



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Magistrados ponentes

SL1309-2022

Radicación n.º 90271

Acta 8

Bogotá, D. C., nueve (9) de marzo de dos mil veintidós (2022).

Decide la Sala el recurso de anulación que el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y/O FARMACÉUTICA DE COLOMBIA “SINTRAQUIM”** interpuso contra el laudo arbitral que el Tribunal de Arbitramento profirió el 2 de junio de 2021, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre el recurrente y la empresa **YARA COLOMBIA S.A.**

I. ANTECEDENTES

El 27 de diciembre de 2019 la organización sindical SINTRAQUIM denunció parcialmente la convención colectiva de trabajo (CCT) suscrita con la empresa Yara Colombia para el período 2018-2019, y al mismo tiempo presentó a la citada

sociedad el pliego de peticiones que dio origen a la negociación colectiva.

Al culminar la etapa de arreglo directo, las partes no lograron consensos, razón por la cual la agremiación sindical decidió someter el diferendo colectivo a arbitraje laboral.

El trámite arbitral culminó mediante laudo de 2 de junio de 2021, contra el cual SINTRAQUIM interpuso oportunamente recurso de anulación. Al correr el traslado, la empresa no presentó escrito de réplica.

II. RECURSO DE ANULACIÓN

La organización sindical pretende la anulación total de las decisiones del laudo en las cuales se resolvieron las peticiones del pliego: 1 -finalidad-, 4 -aplicabilidad-, 7 -procedimiento disciplinario-, 8 -derecho al trabajo y estabilidad laboral-, 9 -ascensos y reemplazos-, 10 -vacantes-, 11 -comité de relaciones laborales-, 12 -turno de diez horas-, 13 -doblaje en turno, 14 -descansos compensatorios-, 15 -jornada suplementaria-, 16 -liquidación de sobretiempo-, 17 -días feriados especiales-, 18 -disponibilidad o *stand by*-, 19 -dotación de uniformes y calzados-, 20 -día de la familia-, 21 -formalización laboral, trabajo digno y decente y aplicación de principios-, 22 -vacaciones-, 24 -auxilio pensionados por vejez e invalidez-, 25 -bonificación por convención-, 26 -plan de vivienda-, 27 -alimentación-, 28 -defunción del trabajador-, 29 -transporte-, 31 -reubicación por recomendación médica-, 35 -reconocimiento de pensión anticipada por actividades de alto riesgo-, 36 -derechos del sindicato-, 37 -garantías sindicales en la negociación

colectiva-, 38 -garantía constitucional del derecho de asociación-, 39 -fuero sindical-, 42 -homologación y reajuste de salario-, 43 -incrementos de salarios básicos-, 44 -no represalia- y 45 -auxilio para lentes y monturas-, así como la anulación parcial de aquellas en las cuales se dio respuesta a los puntos: 5 -continuidad de las cláusulas no denunciadas-, 23 -auxilios sin carácter de salario-, 40 -permisos remunerados-, 41 -pasajes y viáticos- y 46 -vigencia-. Hecho esto, solicita que se ordene al Tribunal de arbitramento acceder a las peticiones tal como fueron consignadas en el pliego.

Por razones de método, la Sala dividirá la sentencia en tres segmentos. En el primero, analizará los reproches sobre la decisión de los árbitros de negar por equidad las peticiones del pliego 15, 20, 24, 29, 31, 36, 37 y 45. En el segundo estudiará los cuestionamientos sobre la determinación de los árbitros de acoger parcialmente las peticiones del pliego 14, 16, 19, 22, 23, 26, 27, 28, 39 y 40. Por último, examinará individualmente los reproches contra la resolución arbitral de las peticiones 1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 21, 17, 18, 25, 35, 38, 41, 42, 43, 44 y 46.

III. PETICIONES DEL PLIEGO NEGADAS POR EQUIDAD

1. JORNADA SUPLEMENTARIA (PUNTO 15)

1.1. Texto del Pliego de peticiones

JORNADA SUPLEMENTARIA

La jornada suplementaria en YARA COLOMBIA S.A. se pagará de la siguiente manera:

Tiempo suplementario diurno al 150%

Tiempo suplementario nocturno 200%

Domingos y feriados suplementarios diurnos al 225%

Domingo y feriados suplementarios nocturnos al 300%

En todo caso la jornada diurna laboral en la empresa es de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. y la jornada laboral nocturna de 6:00 p.m. a 6:00 a.m.

La empresa pagará a los trabajadores que laboren el día domingo y feriados suplementarios diurnos y nocturnos los valores antes mencionados, sin perjuicio del descanso compensatorio por laborar esos días de descanso obligatorio.

1.2. Decisión del Tribunal

Consideraron inequitativo el pago de la jornada suplementaria. Por ello, negaron esta petición.

1.3. Argumentos del recurrente

Plantea que se trata de una pretensión económica y los estados financieros de la empresa denotan que goza de una buena salud económica.

2. DÍA DE LA FAMILIA (PUNTO 20)

2.1. Texto del pliego de peticiones

DÍA DE LA FAMILIA

YARA COLOMBIA S.A. *continuará otorgando un día hábil laboral remunerado por cada semestre al trabajador para compartir con su familia y para tal efecto concederá a estos un pasado día en el centro recreacional de la caja de compensación familiar donde se encuentra afiliado el trabajador.*

En caso que el trabajador, por estar laborando, no pueda asistir a la actividad de integración programada que realice la Empresa, se le otorgará el pasado día y día del literal a.

2.2. Decisión del Tribunal

La negó por juzgarla inequitativa. Además, la sociedad tiene un plan de beneficios de apoyo al trabajador y sus familias, razón por la cual imponer cargas adicionales es injusto.

2.3. Argumentos del recurrente

Arguye que la petición es de orden económico y su propósito es mejorar lo establecido en las normas.

3. AUXILIO PENSIONADOS POR VEJEZ E INVALIDEZ (PUNTO 24)

3.1. Texto del pliego de peticiones

AUXILIO PENSIONADOS POR VEJEZ E INVALIDEZ

YARA COLOMBIA S.A. como agradecimiento a su labor, reconocerá al trabajador que salga pensionado por vejez, veinte (20) veces su salario básico mensual, por única vez al momento de salir este a gozar de su pensión.

Cuando sea pensión por invalidez permanente **YARA COLOMBIA S.A.** pagará 50 veces el salario básico del trabajador, cuando sea por invalidez parcial se pagará 20 veces el salario básico del trabajador.

3.2. Decisión del Tribunal

Consideró inequitativo acceder a esta petición toda vez que consiste en «una obligación económica adicional a la empresa que carece de justificación».

3.3. Argumentos del recurrente

Aduce que se trata de un incentivo para aquellos empleados que han dedicado gran parte de su vida a la sociedad y facilita la transición de la vida laboral activa a la inactiva, toda vez que no existen normas al respecto.

4. TRANSPORTE (PUNTO 29)

4.1. Texto del pliego de peticiones

TRANSPORTE:

YARA COLOMBIA S.A. continuará pre suministrando el servicio de transporte climatizado y en óptimas condiciones que genere confort y seguridad a los otros trabajadores como se viene haciendo en los diferentes turnos establecidos en la presente convención.

PARÁGRAFO: YARA COLOMBIA S.A. continuará suministrando servicio de transporte a los trabajadores que residan fuera del perímetro urbano de la ciudad de Cartagena, es decir, en los corregimientos de Bayunca, Pasacaballo, La Boquilla, Pontezuela, Punta Canoa y municipios aledaños a esta, tales como Turbaco, Arjona, Turbana, etcétera.

4.2. Decisión del Tribunal

Fue negada por inequitativa.

4.3. Argumentos del recurrente

Afirma que la aspiración es razonable y busca minimizar los riesgos inherentes al desplazamiento de los trabajadores de su residencia al lugar de trabajo y viceversa, el cual viene asumiendo la empresa sin que exista regulación.

5. REUBICACIÓN POR RECOMENDACIÓN MÉDICA (PUNTO 31)

5.1. Texto del pliego de peticiones

REUBICACIÓN POR RECOMENDACIÓN MÉDICA

En caso de que el trabajador sea diagnosticado con enfermedad común o laboral y necesite ser reubicado, la empresa continuará pagando su salario promedio si el trabajador labora en turnos o generaba ingresos extras que constituían salarios, para mantener su calidad de vida. A su vez si la empresa asigna a un trabajador de turno a una labor especial, mantendrá su promedio salarial por el tiempo que demore la labor.

5.2. Decisión del Tribunal

Fue negada por razones de equidad

5.3. Argumentos del recurrente

Refiere que a un trabajador no se le puede castigar doblemente: en su salud y con una reducción en sus ingresos, de suerte que se trata de un tema humanitario con repercusiones económicas.

6. DERECHOS DEL SINDICATO (PUNTO 36)

6.1. Texto del pliego de peticiones

DERECHOS DEL SINDICATO

YARA COLOMBIA S.A., garantiza a sus trabajadores el derecho de afiliarse al Sindicato y a éste el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias y la representación de los trabajadores afiliados; igualmente reconoce el derecho de representación y asistencia que otorga la ley a entidades Federales y Confederales a las cuales esté afiliado o se afilie el sindicato.

Los representantes Federales y Confederales, previa notificación de SINTRAQUIM SUBDIRECTIVA CARTAGENA a YARA COLOMBIA

S.A., podrán practicar visitas a los sitios de trabajo, suministrando esta los implementos que por razones de seguridad sean necesarios. Los directivos de SINTRAQUIM SUBDIRECTIVA CARTAGENA podrán efectuar visitas a los sitios de trabajo de YARA COLOMBIA S.A., para atender, directa y personalmente, todas las inquietudes que el personal presente con el trabajo o la Convención colectiva.

Así mismo, YARA COLOMBIA S.A. continuará reconociendo la potestad e injerencia de todos y cada uno de los directivos sindicales de SINTRAQUIM SUBDIRECTIVA CARTAGENA, para discutir y representar a sus afiliados en lo concerniente a las relaciones laborales con la Administración de la Empresa.

YARA COLOMBIA S.A. concederá permiso sindical a directivos sindicales que se encuentren en disfrute de vacaciones cuando sean designados por la SUBDIRECTIVA CARTAGENA o Directiva Nacional del sindicato a congresos, seminarios, plenos, negociadores (sic), comités, cursos o comisiones. Los permisos deberán solicitarse por escrito con un mínimo de dos (2) días hábiles de anticipación. El tiempo de vacaciones del dirigente o representante de SINTRAQUIM SUBDIRECTIVA CARTAGENA O NACIONAL se correrá por el mismo número de los días del permiso concedido. Los dirigentes sindicales y comisión de reclamos que sean suspendidos en el trabajo por razones disciplinarias, podrán ejercer su actividad sindical en la empresa Yara Colombia y SINTRAQUIM SUBDIRECTIVA CARTAGENA solicitará a recursos humanos estos permisos por escrito y esta los considerará.

6.2. Decisión del Tribunal

Consideró que la petición debía negarla por «inequitativa», en la medida que alude a «disposiciones vigentes en la ley y en el artículo 1º de la Convención Colectiva existente entre las partes o relativas a suspensiones de periodos de vacaciones por permisos sindicales, situación que el Tribunal considera contraria a la esencia de los descansos remunerados».

6.3. Argumentos del recurrente

Argumenta que esta pretensión busca proteger a los trabajadores sindicalizados de represalias subsiguientes a la

terminación del fuero circunstancial. Asimismo, implica la fijación de unas garantías mínimas para el desarrollo de actividades gremiales, como lo son los permisos sindicales, los cuales deben estar regulados en la convención o laudo arbitral.

7. GARANTÍAS SINDICALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (PUNTO 37)

7.1. Texto del pliego de peticiones

GARANTÍAS SINDICALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

YARA COLOMBIA S.A. reconocerá a los negociadores y asesores SINTRAQUIM los viáticos desde la instalación de la mesa de negociaciones hasta la finalización de éste y la firma de la Convención Colectiva de Trabajo por un valor de doscientos cincuenta mil (\$250.000) por día a cada uno.

7.2. Decisión del Tribunal

Los árbitros decidieron negar la petición por inequitativa; asimismo, la etapa de negociación fue agotada por las partes, de modo que la petición carece en la actualidad de objeto.

7.3. Argumentos del recurrente

Refiere que la petición facilita el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, al concederles a los miembros de la comisión negociadora los permisos necesarios para llevar a cabo los diálogos. Por otro lado, busca «que esta garantía no sea parte de nuevos conflictos colectivos en posteriores negociaciones».

8. AUXILIO PARA LENTES Y MONTURAS (PUNTO 45)

8.1. Texto del pliego de peticiones

AUXILIO PARA LENTES Y MONTURAS

YARA COLOMBIA S.A. reconocerá un auxilio de quinientos mil pesos mcte (\$500.000) para compras de lentes al trabajador que presente problemas de visión que haya sido diagnosticado por un especialista.

8.2. Decisión del Tribunal

Fue negada por inequitativa teniendo en cuenta el contexto económico y los demás beneficios que otorga la empresa.

8.3. Argumentos del recurrente

Luego de citar la sentencia CSJ SL15705-2015, plantea que los árbitros son competentes para mejorar los beneficios de las leyes de la seguridad social.

CONSIDERACIONES

Las anteriores peticiones fueron negadas por motivos de equidad.

Al respecto, la Corte reitera que no es admisible en el ámbito del recurso extraordinario de anulación, solicitar la anulación a fin de que la Corte dicte una decisión de reemplazo en equidad, pues su función se contrae a anular o no anular un precepto del laudo. Cuando anula, allí se extingue su competencia, sin que pueda adelantar gestiones

posteriores; menos aún puede usurpar las funciones de los árbitros de fallar en equidad.

Tampoco puede anular una decisión del laudo con el objetivo de devolver el expediente al Tribunal para que emita un nuevo pronunciamiento, pues conforme al inciso 2.º del artículo 143 del Código Procesal del Trabajo, la devolución solo es procedente cuando se verifica que los jueces arbitrales se abstuvieron de resolver de fondo una petición del pliego, a pesar de ser competentes. En consecuencia, si emitieron una decisión de mérito respecto a un punto del pliego, bien sea negándolo o concediéndolo, total o parcialmente, no hay lugar al reenvío del expediente (SL3491-2019, SL3116-2020, SL5117-2020).

Dicho esto, no se accederá a lo pretendido.

IV. PETICIONES DEL PLIEGO DE PETICIONES ACOGIDAS PARCIALMENTE

1. DESCANSOS COMPENSATORIOS (PUNTO 14)

1.1. Texto del pliego de peticiones

MODIFICACIÓN COMPENSATORIOS	ART.	18º	CCT.	DESCANSOS
--	-------------	------------	-------------	------------------

El personal que ha trabajado las ocho (8) horas en turno A y es llamado a trabajar en TURNO C, por haberse presentado un caso fortuito, ese llamado a trabajar se pagará como sobretiempo y tendrá derecho a un descanso remunerado al día siguiente del turno laborado.

1.2. Decisión del Tribunal

El Tribunal resolvió esta petición con la siguiente cláusula:

CLAUSULA TERCERA. El artículo 18º de la Convención Colectiva en su literal a) quedará así.

DESCANSOS COMPENSATORIOS

a) El personal que ha trabajado las ocho (8) horas de su turno y es llamado a trabajar en TURNO C, tendrá derecho a un descanso remunerado al día siguiente. Igualmente, cuando un trabajador se doble en el TURNO B o en el TURNO C o tuviere que continuar trabajando cuatro (4) horas o más, se le anotarán las horas de sobretiempo trabajadas y se le dará descanso remunerado en su jornada normal siguiente, anotándole la remuneración correspondiente.

1.3. Argumentos del recurrente

Aduce que física y mentalmente el turno de trabajo es de 8 horas de trabajo y 8 de descanso, de suerte que al presentarse una situación fortuita debe haber una compensación. Considera que si bien los argumentos de los árbitros «*pueden ser un poco razonables*», lo cierto es que la propuesta del pliego es más beneficiosa, garantista y razonable.

2. LIQUIDACIÓN DE SOBRETIEMPO (PUNTO 16)

2.1. Texto del pliego de peticiones

MODIFICACIÓN ARTÍCULO 17º CCT. LIQUIDACIÓN DE SOBRETIEMPO

Cuando un trabajador sea devuelto por la Empresa, para iniciar posteriormente turno de diez (10) horas, la liquidación del sobretiempo será así:

- a. Cuando el trabajador se presente normalmente a las 7:00 a.m. y sea devuelto sin haber laborado una (1) hora, se le pagarán cuatro (4) horas de su salario básico e iniciará su jornada de 5:00 p.m. en adelante, sin exceder 10 horas de acuerdo al artículo 16º.
- b. Cuando el trabajador labore una (1) hora y sea devuelto, la hora trabajada se le pagará como sobre tiempo, se liquidarán además cinco (5) horas de su salario básico e iniciará su jornada 5:00 p.m. en adelante, sin exceder 10 horas de acuerdo al artículo 16º.
- c. Cuando el trabajador labore dos (2) horas o tres (3) horas hasta las 9:00 a.m. o 10:00 a.m., las horas laboradas se le pagarán como sobre tiempo y se liquidarán además las horas restantes con su salario básico hasta completar las ocho (8) horas. Así mismo, iniciará su jornada de 5:00 p.m. en adelante, sin exceder 10 horas de acuerdo al artículo 16º.
- d. Cuando el trabajador sea devuelto a partir de las 11:00 a.m., se sobreentiende que ha laborado su día completo y en consecuencia no laborará más horas en el mismo día.

2.2. Decisión del Tribunal

Los árbitros definieron el punto con la siguiente norma:

CLAUSULA CUARTA. El artículo 17 de la Convención Colectiva quedará así:

LIQUIDACIÓN DE SOBRETIEMPO. Cuando un trabajador sea devuelto por la Empresa, para iniciar posteriormente turno de doce (12) horas, la liquidación del sobre tiempo se hará así:

- a) Cuando el trabajador se presente normalmente a las 7:00 a.m. y sea devuelto sin haber laborado una (1) hora, se le pagarán cuatro (4) horas de salario básico e iniciará su jornada a las 7:00 p.m.
- b) Cuando el trabajador labore una (1) hora y sea devuelto, la hora trabajada se le pagará como sobre tiempo, se le liquidarán además cinco (5) horas de su salario básico e iniciará su jornada de trabajo a las 7:00 p.m.
- c) Cuando el trabajador labore dos (2) horas o tres (3) horas hasta las 9:00 a.m. o 10:00 a.m., las horas laboradas se le pagarán como sobre tiempo y se liquidarán además las horas restantes con el

salario básico hasta completar las ocho (8) horas. Así mismo, iniciará su jornada a las 7:00 p.m.

d) Cuando el trabajador sea devuelto a partir de las 11:00 a.m., se sobreentiende que ha laborado su día completo. Así mismo, iniciará su jornada a las 7:00 p.m. y se le liquidarán las horas trabajadas como sobretiempo. Queda entendido en este punto que el trabajador solo podrá laborar hasta dos turnos en el transcurso de veinticuatro (24) horas.

2.3. Argumentos del recurrente

Alega que los trabajadores tienen obligaciones con la empresa y sus familias, de modo que el hecho de que sean devueltos sin prestar el servicio genera ciertos traumatismos en el cumplimiento de sus obligaciones familiares. Por ello, pide que se anule y se acceda a lo solicitado en el pliego, ya que es más benéfico.

3. DOTACIÓN DE UNIFORMES Y CALZADOS (PUNTO 19)

3.1. Texto del pliego de peticiones

MODIFICACIÓN ART. 36º CCT. DOTACIÓN DE UNIFORMES Y CALZADOS.

YARA COLOMBIA S.A. debe entregar la dotación a los trabajadores de la siguiente manera:

a. Cuatro (4) vestidos de traje al año, que serán entregados uno cada tres (3) meses.

b. Tres (3) pares de zapatos o botas de cuero de seguridad anualmente, para ser entregados uno cada cuatro (4) meses.

c. Botas de caucho de seguridad y elementos impermeables o protectores para todo trabajador que labore en zanjas, espacios confinados, áreas húmedas y en agua o en lodo, mientras trabaje bajo estas condiciones. YARA COLOMBIA establece la reglamentación pertinente para que tanto los vestidos como los zapatos y demás elementos sean usados obligatoria y

exclusivamente durante el tiempo de trabajo. Este beneficio no constituye salario en dinero o especie para ningún efecto.

YARA COLOMBIA S.A., *deberá mantener inventario al día de dotación de uniformes para cuando los trabajadores lo requieran, además, se obliga a contratar el lavado de los uniformes con el fin de no trasladar la contaminación que éstos adquieren en la empresa, a nuestras casas, para garantizar la salud del trabajador y su familia, todo esto sin generar ningún costo al trabajador.*

3.2. Decisión del Tribunal

Resolvió la petición con la siguiente disposición:

CLAUSULA QUINTA. El artículo 36º de la Convención Colectiva quedará así:

DOTACIÓN. Los trabajadores a quienes la Empresa considere necesario por razón de su trabajo serán dotados de los siguientes elementos:

a) Cuatro (4) vestidos de trabajo al año, que serán entregados uno cada tres (3) meses.

b) Tres (3) pares de zapatos o botas de cuero de seguridad anualmente, para ser entregados uno cada cuatro (4) meses.

c) Botas de caucho de seguridad y elementos impermeables o protectores para todo trabajador que labore en zanjas, en agua o en lodo, mientras trabaje en estas condiciones. YARA COLOMBIA establece la reglamentación pertinente para que tanto los vestidos como los zapatos y demás elementos sean usados obligatoria y exclusivamente durante el tiempo de trabajo. Este beneficio no constituye salario en dinero o en especie para ningún efecto.

3.3. Argumentos del recurrente

Plantea que la propuesta es económica y tiene la finalidad de ofrecer condiciones de seguridad a los trabajadores mediante la entrega de dotación. Asimismo, pretende que la dotación sea entregada de forma independiente al ingreso salarial.

4. VACACIONES (PUNTO 22)

4.1. Texto del pliego de peticiones

MODIFICACIÓN ART. 21º CCT. VACACIONES

YARA COLOMBIA S.A. reconocerá a sus trabajadores, diecinueve (19) días hábiles de vacaciones por cada año de servicio, contabilizados de lunes a viernes, también reconocerá vacaciones proporcionales al tiempo de servicio computadas a la terminación del contrato de trabajo.

Además **YARA COLOMBIA S.A.** liquidará las vacaciones con el dieciocho (18%), para el trabajador que labore en jornada de diario y con el dieciocho (18%), para los trabajadores que laboren en jornada de turnos sobre el salario promedio mensual devengado por el trabajador en los últimos doce (12) meses a la fecha oficial del disfrute.

PARÁGRAFO: Por cada 5 años de servicio se adicionará un (1) día hábil más de vacaciones

AÑOS LABORADOS	DÍAS ADICIONALES
De 5 a 9	1
De 10 a 14	2
De 15 a 19	3
De 20 a 24	4
De 25 y mas	5

4.2. Decisión del Tribunal

La petición fue resuelta así por los árbitros:

CLAUSULA SEXTA. El artículo 21 de la Convención Colectiva quedará así.

VACACIONES. YARA COLOMBIA se obliga a reconocer a sus trabajadores, vacaciones proporcionales al tiempo de servicio computadas a la terminación del contrato. Además, YARA COLOMBIA liquidará las vacaciones con el doce por ciento (12%) para el trabajador que labore en Jornada de diario y con el dieciocho (18%) para los trabajadores que laboren en jornada de turno, sobre el salario básico devengado por el trabajador en el momento de salir a disfrutarlas.

4.3. Argumentos del recurrente

Asevera que la petición esta encaminada a que se les reconozca a los trabajadores 5 días de vacaciones adicionales anuales. Esto teniendo en cuenta que la mayoría de los meses del año tienen 31 días y, sin embargo, la empresa solo reconoce 30, lo que significa que deja de pagar 7 días en total durante el año.

5. AUXILIOS SIN CARÁCTER DE SALARIO (PUNTO 23)

5.1. Texto del Pliego de peticiones

MODIFICACIÓN ARTÍCULO 23º CCT. AUXILIOS SIN CARÁCTER DE SALARIO

Los auxilios contenidos en los literales del presente artículo:

a. AUXILIO A SINTRAQUIM SUBDIRECTIVA CARTAGENA PARA ARRIENDO, FUNCIONAMIENTO Y PARA EL PRIMERO DE MAYO:

YARA COLOMBIA S.A., auxiliará por la vigencia de la presente Convención, a SINTRAQUIM SUBDIRECTIVA CARTAGENA, con la suma de sesenta millones de pesos (\$60.000.000), que está destinará para gastos de funcionamiento y de educación sindical para todos los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo. Este auxilio se entregará a SINTRAQUIM SUBDIRECTIVA CARTAGENA a los cinco (5) días calendarios, posterior a la firma de la presente Convención.

b. AUXILIO DE EDUCACIÓN PARA HIJOS DE LOS TRABAJADORES:

Con el fin de ayudar a la educación en la enseñanza primaria, secundaria, técnica, inglés, tecnológica, universitaria y postgrados de los hijos de los trabajadores que se beneficien de la convención, en instituciones educativas aprobadas oficialmente, YARA COLOMBIA S.A. le reconocerá anualmente al trabajador beneficiario, por cada hijo que se encuentra estudiando, los siguientes valores:

AÑO DE VIGENCIA	NIVEL DE EDUCACIÓN	VALOR
2020	Guardería, Párvulo, Kínder, Preescolar y Primaria.	\$1.500.000 AÑO por hijo estudiando
	Secundaria.	\$3.000.000 AÑO por hijo estudiando
	Técnica, inglés, tecnología, universitaria y Postgrados.	\$3.000.000 SEMESTRE por hijo estudiando

PARÁGARFO 1: Los requisitos para acceder para este auxilio son:

Certificado o constancia de matrícula del estudiante. Este auxilio será pagado más tardar el 20 de enero de cada año.

AUXILIO EDUCATIVO PARA NIÑOS ESPECIALES:

La empresa concederá un auxilio educativo al trabajador que tenga hijo(s) legalmente reconocidos que presente(n) las siguientes patologías permanentes: Síndrome de Down, Parálisis Cerebral, Autismo o Lesiones Cerebrales congénitas o cualquier otra discapacidad que impliquen educación especial permanente, debidamente diagnosticado por un especialista pertinente de acuerdo con la patología; se destinará un auxilio de cuatrocientos cincuenta mil pesos (\$450.000) por mes que esté estudiando el niño.

El trabajador deberá presentar los recibos de pago correspondientes a los gastos por educación especial. Para estas patologías permanentes se requerirá presentar el diagnóstico solo una vez para efecto del pago.

5.2. Decisión del Tribunal

El Tribunal accedió al reconocimiento de los siguientes auxilios:

CLAUSULA SÉPTIMA. El artículo 23º de la Convención Colectiva, en sus literal a, d y e, quedará así: AUXILIOS SIN CARÁCTER DE SALARIO.

AUXILIO SINDICAL A SINTRAQUIM SUBDIRECTIVA CARTAGENA PARA ARRIENDO Y FUNCIONAMIENTO DE OFICINA: YARA COLOMBIA S.A. auxiliará en la vigencia del presente laudo, a SINTRAQUIM SUBDIRECTIVA CARTAGENA, por una sola vez y por el tiempo que dure el mismo, con la suma de CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$50.000.000), que SINTRAQUIM, destinará para arriendo y gastos de funcionamiento de su Seccional Cartagena. Esta suma le será pagada a SINTRAQUIM

SUBDIRECTIVA CARTAGENA, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la expedición del presente laudo arbitral.

d) **AUXILIO DE EDUCACIÓN PARA HIJOS DE TRABAJADORES:** Con el fin de ayudar a la educación en la enseñanza primaria, secundaria y universitaria de los hijos de los trabajadores miembros del Sindicato, en instituciones educativas aprobadas oficialmente, YARA COLOMBIA S.A. le reconocerá anualmente al trabajador beneficiario, por cada hijo que se encuentre estudiando, los siguientes valores:

VALOR ACTUAL PARA AÑO	NIVEL DE EDUCACION	VALOR
2021	Preescolar y Primaria	\$714.700 año por hijo estudiando
	Secundaria	\$1.123.100 año por hijo estudiando
	Universitaria	\$2.552.500 año por hijo estudiando

Para el año 2022, estos valores se incrementarán en el índice de precios al consumidor certificado por el DANE para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021.

El Comité de Relaciones Laborales de YARA COLOMBIA S.A. señalará los requisitos para acceder a estos beneficios y para continuar recibéndolos.

e) **AUXILIO EDUCATIVO PARA NIÑOS ESPECIALES:** La empresa concederá un auxilio educativo al trabajador que tenga hijo(s) legalmente reconocidos que presente(n) las siguientes patologías permanentes: Síndrome de Down, Parálisis Cerebral, Autismo, o lesiones cerebrales congénitas graves que impliquen educación especial permanente, debidamente diagnosticado por un especialista pertinente de acuerdo con la patología; se destinará un auxilio de CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$450.000,00) por mes que esté estudiando el niño, hasta un máximo de CINCO MILLONES CUATROCIENTOS MIL PESOS (\$5.400.000) al año. El trabajador deberá presentar los recibos de pago correspondientes a los gastos por educación especial. Cuando se detecten inconsistencias en la información de soporte presentada por algún trabajador, la empresa procederá con el respectivo proceso disciplinario. Para estas patologías permanentes se requerirá presentar el diagnóstico de la patología solo para efectuar el primer pago. Para pagos siguientes el trabajador solo deberá presentar certificación de la Institución de educación especial, con el diagnóstico mencionado en el mismo certificado. El anterior beneficio no es salario.

5.3. Argumentos del recurrente

Refiere que muchos de los auxilios no son una carga para la compañía, pues en aplicación de diversas disposiciones normativas de orden nacional y local, la sociedad «es exonerada de una cantidad de impuestos» que redundan en millones de utilidades por el solo hecho de conceder estos auxilios. Con base en este motivo, solicita la anulación parcial y que se acceda a lo solicitado en el pliego.

6. PLAN DE VIVIENDA (PUNTO 26)

6.1. Texto del pliego de peticiones

MODIFICACIÓN ARTÍCULO. 35° CCT. PLAN DE VIVIENDA.

YARA COLOMBIA S.A. prestará al trabajador sindicalizado o que se beneficie de la presente Convención Colectiva de Trabajo, hasta cien (100) smlmv para compra de vivienda. Los préstamos otorgados al trabajador serán hasta por un plazo máximo de diez (10) años y no causarán interés alguno con el fin de mejorar su calidad de vida, para este préstamo la empresa no solicitará fiador.

PARÁGRAFO: YARA COLOMBIA S.A. concederá diez (10) préstamos al personal sindicalizado por el término de la vigencia de la convención.

Para mejorar vivienda, YARA COLOMBIA S.A. prestará hasta cincuenta (50) veces el smlmv. Los préstamos otorgados al trabajador para tal fin serán hasta por un máximo de sesenta (60) meses sin interés alguno.

6.2. Decisión del Tribunal

La petición fue resuelta en los siguientes términos:

CLAUSULA OCTAVA. El artículo 35° de la Convención Colectiva quedará así:

PLAN DE VIVIENDA. La Empresa continuará dando cumplimiento al plan de vivienda ya implantado, de acuerdo con la

reglamentación establecida para su desarrollo, prestando hasta 70 smmlv, ajustando las reglas de pago en un plazo de cinco (5) años.

6.3. Argumentos del recurrente

Expone que el monto y plazo de amortización estipulado en la convención colectiva son muy complejos para los trabajadores. Subraya que este beneficio no es un obsequio y su finalidad es garantizar el acceso a la vivienda, para lo cual los trabajadores pagan unos intereses que procuran que el fondo no pierda poder adquisitivo.

7. ALIMENTACIÓN (PUNTO 27)

7.1. Texto del pliego de peticiones

MODIFICACIÓN ARTÍCULO 38 CCT. ALIMENTACIÓN

YARA COLOMBIA S.A. suministrará sin costo un servicio de alimentación a sus trabajadores por jornada laboral.

7.2. Decisión del Tribunal

Fue resuelta así:

CLAUSULA NOVENA. El artículo 38º de la Convención Colectiva quedará así:

COMIDAS. YARA COLOMBIA dará una comida especial a cada trabajador que labore en sobretiempo durante las siguientes horas:

a) Personal de jornada ordinaria, que se encuentre laborando a las 6:00 P.M., en su descanso, feriado, domingos y cuando sean llamados a trabajar.

b) Personal de turno cuando se doble o trabaje en su descanso o sean llamados a trabajar en turnos.

PARÁGRAFO: Cuando en el literal b) se trate de personal que amanezca trabajando, el desayuno sólo se reconocerá al que

continúe trabajando durante el turno siguiente. Este beneficio no constituye salario en dinero o en especie para ningún efecto.

7.3. Argumentos del recurrente

Refiere que este beneficio la empresa lo viene reconociendo. Por tanto, el objetivo es que ese reconocimiento por mera liberalidad quedé plasmado en un acuerdo vinculante. Adicionalmente, asegura que los «*valores que la empresa cobra por los mismos no son justificables*».

8. DEFUNCIÓN DEL TRABAJADOR (PUNTO 28)

8.1. Texto del pliego de peticiones

MODIFICACIÓN ARTÍCULO 24 CCT. DEFUNCIÓN DEL TRABAJADOR

YARA COLOMBIA S.A. pagará las honras fúnebres al trabajador que fallezca teniendo contrato de trabajo vigente, además, pagará el auxilio de muerte a su familia debidamente inscrita en la empresa de 30 veces su salario devengado al momento de su fallecimiento y condonará las deudas adquiridas por este con la empresa. YARA COLOMBIA S.A., incluirá en la póliza de seguros que ampara por muerte al trabajador, a su cónyuge, compañera o compañero permanente, hijos, padres y hermanos, suegros y por estos reconocerá a un valor hasta una suma de veinte (20) S.M.L.M.V. que pagará previa presentación del certificado de defunción.

8.2. Decisión del Tribunal

El Tribunal atendió la petición con la siguiente cláusula:

CLAUSULA DÉCIMA. El artículo 24 de la Convención Colectiva quedará así.

DEFUNCIÓN DEL TRABAJADOR. YARA COLOMBIA pagará el entierro de primera, del trabajador que fallezca estando a su servicio.

8.3. Argumentos del recurrente

Alega que el beneficio no implica una carga mensual para la compañía, sino un auxilio para cuando ocurra un suceso de esta naturaleza.

9. FUERO SINDICAL (PUNTO 39)

9.1. Texto del pliego de peticiones

MODIFICACIÓN ARTÍCULO 2º CCT. FUERO SINDICAL

Están amparados por el fuero sindical los directivos, miembros de la comisión estatutaria de reclamos con sus respectivos suplentes de la SUBDIRECTIVA SINTRAQUIM CARTAGENA y los que llegaren a ser parte de la Directiva Nacional, de la Comisión Nacional de reclamo y de las directivas de las organizaciones de segundo y tercer grado, a las cuales esté afiliado el sindicato, los miembros de salud y de seguridad en el trabajo COPASS y el comité de convivencia laboral en representación de los trabajadores. Todos los fueros sindicales serán reconocidos doce meses más, después de la declaración del cargo.

9.2. Decisión del Tribunal

Atendió la petición del pliego así:

CLAUSULA DÉCIMA QUINTA. El artículo 2º de la Convención Colectiva quedará así. FUERO SINDICAL. YARA COLOMBIA respetará la garantía del fuero sindical, en la forma, términos y condiciones que la Ley lo prescriba. Por consiguiente, bajo este amparo, quedarán cobijados dentro del ejercicio de su mandato y por el término que la misma Ley establezca, todos aquellos trabajadores de la Empresa afiliados a SINTRAQUIM, que formen parte de la Junta Directiva y de la Comisión Estatutaria de Reclamos de SINTRAQUIM, que funcionen de acuerdo con la Ley. También bajo este mismo amparo quedarán los trabajadores de YARA COLOMBIA, que resulten elegidos en las Directivas de Federaciones o Confederaciones de sindicatos reconocidos por la Ley a que SINTRAQUIM esté afiliado, siempre y cuando estén incluidos entre los cinco primeros principales y cinco primeros suplentes de las citadas Federaciones o Confederaciones.

9.3. Argumentos del recurrente

Asevera que el fueron sindical es una garantía mínima para que los trabajadores puedan ejercer su labor de defensa de los derechos de los trabajadores sin temor a perder su empleo y debe ser reconocido tanto a los directivos como a los miembros del COPASO y del Comité de Convivencia Laboral. Asimismo, es necesario que cuando abandonen tales organismos se les extienda la protección foral por 12 meses adicionales.

10. PERMISOS REMUNERADOS (PUNTO 40)

10.1. Texto del pliego de peticiones

MODIFICACIÓN ARTÍCULO 27 CCT. PERMISOS REMUNERADOS

a) *YARA COLOMBIA S.A., concederá durante la vigencia de la presente convención, ciento cuarenta y cuatro (144) días de permiso remunerado con salario básico, a los delegados de SINTRAQUIM SUBDIRECTIVA CARTAGENA, para asistir a los congresos internacionales, nacionales, regionales y locales de carácter sindical dentro y fuera del país, a plenum de federaciones o confederaciones, seminarios y asambleas. Estos permisos se otorgarán cada vez hasta un máximo de cuatro (4) delegados por evento.*

Así mismo, concederá dentro de estos mismos días, permiso remunerado a los delegados elegidos por la Asamblea o la Junta directiva de la seccional para asistir anualmente a dos (2) Asambleas Nacionales Ordinarias y Asambleas Nacionales y Extraordinarias cada vez que sea convocada por SINTRAQUIM NACIONAL.

Los anteriores permisos serán solicitados por escrito, con los anexos que sirvan de soporte para justificar la solicitud, con antelación no menor de cinco (5) días hábiles, por el presidente de la SUBDIRECTIVA CARTAGENA o por el miembro de la Junta Directiva de la SUBDIRECTIVA CARTAGENA SINTRAQUIM que él designe en su ausencia.

d) **PERMISOS PARA MATRIMONIOS:** YARA COLOMBIA S.A. concederá siete (7) días hábiles de permiso remunerado con salario básico a todo trabajador que contraiga matrimonio, previa comprobación respectiva.

Además YARA COLOMBIA S.A. pagará un auxilio de un millón de pesos (\$1.000.000).

YARA COLOMBIA S.A. concederá durante la vigencia de la Convención, hasta ochenta (80) días de permiso para reuniones de Junta Directiva Nacional SINTRAQUIM a los trabajadores sindicalizados que sean miembros de dicha Junta Directiva y que en todo caso figuren como tal, dentro de los cinco primeros principales y cinco primeros suplentes. Este permiso deberá ser solicitado por escrito, anexando los soportes correspondientes, por lo menos por cinco (5) días hábiles de anticipación.

10.2. Decisión del Tribunal

Resolvió la solicitud del pliego con el siguiente enunciado normativo:

CLAUSULA DÉCIMA SEXTA. El artículo 27º de la Convención Colectiva, en sus literales a, d y e, quedará así.

PERMISOS REMUNERADOS.

YARA COLOMBIA concederá durante la vigencia del presente laudo, ciento cuarenta y cuatro (144) días de permiso remunerado con salario básico, a los delegados de SINTRAQUIM - SECCIONAL CARTAGENA, para asistir a los Congresos internacionales, nacionales y regionales de carácter sindical, a plenum de Federaciones o Confederaciones y Seminarios. Estos permisos se otorgarán cada vez hasta un máximo de cuatro (4) delegados por evento.

Así mismo, concederá dentro de estos mismos días, permiso remunerado a un máximo de cuatro (4) delegados, para asistir anualmente a dos (2) Asambleas Nacional Ordinaria y a una (1) Asamblea Nacional Extraordinaria de Delegados de SINTRAQUIM. Dentro del máximo de dos (2) delegados están incluidos los trabajadores sindicalizados que sean miembros de la Junta Directiva Nacional.

Los anteriores permisos serán solicitados por escrito, con los anexos que sirvan de soporte para justificar la solicitud, con antelación no menor de cinco (5) días hábiles, por el Presidente de la SUBDIRECTIVA CARTAGENA o por el miembro de la Junta

Directiva de la SUBDIRECTIVA CARTAGENA SINTRAQUIM que él designe en su ausencia.

d) PERMISOS PARA MATRIMONIOS: YARA COLOMBIA concederá siete (7) días de permiso remunerado con salario básico a todo trabajador que contraiga matrimonio, previa comprobación respectiva.

e) YARA COLOMBIA concederá durante la vigencia de la Convención, hasta cuarenta (40) días de permiso para reuniones de Junta Directiva Nacional de SINTRAQUIM a un (1) trabajador sindicalizado que sea miembro de dicha Junta Directiva y que en todo caso figure como tal, dentro de los cinco primeros principales y cinco primeros suplentes. Este permiso deberá ser solicitado por escrito, anexando los soportes correspondientes, por lo menos con diez (10) días hábiles de anticipación.

10.3. Argumentos del recurrente

Señala que los permisos sindicales son uno de los ejes fundamentales del principio de libertad sindical y que la petición del pliego es razonable para ambas partes. Por esto, pide la anulación parcial de la decisión y que en su lugar se acoja la petición propuesta.

CONSIDERACIONES

Las peticiones reseñadas fueron acogidas por los árbitros, aunque no en los términos o como lo hubiese deseado la organización sindical en su totalidad.

Sobre el particular, vale recordar que esta Corporación tiene competencia para (i) anular total o parcialmente un precepto del laudo, (ii) devolver el expediente cuando los árbitros se inhiben de resolver de fondo una petición del pliego a pesar de tener competencia, y (iii) excepcionalmente modular una cláusula arbitral.

En esas posibilidades no está de pedir la anulación de un enunciado normativo que no se ajusta al querer de una de las partes, con el objetivo de que los jueces arbitrales vuelvan a estudiar el punto y emitan una nueva decisión.

Como se dijo en líneas anteriores, la devolución solo tiene cabida en aquellos escenarios en que los árbitros declinan su competencia¹, mas no cuando profieren una decisión de mérito sobre una aspiración sindical. De lo contrario, el recurso extraordinario de anulación se convertiría en una suerte de segunda instancia del proceso arbitral en el que las partes pueden controvertir libremente el fondo de las decisiones y pedir a través de vías oblicuas o indirectas su reexamen.

En consecuencia, se rechaza la solicitud.

V. ESTUDIO DE LA SOLICITUD DE ANULACIÓN DE LAS DECISIONES DEL LAUDO RELATIVAS A LAS PETICIONES 1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 25, 35, 38, 41, 42, 43, 44 y 46

1. FINALIDAD (PUNTO 1)

1.1. Texto del pliego de peticiones:

PUNTO 1. FINALIDAD

La presente Convención Colectiva de trabajo se celebra entre YARA Colombia S.A. y sus Trabajadores sindicalizados que laboran directa e indirectamente en y para la empresa, representados por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química y/o

¹ Inciso 2.º del artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Farmacéutica de Colombia "SINTRAQUIM" Subdirectiva Cartagena, por ello, las partes acuerdan que la Finalidad de la Negociación Colectiva de Trabajo en los pliegos de peticiones, es para la búsqueda del mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, el nivel de su calidad de vida y de su familia, obteniendo mayor seguridad y salud en el trabajo entendiendo que las actividades laborales en Yara Colombia S.A., son catalogadas de alto riesgo por la peligrosidad de los productos químicos, Amoniaco y cancerígenos tales como el boro, que se producen y manipulan en y para la empresa, también acuerdan prerrogativas económicas, laborales, políticas, culturales ambientales y sociales superiores a los derechos mínimos establecidos en la ley, para dignificación y un modo de vivir decoroso; entendiendo que la Constitución Política de Colombia garantiza el derecho de Negociación Colectiva para regular las relaciones laborales, y como un medio para solucionar los conflictos colectivos de trabajo, todo lo cual se hará en común acuerdo entre las partes, entregando la empresa previamente, es decir, seis (6) meses antes de las negociaciones una copia al sindicato de los estados financieros, el estado de resultado integral, flujo de efectivo y las notas explicativas del estado general de los últimos dos (2) años anteriores e informes que se entregan a los dueños de la Empresa y a la asamblea de accionistas, para cada año.

La Empresa aplicará a favor de sus trabajadores, el principio de favorabilidad constitucional en la interpretación y aplicación de las normas convencionales y garantizar los demás principios y derechos constitucionales y legales que les corresponden a sus trabajadores, en cumplimiento además, del Código de Ética de Yara Colombia S.A., en favor de sus trabajadores.

1.2. Decisión del Tribunal

El Tribunal consideró que carecía de competencia para pronunciarse «sobre la petición referida a la finalidad de la negociación, que además contiene calificaciones sobre actividades adelantadas por los trabajadores y realiza reiteración de principios legales de obligatorio cumplimiento».

1.3. Argumentos del recurrente

Afirma que la finalidad de la negociación colectiva es fijar las condiciones en que se desarrollaran los contratos de

trabajo, aspecto que debió quedar plasmado en el laudo. Además, la petición pretende que los trabajadores tengan acceso a los datos económicos y de este modo puedan diseñar pliegos de peticiones acordes a la situación financiera de la empresa. Asevera que las empresas tienen la obligación legal de reportar información tributaria y contable ante diversas entidades, razón por la cual no es de recibo la negativa del Tribunal a pronunciarse sobre este punto.

1.4. Consideraciones

En cuanto al reproche de no haber incorporado los árbitros en el laudo la finalidad de la negociación colectiva, tal cuestionamiento es intrascendente y no justifica la devolución del expediente, en la medida que el reconocimiento de este principio fundamental y su finalidad están recogidos en los Convenios 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por Colombia. Por consiguiente, devolver el laudo para que los árbitros repitan el contenido de principios constitucionales protegidos en normas del trabajo, es innecesario y antes que aportar soluciones a los problemas laborales en la empresa genera dilaciones en la resolución de las diferencias entre las partes.

En lo referente a la crítica al Tribunal de haberse sustraído injustificadamente de regular el derecho de información de los trabajadores, punto que los árbitros refundieron y descartaron supuestamente por tratarse de la reiteración de principios legales, la Sala considera que le asiste razón a la agremiación sindical.

Esta Corte es del criterio que los árbitros son competentes para pronunciarse en relación con peticiones que desarrollen el derecho a la información de las organizaciones de trabajadores.

En las sentencias CSJ SL2008-2021 y CSJ SL4864-2021, esta Corporación aseveró que los colectivos de trabajadores tienen derecho a conocer la situación social y económica de la respectiva unidad de negociación y de la empresa en su conjunto, siempre que no se trate de información confidencial o que según criterios objetivos pueda ocasionar graves perjuicios a la empresa.

La información social comprende todo lo relacionado con los empleos, lo que implica la transferencia de datos relativos a sus condiciones generales (contratación, traslados, salarios, terminación de la relación de trabajo), descripción de las tareas y posición en la estructura de la empresa, explicación de las decisiones que tengan efecto sobre la situación de los trabajadores, reglamentos de salud y seguridad, servicios de bienestar laboral, entre otras; a su vez, abarca la situación general de la empresa y perspectivas o planes de desarrollo futuro, lo que implica el suministro de información contable y financiera y en general los datos que permitan conocer su situación productiva actual y futura.

El derecho a la información es un derecho fundamental y un presupuesto necesario para el ejercicio pleno de la actividad sindical, el derecho a la negociación colectiva y la participación democrática de los trabajadores en la empresa (CSJ SL2008-2021 y CSJ SL4864-2021).

En este sentido, diversos instrumentos normativos de la OIT reconocen su centralidad en el ejercicio pleno de los derechos colectivos. Así, la Recomendación 129 de 1967, sobre las comunicaciones en la empresa, subraya la relevancia para la eficacia de la acción colectiva de contar con canales rápidos de difusión e intercambio de información sobre cuestiones de interés para los trabajadores que se refieran *«a la marcha y perspectivas futuras de la empresa y a la situación presente y futura de los trabajadores»* (párr. 15); la Recomendación 143 de 1971, sobre los representantes de los trabajadores, indica que las empresas deberían poner a disposición de los representantes de los trabajadores *«las facilidades materiales y la información que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones»* (párr. 16); la Recomendación 163 de 1981, sobre la negociación colectiva, alude al deber de adoptar medidas adecuadas para que las partes *«dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa»* y con tal objeto los empleadores *«deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa»* (párr. 7).

A modo ilustrativo, en el derecho comparado de la Unión Europea, la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, establece en su artículo 2 que los derechos de información y

consulta abarcan «a) la información sobre la evolución reciente y la evolución probable de las actividades de la empresa o centro de trabajo y de su situación económica; b) la información y la consulta sobre la situación, la estructura y la evolución probable del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como sobre las eventuales medidas preventivas previstas, especialmente en caso de riesgo para el empleo; c) la información y la consulta sobre las decisiones que pudieran provocar cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo».

Ahora, si bien el derecho a la información es un derecho fundamental que dadas sus especiales características y potencial conflictividad con otros derechos fundamentales, debería contar con una regulación específica, desafortunadamente no la tiene en nuestro ordenamiento jurídico. Precisamente por esta anomia y sin perjuicio que pueda ejercerse directamente aún en ausencia de una regulación, nada debería impedir que en el escenario del arbitraje pueda ventilarse esta cuestión en procura de obtener una normativa clara, que compagine los derechos de las partes involucradas y que logre sortear los problemas prácticos asociados a su ejercicio directo. De hecho, la mencionada Recomendación 163 de 1981, sobre la negociación colectiva, prevé expresamente que sus disposiciones pueden «aplicarse por medio de la legislación nacional, contratos colectivos o laudos arbitrales».

Por estos motivos, se les devolverá a los árbitros el expediente para que resuelvan esta petición, únicamente en

cuanto a la pretensión de información contenida en la misma.

2. APLICABILIDAD (PUNTO 4)

2.1. Texto del pliego de peticiones

ARTÍCULO 4º. APLICABILIDAD: Esta convención rige las relaciones entre Yara Colombia S.A., todos sus trabajadores sindicalizados, o que se sindicalicen en el futuro, vinculados con contrato de trabajo y/o que realicen actividades laborales para la empresa Yara Colombia S.A. de manera indirecta, en consecuencia se fijan las condiciones que regirán los contratos de trabajo individuales existentes y los que en el futuro se celebren y a los trabajadores indirectos. Además, las cláusulas, artículos, párrafos, numerales y literales de la presente Convención Colectiva se convertirán en obligatorias y parte integrante de los contratos de trabajo y por ende modifica el Reglamento Interno de Trabajo. Si los beneficios de esta Convención se extendieren en total o parcialmente al personal no sindicalizado, la empresa deberá descontar la cuota sindical ordinaria equivalente al 2% del salario básico.

2.2. Decisión del Tribunal

El Tribunal expresó su falta de competencia dado que la solicitud es de índole legal y está desprovista de contenido económico.

2.3. Argumentos del recurrente

Refiere que la sociedad viene aplicando «*de manera sutil*» los beneficios más altos a personal no sindicalizado con el propósito de coartar su derecho a la libertad de asociación sindical, motivo por el cual los árbitros deben resolver esta petición y conminar a la empresa a dar cumplimiento a lo ordenado en los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo.

2.4. Consideraciones

Esta petición se centró en destacar el campo de aplicación de la convención, sus efectos jurídicos en los contratos y el reglamento de trabajo, y la obligación del empleador de cobrar cuotas sindicales en caso de que aquella se extienda a los trabajadores no sindicalizados, sin requerir una ampliación de las provisiones legales.

En ese contexto, una devolución del expediente a los árbitros para que se pronuncien sobre lo que ya está regulado en la ley no tiene ningún efecto práctico. En efecto, si por cualquier motivo, bien sea porque el sindicato agrupa a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, o ya sea por decisión voluntaria del empleador, los trabajadores no agremiados terminan beneficiándose de los beneficios convencionales, los empleadores tienen el deber de retener y entregar al sindicato una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato. El artículo 68 de la Ley 50 de 1990 es claro en que *«Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato»*.

Por tanto, no se accede a lo pretendido.

3. CONTINUIDAD DE LAS CLÁUSULAS NO DENUNCIADAS (PUNTO 5)

3.1. Texto del pliego de peticiones

Artículo 5. Todas las cláusulas, artículos, párrafos, incisos, literales y numerables que no hayan sido denunciados ni modificados, mantendrán la plenitud de su vigencia y por lo tanto serán transcritos al pie de la letra de la Convención Colectiva de Trabajo resultante de la presente negociación.

3.2. Decisión del Tribunal

Estimó que su competencia se contrae al análisis del pliego de peticiones, de modo que las demás cláusulas convencionales no denunciadas siguen vigentes. Por consiguiente, no es pertinente incorporar al laudo normas convencionales no analizadas en el trámite arbitral.

3.3. Argumentos del recurrente

Solicita la nulidad parcial en lo referente a la afirmación del Tribunal conforme a la cual *«negará la petición relacionada con la transcripción de artículos vigentes no denunciados en la parte resolutive del presente laudo»*, dado que a los árbitros no se les pidió transcribir las normas convencionales sino consignar que los preceptos no denunciados siguen vigentes.

3.4. Consideraciones

El que los árbitros hayan dejado o no constancia expresa de que las cláusulas convencionales no denunciadas siguen vigentes, es intrascendente, en la medida que se sobreentiende que las normas de convenciones colectivas anteriores no sometidas a arbitraje mantienen su plena vigencia, tal y como lo indicaron los árbitros.

Por tanto, no se accederá a la petición del sindicato.

4. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO (PUNTO 7)

4.1. Texto del pliego de peticiones

MODIFICACIÓN ARTÍCULO 29 CCT. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa se obliga dar al trabajador inculpado la oportunidad de ser oído dentro de su jornada de trabajo y acompañado para su defensa de 4 o más representantes del sindicato o de la comisión de reclamo del mismo y del asesor sindical, se entiende que los acompañantes del sindicato a excepción del asesor sindical solo notificarán a sus jefes inmediatos que atenderán dicho descargo. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria, el despido o terminación legal de la relación laboral que se imponga pretermitiendo ese trámite. En todo caso, no podrá imponerse sanción alguna ni el despido sin que exista prueba alguna que conduzca a la certeza de la falta y de la responsabilidad del trabajador.

Cuando un trabajador se le impute una conducta que puede constituir falta calificada como tal en el Reglamento Interno de Trabajo, se procederá de conformidad con la sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional, de la siguiente manera:

La empresa, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al suceso de comisión de la presunta falta, citará al trabajador mediante comunicación escrita que indique la fecha y forma en la que sucedieron los hechos, el lugar, el día y hora en el que se rendirán los descargos correspondientes y una explicación de la causa por la cual ha de responder el trabajador citado, sin que el motivo alegado inicialmente pueda ser cambiado en caso alguno en el descargo. La empresa enviará copia de la citación al sindicato dentro del mismo tiempo que al trabajador para que este designe los acompañantes y defensores del trabajo citado.

Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de la citación, el trabajador rendirá verbalmente su descargo acompañado para su defensa de cuatro (4) o más miembros de la Junta Directiva del Sindicato o de la Comisión de Reclamo del mismo y del asesor sindical, quienes harán uso de la palabra en defensa del trabajador. De la diligencia de descargos se levantará un acta en la cual, se dejará constancia de las pruebas aducidas por la empresa, las presentadas y solicitadas por el trabajador. Dichas pruebas deberán practicarse o aportarse si fueren

documentales, en el término de tres (3) días hábiles siguientes a la diligencia de descargo.

Vencido el término probatorio de que trata este artículo, recursos Humanos decidirá la sanción a imponer o la absolución dentro de los tres (3) hábiles siguientes. Será nula la decisión que se adopte por fuera de este término. Cuando la decisión fuere el despido del trabajador o la terminación legal de la relación laboral, la empresa citará previamente al Sindicato a una audiencia para escuchar y resolver las observaciones, sugerencias y los desacuerdos de este, para lo cual se ampliará el plazo para decidir en tres (3) días hábiles adicionales. Entiéndase los días hábiles en este artículo los días de lunes a viernes.

PARAGRAFO PRIMERO:

Después de transcurridos tres (3) días hábiles del suceso de la presunta falta, la empresa no podrá someter al trabajador a procedimiento disciplinario alguno.

PARAGRAFO SEGUNDO:

Prescribirá la potestad disciplinaria de la empresa cuando no cite al trabajador inculcado a descargos o no inicie el procedimiento señalado en este artículo, en el tiempo establecido en el párrafo anterior.

PARAGRAFO TERCERO:

Las sanciones o amonestaciones que se encuentren dentro de la hoja de vida de los trabajadores expirarán y serán sacadas de la misma cuando cumplan un periodo de seis (6) meses.

PARAGRAFO CUARTO:

El procedimiento disciplinario aquí establecido se suspenderá por enfermedad, incapacidad, vacaciones, descansos o por calamidad doméstica del trabajador, caso en el cual se reanudará una vez el inculcado se reintegre a su actividad laboral, queda claro que los descargos se realizarán dentro de la jornada laboral de cada uno de los trabajadores. El trabajador tendrá derecho a un receso de 10 minutos dado el caso que presente confusión al momento de expresar sus ideas.

PARAGRAFO QUINTO:

En respeto y cumplimiento del debido proceso establecido en el artículo 29 de la Constitución Política Nacional, contra las sanciones impuestas y contra el despido proceden los recursos de reposición ante Recursos Humanos y de apelación ante el Representante Legal, los cuales deberán interponerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión y resolverse en los tres (3) días hábiles siguientes a su presentación. En caso de que la sanción de suspensión del contrato de trabajo, se produzca en días de descanso, estos se correrán y le serán reconocidos por cuanto este es un derecho adquirido.

PARAGRAFO SEXTO:

Si la empresa incurriere en la violación del presente proceso disciplinario será nula y sin efecto la sanción, amonestación, despido o terminación legal de la relación laboral impuesto al trabajador.

4.2. Decisión del Tribunal

El Tribunal decidió establecer el siguiente procedimiento disciplinario:

CLAUSULA SEGUNDA. El artículo 29º de la Convención Colectiva quedará así. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. El procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias a los afiliados al Sindicato será el siguiente:

1. Dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la presunta falta y/o conocimiento de la empleadora, ésta, citará al trabajador mediante comunicación escrita en la que le indicarán día, hora y lugar de la diligencia de descargos, así como los hechos que se imputan y pruebas que se tengan sobre los hechos. Copia de esta comunicación se le remitirá al sindicato cuyos representantes podrán asistir a la diligencia de acuerdo a lo establecido en la constitución y la Ley.

2. La diligencia se realizará máximo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de la comunicación. En esta se observarán todas las garantías para que el trabajador inculpado tenga derecho a la defensa y debido proceso para controvertir y solicitar pruebas. En caso de que una prueba no se pueda practicar inmediatamente, se fijará una nueva fecha para la práctica de la misma que no podrá exceder de diez días (10) hábiles. De esta diligencia se levantará acta cuyas copias conservarán empleadora, trabajador y sindicato.

3. La decisión se tomará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a que se cierre el debate probatorio. En la misma se le indicará al trabajador el derecho de presentar recurso de apelación dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión ante un funcionario y/o instancia superior.

4. El recurso de apelación se resolverá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes y la decisión se le comunicará al trabajador.

Este procedimiento no aplica para las terminaciones de contratos de trabajo con justa causa.

4.3. Argumentos del recurrente

Señala que los árbitros se extralimitaron al crear un trámite distinto al consagrado en la convención colectiva vigente e inclusive al propuesto por el sindicato en su pliego de peticiones, los cuales eran más garantistas. Indica que el Tribunal amplió el llamado a descargos a 30 días, término que no fue propuesto por la empresa a diferencia del sugerido por los trabajadores que era de 3 días.

Exponen que los árbitros crearon unos trámites y términos no propuestos por los interlocutores sociales y eliminaron el procedimiento convencional previo al despido con justa causa, apartándose incluso del precedente sentado por la Corte Constitucional en las sentencias C-593-2014 y SU-449-2020.

En síntesis, para el recurrente la decisión del Tribunal es *extra petita*, pues si bien la empresa denunció la norma convencional jamás propuso un procedimiento disciplinario alternativo ni sugirió que debía suprimirse el trámite disciplinario pre-despido. Por ello, pide que se anule este punto y en su lugar se acceda a la requerido en el pliego.

4.4. Consideraciones

Ciertamente el procedimiento previsto en la convención colectiva 2018-2019 es en su conjunto más favorable a los trabajadores que el creado por los árbitros, como puede apreciarse en el siguiente cuadro comparativo:

Convención colectiva de trabajo 2018-2019	Laudo arbitral
<p>ARTÍCULO 29°. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria o proceder a un despido, YARA COLOMBIA dará oportunidad al trabajador de ser oído ante el Gerente de Recursos Humanos o la persona designada por él, dentro del término máximo de seis (6) días hábiles, contados a partir de la fecha en que se conoció la falta del trabajador inculpado, el cual deberá comparecer acompañados por dos (2) directivos de SINTRAQUIM, cuando se trata de un trabajador sindicalizado. De acuerdo con esta norma, YARA COLOMBIA citará al trabajador inculpado, para que haga los correspondientes descargos. El motivo alegado inicialmente para una sanción, no podría ser cambiado en ningún caso y la sanción solo tendrá efecto una vez cumplidos estos requisitos. Si el trabajador resultare culpable, YARA COLOMBIA deberá comunicar la respectiva sanción dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha en que se hubiere terminado de llenar los requisitos establecidos en este artículo; si no lo hace en este término, no podrá aplicarla posteriormente. YARA COLOMBIA se obliga a pasar a SINTRANQUIM una copia de toda carta relacionada con sanciones disciplinarias y despidos con tres (3) días hábiles a la fecha efectiva de la sanción. Cualquier determinación que YARA COLOMBIA tome sin cumplir el procedimiento establecido en este artículo, estará viciada de nulidad, por lo tanto no surtirá efecto alguno.</p>	<p>CLAUSULA SEGUNDA. El artículo 29° de la Convención Colectiva quedará así. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. El procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias a los afiliados al Sindicato será el siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la presunta falta y/o conocimiento de la empleadora, ésta, citará al trabajador mediante comunicación escrita en la que le indicarán día, hora y lugar de la diligencia de descargos, así como los hechos que se imputan y pruebas que se tengan sobre los hechos. Copia de esta comunicación se le remitirá al sindicato cuyos representantes podrán asistir a la diligencia de acuerdo a lo establecido en la constitución y la Ley. 2. La diligencia se realizará máximo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de la comunicación. En esta se observarán todas las garantías para que el trabajador inculpado tenga derecho a la defensa y debido proceso para controvertir y solicitar pruebas. En caso de que una prueba no se pueda practicar inmediatamente, se fijará una nueva fecha para la práctica de la misma que no podrá exceder de diez días (10) hábiles. De esta diligencia se levantará acta cuyas copias conservarán empleadora, trabajador y sindicato. 3. La decisión se tomará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a que se cierre el debate probatorio. En la misma se le indicará al trabajador el derecho de presentar recurso de apelación dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión ante un funcionario y/o instancia superior. 4. El recurso de apelación se resolverá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes y la decisión se le comunicará al trabajador. <p>Este procedimiento no aplica para las terminaciones de contratos de trabajo con justa causa.</p>

De lo anterior se extrae que mientras el procedimiento de la convención colectiva establecía plazos muy breves para que el empleador agotara el trámite previo al despido –6 días hábiles para escuchar al trabajador en descargos desde que conoció la falta y 4 días para comunicar la sanción-, el laudo arbitral consagra unos plazos bastante extensos que en total pueden alcanzar los 55 días hábiles -30 días hábiles para citar a descargos, 10 días hábiles para practicarlos, 10 días hábiles para practicar pruebas y 5 días hábiles para adoptar la decisión-. De igual modo, el procedimiento del laudo elimina la obligación de seguir el trámite disciplinario cuando se trata de despidos con justa causa, garantía que traía el procedimiento disciplinario de la convención colectiva. Por último, el laudo no establece la consecuencia de omitir el procedimiento disciplinario como sí lo hacía la convención colectiva, instrumento que sancionaba tal pretermisión con la nulidad de la determinación que adopte la empleadora.

En síntesis, en su conjunto el procedimiento previo a la aplicación de sanciones y al despido previsto en la convención colectiva era más favorable para los trabajadores que el fijado en el laudo.

Ahora, debe destacarse que tras la denuncia del artículo 29 de la Convención Colectiva 2018-2019 y presentación del respectivo pliego por la parte sindical, la empleadora también optó por denunciar el citado artículo de la convención en busca de que se modificara el proceso disciplinario, dado que desde su punto de vista las condiciones y la brevedad de los plazos impedían el ejercicio de las facultades disciplinarias

inherentes a su calidad de parte empleadora. No obstante, la circunstancia de que exista coincidencia entre los temas objeto del pliego de peticiones y la denuncia del empleador, y aún si estos se discutieron en la etapa de arreglo directo, no autoriza a los tribunales de arbitraje a reducir los beneficios logrados en la convención colectiva anterior. Sobre el particular, la Sala en la sentencia CSJ SL5020-2021 refirió:

(..) si bien los árbitros tienen la obligación de analizar los puntos de la convención colectiva objeto de denuncia por parte de la empresa, que hayan sido objeto de debate en la etapa de arreglo directo, o de aquellos que coincidan con los del pliego de peticiones que presenta la agremiación sindical, ello en manera alguna puede significar que el Tribunal pueda reducir los beneficios contenidos en la convención colectiva que regía al interior de la sociedad convocada al juicio al momento de iniciarse el conflicto colectivo que da lugar a ese trámite arbitral, pues a más de ser contradictorio, conllevaría al desconocimiento del mínimo derechos que estos ya tenían adquiridos.

La finalidad de los procedimientos de negociación colectiva, incluido el arbitraje, es el de mejorar las condiciones de vida y laborales de los trabajadores. De lo contrario, no tendría sentido negociar y recurrir al arbitraje.

Por tanto, la posibilidad de que los árbitros reduzcan o desmejoren los beneficios alcanzados en convenios colectivos anteriores es contraria a la finalidad de la negociación colectiva y a la institución del arbitraje laboral, el cual está instituido para resolver los desacuerdos entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores o sus organizaciones de un modo respetuoso de los derechos de las partes, lo que incluye el necesario respeto de los derechos

alcanzados por los trabajadores en acuerdos o convenios colectivos anteriores.

Cuando sea indispensable sortear crisis económicas o adoptar políticas de adaptación de los sectores y unidades productivas a los cambios del mercado, cualquier modificación a los convenios colectivos que implique una disminución en los derechos debe ser fruto de la negociación libre y voluntaria entre las partes, mas no una imposición de terceros o de las autoridades públicas. En esta dirección, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha referido que las dificultades económicas graves de las empresas «*deberían concretarse en el marco del diálogo social*»².

Por otra parte, la tesis según la cual basta que coincidan los puntos del pliego y de la denuncia del empleador, o que el tema haya sido discutido en la etapa de arreglo directo para que los árbitros adquieran plena competencia, pudiendo modificar *in peius* las cláusulas de los convenios colectivos anteriores, tiene el grave problema de desalentar el uso de la negociación colectiva por parte de los trabajadores para mejorar progresivamente sus condiciones socioeconómicas, con los negativos efectos sociales y económicos generales que ello conlleva.

Así, los empleadores en el marco de una estrategia *anti-negociación* podrían, en respuesta a los pliegos de peticiones, presentar una denuncia de aquellos puntos de la convención

² OIT, La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018, párr. 1451.

cuya modificación se pretende en el pliego, a fin de que los temas allí planteados puedan revisarlos los tribunales de arbitraje y por esa vía lograr una reducción de los beneficios laborales. Esto puede desanimar a los trabajadores a recurrir a la negociación colectiva ante el temor de resultar perjudicados, lo cual socava la confianza hacia la institución del sindicato, la negociación colectiva y los mecanismos de resolución de conflictos.

Esta desconfianza es contraria a la obligación de todas las autoridades públicas de adoptar legislaciones, medidas y prácticas -inclúyase la interpretación de las normas laborales- que fomenten y promuevan el pleno desarrollo y uso de los procedimientos de negociación colectiva entre los interlocutores sociales, como lo establece el artículo 4 del Convenio 98 y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998, de la OIT.

Desde otro ángulo, la tesis favorable a que los tribunales de arbitraje pueden reducir beneficios laborales cuando media una denuncia patronal, tiene el inconveniente de que le resta carácter dinámico a los convenios colectivos en las empresas, con los problemas sociales y económicos que ello implica para la sociedad en general: aumento de la brecha entre los beneficios laborales y la productividad, aumento de la desigualdad social y poca capacidad de adaptación de los instrumentos colectivos a las transformaciones productivas, sociales y tecnológicas.

Por tanto, se anulará la cláusula segunda del laudo, con lo cual se entiende que queda en vigor la redacción original

de la Convención Colectiva 2018-2019 suscrita entre Sintraquim y Yara Colombia.

No se accederá a la devolución del laudo para que los árbitros estudien de nuevo la petición del pliego propuesta, puesto que la devolución solo procede cuando los árbitros emiten una decisión inhibitoria, que no es el caso.

5. DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD LABORAL (PUNTO 8)

5.1. Texto del pliego de peticiones

Para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo o la terminación legal de relación laboral de cualquiera de sus trabajadores, la empresa se obliga a fundamentarse en las justas causas establecidas en la ley, en las Sentencias de la CSJ, de la Corte Constitucional, el Reglamento Interno de Trabajo y la presente Convención Colectiva de Trabajo, previo al cumplimiento del procedimiento disciplinario de que trata la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Cuando un trabajador con una antigüedad superior a un año sea desvinculado y/o la terminación legal de la relación laboral, aunque alegue justa causa por parte de la empresa y se demuestre lo contrario ante el juez ordinario laboral, habrá lugar al reintegro cancelando los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por el trabajador y otorgando las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba, previa orden de la justicia ordinaria laboral, descontando las cuotas sindicales estatutarias correspondientes al tiempo en que el trabajador estuvo injustamente desvinculado de la empresa. Con todo si el trabajador desiste voluntariamente del reintegro, a partir de la ejecutoria de la sentencia, el trabajador se hace acreedor a una indemnización adicional a los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en la sentencia judicial, consistente y de conformidad con la siguiente tabla según el tiempo de servicio laborado:

a. Noventa (90) días de salario promedio, cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor a un año.

b. Si el trabajador tuviere más de un (1) año continuo y hasta cinco (5) años, se le pagarán ciento veinte (120) días adicionales

sobre los noventa (90) días de salario promedio del literal (a) de este artículo, por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

c. Si el trabajador tuviere más de cinco (5) años hasta diez (10) años se le pagarán ciento cuarenta (140) días adicionales sobre los noventa (90) días de salario promedio del literal (a) de este artículo, por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

d. Si el trabajador tuviere más de diez (10) años se le pagarán ciento sesenta (160) días adicionales sobre los noventa (90) días de salario promedio del literal (a) de este artículo, por cada uno de los años de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

La empresa se compromete que a partir de la fecha en que se presente el pliego de peticiones y hasta noventa (90) días después de la firma de la Convención Colectiva de trabajo respectiva, se abstendrá de despedir sin justa causa o alegar la terminación legal de la relación laboral a cualquier trabajador que se beneficie de la Convención Colectiva y en cualquier caso que esto suceda, se obliga al reintegro, cancelando los salarios y prestaciones dejadas de percibir por el trabajador, previa orden de la justicia ordinaria laboral, deduciendo los salarios correspondientes a la sentencia, las respectivas cuotas sindicales estatutarias.

5.2. Decisión del Tribunal

En cuanto a la prohibición de despedir sin justa causa, el Tribunal consideró que no era competente para *«inmiscuirse en asuntos propios de la administración de la empresa»*.

Respecto al reconocimiento de unas tarifas indemnizatorias en aquellos casos en que el trabajador desista de un reintegro ordenado en sentencia judicial, señaló que la empresa debe cumplir las órdenes judiciales y era inequitativo generar beneficios condicionados a la voluntad de los trabajadores de no hacer efectiva una sentencia judicial.

Y en lo atinente a la prohibición de realizar despidos en los 90 días siguientes a la suscripción de la convención colectiva, estimó que no tenía competencia, pues la petición está sujeta a un hecho que nunca ocurrió -la firma de la CCT-; y, por otra parte, los árbitros no pueden imponer a los empleadores límites en sus facultades de administración del negocio.

5.3. Argumentos del recurrente

Refiere que la pretensión sindical tiene sustento en el principio de estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política. Asegura que los trabajadores pueden aspirar a que sus vínculos laborales permanezcan indemnes siempre que observen sus obligaciones laborales y subsistan las causas para las cuales fueron contratados.

5.4. Consideraciones

El recurrente centra su reproche en la aspiración de mejora de la estabilidad laboral de los trabajadores, consistente en la prohibición de terminar los contratos sin un justo motivo.

En torno a lo planteado, esta Sala es del criterio que los árbitros no tienen competencia para restringir la facultad de los empleadores de realizar despidos sin justa causa con el pago de las indemnizaciones correspondientes, puesto que una limitación de esas características debe surgir de la libre

negociación de las partes (CSJ SL9346-2016, CSJ SL3116-2020 y CSJ SL5117-2020).

Por este motivo, no se accederá a lo solicitado.

6. ASCENSOS Y REEMPLAZOS (PUNTOS 9 Y 10)

6.1. Texto del pliego de peticiones

PUNTO 9. MODIFICACIÓN ARTÍCULOS 28 y 32 CCT. ASCENSOS Y REEMPLAZOS

YARA COLOMBIA S.A. continuará reconociendo la necesidad del sistema de ascenso de su personal. Para tal efecto YARA COLOMBIA S.A. mantendrá un plan de entrenamiento el cual será definido por la empresa junto con el Sindicato. Por lo anterior se constituirá un comité paritario de evaluación de ascensos el cual definirá los parámetros a tener en cuenta para tal fin. Se tendrá en cuenta la idoneidad y antigüedad del trabajador, más haberse desempeñado en las áreas anteriores del proceso.

Cuando la Empresa ordene a un trabajador, reemplazar transitoriamente a otro trabajador que devengue un mayor salario, bien sea por causa de vacaciones, licencia, enfermedad etc., el trabajador reemplazante tendrá derecho al pago del salario básico del reemplazado. Al terminar el período de reemplazo, el reemplazante reasumirá su posición y salario anterior. **YARA COLOMBIA S.A.** notificará por escrito al trabajador reemplazante el día y la fecha en que comienza el reemplazo.

PARAGRAFO:

Cuando un trabajador reemplace a otro en un cargo superior, por un período continuo o discontinuo de tres (3) meses dentro de un (1) año, a partir de la vigencia de la presente Convención, se le asignará el cargo y salario donde se realizó el reemplazo.

PUNTO 10. VACANTES

YARA COLOMBIA S.A. publicará en carteleras o correos electrónicos, las vacantes que se tengan en Colombia para dar prioridad a los trabajadores que cumplan con el perfil. Cuando un trabajador de la empresa se le dé por terminado su contrato de trabajo, por cualquier motivo o circunstancia, será reemplazado por otro trabajador en las mismas condiciones laborales. Además si este sale de la empresa pensionado, se le dará preferencia a un hijo del trabajador que sale pensionado, que tengan un perfil ocupacional para desempeñarse en la empresa.

6.2. Decisión del Tribunal

Los árbitros consideraron que no tenían competencia en la medida que la elaboración de las políticas de ascensos, reemplazos y vacantes es inherente a la facultad de administración de los empleadores.

6.3. Argumentos del recurrente

Argumenta que el objeto de esta petición no es limitar la facultad de contratación, sino ampliarla, dejando al empleador la libertad de escoger entre los trabajadores de la empresa a aquellos que desea ascender o con los cuales va a llenar las vacantes, siempre que cumplan los requisitos del cargo. De no ser así, puede escoger con total libertad.

6.4. Consideraciones

Esta Corporación tiene dicho que los árbitros carecen de competencia para formular normas de gobierno y gestión de personal, relacionadas con las políticas de ascensos y de vacantes, pues ello es un aspecto consustancial a la facultad de dirección empresarial (CSJ SL20784-2017, reiterada en CSJ SL1971-2019).

En consecuencia, no se accederá a esta solicitud.

7. COMITÉ DE RELACIONES LABORALES (PUNTO 11)

7.1. Texto del pliego de peticiones

MODIFICACIÓN ARTÍCULO 31 CCT. COMITÉ DE RELACIONES LABORALES

Con el fin de que la empresa resuelva inquietudes, reclamaciones y recomendaciones individuales o colectivas relacionadas con asuntos de los trabajadores, el respeto y cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo, por parte de la Empresa, se constituye el comité de Relaciones Laborales, el cual tendrá sede en las oficinas de YARA COLOMBIA en la ciudad de Cartagena (Mamonal Km 11) y estará compuesto por representantes paritarios de la Empresa con poder de decisión y del Sindicato también con poder de decisión, que se reunirán ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando sea solicitado por escrito con veinticuatro (24) horas de anticipación para alguna de las partes, de las reuniones se levantarán actas dónde se establecerá la solución que ahí se acuerde de los diferentes problemas de los trabajadores expuestos por los representantes de los trabajadores en cada reunión.

Si los representantes del sindicato consideran necesario para aclarar algunos de los puntos la presencia de un jefe o coordinador de área, inmediatamente se le llamará para que esté presente, sin poder de decisión una reunión del comité.

La empresa concederá los respectivos días de permisos sindicales remunerados a los representantes del Sindicato que asistan a las reuniones del comité para los días laborales de dichas reuniones, las actas del comité serán firmadas al finalizar la misma y publicadas en las carteleras de la Empresa y del Sindicato. Se levantarán y suscribirán actas inmediatamente terminado el comité.

7.2. Decisión del Tribunal

Declaró su falta de competencia para crear comités paritarios con poderes decisorios, ya que desconoce la libertad de administración empresarial.

7.3. Argumentos del recurrente

Asegura que el comité pretende dar solución a las reclamaciones, quejas e inquietudes de los trabajadores, «escenario ideal para convivir en un ambiente laboral digno, agradable y sano».

7.4. Consideraciones

Esta Corporación ha señalado que si bien los árbitros pueden crear comités paritarios al interior de las empresas, en los que los trabajadores tengan voz y participación en los asuntos que los afecten directa o indirectamente, carecen de competencia para darle a esa participación en los procesos decisorios un carácter vinculante para el empresario. Tal posibilidad puede ser establecida mediante la autocomposición, pero no impuesta por un tribunal de arbitraje (CSJ SL5542-2019, reiterada en CSJ SL2008-2021).

Como el comité paritario propuesto por la agremiación sindical está concebido de un modo que pueda tomar decisiones obligatorias en materia de relaciones laborales, les asiste razón a los árbitros al declarar su falta de competencia y por este motivo no se devolverá el expediente.

8. TURNO DE DIEZ (10) HORAS (PUNTO 12) Y DOBLAJE EN TURNO (PUNTO 13)

8.1. Texto del pliego de peticiones

MODIFICACIÓN ART. 16 CCT. TURNO DE DIEZ (10) HORAS

El trabajador de mantenimiento que en emergencia o reparación de planta labore tres (3) días continuos en jornada de diez (10) horas, se le concederá un día de descanso compensatorio inmediatamente culminado los tres (3) días y se le hará el correspondiente cambio de turno. Estas mismas condiciones regirán para los empleados que por cargue o descargue de buques, camiones u otras actividades propias de la empresa laboran en turnos de diez (10) horas.

MODIFICACIÓN ART. 19. DOBLAJE EN TURNO

En ningún caso la empresa Yara Colombia se permitirá doblaje de turno para trabajador alguno.

8.2. Decisión del Tribunal

Argumentó que la gestión de los turnos de trabajo está a cargo exclusivamente del empleador.

8.3. Argumentos del recurrente

Considera que los motivos de los árbitros no son de recibo. A su juicio, no se puede dejar a la discreción del empleador jornadas laborales de 10 horas, ya que la ley establece que esta es de 8 horas diarias y 48 a la semana, de las cuales 2 deben destinarse a actividades recreativas, culturales, deportivas y de capacitación, y solo de manera excepcional se podría superar esa jornada con autorización del Ministerio del Trabajo.

8.4. Consideraciones

El recurso de anulación tiene el carácter de extraordinario, premisa que implica que el impugnante tiene el deber de presentar argumentos convincentes y pertinentes para combatir las razones de los árbitros y, a su vez, la Corte debe ceñirse a la argumentación que el recurrente le expone. Cuando se trata de refutar una declaratoria de falta de competencia, los argumentos deben estar encaminados a persuadir a la Corte de las razones por las cuales la resolución de los árbitros es infundada o, si se quiere, dar motivos que den respuesta a la pregunta: ¿por qué son competentes?

En este caso, el sindicato se limita a criticar un comportamiento empresarial que considera violatorio de las normas laborales, pero no le indica a la Corte los motivos por los cuales considera que los árbitros son competentes para resolver la petición del pliego.

Por tanto, se desestima esta solicitud.

9. FORMALIZACIÓN LABORAL TRABAJO DIGNO Y DECENTE Y LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS MÍNIMOS FUNDAMENTALES LA FAVORABILIDAD, PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LA FORMALIDAD Y DEL CONTRATO REALIDAD (PUNTO 21)

9.1. Texto del pliego de peticiones

FORMALIZACIÓN LABORAL TRABAJO DIGNO Y DECENTE Y LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS MÍNIMOS FUNDAMENTALES LA FAVORABILIDAD, PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LA FORMALIDAD Y DEL CONTRATO REALIDAD

Empresa y Sindicato acuerdan que a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, que las labores propias, permanentes, análogas, complementarias y misionales del giro y objeto social de la Empresa, es decir, que todos los trabajadores que vienen laborando para la empresa YARA COLOMBIA S.A. en misión o cualquier modalidad de intermediación o tercerización laboral, suministrados o por contrato a término fijo, en las actividades del o los objetos sociales de la Empresa, establecidas en el registro inscrito en la Cámara de Comercio, se entiende y así queda acordado entre las partes que estos trabajadores continúan laborando vinculados con contrato de trabajo a término indefinido con la Empresa YARA COLOMBIA S.A., y/o la que la sustituya sin solución de continuidad, desde la fecha que ingresaron, por cuanto estos trabajadores tienen derecho a su trabajo en condiciones dignas y justas.

La Empresa YARA COLOMBIA S.A. implementará la contratación laboral de sus trabajadores de acuerdo con la Ley 1610 de enero

del 2013 y las Sentencias de la Corte Constitucional C-614 del 2009 y la C-171 del 2012, con el objeto de implementar el trabajo decente y la formalización en el trabajo para la dignificación humana de los trabajadores, a los cuales se les permitirá el libre ejercicio de manera voluntaria de decidir afiliarse o no al sindicato sin que exista ningún tipo de intervención de la Empresa que impida ese ejercicio.

9.2. Decisión del Tribunal

Declaró su falta de competencia, toda vez que la selección de las modalidades de contratación es consustancial a las facultades de dirección de los empresarios.

9.3. Argumentos del recurrente

Destaca que la aspiración sindical busca que las actividades propias del objeto social no sean realizadas a través de *«contratos diferentes a los laborales y que por su naturaleza son permanentes»*.

9.4. Consideraciones

Esta Sala tiene definido que los árbitros no tienen competencia para obligar a los empleadores a elegir una sola forma de vinculación laboral, pues la legislación les da la facultad de optar por diversos tipos contractuales, según sus necesidades organizativas y productivas. Por tanto, conminarlo a una sola forma de vinculación laboral atenta contra su libertad de organización y gestión de los empleos (CSJ SL10179-2015, CSJ SL14990-2016, CSJ SL5188-2020, CSJ SL2062-2021).

En consecuencia, no se accederá a la devolución.

10. DÍAS FERIADOS ESPECIALES (PUNTO 17)

10.1. Texto del pliego de peticiones

MODIFICACIÓN ARTÍCULO 34º CCT. DÍAS FERIADOS ESPECIALES.

YARA COLOMBIA S.A. reconocerá y pagará como feriados especiales a los trabajadores que por necesidad del servicio tengan que laborar los siguientes días: El dos (2) de febrero y tres (3) días de las fiestas de Independencia que corresponden a los días jueves, viernes y sábado, independientemente del área en que labore el trabajador.

10.2. Decisión del Tribunal

Los jueces arbitrales señalaron que carecían de competencia, pues el establecimiento de días festivos corresponde al legislador.

10.3. Argumentos del recurrente

Afirma que en los días cívicos es difícil el desplazamiento de los trabajadores al lugar de trabajo y además se trata de fechas que los ciudadanos dedican a sus familias.

10.4. Consideraciones

De nuevo el sindicato plantea mal su recurso, pues su argumentación la centra en justificar la petición del pliego, ejercicio que es apropiado ante el tribunal de arbitraje, pero no ante la Corte, dado que aquí lo que interesa es analizar si,

conforme a las razones que presentan las partes, los árbitros son o no competentes.

Por este motivo, se desestima la solicitud.

11. DISPONIBILIDAD O STAND BY (PUNTO 18)

11.1. Texto del pliego de peticiones

DISPONIBILIDAD O STAND BY

Cuando la empresa YARA COLOMBIA S.A. programe a un trabajador como disponible o en Stand by, pagará al trabajador todo el tiempo que demore este, como tiempo suplementario por el simple hecho de estar a disponibilidad y atento al momento en el que la empresa requiera de algún servicio, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea, por cuanto el trabajador no puede desarrollar actividad alguna de tipo personal o familiar, pues debe estar presto al llamado de la empresa y de atender algún inconveniente. Lo anterior en cumplimiento de la sentencia C-5584 en 2017, de la C.S.J., Sala de Casación Laboral.

11.2. Decisión del Tribunal

Declaró su falta de competencia «*debido a que esta situación se encuentra regulada por la jurisprudencia laboral.*»

11.3. Argumentos del recurrente

Refiere que la petición es económica y está dirigida a que a «*los trabajadores no se les mantenga en esa condición,*» de modo que puedan llevar a cabo los trabajos para los que fueron contratados.

11.4. Consideraciones

La circunstancia de que exista un precedente judicial que aborde el tema del tiempo de trabajo cuando un

trabajador debe estar disponible o en guardia para una empresa, no exime a los árbitros de pronunciarse sobre una petición del pliego que pretenda una regulación sobre el particular.

El Código Sustantivo del Trabajo no precisa de reglas que establezcan en qué situaciones las guardias o la disponibilidad de los trabajadores se considera tiempo de trabajo efectivo. La jurisprudencia laboral al analizar casos específicos ha sentado algunas directrices, lo que en modo alguno significa que la cuestión esté totalmente zanjada, sobre todo en el marco de la transformación digital, la reestructuración de los empleos y la demanda creciente de libertad en la organización del tiempo libre.

Precisamente, y dado que este tema aún está abierto, los interlocutores sociales pueden pretender a través de la negociación colectiva o, en su defecto, de la regulación arbitral, la fijación de unas reglas que, en función de las necesidades de la organización productiva y de los empleados, sienten unas directrices sobre la remuneración por disponibilidad de los trabajadores. Desde luego que una normativa de esa envergadura no puede desconocer los derechos mínimos laborales de los trabajadores.

Dicho esto, se devolverá el expediente a los árbitros para que resuelvan esta petición.

12. BONIFICACIONES B) BONIFICACIÓN POR

CONVENCIÓN (PUNTO 25)

12.1. Texto del Pliego de peticiones

MODIFICACIÓN ARTÍCULO 26º CCT. BONIFICACIONES b) BONIFICACIÓN POR CONVENCIÓN

YARA COLOMBIA S.A., como reconocimiento del entendimiento de la organización sindical, sobre la situación de la compañía, por haber llegado a un acuerdo definitivo respecto al pliego de peticiones, reconocerá y pagará por una sola vez, a más tardar dentro de los cinco (5) primeros días hábiles siguientes a la firma de esta convención, una bonificación sin carácter de salario para todos los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo por la suma de millón quinientos de pesos mcte (\$1.500.000).

12.2. Decisión del Tribunal

Declaró su falta de competencia, puesto que la bonificación fue condicionada a la firma de la convención colectiva.

12.3. Argumentos del recurrente

Asegura que la pretensión es de estirpe económica y está sujeta a cualquier acuerdo, bien sea bilateral o con la mediación de terceros.

12.4. Consideraciones

Tiene razón el Tribunal al declarar su falta de competencia, pues la bonificación fue condicionada a la firma de la convención, de modo que extenderla a una situación no prevista en el pliego, como lo sería la expedición del laudo arbitral, implicaría una decisión *extra petita*. Por otro lado, no puede asimilarse el laudo a un acuerdo; todo lo contrario,

la convocatoria a un tribunal de arbitraje denota que las posibilidades de entendimiento directo entre las partes fracasaron, razón por la cual se confió a unos terceros la solución heterónoma del conflicto.

No se accederá a lo pretendido.

13. RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN ANTICIPADA POR ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO CON PRODUCTOS QUÍMICOS Y CANCERÍGENOS (PUNTO 35)

13.1. Texto del pliego de peticiones

RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN ANTICIPADA POR ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO CON PRODUCTOS QUÍMICOS Y CANCERÍGENOS

Los trabajadores directos e indirectos que presten sus servicios para la empresa YARA COLOMBIA S.A., que se dediquen permanentemente a las actividades con productos químicos, amoníaco y cancerígenos entre los que se encuentran el boro, los cuales han causado graves problemas para la salud de los trabajadores, por consiguiente, las partes manifiestan que estos productos son considerados de alto riesgo, que implican una disminución a la expectativa de vida por tratarse de productos de alto riesgo que han ocasionado graves problemas a la salud de muchos trabajadores, por lo que éstos tendrán derecho a que la empresa les reconozca la pensión anticipada, por consiguiente la empresa les cotizará en un doce (12%) de cotización especial, dicha pensión será reconocida por la empresa con el cien por ciento (100%) del salario promedio que tenga el trabajador al cumplir los 55 años de edad.

13.2. Decisión del Tribunal:

Declaró su falta de competencia dado que conforme al Acto Legislativo 01 de 2005 los requisitos y beneficios

pensionales son los establecidos en el sistema general de pensiones, y no pueden proferirse normas o suscribirse acuerdos que se aparten de lo allí previsto.

13.3. Argumentos del recurrente

Manifiesta que debe anularse y accederse a lo propuesto en el pliego, debido a que *«la alta peligrosidad de las diferentes obligaciones que deben desempeñar los trabajadores para los casos ahí mencionados debe existir unos incentivos económicos que compensen esa actividad riesgosa»*.

13.4. Consideraciones

El recurrente no aporta un solo argumento dirigido a controvertir la razón por la cual el Tribunal declaró su falta de competencia. De nuevo se esfuerza infructuosamente en justificar su petición del pliego, ejercicio que es apropiado ante el tribunal de arbitraje, pero no ante la Corte, pues aquí lo que interesa es si los árbitros acertaron o no al declararse inhibidos para resolver un punto, según los argumentos expuestos por las partes.

Se desestima la solicitud.

14. GARANTÍA CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN (PUNTO 38)

14.1. Texto del pliego de peticiones

MODIFICACIÓN ARTÍCULO 40º CCT. GARANTÍA CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN

YARA COLOMBIA S.A. se compromete y obliga en cumplimiento de los artículos 39, 53 y 55 de la Constitución Política de Colombia, el Código de Ética de YARA COLOMBIA S.A., los Convenios 87, 98, 151, 154 la recomendación 143 de la OIT, a no implementar en la empresa, pactos colectivos planes y/o políticas de beneficios económicos a los trabajadores no sindicalizados, ni prorrogará los existentes.

14.2. Decisión del Tribunal

Declaró su falta de competencia para *«condicionar las actividades de la empresa e imponerle restricciones en el manejo de los asuntos administrativos de la misma»*.

14.3. Argumentos del recurrente

Se remite a los argumentos esgrimidos respecto a los puntos 36 y 37, y agrega que el derecho de asociación es un derecho fundamental reconocido en el artículo 39 de la Constitución Política y en los Convenios 87 y 98 de la OIT.

14.4. Consideraciones

La decisión de los árbitros no merece objeción, pues no tienen competencia para prohibirle a los empleadores establecer planes de beneficios extralegales o celebrar pactos colectivos con personal no sindicalizado.

Lo anterior no significa que los empresarios puedan crear planes de beneficios extralegales o suscribir pactos colectivos que en su conjunto sean equivalentes o superiores a los previstos en la convención colectiva, teniendo en cuenta para ello los beneficios monetarios, no monetarios y los

descuentos de la cuota sindical. Tal práctica empresarial desestimula la afiliación sindical y genera deserción de los sindicatos, lo cual vulnera el derecho de asociación sindical protegido en el Convenio 87 de la OIT y en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos³.

En efecto, cuando debido a una práctica empresarial, los trabajadores no pueden objetivamente mejorar su situación de vida y laboral afiliándose a un sindicato, en la práctica se trivializa y pierde total sentido el derecho de sindicalización.

Dicho lo anterior, no se accederá a lo pretendido conforme a lo expuesto.

15. PASAJES Y VIÁTICOS (PUNTO 41)

15.1. Texto del pliego de peticiones

MODIFICACIÓN ARTÍCULO 25º CCT. PASAJES Y VIÁTICOS

Durante la vigencia que es de un (1) año de la presente convención, YARA COLOMBIA S.A., pagará los tiquetes aéreos de ida y regreso dentro y fuera del país, más las siguientes sumas por concepto de viáticos:

A nivel nacional, regional y local: Doscientos cincuenta mil pesos m/cte (\$250.000) diarios por concepto de viáticos.

A nivel Internacional: Ciento cincuenta dólares (US 150) dólares, por concepto de viáticos.

³ Art. 22.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 8.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 8.1. de la Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 8.1. del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

Los pasajes y los viáticos aquí establecidos los pagará YARA COLOMBIA S.A., a los trabajadores que se les haya concedido permisos remunerados referidos en los literales a), c) y e) del artículo 27º, de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

PARÁGRAFO: *Cuando no se requiera pasaje aéreo, la empresa suministrará doscientos mil pesos (\$250.000) para pasaje vía terrestre.*

15.2. Decisión del Tribunal

El Tribunal consideró que carecía de competencia para pronunciarse sobre la asignación de tiquetes aéreos. En respaldo citó la sentencia CSJ SL4206-2017.

En punto a los viáticos, accedió a lo siguiente:

CLAUSULA DÉCIMA SÉPTIMA. El artículo 25º de la Convención Colectiva quedará así. PASAJES Y VIÁTICOS. Durante la vigencia del laudo arbitral, YARA COLOMBIA pagará los pasajes nacionales de ida y regreso, más la suma de CIENTO OCHENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS SEIS PESOS M/L (\$185.506) diarios, por concepto de viáticos accidentales. Los viáticos accidentales se incrementarán de acuerdo con la política de viajes de la empresa.

Los viáticos y los pasajes aquí establecidos, los pagará YARA COLOMBIA de acuerdo con sus políticas de viajes y corresponderán a los trabajadores a quienes se les hayan concedido permisos remunerados referidos en los literales a, c y e del artículo 27 de la Convención Colectiva vigente entre las partes.

15.3. Argumentos del recurrente

Reclama la anulación parcial de la decisión, toda vez que no es de recibo la falta de competencia aducida por el Tribunal. En tal sentido, afirma que es un punto netamente económico la aspiración de tiquetes aéreos.

15.4. Consideraciones

Tiene razón el recurrente al rebatir la negativa de los árbitros de pronunciarse en relación con los tiquetes aéreos. Si bien en la sentencia citada por el Tribunal esta Sala defendió el criterio que los árbitros no tienen competencia para resolver sobre la concesión de tiquetes aéreos, dicha posición fue abandonada con posterioridad.

En efecto, en la sentencia CSJ SL5449-2018, reiterada en CSJ SL2087-2021, esta Corporación refirió que los árbitros son competentes para otorgar viáticos y tiquetes aéreos a los trabajadores a fin de que atiendan actividades sindicales, ya que estos beneficios no se conceden para provecho individual sino en favor de toda la organización. De igual modo, esta prebenda, además de contribuir al ejercicio de las funciones propias cuando se trata de estructuras sindicales territorialmente descentralizadas, facilita la capacitación, adiestramiento y profesionalización del personal agremiado, lo cual impacta de manera positiva en la calidad del diálogo social con la parte empleadora.

Teniendo en cuenta lo anterior, se devolverá el expediente a los árbitros para que resuelvan esta petición, en lo relativo a la falta de pronunciamiento sobre los tiquetes aéreos.

16. HOMOLOGACIÓN Y REAJUSTE DE SALARIO (PUNTO 42)

16.1. Texto del pliego de peticiones

HOMOLOGACIÓN Y REAJUSTE DE SALARIO

A partir de la presente convención se realizará un reajuste en el salario de los compañeros Marta Machacón, Edgar Marriaga y Luis Velásquez los cuales pasarán del cargo de Auxiliar de Tráfico a Inspector de Despacho y se incorporarán a la escala salarial de esta convención.

A partir de la presente convención se realizará un reajuste en el salario de los compañeros Carlos Álvarez y Orlando Díaz, los cuales pasarán del cargo de Técnico de Laboratorio a Químico Analista I y se incorporarán a la escala salarial de esta convención.

A partir de la presente convención se realizará un reajuste en el salario de los compañeros Jairo de Ávila, Boris Montes, Farid Medina y Henry Copete los cuales pasarán del cargo de Técnico Maestro a Técnico de Seguridad de Mantenimiento y se incorporarán a la escala salarial de esta convención.

A partir de la presente convención se realizará un reajuste en el salario de los compañeros Edward de la Rosa, Hernán González, los cuales pasarán del cargo asistente Técnico a Técnico Maestro y se incorporarán a la escala salarial de esta convención.

A partir de la presente convención se realizará un reajuste en el salario de los compañeros Oliverio Montealegre y Víctor Alemán los cuales pasarán del cargo Técnico de planta II a Técnico de Planta I; y Asistente Técnico I a técnico de Planta I respectivamente y se incorporarán a la escala salarial de esta convención.

A partir de la presente convención se realizará un ajuste en el salario de los compañeros Aurelio Esquivia, Jackson Franco y Gilberto Barboza, los cuales pasarán al cargo de Asistente Técnico II a Asistente Técnico I, respectivamente y se incorporarán a la escala salarial de esta convención.

A partir de la presente convención se realizará un reajuste en el salario a los compañeros Albeiro Aycardi, Jimmy Gómez, Vianney Vázquez y Joaquín Díaz los cuales pasarán del cargo de Operador de Planta II y pasarán al cargo de Operador de Planta I y se incorporarán a la escala salarial de esta convención.

16.2. Decisión del Tribunal

Declaró su falta de competencia para pronunciarse respecto a situaciones individuales de ascensos, homologaciones de cargos y reajustes de salarios.

16.3. Argumentos del recurrente

Asegura que la nivelación salarial es una cuestión económica y realiza el principio de «*a trabajo igual, salario igual*» consagrado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el 13 de la Constitución Política y la jurisprudencia constitucional. Recalca que la empresa debe justificar y probar de manera objetiva las diferencias salariales de empleados que ocupan el mismo cargo.

16.4. Consideraciones

En nada refuta el recurrente el argumento del Tribunal relativo a que carecía de competencia para definir situaciones laborales individuales, planteamiento que además es razonable, pues en materia colectiva del trabajo los tribunales de arbitraje son convocados para resolver conflictos colectivos de interés, es decir, aquellos que procuran «*la creación, modificación o supresión de normas jurídicas laborales*» (CSJ SL3325-2018), lo que difiere de la definición de controversias particulares con la administración de la empresa.

Por tanto, se desestima la solicitud.

17. INCREMENTOS DE SALARIOS BÁSICOS (PUNTO 43)

17.1. Texto del pliego de peticiones

MODIFICACIÓN ARTÍCULO 13 CCT. INCREMENTOS DE SALARIOS BÁSICOS

A partir del primero (1º) de enero del 2020 y hasta el 31 de diciembre del 2020 YARA COLOMBIA S.A., actualizará el salario de todos sus trabajadores en un 10% en los cargos relacionados en la siguiente tabla:

NIVEL	CARGO	SALARIO	6 MESES	12 MESES	18 MESES	24 MESES
I	AUXILIAR DE ALMACEN AUXILIAR DE BASCULA AUXILIAR DE MATERIAS PRIMAS AUXILIAR DE SEGURIDAD INDUSTRIAL AUXILIAR DE SEGURIDAD FISICA AUXILIAR DE MUELLE	\$1.380.000	\$1.619.232	\$1.858.464	\$2.097.696	\$2.336.928
II	INSPECTOR DE ALMACEN INSPECTOR DE DESPACHO INSPECTOR DE MATERIAS PRIMAS INSPECTOR DE SEGURIDAD INDUSTRIAL INSPECTOR DE SEGURIDAD FISICA INSPECTOR DE MUELLE	\$2.336.928	\$2.436.828	\$2.536.928	\$2.636.928	\$2.736.000
III	ASISTENTE DE ALMACEN ASISTENTE DE DESPACHO	\$2.736.000				
IV	AYUDANTE DE MANTENIMIENTO AYUDANTE DE PLANTA	\$2.395.340	\$2.483.340	\$2.571.340	\$2.659.340	\$2.747.963
V	AYUDANTE DE PLANTA II OPERADOR DE PLANTA II MÉCANICO II METALÍSTA SOLDADOR II INSTRUMENTALISTA II ELECTRICISTA II	\$2.747.963	\$2.892.963	\$3.037.963	\$3.182.963	\$3.331.622
VI	MECANICO I METALISTA SOLDADOR INSTRUMENTALISTA I ELECTRICISTA I	\$3.331.622	\$3.365.622	\$3.399.622	\$3.433.622	\$3.468.514
VII	OPERRADOR DE PLANTA I	\$3.468.514	\$3.508.575	\$3.548.575	\$3.588.575	\$3.628.758
VIII	ASISTENTE TÉCNICO II TÉCNICO DE MANTENIMIENTO II	\$3.628.758	\$3.746.758	\$3.864.758	\$3.982.758	\$4.102.123
IX	ASISTENTE TÉCNICO I TÉCNICO DE LABORATORIO TÉCNICO DE MANTENIMIENTO I	\$4.102.123	\$1.132.123	\$4.162.123	\$4.192.123	\$4.223.142
X	TÉCNICO DE PLANTA II	\$4.223.142	\$4.283.142	\$4.343.142	\$4.403.142	\$4.478.763
XI	TÉCNICO MAESTRO QUÍMICO ANALISTA II	\$4.478.763	\$4.528.673	\$4.578.673	\$4.628.673	\$4.683.157
XII	TÉCNICO DE PLANTA I TÉCNICO ANALISTA I	\$4.683.157	\$4.733.157	\$4.783.157	\$4.833.157	\$4.883.500
XIII	TÉCNICO DE SEGURIDAD EN MANTENIMIENTO TÉCNICO DE SEGURIDAD EN PROCESO	\$4.883.500				

PARÁGRAFO: Los incrementos relacionados en esta tabla son independientes del incremento anual que se pacte durante la vigencia de la convención.

PARÁGRAFO: El trabajador que se afilie en el futuro al sindicato se ubicará inmediatamente en la tabla de salarios y se le asignará el salario más favorable para él.

17.2. Decisión del Tribunal

Estimó que no tenía competencia para decidir sobre «organigramas de cargos y actualizaciones salariales». Con relación al aumento del salario básico, adoptó la siguiente disposición normativa:

CLAUSULA DÉCIMA OCTAVA. Los artículos 13º y 14º de la Convención Colectiva quedarán así.

INCREMENTO DE SALARIOS BÁSICOS. Para el año 2022, a partir del 1º de enero, el incremento salarial será igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el Dane para el periodo entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2021 + 0,3% (IPC + 0,3%).

Para el año 2023, a partir del 1º de enero, el incremento salarial será igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) certificados por el Dane para el periodo entre enero 1 y diciembre 31 de 2022 + 0,3% (IPC + 0,3%).

17.3. Argumentos del recurrente

Subraya que la empresa tiene buenos ingresos financieros para asumir un incremento salarial justo y digno. Destaca que la actividad económica que desarrolla la empresa es bastante lucrativa y, sin embargo, los salarios de los trabajadores son muy bajos en una de las ciudades con el costo de vida más alto del país.

Refiere que la empresa faltó a la verdad al afirmar que el costo de lo propuesto ascendía a \$35.630.594.391, por lo que le pide a esta Corte que *«conmine a la empresa a que aporte los documentos que demuestren esta afirmación»*.

Por último, considera que el valor de los productos, bienes y servicios superan el porcentaje de aumento del IPC, razón por la cual debe anularse esta decisión y accederse a lo sugerido en el pliego.

17.4. Consideraciones

El recurrente no controvierte la razón esbozada por el Tribunal para abstenerse de estudiar la petición de incremento salarial por cargos y gradual propuesta por el sindicato.

En cuanto al incremento del salario básico ordenado por los árbitros y que el sindicato considera insuficiente, es preciso reiterar que no es procedente la devolución cuando existe un pronunciamiento de fondo y mucho menos para que la Sala estudie de nuevo una petición cuya resolución por los árbitros no llenó las expectativas del recurrente.

Se desestima la petición.

18. NO REPRESALIA (PUNTO 44)

18.1. Texto del pliego de peticiones

NO REPRESALIA

YARA COLOMBIA S.A. No tomará represalias contra ningún trabajador que haya participado directa o indirectamente en el apoyo y defensa del Pliego de Peticiones, negociaciones y actividades referentes para pactar la presente Convención Colectiva de Trabajo.

18.2. Decisión del Tribunal

Los árbitros consideraron que no tenían competencia para resolver esta petición, sin agregar nada más.

18.3. Argumentos del recurrente

Aduce que este beneficio tiene el objetivo de proteger a los trabajadores después de terminado el periodo de protección del fuero circunstancial. Lo anterior, debido a que las empresas suelen castigar a los trabajadores que participaron en los conflictos colectivos.

18.4. Consideraciones

Desafortunadamente el Tribunal no justificó la razón por la cual declaró su falta de competencia para resolver el punto que fue sometido a su análisis. Sin embargo, la Sala considera innecesario devolverles el expediente, en la medida que la petición, tal como está diseñada, lo que hace es reiterar el principio consagrado en las normas internacionales del trabajo, según el cual los trabajadores no pueden ser perjudicados de manera directa o indirecta en su empleo por el hecho de haber participado en actividades sindicales (art. 1 Convenio 98 de la OIT).

Por tanto, la devolución del expediente antes que resolver un problema práctico terminaría por alargar la

solución del conflicto, razón por la cual no se accederá a lo pretendido.

19. VIGENCIA (PUNTO 46)

19.1. Texto del pliego de peticiones

MODIFICACIÓN ARTÍCULO 6 CCT. VIGENCIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo tiene vigencia desde el primero (1º) enero del 2020 hasta el 31 de diciembre del 2020

19.2. Decisión del Tribunal

El Tribunal resolvió fijar la vigencia del laudo, así:

CLAUSULA DÉCIMA NOVENA. VIGENCIA. La vigencia del presente laudo arbitral será de dos (2) años contados a partir de la fecha de su expedición.

19.3. Argumentos del recurrente

Pide la anulación parcial de la decisión «*en el sentido de que dicha vigencia sea de dos (2) años pero, que debe regir a partir de su promulgación no antes, es decir con efectos hacia al futuro*».

19.4. Consideraciones

La crítica del recurrente es infundada, pues precisamente los árbitros determinaron que la vigencia del laudo iniciaba desde su expedición o promulgación, lo que equivale a que surte efectos hacia el futuro. Por tanto, se desestima la solicitud.

Sin costas en el recurso extraordinario de anulación, puesto que tuvo éxito parcial.

VI. DECISIÓN

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 la cláusula segunda del laudo arbitral.

SEGUNDO: DEVOLVER el expediente a los árbitros para que resuelvan de fondo las peticiones del pliego número 1 -en lo relativo al derecho de información-, 18 -disponibilidad o *stand by*- y 41 -en lo relativo a los tiquetes aéreos-.

SEGUNDO: NO ANULAR las demás disposiciones del laudo arbitral.

Sin costas.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Tribunal de Arbitramento para lo de su competencia.

Salvo voto parcial

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Presidente de Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

FERNANDO CASTILLO CADENA

Salvo voto parcial

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO

Recurrente: Sintraquim

Opositor: Yara Colombia S.A.

Radicación: 90271

Magistrados Ponentes: Iván Mauricio Lenis Gómez y Omar Ángel Mejía Amador

Como lo manifesté en la sesión en la que se debatió el asunto, estoy en desacuerdo con la negativa de la Sala a devolver el expediente a los árbitros a fin de que se pronunciaran sobre los puntos 9 -ascensos y reemplazos-, 10 -vacantes- y 21 -formalización laboral- del pliego de peticiones.

Para sustentar mi posición, primero transcribiré las peticiones del pliego pertinentes y luego las razones por las que considero que los árbitros tenían competencia para resolverlas:

PUNTO 9. MODIFICACIÓN ARTÍCULOS 28 y 32 CCT. ASCENSOS Y REEMPLAZOS

YARA COLOMBIA S.A. continuará reconociendo la necesidad del sistema de ascenso de su personal. Para tal efecto YARA COLOMBIA S.A. mantendrá un plan de entrenamiento el cual será definido por la empresa junto con el Sindicato. Por lo anterior se constituirá un comité paritario de evaluación de ascensos el cual definirá los parámetros a tener en cuenta para tal fin. Se tendrá en cuenta la idoneidad y antigüedad del trabajador, más haberse desempeñado en las áreas anteriores del proceso.

Cuando la Empresa ordene a un trabajador, reemplazar transitoriamente a otro trabajador que devengue un mayor salario, bien sea por causa de vacaciones, licencia, enfermedad etc., el trabajador reemplazante tendrá derecho al pago del salario básico del reemplazado. Al terminar el período de reemplazo, el reemplazante reasumirá su posición y salario anterior. **YARA COLOMBIA S.A.** notificará por escrito al trabajador reemplazante el día y la fecha en que comienza el reemplazo.

PARAGRAFO:

Cuando un trabajador reemplace a otro en un cargo superior, por un período continuo o discontinuo de tres (3) meses dentro de un

(1) año, a partir de la vigencia de la presente Convención, se le asignará el cargo y salario donde se realizó el reemplazo.

PUNTO 10. VACANTES

YARA COLOMBIA S.A. publicará en carteleras o correos electrónicos, las vacantes que se tengan en Colombia para dar prioridad a los trabajadores que cumplan con el perfil. Cuando un trabajador de la empresa se le dé por terminado su contrato de trabajo, por cualquier motivo o circunstancia, será reemplazado por otro trabajador en las mismas condiciones laborales [..]

La mayoría considera que los árbitros no tienen competencia para dictar normas de gobierno y gestión de personal, relacionadas con las políticas de ascensos y de vacantes, porque ello es un aspecto consustancial a la facultad de dirección empresarial.

Pues bien, como lo he planteado en otras oportunidades, considero que la frecuente evocación de la libertad de empresa para restringir las facultades de los árbitros y con ello la posibilidad de las organizaciones de trabajadores de mejorar las condiciones sociales y económicas de sus afiliados es una posición liberal radical que sobrepone las libertades económicas a los derechos sociales fundamentales.

Precisamente los procedimientos de negociación colectiva, incluido el arbitraje, tienen como finalidad mejorar las condiciones de empleo y de trabajo en las empresas. Ello habilita a los árbitros no solo para establecer derechos y obligaciones con incidencia en los contratos de trabajo (salario, jornada, prestaciones sociales, vacaciones, etc.), sino también para regular aspectos propios de la administración y gestión de los empleos en las organizaciones productivas.

La posición de la mayoría sigue anclada en la época industrial de mediados del siglo pasado, cuando lo relevante en los procedimientos de negociación colectiva era la negociación del salario y las condiciones tradicionales de los contratos de trabajo. La flexibilización laboral, la fragmentación empresarial, la globalización, las formas de empleo no estándar y la digitalización de la economía son megatendencias que replantean este enfoque de los problemas laborales actuales y obligan a las organizaciones de trabajadores a incidir en otros aspectos de las unidades productivas, tales como los ascensos, traslados, reemplazos, provisión de vacantes, formación, estabilidad laboral, seguridad y salud en el trabajo, derecho a la desconexión, protección de la intimidad, etc.

Todos estos aspectos son de un claro interés para los trabajadores y su gestión unilateral por parte del empresario puede afectarlos, razón por la cual es perfectamente válido que los sindicatos pretendan racionalizar el ejercicio del poder de dirección laboral y organización empresarial mediante reglas que concilien sus intereses con los de los empleadores.

Desde luego que una regulación sobre estos aspectos restringe -aunque no elimina- la libertad de dirección de las relaciones laborales de los empleadores, sin embargo, ello es un resultado no solo inevitable sino también admisible constitucionalmente en el marco de los procedimientos de negociación colectiva. De hecho, una regulación arbitral que no racionaliza o pone cotos a ciertos poderes empresariales es totalmente ineficaz y no logra compatibilizar los intereses de los interlocutores sociales.

Por tal motivo, en lo que respecta a estos puntos, salvo mi voto.

FORMALIZACIÓN LABORAL TRABAJO DIGNO Y DECENTE Y LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS MÍNIMOS FUNDAMENTALES LA FAVORABILIDAD, PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LA FORMALIDAD Y DEL CONTRATO REALIDAD

Empresa y Sindicato acuerdan que a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, que las labores propias, permanentes, análogas, complementarias y misionales del giro y objeto social de la Empresa, es decir, que todos los trabajadores que vienen laborando para la empresa YARA COLOMBIA S.A. en misión o cualquier modalidad de intermediación o tercerización laboral, suministrados o por contrato a término fijo, en las actividades del o los objetos sociales de la Empresa, establecidas en el registro inscrito en la Cámara de Comercio, se entiende y así queda acordado entre las partes que estos trabajadores continúan laborando vinculados con contrato de trabajo a término indefinido con la Empresa YARA COLOMBIA S.A., y/o la que la sustituya sin solución de continuidad, desde la fecha que ingresaron, por cuanto estos trabajadores tienen derecho a su trabajo en condiciones dignas y justas.

La Empresa YARA COLOMBIA S.A. implementará la contratación laboral de sus trabajadores de acuerdo con la Ley 1610 de enero del 2013 y las Sentencias de la Corte Constitucional C-614 del 2009 y la C-171 del 2012, con el objeto de implementar el trabajo decente y la formalización en el trabajo para la dignificación humana de los trabajadores, a los cuales se les permitirá el libre ejercicio de manera voluntaria de decidir afiliarse o no al sindicato sin que exista ningún tipo de intervención de la Empresa que impida ese ejercicio.

La mayoría considera que los árbitros no son competentes para resolver este punto, pues no pueden obligar a los empleadores a vincular a los trabajadores bajo una única modalidad contractual. A criterio de la Sala, ello afecta la libertad de organización y gestión de los empleos a cargo de los empresarios.

En armonía con lo señalado anteriormente, esta visión de la Sala da la espalda a las dinámicas propias del mundo laboral

moderno. La expansión de la descentralización productiva, las formas de empleo temporal, la inseguridad en el empleo y la precarización laboral, son los detonantes de una de luchas más importantes que libran las organizaciones de trabajadores en el mundo y que básicamente recae sobre la aspiración de acceder a formatos de empleo más estables y duraderas. Por ello, es natural que sea recurrente que en los pliegos de peticiones los sindicatos incorporen solicitudes que apuntan a mejorar la estabilidad laboral.

Ahora, no puede olvidarse que estabilidad laboral es un principio constitucional de cardinal importancia (art. 53 CP) y un elemento condicionante del pleno ejercicio de los demás derechos laborales, como el de sindicación, negociación o huelga, pues las vinculaciones precarias o poco estables dificultan el ejercicio del conjunto de derechos del ciudadano trabajador ante el riesgo implícito de no renovación o readmisión en el empleo.

En tal sentido, es un derecho elemental de los sindicatos el perseguir a través de diversas fórmulas, mayor estabilidad laboral, a fin de sortear las dificultades derivadas de la precariedad laboral, fortalecer sus bases y mejorar su capacidad de acción colectiva. Estas fórmulas bien pueden consistir en formas contractuales más estables, la obligación de renovar los contratos cuando subsistan las necesidades organizativas, limitar las modalidades contractuales atípicas a eventos específicos, elevar las tarifas por despido injusto, establecer procedimientos previos al despido o condicionamientos al mismo. Luego no existe ninguna razón constitucionalmente relevante para que los árbitros no puedan pronunciarse sobre este derecho social básico y se privilegien sobre él las libertades económicas.

Como lo he dicho en otras oportunidades, los árbitros deben procurar armonizar los intereses de los actores sociales; no superponer los intereses de unos sobre los de otros, pues ello desconoce que en el marco del Estado social de derecho deben necesariamente convivir las libertades económicas con los derechos sociales fundamentales. Privilegiar las primeras sobre los segundos genera un desequilibrio en la escala de valores, con resultados constitucionalmente inadmisibles.

Fecha *ut supra*.

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Magistrado

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Magistrado Ponente

SALVAMENTO DE VOTO PARCIAL

Radicación n.º 90271

REFERENCIA: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y/O FARMACÉUTICA DE COLOMBIA “SINTRAQUIM” vs. YARA COLOMBIA S.A.

Con el debido respeto por las decisiones de la Sala, en esta ocasión me permito salvar de manera parcial el voto, por cuanto no comparto lo dispuesto frente a la CLÁUSULA SEGUNDA del Laudo Arbitral, relativa al procedimiento disciplinario, dado que en la providencia se hacen las siguientes aseveraciones:

[...] la circunstancia de que exista coincidencia entre los temas objeto del pliego de peticiones y la denuncia del empleador, y aún si estos se discutieron en la etapa de arreglo directo, no autoriza a los tribunales de arbitraje a reducir los beneficios logrados en la convención colectiva anterior [...]

La finalidad de los procedimientos de negociación colectiva, incluido el arbitraje, es el de mejorar las condiciones de vida y laborales de los trabajadores. De lo contrario, no tendría sentido negociar y recurrir al arbitraje.

Por tanto, la posibilidad de que los árbitros reduzcan o desmejoren los beneficios alcanzados en convenios colectivos anteriores es contraria a la finalidad de la negociación colectiva y a la institución del arbitraje laboral, el cual está instituido para resolver los desacuerdos entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores o sus organizaciones de un modo respetuoso de los derechos de las partes, lo que incluye el necesario respeto

de los derechos alcanzados por los trabajadores en acuerdos o convenios colectivos anteriores.

Cuando sea indispensable sortear crisis económicas o adoptar políticas de adaptación de los sectores y unidades productivas a los cambios del mercado, cualquier modificación a los convenios colectivos que impliquen una disminución en los derechos debe ser fruto de la negociación libre y voluntaria entre las partes, mas no una imposición de terceros o de las autoridades públicas. En esta dirección, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha referido que las dificultades económicas graves de las empresas «deberían concretarse en el marco del diálogo social»⁴.

Por otra parte, la tesis según la cual basta que coincidan los puntos del pliego y de la denuncia del empleador, o que el tema haya sido discutido en la etapa de arreglo directo para que los árbitros adquieran plena competencia, pudiendo modificar in peius las cláusulas de los convenios colectivos anteriores, tiene el grave problema de desalentar el uso de la negociación colectiva por parte de los trabajadores para mejorar progresivamente sus condiciones socioeconómicas, con los negativos efectos sociales y económicos generales que ello conlleva.

Así, los empleadores en el marco de una estrategia anti-negociación podrían, en respuesta a los pliegos de peticiones, presentar una denuncia de aquellos puntos de la convención cuya modificación se pretende en el pliego, a fin de que los temas allí planteados puedan revisarlos los tribunales de arbitraje y por esa vía lograr una reducción de los beneficios laborales. Esto puede desanimar a los trabajadores a recurrir a la negociación colectiva ante el temor de resultar perjudicados, lo cual socava la confianza hacia la institución del sindicato, la negociación colectiva y los mecanismos de resolución de conflictos.

Esta desconfianza es contraria a la obligación de todas las autoridades públicas de adoptar legislaciones, medidas y prácticas -inclúyase la interpretación de las normas laborales- que fomenten y promuevan el pleno desarrollo y uso de los procedimientos de negociación colectiva entre los interlocutores sociales, como lo establece el artículo 4 del Convenio 98 y la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998, de la OIT.

Desde otro ángulo, la tesis favorable a que los tribunales de arbitraje pueden reducir beneficios laborales cuando media una denuncia patronal, tiene el inconveniente de que le resta carácter dinámico a los convenios colectivos en las empresas, con los problemas sociales y económicos que ello implica para la

⁴ OIT, La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018, párr. 1451.

sociedad en general: aumento de la brecha entre los beneficios laborales y la productividad, aumento de la desigualdad social y poca capacidad de adaptación de los instrumentos colectivos a las transformaciones productivas, sociales y tecnológicas.

Considero que la argumentación citada limita sin razón, la posibilidad de negociar las condiciones de la convención vigente, así exista denuncia del empleador, lo que va en contravía al derecho de negociación que no operaría si las condiciones pactadas en instrumentos colectivos anteriores fueran inamovibles o inmodificables por el Tribunal como lo plantea el texto transcrito.

En ese sentido, es importante recordar que la Corte de antaño, tiene adocinado que el ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva entraña no sólo la vocación legítima del empleador a denunciar la convención colectiva de trabajo, sino el derecho a que sus inquietudes, argumentos y aspiraciones enriquezcan el conflicto colectivo de trabajo, susceptibles, por tanto, de merecer una interlocución de su contraparte, en tanto de ambos cabe predicar la condición de sujetos de una relación contractual que, en veces, desborda su índole bilateral para alcanzar una dimensión plurilateral (CSJ SL, 29 jun. 2010, rad. 45.466).

Allí también se memoró que, un proceso de negociación colectiva transparente, comprometido con el logro de los fines sociales en juego, reclama que las partes, en la etapa de los diálogos directos sepan, a ciencia cierta, *la materia concreta* de las negociaciones. Precisan conocer tanto la denuncia de la convención y el pliego presentado por los trabajadores,

como la denuncia hecha por el empleador, como corresponde a un proceso culto de diálogo, apoyado en las contribuciones que haga cada una de las partes.

Esta Corte, en fallo CSJ SL, 28 mar. de 2000, rad.13338, en la que se reiteró lo sostenido en la proferida el 4 de marzo de 1998, razonó:

Corresponde entonces a un proceso de diálogo que se inicia formalmente solo con la presentación del pliego de peticiones por parte de los trabajadores consecuente con la denuncia que deben hacer para señalar su propósito de finalizar el acuerdo vigente, proceso dentro del cual resultan legítimas y admisibles las consideraciones y posturas que el empleador expresa tanto sobre el conjunto de peticiones de los empleados como sobre el convenio vigente susceptible de modificaciones y adiciones, respecto de lo cual debe orientar su postura partiendo de la denuncia a la que tiene derecho y en la que debe señalar en forma concreta y sustentada los aspectos pertenecientes al régimen convencional vigente que estima necesario reestudiar.

Y en sentencia CSJ SL3231-2014, esta Corporación insistió en:

ALCANCE DE LA DENUNCIA DEL EMPLEADOR

1.- La negociación colectiva es el instrumento más eficaz de auto composición de las partes, en tanto al advertir sus diferencias respecto de las condiciones generales de trabajo, encuentran el espacio para discutir las, en un clima de tolerancia y respeto que legítima la concertación, y la búsqueda de la paz laboral.

De tiempo atrás esta Corte ha establecido que la denuncia, con la cual inicia el conflicto, puede provenir de ambas partes, esto es, trabajadores y empleadores, y ha señalado que la convención no es un instrumento irredimible, de allí su vigencia temporal, y que es legal y constitucionalmente admisible que se plantee el reexamen de la regulación del empleo.

Los artículos 478 y 479 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, establecen que debe presentarse ante el funcionario competente, dentro de los 60 días anteriores a la expiración del término de vigencia de la convención, y aclara que «esta continuará vigente,

hasta tanto se firme una nueva». Por su trascendencia se ha indicado que debe ser conocida en tiempo, con el objetivo de que se discuta y delibere; que es necesario que sea clara, porque no es posible entablar un diálogo cuando no se conoce la materia del diferendo, y por ende no es posible intercambiar opiniones o analizar fórmulas de arreglo y también se ha señalado que debe existir un conocimiento material, que no formal de los puntos en controversia.

Así se indicó en decisión de esta Sala CSJ SL, 1 jun. 2005, rad. 25183:

[...] El derecho a negociar las condiciones laborales que regirán en una empresa le impone a cada una de las partes la necesidad de presentarle a la otra sus aspiraciones concretamente, o sea, hacer explícito lo que quiere negociar o cuál debe ser la modificación de las condiciones establecidas que gobernaban los contratos de trabajo.

[...]

Esa misma línea de pensamiento se ha sostenido, en decisión CSJ SL, 29 jun. 2010, rad. 45466, en la que se reiteró la CSJ SL, 22 jul. 2004, rad. 23959 y que, en punto a lo aquí debatido consideró:

[...] si el objetivo que actualmente la legislación le asigna a la denuncia de la convención colectiva de trabajo es el de abrir las puertas al proceso de negociación de unas nuevas condiciones laborales, modificando la normatividad existente, ello significa que necesariamente tal denuncia debe ser presentada por el empleador en una instancia del proceso de negociación colectiva que facilite a los trabajadores conocerla suficientemente y discutirla, lo que significa que realmente y no apenas formalmente o en apariencia pueda ser materia de estudio y deliberación por sus delegados en la fase de conversaciones con el empleador.

De las decisiones transcritas resalto la posibilidad reconocida por la Corte de que en el transcurso de la negociación sea posible proponer modificaciones y adiciones al convenio colectivo vigente tanto por los trabajadores como por los empleadores, para que en un ambiente de deliberación, se arribe a la autocomposición del conflicto o, en su defecto, a que los arbitradores decidan sobre la base de las discusiones presentadas en la etapa de arreglo directo

entre las partes, sin que pueda imponerse como camisa de fuerza, el establecimiento de derechos pactados en convenciones anteriores, sin perjuicio de que este asunto también pueda ser objeto de negociación por las partes.

En ese orden, considero que el Tribunal de arbitramento tiene competencia para modificar las condiciones de trabajo vigentes en convenciones anteriores, cuando estudia la denuncia del empleador del instrumento colectivo, siempre que hubiera existido discusión en la etapa de arreglo directo entre las partes sobre el punto concreto; no permitirlo, como se indicó con anterioridad, sería limitar indebidamente la competencia de aquél al momento de proferir su decisión y desmotivaría al empleador a acudir a la instancia arbitral si a ésta se le impide dar cabida a las razones que exponga para modificar una determinada cláusula contractual colectiva. Dicho en breve, y sin tapujos, es convertir una valiosa figura creada por el legislador, denuncia de la convención colectiva del empleador, en inane.

En los anteriores términos dejo sentado mi salvamento de voto parcial.

Fecha ut supra,

FERNANDO CASTILLO CADENA