

LAUDO ARBITRAL

Medellín, diez y nueve (19) de enero de dos mil dieciséis (2016)

A través de esta providencia, que reviste el carácter de laudo arbitral, se da por terminado el conflicto colectivo de trabajo entre la empresa SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA (EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA LTDA.) y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA "SINTRAMETRO" (hoy SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL SISTEMA DE TRANSPORTE DEL VALLE DE ABURRA "SINTRAMETRO"), suscitado como consecuencia de la presentación del Pliego de Peticiones que la organización sindical antes mencionada hizo a dicha empresa.

DESTINATARIOS

En el caso de que aquí se trata, los destinatarios son la empresa SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA (EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA LTDA) y sus trabajadores afiliados a la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA "SINTRAMETRO" (hoy SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL SISTEMA DE TRANSPORTE DEL VALLE DE ABURRA "SINTRAMETRO"), como consecuencia del pliego de peticiones a que antes se aludió.

ANTECEDENTES

El 23 de mayo de 2013 la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA "SINTRAMETRO" (hoy SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA "SINTRAMETRO") presentó a la empresa SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA (EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA LTDA) un pliego de peticiones que daría origen a una convención colectiva de trabajo. Dicho pliego petitorio consta de cuarenta y ocho (48) puntos.

La etapa de arreglo directo se desarrolló, iniciando el día 7 de junio de 2013, y prorrogándose hasta el día 5 de julio, fecha en la que finalizaron las conversaciones sin que las partes llegaran a acuerdo alguno.

El Tribunal de que aquí se trata fue convocado, constituido e integrado por el Ministerio de Trabajo mediante las Resoluciones número 00003840 del 18 de octubre de 2013, 00650 del 24 de febrero de 2015 y 03190 del 19 de agosto de 2015.

Las partes designaron sus respectivos árbitros así:

1. Por la empresa, el Doctor PEDRO LUIS FRANCO, y
2. Por la organización sindical, al Doctor JOSE GABRIEL RESTREPO.

A su turno, y a través de memorial de fecha 23 de junio de 2015, los mencionados Árbitros escogieron como tercer Arbitro al Doctor ORLANDO MORA PATIÑO, designación que fue aprobada por medio de la mencionada Resolución número 03190, del 19 de agosto de 2015.

Aceptados todos los nombramientos, dentro del término legal, los tres Árbitros tomaron posesión de sus cargos ante la Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo, también dentro de la oportunidad legal para ello.

ACTUACION

El Tribunal de Arbitramento se instaló el día 19 de noviembre de 2015, y en dicha reunión los Árbitros designaron como Presidente del Tribunal de Arbitramento al Doctor ORLANDO MORA PATIÑO, y nombraron como Secretario al Abogado LUIS GUILLERMO RODRIGUEZ D'ALLEMAN, quienes aceptaron los cargos. El secretario tomo posesión ante el Presidente del Tribunal, habiendo prometido cumplir bien y fielmente con las funciones legales que se son propias, Se determinó sesionar en la Carrera 48 N° 12 sur-70 Of. 708 (Centro Profesional El Crucero), de la Ciudad de Medellín.

Asumido el conocimiento del conflicto por el Tribunal, a partir de su instalación comenzó a correr el término legal. (¿) Para adoptar la decisión que corresponda, que por prorroga autorizada por ambas partes, debería preferirse, a más tardar, el día 20 de enero de 2016.

Ese mismo 19 de noviembre de 2015, el Tribunal escucho en audiencia al Sindicato, Por la organización sindical se hicieron presente las siguientes personas: el señor RUBEN CATAÑO ZAPATA, presidente y representante legal del sindicato, JULIAN H. CASTAÑO RAMIREZ, fiscal del sindicato, y el Dr. JOHN JAIRO VALLEJO ZULUAGA, abogado del sindicato.

El representante legal de la organización sindical otorgo verbalmente poder especial al Dr. VALLEJO ZULUAGA, para que la represente dentro del presente trámite arbitral, con todas las facultades inherentes para la debida defensa de sus intereses.

El Tribunal le reconoció personería en los términos y para los efectos del poder otorgado.

También el 19 de noviembre de 2015, el Tribunal escucho en audiencia a la empresa, Por SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA (EMPRESA DE TRANSPORTES MASIVO DEL VALLE DE ABURRA LTDA.) se hicieron presentes el Dr. **ANDRES MIRA URIBE, Gerente Administrativo** (representante legal), la Dra **MARIA CLARA CORDOBA, Directora Jurídica,** y el Dr. **LUIS GUILLERMO BOTERO, abogado de la empresa.**

Un resumen de sendas exposiciones quedo consignado en el acta número 2 del Tribunal. **(Solicitar el acta).**

Los árbitros se reunieron en diversas oportunidades para deliberar; de todo lo actuado se suscribieron actas que fueron firmadas y anexadas al expediente por parte del secretario.

Las partes a lo largo del desarrollo de la labor del Tribunal presentaron escritos y documentos a los árbitros para su ilustración, y contestaron oportunamente sus requerimientos de pruebas e información.

PLAZO FINAL DE EMISION DEL LAUDO

En las audiencias que sostuvo el Tribunal con **las partes,** los representantes tanto de la empresa como del sindicato, de común acuerdo, expresaron por escrito su voluntad de extender el término del arbitramento, **hasta el 20 de enero de 2016.**

COMPETENCIAS

Desde un principio, **el Tribunal se ocupó de estudiar su competencia en general (cuál es la competencia)** para dirimir el conflicto colectivo, materia sobre la cual no se suscitó ningún cuestionamiento y objeción entre los Árbitros, pues se encontraron configurados todos los elementos estructurales de la misma, conforme lo establece la Ley y lo tienen bien averiguado la doctrina y la jurisprudencia en nuestro medio.

El asunto de la competencia, en el sentido expresado, no fue tampoco cuestionado por las partes. En ese orden de ideas, los árbitros se declararon competentes teniendo en cuenta la presunción de legalidad que recae sobre los actos

administrativos mediante los cuales se constituyó el Tribunal de Arbitramento y que se agotaron todas las instancias anteriores sin que se resolviera el conflicto colectivo.

Sobre la competencia en particular frente a cada uno de los puntos constitutivos del pliego de peticiones y el análisis de la procedencia o pertinencia de los mismos, el Tribunal llegó a las conclusiones que luego expondrá.

ELEMENTOS DE JUICIO PARA LA RESOLUCION DEL CONFLICTO COLECTIVO

La decisión de adoptar por el Tribunal tiene como marco de referencia los siguientes presupuestos:

- El artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo prescribe que los árbitros deben decidir “...*los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes.*”, lo cual supone en este caso la necesidad de resolver sobre todas las peticiones contenidas en el pliego presentado por la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL SSISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA “SINTRAMETRO” (hoy SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL SISTEMA DE TRANSPORTE DEL VALLE DE ABURRA “SINTRAMETRO”), a la empresa SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA (EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA LTDA.), sobre las cuales no se presentó acuerdo entre las partes.
- Las decisiones del Tribunal deben adoptarse con criterio racional y enmarcarse dentro de la **equidad**, que es ponderación, proporcionalidad y razonabilidad, lo cual supone considerar la situación especial en que se encuentran las partes involucradas en el conflicto, de tal forma que se logre la protección de los trabajadores, pero simultáneamente se salvaguarden los intereses de la empresa, sin poner en riesgo su estabilidad económica y continuidad.

Las premisas anteriores servirán de base para efectuar un pronunciamiento sobre cada una de las peticiones contenidas en el pliego así:

- En cuanto a las Petición 1 del pliego (artículo 1. Dignidad) y a la Petición 2 del pliego (Artículo 2. Sanciones), decidieron negarlas por unanimidad ya que no se trata propiamente de peticiones sino de

declaraciones solicitadas a la empresa, y al no haber sido resueltos los puntos en la etapa de arreglo directo no existe materia que haga procedente una manifestación por parte del Tribunal. Además, existe un procedimiento ya regulado en la Ley 734 de 2002 al respecto, que el Tribunal no puede modificar, norma que trae como deber de todo funcionario público lo solicitado en el artículo 2 del pliego.

- En cuanto a la Petición 3 del pliego (artículo 3. Reconocimiento de la organización sindical) y a la contenida en el parágrafo 3 del mismo, decidieron negarlas por unanimidad, ya que se refiere a materias con regulación constitucional y legal, sin que los árbitros tengan algo que agregar sobre el particular.
- Respecto de la petición contenida en el parágrafo 1 (Fuero Sindical) del artículo 3, decidieron negarla por unanimidad porque el Tribunal no encuentra en este caso razones concretas y valederas para ampliar el término legal de seis (6) meses, de protección post foral.
- En relación con el parágrafo 2 del referido artículo 3 los árbitros decidieron resolver esta petición conjuntamente con el artículo 27, en el sentido de establecer un beneficio funerario por muerte del trabajador.
- En cuanto a la petición 4 del pliego (artículo 4. Sustitución Patronal), decidieron negarla por unanimidad, ya que alude a un fenómeno con regulación legal, tal como lo expreso en sentencia reciente la Corte Suprema de Justicia, Sala Labora, en el sentido de que la sustitución patronal *“es de la órbita del legislador y no le es dado a los árbitros imponer obligaciones a las partes en contraposición a lo previsto en la ley” (SL 5693 del 26 de febrero de 2014).*
- En cuanto a la petición 5 del Pliego (artículo 5. Garantías de negociación), párrafos 1, 2, 4 y 5, decidieron negarla por unanimidad, ya que se refieren igualmente a temas regulados por la Ley.
- En cuanto a la Petición contenida en el parágrafo 1 del artículo 5 del Pliego (Garantías de negociación), decidieron negarla por unanimidad, ya que la redacción y aprobación del pliego es una función de la asamblea general de la organización, labor en la que participan los directivos sindicales junto a sus asesores, sin que parezca conveniente otorgar un permiso sindical con esta destinación específica.
- En cuanto a la petición 6 del pliego (artículo 6. Espacio de dialogo social en la empresa), decidieron negarla por unanimidad ya que se trata de una petición a ser resuelta directamente por las partes, sin que le sea dable a un Tribunal imponer espacios como los acá solicitados.
- En cuanto a la Petición 7 del pliego (artículo 7. Vigencia y ámbito de aplicación), el Tribunal resolvió así: fijar la vigencia en veinticuatro (24) meses, término que se considera ajustado a las necesidades de

convivencia y estabilidad en la aplicación del laudo, sin que las partes se vean avocadas en un término inferior a estar sometidas a una nueva negociación. Respecto de las solicitudes contenidas en el numeral 7.2 (ámbito de aplicación) y en el párrafo de la petición 7 decidieron negarlas por unanimidad, ya que se trata de materias reguladas por la Ley.

- En cuanto a la primera parte de la Petición 8 del Pliego (artículo 8. Vigencia de normas anteriores e interpretaciones), acordaron negarla por unanimidad ya que los árbitros deben ceñir su tarea a pronunciarse sobre las solicitudes concretas del pliego, sin que les sea lícito otorgar vigencia por vía general o normas o interpretaciones acordadas anteriormente por las partes.
- En cuanto a la segunda parte de la Petición 8 del pliego (artículo 8, Vigencia de normas anteriores e interpretaciones), decidieron negarla por unanimidad ya que se refiere a temas de orden constitucional y legal.
- En cuanto al párrafo de la petición 8 del pliego, decidieron negarla por unanimidad, ya que entienden que, de acuerdo con lo regulado en la cartilla administrativa de la empresa, la Tarjeta Cívica es el documento de identificación corporativo y el número de viajes con los que está cargada guarda relación con las funciones de cada trabajador.
- Respecto a las peticiones 5 (párrafo 3), 9 y 44 el Tribunal, no obstante lo decidido en la parte resolutive del presente laudo, deja expresa constancia de que en el tema de los permisos ha tenido en cuenta de manera especial la labor que atiende la empresa, ya que se trata de un servicio público, y de ahí por ejemplo la exigencia en cuanto al tiempo para informar acerca de los permisos, con el fin de no afectar la programación de sus labores.
- En cuanto a la petición 10 del pliego (artículo 10. Fundamentos de hecho y de derecho), decidieron negarla por unanimidad ya que se refiere a temas jurídicos de orden constitucional y legal.
- En cuanto a la petición 11 del pliego (artículo 11. Comisión de quejas y reclamos), decidieron negarla por unanimidad ya que las funciones de las comisiones de reclamos son las previstas en los estatutos sindicales y no se trata, por tanto, de materia regulable por los árbitros.
- En lo tocante a la Petición 12 de pliego (artículo 12. No represalias), decidieron negarla por unanimidad ya que el derecho de asociación tiene rango constitucional y es la Ley la que consagra las sanciones administrativas y penales por su violación.
- En cuanto a la primera parte de la Petición 13 del pliego (artículo 13. Presunción de inocencia), acordaron negarla por unanimidad ya que se trata de una materia jurídica, ajena a cualquier declaración o manifestación de los árbitros.
- En cuanto a la segunda parte de la petición 13 y a la petición 14 del pliego (artículo 13. Presunción de Inocencia – Artículo 14.

Procedimiento disciplinario), decidieron negarlas por unanimidad ya que las normas que rigen el procedimiento disciplinario son de carácter legal.

- En cuanto a la petición 15 del pliego (Artículo 15. Relación contractual), por unanimidad decidieron negarla, ya que a los árbitros les está vedado invadir el área de las facultades que la Ley otorga a las partes, en este caso concreto frente al tema de las modalidades de contratación.
- El Tribunal respecto de la Petición 16 (Incremento salarial), encuentra que a los trabajadores del Metro se les han venido haciendo los mismos incrementos salariales que a los servidores del Municipio de Medellín y, en ese orden de ideas, considera inconveniente alterar esa línea en la estructura salarial, por lo cual la mantendrá en los términos que se indican en la parte resolutive de esta providencia.
- Igualmente, en el tema de salarios, el Metro certifico al Tribunal que ya había efectuado el incremento de salarios de sus servidores para el año 2016, en un porcentaje igual al IPC del año 2015, quedando pendientes los puntos adicionales que se decreten para los servidores del Municipio de Medellín, respecto de los cuales los trabajadores beneficiarios del presente laudo ya tienen garantizado un 1.5, según resolución allegada.
- En cuanto a la petición 17 del pliego (Artículo 17. Nivelación salarial), decidieron negarla por unanimidad, ya que tiene que ver con una obligación legal que la entidad empleadora debe cumplir, en los casos y con los presupuestos fijados por las mismas normas.
- En cuanto a la Petición 18 del pliego (Artículo 18. Estabilidad), decidieron negarla por unanimidad, ya que tiene que ver con una facultad otorgada a la parte empleadora que no puede ser recortada por los árbitros, y en cuanto al tema indemnizatorio, el Tribunal considera conveniente mantener lo dispuesto en la ley respecto de los contratos de los trabajadores oficiales.
- En lo que tiene que ver con el artículo 19(Capacitaciones y reuniones), el Tribunal considero que la solicitud debía atenderse en los casos de capacitaciones y reuniones obligatorias ordenadas por la empresa, razón por la cual dispondrá en la parte resolutive sobre la obligación y forma de remunerara el tiempo ocupado en ellas.
- En cuanto a las Petición 20 del pliego (Artículo 20. Sistema de ascensos, traslados y promociones), decidieron negarla por unanimidad ya que toca con la facultades administrativas de los empleadores que no pueden ser afectadas por los árbitros.
- En cuanto a la petición 21 del pliego (Artículo 21. Continuidad de beneficios), decidieron negarla por unanimidad, ya que consideran que un Tribunal de Arbitramento no puede incorporar un estatuto como el referido en esta solicitud por vía general. En su lugar, los árbitros se pronunciaran sobre las prestaciones concretas incluidas en el pliego.

- En cuanto a la petición 22 del pliego (Artículo 22. Habilitación de los parqueaderos para el uso de los empleados), decidieron negarla por unanimidad, ya que el Tribunal no puede disponer de los espacios físicos del Metro. No obstante, y revisando el alcance de lo solicitado, el Tribunal insta a la Empresa a incentivar el uso de medios de transporte amables con el medio ambiente, como la bicicleta, facilitando el parqueo de las mismas.
- En relación con las solicitudes 23 (Permisos por calamidad o evento especial) y 35 (Permiso por calamidad doméstica), el Tribunal estima que el tema de permisos aparece reglamentado con claridad y suficiencia en la llamada Cartilla Administrativa de la entidad empleadora, razón por la cual decidió incorporar la mencionada reglamentación como parte del presente laudo, con algunos pequeños ajustes, tal como se fija en la parte resolutive.
- En cuanto a la petición 25 del pliego (Artículo 25. Matrimonio), decidieron negarla por unanimidad, ya que no consideran ajustado a las políticas empresariales ni a las necesidades reales de un trabajador la creación de este tipo de auxilios.
- En cuanto a las peticiones 24 del pliego (Nacimiento o adopción de un hijo), 26 (Defunción de familiares), 27 (Muerte del trabajador) y 30 (Auxilio por anteojos), estima el Tribunal que se trata de eventos especiales que merecen la colaboración económica de parte de la empresa y así lo dispondrá en la parte resolutive del laudo. Ahora bien, dado que de acuerdo a la información en poder del Tribunal existe una póliza con seguro de vida contratada por el Metro, el auxilio dispuesto en el evento del fallecimiento de un trabajador solo se aplicará en caso de que la citada póliza sea cancelada.
- En cuanto a la petición 28 del pliego (Artículo 28. Periodo y prima de vacaciones), decidieron negarla por unanimidad, ya que el Metro tiene establecida a favor de sus trabajadores una prima de vacaciones. Igualmente, no estima conveniente aumentar el número de días de las vacaciones fijado en la Ley, tomando en cuenta la naturaleza de la entidad empleadora y el tipo de servicio público que ella presta.
- En cuanto a la petición 29 del pliego (Artículo 29. Reconocimiento y estímulo a la labor prestada), decidieron negarla por unanimidad, ya que no parece conveniente imponer este tipo de nuevas cargas en una empresa de servicio público en pro de premiar situaciones que solo obedecen al transcurso del tiempo.
- En relación con los artículos 31 y 32 del petitorio, ellos tienen que ver con un tema que el Tribunal valora de manera especial, en cuanto los auxilios de educación de los trabajadores y de su grupo familiar inmediato son un apoyo necesario para contribuir a los cambios sociales en el país. No obstante lo anterior, también entienden los árbitros que se trata de una solicitud cuya solución queda mejor en manos de las partes, ya que son ellas las que conocen la composición demográfica de las personas potencialmente beneficiarias de esos

auxilios y del monto que implicaría su atención por parte de una entidad como el Metro, responsable de un servicio público de uso eminentemente popular y sobre cuyas finanzas el Tribunal debe actuar con absoluta y total prudencia, sin comprometer su patrimonio con obligaciones de valor incierto. Por lo anterior, en esta ocasión se dispuso ordenar que con unas sumas fijas el Metro empieza a atender estas peticiones, dejando a las partes la libertad de reglamentar el mejor uso posible de obliga de esas cantidades en cuanto a selección de los beneficiarios, cuantías, frecuencia y los demás aspectos que ellas estimen conducentes.

- En cuanto a la petición 33 del pliego (Artículo 33. Auxilios a hijos o padres con limitaciones físicas o cognitivas), decidieron negarla por unanimidad ya que no solo tiene un carácter muy general, sin precisar niveles de limitaciones, a más de que esta necesidad en materia corresponde a ser cubierta por la seguridad social.
- En cuanto a la solicitud 34 (Fondo para vivienda), el Tribunal fue oportunamente informado por los representantes de la empresa de que ya se han dispuesto las reservas para constituir un gran FONDO DE UNOS CUATRO MIL MILLONES DE PESOS (\$ 4.000.000.000) para empezar a atender las necesidades de vivienda de sus servidores, por lo cual el Tribunal considero que no es oportuno ni conveniente crear un fondo pequeño y diferente con destino exclusivo a los beneficiarios del presente laudo, disponiendo simplemente sobre el derecho que a ellos les asiste de aprovecharse del futuro fondo sin reservas ni discriminaciones de ninguna clase.
- En cuanto a la petición 36 del pliego (Artículo 36. Auxilio de incapacidad medica por enfermedad general), decidieron negarla por unanimidad ya que, de acuerdo con el criterio de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, los árbitros no pueden ordenar el pago de sumas adicionales a las que prevé el sistema de seguridad social (Rad. 53128 M.P Carlos Ernesto Molina Monsalve).
- En cuanto a la Petición 37 (Artículo 37. De la garantía de la Salud Ocupacional), 40 (Artículo 40. Entrenamiento a miembros del Comité Paritario de Salud Ocupacional) y 41 (Artículo 41. Capacitación en Salud Ocupacional) los árbitros decidieron negarlos por cuanto tocan con temas que tienen hoy en Colombia una amplia y detallada reglamentación legal sin que aparezca necesario o conveniente intervenir en lo ya establecido por la Ley.
- En relación con la solicitud 42 del pliego (Gimnasio), el Tribunal considero oportuno estimular el empleo del recurso del gimnasio como forma de contribuir a la salud física y mental de los trabajadores, por lo cual dispuso sobre las condiciones en que ellos podrán hacer uso del mismo, siguiendo las líneas de la reglamentación actualmente establecidas por la empresa.
- En cuanto a la petición 43 del pliego (Jornadas de bienestar), el Tribunal decidió negarla por unanimidad, al no considerar conveniente

imponer una obligación al metro cuya logística de cumplimiento luce compleja, sin que se puedan medir por anticipado sus costos ni las circunstancias en que pudiera atenderse.

- En lo que toca con el artículo 44 del pliego (Permisos sindicales), la obligación del otorgamiento de los permisos sindicales no admite discusión a la luz de las enseñanzas de nuestros máximos organismos judiciales como la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Simplemente el Tribunal dispuso atenderla de manera prudente, a efectos de no comprometer las condiciones de prestación del servicio público de transporte a cargo de la entidad empleadora.
- Respecto de la Petición 45 (Auxilio sindical), el Tribunal decide reconocer un auxilio al sindicato con el fin de facilitar el funcionamiento de la organización, fijando una suma que consideran lógica y compatible con las necesidades sindicales y con la naturaleza de la entidad empleadora, responsable de un servicio público que se presta a los sectores de más bajos ingresos de la comunidad.
- En cuanto a la Petición 46 del pliego (Artículo 46. Cartelera sindical), decidieron negarla por unanimidad, ya que el Tribunal ha tenido conocimiento, de un lado, de que el tema ha sido resuelto por las partes directamente, y de otro, por lo difícil que es para los árbitros como terceros juzgar sobre espacios, ubicación, etcétera.
- En cuanto al artículo 47 del petitorio (Trabajadores con funciones especiales), se dispuso negarla por unanimidad, teniendo en cuenta que no se trata de una petición que tenga que ver propiamente con las condiciones en que deben cumplirse las condiciones de trabajo, verdadero objeto de la contratación colectiva.
- La solicitud 48 del pliego (Edición de folletos) fue resuelta de manera positiva en cuanto la difusión del contenido de las convenciones y es este caso del laudo, es un elemento que contribuye a la paz laboral en la vida las empresas.
- Sobre las demás Peticiones del pliego, el Tribunal sin más consideraciones, entra a resolver sobre ellas de la manera expresada en la parte resolutive.

DECISION DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto y administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, el Tribunal de Arbitramento,

LAUDO ARBITRAL 2016

PAGINA 16 A LA 24

FALLA:

Las solicitudes del pliego de peticiones que la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA "SINTRAMETRO" (hoy SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL SISTEMA DE TRANSPORTE DEL VALLE DE ABURRA "SINTRAMETRO") presentó a la empresa SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA (EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA LTDA.), el 23 de mayo de 2013, se resuelven así:

PERMISOS PARA LA COMISION NEGOCIADORA DEL PLIEGO DE PETICIONES

Para las negociaciones futuras de pliego de peticiones presentando debidamente por esta organización sindical, la empresa concederá a tres (3) miembros de la comisión negociadora del pliego de peticiones permiso remunerado, durante los primeros veinte (20) días de la etapa de arreglo directo.

VIGENCIA

El presente Laudo Arbitral tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su expedición.

INCREMENTO SALARIAL

La empresa incrementara los salarios de los trabajadores beneficiarios del presente laudo para el año 2016 según la Resolución 8335 del 6 de enero de 2016 del Metro, firmada por su gerente general, y para el año 2017.

CAPACITACIONES Y REUNIONES

Las capacitaciones y reuniones ordenadas por la empresa para los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral deberán realizarse dentro de su jornada laboral. Para aquellas que se realicen por fuera de la jornada ordinaria se reconocerá el tiempo como una bonificación extralegal no constitutiva de salario, equivalente al valor hora del respectivo trabajador.

PERMISOS

La empresa concederá a los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral, los siguientes permisos remunerados:

1. Por nacimiento o adopción de un hijo, se aplicara lo dispuesto por la Ley (Ley 755 de 2002 o Ley María).
2. Por muerte de familiares, se aplicara lo dispuesto por la Ley (Ley 1635 de 2013 o Ley de Luto).
3. Por enfermedad grave, cirugía y hospitalización de su cónyuge o compañera (o) permanente, padre que dependan económicamente del trabajador o hijos, hasta tres (3) días hábiles.
4. Por enfermedad grave, cirugía y hospitalización de hermanos que dependan económicamente del trabajador, hasta un (1) día hábil.
5. Para contraer matrimonio legalmente valido: ocho días calendario. Para legalizar este permiso es necesario presentar el registro civil de matrimonio.
6. **De 1 a 3 días:** Los servidores podrán obtener permiso con goce de sueldo hasta por tres días, siempre y cuando medien hechos constitutivos de justa causa, los cuales serán evaluados por el Jefe del Área de Gestión del Talento Humano, quien podrá concederlos o negarlos de acuerdo con la necesidad del servicio y la naturaleza de la justa causa invocada. Entre otros hechos, no se considera justa causa la utilización de los permisos para aumentar el periodo de vacaciones o para hacer viajes de recreo, tampoco para ampliar otros periodos de vacancia como la Semana Sana, compensatorios o días festivos. El permiso regulado en este capítulo no es constitutivo de prestación social, ni es acumulable por periodo.

El trámite de la petición es el siguiente: El servidor, con el visto bueno del Jefe inmediato, solicita por escrito el permiso, con mínimo 8 días de anticipación a la fecha solicitada al Jefe del Área de Gestión del Talento Humano, que es quien lo otorga. En caso de urgencia por fuerza mayor o caso fortuito que no permita la antelación establecida, el Jefe del Área de Gestión del Talento Humano recibirá la solicitud con la justificación de la premura. En la solicitud debe ir especificada la razón del permiso, la duración y las fechas en las que va a ser tomado. Una vez autorizado por parte del Jefe del Área de Gestión del Talento Humano, se le comunica al servidor por escrito. Surtido este trámite puede hacer uso del permiso. Hasta tanto el servidor haya recibido esta comunicación no puede ausentarse de su sitio de trabajo.

- 7. Inferior a 1 día:** Para permisos con duración menor a un día, deberá solicitarse en forma verbal al respectivo jefe del área correspondiente, quien de acuerdo con las necesidades del servicio, otorgara o no su autorización dependiendo del motivo presentado por el servidor. Este permiso es remunerado. Los permisos para atender reuniones personales, escolares o citas medicas son procedentes; pero no por ello le es permitido al servidor disponer únicamente del tiempo de la jornada laboral. El servidor tiene derecho a solicitar permiso remunerado inferior a un día, pero queda a consideración del jefe del área correspondiente, según la necesidad del servicio, el deber de compensar el tiempo concedido.

AUXILIO POR NACIMIENTO O ADOPCION DE HIJOS

La empresa reconocerá a los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral un auxilio por nacimiento o adopción de hijos equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente para los trabajadores que devenguen entre uno (1) y cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, y a una cuarta parte de salario mínimo legal mensual vigente para los trabajadores que devenguen más de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

PARAGRAFO 1: Este auxilio aplicara sin límite de número de hijos por trabajador.

PARAGRAFO 2: Cuando ambos padres sean beneficiarios de este laudo, se pagara un solo auxilio.

AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES

Por muerte de su cónyuge o compañera (o) permanente o de un hijo que dependa económicamente de este, la empresa reconocerá al trabajador beneficiario del presente laudo arbitral un auxilio equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, y un auxilio por muerte de padres o hermanos que dependan económicamente del trabajador, equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

PARAGRAFO: Este auxilio será pagado dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación por parte del trabajador del correspondiente certificado de defunción.

AUXILIO POR MUERTE DEL TRABAJADOR

La empresa reconocerá al cónyuge o compañero (a) permanente, o a los hijos o padres que dependan económicamente del trabajador un auxilio por muerte del servidor beneficiario del presente laudo arbitral, equivalente a tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

PARAGRAFO: Este auxilio será pagado dentro de los (30) días siguientes a que el beneficiario acredite la ocurrencia de dicho suceso, mediante la entrega a la empresa del correspondiente certificado de defunción.

PARAGRAFO 2: El auxilio funerario de que trata el presente artículo solo se pagara en el evento que el Metro cancele la póliza que actualmente tiene contratada para el aseguramiento de la muerte de sus servidores.

AUXILIO DE ANTEOJOS O LENTES

La empresa reconocerá al trabajador beneficiario del presente laudo arbitral, un auxilio equivalente hasta a una cuarta parte de salario mínimo legal vigente, únicamente para la montura o para lentes de contacto, siempre y cuando corresponda a una primera formulación o a cambio de formulación, y sin exceder de una (1) vez dentro de la vigencia del presente laudo arbitral.

AUXILIOS ESCOLARES PARA HIJOS DE LOS TRABAJADORES

Durante la vigencia del presente laudo, la empresa entregara un auxilio anual por valor total de dieciocho millones de pesos (\$18.000.000), para los trabajadores beneficiarios del miso que tengan hijos cursando el bachillerato, previa demostración de dicho hecho. Las partes reglamentaran la aplicación y asignación del presente auxilio dentro de los treinta (30) siguientes a la expedición del laudo.

AUXILIO PARA EDUCACION SUPERIOR DEL TRABAJADOR

Durante la vigencia de este laudo, la empresa entregara un auxilio anual por valor total de dieciocho millones de pesos (\$18.000.000), para los trabajadores beneficiarios del mismo que estén cursando estudios en educación superior o técnica, previa demostración de dicho hecho y siempre y cuando comprueben que hayan aprobado el semestre inmediatamente anterior. Las partes reglamentaran la aplicación y asignación del presente auxilio dentro de los treinta (30) siguientes a la expedición del laudo.

FONDO DE VIVIENDA

Los trabajadores sindicalizados beneficiarios del presente laudo arbitral tendrán derecho a participar de manera proporcional y en iguales condiciones que los no sindicalizados, en el Fondo de Vivienda creado por la Empresa, de acuerdo con la reglamentación que esta determine.

GIMNASIO

La empresa permitirá el uso del gimnasio que actualmente funciona en la estación principal de manera gratuita a los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral. Este beneficio se reconocerá a los usuarios según la reglamentación que para su uso establezca el Metro.

PERMISOS SINDICALES

La empresa concederá a los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral durante su vigencia, los siguientes permisos sindicales remunerados:

1. Para reuniones de JUNTA DIRECTIVA del sindicato, cada dos (2) meses un (1) día de permiso para cinco (5) miembros de la misma. El sindicato deberá informar con un (1) mes de anticipación a la empresa la fecha y los nombres de los miembros de la junta que harán uso del permiso.
2. Para CONGRESOS que convoque la federación o confederaciones a que pertenezca el sindicato, lo cual deberá acreditarse, para un (1) congreso anual, a tres (3) delegados, máximo tres (3) días de permiso, con tiquete y un día de salario por cada día de permiso con viáticos. El sindicato deberá informar con un (1) mes de anticipación a la empresa la fecha y los nombres de los trabajadores que harán uso de los permisos.

3. Para CAPACITACIONES o CURSOS que programe el sindicato dentro del área metropolitana de Medellín, dos (2) veces al año, a tres (3) trabajadores, máximo tres (3) días seguidos de permiso. El sindicato deberá informar con un (1) mes de anticipación a la empresa la fecha y los nombres de quienes harán uso de los permisos, y acreditará su temario y la asistencia de los trabajadores.
4. Para las demás ACTIVIDADES SINDICALES, un (1) día de permiso cada quince (15) días para un (1) directivo sindical. El sindicato deberá informar con un (1) mes de anticipación a la empresa la fecha y el nombre de la persona que hará uso del permiso.

AUXILIO SINDICAL

La empresa reconocerá un auxilio de treinta millones de pesos (\$30.000.000) a la organización sindical. Este auxilio se pagará en dos (2) cuotas de quince millones de pesos (\$15.000.000) cada una, que se entregarán en los meses de enero del año 2016 y del 2017.

FOLLETOS

La empresa entregará, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la entrada en vigencia del presente laudo arbitral, trescientos (300) folletos impresos del mismo, uno para cada beneficiario del laudo y el resto para la organización sindical.

PETICIONES NEGADAS

Las demás solicitudes del pliego de peticiones que no aparezcan relacionadas expresamente, se entenderá que fueron negadas, previo estudio de cada una de ellas.

Se deja expresa constancia de que todas las decisiones fueron tomadas por unanimidad. Se firma al laudo por los integrantes del Tribunal de Arbitramento y se ordena la notificación personal a las partes.