de los 90 días de permiso sindical y jornada laboral previstos por el Tribunal; (2º) fijó un porcentaje de incremento salarial para 2013, *«el cual ni siquiera supera el 1%»*, por lo que, *«por lo menos el IPC debe ser ordenado para esta anualidad, teniendo en cuenta lo que encontró probado el*

Tribunal, que los salarios de los trabajadores al mantenerse estáticos desde el año 2011 han sufrido una evidente desmejora que contradice el principio de movilidad salarial establecido en el artículo 53 de la Carta», de modo que «lo lógico, legal y justo, es que los efectos retrospectivos del Laudo, incluyan el incremento salarial, desde el mismo instante en que los salarios, por culpa del empleador, quedaron en una condición de inamovilidad»; (3°) «tampoco es de recibo para el sindicato, porque no existe ninguna justificación para ello, que ninguna sanción se tome frente a la lógica sanción pecuniaria que debe sufrir el Hospital, por el no pago oportuno de los derechos irrenunciables de los trabajadores», habida cuenta de que, por disposición legal, los trabajadores no tienen que soportar las pérdidas en que incurra su empleador; (4°) dispuso la posibilidad de que el sindicato expusiera sus puntos de vista, conceptos, estudios y recomendaciones sobre aspectos relativos al mejoramiento de la calidad del servicio en sus aspectos humanos y económicos, derechos de los trabajadores, etc., así como que participara en los procedimientos disciplinarios adelantados contra los trabajadores sindicalizados, inclusive en los casos de terminación de contrato por justa causa, pero no tuvo en cuenta que eso debe ser dentro de «un real y concreto derecho de contradicción y defensa que garantice unas mínimas etapas en donde el trabajador realmente la opción de controvertir y pedir pruebas, de recurrir la decisiones que tome y especialmente, de preparar su defensa en un término prudente y especialmente (sic), de saber por qué lo llaman a descargos»; y (5°) los descuentos de cuotas sindicales «no solo se deben aplicar a trabajadores sindicalizados, sino a todos aquellos que se beneficien de la convención colectiva de trabajo, por

adherencia o por extensión». En memorial posterior, la agremiación ratificó los anteriores puntos de discrepancia con el Laudo (folios 416 a 419).

VI. LA OPOSICIÓN DE LA EMPRESA

La empresa opositora en el recurso solicita que se rechace o no se tenga en cuenta el recurso de la agremiación sindical por haber sido formulado por su Presidenta, quien no acreditó la calidad de abogada, y cuando lo reiteró o ratificó la apoderada que ésta designó, resultó extemporáneo.

Sobre los ataques que la agremiación hace al laudo, afirma que la perseguida ampliación de los permisos sindicales, con fundamento en que los previstos no superan aquellos con los que antes contaba, no tiene soporte alguno, pues no se está frente a derechos adquiridos y si en algún momento concedió algunos permisos fue de manera temporal para solucionar el conflicto colectivo. Que el incremento salarial a que se alude por la recurrente no tiene respaldo probatorio y legal, y no pasa de ser una manifestación subjetiva tendiente a afectar injustificadamente los precarios ingresos de la institución. Además, la decisión del laudo de permitir la participación del sindicato en los procesos disciplinarios se acompasa con la constitución y la ley, de modo que lo que en verdad persigue la agremiación es poder intervenir como juez y parte en esos trámites. Y que las cuotas sindicales ya están previstas en la ley con suficiencia y equidad.

VII. CONSIDERACIONES

Sea lo primero indicar que no asiste razón a la empresa respecto del reproche de orden procedimental que hace al recurso interpuesto por la agremiación sindical, en el sentido de que quien lo planteara en un primer momento --su presidenta-- no estaba habilitada para ello por no contar con la calidad de abogada, pues, como se dejó asentado por la Corte en providencia de 5 de marzo de 2014, y con total independencia del cuestionamiento que pudiera derivarse de la ausencia de la calidad anotada para establecer la legitimación adjetiva en ese acto en su primera oportunidad, lo cierto es que la impugnación atendida para conceder aquél por parte del Tribunal de Arbitramento fue la postulada por la abogada constituida para ese efecto por la representante legal de la agremiación, y obrante a folios 416 a 419, que se presentara en el término de ejecutoria del proveído mediante el cual el Tribunal resolvió sobre las solicitudes de aclaración y adición del laudo arbitral que le fueran elevadas, tal y como lo permite el artículo 331 del Código de Procedimiento Civil, aplicable a los procesos del trabajo por la remisión de que trata el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y, en esa misma línea, los que se siguen ante los tribunales de arbitramento que dirimen los conflictos colectivos del trabajo, tal y como se precisara por la Corte en providencia de 29 de abril de 2004 (Radicación 23556), en los siguientes términos:

“En primer lugar, importa destacar, que en la sentencia proferida para resolver los recursos que se interponen contra el laudo arbitral que dirime un conflicto colectivo a efectos de obtener su anulación total o parcial, como en las demás sentencias que dicta la Corte en

ejercicio de su función constitucional, es posible que en su parte resolutive se incluyan conceptos o frases que ofrezcan verdadero motivo de duda o que influyan en ella, como también, que se omita la resolución de cualquiera de los extremos de la litis, o de cualquier otro punto que de conformidad con la ley debe ser objeto de pronunciamiento. En el primer caso, procede la aclaración de la sentencia y, en el segundo, su adición. En ambos casos, en las oportunidades y términos a que aluden los artículos 309 y 310 del Código de Procedimiento Civil, aplicables a los procedimientos del derecho del trabajo, entre ellos, el de anulación de laudos de tribunales especiales, por la remisión directa de que trata el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social”.

En segundo lugar, que no fueron todos los puntos del laudo arbitral objeto de los ataques de la empresa y de la agremiación sindical, por tal razón, a ellos limitará la Corte su pronunciamiento, empezando por el de la primera.

Con las anteriores necesarias y previas precisiones, pasa la Corte al estudio de los cargos que los recurrentes le hicieron al laudo arbitral, con la orientación que se diera al comienzo de esta providencia y conforme a los siguientes capítulos:

1.- Aumento salarial e intereses moratorios.

Así reza la disposición relativa a la anterior temática:

“DÉCIMO PRIMERO.- *los trabajadores afiliados a ASINTRAF tendrán derecho a un aumento de salario con efectos retrospectivos a partir del primero (1º) de mayo de 2013, en un porcentaje del 5.5%. Para el retroactivo del mes de mayo el HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL dispondrá de un plazo de tres (3) meses contados partir de la expedición del presente Laudo”.*

1.1.- La entidad recurrente afirma que se incurrió en un error aritmético por parte del Tribunal arbitral, pues

pretendió promediar los incrementos del I.P.C. de los años 2011 (3.73%) y 2012 (2.44%) y a ello restar el aumento salarial efectuado unilateralmente por el Hospital (1.40%) para arribar al aumento que dispuso fijar en un 5.5% a partir del 1° de mayo de 2013, pues la suma de los citados años no es equivalente a 1.40%, sino a 6.90%. Tal corrección, afirma, debe hacerse con base en lo dispuesto por el Decreto 2272 de 1989, la certificación allegada con su escrito de solicitud de aclaración del laudo y demás pruebas recaudadas.

Por su lado, la organización sindical sostiene que el incremento salarial ordenado por el laudo arbitral *«ni siquiera supera el 1%»,* por lo que *«por lo menos el IPC debe ser ordenado para esta anualidad, teniendo en cuenta lo que encontró probado el Tribunal, que el salario de los trabajadores, al mantenerse estáticos desde el año 2011, han sufrido una evidente desmejora que contradice el principio de movilidad salarial establecido en el artículo 53 de la Carta».*

Respecto de este específico punto, se recuerda, el Tribunal adoptó la decisión de fijar el aumento de salario para los afiliados al sindicato, con efecto retrospectivo a partir del 1° de mayo de 2013, en un porcentaje del 5.5%, decisión que fundó en el análisis de los que llamó capítulos cuarto y quinto del pliego de peticiones, relativos a prestaciones sociales -- protección a la maternidad en casos de parto, adopción y aborto y protección a la misión médica y personal sanitario mediante licencias y reubicación laboral-- y salarios -- elementos integrantes del salario, pagos adicionales por disponibilidad y traslados al sitio de trabajo, reajuste salarial futuro sujeto al I.P.C. e intereses moratorios por pago

superior al 5° día mensual, intereses moratorios por dotaciones extemporáneas y otros tipos de incentivos económicos y prestacionales, ascensos, concursos, trasnochos, etc.--, y respecto de los cuales consideró debía analizarlos integralmente *«por cuanto están íntimamente relacionados con la situación económica y financiera por la que atraviesa el Hospital»*, para concluir en que, de su conjunto, esa aspiración sindical sí debía prosperar, pues, en cuento a las demás que conformaban los citados capítulos, asentó, no podían ser concedidos, porque *“no son convenientes prestaciones extralegales”*.

De modo que, aparte de que ninguna incidencia directa tienen las normativas procedimentales previstas en el Decreto 2279 de 1989 sobre el procedimiento arbitral observado en los conflictos colectivos del trabajo, por ser éstos de orden económico y no jurídico, y de carácter especial frente a los contemplados en disposiciones de naturaleza jurídica y general, como los aludidos por las referidas normativas, que entre otras cosas fueron derogadas por las Leyes 446 de 1998 y 1563 de 2012, lo cierto es que la decisión del Tribunal de arbitramento no constituye error aritmético alguno por el mero hecho de haberse mencionado en los argumentos que lo llevaron a fijar el aumento salarial en 5.5%, a los índices del I.P.C. de las anualidades de 2012 y 2013, pues tal tasa no fue resultado de una simple operación aritmética, que es a lo que se refiere el artículo 310 del Código de Procedimiento Civil, norma de carácter supletorio, esa sí, de las no previstas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, por la remisión analógica establecida en el artículo 145 de esta última obra, dado que, ya se vio, lo fue pero de la ponderación

de las múltiples aspiraciones sindicales de orden económico en materia de prestaciones sociales y salarios y la situación económica y financiera de la empresa empleadora, aunado a los índices de precios al consumidor generados por las socorridas anualidades anteriores al conflicto.

Por las razones que preceden no advierte la Corte que se hubieren violado los marcos jurídicos constitucionales, legales, convencionales y competenciales que correspondía observar al Tribunal de Arbitramento al estudiar y decidir la temática tratada en la forma como lo hizo, menos en términos de equidad, pues fue la única aspiración de las prestacionales y salariales que obtuvo respuesta positiva para los trabajadores y sin que con ella se desatendieran los índices económicos que regían por la época, lo cual permite de paso rechazar la afirmación de la agremiación sindical de que dicho aumento apenas lo fue de un escaso 1% para la anualidad de 2013, habida cuenta de que éste fue decretado a partir del 1° de mayo de 2013 y el laudo arbitral se dejó dicho regiría apenas hasta el 30 de abril de 2014 (numeral 14, folio 332), es decir, que ese aumento afectó solamente una anualidad completa, lo cual para nada luce ni precario ni desmesurado.

1.2.- Sobre este último aspecto importa a la Corte resaltar que el estudiado aumento salarial lo fue para el período del 1° de mayo de 2013 al 30 de abril de 2014, según se ha visto, no como sin razón alguna lo aduce la agremiación sindical en el escrito de oposición al recurso de la empresa, de que lo fue de un 5.5% para cada anualidad 2011, 2012 y 2013 (folio 44 cuaderno de la Corte), pues en modo alguno el Tribunal de arbitramento hizo tal consideración en el laudo

atacado o en las reuniones que dieron lugar a ello (folios 295, 297, 298 y 325). Menos, cuando el conflicto colectivo se desarrolló en la calenda del año de 2013 y en la certificación que acompañó la empresa al solicitar la aclaración del laudo aparecen los aumentos salariales efectuados para los años 2011 (3.9%) y 2012 (3%), anteriores al conflicto aquí analizado (folio 359).

1.3.- Adicionalmente, la organización sindical cuestiona al laudo que *«ninguna sanción se tome frente a la lógica sanción pecuniaria que debe sufrir el Hospital, por el no pago oportuno de los derechos irrenunciables de los trabajadores»*, por cuanto, por disposición legal los trabajadores no tienen que soportar las pérdidas en que incurra su empleador, refiriéndose a los intereses moratorios pretendidos frente a pagos extemporáneos de salarios, dotaciones, etc.

Frente a este específico cuestionamiento es del caso reiterar que el Tribunal expresó la razón que le dirigió a no acceder a ese pedimento, por ende, la competencia de la Corte no le habilita para, en su lugar, disponer sobre dicha solicitud, dado el carácter eminentemente sancionador del laudo, es decir, limitado a anular o no anular la disposición adoptada por el Tribunal y en manera alguna, a dictar una decisión de reemplazo. Ello, sin desatenderse la excepcional oportunidad en que la Corte ha encontrado plausible la modulación positiva del laudo que, por supuesto, no aplica a situaciones, como la presente, en que se resolvió por el Tribunal negativamente la petición.

En efecto, en sentencia de anulación de 25 de noviembre de 2008 (Radicación 37482), que aquí se reitera, así explicó la Corte la situación anunciada:

“Ha explicado esta Sala de la Corte que las precisas facultades que surgen para ella en virtud de lo dispuesto por el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, dentro del denominado actualmente por la ley recurso de anulación, se limitan a verificar la regularidad del laudo y otorgarle fuerza de sentencia si el Tribunal de Arbitramento no extralimitó el objeto para el que se le convocó, o anularlo en caso contrario, ello respecto de los puntos que quedaron por fuera de los acuerdos logrados entre las partes en la etapa de arreglo directo y que cobijen la totalidad de los que son materia del diferendo; a verificar que el pronunciamiento del tribunal no afecte derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Política, las leyes o normas convencionales vigentes, de conformidad con lo señalado en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo; y, de manera excepcional, a disponer la anulación de disposiciones del laudo que sean manifiestamente inequitativas, todo lo anterior dentro del marco de las facultades propias de los árbitros para decidir conflictos de intereses económicos; o para que el expediente sea devuelto al Tribunal por no haberse resuelto las diferencias que dieron origen a su convocatoria.

“Por eso es que en sentencia del 16 de marzo de 2005 (Radicación 23.843), ratificada entre otras muchas, en sentencia de 12 de octubre del mismo año (Radicación 27.857), recordó la Corte que cuando se trata de conflictos colectivos económicos no le es dado, en tanto disponga la anulación del laudo o parte de él, dictar la providencia que ha de reemplazarlo, puesto que el fundamento del fallo arbitral no es en derecho sino en equidad.

“No obstante, dicho rigor respecto de los extremos de la decisión del recurso extraordinario, de anular o no anular las disposiciones del laudo, fue atenuado por la Sala a partir de la sentencia de 15 de mayo de 2007 (Radicación 31.381), en el sentido de considerar permisible cierta modulación de los efectos del laudo arbitral que, sin sustituir con ello la orientación esencial de la voluntad de los árbitros, permita alcanzar a través de éstos un verdadero contenido en términos de equidad.

“En efecto, en dicha sentencia se asentó que:

““(…) Bajo esta premisa ha sido tradicional la postura de la Sala de comprender dentro de los juicios de regularidad jurídica del laudo, aspectos de contenido económico, cuando se advierten situaciones de ostensible inequidad.

““La justicia material que se pretende con esta postura, alcanza un mayor grado de realización, si los juicios de legalidad o de equidad no sólo son aquellos que sirven para fundamentar la elección entre el blanco y el negro, sino para diferenciar los matices entre ellos.

“De esta manera, la Sala corrige su postura tradicional de pronunciarse en sede del recurso de homologación contra un laudo arbitral que resuelve un conflicto colectivo sólo en los términos de

declarar escuetamente su exequibilidad o la nulidad, y en su lugar admitir la posibilidad de hacerlo condicionadamente, introduciendo precisos elementos que modifiquen el significado, alcance, o entidad de una cláusula, para despojarlas de los rasgos jurídicos o económicos que la hacen ilegal o inequitativa, en aras de salvar las garantías o beneficios que ofrece el Tribunal de Arbitramento; esto es, preservar y no sustituir el sentido principal de la voluntad de los árbitros.

“En el sub lite, la cláusula de PRESTACIÓN DE PROTECCIÓN ESPECIAL en lo concerniente a la contratación de un seguro de vida para sus servidores es, como ya se indicó, abiertamente ilegal en cuanto lo extiende a los empleados públicos; pero su exclusión no puede arrastrar la pérdida de ese beneficio para los trabajadores oficiales, que es también la voluntad de los árbitros. De esta manera, se declarará exequible el Parágrafo Único del Artículo 21, bajo el entendido de que ella comprenderá sólo a los servidores públicos que tengan el carácter de trabajadores oficiales” (subrayas fuera de texto).

“Por manera que, la solicitud del apoderado de la agremiación sindical de que resultado de la anulación de los puntos del laudo que le son desfavorables a la agremiación que representa, “en su remplazo (sic) de(sic) acojan las peticiones del sindicato esbozadas en el pliego”, con el argumento de que “las razones por las que considero que se deben acoger las pretensiones del sindicato, se sustentan en que estas(sic) no desbordan [la] capacidad económica de la empresa, ni las peticiones 1, 2,3, y 8 recortan derecho alguno al patrono, que haga(sic) imposible la aplicación del poder subordinante que tiene para la dirección y manejo autónomo de la empresa, por el contrario estas peticiones mejoran el clima laboral en la misma, aspiración que deben compartir ambas partes, razones suficientes con pleno asidero legal para determinar su pertinencia y su acogimiento” (folios 12 y 37 a 38 cuaderno 2), en modo alguno puede ser admitida, dado que, se itera, ni bajo las precisas facultades del artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, ni bajo el criterio jurisprudencial enunciado, es dable desconocer en lo esencial la voluntad de los árbitros, que en este caso se orientó a la negación de los puntos del pliego petitorio.

“No puede olvidarse que el laudo arbitral en conflictos de naturaleza económica como el que ocupa la atención de la Sala, al resolver los puntos del pliego de peticiones que no lo fueron por las partes en la etapa de arreglo directo, se constituye en un acto creador o generador de derechos que anteriormente no existían, o modificador de los ya existentes, o simplemente que impide o niega la creación o modificación pedida. De suerte que, al ser negativas sus disposiciones, como aquí ocurrió, dicha negativa no resiste la más mínima modulación, pues en ese caso, entiende la Corte, se estaría sustituyendo en lo esencial la voluntad del tribunal arbitrador.”

En síntesis, no hay lugar a anular la disposición cuestionada, ni a modificarla o complementarla.

2.- Permisos sindicales.

Los permisos sindicales fueron así regulados:

“QUINTO.- *El HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL concederá los siguientes permisos sindicales:*

“A los miembros de la junta directiva, en conjunto, 90 horas en cada mes calendario. El presidente de la junta directiva efectuará las solicitudes relacionadas con estos permisos indicando en cada caso los días, horas y miembros de la junta que los utilizarán.

“A cada uno de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, un día en cada mes calendario.

“A los miembros de las comisiones negociadores, en futuros conflictos colectivos durante los períodos en que estén reunidos con el HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL para tales efectos.

“A los delegados de las asambleas generales de ASINTRAF por el término que duren dichas reuniones.

“A los trabajadores afiliados al Sindicato para capacitación sindical, congresos, seminarios, foros o simposios sindicales. Estos permisos se concederán discrecionalmente, previo estudio en cada caso de las circunstancias, requisitos y condiciones en que sean solicitados.

“PROCEDIMIENTO: ASINTRAF por conducto del presidente de la junta directiva solicitará los diferentes permisos sindicales con una antelación no inferior a tres (3) días hábiles a la iniciación del permiso, teniendo el HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL un término de hasta dos (2) días hábiles para resolver, contados a partir del día siguiente al recibo de la solicitud. Las solicitudes de permisos sindicales deberán radicarse directamente ante el despacho de la gerencia general del HOSPITAL”.

2.1.- En suma, para la empresa el hecho de que el laudo arbitral hubiere otorgado 90 horas mensuales de permisos sindicales sin precisar que esa cantidad ‘no es acumulable’ cuando no se utilizan totalmente en el respectivo mes, ni que se hiciera idéntica precisión con el día de permiso concedido a cada uno de los integrantes de la comisión estatutaria de reclamos, torna la disposición en imprecisa y, por ende, en ilegal. Además, que no fuere ‘determinada’ la concesión de permisos sindicales a las comisiones negociadoras para

futuros conflictos colectivos de trabajo conlleva permisos sindicales indefinidos y absolutos, los cuales han sido censurados por la jurisprudencia, cuestión similar a la de los permisos asignados a los delegados de las asambleas generales de **ASINTRAF** por el término que duren dichas reuniones.

A ese respecto cabe decir que, conforme con la jurisprudencia vigente, el laudo arbitral puede imponer al empleador la concesión de permisos remunerados a los miembros del sindicato con el objeto de desarrollar y atender las tareas propias de la representación sindical, dentro de criterios de necesidad, razonabilidad, proporcionalidad y equidad. Ello por ser obvio que la empresa debe facilitar a los representantes de los trabajadores el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, sin que por tal razón se perjudique su adecuado funcionamiento.

Así se precisó en sentencia de anulación de 28 de octubre de 2009 (Radicación 40534):

“ (...) , para que ello proceda, dentro de los varios aspectos a tener en cuenta por el Tribunal de arbitramento, entre otros, advirtiendo que cada caso en particular deberá examinarse, es menester que su concesión no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento, que no sean de carácter permanente, que tengan plena justificación, que sea sólo para atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical y, que esa decisión resista un juicio de razonabilidad y proporcionalidad, así como que el permiso sea racional y equitativo.deberán tenerse en cuenta por parte del Tribunal, varios aspectos “...entre otros, advirtiendo que cada caso en particular deberá examinarse, es menester que su concesión no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento, que no sean de carácter permanente, que tengan plena justificación, que sea sólo para atender las responsabilidades

que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical y, que esa decisión resista un juicio de razonabilidad y proporcionalidad, así como que el permiso sea racional y equitativo”.

Luego, los permisos concedidos no pueden desbordar los mentados criterios, pues ello pone en peligro el desempeño eficaz de la empresa. Y en sentido contrario, si tienen por objeto la actividad sindical, resultan proporcionados o razonables en su número y oportunidad, y no pueden calificarse de inequitativos, el laudo arbitral está llamado a preverlos, si fuere uno de los puntos en discusión en el conflicto colectivo y no apareciere solucionado directamente por la empresa y la organización sindical en conflicto.

Para este caso, la empresa no censura la concesión por sí misma de los referidos permisos sindicales, ni de su número, sino por una presunta falta de concreción y claridad, pues entiende que no deben ser acumulables para períodos posteriores, ni indeterminados, pues debe establecerse su número y oportunidad previamente.

Sobre tal aspecto basta decir que en situaciones similares a la antedicha, donde por alguno de los recurrentes se cuestiona la disposición del laudo arbitral por cuestiones atinentes a su claridad o precisión, la Corte ha asentado que la interpretación, aplicación e integración de las normas allí concebidas, como ocurre con las convencionales a las cuales éstas se equiparan, corresponde en primer lugar a las partes generadoras de las mismas y, en su defecto, al juez ordinario laboral.

A ese propósito se asentó en sentencia de anulación SL8694-2014, del 26 de feb. de 2014, rad. 59713 lo siguiente:

“Estima la Sala que no hay motivo de anulación, pues la interpretación, aplicación y alcance de las normas convencionales, y en este caso las del laudo arbitral que adquiere naturaleza jurídica de convención colectiva de trabajo de conformidad con el artículo 461 del CST, en caso de conflicto corresponde en primer lugar a las partes determinar el verdadero espíritu de la norma o en su defecto a la jurisdicción laboral ordinaria.

De todos modos una notificación “oportuna” y “contemporánea”, de conformidad con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, no es otra cosa que hacerla en tiempo a propósito y cuando se conviene”.

Lo dicho debe verse desde la óptica del recurso de anulación, pues, ya se ha dicho, éste tiene por objeto la anulación de las disposiciones del laudo cuando, en decir del recurrente, su existencia afrenta la Constitución, la ley laboral, la convención colectiva de trabajo, la competencia del Tribunal o la equidad; en tanto que, la interpretación, aplicación o integración de las dichas disposiciones compete no a su existencia o validez, sino a la eficacia de las mismas en el plano de las relaciones laborales que regula, de forma que, no es el recurso de anulación el mecanismo idóneo para su cuestionamiento y definición, sino, en defecto del sentido que a ellas dieran las partes de consuno, el proceso ordinario laboral, pues es allí donde debe definirse tal tipo de controversias.

No obstante, cumple recordar que el número de días de permisos sindicales concedidos fue motivado por el Tribunal en que: el número de 90 días (1º) «no es individual para cada uno de los miembros sino global para la Junta» (folio 319) y se conceden en cada mes calendario; (2º) en el caso de la

comisión estatutaria de reclamos, «un día al mes para cada uno de los miembros es suficiente para atender a los trabajadores afiliados» (ibídem); (3°) en caso de conflictos colectivos futuros, «tendrán permiso sindical los trabajadores de ASINTRAF que formen parte de las comisiones negociadoras (...) durante los períodos en que estén reunidos con el Hospital» (ibídem); (4°) en caso de asambleas generales, los delegados «tendrán permiso sindical para asistir a dichas reuniones» (ibídem); (5°) en caso de capacitación sindical, «se estudiará y resolverá en cada caso concreto la solicitud que para tal efecto realice ASINTRAF», y (6°) en todo caso, en cuanto al procedimiento, «es claro que ASINTRAF por conducto del presidente de la junta directiva solicitará los diferentes permisos sindicales con una antelación no inferior a 3 días hábiles a la iniciación del permiso, teniendo el Hospital Universitario Clínica San Rafael un término de hasta 2 días hábiles para resolver»(folios 319 y 330), motivaciones todas ellas que, en principio, despejan cualquier duda e indeterminación reprochable a los permisos sindicales concedidos por el laudo.

2.2.- Por su parte, el sindicato afirma que el laudo arbitral no tuvo en cuenta que para ese momento los trabajadores gozaban de un mejor tratamiento en lo que toca con el número de los 90 días de permiso sindical y jornada laboral previstos por el Tribunal, y bajo ese argumento solicita que se regrese el expediente a los árbitros para que ordenen a la empresa que «mejore el otorgamiento de los permisos sindicales reconocidos y disfrutados en la actualidad, con el propósito de que le Junta Directiva, las comisiones y demás órganos sindicales, puedan cumplir cabalmente con sus

funciones y atender todos los requerimientos de las autoridades públicas y privadas» (folio 417), sin embargo, no indica siquiera en qué acto jurídico, contrato, pacto, convención colectiva de trabajo, etc., obran estipulaciones de ese orden, ni explica por qué razón deben considerarse como '*derechos adquiridos*', desmejorados por la cláusula del laudo arbitral atacado.

Tal cuestionamiento no tiene soporte alguno, menos cuando quiera que el laudo arbitral de que se trata es resultado del conflicto colectivo promovido por la agremiación sindical que fuere constituida apenas el 8 de marzo de 2012, es decir, tan recién que el catálogo de derechos que aquí se estudia es el primero de orden colectivo que ata a las partes en conflicto (folio 25); en el pliego de peticiones no aparece alusión alguna a la existencia de acto jurídico que previera tal tipo de estipulaciones con anterioridad a su presentación (folios 28 29); nada se dice a ese mismo respecto en la justificación ante el Tribunal de arbitramento de los permisos sindicales pretendidos (folio 43); y en el texto del laudo arbitral no obra conciencia alguna del Tribunal de arbitramento sobre tales circunstancias (folios 308 a 332). De esa suerte, la petición de la apoderada del sindicato se torna absolutamente infundada. Adicionalmente, desconoce que la devolución del expediente a los árbitros de que trata el artículo 143 del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, para que se pronuncien, sólo procede en tanto y en cuanto se hallare que no se decidieron *«algunas de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria»*, y además de que el pliego de peticiones no aludió a la circunstancia anotada, el punto del mismo, relativo a los permisos

sindicales y jornadas de trabajo (folios 26 a 37 y específicamente 28 a 29), fue resuelto por el Tribunal de arbitramento en la forma ya indicada. Con ello, se cae por su propio peso la alegación de la apoderada.

De consiguiente, ni se anulará la preceptiva atacada, ni se accederá a la solicitud de devolución del expediente.

3.- Intervención sindical en procedimientos disciplinarios y despido con justa causa.

Se previó tal intervención en los siguientes y expesos términos:

“OCTAVO.- el HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL garantizará la exigencia legal del derecho de defensa y la intervención del sindicato en los procedimientos disciplinarios de sus afiliados, extendiendo lo anterior a las terminaciones por justa causa de los contratos de trabajo”.

3.1.- Para la empresa, el que se conceda al sindicato la facultad de intervenir en los trámites disciplinarios que se siguieren contra los trabajadores, incluido el trámite para el despido con justa causa, sin aclarar o especificar *«cuál sería la ‘intervención del sindicato’ en los procesos disciplinarios que legalmente y en ejercicio del poder subordinante le asiste aplicar al Hospital»*, es inválido, habida cuenta de que dicha temática está reglada en los artículos 10° del Decreto 2351 de 1965 y 72 del Reglamento Interno de Trabajo, aparte de que resultan abiertas, vagas y confusas las expresiones utilizadas en su redacción. Para la agremiación sindical, tal intervención lo único que hace es preservar el derecho al debido proceso.

Para esta Sala de la Corte, aparte de ser ciertas las alegaciones de la empresa, en cuanto a que el artículo 10° del Decreto 2351 de 1965, en la forma como modificó el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, precisa que *‘antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato al que éste pertenezca’*, de modo que, *‘No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite’*; y a que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 del mismo estatuto, específicamente con sus numerales 16) y 17), el reglamento interno de trabajo deberá prever la intervención del sindicato en los trámites que por faltas disciplinarias o reclamos deban surtirse con los trabajadores de la empresa, con lo cual se atiende el postulado de intervención sindical que pareció fue el que se quiso referir en la cláusula atacada, de la lectura de dicha estipulación no es dable aprehenderse los elementos propios al carácter normativo (*normative teil*) --fundamentador de derechos y obligaciones de trabajadores y empleadora-- que la misma reviste, es decir, los supuestos de hecho y las consecuencias jurídicas que de su establecimiento se puedan desprender, de manera que su contenido, como igualmente se alega por la recurrente, así propuesto se presenta indeterminado, es decir, impreciso en su objeto en cuanto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la *‘intervención’* sindical propuesta, así como los fines y consecuencias que de su acción u omisión se derivan.

La indeterminación que se advierte no es equiparable, en modo alguno, a las vaguedades, ambigüedades y demás defectos del lenguaje que convocan la utilización de métodos

de interpretación normativa a efectos de alcanzar su cabal y genuino sentido, o a vacíos o lagunas que pudieran ser superados con los métodos propios a la integración normativa que permita dirimir cualquier controversia respecto de su aplicación, pues, se repite, su falta de contenido en cuanto a las circunstancias de tiempo, modo y lugar, así como de su finalidad y efectos por su acción u omisión, antes que contribuir a mejorar las condiciones de trabajo, teleología propia y definidora de toda estipulación de naturaleza convencional o asimilable a ella como lo es la del laudo arbitral en conflictos económicos del trabajo, por su defecto, desconoce los postulados legales, que son norma mínima y, por ende, de obligatorio cumplimiento.

De lo que viene, Se anulará la estipulación atacada.

4.- Vinculación automática, con carácter retroactivo, de trabajadores sindicalizados mediante contratos de trabajo a término indefinido.

Señala la preceptiva del laudo a este respecto:

“DÉCIMO.- Los trabajadores afiliados a ASINTRAF que a partir de los dos (2) meses siguientes a la expedición del presente laudo cumplan o hayan cumplido dos (2) años continuos de servicios al HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL, quedarán automáticamente vinculados a término indefinido tomándose como fecha de iniciación del contrato la misma en que empezaron a prestar sus servicios”.

Bastante se ha dicho por la Corte que las facultades de dirección y manejo de la empresa por parte del empleador suponen la libertad contractual en las relaciones que

establezca con sus servidores o trabajadores. Y que, solamente, por vía de la convención colectiva de trabajo es posible que por parte de éste se acepte una restricción a esas facultades. Por manera que, el laudo arbitral no resulta idóneo a efectos de definir o establecer particulares modos o formas de vinculación del personal de la empresa, o de modificar o reformar las existentes. De esa suerte, es nula la cláusula del laudo que pretende imponer al empleador las unas o las otras.

Así se expresó en sentencia de anulación SL CJS, del 4 de jul.de 2003 rad. 21741:

“No sólo porque se coarta o limita la libertad al trabajador para suscribir un contrato, sino también la del empleador, quien tiene la facultad para elegir la forma de contratación de sus trabajadores, resulta improcedente la anulación de este artículo, pues si lo hubieran concedido, los arbitradores hubieran impuesto indebidamente al empleador la obligación de celebrar en el futuro solo contratos de duración indefinida; así como tampoco podían prohibirle celebrar contratos temporales.

“El tema que se analiza ha sido objeto de pronunciamiento por esta Sala de la Corte. En la sentencia del 26 de febrero de 1997, radicación 9735, repetida en la proferida el 14 de junio de 2001, radicación 16737, se dijo lo siguiente:

“Los árbitros carecen de facultades para imponerle una modalidad única de contrato de trabajo, ya que se enmarca dentro de la libertad contractual convenir cualquiera de los tipos de contratos enlistados en la ley, por lo que solamente las partes, de acuerdo con las condiciones de la empresa, pueden escoger o acordar directamente, algunas de las modalidades legalmente admisibles de contratos de trabajo.

“De tal manera que al deferir la ley a las partes ese marco o envoltura de contratación individual, constituye un derecho del empleador el que no se le impongan contra su voluntad cualquiera de las modalidades legales de contratos, como posibilidad única de vínculo laboral con sus trabajadores, como ocurrió en el caso en estudio en el que el tribunal dispuso que todos los contratos de trabajo debían ser a término indefinido.

“En este sentido la Sala reitera lo expresado en la Sentencia del 1 de diciembre de 1994, Rad.7418, donde se anotó lo siguiente:

“...Al respecto observa la Sala que en reiteradas ocasiones la Corte ha dicho que no puede el Tribunal de Arbitramento imponerle al empleador un determinado contrato de trabajo o prohibirle el celebrarlo dentro de una cualquiera de las modalidades que en

cuanto a forma y duración establece la ley. Así lo expresó en las sentencias de homologación del 19 de mayo de 1988, Rad.2458; del 7 de julio de 1993, Rad.6162, y del 31 de octubre de 1994, Rad.7310. Ello porque no es posible legalmente que el Laudo Arbitral prohíba lo que la ley permite, como sería imponer al empleador un régimen único de contrato cuando el ordenamiento positivo establece varias modalidades a las que pueden recurrir libremente los contratantes de acuerdo con las necesidades y circunstancias del caso.

Y en sentencia CSJ SL, de 3 de mar. de 2009 rad.37677 sobre tal tópico se ahondó en los siguientes términos:

“Ninguna duda deja el texto, en cuanto a que no obstante predicar la “entera libertad” de contratación al comienzo de su redacción, de manera contradictoria impone una modalidad de contrato respecto de un contingente de trabajadores que, peor aún, el empleador vinculó de manera diferente. Se trata de una injerencia inaceptable del Tribunal de Arbitramento en un ámbito que la ley y la jurisprudencia han respetado sin dubitación alguna, esto es, la libertad del empleador para convenir con sus trabajadores la forma y términos que, ajustados a la ley, a bien tengan darle a la relación laboral.

“Los árbitros tienen más o menos una amplia facultad al proferir el laudo, siendo mayor en materia económica, pero restringida en cuestiones jurídicas, pues en el campo de la configuración del derecho extralegal el artículo 458 del C.S.T. es sumamente claro. En este sentido la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que es facultad del empleador dirigir la empresa, determinar cuántas personas contrata y bajo qué modalidades, potestades derivadas de las libertades de empresa y de dirección del empresario prevista en el artículo 333 de la Constitución Nacional. En similares términos lo sostuvo en sentencia del 22 de junio de 2007 (rad. 31147), en la que –a su vez- se remitió a la del 26 de febrero de 1997 (rad. 9735), en la cual consideró:

“(…)

“Lo más grave es que, sin el consentimiento de una de las partes del contrato, el Tribunal cambia la modalidad de convenios ya celebrados, los cuales son ley para los contratantes. En otros términos, intervino indebidamente para introducir modificaciones a situaciones que los interesados ya habían definido según sus conveniencias.

“La justificación de los árbitros, en el sentido de que con ello se garantizaba el principio de igualdad, frente a los trabajadores no sindicalizados, tampoco encuentra respaldo constitucional, legal ni jurisprudencial, si se considera la declaratoria de exequibilidad, pronunciada por la Corte Constitucional en la sentencia C-016 del 4 de febrero de 1998, en la que precisó:

“Ello no quiere decir que por el solo hecho de la renovación [del contrato a término fijo] cambie la naturaleza del contrato, esto es que una vez renovado se convierta en contrato indefinido, ello dependerá del acuerdo de voluntades, las cuales en el marco de las

disposiciones de ley que rijan la materia, podrán optar por la modalidad que más les convenga.

“Tampoco se vulnera el principio de igualdad (C.P., art. 13), pues no son iguales las hipótesis de quien ha sido contratado indefinidamente y de quien ha celebrado un contrato de trabajo por término previamente establecido. Así, pues, no se vislumbra discriminación alguna carente de justificación”.

“La prohibición que tienen los arbitradores de imponerle al empleador un determinado contrato o impedirle celebrarlo dentro de una cualquiera de las modalidades, en cuanto a forma y duración, se predica con mayor razón frente a los ya celebrados”.

En este caso, como la cláusula acusada --numeral 10° del laudo-- pretende modificar las condiciones de vinculación de los trabajadores afiliados a la agremiación sindical para tornarlos en trabajadores vinculados a término indefinido, con efecto retroactivo a la fecha de iniciación de la prestación de servicios, es decir, que además de modificar su situación contractual persigue el propósito de regular hechos ya cumplidos, ella deviene totalmente inválida, por lo que, como ya se anunció, se anulará.

5.- Extensión del laudo arbitral.

Tal estipulación se consignó así:

*“**TERCERO.**- Serán beneficiarios del presente laudo arbitral, todos los trabajadores afiliados a ASINTRAF así como aquellos a quienes se deban extender sus efectos por ministerio de la ley. Las disposiciones del presente laudo se entienden incorporadas a los contratos de trabajo celebrados entre el HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL y los trabajadores afiliados a ASINTRAF. Así mismo las disposiciones del presente laudo no podrán desmejorar los derechos previstos en la ley laboral o los tratados internacionales suscritos y aprobados por el Estado Colombiano. Constituyen además el mínimo de derechos y garantías a favor de los trabajadores afiliados al Sindicato ASINTRAF”.*

Para la empresa, que sean comprendidos como beneficiados del laudo “*aquellos a quienes se deban extender sus efectos por ministerio de la ley*”, resulta confuso, por cuanto: (1°) la agremiación sindical no tiene carácter mayoritario, y (2°) no se precisa a qué clase de trabajadores se extiende su aplicación. Para el sindicato, lo anotado es lo dicho en la ley.

Para la Corte, no incurrió el Tribunal en desafuero alguno al remitir la extensión del laudo arbitral, que surte efectos idénticos a los de la convención colectiva de trabajo (artículo 461, numeral 1°, C.S.T.), a lo previsto por el legislador, en este momento, en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 471.

A ese respecto importa resaltar que si bien es cierto que lo que se busca con la convención colectiva de trabajo, y en su defecto el laudo arbitral en las circunstancias que lo permite la ley, es mejorar las condiciones de trabajo durante su vigencia (artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo), ello no impide o reprocha el que, con el propósito de particularizar el contenido normativo en un determinado momento histórico, se consignent por cualquiera de estas vías cláusulas con idéntico contenido al de la ley, o sencillamente en blanco, como en este caso, pues, tal tipo de estipulaciones normativas no desconocen *per se* los marcos constitucionales, legales o convencionales establecidos, la competencia del Tribunal si fue uno de los puntos del conflicto no resueltos directamente por las partes, o el concepto de equidad en las relaciones del trabajo.

De manera que, al lograr el tinte normativo perseguido por la agremiación sindical, simplemente, la respectiva cláusula se reconduce a lo dispuesto en el precepto legal de referencia, si no es que en aquél se copió o transcribió su contenido, cuestión que aquí no ocurrió, pues, en este caso, se repite, se previó la mera remisión a lo dispuesto sobre ese tópico por el legislador de turno.

Así las cosas, fuera de que ninguna trascendencia tiene la mayoría o minoría numérica de los trabajadores en el ámbito de trabajo para el momento de expedición del laudo, pues tal circunstancia sólo será apreciable en el momento en que deba hacerse el juicio de aplicación al caso concreto que concite la norma, tal cual se desprende de una simple lectura del artículo 471 ya citado, en ningún desvío incurrió el Tribunal al decidir expresamente para resolver el conflicto puesto bajo su competencia la remisión de la aplicación del laudo a lo que a ese respecto disponga el legislador. Y ello tampoco genera confusión alguna, dado que la remisión en blanco a la preceptiva anunciada lo único que impone entender es que su contenido será el que el legislador dé a la misma.

6.- Extensión de cuotas sindicales.

Dispuso el laudo sobre tal tópico:

*“**NOVENO.**- Sin perjuicio de los demás descuentos legalmente procedentes que deba realizar el HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL con destino a la organización sindical ASINTRAF, se efectuará a los trabajadores sindicalizados un descuento del 50% del valor del aumento del salario que se reconozca para el mes de julio de 2013”.*

Para el sindicato impugnante, los descuentos de cuotas sindicales que se dispusieran en el laudo atacado, *«no solo se deben aplicar a trabajadores sindicalizados, sino a todos aquellos que se beneficien de la convención colectiva de trabajo, por adherencia o por extensión»*.

Tal manifestación de la agremiación sindical carece de total sentido frente al recurso de anulación, pues desatiende el objeto del mismo, aspecto sobre el cual la Corte ya se ha pronunciado insistentemente al resolver los cuestionamientos pasados que perseguían, al fondo, la subrogación, adición o reforma de las estipulaciones del laudo arbitral, pero además, a espaldas de lo expresado por el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, en la forma como modificó el artículo 39 del Decreto 2351 de 1965, sobre el cual dice depositar su alegación, el cual restringe tal deducción al valor de las cuotas *‘ordinarias’* sindicales a cargo de trabajadores no sindicalizados que resultan beneficiarios de las prebendas convencionales, persigue que se imponga el pago de una *«cuota sindical extraordinaria»* a los trabajadores no sindicalizados, como lo es la del *«50% el valor del aumento del salario que se reconozca para el mes de julio de 2013»* (numeral 9° del laudo, folio 332), mediante un acto que les es ajeno y, por ende, inoponible, desconociendo con ello la relatividad propia de este tipo de actos jurídicos y su excepcional extensión a terceros, respecto de quienes la ley ya precisa la naturaleza y monto de la deducción que se les pudiere hacer en una circunstancia particular como aquella.

De consiguiente, ni se anulará la disposición en cita, ni se accederá a modificar su contenido.

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

RESUELVE

PRIMERO: ANULAR el laudo arbitral proferido por el Tribunal de arbitramento constituido para dirimir el conflicto colectivo del trabajo suscitado entre el **HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE BASE DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL 'ASINTRAF'**, en cuanto en su numeral 8° dispuso que el **HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL** garantizaría la exigencia legal del derecho de defensa y «la intervención del sindicato en los procedimientos disciplinarios de sus afiliados, extendiendo lo anterior a las terminaciones con justa causa de los contratos de trabajo»; y en su numeral 10° ordenó que «los trabajadores afiliados a ASINTRAF que a partir de los dos (2) meses siguientes a la expedición del presente laudo cumplan o hayan cumplido dos (2) años continuos de servicios al HOSPITAL UNIVERSITARIO CLÍNICA SAN RAFAEL, quedarán automáticamente vinculados a término indefinido tomándose como fecha de iniciación del contrato la misma en que empezaron a prestar sus servicios». **NO LO ANULA EN LO DEMÁS QUE FUERE DEMANDADO.**

SEGUNDO: NEGAR las solicitudes de devolución del expediente a los árbitros y de adición o complementación de las estipulaciones del laudo arbitral estudiado.

Cópiese, Notifíquese, Publíquese y envíese al Ministerio del Trabajo para lo de su competencia.

Notifíquese y cúmplase.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Presidenta de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS