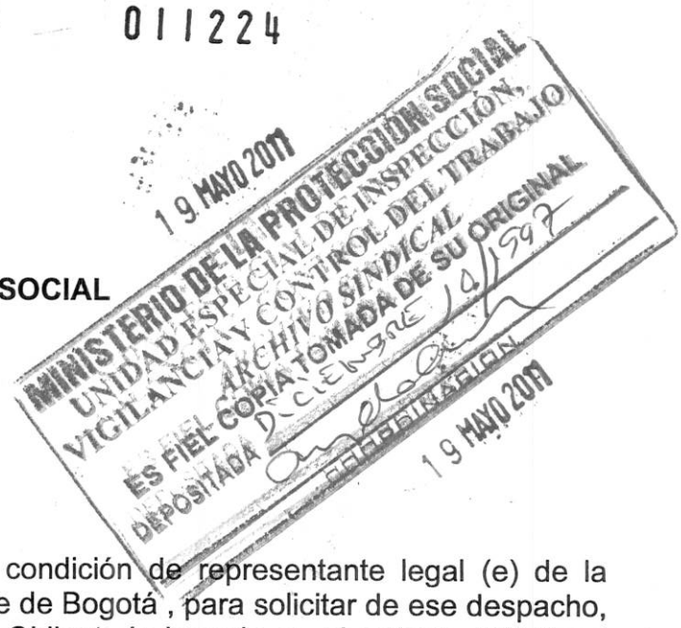
17

ETB

MINISTERIO DE TRABAJO S.S
CALLE 34

Santa Fe de Bogotá D.C.,
9 de diciembre de 1997 1997 DIC -9 P 5:42

011224




Doctor
**IVAN MORENO ROJAS**
**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**
La Ciudad

Respetado Ministro:

Comedidamente me dirijo a usted , en mi condición de representante legal (e) de la Empresa de Telecomunicaciones de Santa Fe de Bogotá , para solicitar de ese despacho, la convocatoria de Tribunal de Arbitramento Obligatorio basado en el artículo 452 literal A), del Código Sustantivo del Trabajo.

La anterior solicitud la hago en razón a que se surtió la Etapa de Arreglo Directo dentro del proceso de negociación entre la empresa que represento y el Sindicato de Trabajadores de la E.T.B. "SINTRATELEFONOS", sin que se conviniera prorrogarla y son acuerdo alguno.

Adjunto a esta solicitud copias de las actas de iniciación y terminación de la mencionada etapa y del acta de mi posesión como Gerente (e).

Cordialmente,

**LUZ MARINA TORO SUAREZ**
**Gerente (e)**

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Despacho Ministro
FECHA: 10 DIC. 1997
HORA: 10:20
PROCEDENCIA:
RECIBIDO POR: Julio
ENTREGADO A: Despacho Ministro - D.T. Bolívar

12 DIC. 1997

Radicado
10-12-97

1418

Es fiel copia tomada de su original
SECRETARIA GENERAL

# ACTA DE INSTALACION ARREGLO DIRECTO
# PLIEGO DE PETICIONES

En Santafé de Bogotá a los cuatro (4) días del mes de noviembre de 1997, se reunieron en las instalaciones del Club de Ejecutivos, por una parte y en representación de SINTRATELEFONOS, los señores Rodrigo Acosta, Manuel Rodriguez Cardenas, Luis Eduardo Vargas, Matilde Novoa de Rodriguez, Alberto Gaona Hernández, con la Asesoría del Dr. Luis Alonso Velasco Parrado y por la otra, Jaime Pinzón Lopez, Eduardo Quintero Soto y William Cruz Suarez en su condición de negociadores de la Empresa de Telecomuncaciones de Santafé de Bogotá D.C., así como la Dr. Gloria Helena Leal Bedoya en su condición de inspectora tercera de Trabajo quien delegada expresamente mediante auto comisorio No. 557 emanado del Director Regional del Trabajo, acordamos en presencia de dicha funcionaria los siguientes puntos:

**1. Duración de las conversaciones:** Las partes acordamos iniciar la etapa de arreglo directo el día 4 de noviembre de 1997 y adelantarlas por el termino legal.

**2. Asesores:** Acordamos la presencia de los Asesores Sindicales en el área Económica Dr. Ricardo Cifuentes y en el área Jurídica el Dr, Luis Alonso Velasco Parrado.

**3. Constancias del Sindicato:**

3.1. Lugar de reuniones y horarios: Desacuerdo.
3.2. Temas de Negociación Colectiva Despidos de Directivos Sindicales y Trabajadores: Desacuerdo.
3.3. Aceptación mesa de Negociación Directivos y Negociadores despedidos: Desacuerdo.
3.4. Supuesta denuncia empresarial: Desacuerdo.
3.5. Pedagogía Democrática y Participativa: Desacuerdo.

**4. Motivación Sindical de las Constancias - Diferencias:**

4.1. Se propuso horario los días Martes, Miércoles. Jueves de 1:00 P.M. a 6:00 P.M y Lunes y Viernes de 8:00 A.M. a 1:00 P.M.
4.2. SINTRATELEFONOS en desarrollo del deber de Paz que cumple mandato de los diez millones de Colombianos y el deber de Paz Convencional, propone solución a los despidos en esta Negociación para contribuir con el Deber de Paz habilitando espacios institucionales ante el Alcalde Mayor, Presidencia de la República, Congreso, Concejo de Santafé de Bogotá y Comisión de Conciliación por la Paz , para informar, divulgar, discutir y decidir estado de estas conversaciones ante las autoridades con sujeción al Estado Social de Derecho.

Relaciones colectivas
RC-abl

MINISTERIO DE TRABAJO S.A.
CALLE 20
98 AGO -4 P 4:08

025188

Santa Fe de Bogotá, D.C., 4 de agosto de 1998.

**Señor**
**SUBDIRECTOR TÉCNICO DE RELACIONES COLECTIVAS**
**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**
**La Ciudad.**

Con la presente comunicación le acompaño el expediente contentivo de la actuación del Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado por ese Ministerio para solucionar el conflicto colectivo económico de trabajo presentado entre la Empresa de Telecomunicaciones de Santa Fe de Bogotá, S.A., E.S.P. y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Teléfonos de Bogotá, D.E.

El respectivo Laudo Arbitral fue proferido el día 27 de julio de 1998 y contra el mismo no fue interpuesto recurso de homologación por ninguna de las partes, razón por la cual adquirió su debida ejecutoria el 30 de julio de 1998.

El expediente consta de tres (3) cuadernos distribuidos así: El primero, que contiene todas las actuaciones del Tribunal. El segundo, contiene toda la documentación remitida por el Sindicato, incluyendo las que solicitaron los señores Árbitros. Y el tercero, contiene toda la documentación aportada por la Empresa, incluyendo las solicitadas por los señores Árbitros.

Atentamente,

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**
**Secretario**

1764
020

# LAUDO ARBITRAL

**DEL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO CONVOCADO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA DIRIMIR EL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO EXISTENTE ENTRE LA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE SANTA FE DE BOGOTÁ, S.A., E.S.P. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TELÉFONOS DE BOGOTÁ, D.E.**

En Santa Fe de Bogotá, D.C., a los veintisiete (27) días del mes de julio de mil novecientos noventa y ocho (1998), siendo la hora de las dos y treinta de la tarde, día y hora señalados previamente, se reunieron en la sede permanente del Tribunal situada en la Carrera 7 No. 67-28, oficina 201, los doctores **FRANCISCO YESID TRIANA, MARY BECERRA GÓMEZ y MANLIO LAFONT HERRERA**, en su condición de árbitros, en compañía del Secretario del Tribunal doctor **LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**, con la finalidad de proferir el Laudo Arbitral que decide el conflicto colectivo de trabajo presentado entre la **EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE SANTA FE DE BOGOTÁ, S.A., E.S.P. "E.T.B." y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TELÉFONOS DE BOGOTÁ, D.E.**

## I. ANTECEDENTES:

1.1. El Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Teléfonos de Bogotá, D.E., presentó el 14 de noviembre de 1997, denuncia parcial de la convención colectiva de trabajo que suscribió el primero (1o.) de marzo de 1996, con la Empresa de Telecomunicaciones de Santa Fe de Bogotá, D.C., E.S.P., sobre las cláusulas señaladas en el escrito en mención.

1.2. El Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Teléfonos de Bogotá, D.E., presentó el 24 de octubre de 1997 pliego de peticiones a la Empresa de Telecomunicaciones de Santa Fe de Bogotá, S.A., E.S.P. "E.T.B.".

1.3. La Empresa de Telecomunicaciones de Santa Fe de Bogotá, D.C., el 4 de noviembre de 1997 presentó denuncia parcial de la convención colectiva de trabajo suscrita el 1º. de marzo de 1996 entre las partes aquí en conflicto, respecto de las cláusulas precisadas en el escrito correspondiente.

1.4. El proceso de la negociación colectiva y su etapa de arreglo directo se inició el 4 de noviembre de 1997 y terminó el 4 de diciembre de 1997, fecha ésta en la que finalizó la prórroga acordada por las partes, sin que se hubiese llegado a acuerdo alguno sobre el conflicto.

1.5. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa solicitud elevada por la Empresa el 9 de noviembre de 1997, mediante Resolución No.03179 del 23 de diciembre de 1997, ordenó la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio "para que estudie y decida el conflicto colectivo de trabajo existente entre la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE SANTAFE DE BOGOTÁ,

E.S.P. y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TELÉFONOS DE BOGOTÁ D.E., con personería jurídica número 121 del 15 de junio de 1938".

1.6. El dicho Ministerio, mediante la Resolución NO.000393 del 28 de enero de 1998, integró el Tribunal de la siguiente manera: como árbitro por parte de la Empresa, el doctor Jorge Enrique Carvajal Velasco y como árbitro por parte del Sindicato al señor Rafael Humberto Galvis Jaramillo.

1.7. El citado Ministerio, mediante Resolución No.000863 del 19 de marzo de 1988, teniendo en cuenta que los árbitros designados por las partes no se pusieron de acuerdo para elegir el tercero, nombró como tal al doctor Francisco Yesid Triana.

1.8. El Ministerio de Trabajo, mediante Resolución No.001009 del 17 de abril de 1998, ante la renuncia presentada por el árbitro designado por la Empresa, aprobó la designación de la doctora Mary Becerra Gómez "como árbitro de la empresa, en reemplazo del doctor JORGE ENRIQUE CARVAJAL VELASCO...".

## II. ACTUACIONES DEL TRIBUNAL

1. El Tribunal así integrado y una vez posesionados los árbitros, se instaló el 11 de mayo de 1998 y procedió a designar como Presidente al doctor Francisco Yesid Triana y como Secretario al doctor Luis Gabriel Miranda Buelvas, quienes tomaron posesión en legal forma de los cargos en ese acto.

2. El señor Rafael Humberto Galvis Jaramillo, árbitro designado por el Sindicato, se declaró impedido para actuar por haber instaurado contra la Empresa un proceso especial de fuero sindical - acción de reintegro - por causa de su despido ocurrido el 4 de noviembre de 1997, según decisión tomada por la Empresa. El Presidente decidió convocar al Tribunal para el 14 de mayo de 1998 con el fin de resolver sobre el impedimento manifestado.

3. El día y hora señalados, los árbitros restantes aceptaron el impedimento manifestado por el señor Rafael Humberto Galvis Jaramillo, lo declararon separado del conocimiento del asunto sometido a consideración del Tribunal, decretaron la suspensión del Tribunal de Arbitramento de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 154 del Código de Procedimiento Civil y ordenaron a la Secretaría librar los oficios pertinentes al Sindicato y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

4. El Sindicato remitió al Tribunal la parte pertinente del Acta de la Asamblea General del 19 de mayo de 1988, en la que se designó como nuevo árbitro de la organización sindical al doctor Manlio Lafont Herrera.

5. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante Resolución No.001289 del 21 de mayo de 1998, aprobó la designación del doctor Manlio Lafont Herrera como árbitro del Sindicato.

6. El doctor Manlio Lafont Herrera tomó posesión del cargo el 26 de mayo de 1998.

7. Los árbitros decretaron la reinstalación del Tribunal de Arbitramento en la sesión celebrada el 27 de mayo de 1998.

En dicha reunión, el Tribunal ordenó oficiar a las partes en conflicto y al Ministerio de Trabajo para solicitarles una prórroga de 30 días hábiles contados a partir del vencimiento del término de diez (10) que tiene para proferir el Laudo, solicitud que fue atendida positivamente por los destinatarios. Asimismo, ordenaron oficiar a las partes enfrentadas para que remitieran copia auténtica de todos los antecedentes del conflicto y dispusieron citar a las partes para ser escuchadas e interrogadas sobre el conflicto, lo que sucedió efectivamente los días 4 de junio y 25 de junio de 1998.

8. Por la incapacidad médica que se le prescribió a la doctora Mary Becerra Gómez, a raíz de la intervención quirúrgica de que fue objeto, el Tribunal decretó que no corrieron términos entre el 8 y el 18 de junio de 1998, tal como consta en el Acta No.5.

A la totalidad de las sesiones del Tribunal asistieron los Árbitros y el Secretario, de conformidad con las actas respectivas, debidamente aprobadas y suscritas por los integrantes de la Corporación.

Respecto a las pruebas , el Tribunal consideró que todos los elementos de juicio obrantes en el expediente eran suficientes para decidir el conflicto, sin que fuera necesario acudir a otros medios de convicción.

El Tribunal examinó detenidamente las denuncias de las partes ; el pliego de peticiones ; las actas surtidas en la etapa de arreglo directo ; las exposiciones de las partes ante la Corporación ; balance de la Empresa ; informe sobre evolución salarios curva administrativa ; la convención colectiva anterior y la recopilación convencional; cuadro comparativo de posiciones presentado por la organización sindical ; actas del comité de carrera en redes ; informes relativos a los colegios de la entidad ; informe de la Empresa sobre las curvas administrativas y los escalafones ; informes sobre cesantías, vivienda, becas, colegios, medicina familiar ; informe de la Superintendencia de Servicios Públicos sobre el estado de la E.T.B., convenio con Atelca ; el resumen por escrito de la intervención de la Empresa y los demás aportados por cada una de ellas y solicitadas por la Corporación, y estableció que entre las mismas se presentaron unas aproximaciones aunque finalmente no se hubiera llegado a acuerdo alguno que quedara plasmado por escrito, informe sobre el comité de vivienda curva unificada. Sobre dichos elementos se sustentan las decisiones que se van a adoptar mediante el presente Laudo. Como soporte legal, se tuvieron en cuenta las disposiciones pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, especialmente su artículo 458.

## III. CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

### A. COMPETENCIA.

El Tribunal concluyó que de acuerdo con las disposiciones legales era competente para conocer de los puntos del pliego de peticiones que tuvieran una referencia concreta sobre aspectos económicos y normativos, sin que ello impida que respecto a los demás pueda hacer los pronunciamientos sobre los mismos, como se dirá más adelante.

De igual manera estimó que también tenía competencia para conocer la denuncia de la convención por parte de la Empresa, no sólo porque dicha denuncia fue presentada en legal forma, sino porque el Sindicato en la exposición rendida ante

el Tribunal solicitó de manera expresa que el Tribunal debía decidir sobre la misma aunque negándola, fundamentando su solicitud en una serie de consideraciones que no son compartidas por el Tribunal. Asimismo, la Empresa ratificó ante el Tribunal su denuncia y solicitó que la Corporación se pronunciará sobre la misma.

Por tanto, se entra a renglón seguido a decidir sobre el conflicto en la siguiente forma:

## B. PLIEGO DE PETICIONES.

### B.1. PREÁMBULO

Los Árbitros consideran que el preámbulo del pliego de peticiones no contiene una solicitud concreta y que solo refleja una posición de la organización sindical, razones por las cuales se abstendrá de pronunciarse sobre el mismo.

### B. 2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA EMPRESA

Los Árbitros estimaron que la definición de la naturaleza jurídica de la Empresa de Telecomunicaciones de Santa Fe de Bogotá, D.C., no es función propia de un Tribunal de Arbitramento, pues ese aspecto corresponde a la órbita exclusiva del legislador. Esta motivación también fue expuesta por el Sindicato en su exposición. Por tanto, el Tribunal se abstendrá de emitir pronunciamiento alguno al respecto.

### B. 3. CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA

Los árbitros decidieron que este punto tampoco podía ser objeto de pronunciamiento por parte del Tribunal, pues el sistema de contratación administrativa está regulada por la Ley. Consideran además que existen otros mecanismos legales que permiten a cualquier persona interesada, obtener documentos de entidades públicas de acuerdo con lo previsto en las normas respectivas que apuntan en ese sentido, todo bajo la comprensión del derecho de petición como género y ese mismo derecho en función del interés particular o general como especies.

### B. 4. DESPIDOS DE TRABAJADORES.

El Tribunal decidió que mediante el presente Laudo Arbitral no es posible ordenar el reintegro de los trabajadores que fueron despedidos durante el desarrollo del conflicto colectivo, pues es un aspecto de resorte exclusivo de las partes sobre el cual existen entre ellas diferencias notorias que reflejan un conflicto puramente jurídico sobre el particular. Además, debe precisarse que dichos trabajadores tienen instauradas contra la Empresa las acciones judiciales pertinentes que actualmente se encuentran en trámite, y consideran por tanto que será la justicia ordinaria la que decida sobre dichas acciones.

### B. 5. PLANES ADHESIVOS.

El Tribunal consideró que decisiones de esa naturaleza no pueden ser regulados por un organismo arbitral, por no ser de su resorte establecer prohibiciones a un empleador para que se abstenga de implementar planes de retiro.

## B. 6. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

El Tribunal consideró que este punto ya está definido claramente por la Ley 200 de 1995 y por los pronunciamientos de la Corte Constitucional que la declaró exequible y los de la Corte Suprema de Justicia que han seguido el derrotero fijado por la primera de las mencionadas Corporaciones, por lo que considera que no puede emitir pronunciamiento alguno sobre el tema, ya que el mismo quedó regulado de manera expresa y perentoria por la citada Ley.

## C. PUNTOS ECONÓMICOS

### C. 1. AUMENTO DE SALARIOS.

Del examen de las posiciones asumidas por las partes en la etapa de la negociación directa y en las exposiciones rendidas por cada una de ellas ante esta Corporación, así como de las diversas documentales específicas aportadas, el Tribunal, por mayoría, decidió un aumento de salarios en la siguiente forma:

Un incremento retrospectivo de los salarios básicos de los trabajadores correspondiente al Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) fijado por el Dane para esta ciudad capital a 31 de diciembre de 1997 y correspondiente a ese año, más tres puntos, por el lapso comprendido entre el primero (1º.) de enero de 1998 y el 31 de diciembre del mismo año.

Un incremento igual al Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) certificado por el Dane para Santa Fe de Bogotá a 31 de diciembre de 1998 y correspondiente a ese año, más dos puntos, sobre los salarios básicos de los trabajadores, para la anualidad comprendida entre el primero (1º.) de enero y el 31 de diciembre de 1999.

### C. 2. AUMENTO PRESTACIONAL

El Tribunal, por mayoría, decidió que a partir de la vigencia del presente Laudo, se reajustarán en el mismo porcentaje dispuesto para los salarios, los subsidios y becas a que se refiere el literal C). de la convención colectiva de trabajo de 1996-1997 suscrita el primero (1º.) de marzo de 1996 por las mismas partes aquí en conflicto.

### C. 3. FONDO DE VIVIENDA.

El Tribunal, por mayoría, decidió que el aporte para el Fondo de Vivienda que debe hacer la Empresa, será de dos mil quinientos millones de pesos ($2.500.000.000.oo), distribuidos así: mil millones ($1.000.000.000.oo) para 1998 y mil quinientos millones ($1.500.000.000.oo) para 1999.

De la misma manera dispuso, también por mayoría, que la cuantía de los préstamos de vivienda debe incrementarse en un 25% sobre los montos actualmente existentes.

## C. 4. PRIMA POR DESEMPEÑO.

En la comunicación del 11 de mayo de 1998, el Presidente de la Empresa se refirió a la prima de productividad, mostrando su desacuerdo con la propuesta sindical de que se hiciera extensiva a todos los trabajadores de la Empresa, manifestando que con dicha propuesta "se desvirtúa su carácter de estímulo a los buenos trabajadores, los que ya hoy, con su esfuerzo, arrastran a aquellos trabajadores que poco o nada contribuyen a la productividad de la Empresa".

Aun cuando en la exposición que rindió ante el Tribunal, el Sindicato se refirió a la prima de productividad y en el pliego a la prima por desempeño, las motivaciones sobre esta última están fundamentadas sin duda alguna sobre la productividad de los trabajadores en beneficio de la Empresa, razón por la cual los Árbitros, por mayoría, consideran que las menciones sobre la prima de productividad se entienden relacionadas con la prima por desempeño citada en el pliego de peticiones.

Miradas las posiciones de las partes, se observa en realidad que entre las partes hubo alguna aproximación en cuanto a su implantación, concretándose la diferencia entre ellas a los destinatarios de dicha prima.

Por tal razón, la posición mayoritaria arbitral decide crear una prima por desempeño en los siguientes términos:

"Para incentivar la labor de los trabajadores que desempeñen cargos técnicos en el Área Operativa y en el Área Técnica, la Empresa les reconocerá y pagará a partir de 1999 una prima por desempeño anual. Esta prima se liquidará proporcionalmente, de acuerdo al rendimiento de cada trabajador y su monto será hasta del ciento por ciento (100%) del salario básico mensual del beneficiario.

El desempeño de los trabajadores beneficiarios de esta prima será evaluado por la Empresa para precisar, con base en el cumplimiento de los planes e indicadores de gestión que ella señale para dicha medición, el derecho que les asista para el pago total o proporcional de la prima de desempeño.

Esta prima se pagará en el mes de enero de cada año, previa calificación del desempeño del año inmediatamente anterior y no tendrá incidencia salarial ni prestacional".

## D. PUNTOS NORMATIVOS.

## D. 1. CARRERA EN REDES.

El Tribunal, por mayoría, y teniendo en cuenta que sobre la carrera en redes las partes han adelantado conversaciones sobre su implantación y su desarrollo, considera conveniente que la Empresa implante a partir de enero de 1999 dicha carrera, debiendo tener en cuenta, sin embargo, las actas suscritas por las partes

en las conversaciones que han sostenido, pues considera que ese esfuerzo conjunto merece una culminación que finalmente permita la implantación y desarrollo de la mencionada carrera.

## D. 2. CAPACITACIÓN PARA LOS TRABAJADORES.

En la cláusula D. de la convención colectiva anterior, se acordó que la Empresa destinaría la suma de dos mil trescientos millones ($2.300.000.000.oo) para el establecimiento de un centro de educación y capacitación.

En el pliego de peticiones, se solicita la inversión de dicha suma, mejorando la cuantía en mil millones de pesos ($1.000.000.000.oo) y destinando otra suma igual para el sostenimiento del centro de educación y capacitación.

En la exposición rendida ante el Tribunal, el Sindicato manifestó que la Empresa había propuesto mantener la suma de dos mil trescientos millones de pesos ($2.300.000.000.oo) actualizada a precio de hoy, con la finalidad de adquirir la edificación para el Colegio Tomás Alva Edinson o construirla, aspecto que presentó como uno de los puntos de acuerdo o aproximaciones que se presentaron en la etapa de arreglo directo.

En su exposición ante esta Corporación, la Empresa manifestó que estaba dispuesta a adquirir o construir el citado Colegio, pero no a construir el centro de capacitación que solicitaba el Sindicato.

Como de las posiciones de las partes se refleja un acuerdo, el Tribunal decidió que la Empresa debía destinar la suma de los dos mil trescientos millones de pesos ($2.300.000.000.oo) actualizados a precio de hoy, con la finalidad de que adquiera la edificación para el Colegio Tomás Alva Edinson o la construya.

## D. 3. DEMÁS PUNTOS DEL PLIEGO DE PETICIONES.

El Tribunal estima que los demás puntos del pliego de peticiones no mencionados expresamente en esta providencia, se entienden negados por razones de equidad. Sin embargo, en cuanto se refiere al Reglamento Interno de Trabajo, las razones de la negativa serán consignadas en el acápite correspondiente a la denuncia de la Empresa.

## E. DENUNCIA DE LA EMPRESA.

La denuncia de la convención colectiva por parte de la Empresa pretende los siguientes objetivos : desmontar el quinquenio como factor prestacional ; detener el principal pasivo de la entidad en materia del régimen jubilatorio convencional, pasivo que al cierre fiscal de 1997 estimó en quinientos millones de dólares (U$500.000.000.oo) ; suprimir la prima de vacaciones, acerca de la cual dijo que entre las prestaciones extralegales distintas del paquete pensional, era la que más vulneraba la posición económica de la Empresa, dado que se trata de 46 días, cifra que desbordaba cualquier reconocimiento legal o extralegal que se haya concedido a ese derecho, y como punto de contenido normativo, aspira a que se elimine el común acuerdo pactado en la convención anterior para la expedición y aprobación del Reglamento Interno de Trabajo, pues estima que ese común

acuerdo no se ha logrado a pesar de los esfuerzos de la Administración a través de convocatorias, en razón de que el Sindicato hace uso de un derecho al veto.

El Tribunal, por mayoría, decide negar los puntos económicos de la denuncia de la convención colectiva presentada por la Empresa, pues considera que su actual situación económica le permite atender tales obligaciones. Considera importante destacar que el Presidente de la E.T.B. en su exposición rendida ante el Tribunal resaltó que 1996 y 1997 fueron los dos mejores años de la Empresa, pues está ubicada en el quinto lugar entre las grandes empresas de Colombia.

Respecto al Reglamento Interno de Trabajo, se observa que de acuerdo con lo expuesto por la Empresa ante el Tribunal, en lo relativo a su expedición, prácticamente se llegó a un acuerdo con el Sindicato sobre el 98% de su contenido, concretándose la diferencia sobre el régimen disciplinario. Esa diferencia fue igualmente mencionada por el Sindicato en su declaración ante esta Corporación.

Considera la mayoría del Tribunal que de conformidad con lo resuelto atrás sobre el régimen disciplinario cuando se estudió el pliego de peticiones, la diferencia presentada puede ser superada por las partes, razón por la cual estima pertinente negar la solicitud de la Empresa.

## F. VIGENCIA DEL LAUDO.

En este punto se observa que las partes prácticamente estuvieron de acuerdo en que la vigencia de la convención colectiva de trabajo fuera de dos años desde el primero (1º.) de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 1999, aproximación que no se materializó por las posiciones extremas de tanto la una como la otra.

Partiendo de ese principio de acuerdo, el Tribunal observa que las disposiciones del Laudo, salvo en lo que respecta al aumento de salarios por el fenómeno de la retrospectividad, no pueden ser retroactivas. Por ello, y respetando lo expresado por las partes en cuanto al extremo final de la convención colectiva de trabajo, estima que la vigencia del Laudo tendrá lugar desde la fecha de su ejecutoria hasta el 31 de diciembre de 1999.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado e integrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para dirimir el conflicto colectivo económico de trabajo presentado entre la Empresa de Telecomunicaciones de Santa Fe de Bogotá, S.A., E.S.P. y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Teléfonos de Bogotá, D.E., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## R E S U E L V E:

**ARTÍCULO PRIMERO: VIGENCIA.** El presente Laudo Arbitral rige desde la fecha de su ejecutoria hasta el 31 de diciembre de 1999.

9

**ARTÍCULO SEGUNDO: AUMENTO DE SALARIOS.** La Empresa incrementará los salarios básicos de sus trabajadores en la siguiente forma:

Desde el primero (1º.) de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre del mismo año, teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumidor ( I.P.C.) certificado por el Dane para Santa Fe de Bogotá, D.C. a 31 de diciembre de 1997 y correspondiente a ese año, más tres (3) puntos.

Desde el primero (1º.) de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre del mismo año, tendrá en cuenta el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) certificado por el Dane para Santa Fe de Bogotá, D.C. a 31 de diciembre de 1998 y correspondiente a ese año, más dos (2) puntos.

**ARTÍCULO TERCERO: FONDO DE VIVIENDA.** La Empresa aportará para el Fondo de Vivienda la suma de dos mil quinientos millones de pesos ($2.500.000.000.oo), distribuidos así: mil millones ($1.000.000.000.oo) para 1998 y mil quinientos millones ($1.500.000.000.oo) para 1999.

La cuantía de los préstamos de vivienda será incrementada en un 25% sobre los montos actualmente existentes.

**ARTÍCULO CUARTO: PRIMA POR DESEMPEÑO**. Para incentivar la labor de los trabajadores que desempeñen cargos técnicos en el Área Operativa y en el Área Técnica, la Empresa les reconocerá y pagará a partir de 1999 una prima por desempeño anual. Esta prima se liquidará proporcionalmente, de acuerdo al rendimiento de cada trabajador y su monto será hasta por el ciento por ciento (100%) del salario básico mensual del beneficiario.

El desempeño de los trabajadores beneficiarios de esta prima será evaluado por la Empresa para precisar, con base en el cumplimiento de los planes e indicadores de gestión que ella señale para dicha medición, el derecho que les asista para el pago total o proporcional de la prima de desempeño.

La prima de desempeño se pagará en el mes de enero de cada año, previa calificación del desempeño del año inmediatamente anterior y no tendrá incidencia salarial ni prestacional.

**ARTÍCULO QUINTO: CARRERA EN REDES.** A partir de 1999, la Empresa implantará y desarrollará la CARRERA EN REDES, teniendo en cuenta las actas suscritas por las partes en las conversaciones directas que han adelantado sobre dicha carrera.

**ARTÍCULO SEXTO: ADQUISICIÓN O CONSTRUCCIÓN DEL COLEGIO TOMÁS ALVA EDINSON.** La Empresa destinará la suma de dos mil trescientos millones de pesos ($2.300.000.000.oo) actualizados a precio de hoy, con la finalidad de adquirir o construir la edificación para el Colegio Tomás Alva Edinson. Esta cláusula reemplaza la que figura en el literal D). de la convención colectiva de trabajo de 1996-1997 suscrita el primero (1o.) de marzo de 1996 por las mismas partes aquí en conflicto.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. AUMENTO PRESTACIONAL.** A partir de la vigencia del presente Laudo, la Empresa reajustará en el mismo porcentaje dispuesto para los salarios, los subsidios y becas a que se refiere el literal C). de la convención colectiva de trabajo de 1996-1997 suscrita el primero (1º.) de marzo de 1996 por las mismas partes aquí en conflicto.

**ARTÍCULO OCTAVO.** Abstenerse de pronunciarse sobre los puntos del pliego de peticiones mencionados en la parte motiva de este proveído.

**ARTÍCULO NOVENO.** Los demás puntos del pliego de peticiones no mencionados expresamente en esta providencia, se entienden negados.

**ARTÍCULO DÉCIMO.** Negar los puntos económicos de la denuncia de la convención colectiva presentada por la Empresa.

**ARTÍCULO UNDÉCIMO.** Los puntos o artículos de las anteriores convenciones colectivas de trabajo suscritas entre las partes, que no sean modificados, derogados o sustituídos por el presente Laudo Arbitral, continúan vigentes.

Notifíquese personalmente a las partes este Laudo Arbitral y una vez ejecutoriado, remítase el expediente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Subdirección de Relaciones Colectivas, para su archivo.

**FRANCISCO YESID TRIANA**
**Presidente**

**MARY BECERRA GÓMEZ**
**Árbitro**

**MANLIO LAFONT HERRERA**
**Árbitro**

con salvamento de voto

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**
**Secretario.**

SANTA FE DE BOGOTA, D.C., 27 de JULIO de 1998.
En la fecha, notifico personalmente el contenido del presente fallo Arbitral al Sr. MANUEL ANTONIO RODRIGUEZ CARDENAS, identificado con la C.C. N°79.251.571 de TUNJUELITO-USME, quien enterado firma como Presidente del Sindicato de trabajadores de la Empresa de Teléfonos de BOGOTA D.E. "SINTRATELÉFONOS".
Se le hace entrega de una copia del fallo y del salvamento de VOTO.
EL NOTIFICADO

CC # 79251571 Tunjuelito-Usme

El Secretario,

# SALVAMENTO DE VOTO

## Tribunal De Arbitramento Obligatorio en la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE SANTAFE DE BOGOTÁ S.A ESP -ETB

Debo consignar mi reconocimiento por la forma cordial y de respetuoso debate que caracterizó al Tribunal de Arbitramento, del cual tuve el honor de ser parte integrante designada por la Empresa de Telecomunicaciones de Santafé de Bogotá -ETB-.

Con mucha pena, pero con absoluta convicción, me aparto del fallo mayoritario proferido por el Tribunal por ser inequitativo para las partes, conforme las razones que a continuación expreso:

Sabido es que los tribunales de arbitramento obligatorio, en cuanto resuelven conflictos de intereses o de naturaleza económica, deben fallar en equidad. El diccionario de la Real Academia de la Lengua define la equidad como la **"propensión a dejarse guiar, o fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, mas bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley"**, o como la define Geny **"la adaptación de la idea de justicia a los hechos, en consideración a las circunstancias individuales, teniendo en cuenta las ideas generales o bien modelándolas de conformidad con los elementos concretos".** Este concepto, por demás abstracto, conlleva a decisiones eminentemente subjetivas, como las consignadas en el presente Laudo, de las cuales respetuosamente me permito disentir.

**Es Inequitativo para la Empresa** : Por cuanto la decisión mayoritaria no consultó realmente la capacidad y condiciones económicas de la ETB, al efectuar incrementos inusuales y desconocer por completo su denuncia con la que pretendía aliviar su carga prestacional. No pretendo negar el derecho que le asiste a los trabajadores a percibir cada vez mejores ingresos y a participar de las bonanzas de la Empresa cuando esta se da, toda vez que ellos también son artífices de los resultados positivos. Pero esta no es la situación financiera de la ETB que se refleja en los documentos que nos presentaron para estudio tales como :

a) El balance a febrero 28 del corriente año, en donde aparece un pasivo pensional de casi cerca de quinientos mil millones de pesos ($500.000.000.000), pasivo que no solo compromete la capacidad de pago futuro de las pensiones, sino que representa un grave peligro frente a la competencia actual y futura, según expresiones de la Empresa consignadas en sus documentos.

b) En el sustento de la denuncia del empleador, en donde se establece que los quinquenios incrementan la base salarial en un promedio del 30%, el cual se multiplica de manera importante cuando se trata de liquidar la pensión de jubilación extralegal a los 25 años de servicios, la cual coincide con el quinquenio mayor de cinco salarios, de los cuales son base salarial una doceava parte. La prima de vacaciones de 46 días incrementa la base salarial en un 10%. Beneficios que hacen excesiva su carga prestacional.

c) En el informe de la Superintendencia de Servicios Públicos que concluye diagnosticando una relativa estabilidad financiera, afectada por su excesiva carga prestacional, que hará que la Empresa presente un retardo en el desarrollo de sus actividades en los próximos 10 años, conforme las conclusiones extraídas del análisis del Area Financiera.

Como el Tribunal por unanimidad estableció su competencia para conocer de la denuncia patronal, sin pretender arrebatar los derechos de los trabajadores adquiridos a través de toda la historia de la entidad, pero consciente de la necesidad de aliviar de alguna manera la carga prestacional de la Empresa, propuse se desestimaran los restantes puntos de la denuncia, excepto en los quinquenios, no para quitarle toda la incidencia prestacional como propuso la Empresa, sino para aliviar su carga prestacional, toda vez que la liquidación de la base salarial que alude a los mismos, para efecto de prestaciones, se determina en forma ilegal e incorrecta.

Tradicionalmente la Empresa ha tenido en cuenta una doceava parte (1/12) del total del quinquenio y en el año que se cause (12 meses), para liquidar las cesantías definitivas y para computarse en la base salarial que se tendrá en cuenta para liquidar la pensión de jubilación en la ETB. Esta forma de liquidación, además de ilegal e incorrecta , es excesivamente onerosa para la entidad.

Como el quinquenio es una prestación que se causa en cinco (5) años o sea sesenta (60) meses, la forma correcta y recional de computar la base salarial es por una sesentava parte (1/60), la que deberá ser tenida en cuenta en la liquidación de las prestaciones de que se trate. Sobre este particular es reiterada y uniforme la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que en innumerables fallos ha dicho :

> ***"En cuanto a la proporción de la prima de antigüedad que influye en el salario mensual del ultimo año de servicio, no puede pasarse por alto que si en verdad el reconocimiento que se hizo al demandante, en tal anualidad, fue en consideración a que cumplió 20 años de servicios, ello no significa que sea la única prima de antigüedad percibida ; la misma convención colectiva consagra este derecho por cada lustro (art. 17) ; o sea que para el reconocimiento de la última devengada por el demandante se tuvo en cuenta que trabajó otros cinco años a partir del momento en que cumplió los 15 de servicios. Siendo así no puede dársele la razón ni al Tribunal que tuvo en cuenta una doceava dentro del promedio del salario mensual, ni al recurrente que pretende que solo se tome una doscientos cuarentava, si se***

***causó por completar otros cinco años de servicio es apenas lógico entender que una sesentava de su monto hace parte del salario promedio mensual...*** *(El subrayado está fuera del texto).*

***De lo anterior resulta innegable que el fallo recurrido es desacertado cuando le suma al salario mensual una doceava de la prima de antigüedad para obtener el promedio mensual con el cual liquida las cesantías, y deducir en consecuencia que su valor total asciende a...*** (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencias del 11 de noviembre de 1997, 21 de abril de 1998, 6 de mayo de 1998, 22 de mayo de 1998 y 28 de mayo de 1998, entre otras, Expedientes 9981,10243,10578 y 10624 respectivamente.)

El monto de los incrementos decretados en el Laudo para los salarios en el IPC mas tres puntos porcentuales para el primer año , el aporte para el Fondo de Vivienda incrementado en casi un 50% mas de lo establecido actualmente y para una vigencia menor -18 meses -, el establecimiento de una nueva prima y la negativa a racionalizar la base salarial de los quinquenios que desde luego implicaba ocuparse parcialmente de la denuncia patronal en este punto, analizados frente a la real situación financiera de la Empresa en donde gravita de modo considerable su carga prestacional, no se compadecen con los altos ingresos de los trabajadores, con las metas de inflación esperadas , con la tremenda crisis económica en que se encuentra sumido el país y con las alarmantes tasas de desempleo.

**Es Inequitativo para los Trabajadores :**Teniendo en cuenta las nuevas perspectivas de conformación accionaria de la ETB recientemente aprobadas por el H. Concejo de Bogotá, la nueva Empresa tendrá que entrar a competir en el mercado de las telecomunicaciones con otras de reciente creación y desprovistas de cargas prestacionales onerosas. Esto, sin necesidad de hacer análisis profundos sobre el tema, podría llegar a producir consecuencias nocivas en la estabilidad en el empleo de sus trabajadores, razón por demás para pensar que se impone el redimensionamiento de sus relaciones laborales y la morigeración de su carga laboral.

De otro lado, el acuerdo suscrito dentro de este conflicto por la ETB con la Asociación Nacional de Técnicos en Telefonía y Comunicaciones Afines -Atelca-, el cual constituye un capítulo especial de la convención y cuya vigencia es de cuatro años y los que solo obtuvieron como incremento salarial el IPC promedio Bogotá para todos los cuatro (4) años de vigencia de este acuerdo, pone de presente lo inequitativo de la decisión mayoritaria.

Son estas las razones por las cuales considero que el fallo es inequitativo para las partes y por lo cual me aparto de la decisión mayoritaria, cuyo razonamiento se inspiró en la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores contra los capitales foráneos a los que solo los anima el lucro. En

particular, el incremento del Fondo de Vivienda en casi un 50% de lo establecido en la actual convención y para una vigencia menor, el establecimiento de una nueva prima y, la forma irracional y por lo mismo onerosa de liquidar la base salarial de los quinquenios, constituyen en este conflicto de intereses una "protuberante inequidad", que podría dar lugar a su revisión, conforme la reiterada y uniforme jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia. En mi sentir, este fallo no contribuye mayormente a lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, tal como reza el objeto de nuestras normas laborales.

Dejo así consignadas las razones de mi discrepancia, y queda en todo caso la satisfacción del deber cumplido.

Cordialmente,

**MARY BECERRA GOMEZ**
**Arbitro**