



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Magistrado ponente

SL2118-2022

Radicación n.º 91825

Acta 15

Bogotá, D. C., cuadro (4) de mayo de dos mil veintidós (2022).

Decide la Sala el recurso de anulación interpuesto por el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A. (SINTRAPROQUIPA)** contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 23 de septiembre de 2021, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre el sindicato recurrente y **PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A. EN REORGANIZACIÓN.**

I. ANTECEDENTES

El conflicto colectivo entre las partes se inició por la denuncia parcial de SINTRAPROQUIPA del laudo arbitral proferido el 23 de marzo de 2018, fs 358 a 361, ante el Inspector de Trabajo de Tocancipá (Cundinamarca), el 27 de enero de 2020. Por otra parte, la empresa también denunció

parcialmente el laudo precitado, fs. 335 a 354, el 30 de enero de 2020. El sindicato presentó a la empresa un pliego de peticiones contentivo de 18 puntos (fs. 22 a 29) y, el 12 de febrero de 2020, fue iniciada la etapa de arreglo directo, f. 32. La etapa finalizó el 2 de marzo del citado año y las partes no llegaron a acuerdo alguno, y cada una dejó constancia de esa situación, por separado, fs. 30 y 220.

En vista de lo anterior, el Ministerio del Trabajo, mediante R. 1048 de 21 de mayo 2021, ordenó la convocatoria del Tribunal de arbitramento obligatorio para decidir el conflicto colectivo suscitado entre las partes. El Tribunal fue instalado en Bogotá, el 9 de junio de 2021, y, finalmente, este adoptó el laudo arbitral el 23 de septiembre de 2021, luego de haber citado a las partes para que comparecieran a una audiencia con el fin de que dieran su versión del conflicto. El laudo fue notificado debidamente a las partes y el sindicato fue el único que presentó recurso de anulación.

II. LAUDO ARBITRAL

En lo que concierne al recurso de anulación, el Tribunal dejó constancia en el laudo de que solo la empresa se presentó a la audiencia, según el acta del Tribunal no. 2, fs. 318 a 319, puesto que el sindicato no compareció, ni presencial ni virtualmente, y envió su posición frente al conflicto por escrito, fs. 412 a 440.

Además, el Tribunal advirtió que, para tomar la decisión, examinó los planteamientos de las partes, el pliego de peticiones y la denuncia parcial por parte de SINTRAPROQUIPA, al igual que la denuncia parcial presentada por la empresa. También, manifestó que fueron tomadas en cuenta las actas suscritas en la etapa de arreglo directo, los actos administrativos expedidos por el Ministerio del Trabajo relacionados con la convocatoria e integración del tribunal; los antecedentes del conflicto; la convención colectiva vigente y celebrada entre la empresa y SINTRAQUIM; la situación financiera de la empresa; la certificación expedida por el promotor del acuerdo de reorganización empresarial de la compañía; la propuesta integral presentada por la empresa al sindicato; las condiciones de funcionamiento de la compañía, respecto del valor de la materia prima; las diversas certificaciones expedidas por las partes; los competidores en el mercado de los productos que elabora la compañía y el certificado de existencia y representación de la empresa, expedido por la Cámara de Comercio de Medellín.

El Tribunal consideró que era competente para conocer las disconformidades de la empresa relacionadas con la naturaleza y cuantía de los beneficios de carácter extralegal reconocidos a SINTRAPROQUIPA en el laudo arbitral de 23 de marzo de 2018, por cuanto el sindicato también había presentado su denuncia parcial, y el soporte de la aspiración de la empresa consistía en razones económicas que no podían ser desconocidas al momento de tomar la decisión,

porque estaban confirmadas con el certificado de existencia y representación legal donde constaba que la empresa se encontraba en el trámite de la reorganización empresarial regulada por la Ley 1116 de 2006.

En el laudo, igualmente se tuvo presente por los árbitros que el estado de reorganización por el que la empresa estaba pasando le generaba enormes dificultades, por la imposibilidad de acceder a los créditos de las entidades financieras y la dificultad de obtener las materias primas, debido a que tenían que ser pagadas de forma anticipada o contra entrega, entre otras. Aunado a todo lo anterior, el Tribunal realizó las siguientes consideraciones puntuales de manera previa a resolver el conflicto:

1. Sobre la discusión de la denuncia de la empresa en la etapa de arreglo directo:

En vista de las versiones encontradas de las partes en las actas individuales de cierre del arreglo directo, sobre si se había estudiado o no la denuncia de la empresa, el Tribunal determinó que esa denuncia sí fue discutida por las partes en la etapa de arreglo directo, con fundamento en la constancia que dejó expresamente la compañía en el acta de cierre de la etapa de arreglo directo, f. 34. Al Tribunal le mereció credibilidad lo que registró la empresa en su acta de que la denuncia fue discutida en la fase de la autocomposición y que la justificación que dio el sindicato

fue la de que sería puesta en conocimiento a la asamblea de trabajadores.

El Tribunal fundamentó esa conclusión en que el sindicato había guardado silencio sobre el tema en el acta de cierre, no compareció ante el Tribunal y tampoco justificó su inasistencia, por lo que estimó que el sindicato había desaprovechado la oportunidad de aclarar esa situación ante los árbitros. En ese orden, el juez colegiado en equidad determinó que estudiaría la denuncia de la empresa.

2. Sobre los incrementos salariales realizados por la empresa a los afiliados de SINTRAPROQUIPA:

El Tribunal también reprobó la conducta del sindicato de no atender el llamado de los árbitros para aclarar las dudas sobre los incrementos salariales efectuados a sus afiliados por la empresa, y consideró que lo manifestado por escrito por la organización sindical a f. 466 era totalmente contrario a la versión de la compañía sobre el tema, fs. 510 a 512. Calificó de mala costumbre y de ser reiterada la incomparecencia de SINTRAPROQUIPA, con base en la constancia que dejaron los árbitros en el laudo de 2018, visible a f. 256, e hizo la observación de que esos comportamientos impedían a quienes administran justicia la posibilidad de interrogar para aclarar los hechos que sirven de base para tomar determinaciones apegadas a la realidad.

3. Sobre la motivación en equidad y otros fundamentos de la decisión:

El Tribunal expresó que, por tratarse de un conflicto económico, iba a decidir el pliego de peticiones de los trabajadores y la denuncia parcial de la empresa con base, entre otros, en el principio de equidad, la jurisprudencia y el art 458 del CST. Con ese mismo propósito, citó expresamente los radicados de las sentencias no. 36147 y 36653, de 2008; 41497 de 2009; 66575 y 7545, de 2016; y 7071 de 2017, de esta Sala. Igualmente, tuvo en cuenta que, en la empresa, existen varias organizaciones sindicales de acuerdo con los documentos allegados al expediente, con el fin de adoptar determinaciones económicas al proferir el laudo.

Además de lo anterior, el juzgador en equidad invocó los principios de igualdad, equilibrio, proporcionalidad y no discriminación, y señaló que haría los reconocimientos económicos acordes con la situación financiera de la empresa y en proporción a la cantidad de afiliados, para garantizar el trabajo de estos y el funcionamiento de la empresa, antes que conceder prerrogativas pasajeras y de eventual duración.

Por último, el juez colegiado en equidad señaló que se basaría en el escrito que la compañía formuló en la etapa de arreglo directo, fs. 323 a 333, contentivo de una propuesta integral sujeta a la aceptación total, para solucionar el conflicto colectivo, donde constaban algunas cifras, porcentajes de incrementos, etc., y manifestó que, a pesar de la situación financiera, estos documentos le demarcaban

unas pautas para seguir.

4. Decisión del laudo:

Con base en las consideraciones anteriores, el laudo objeto de recurso resolvió las peticiones del sindicato contenidas en el pliego, en el orden que fueron presentadas, e, igualmente, se pronunció sobre la denuncia parcial que fue formulada por la empresa. A continuación, se transcriben las resoluciones de los árbitros que fueron materia de impugnación:

PRIMERO- El Tribunal determina que carece de competencia para decidir los temas a que se contraen los puntos del pliego de peticiones que a continuación se relacionan, por considerar que es atribución el (sic) empleador, o por estar regulados legalmente o por ser convenidos por las partes.

PUNTO PRIMERO. PAGO DE INCAPACIDADES. (decisión mayoritaria)
[...]

SEGUNDO- El Tribunal de Arbitramento NIEGA las siguientes peticiones:

PUNTO QUINTO. TRANSPORTE.
[...]

PUNTO ONCE. FONDO VIVIENDA.

PUNTO DIECIOCHO. (artículo 30 laudo).

ARTICULO 9. PAGO PRESTACIONES SOCIALES (laudo Arbitral).

TERCERO- El Tribunal de Arbitramento ELIMINA los beneficios consagrados en el Laudo Arbitral a que se refieren:
AUXILIOS ESPECIALES Literales B y nota y C (sic).

CUARTO- Revisadas las demás peticiones del pliego y el contenido de la denuncia por parte de la Empresa, el Tribunal resuelve conceder:

Artículo 1-. PRÉSTAMO. PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S. A EN REORGANIZACION, durante la vigencia del presente laudo Arbitral, financiará por una única vez, la compra de una bicicleta hasta por un valor de CUATROCIENTOS OCHENTA Y DOS MIL PESOS M/cte. \$482.000.00, a aquel trabajador con contrato de trabajo a término indefinido que así lo solicite, pagaderos máximo en un (1) año a partir de la compra y previa presentación de la factura correspondiente.

Artículo 2-. AUXILIOS ESPECIALES. Literal A. El auxilio de alimentación para los trabajadores en cada una de sus plantas, con contrato de trabajo a término indefinido, será para el primer año de vigencia del presente Laudo Arbitral la suma de SIETE MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS M/cte. \$7.850.00; para el segundo año de vigencia del presente Laudo Arbitral será la suma de SIETE MIL NOVECIENTOS CINCUENTA PESOS M/cte. \$7.950.00; éste auxilio se pagará de lunes a domingo y no habrá reconocimiento de auxilio por Alimentación cuando el trabajador se encuentre disfrutando de vacaciones o se hallare incapacitado.

NOTA 1. Si el trabajador labora en dominical o festivo, el auxilio se cancelará una sola vez.

NOTA 2. Después de tres media horas (3.5) continuas de trabajo extra, se hará un reconocimiento por alimentación igual al vigente al de la fecha en que ocurra.

Artículo 3-. AUXILIOS ESPECIALES. Literal C. La Empresa incrementará a TRESCIENTOS VEINTICINCO MIL PESOS M/cte. \$325.000.00, en el primer año de vigencia del presente Laudo Arbitral y a TRESCIENTOS TREINTA MIL PESOS M/cte. \$330.000.00 en el segundo año de vigencia del presente Laudo Arbitral el auxilio de escolaridad a los hijos legítimos y/o reconocidos de los trabajadores con contrato de trabajo a término indefinido que se hallaren cursando estudios en preescolar, kínder y primaria. Para los trabajadores de la planta de Neiva con contrato de trabajo a término indefinido, este auxilio se hace extensivo en un ciento por ciento.

Para la secundaria, se hará un reconocimiento de CUATROCIENTOS DOS MIL PESOS M/cte. \$402.000.00 en el primer año de vigencia del presente Laudo Arbitral y a CUATROCIENTOS OCHO MIL PESOS M/cte. \$408.000.00 para los hijos legítimos y/o reconocidos de los trabajadores con contrato de trabajo a término indefinido que cursen estudios en esta etapa, previa presentación de los documentos que así lo

comprueben.

La Empresa auxiliará semestralmente con el SETENTA POR CIENTO (70%) del valor de la matrícula hasta un tope, de uno punto cinco salarios mínimos mensuales legales vigentes (1.5 smmlv), a aquellos hijos legítimos y/o reconocidos del trabajador con contrato de trabajo a término Indefinido, que se hallare cursando estudios universitarios o en institutos tecnológicos debidamente aprobados por el Ministerio de Educación Nacional y previa presentación de los documentos que así lo acredite.

PARAGRAFO Este auxilio se reconocerá, en el evento que los hijos legítimos y/o reconocidos del trabajador con contrato de trabajo a término indefinido, tengan menos de 25 años y dependen económicamente del trabajador.

[...]

Artículo 5-. AUXILIOS ESPECIALES. Literal I. La Empresa pagará el 90% de la matrícula del trabajador estudiante con contrato de trabajo a término indefinido, el 100% del transporte, el 73% de la pensión o mensualidad y la Empresa auxiliará con NOVENTA MIL PESOS M/cte. \$90.000.00, semestrales para útiles por cada uno de los años de vigencia del presente Laudo Arbitral. Este auxilio se extiende en el 100 a los trabajadores de la planta de Neiva. Este auxilio tan sólo se pagará a los trabajadores que tienen contrato a término indefinido.

Artículo 6-. AUXILIOS ESPECIALES. Literal J. La Empresa continuará prestando el servicio médico a los padres, hermanos, hijos legítimos y/o reconocidos, cónyuge o compañero (a) permanente del trabajador con contrato a término indefinido, siempre que los mismos no hagan parte del sistema de seguridad social en salud como cotizantes o beneficiarios y además reconocerá el 90% de los rayos X, el noventa por ciento (90%) de los medicamentos que sean formulados por el médico autorizado y el sesenta (60%) del valor de los exámenes de laboratorio clínico. Este auxilio se extiende en el 100% a los trabajadores de la planta de Neiva.

Artículo 7-. AUXILIOS ESPECIALES. Literal K. La empresa reconocerá al trabajador con contrato de trabajo a término indefinido, el valor de los lentes más sesenta y cuatro mil (\$64.000.00) pesos, como auxilio para montura siempre y cuando hayan sido recetadas por la EPS donde se encuentre afiliado. Este auxilio se extiende a la esposa e hijos del trabajador

reconociéndoles un setenta y cinco (75%) del valor de los lentes, más sesenta y cuatro mil pesos (\$64.000.00) para la montura. Este auxilio se extiende en el ciento por ciento a los trabajadores de la planta de Neiva con contrato de trabajo a término indefinido.

Artículo 8-. AUXILIOS ESPECIALES. Literal L. La Empresa reconocerá al trabajador con contrato de trabajo a término indefinido, durante la vigencia del presente Laudo Arbitral, la suma de CIENTO SETENTA Y CINCO Mil PESOS M/cte.\$175.000.00, cuando contraiga matrimonio. Este auxilio se extiende en el ciento por ciento a los trabajadores de la planta de Neiva, con contrato de trabajo a término indefinido.

Artículo 9-. AUXILIOS ESPECIALES. Literal M. La empresa pagara un auxilio equivalente a DOSCIENTOS TREINTA Y SIETE MIL PESOS M/cte. \$237.000.00, para el primer año de vigencia del presente laudo Arbitral y DOSCIENTOS CUARENTA Y DOS Mil PESOS M/cte. \$242.000.00, para segundo año de vigencia del presente Laudo Arbitral, por el nacimiento de cada hijo legítimo o reconocido del trabajador con contrato de trabajo a término indefinido, previa presentación del registro civil. Este auxilio se extiende en el ciento por ciento a los trabajadores de la planta de Neiva con contrato de trabajo a término indefinido.

Artículo 10-. AUXILIO FIESTA DECEMBRINA. La Empresa pagará antes del 20 de diciembre de cada año, en vez de la fiesta decembrina que se venía haciendo a los trabajadores con contrato de trabajo a término indefinido, la suma de CIENTO OCHENTA Y CINCO MIL PESOS M/cte. \$185.000.00, por año de vigencia del presente Laudo Arbitral. Este auxilio se extiende en el ciento por ciento a los trabajadores de la planta de Neiva con contrato de trabajo a término indefinido.

Artículo 11-. PÓLIZA DE SEGURO. La Empresa auxiliará a los trabajadores con contrato a término indefinido, beneficiarios del presente Laudo Arbitral. con un cincuenta y cinco, por ciento (55%) del costo de una póliza colectiva de seguro de vida para cada trabajador, por valor de VEINTE MILLONES DE PESOS M/cte. son 20.000.000.00 el cuarenta y cinco por ciento 45 del valor de dicha póliza será a cargo de cada trabajador y se le descontará de su nómina sin intereses, en un plazo de veintiséis (26) semanas. Este auxilio se hace extensivo en las mismas cuantías y porcentajes, a los trabajadores sindicalizados con contrato a término indefinido en la planta de Neiva.

Artículo 12-. SALARIOS E INCENTIVO. La Empresa para el año 2.022. incrementará el salario básico diario, a partir del 1 de abril de 2.022 para los trabajadores con contrato a término indefinido, en el IPC del año acumulado a diciembre de 2.021 (índice de precios al consumidor), sobre los salarios básicos diarios que cada trabajador esté devengando al 31 de marzo de 2.022 La Empresa para el año 2.023, incrementará el salario básico diario, a partir del 1 de abril de 2.023 para los trabajadores con contrato a término indefinido, en el IPC del año acumulado a diciembre de 2.022 (índice de precios al consumidor) más, cero puntos cinco (0.5), sobre los salarios básicos diarios que cada trabajador esté devengado al 31 de marzo de 2.023 y conforme a la siguiente tabla:

NOTA 1. En consecuencia, los salarios para la vigencia del presente Laudo, acorde con el escalafón serán:

CATEGORÍA	SALARIO DIARIO 2022	SALARIO DIARIO 2023
A	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC+0,5
B	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC+0,5
C	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC+0,5
D	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC+0,5
E	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC+0,5

NOTA 2. El salario mínimo convencional es el estipulado en la categoría A del escalafón.

Los trabajadores sindicalizados de la planta de Neiva recibirán los mismos incrementos salariales y serán nivelados a su respectiva categoría de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 sobre "revisión de escalafón". Garantizándoles además que ninguno de ellos recibirá un salario inferior al de la categoría A del escalafón. Aquel trabajador que al aplicársele el incremento aquí convenido le diere un valor inferior al de la categoría A del escalafón, inmediatamente se le subirá a ese valor de salario diario. Si por el contrario al aplicarle el incremento le diere un valor de salario diario superior al de la categoría A se le dejará ese nuevo valor superior resultante.

NOTA 3. El incremento de producción será de dieciocho pesos (18.00), por tonelada de sólidos producidos, más tres pesos con cuarenta y ocho centavos (3.48) por tonelada de productos líquidos producidos en cada una de las plantas de Girardota, Tocancipá, Muña, Barranquilla, Jamundí y Neiva.

Nota 4. Los salarios se cancelarán los días miércoles de cada semana, dentro del turno de trabajo de las plantas de Girardota y Barranquilla, en las demás plantas se pagará como tradicionalmente se viene haciendo y dentro del turno de trabajo.

Artículo 14-. ESTABILIDAD - TABLA INDEMNIZATORIA. Se pagará en los mismos términos, condiciones y cuantías que se consagran en el Laudo Arbitral expedido el 23 de marzo de 2.018, con la salvedad y aclaración, que únicamente y exclusivamente se aplica a los trabajadores vinculados con contrato de trabajo a término indefinido.

Artículo 15-. PRIMAS EXTRALEGALES. Se pagará en los mismos términos, condiciones, cuantías, días, que se consagran en el Laudo Arbitral expedido el 23 de marzo de 2.018, con la salvedad y aclaración, que únicamente y exclusivamente se aplica a los trabajadores vinculados con contrato de trabajo a término indefinido.

[...]

Artículo 17-, Vigencia. El presente laudo Arbitral rige a partir de su expedición y hasta el día 22 de septiembre de 2023.

Artículo 18-. APLICACIÓN. El presente Laudo Arbitral se aplica a los trabajadores afiliados a SINTRAPROQUIPA, que tengan contrato de trabajo vigente con PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S. A. EN REORGANIZACION, a la firma y expedición del presente Laudo Arbitral.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

El sindicato solicitó 1) la *nulidad* de una parte del laudo y 2) que se *devuelva* para que los árbitros se pronuncien sobre ciertos puntos.

1. Sobre los puntos que el sindicato pidió ser anulados:

1.1. La organización sindical solicitó que se anule el art. 3º del laudo por haber eliminado unos beneficios económicos en respuesta de la denuncia que hizo la empresa. Afirmó que, por medio de este artículo, el juez colegiado en equidad eliminó los «*auxilios especiales*» que estaban consagrados en el art. 6, literales B y nota, y «C», del laudo arbitral que había sido expedido el 23 de marzo de 2018 y era el anterior al que se impugna con este recurso.

El recurrente argumentó que la denuncia no fue presentada por la empresa a la mesa de negociación para ser discutida con el sindicato y, por esta razón, dicho tema no aparecía en ninguna de las actas que se levantaron en la etapa de arreglo directo. Refirió también que el árbitro Carlos Julio Cardozo Pabón, en su salvamento de voto, dejó constancia de que la denuncia tampoco fue allegada por la empresa ante el Tribunal el día en que ella compareció a sustentar su posición.

Para corroborar su decir, el censor transcribió un pasaje del salvamento de voto, donde el citado árbitro motivó su discrepancia con la mayoría del Tribunal en que la decisión de estudiar la denuncia de la empresa era *inequitativa*, porque las materias allí contenidas no fueron puestas a consideración de la mesa de negociación directa con el sindicato.

El impugnante le reprobó al Tribunal la consideración

de que, por no haber asistido el sindicato a la audiencia que convocó, era suficiente para darle credibilidad a la empresa de su dicho sobre la presentación de la denuncia a los representantes sindicales, y el que tomara una decisión que a la postre resultó contraria a los principios de progresividad y no regresividad.

Para sustentar la precitada acusación, la censura invocó la sentencia CSJ SL17005-2015 que, según su decir, cambió el criterio que esta Sala venía sosteniendo desde la sentencia CSJ SL de 18 de abril de 2006, no. 28770, y acogió la posición de que los árbitros sí tienen competencia para pronunciarse sobre los temas denunciados que coincidan con los puntos del sindicato, aunque no se hubieren agotado en la etapa de arreglo directo por renuencia de los representantes sindicales de la mesa de negociación. El recurrente alegó que esa renuencia no se había presentado en este caso, dado que, reiteró, la empresa jamás presentó la denuncia al sindicato, para decir que los representantes sindicales se negaron a considerarla.

De acuerdo con lo anterior, el contradictor del laudo sostuvo que los árbitros no tenían competencia para pronunciarse sobre la denuncia de la empresa.

Por último, pidió que la Sala anule el ordinal TERCERO de la parte resolutive del laudo. Sobre todo, porque la eliminación del 100% en el tema de la leche en la planta de Muña del *literal b* y del pago de \$50.000 mensuales en aplicación del art. 21 de la Ley 50 de 1990, de *literal e*),

corresponden a temas que no fueron denunciados por el sindicato, sin embargo, el Tribunal los eliminó, lo que resultó contrario al precedente de esta Sala atrás comentado.

1.2 Igualmente, solicitó la nulidad de la expresión «*trabajador o trabajadores con contrato de trabajo a término indefinido*» contenida en los artículos 1 al 3, 5 al 12, 14 y 15 referentes a los beneficios concedidos en el ordinal 4º de la parte resolutive del laudo, por establecer un régimen desigual y discriminatorio que no tiene sustento ni en la equidad ni en la ley, puesto que, si bien la empresa tiene libertad para escoger la modalidad contractual, según el art. 45 del CST, ella no está legitimada para dar un trato diferencial que viole el derecho constitucional a la igualdad.

Además, dijo que el Tribunal también fue contradictorio, porque, en el art. 18, estipuló que el laudo cobijaba a todos los trabajadores afiliados a SINTRAPROQUIPA, sin exclusión alguna, lo que estimó incoherente en la estructura del laudo arbitral, pues, si antes había excluido a los trabajadores que no tenían contrato a término indefinido de todos los derechos atrás citados, al final, el laudo reconoció que son beneficiarios todos los afiliados al sindicato, sin importar el tipo de contrato que tengan, como lo dice la ley. Para reforzar este argumento, citó la sentencia CSJ SL4102-2020, sobre que el campo de aplicación no puede ser restringido por el Tribunal sino solo por las partes.

Manifestó que, a pesar de que una interpretación

sistemática del laudo da como resultado lo que dice la ley, a fin de evitar controversias jurídicas posteriores, es necesario que esta Sala anule ese régimen desigual y discriminatorio, pues nada justifica que el Tribunal hubiese acordado otorgar una serie de derechos que ya venían en el laudo anterior de 2018, pero única y exclusivamente para los trabajadores con contrato a término indefinido, lo cual podría llevar a que el empleador contratara únicamente a través de la modalidad a término fijo para no pagar ninguno de los derechos reconocidos, lo que no solo afectaría a los trabajadores sino al sindicato por falta de afiliación.

Agregó que esa discriminación no estaba en el laudo arbitral vigente de 2018, donde todos los derechos fueron estipulados para todos los trabajadores, pero, el Tribunal, desbordando sus competencias, a consecuencia del estudio de la denuncia de la empresa, creó dos regímenes al interior de la empresa: el de los que están vinculados con contrato de trabajo a término indefinido y el de todos los demás trabajadores. Por lo que estimó imperioso que esta Sala elimine esa desigualdad, de conformidad con los arts. 13 y 53 de la Constitución, anulando la frase que la produce.

2. Sobre los puntos que el sindicato pidió la devolución del laudo:

El recurrente pretendió que se devuelva el expediente en relación con los puntos primero, quinto, noveno y once, del pliego de peticiones que refieren a lo siguiente:

2.1. El punto primero del pliego sobre el «PAGO DE

INCAPACIDADES» que fue negado en el art. 1º del laudo.

El recurrente consideró inequitativa esta decisión, porque este punto lo consagraba la convención colectiva que tiene la empresa con SINTRAQUIM, en la cláusula sexta, y porque ese tema ya había sido abordado en el anterior laudo de 2018, y esta Corte, en sentencia SL 1604-2019, se pronunció al respecto, anulándolo, no por falta de competencia, sino porque fue concedido deficientemente en la medida que se excluyó de sus responsabilidades a la ARL, traspasándolas a la empresa, de dónde extrajo que el Tribunal sí era competente para conocer del pago de incapacidades, debiendo recordar que la superación de los beneficios consagrados en la ley o en instrumentos convencionales preexistentes, puede darse por dos vías. Por un lado, mediante la creación de nuevos derechos (superación por creación) y por otro, a través de la complementación o adición de los ya existentes (superación por adición).

Refirió que la sentencia CSJ SL1689-2020 sostuvo que, cuando un asunto es de estirpe económico, el Tribunal tiene competencia para resolverlo y este punto es de esa estirpe, por lo que el Tribunal sí era competente, ya que los árbitros sí pueden crear derechos que tengan que ver con la seguridad social, argumentos que no fueron tomados en cuenta a la hora de tomar esta decisión impugnada.

2.2. Los puntos 5º sobre «TRANSPORTE» y 11º sobre «FONDO DE VIVIENDA» que fueron negados en el art. 2º del

laudo.

El recurrente refutó el argumento del Tribunal de que había negado la petición sobre transporte, porque había sido desistido por el sindicato, diciendo que tal desistimiento no fue más allá de un comentario en un documento, donde fue relacionada la controversia que se venía dando con la empresa, justamente por el otorgamiento de transporte, lo que, de ninguna manera, significaba que el sindicato hubiese renunciado al punto solicitado. Por tanto, sostuvo que el Tribunal debió pronunciarse sobre ello. Afirmó que, si se hubiera dado esa renuncia, lo que procedía era aceptar la renuncia y no negar el punto.

Además, el sindicato manifestó que este punto era procedente ya que, en la convención colectiva que tiene la empresa con SINTRAQUIM, está contemplado en la cláusula décima, literal h, habida cuenta que, si bien era cierto que la planta de Tocancipá fue cerrada, a los trabajadores los trasladaron de lugar de trabajo a la planta del Muña, sector del municipio de Sílbate, por lo que ellos necesitan del transporte que les fue negado.

2.3. El punto noveno sobre «SALARIOS E INCENTIVOS», porque fue concedido parcialmente en el artículo 12 del laudo.

El impugnante manifestó que, en lo que tenía que ver con salarios e incentivos para los años 2020 y 2021 (el pliego fue de enero de 2020), el Tribunal únicamente se refirió al

salario para los años 2022 y 2023, y desconoció su deber de ocuparse también para los años 2020 y 2021, de manera retrospectiva, ya que, de no hacerlo, crea otro régimen desigual, esta vez entre los cobijados con este laudo y los que están cobijados con la convención colectiva de SINTRAQUIM. Alegó que, sin aumento en los años 2020 y 2021, así se les aumente en el 2022 y el 2023, el salario será menor en la medida que no disfrutaron del reajuste salarial en dos años, lo que debe ser razón para ordenar al Tribunal que se pronuncie sobre el aumento salarial de esos dos años.

Señaló que hoy es un premio para las empresas ir a Tribunal de Arbitramento para resolver las diferencias que no se pudieron solventar en la negociación, por la tardanza del Ministerio del Trabajo para convocar dicho tribunal, con lo cual ese tiempo corre en contra de los trabajadores que ven reducidos sus derechos en el campo económico frente a una sociedad inflacionaria. Para corroborar su dicho, citó la sentencia CSJ SL14391-2015, de la que extrajo que los árbitros tienen competencia para resolver sobre el tema salarial, de manera retrospectiva, siendo el único aspecto sobre el que están facultados a pronunciarse de esta manera.

IV. RÉPLICA

1. La empresa, en primer lugar, alegó que el recurso se presentó sin la debida postulación, puesto que el poder del abogado que actuó en nombre del sindicato no cumplió con el requisito del art. 5 del D. 806 de 2020.

Refirió que una organización sindical, conforme lo ha indicado la Corte Constitucional en diferentes decisiones, tiene personería jurídica y ella nace de su acto de constitución, de lo cual guarda registro el Ministerio del Trabajo a través del registro sindical. Informó que, para el caso particular, el registro de SINTRAPROQUIPA señala que el correo inscrito para recibir notificaciones es sintraproquipanacional@gmail.com y no miltonbernardogarzon@gmail.com, correo desde el cual fue remitido el poder en nombre del sindicato.

Tras lo anterior, la opositora manifestó que, como se podía ver en el expediente digital, había dos carencias en el otorgamiento del poder. En primera medida, el documento fue otorgado mediante un correo electrónico totalmente diferente a la dirección de correo electrónico inscrita para recibir notificaciones judiciales por el sindicato. Así mismo, el documento que fue remitido no tenía como asunto «*remisión del poder*»; y destacó que era un documento en versión *WORD*, el cual fue remitido para revisión del abogado por parte del Sr. Milton Garzón.

2. En segundo lugar, la opositora alegó que no se podía ver la fecha de presentación del recurso y era importante que se verificara la admisión del recurso de anulación.

3. Sobre el fondo del recurso, la opositora manifestó que, el 30 de enero de 2020, la compañía presentó denuncia del Laudo Arbitral de “SINTRAPROQUIPA”, expedido el día 23

de marzo de 2018. Esto fue de manera oportuna, pues el laudo tuvo vigencia de un año, desde su expedición y se prorrogó hasta el 22 de marzo de 2020. Afirmó que no solo el sindicato tuvo conocimiento de la denuncia por remisión directa que le hizo la empresa, sino, además, se le dio traslado por parte del Ministerio del Trabajo. La Empresa se la entregó en el marco de la invitación a la etapa de arreglo directo, el 30 de enero de 2020, y el Ministerio se la remitió el 03 de febrero de 2020.

Además, la opositora alegó que quedó probada su discusión durante la etapa de arreglo directo, pues la denuncia hizo parte de las discusiones, como se podía observar en la propuesta escrita y entregada por la empresa con el correo electrónico enviado a la comisión negociadora del 28 de febrero de 2020 y con la incorporación de la denuncia a las propuestas realizadas frente al pliego que se discutieron por las partes.

Narró que, el 2 de marzo de 2020, fue registrada la discusión de la denuncia en el acta de finalización de la etapa de arreglo directo, la cual fue firmada en atención a lo previsto en el Decreto 017 de 2016.

En consecuencia, la contraparte sostuvo que el estudio realizado por los árbitros de la denuncia cumplió no solo con los criterios legales de oportunidad, sino, además, el desarrollado jurisprudencialmente de que debió ser discutida en la etapa de arreglo directo.

En esa medida, aseveró que el sindicato no podía desconocer la realidad de la etapa de arreglo directo, en relación con la discusión de la denuncia y su negociación, pues era claro que esta se realizó, como se evidenciaba con el documento del 28 de febrero de 2020.

4. Alegó la improcedencia de la nulidad del laudo por el motivo de haberse estudiado la denuncia de la empresa, ya que, en la sentencia SL1705 de 2017, esta Sala asentó que, más allá de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 616 de 1954 que modificó el Artículo 479 del CST, para que los árbitros estudien la denuncia del empleador, se requiere que haya sido discutida y así fue en este caso, como lo reconocieron los mismos árbitros.

También resaltó que la denuncia coincidió con el pliego de peticiones, pues SINTRAPROQUIPA elevó petición de modificación del artículo 6 del laudo arbitral expedido el 23 de marzo de 2018, y la denuncia de la empresa coincide con esa petición, lo cual también habilitó el pronunciamiento de los árbitros, razón por la cual pidió que se conserve la decisión. Para reforzar este argumento, la empresa citó las sentencias CSJ SL4775-2019 y del 12 de febrero de 1999 Rad. 11672.

5. Por otra parte, la opositora alegó la improcedencia de la anulación de la expresión «*trabajador o trabajadores con contrato de trabajo a término indefinido*» contenida en los artículos acusados por el sindicato. Le reprochó al sindicato no informar a la Corte el criterio de equidad de los árbitros

consistente en disponer, como requisito de la aplicación de los beneficios del laudo, la forma de contratación, específicamente, el contrato a término indefinido y vigente con la compañía.

La réplica afirmó que los árbitros tomaron de referencia los beneficios de los trabajadores afiliados a SINTRAPROQUIPA que derivan del laudo arbitral del 23 de marzo de 2018, el cual, además, fue objeto de anulación por parte de la Corte, donde se concluyó: *«... existía una convención vigente – Sintraquim -, con un reconocimiento histórico de prestaciones extralegales de hace varias décadas, según el propio informe que presentó el empleador a los árbitros (fol.89), quienes no obviaron tal situación, y por ello, decidieron conceder algunas prerrogativas y negar otras...»* CSJ SL 1604 de 2019.

Agregó que también se tuvo en cuenta la referencia existente e histórica de los mismos afiliados de SINTRAPROQUIPA, como líderes y negociadores de SINTRAQUIM, otra organización presente en la compañía, donde, desde hace más de 50 años, se han establecido beneficios para los trabajadores con estas condiciones de causación y reconocimiento, lo cual hace inviable la anulación de la expresión solicitada, pues la Corte Constitucional ha referido en varias oportunidades cuál es la finalidad de las convenciones colectivas del trabajo o en este caso del laudo arbitral, así:

La finalidad de la convención colectiva de trabajo, [...], es la de

fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo, lo cual revela el carácter normativo que la doctrina y la jurisprudencia le reconocen. El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa. Corte Constitucional, Sentencia C-009 de 1994.

Por tanto, estimó claro que, al interior de Productos Químicos Panamericanos S.A en reorganización, de común acuerdo y a lo largo del tiempo, se ha establecido entre los trabajadores y la compañía una cláusula normativa, con vocación de permanencia e instituida para regular las relaciones de trabajo, la cual fue tenida en cuenta por los árbitros no solo de la revisión de la convención existente de SINTRAQUIM, sino de la realidad misma de la empresa, y esto es posible como se dijo en la sentencia SL 9390 de 2017.

La opositora sostuvo que ninguna de las alegaciones del recurrente era procedente, pues las decisiones de los árbitros fueron dadas en equidad, y ellos estaban habilitados para establecer criterios de causación y reconocimiento dentro de los beneficios, con el respeto de las competencias atribuidas a las partes, y, de ninguna manera, los árbitros fijaron un campo de aplicación como lo pretendía hacer ver el recurrente.

Por otro lado, respecto al régimen de desigualdad y discriminación, la oposición observó que el recurrente no allegó prueba de ello, por el contrario, en defensa de la decisión, resaltó que los árbitros sí recopilaron y se llenaron de argumentos históricos, de las partes y del laudo anterior

para dictar un fallo equitativo. Con relación a estos criterios, la Sala ha sido clara en señalar que es improcedente su anulación en razón a ellos, si no se anexa prueba, como ocurrió en el presente caso. Frente a este aspecto citó lo siguiente: *«Tal como lo afirmó el Tribunal, el expediente adolece de prueba que demuestre una eventual desigualdad o discriminación salarial, al tiempo que el recurrente no le ofrece a la Sala argumentos que expliquen suficientemente por qué en definitiva considera que el laudo debe anularse, con lo cual incumple la carga argumentativa a la que se aludió en precedencia»*, CSJ SL Radicación 66443, del 30 de agosto de 2015.

Según la opositora, el otorgamiento de los beneficios con los requisitos mencionados se apega a la situación actual de la compañía, no modifican la realidad existente previa a la expedición del laudo del 23 de septiembre de 2021 y se ajustan, incluso, a las manifestaciones del promotor delegado por la Superintendencia de Sociedades dentro del proceso de reorganización de la compañía en el marco de lo dispuesto en la Ley 1116 de 2006.

En este sentido, la replicante estimó que las condiciones de reconocimiento y causación especiales que toman en consideración el tipo de contrato de trabajo no son una discriminación ni desigualdad, sino que son el reflejo de una realidad existente de los beneficios ya reconocidos a SINTRAPROQUIPA y a todos los trabajadores de la empresa, base sobre la cual se construyó y aprobó por la Superintendencia de Sociedades el acuerdo de

reorganizaciones y que es vital conservar para salvaguardar la existencia de la sociedad y de los empleos, tal y como lo señaló el promotor. Por ende, consideró necesario que esta Corte mantenga la decisión que permita la equidad entre los trabajadores y la empresa, para así conservar la estructura de costos laborales, las condiciones de causación y el reconocimiento de los beneficios extralegales y no anule ninguna expresión de los artículos denunciados.

6. La replicante también se opuso a la devolución del laudo que fue solicitada por el recurrente.

6.1. Sobre la decisión de los árbitros de no referirse al tema de las incapacidades, por no tener competencia sobre ello al tratarse de un tema que está regulado por la ley suficientemente, además de que solo debía ser modificado por las partes y no, por la justicia arbitral, la oposición pidió que no se devolviera, con base en lo que esta Sala dispuso en la sentencia SL1604-2019, cuando estudió la misma petición frente al laudo de 23 de marzo de 2018, cuya parte pertinente la citó textualmente:

Finalmente, se debe indicar, que por la vía arbitral no es posible una concesión como la que aquí se estableció en los primeros incisos, liberando a los organismos del sistema de cumplir con lo que le es propio, aunque ello no implica desconocer los alcances de la negociación y la autonomía de la voluntad, en cuanto empleador y trabajador, de común acuerdo, o incluso a través de la concertación colectiva, como ocurrió con Sintraquim, que pactaron algo similar, pueda ajustarse el aludido auxilio monetario por incapacidad, teniendo siempre presente las limitaciones constitucionales y legales.

6.2. Respecto de las peticiones de devolución del laudo, para que los árbitros se pronuncien sobre los puntos referentes al transporte y el fondo de vivienda, la empresa se opuso, porque estos puntos fueron negados por los árbitros, por razones de equidad, es decir, los árbitros sí asumieron competencia y decidieron de fondo el asunto, y, según la jurisprudencia de esta Sala, solo se puede devolver el laudo cuando los árbitros no deciden el diferendo entre las partes.

Por lo anterior, la replicante consideró que era improcedente la petición del recurrente, pues devolver al tribunal el laudo para que resuelva las peticiones 5 y 11, se estaría cercenando la perspectiva en equidad del Tribunal de Arbitramento.

6.3. Igualmente, la empresa se opuso a la devolución del laudo para que los árbitros se pronuncien sobre los aumentos salariales de los años 2020 y 2021. Consideró que los argumentos sobre los que el recurrente fundamentó esta petición son improcedentes, pues los árbitros pueden aplicar la retrospectividad en materia de incrementos salariales si evidencian un desequilibrio económico generado por la prolongación del conflicto colectivo, sin embargo, este no fue el caso, pues el conflicto nació en enero de 2020, año en el cual los trabajadores recibieron incrementos, como lo pudo verificar el tribunal de arbitramento, y, para el año 2021, nuevamente la compañía garantizó el otorgamiento de los incrementos salariales, hecho igualmente verificado por los árbitros, cuando comprobaron que dichos incrementos se realizaron a partir del 1 de abril de cada uno de los años, con

la certificación que obraba a folios 510 a 512, de 27 de agosto de 2021, por lo que los árbitros estipularon los aumentos salariales a partir del 1 de abril de 2022.

En refuerzo de lo anterior, la opositora invocó la sentencia CSJ SL5020-2021, donde esta Sala determinó que, cuando los árbitros se pronuncian de fondo en las peticiones planteadas por la organización sindical, la Corte no está facultada para hacer una segunda revisión u ordenar devolver a los árbitros.

La empresa finalizó su argumento diciendo que los árbitros definieron el punto noveno del pliego referente a «*INCENTIVOS E INCREMENTOS SALARIALES*», y no es posible someter el recurso ante la Corte como un asunto de segunda instancia o incluso que se devuelva a los árbitros para que reconsideren su decisión, pues los fundamentos expuestos no aplican para el caso, porque no hubo retrasos en la solución del conflicto colectivo ni impactos económicos a los trabajadores con ocasión de la negociación en materia salarial.

V. CONSIDERACIONES

1. Sobre la disconformidad de la oposición referente a la falta de poder del abogado del sindicato que presentó el recurso de anulación, porque su otorgamiento no se hizo en los términos del art. 5 del D. 806 de 2020, considera la Sala que carece de fundamento, aunado a que es improcedente su planteamiento por la empresa.

1.1. La réplica alegó la indebida postulación del abogado del sindicato, porque el poder no fue enviado desde el correo que tiene registrado la organización sindical poderdante, debiendo hacerse así por mandato del inciso 3 del art. 5 del D. 806 de 2020, además, porque se envió un documento en *Word* para revisión; pero, la Sala considera que ese inciso no aplica en el caso de los sindicatos, dado que esa exigencia es solo para las personas inscritas en el registro mercantil, según el mismo texto legal invocado, a saber:

Artículo 5. Poderes. Los poderes especiales para cualquier actuación judicial se podrán conferir mediante mensaje de datos, sin firma manuscrita o digital, con la sola antefirma, se presumirán auténticos y no requerirán de ninguna presentación personal o reconocimiento.

En el poder se indicará expresamente la dirección de correo electrónico del apoderado que deberá coincidir con la inscrita en el Registro Nacional de Abogados.

Los poderes otorgados por personas **inscritas en el registro mercantil**, deberán ser remitidos desde la dirección de correo electrónico inscrita para recibir notificaciones judiciales. Destaca la Sala.

En conclusión, como los sindicatos no están inscritos en el registro mercantil, esta regla del inciso 3º no se les aplica. Por tanto, la censura no tiene razón en su disconformidad consistente en que el poder no fue remitido desde el correo que tiene registrada la organización sindical, ya que podía ser remitido desde el correo del presidente del sindicato, como efectivamente se hizo.

1.2. Por otra parte, de conformidad con el art. 133 del

CGP, nl. 2, solo la falta *íntegra* de poder, para el respectivo asunto, configura la causal de nulidad por indebida representación judicial de la parte. La Sala acude a este precepto por analogía, dada la falta de regulación expresa de esa situación dentro del trámite del recurso de anulación de los laudos arbitrales laborales en equidad, previsto en los artículos 456 y ss del CST y en el art. 143 del CPT y SS.

En el presente evento, el abogado del sindicato actuó con el poder visible a f. 580 del cuaderno del Tribunal, CT, por lo que no es el caso de una falta *total* de poder para la representación judicial. Además, el Tribunal de Arbitramento reconoció personería al abogado que actuó en representación del sindicato y admitió el recurso de anulación, mediante la decisión de 20 de octubre de 2021, visible a f. 603 del CT (decisión que fue notificada a la empresa por correo el 26 de octubre siguiente, fs. 604 y 605 del CT). El expediente del Tribunal fue enviado a esta corporación el 28 de octubre de 2021, archivo 01 del cuaderno de la Corte, y esta Sala avocó el conocimiento del recurso de anulación mediante auto de 10 de noviembre de 2021 (decisión notificada a las partes por estado el 16-11-21 y ejecutoriada el 19-11-21).

Durante la ejecutoria de la decisión de la Sala de avocar conocimiento del recurso, la empresa guardó silencio, por lo que esta perdió la oportunidad de alegar cualquier posibilidad de haber resultado perjudicada con la forma de cómo el sindicato otorgó poder a su abogado, máxime que la facultad para alegar la indebida representación judicial por falta *total* de poder solo la tiene quien resultare afectado con

ese proceder, art. 135, inc. 3 del CGP.

Luego, también es improcedente que la empresa alegue, en la oposición, que el recurso de anulación fue presentado en ejercicio de un poder que fue otorgado sin la formalidad prevista en el inc. 3 del art. 5 del D. 806 de 2020, dado que, en todo caso, la posible irregularidad por esa falta ya habría quedado saneada en los términos del Parágrafo del art. 133 del CGP, es decir, ya no tendría relevancia alguna a esas alturas del trámite.

Por último, respecto a la observación de la parte opositora referente a que no se conoce la fecha de presentación del recurso por el sindicato, la Sala encuentra que esta también resulta infundada, por cuanto, en el f. 579, se aprecia el correo de remisión del recurso por parte del apoderado del sindicato, con fecha 11 (lunes) de oct. 2021, en tanto que había sido notificado a la organización sindical el 6 (miércoles) de oct. de 2021.

2. Sobre la petición de nulidad parcial del laudo:

2.1. El sindicato solicitó la nulidad parcial del laudo, en cuanto a las decisiones que tomó el Tribunal para resolver la denuncia de la empresa, específicamente, en el ordinal TERCERO de la parte resolutive, donde eliminó los beneficios consagrados en los literales B y E del art. 6 del laudo de 2018.

Previamente a resolver, se aclara que la Sala entiende que, en la parte resolutive del laudo impugnado, en el ordinal

TERCERO, si bien los árbitros decidieron eliminar los literales B y nota, y «C» del art. 6 laudo de 2018, f. 564, fue un lapsus del Tribunal referirse al literal «C», pues, en consonancia con la parte motiva del mismo laudo, f. 559, claramente se desprende que los eliminados fueron los literales B y nota, y el E.

Tal cual lo entendieron las partes en la sustentación de la impugnación y en la oposición, pues ambos hicieron referencia al literal E en sus argumentos, f. 586 y hoja no. 6 del PDF de la oposición de la empresa. Preciado esto, la Sala procede a resolver las disconformidades del sindicato.

2.2. Sobre la decisión de los árbitros de cara a la denuncia de la empresa, encuentra la Sala que, en primer lugar, la parte recurrente fundamentó la petición de nulidad parcial del laudo en que la empresa no le presentó la denuncia al sindicato en la etapa de arreglo directo, y, por esa razón, la denuncia no fue discutida en esa etapa; además, sostuvo que los puntos B y E del laudo de 2018 que fueron eliminados por los árbitros no fueron denunciados por la organización sindical.

En segundo lugar, el sindicato también argumentó que, así el Tribunal tuviera competencia para resolver esa denuncia, con las decisiones que tomó en respuesta a la denuncia de la empresa, se violaron los principios de no regresividad y de no discriminación, por haber eliminado los beneficios contenidos en los literales B y nota, y E del art. 6 del laudo de 2018.

Frente a estas acusaciones, la Sala considera que habrá que declarar la nulidad del ordinal TERCERO del laudo. Si bien esta Corporación, bajo ciertos supuestos, reconoce la competencia del tribunal de arbitramento para estudiar y decidir la denuncia de la empresa, esto no significa que el Tribunal puede reducir los beneficios contenidos en la convención colectiva o laudo que regía al interior de la sociedad empleadora al momento de iniciarse el conflicto colectivo que da lugar a ese trámite arbitral, pues, ellos no pueden contradecir los fines de la negociación colectiva, ni desconocer del mínimo de derechos adquiridos por las partes.

2.2.1. Sobre los presupuestos de la denuncia de la empresa para que los árbitros tengan competencia para conocerla

Según el art. 479¹ del CST, la denuncia de una convención colectiva de trabajo (o laudo arbitral si es del caso, por disposición del art. 461 del CST) puede ser presentada por una de las partes o por ambas separadamente, ante el inspector de trabajo del lugar y, en su defecto, ante el alcalde. Estos funcionarios deberán ponerle la nota respectiva de presentación, con la constancia del lugar, la fecha y la hora de la presentación. Seguidamente, el respectivo funcionario deberá entregar el original de la denuncia a su destinatario.

¹ Este artículo fue declarado exequible en sentencias C-902 de 7 de oct. De 2003 y la C-1050 de 4 de octubre de 2001.

Igualmente, esta Corte tiene definido que los tribunales pueden conocer de la denuncia de la empresa, siempre y cuando esa denuncia se pueda tener como válida, verbigracia, en la sentencia CSJ SL5020-2021.

En la precitada sentencia, se asentó por la Sala que se tendrá como válida la denuncia de la convención colectiva de trabajo que realice el empleador cuando reúna algunas exigencias a saber: *i)* Se presente por escrito; *ii)* Se haga en tiempo oportuno; y *iii)* Que sea concreta, específica y sustentada, o, en otras palabras, que esta no sea genérica o abstracta.

Adicionalmente, la Sala ha señalado que es deber del Tribunal de arbitramento pronunciarse sobre la denuncia del empleador, siempre y cuando sus manifestaciones hayan sido discutidas en la etapa de arreglo directo, con la salvedad de que, si ello no ocurre, los árbitros deberán pronunciarse siempre que dichos puntos sean coincidentes con las peticiones del sindicato que al final no fueron acogidas por las partes en la etapa de negociación (CSJ SL1739-2019 y SL5020-2021).

En este mismo sentido, en la providencia CSJ SL17005-2017, reiterada en las sentencias CSJ SL1739-2019 y CSJ SL3116-2020, sobre el particular se sostuvo:

[...] frente a la competencia de los tribunales de arbitramento para conocer de los temas denunciados por el empleador, cumple precisar que en principio, está limitada a aquellos que

hayan sido objeto de negociación entre las partes y respecto de los cuales no exista acuerdo entre ellas. En otras palabras, la sola denuncia del empleador, sin que las partes hayan agotado la etapa de interlocución directa sobre los planteamientos que ella contiene, impide el sometimiento de los mismos al conocimiento de los árbitros. (Subrayado fuera del texto original).

Si la sola denuncia formal habilitara la intervención del tribunal de arbitramento, se estaría privando a las partes del diálogo directo, que en la lógica de la negociación colectiva es el escenario previsto por la ley para que puedan discutir sus diferendos y que debe tener preponderancia frente a los mecanismos de heterocomposición, que son de carácter supletorio. Máxime que la finalidad de la negociación colectiva es que los trabajadores puedan mejorar sus condiciones de trabajo (CSJ SL, 17 mar. 2000, rad. 14010), cualquier rebaja o afectación de los beneficios ya logrados en una convención anterior, merece un previo debate razonado y serio, luego de lo cual, si no hay avenimiento, permita la intervención arbitral.

La excepción a esa regla y que habilita a los arbitradores para pronunciarse sobre la denuncia empresarial, se da cuando se trate de temas coincidentes con puntos presentados por el sindicato así no hayan sido objeto de arreglo directo.

En sentencia CSJ SL, 10 abr. 2003, rad. 20837, donde se reiteró la CSJ SL, 8 feb. 1999, rad. 11672, dijo esta Sala de la Corte:

De allí que el Tribunal, según lo ha adoctrinado la Sala, y aún en el evento, de que el asunto en controversia haya sido denunciado por el empleador, más no discutido en la etapa de arreglo directo, por renuencia de los representantes sindicales, como acaece en el sub lite, adquiera competencia, por cuanto esa etapa del conflicto colectivo de trabajo, que comprende la autocomposición de éste, supone un juego bilateral de posiciones, argumentaciones, estudio y decisión de los aspectos que son objeto de controversia, y, no resulta lógico, que la Ley admita la denuncia de la convención colectiva de trabajo por el empresario, y la omisión del Sindicato haga nugatorio ese derecho que, en la lógica que gobierna el modelo económico globalizado, impone la renegociación de las nuevas condiciones de trabajo, para que las empresas sean viables económicamente, y de paso, se proteja el empleo. (Subrayado fuera del texto original).

En estos términos se corrige el criterio sostenido en la sentencia CSJ SL, 18 abr. 2006, rad. 28770.

2.2.2. De la competencia de los árbitros para resolver la denuncia de la empresa en el caso concreto:

El Tribunal en equidad dio por establecido que la denuncia de la empresa fue discutida en la etapa de arreglo directo con base en los fs. 34, 323 y 442 del expediente, los cuales refieren al correo de 28 de febrero de 2020, es decir, dentro de la etapa del arreglo directo, por medio del cual la empresa le remitió al sindicato su propuesta económica y la denuncia del laudo de 2018; y al informe que la empresa le presentó al Tribunal para que fuera tomado en cuenta en la decisión del conflicto; así como en la inasistencia injustificada del sindicato a la audiencia programada por el Tribunal para oír a las partes y en la constancia que la empresa dejó en el acta de cierre de la etapa de arreglo directo, f. 34.

Esa información concuerda con la visible a fs. 334 al 354, consistente en la denuncia presentada por el empleador ante la Dirección Regional de Antioquia del Ministerio del Trabajo con constancia de recibido el 30 de enero de 2020, a las 10:45 am, para que fuera remitida a la organización sindical a la dirección física y del correo electrónico indicada, sintraproquipanacional@gmail.com, como lo prevé el art. 479 del CST.

Lo anterior, le indica a la Sala que el Tribunal sí siguió los presupuestos para poder estudiar la denuncia de la empresa, pues, previamente a tomar una decisión, él verificó

que la denuncia fuera discutida en la etapa de arreglo y, una vez este constató el cumplimiento de esa condición, el Tribunal no tenía otra alternativa que estudiarla y resolverla, como en efecto lo hizo.

Por otra parte, si el Tribunal dio por establecido que la denuncia sí fue discutida en la etapa de arreglo directo, de forma motivada, esas consideraciones de los jueces en equidad no pueden ser reexaminadas por la Sala en el presente trámite, por cuanto el recurso de anulación no se trata de una segunda instancia de las decisiones de los jueces en equidad, sino que es un recurso extraordinario cuya finalidad es la de estudiar la regularidad del laudo según el art. 143 del CPT y SS, esto es que se haya producido en los términos de este art. 143 y del art. 458 del CST.

2.2.3. De la falta de competencia de los árbitros para eliminar los puntos B y nota, y E del art. 6º del laudo de 2018.

Sobre la disconformidad de la censura de cara a lo decidido por el Tribunal en el ordinal TERCERO en respuesta a la denuncia de la empresa, de que los árbitros desconocieron el principio de no regresividad, considera la Sala que la razón está de lado de la parte recurrente por las consideraciones que seguidamente se exponen.

Cuando el Tribunal resolvió el punto cuarto del pliego de peticiones que estaba dirigido a modificar los AUXILIOS ESPECIALES contenidos en el art. 6º del laudo arbitral de

2018, respecto de los literales B y su nota, y el E, f. 559, decidió eliminarlos por estimar que la empresa no estaba en condiciones económicas que le permitiesen mantener el reconocimiento de este auxilio, por lo que, de continuar con este beneficio, se aumentaban las dificultades financieras de la compañía. Respecto del literal E, agregó que se trataba de un asunto regulado en la ley.

Los derechos que fueron eliminados por los árbitros eran del siguiente tenor, f. 289:

Artículo 6º

[...]

B.

La Empresa mantendrá el actual suministro de gaseosa o jugo, siempre que los costos sean equivalentes, subsidiando un ochenta por ciento (80%) de su valor en las plantas de Girardota, Tocancipá, Barranquilla, Jamundí y Neiva; además reconocerá en estas mismas plantas el ochenta por ciento (80%) del valor de un litro de leche diario de lunes a domingo a cada trabajador. El sindicato será el encargado de conseguir el suministro de la leche para cada una de las plantas. El cobro de la leche lo hará la Empresa como lo hace con las gaseosas o el jugo. En la planta de Muña se suministrará el cien por ciento (100%) de un litro de leche diario de lunes a domingo a cada trabajador. Se mantendrá y suministrará agua potable en todas las plantas.

Nota: La leche no se suministrará en los días en que el trabajador esté disfrutando de sus vacaciones, ni en licencia por incapacidad, ni en licencia no remunerada; sí se tendrá derecho y por ende se debe suministrar, en días de permiso sindical.

[...]

E.

La empresa con el objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, pagará a sus trabajadores un auxilio mensual, en la última semana de cada mes, no constitutivo de salario, por valor de cincuenta mil pesos \$50.000 a cada trabajador; de manera que individualmente el trabajador pueda disfrutar de un día de

campo, recreación o un día cultural. Por lo anterior se acumularán las dos horas semanales de que habla la ley en mención, hasta completar ocho (8) horas mensuales.

Esta actividad debería ser programada con el Gerente de planta o quien haga sus veces. Nota: es este auxilio serán beneficiarios todos los trabajadores sindicalizados vinculados a término indefinido.

Sobre el tema, corresponde reiterar lo que se dijo en la sentencia CSJ SL5020-2021 y CSJ SL1309-2022, en el sentido de que, si bien los árbitros tienen la obligación de analizar los puntos de la convención colectiva, o del laudo si es del caso, objeto de denuncia por parte de la empresa, siempre que hayan sido objeto de debate en la etapa de arreglo directo, o, a falta de ese debate, de aquellos que coincidan con los del pliego de peticiones que presenta la agremiación sindical, ello, no significa que el Tribunal puede reducir los beneficios contenidos en la convención colectiva o laudo que regía al interior de la sociedad empleadora al momento de iniciarse el conflicto colectivo que da lugar al trámite arbitral, pues, además de ser contradictorio con los fines de la negociación colectiva para los trabajadores, conllevaría al desconocimiento del mínimo derechos que estos ya tenían adquiridos, lo cual trasgrede la prohibición contenida en el art. 458 del CST que dice que el fallo del Tribunal *«[...] no puede afectar los derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes»*.

Lo anterior, por cuanto la denuncia del instrumento extralegal tiene como objetivo que este acuerdo no se prorrogue y que debe ser renegociado, pero no tiene la

connotación de un pliego de peticiones, lo cual, conforme a la ley, la presentación del pliego de peticiones solo es una potestad atribuida o permitida para la organización sindical (art. 376 CST), de la cual emana o emerge el conflicto colectivo, dando paso a la negociación, y traza el camino para esta.

En la sentencia CSJ SL3350-2020, la Sala sostuvo lo siguiente:

Este planteamiento, sencillo, logra armonizar la normativa constitucional atrás enunciada, los Convenios de la OIT y las normas del Código Sustantivo del Trabajo y no huelga decirlo, el sentido común, en tanto que de manera razonable determina que el faro que ilumina el camino de la negociación colectiva desde la perspectiva de las organizaciones sindicales no es otro que el pliego de peticiones, dado el rol principal que se le ha adjudicado como activador del conflicto y la titularidad que los trabajadores tienen para plantearlo. La denuncia de la Convención Colectiva impide su prórroga y manifiesta la intención de renegociarla.

Así lo expresó también la Corte Constitucional en la providencia que estudió la constitucionalidad de los artículos 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo (CC C-1050-2001):

Considera la Corte que la anterior perspectiva institucional responde a una visión que se toma en serio los derechos, libertades, intereses, pero también los deberes y las obligaciones de las personas. A partir de esta perspectiva, además del respeto de las competencias públicas y de las facultades privadas en la regulación de las relaciones de trabajo – tema neurálgico para cualquier sociedad constituida en Estado democrático y social de derecho –, es necesario armonizar los derechos en pugna, de forma que se maximice su realización sin con ello sacrificar unos u otros como precio de la lucha ideológica, sin duda legítima en una democracia pluralista, pero que no determina el significado de una Constitución nacida del consenso sobre las decisiones políticas fundamentales que deben ser respetadas por todos, cualquiera sea su postura ideológica, mientras la Constitución no sea modificada por los procedimientos en ella establecidos. El derecho colectivo del trabajo está llamado a interpretarse a la luz del principio de armonización concreta [9] de derechos e intereses constitucionales en las relaciones entre

trabajadores y patronos. El ejercicio de dichos derechos e intereses no puede, en consecuencia, significar la anulación de otros que le sean contrarios, mas (sic) aun cuando es finalidad constitucional promover la solución pacífica de los conflictos colectivos del trabajo (art. 55 inc. 2º C.P.). Este principio de hermenéutica constitucional se aplica en toda su amplitud en el ámbito del derecho colectivo del trabajo y guía el análisis de constitucionalidad de las normas demandadas.

Ahora bien, referido al tema de los efectos de la denuncia de la convención colectiva por parte del empleador, se tiene que la armonización concreta de los derechos e intereses de las partes lleva a reconocer que el empleador tiene la facultad de manifestar su rechazo a la continuidad de la convención colectiva mediante su denuncia, pero sin que ello pueda ser entendido como rompimiento de la paz laboral, como iniciación del conflicto colectivo o como la presentación de un pliego de peticiones, potestad reservada por legislación vigente a los trabajadores. El ejercicio de la facultad de denuncia por el empleador no puede llegar al extremo de negar el carácter protector de los derechos de los trabajadores que sin ser el único, como se verá posteriormente, sí es propio de la convención colectiva de trabajo. La denuncia de la convención colectiva tiene el efecto de manifestar la intención de renegociar la convención colectiva, porque se está inconforme con la vigente.

En consecuencia, los efectos de la denuncia de la convención colectiva por parte del empleador se entienden, en relación con los cargos de la demanda y la norma demandada, limitados a la manifestación unilateral de desacuerdo sobre su continuidad, siendo los trabajadores quienes determinan si dan inicio al conflicto colectivo mediante la presentación del respectivo pliego de peticiones. (Subrayas de la Sala)

Conforme a lo acabado de exponer, en todo caso, la decisión del Tribunal respecto de la denuncia de la empresa no podía constituir una desmejora para los trabajadores, como resultó serlo con la eliminación de los beneficios adquiridos por la organización contenidos en los puntos B y nota, y E del art. 6 del laudo de 2018. En consecuencia, se anulará el ordinal TERCERO de laudo objeto del presente

recurso.

2.3. El sindicato también pidió la nulidad de la expresión «*TRABAJADOR O TRABAJADORES CON CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO*», contenida en los artículos 1 al 3, 5 al 12, 14 y 15 referentes a los beneficios concedidos en el ordinal 4º de la parte resolutive del laudo.

Según el recurrente, nada justifica que el Tribunal haya otorgado una serie de derechos que ya venían del laudo de 2018, pero limitándolos única y exclusivamente para los trabajadores con *contrato de trabajo a término indefinido*, marginando a los demás trabajadores que sean contratados bajo otras modalidades contractuales previstas en la ley, lo que llevaría al empleador a contratar solamente con contrato de trabajo a término fijo para no pagar esos derechos reconocidos, lo que no solo afectaría a los trabajadores, sino al sindicato, dado que no se le afiliarían.

Respecto de esta disconformidad, la Sala también le dará la razón a la organización sindical, por encontrar que esa parte del laudo resulta violatoria del derecho a la igualdad ante la ley contenido en los arts. 10 y nl. 3 del art. 143 del CST, interpretados conforme al art. 13 de la Constitución y, por ende, esa condición resulta en este caso discriminatoria, por las siguientes razones.

2.3.1. En primer lugar, la Sala observa que las expresiones acusadas están contenidas en los beneficios que

fueron concedidos por los árbitros para resolver la denuncia de la empresa y los puntos tercero, cuarto y séptimo al noveno del pliego de peticiones.

En segundo lugar, una comparación entre el laudo de 2018 y lo concedido en el laudo demandado, respecto de los beneficios que fueron modificados con la expresión acusada por el sindicato, arroja que el laudo impugnado sí modificó los sujetos de esos beneficios que se venía reconociendo en el laudo anterior, pues esos beneficios aplicaban para todos los trabajadores beneficiarios de la negociación entre SINTRAPROQUIPA y la compañía, con excepción del beneficio referente al préstamo para compra de bicicleta que no hacía parte del laudo vigente y se crea por primera vez para los afiliados a SINTRAPROQUIPA, como se puede ver en el cuadro que sigue:

Laudo de 2018	Laudo de 23-09-2021
<p>ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. [...] (Así mismo, continuará financiando la compra de una bicicleta hasta por un valor de cuatrocientos sesenta y cinco mil pesos (\$465.000) a aquel trabajador que así lo solicite, pagaderos máximos en un año, previa presentación de la factura que acredite la compra). Fue anulado mediante sentencia SL1604-2019, porque el tribunal se excedió al conceder este punto que no estaba en el pliego de peticiones.</p>	<p>CUARTO.- Revisadas las demás peticiones del pliego y el contenido de la denuncia por parte de la empresa, el Tribunal resuelve conceder: Artículo 1-. <u>PRÉSTAMO</u>. PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S. A EN REORGANIZACION, durante la vigencia del presente laudo Arbitral, financiará por una única vez, la compra de una bicicleta hasta por un valor de CUATROCIENTOS OCHENTA Y DOS MIL PESOS M/cte. \$482.000.00, a aquel trabajador con contrato de trabajo a término indefinido que así lo solicite, pagaderos máximo en un (1) año a partir de la compra y previa presentación de la factura correspondiente.</p>
<p>ARTÍCULO SEXTO. Auxilios especiales. Literal a. El auxilio por alimentación para todos los trabajadores en cada una de sus plantas será: Para la vigencia del presente laudo</p>	<p>Artículo 2-. Auxilios especiales. Literal a. El auxilio de alimentación para los trabajadores en cada una de sus plantas, con contrato de trabajo a término indefinido, será para el primer</p>

<p>será la suma de siete mil cuatrocientos pesos (7.400,00); este auxilio se pagará de lunes a domingo y no habrá reconocimiento de auxilio por alimentación cuando el trabajador se encuentre disfrutando de vacaciones o se hallare incapacitado.</p> <p>Nota 1: Si el trabajador labora en dominical o festivo, el auxilio se cancelará una sola vez.</p> <p>Nota 2: Después de tres y media horas (3.5) continuas de trabajo extra, se hará un reconocimiento por alimentación igual al vigente de la fecha en que ocurra.</p>	<p>año de vigencia del presente Laudo Arbitral la suma de SIETE MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS M/cte. \$7.850.00; para el segundo año de vigencia del presente Laudo Arbitral será la suma de SIETE MIL NOVECIENTOS CINCUENTA PESOS M/cte. \$7.950.00; éste auxilio se pagará de lunes a domingo y no habrá reconocimiento de auxilio por Alimentación cuando el trabajador se encuentre disfrutando de vacaciones o se hallare incapacitado.</p> <p>NOTA 1. Si el trabajador labora en dominical o festivo, el auxilio se cancelará una sola vez.</p> <p>NOTA 2. Después de tres media horas (3.5) continuas de trabajo extra, se hará un reconocimiento por alimentación igual al vigente al de la fecha en que ocurra.</p>
<p>ARTÍCULO SEXTO. Auxilios especiales Literal c.</p> <p>La empresa incrementará a trescientos cinco mil pesos (305.000) en el año de vigencia, el auxilio por escolaridad a los hijos legítimos y/o reconocidos de los trabajadores que se hallaren cursando estudios de preescolar, kínder y primaria. Para los trabajadores sindicalizados de la planta de Neiva Huila, este auxilio se hace extensivo en un ciento por ciento.</p> <p>Para la secundaria, se hará un reconocimiento de trescientos setenta y cinco mil pesos (\$375.000), en el o año de vigencia (sic) para los hijos legítimos y/o reconocidos de los trabajadores que se hallaren cursando estudios en esta etapa; previa presentación de los documentos que así lo comprueben.</p> <p>La empresa auxiliará semestralmente con el setenta por ciento (70%) del valor de la matrícula hasta un tope máximo de ese 70% de uno punto cinco salarios mínimos mensuales legales vigentes (1.5 SMMLV), a aquellos hijos del trabajador que se hallaren cursando estudios universitarios, o en institutos Tecnológicos, debidamente aprobados por el ICFES y previa presentación documentos (sic) que así lo acredite.</p> <p>Parágrafo: Se acuerda que este auxilio no tendrá hacia el futuro otro incremento distinto al que sufra el SMMLV,</p>	<p>Artículo 3: Auxilios especiales. Literal c.</p> <p>La Empresa incrementará a TRESCIENTOS VEINTICINCO MIL PESOS M/cte. \$325.000.00, en el primer año de vigencia del presente Laudo Arbitral y a TRESCIENTOS TREINTA MIL PESOS M/cte. \$330.000.00 en el segundo año de vigencia del presente Laudo Arbitral el auxilio de escolaridad a los hijos legítimos y/o reconocidos de los trabajadores con contrato de trabajo a término indefinido que se hallaren cursando estudios en preescolar, kínder y primara. Para los trabajadores de la planta de Neiva con contrato de trabajo a término indefinido, este auxilio se hace extensivo en un ciento por ciento.</p> <p>Para la secundaria, se hará un reconocimiento de CUATROCIENTOS DOS MIL PESOS M/cte. \$402.000.00 en el primer año de vigencia del presente Laudo Arbitral y a CUATROCIENTOS OCHO MIL PESOS M/cte. \$408.000.00 para los hijos legítimos y/o reconocidos de los trabajadores con contrato de trabajo a término indefinido que cursen estudios en esta etapa, previa presentación de los documentos que así lo comprueben.</p> <p>La Empresa auxiliará semestralmente</p>

<p>decretado por el gobierno.</p>	<p>con el SETENTA POR CIENTO (70%) del valor de la matrícula hasta un tope, de uno punto cinco salarios mínimos mensuales legales vigentes (1.5 smmlv), a aquellos hijos legítimos y/o reconocidos del trabajador con contrato de trabajo a término Indefinido, que se hallare cursando estudios universitarios o en institutos tecnológicos debidamente aprobados por el Ministerio de Educación Nacional y previa presentación de los documentos que así lo acredite.</p> <p>PARAGRAFO Este auxilio se reconocerá, en el evento que los hijos legítimos y/o reconocidos del trabajador con contrato de trabajo a término indefinido, tengan menos de 25 años y dependen económicamente del trabajador.</p>
<p>ARTÍCULO SEXTO. Auxilios especiales. Literal i.</p> <p>La empresa pagará el noventa por ciento (90%) de la matrícula del trabajador estudiante, el ciento por ciento (100%) del transporte, el setenta y tres por ciento (73%) de la pensión o mensualidad y la empresa auxiliará con ochenta y cinco mil pesos (\$85.000) semestrales para útiles del año en vigencia. Este auxilio se extiende en el ciento por ciento (100%) a los trabajadores de la planta de Neiva.</p>	<p>Artículo 5-. Auxilios especiales. Literal I.</p> <p>La Empresa pagará el 90% de la matrícula del trabajador estudiante con contrato de trabajo a término indefinido, el 100% del transporte, el 73% de la pensión o mensualidad y la Empresa auxiliará con NOVENTA MIL PESOS M/cte. \$90.000.00, semestrales para útiles por cada uno de los años de vigencia del presente Laudo Arbitral. Este auxilio se extiende en el 100 a los trabajadores de la planta de Neiva. Este auxilio tan sólo se pagará a los trabajadores que tienen contrato a término indefinido.</p>
<p>ARTÍCULO SEXTO. Auxilios especiales. Literal j.</p> <p>La Empresa continuará prestando el servicio médico a los padres, hermanos, hijos legítimos y/o reconocidos, cónyuge o compañero(a) permanente del trabajador, como hasta el momento lo ha hecho y además reconocerá el noventa por ciento (90%) de los rayos x, el noventa por ciento (90%) de los medicamentos que sean formulados por el médico autorizado y el sesenta por ciento (60%) del valor de los exámenes de laboratorio clínico.</p> <p>Este auxilio se extiende en el ciento por</p>	<p>Artículo 6-. Auxilios especiales. Literal J.</p> <p>La Empresa continuará prestando el servicio médico a los padres, hermanos, hijos legítimos y/o reconocidos, cónyuge o compañero (a) permanente del trabajador con contrato a término indefinido, siempre que los mismos no hagan parte del sistema de seguridad social en salud como cotizantes o beneficiarios y además reconocerá el 90% de los rayos X, el noventa por ciento (90%) de los medicamentos que sean formulados por el médico autorizado y el sesenta (60%) del valor de los exámenes de laboratorio clínico. Este auxilio se</p>

<p>ciento a los trabajadores de la planta de Neiva.</p> <p>En las horas que no labore el médico autorizado el trabajador podría acudir a otro médico con la obligación de acreditarse la prestación del servicio. La Empresa reconocerá el valor total de la consulta normalmente cobrada por el médico de la empresa al público; igualmente prestará el auxilio de transporte en caso de emergencia.</p> <p>Si el médico autorizado por la Empresa remite a dicho familiar a un especialista, las drogas y rayos x, que formule éste, serán reconocidos por la Empresa en la forma indicada anteriormente. Así mismo se remitirá para casos de urgencia a un Centro Médico, si existiere o al más cercano a planta correspondiente.</p> <p>Este artículo fue modulado en la sentencia SL 1604-2019, bajo el entendido que este auxilio es sólo respecto de las personas que no hagan parte del sistema de la seguridad social en salud como cotizantes o beneficiarios.</p>	<p>extiende en el 100% a los trabajadores de la planta de Neiva.</p>
<p>ARTÍCULO SEXTO. Auxilios especiales. Literal k</p> <p>La Empresa reconocerá al trabajador, el valor total de los lentes más sesenta mil (\$60.000) pesos, como auxilio para montura, siempre y cuando hayan sido recetadas por la EPS donde se encuentre afiliado. Este auxilio se extiende a la esposa y los hijos del trabajador reconociéndoles un setenta y cinco (75%) del valor de los lentes más sesenta mil pesos (\$60.000,00) por la montura. Este auxilio se extiende en el cien por ciento a los trabajadores de la planta de Neiva.</p>	<p>Artículo 7-. Auxilios especiales. Literal K.</p> <p>La empresa reconocerá al trabajador con contrato de trabajo a término indefinido, el valor de los lentes más sesenta y cuatro mil (\$64.000.00) pesos, como auxilio para montura siempre y cuando hayan sido recetadas por la EPS donde se encuentre afiliado. Este auxilio se extiende a la esposa e hijos del trabajador reconociéndoles un setenta y cinco (75%) del valor de los lentes, más sesenta y cuatro mil pesos (\$64.000.00) para la montura. Este auxilio se extiende en el ciento por ciento a los trabajadores de la planta de Neiva con contrato de trabajo a término indefinido.</p>
<p>ARTÍCULO SEXTO. Auxilios especiales. Literal l.</p> <p>La empresa reconocerá ciento sesenta y cinco mil pesos (\$165.000), para el año en vigencia del presente laudo, al trabajador que contraiga matrimonio.</p>	<p>Artículo 8-. AUXILIOS ESPECIALES. Literal L</p> <p>La Empresa reconocerá al trabajador con contrato de trabajo a término</p>

<p>Este auxilio se extiende en el cien por ciento a los trabajadores de la planta de Neiva.</p>	<p>indefinido, durante la vigencia del presente Laudo Arbitral, la suma de CIENTO SETENTA Y CINCO Mil PESOS M/cte.\$175.000.00, cuando contraiga matrimonio. Este auxilio se extiende en el ciento por ciento a los trabajadores de la planta de Neiva, con contrato de trabajo a término indefinido.</p>
<p>ARTÍCULO SEXTO. Auxilios especiales. Literal m.</p> <p>La Empresa pagará un auxilio equivalente a doscientos veinte mil pesos (\$220.000) para el año en vigencia del presente laudo, por el nacimiento de cada hijo legítimo y/o reconocido del trabajador, previa presentación del registro civil. Este auxilio se extiende en el ciento por ciento a los trabajadores de la planta de Neiva.</p>	<p>Artículo 9-. Auxilios especiales. Literal M.</p> <p>La empresa pagara un auxilio equivalente a DOSCIENTOS TREINTA Y SIETE MIL PESOS M/cte. \$237.000.00, para el primer año de vigencia del presente laudo Arbitral y DOSCIENTOS CUARENTA Y DOS Mil PESOS M/cte. \$242.000.00, para segundo año de vigencia del presente Laudo Arbitral, por el nacimiento de cada hijo legítimo o reconocido del trabajador con contrato de trabajo a término indefinido, previa presentación del registro civil. Este auxilio se extiende en el ciento por ciento a los trabajadores de la planta de Neiva con contrato de trabajo a término indefinido.</p>
<p>ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO</p> <p>La empresa pagará antes del 20 de diciembre de cada año, en vez de la fiesta decembrina que se venía haciendo a los trabajadores, la suma de ciento setenta y cinco mil pesos (\$175.000) por año y por trabajador. Este auxilio se extiende en el ciento por ciento a los trabajadores de la planta de Neiva.</p>	<p>Artículo 10-. Auxilio fiesta decembrina.</p> <p>La Empresa pagará antes del 20 de diciembre de cada año, en vez de la fiesta decembrina que se venía haciendo a los trabajadores con contrato de trabajo a término indefinido, la suma de CIENTO OCHENTA Y CINCO MIL PESOS M/cte. \$185.000.00, por año de vigencia del presente Laudo Arbitral. Este auxilio se extiende en el ciento por ciento a los trabajadores de la planta de Neiva con contrato de trabajo a término indefinido.</p>
<p>ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. La empresa auxiliará con un cincuenta por ciento (50%) del costo de una póliza colectiva de seguro de vida para cada trabajador, por valor de veinte millones de pesos (\$20.000.000) el cincuenta por ciento 50% del valor de dicha póliza será a cargo del trabajador y se le descontará</p>	<p>Artículo 11-. <u>PÓLIZA DE SEGURO</u>. la Empresa auxiliará a los trabajadores con contrato a término indefinido, beneficiarios del presente Laudo Arbitral, con un cincuenta y cinco, por ciento (55%) del costo de una póliza colectiva de seguro de vida para cada trabajador, por</p>

<p>de su nómina sin intereses, en un plazo de veintiséis semanas (26). Este auxilio se hace extensivo en las mismas cuantía y porcentajes a los trabajadores sindicalizados en la planta de Neiva.</p>	<p>valor de VEINTE MILLONES DE PESOS M/cte. son 20.000.000.00 el cuarenta y cinco por ciento 45 del valor de dicha póliza será a cargo de cada trabajador y se le descontará de su nómina sin intereses, en un plazo de veintiséis (26) semanas. Este auxilio se hace extensivo en las mismas cuantías y porcentajes, a los trabajadores sindicalizados con contrato a término indefinido en la planta de Neiva.</p>												
<p>ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. A partir de la vigencia del presente laudo, la Empresa aumentará los salarios a todos y cada uno de los trabajadores beneficiarios de la convención en los siguientes porcentajes: Se incrementará el salario para año de vigencia del presente laudo, será el IPC (índice de precios al consumidor) más 1 punto, garantizando que el incremento no sea inferior al 4.5% sobre los salarios que cada trabajador este devengando al 31 de marzo de 2018. Nota 1: En consecuencia, los salarios para la vigencia del presente laudo, acorde con el escalafón serán: [...] Nota 2: El salario mínimo convencional es el estipulado en la categoría A del escalafón. Los trabajadores sindicalizados de la planta de Neiva recibirán los mismos incrementos salariales y serán nivelados a su respectiva categoría de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 sobre «revisión de escalafón». Garantizándoles además que ninguno de ellos recibirá un salario inferior al de la categoría A del escalafón. Aquel trabajador que al aplicársele el incremento aquí convenido le diere un valor inferior al de la categoría A del escalafón, inmediatamente se le subirá ese valor de salario diario. Si por el contrario al aplicársele el incremento le diere un valor de salario diario superior al de la categoría A se le dejará ese nuevo valor superior resultante. Nota 3. El incentivo de producción será de dieciocho pesos (18.00), por tonelada de sólidos producidos, más tres pesos con cuarenta y ocho centavos (3,48) por</p>	<p>Artículo 12-. SALARIOS E INCENTIVO. La Empresa para el año 2.022. incrementará el salario básico diario, a partir del 1 de abril de 2.022 para los trabajadores con contrato a término indefinido, en el IPC del año acumulado a diciembre de 2.021 (índice de precios al consumidor), sobre los salarios básicos diarios que cada trabajador esté devengando al 31 de marzo de 2.022 La Empresa para el año 2.023. incrementará el salario básico diario, a partir del 1 de abril de 2.023 para los trabajadores con contrato a término indefinido, en el IPC del año acumulado a diciembre de 2.022 (índice de precios al consumidor) más, cero puntos cinco (0.5), sobre los salarios básicos diarios que cada trabajador esté devengado al 31 de marzo de 2.023 y conforme a la siguiente tabla: NOTA 1. En consecuencia, los salarios para la vigencia del presente Laudo, acorde con el escalafón serán:</p> <table border="1" data-bbox="784 1714 1307 2242"> <thead> <tr> <th>CATEGORÍA</th> <th>SALARIO DIARIO 2022</th> <th>SALARIO DIARIO 2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC</td> <td>VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC+0,5</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC</td> <td>VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC+0,5</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC</td> <td>VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC+0,5</td> </tr> </tbody> </table>	CATEGORÍA	SALARIO DIARIO 2022	SALARIO DIARIO 2023	A	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC+0,5	B	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC+0,5	C	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC+0,5
CATEGORÍA	SALARIO DIARIO 2022	SALARIO DIARIO 2023											
A	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC+0,5											
B	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC+0,5											
C	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC+0,5											

<p>tonelada de productos líquidos, producidos en cada una de las plantas de Giradota, Tocancipá, Muña, Barranquilla, Jamundí y Neiva.</p> <p>Nota 4. Los salarios se cancelarán el día miércoles de cada semana dentro del turno de trabajo de las plantas de Girardota y Barranquilla, en las demás plantas se pagará como tradicionalmente se viene haciendo y dentro del turno de trabajo.</p> <p>PARÁGRAFO. La empresa reconocerá la suma de UN MILLÓN DE PESOS (\$1.000.000) por una sola vez, para los afiliados a SINTRAPROQUIPA que no se beneficiaron del aumento salarial.</p>	D	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC+0,5
	E	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC	VALOR SALARIO DIARIO VIGENTE + IPC+0,5
<p>NOTA 2. El salario mínimo convencional es el estipulado en la categoría A del escalafón.</p> <p>Los trabajadores sindicalizados de la planta de Neiva recibirán los mismos incrementos salariales y serán nivelados a su respectiva categoría de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 sobre "revisión de escalafón". Garantizándoles además que ninguno de ellos recibirá un salario inferior al de la categoría A del escalafón. Aquel trabajador que al aplicársele el incremento aquí convenido le diere un valor inferior al de la categoría A del escalafón, inmediatamente se le subirá a ese valor de salario diario. Si por el contrario al aplicarle incremento le diere un valor de salario diario superior al de la categoría A se le dejará ese nuevo valor superior resultante.</p> <p>NOTA 3. El incremento de producción será de dieciocho pesos (18.00), por tonelada de sólidos producidos, más tres pesos con cuarenta y ocho centavos (3.48) por tonelada de productos líquidos producidos en cada una de las plantas de Girardota, Tocancipá, Muña, Barranquilla, Jamundí y Neiva.</p> <p>Nota 4. Los salarios se cancelarán los días miércoles de cada semana, dentro del turno de trabajo de las plantas de Girardota y Barranquilla, en las demás plantas se pagará como tradicionalmente se viene haciendo y dentro del turno de trabajo.</p>			
<p>Artículo 1°. Cuando la empresa, de por terminado un contrato de trabajo sin justa causa comprobada, pagará al</p>	<p>Artículo 14-. ESTABILIDAD - TABLA INDEMNIZATORIA. Se pagará en los</p>		

trabajador despedido la indemnización que a continuación se cita:

a. Si el trabajador tuviere un tiempo de servicios en la Empresa no mayor de un (1) año, la empresa le pagará setenta y seis (76) días de salario promedio.

b. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicios y menos de cinco (5) años de servicios, la Empresa le pagará cuarenta y un (41) días de salario promedio, adicionales sobre los setenta y seis (76) días del literal (a), por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

c. Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más y menos de diez (10), se le pagarán cincuenta (50) días de salario promedio, adicionales sobre los setenta y seis (76) días del literal (a), por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

d. Si el trabajador tuviere diez (10) años de servicios y menos de quince (15) se le pagarán cincuenta y ocho (58) días de salario promedio, adicionales sobre los setenta y seis (76) días del literal (a), por cada uno de los años subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.

e. Si el trabajador tuviere quince (15) años de servicios y menos de veinte (20) al servicio de la Empresa, esta pagará sesenta y seis (66) días de salario promedio, adicionales sobre los setenta y seis (76) días del literal (a), por cada uno de los años subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.

f. Si el trabajador tuviere veinte (20) años de servicios y menos de veinticinco (25), la empresa le pagará setenta y cinco (75) días de salario promedio, adicionales sobre los setenta y seis (76) días del literal (a), por cada uno de los años subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.

g. Si el trabajador tuviere veinticinco (25) de servicios o más años de servicios, o más o menos de servicios, la empresa le pagará setenta y siete (77) días de salario promedio, adicionales sobre los setenta y seis (76) días del literal (a), por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Se entiende que las indemnizaciones anteriores reemplazarán lo estipulado por la ley laboral.

mismos términos, condiciones y cuantías que se consagran en el Laudo Arbitral expedido el 23 de marzo de 2.018, con la salvedad y aclaración, que únicamente y exclusivamente se aplica **a los trabajadores vinculados con contrato de trabajo a término indefinido.**

<p>Artículo 4°. La Empresa reconocerá y pagará a todos y cada uno de los trabajadores que se beneficien del presente laudo, las siguientes primas extralegales:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Prima de vacaciones: Veintiún días (21) de salario promedio. b. Prima de Navidad: Veintiún días (21) de salario promedio. c. Prima de Junio: Veinte días (20) de salario promedio, la prima de junio y navidad serán pagadas antes del quince (15) de junio y quince (15) de Diciembre de cada año, respectivamente. d. Cuando un trabajador cumpla cinco (5) años de servicios a la Empresa, ésta reconocerá y pagará treinta y uno punto cinco (31.5) días de salario promedio. A los trabajadores sindicalizados de la planta de Neiva Huila, se les reconocerá y pagará treinta y uno punto cinco (31.5) días de salario promedio. e. Cuando un trabajador cumpla diez (10) años de servicios la Empresa le reconocerá y pagará cincuenta y dos punto cinco (52.5) días de salario promedio. A los trabajadores sindicalizados de la planta de Neiva Huila, se les reconocerá y pagará cincuenta y dos punto cinco (52.5) días de salario promedio. A los trabajadores sindicalizados de la planta de Neiva Huila, se les reconocerá y pagará cincuenta y dos punto cinco (52.5) días de salario promedio. (sic). f. Cuando un trabajador cumpla quince (15) años de servicios la Empresa le reconocerá y pagará setenta y seis punto cinco (76.5) días de salario promedio. A los trabajadores sindicalizados de la planta de Neiva Huila, se les reconocerá y pagará setenta y seis punto cinco (76.5) días de salario promedio. g. Cuando un trabajador cumpla veinte (20) años de servicios la Empresa le reconocerá y pagará noventa y uno punto seis (91.6) días de salario promedio. A los trabajadores sindicalizados de la 	<p>Artículo 15-. PRIMAS EXTRALEGALES. Se pagará en los mismos términos, condiciones, cuantías, días, que se consagran en el Laudo Arbitral expedido el 23 de marzo de 2.018, con la salvedad y aclaración, que únicamente y exclusivamente se aplica a los trabajadores vinculados con contrato de trabajo a término indefinido.</p>
--	--

<p><i>planta de Neiva Huila, se les reconocerá y pagará noventa y uno punto seis (91.6) días de salario promedio.</i></p> <p><i>h. Cuando un trabajador cumpla veinticinco (25) años de servicios la Empresa le reconocerá y pagará ciento veinticuatro (124) días de salario promedio.</i></p> <p><i>i. Cuando un trabajador cumpla veintisiete (27) años de servicios la Empresa le reconocerá y pagará ciento dieciocho (118) días de salario promedio.</i></p> <p><i>j. Cuando un trabajador cumpla treinta (30) años de servicios la Empresa le reconocerá y pagará ciento treinta y siete punto ocho (137.8) días de salario promedio. A los trabajadores sindicalizados de la planta de Neiva Huila, se les reconocerá y pagará ciento treinta y siete punto ocho (137.8) días de salario promedio.</i></p> <p><i>k. Cuando un trabajador cumpla treinta y tres (33) años de servicios la Empresa le reconocerá y pagará ciento treinta y dos (132) días de salario promedio.</i></p> <p><i>l. Cuando un trabajador cumpla treinta y ocho (38) años de servicios la Empresa le reconocerá y pagará ciento uno punto ocho (101.8) días de salario promedio.</i></p> <p><i>Nota: El trabajador presentará solicitud escrita diez (10) días antes de cumplir la fecha de antigüedad. La Empresa revisará y una vez aprobada será cancelada la prestación dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en la cual realmente cumpla el aniversario. Si el trabajador omite presentar la solicitud, esto no será causa para la pérdida de la prestación.</i></p> <p><i>m. Prima de calor: La Empresa reconocerá y pagará una prima de calor equivalente a doscientos veinte pesos (220.00) por día, a los trabajadores que laboren como horneros y lingoteros del horno de silicato; tendrán derecho a dicha prima de calor, los trabajadores que laboren en la torre de secado de la Planta de oxiclورو, si su temperatura</i></p>	
--	--

<p><i>exterior es igual, o superior a la generada en la producción de silicato y por la cual se originó el reconocimiento de dicha prima. Así mismo tendrán derecho a dicha prima los trabajadores que laboren como quemadores de Cobre, Horneros de oxiclورو y ayudantes de cocheros.</i></p>	
	<p>Artículo 18-. APLICACIÓN. <i>El presente Laudo Arbitral se aplica a los trabajadores afiliados a SINTRAPROQUIPA, que tengan contrato de trabajo vigente con PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S. A. EN REORGANIZACION, a la firma y expedición del presente Laudo Arbitral.</i></p>

En tercer lugar, en el examen del pliego de peticiones, fs. 305 y ss, la Sala encuentra que esos beneficios fueron solicitados por el sindicato para todos los trabajadores, lo cual indica que los árbitros tomaron una decisión minuspetita. Tal clase de decisión, en principio, está dentro del ámbito de su competencia, puesto que esta Sala de la Corte ha sostenido de manera reiterada y pacífica que, por naturaleza, los árbitros deben respetar el principio de congruencia y los límites de las facultades extra y ultra, en relación con las aspiraciones o reclamaciones contenidas en el pliego de peticiones. Verbigracia, en la sentencia CSJ SL2008-2021 se expresó:

[...] la Sala ha adocinado que si bien los árbitros deben pronunciarse sobre todos los puntos del pliego que no fueron objeto de arreglo directo, ello no significa que tengan que concederlos en los mismos términos en que fueron propuestos, pero sí respetando el referido principio de congruencia y los límites de las facultades ultra y extra petita (CSJ SL10918-2016, CSJ SL1971-2019 y CSJ SL3056-2020). (subrayado fuera del texto original).

Si bien los árbitros podían tomar decisiones minuspetita con relación al pliego de peticiones, no obstante, la Sala considera que los árbitros, en este caso, no podían otorgar los beneficios económicos objeto de estudio únicamente para los trabajadores con contrato de trabajo a término indefinido, y excluir sin una *justificación razonable* a los demás trabajadores vinculados bajo las otras modalidades que prevé la ley y de las que el empleador está facultado para hacer uso, como son las de a término fijo o por duración de la obra o labor determinada, más aún cuando los árbitros no pueden desconocer la regla que dice el nl. 3 del art. 143, modificado por el art. 7 de la Ley 1496 de 2011, a saber: *«Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación»*.

Bajo el supuesto de que, en el caso de autos, la empresa tiene la facultad de utilizar todas las modalidades de contratación permitidas en la ley, dado que no se ha dicho lo contrario dentro del proceso, como que la compañía solamente puede contratar bajo la modalidad de a término indefinido, en virtud de una convención o laudo arbitral previos, la Sala considera que la aplicación de los beneficios económicos del laudo referenciados solo para los trabajadores con contrato de trabajo a término indefinido genera una exclusión injustificada para el grupo de trabajadores que no cumplen con esa condición, porque ellos no van a recibir esos beneficios económicos del laudo, aunque también sean afiliados a la organización sindical parte de la negociación o tengan el derecho a ser destinatarios

de las conquistas de la negociación.

Inclusive, respecto de los actuales trabajadores sin contrato de trabajo a término indefinido, en el caso de que los hayan, implica también una pérdida de derechos respecto de los beneficios que les viene otorgando el laudo vigente, con excepción del préstamo para comprar bicicleta que se incorpora por primera vez en este laudo (dicho préstamo había sido anulado del laudo de 2018 mediante la sentencia CSJ SL1604-2019).

La mencionada exclusión de los trabajadores sin contrato de trabajo a término indefinido conlleva a que, a pesar de ser todos afiliados al mismo sindicato parte, hayan trabajadores que son beneficiarios de esas prebendas del laudo y otros que no lo sean por motivo de que no tienen contrato de trabajo a término indefinido, lo cual puede desquiciar la igualdad ante ley que reconoce el art. 13 de la Constitución y es desarrollada por los arts. 10 y 143 del CST, puesto que, conforme a esas disposiciones del orden constitucional y legal, todos los trabajadores afiliados a SINTRAPROQUIPA deben recibir el mismo trato, a menos que el trato diferente resulte razonable, por estar debidamente justificado, para no ser considerado como discriminatorio.

La demandada alegó que el recurrente no le puso de presente a la Sala el criterio de equidad que aplicó el Tribunal consistente en tener contrato de trabajo a término indefinido y vigente en la empresa, pero la primera condición, por sí sola, en este caso, no es suficiente para ser tenida como un

criterio de equidad que sirva para reconocer los derechos del laudo a ciertos trabajadores y no a todos los afiliados al sindicato o beneficiarios de la negociación, pues el Tribunal no justificó siquiera cuál era la relación que existía entre ese criterio y el beneficio concedido, así como las razones de equidad entre las partes que motivaron esa decisión del laudo, para, en virtud de ellas, considerar razonable ese trato diferente.

Aquí, la Sala advierte que el criterio de equidad que fue adoptado por el laudo y el que ha sido cuestionado por el sindicato refiere únicamente a la condición de tener contrato de trabajo a término indefinido y sobre él es el que recae el presente análisis de la Sala. Se hace esta precisión por la Sala, por cuanto el que estuviera vigente el contrato no fue un criterio adoptado por el laudo, como lo dijo la opositora.

Ahora bien, para la Sala no todo trato diferente es discriminatorio, pues la igualdad implica que se debe tratar igualmente a lo que es igual y desigualmente a lo que es desigual. Sin embargo, para que los árbitros pudiesen distinguir entre los destinatarios del laudo con contrato de trabajo a término indefinido y los que no lo tienen, con el fin de reconocer esos beneficios económicos, sin que esto llegare a ser discriminatorio, la distinción o trato diferente debe superar un juicio de *razonabilidad*, esto es, requiere de «*objetividad, finalidad, adecuación y proporcionalidad*».

De acuerdo con lo anterior, para que la distinción en el trato sea *razonable* se requiere que a) la condición fáctica que

se invoca como criterio para diferenciar sea *objetiva*, es decir, debe corresponder a una situación fáctica particular o diferente, o debe corresponder a una circunstancia en que el sujeto se encuentra o a relaciones entre características o situaciones; b) que el tratamiento diferente persiga una *finalidad razonable*, pues la sola objetividad no alcanza por sí sola la razonabilidad; c) el trato diferente tiene que ser *adecuado* a la finalidad pretendida; por último, d) que haya proporcionalidad entre el trato desigual y la finalidad².

Al examinar la motivación del laudo, la Sala encuentra que, en las consideraciones del laudo no quedaron registradas las razones específicas que llevaron a los árbitros a tomar la condición de tener el contrato de trabajo a término indefinido como criterio de equidad para definir quiénes tenían derecho o no a los beneficios respectivos, por lo que la Sala entiende que tal decisión quedó fundamentada en las consideraciones generales del laudo referentes que se harían los reconocimientos económicos acordes con la situación financiera de la empresa y en proporción a la cantidad de afiliados, para garantizar el trabajo de los afiliados y el funcionamiento de la empresa, antes de conceder prerrogativas pasajeras y de eventual duración.

Ahora bien, para mejorar las condiciones de los trabajadores con el laudo sin que se viesan afectadas seriamente las finanzas de la empresa por encontrarse en el proceso de organización empresarial y, por ende, la

² Liborio L. Hierro, Los derechos humanos. Una concepción de la justicia, Marcial Pons, 2016, pg. 182.

continuidad del trabajo, ni que los derechos de los trabajadores resulten perjudicados, no resultaba *adecuado* tomar como criterio de equidad el reconocer los beneficios únicamente a quienes tienen contrato a término indefinido, puesto que con la aplicación de este criterio se afectan los derechos laborales y de negociación colectiva de los trabajadores sin contrato a término indefinido y porque se trata de una circunstancia fáctica que no se puede tener como *objetiva*, puesto que está supeditada a la voluntad del empleador, pues es él quien, en ejercicio del poder de gestión de la empresa, decide cuándo usa o no esa modalidad contractual, dando como resultado que él decide cuáles trabajadores con contrato a término indefinido terminan siendo los favorecidos con la negociación colectiva, mientras que los demás trabajadores con diferente contratación terminan siendo excluidos de esos beneficios, los cuales podrían estar disfrutando con el laudo vigente, salvo el referente al préstamo para la compra de bicicleta.

De tal suerte que el criterio de diferenciación para conceder los beneficios económicos por el laudo demandado consistente en tener contrato de trabajo a término indefinido *no resulta ser razonable y se torna discriminatorio*. En consecuencia, se anulará esa condición de todos los artículos que la contienen atrás relacionados.

3. Sobre los puntos que el sindicato pidió la devolución del laudo:

El recurrente pretendió que se devuelva el expediente

en relación con los puntos primero, quinto, noveno y once, con el fin de que el Tribunal resuelva el tema. Se estudiarán en su orden.

3.1. El punto primero del pliego sobre el «PAGO DE INCAPACIDADES» fue negado en el art. 1º del laudo de la siguiente forma:

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN DE LOS ÁRBITROS
<p><i>PUNTO PRIMERO. A partir de la presentación del pliego de peticiones la empresa pagara a todos y cada uno de sus trabajadores que fueren incapacitados por la eps u otro medio particular el 33,33 adicional al 66,67 que paga la eps del salario promedio de los últimos 91 días, así como los incentivos y demás emolumentos convencionales a que tenga derecho, con el ánimo de no ver mermado su poder adquisitivo.</i></p> <p><i>A partir de la presentación del pliego de peticiones la empresa, por incapacidad por ARL (accidente laboral) adicional al pago de la ARL reconocerá y pagará sobre los últimos 91 días de acuerdo a todo lo que haya cancelado al trabajador en dinero o especie como contraprestación de sus servicios.</i></p> <p><i>NOTA: el costo de la consulta médica y la droga serán pagados por cuenta de la empresa.</i></p>	<p><i>PUNTO PRIMERO. A su criterio dicho tema está suficientemente regulado en la ley, además solo podrá ser modificado por acuerdo entre las partes y no por la imposición de la justicia arbitral, conforme al criterio jurisprudencial expuesto en el anterior conflicto. El doctor... salva voto.</i></p>

El recurrente consideró inequitativa esta decisión del laudo, porque este punto lo consagraba la convención colectiva que tiene la empresa con SINTRAQUIM, en la cláusula sexta, y porque ese tema ya había sido abordado en el anterior laudo de 2018, y esta Corte, en sentencia SL 1604-2019, se pronunció al respecto, anulándolo, no por falta de competencia, sino porque fue concedido deficientemente en la medida que se excluyó de sus responsabilidades a la ARL, traspasándolas a la empresa, de donde el recurrente extrajo que el Tribunal sí era competente para conocer del pago de

incapacidades, debiendo recordar que la superación de los beneficios consagrados en la ley o en instrumentos convencionales preexistentes, puede darse por dos vías. Por un lado, mediante la creación de nuevos derechos (superación por creación) y por otro, a través de la complementación o adición de los ya existentes (superación por adición).

Al respecto, la Sala considera que tratándose de temas que hacen parte de la protección a la seguridad social, como son los componentes de salud y riesgos laborales, los cuales están regulados en la ley, si bien esta Sala ha reconocido que los árbitros tienen competencia para pronunciarse sobre esos temas, también tiene asentado que los árbitros no pueden desconocer los principios legales y constitucionales que rigen esos sistemas de protección, desplazando las obligaciones a cargo de las entidades prestadoras de esos servicios públicos. Esto fue lo que enseñó la Sala cuando resolvió el recurso de anulación contra el laudo anterior:

Al respecto, cabe recordar que a partir de la sentencia SL13016-2015, la Sala varió su criterio, indicando la competencia que tienen los árbitros para decidir en equidad sobre los derechos de los trabajadores que superen el mínimo establecido en la ley, entre los que se cuentan los pertenecientes al sistema de seguridad social,

Dicho criterio, fue reiterado en la providencia CSJ SL20031-2017, en donde se sostuvo:

“En lo que respecta a que los árbitros no pueden crear obligaciones en materia de seguridad social, esta sala en sentencia de anulación CSJ SL3269-2016, del 24 de feb. 2016, rad. 73545, reiterada en providencia de anulación CSJ SL8157-2016, del 8 de jun. 2016, rad. 74171, explicó:

[...]

De otra parte, ha estimado la Sala que el ejercicio de la justicia arbitral encuentra un límite en (i) los acuerdos logrados por las partes en las etapas de arreglo directo; (ii) el respeto de los derechos o facultades del empleador y los trabajadores reconocidos por la Constitución Política, las leyes o normas convencionales vigentes; y (iii) la observancia del orden jurídico estatuido, y dentro de éste, la equidad como principio general del derecho (CSJ SL17703-2015).

[...]Ahora, si bien la Sala ha aceptado la posibilidad de que los árbitros emitan decisiones encaminadas a lograr mejoras en los derechos de los trabajadores, incluidos aquellos relacionados con los sistemas de protección social, también ha considerado que dicha atribución tiene límites.

Estos límites, indudablemente ligados con el respeto al orden público preestablecido, tienen que ver con la no alteración o el desquiciamiento de la estructura, organización y funcionamiento del sistema de seguridad social.

[...] No es ajeno para la Corte que en la sentencia CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501 se señaló que los árbitros no pueden crear pagos adicionales por incapacidades en la medida que son las partes involucradas en el conflicto las llamadas a convenir libremente ese aspecto; sin embargo, tal postura, como puede advertirse en el anterior recuento, ha ido evolucionando a través de diferentes sentencias emitidas respecto al tema.

Por ello, hoy en día, existe una jurisprudencia consolidada que acepta la posibilidad de los árbitros de pronunciarse y conceder prestaciones adicionales a las previstas en el sistema de seguridad social, respetando, eso sí, las normas imperativas de orden público, lo cual implica: (i) acatar lo dispuesto en A.L. 01/2005 en lo que hace a la prohibición de laudar en torno a condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del sistema general de pensiones; (ii) evitar alteraciones y desajustes en la estructura, organización y funcionamiento de los subsistemas de seguridad social, como pueden ser la sustracción, traslado o reasignación de obligaciones y responsabilidades establecidas en la ley, modificación del monto y porcentaje de las cotizaciones; (iii) no imponer al empleador cargas y prestaciones que por mandato legal le corresponde satisfacer exclusivamente a las entidades del sistema, por ejemplo, servicios del Plan Obligatorio de Salud”.

Así las cosas, el tema de las incapacidades, es un aspecto que hace parte del sistema de la seguridad social, en cuanto fue trasladada esa prerrogativa que antes debía sumir (sic)

totalmente el empleador, a las instituciones que por Ley fueron creadas para ese efecto, y con las garantías asistenciales y económicas que se derivan de las contingencias de la vida diaria o la labor profesional para todo trabajador.

Esas garantías pueden ser ampliadas por los árbitros, siempre y cuando en sus decisiones respeten el marco competencial delimitado por el objeto del arbitramento, los temas reservados a las partes, y normas imperativas de orden público, tal cual quedó explicado con la referente jurisprudencia citada.

De manera que la Corte ha avalado el criterio de los árbitros en este tema, cuando por ejemplo, imponen el pago de las diferencias dinerarias que no cubren la EPS o las ARL, con el propósito de que el trabajador no vea disminuido el monto de sus ingresos, en razón de su imposibilidad para trabajar por afectaciones de su salud, porque esas fórmulas comportan una superación de los derechos mínimos previstos en la legislación y su previsión normativa está lejos de vulnerar el orden jurídico social.

No ocurre lo mismo, cuando los componedores imponen obligaciones que desdibujan la estructura del sistema o trasladan las obligaciones propias de los entes de la seguridad social al empleador, como cuando se regula en tema de recobros o “...como se precisó en la sentencia CSJ SL3269-2016, los tribunales de arbitramento no pueden imponer al empleador «cargas y prestaciones que por mandato legal le corresponde satisfacer exclusivamente a las entidades del sistema», de tal forma que se conviertan en un instrumento de desplazamiento de las entidades obligadas por ley a satisfacer determinadas obligaciones prestacionales, o en un mecanismo de reasignación de las mismas contrariando la articulación del sistema general de seguridad social. Máxime que con el fin de liberarse de ciertas cargas asistenciales y económicas, el empleador contribuye mediante un aporte monetario a esos entes especializados a fin de que garanticen la cobertura y protección del trabajador ante la ocurrencia de los riesgos asegurados. (SL4039-2017)”.

Esto último es lo que encuentra la Corte en la disposición arbitral, pues efectivamente como lo alegó la empresa, resulta inequitativa, ya que la forma como lo árbitros regularon el tema de las incapacidades, prácticamente que terminaría desplazando las obligaciones que tienen las EPS y las ARL, de reconocer estos emolumentos, o incentivando a que el trabajador afectado con una dolencia física, renuncie a reclamar la prestación económica a dichos entes, para optar por esta garantía, desconociendo que el empleador realiza cotizaciones al sistema, entre otros propósitos, para que dichos organismos, procedan a satisfacer los requerimientos de los afiliados y sus beneficiarios.

Es cierto que en materia de las incapacidades producto de enfermedad o accidente común, el empleador, durante los dos (2) primeros días asume su pago, y a partir del tercero, su costo lo asume la EPS (artículo 1º D. 2943 de 2013) hasta el día ciento ochenta (180) y, acorde con el Decreto 019 de 2012, se involucra al fondo de pensiones al cual se encuentra afiliado al trabajador, con la imposición de unas obligaciones, hasta trecientos sesenta (360) días de incapacidad, con la espera a que se evalúe si la persona tiene condición de invalidez; liquidación de la prestación, que acorde con lo previsto en el artículo 227 del CST, se efectúa sobre las 2/3 partes del salario, esto es, en términos porcentuales, con el 66.67% del ingreso, por los primeros noventa (90) días, y la mitad del salario por el tiempo restante, cuando no se está en presencia del salario mínimo (C. Constitucional sentencia C-543-2007); de ahí que resulte garantista, como se explicó con anterioridad, que con el mecanismo arbitral, se pueda elevar esa prestación en su forma de liquidación.

Pero imponer a la par, no sólo los dos primeros días a cargo del empleador el 100% del salario, sino además durante trece días adicionales, otro pago en ese mismo valor, que corresponde a la EPS, y a partir del primer día en caso de que las incapacidades tengan origen profesional, por todo el tiempo que dure la afectación a la salud, implica desplazar totalmente a la ARL de su obligación, o por el contrario, un doble pago, en caso de que el trabajador decida reclamar directamente a dichos entes, ya que aquellos no están exonerados de reconocer el auxilio monetario, por más que el empleador tenga garantías adicionales de esa misma naturaleza.

Lo mismo puede decirse sobre la asunción del costo de la consulta médica y los medicamentos, pues precisamente, el empleador, por cuenta de la cotización al sistema, subroga en la EPS, y en los entes prestadores del servicio de salud, los servicios asistenciales que requiera el trabajador, sin desconocer, que es su obligación, atender los primeros auxilios cuando aquél se accidenta laboralmente, amen de tener implementado de antemano para el trabajador normas de salud ocupacional y reportar el accidente de trabajo a la ARL, para lo de su cargo (num. 3, art. 57 CST).

De manera que con la estipulación arbitral, no se está

imponiendo un plus a la prestación del trabajador que sufre un accidente o enfermedad, sino un desplazamiento total de las obligaciones de los organismos del sistema de seguridad social, pese a la contribución que el empleador, por Ley debe realizar mensualmente en su nómina, para que sus operarios reciban dichos beneficios. (CSJ SL1604-2019)

En línea con lo anterior, el Tribunal sí tiene competencia para resolver sobre el tema del pago de incapacidades, teniendo en cuenta la equidad y los principios legales y constitucionales que rigen esos sistemas de protección, sin que puedan desplazar las obligaciones a cargo de las entidades prestadoras de esos servicios públicos. En consecuencia, se devolverá para que los árbitros decidan esa petición.

3.2. Los puntos 5º sobre «TRANSPORTE» y 11 sobre «FONDO DE VIVIENDA» que fueron negados en el art. 2º del laudo fueron negados de la siguiente forma:

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN DE LOS ÁRBITROS
<p><i>PUNTO QUINTO. TRANSPORTE. A partir de la presentación del pliego de peticiones la empresa, continuara otorgando las rutas para el desplazamiento de los trabajadores, que vivan en municipio distinto a su lugar de trabajo.</i></p> <p><i>Así mismo la empresa pagará el menaje, traslado y costos de arriendo de los trabajadores y sus familias que fueren trasladados a una Planta (sic) y/o factoría diferente de donde inicialmente presta o prestó sus servicios. Tal como lo garantizo (sic) en, los oficios que le entrego (sic) a los trabajadores de la planta Tocancipa (sic). ARRIENDO 3 SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES- MENAJE 1 SALARIO MINIMO LEGAL MENSUAL</i></p> <p><i>Nota: el tiempo de desplazamiento que demore la ruta de transporte será tomado como horas extras constitutivas de salario a favor del trabajador.</i></p>	<p><i>PUNTO QUINTO. TRANSPORTE. Se NIEGA en virtud a que se entiende desistido, en consideración a la comunicación (folio 414) presentada por la Organización sindical el día 28 de junio de 2020 al Tribunal y donde manifiesta: «Respecto al PUNTO QUINTO del pliego no es de suma urgencia dejarlo plasmado en este LAUDO ARBITRAL, para lo cual allegamos las demandas de levantamiento de fuero para traslado, en donde la empresa se comprometió ante el juez laboral de Zipaquirá en los hechos 11 y 12 junto con una serie de documentos a dar una ruta de ida y regreso.</i></p>

<p><i>PUNTO ONCE. FONDO VIVIENDA (ART16 laudo) A partir de la presentación del pliego de peticiones la empresa prestara (sic) \$100.000.000 millones de pesos a cada uno de los trabajadores que lo solicite para la adquisición de vivienda.</i></p>	<p><i>PUNTO ONCE. FONDO VIVIENDA (ART16 laudo). Se NIEGA. En criterio del Tribunal, actualmente no hay condiciones económicas en la Empresa, que le permitan incrementar la cuantía del Fondo existente, por lo que, de hacerlo se aumentarían las dificultades financieras de la Compañía.</i></p>
---	---

El recurrente refutó el argumento del Tribunal de que había negado la petición sobre transporte, porque había sido desistido por el sindicato, diciendo que tal desistimiento no fue más allá de un comentario en un documento y afirmó que, si se hubiera dado esa renuncia, lo que procedía era aceptar la renuncia y no negar el punto.

Al fl. 414, la Sala encuentra que el Sindicato le dijo al Tribunal, «*Respecto al PUNTO QUINTO del pliego, no es de suma urgencia dejarlo plasmado en este LAUDO ARBITRAL*», por lo que estima razonable que el Tribunal entendiera que el sindicato desistía de esa petición, es decir, que este ya no tenía interés en la misma, y lo negara, no solo con base en esa comunicación del sindicato, sino también con fundamento en las consideraciones generales que dejaron plasmadas al inicio del laudo. Por tanto, respecto del punto QUINTO del pliego, no hay lugar a devolver el laudo, dado que sí hubo pronunciamiento de parte de los árbitros y fue negado. Además, si el Tribunal debió aceptar el desistimiento del punto en vez de negarlo, como lo hizo, no es una razón para devolver, puesto que, en todo caso, el Tribunal no tendría competencia para decidir de fondo la petición.

Respecto del punto once, sobre el fondo de vivienda, tampoco se ordenará la devolución a los árbitros, dado que

también hubo pronunciamiento de parte de los árbitros y lo negaron con fundamento en las dificultades financieras por las que está pasando la compañía.

3.3. El punto noveno sobre «SALARIOS E INCENTIVOS», porque fue concedido parcialmente en el artículo 12 del laudo. Este punto fue concedido de la siguiente forma:

PLIEGO DE PETICIONES	DECISIÓN DE LOS ÁRBITROS								
<p>PUNTO NOVENO. SALARIO E INCENTIVO (art 14 laudo) A partir de la presentación del pliego de peticiones la empresa incrementara (sic) a un 12% el salario de las categorías existentes, adicional pagara la categoría F un salario de \$150.000 pesos diarios y la categoría G con un salario de \$200.000 pesos diarios</p>	<p>PUNTO NOVENO. SALARIOS E INCENTIVO. Es preciso tener en cuenta que para los años 2020 y 2021 los afiliados a SINTRAPROQUIPA recibieron sus respectivos incrementos salariales, conforme se observa en a certificación que obra en el expediente (folios 510 a 512), de fecha 27 de agosto de 2021 que dichos incrementos se realizaron a partir del 1 de abril de cada uno de los años, por lo que la determinación del Tribunal respecto a los aumentos salariales, necesariamente debe operar a partir del 1 de abril de 2022 por lo que se CONCEDE así:</p> <p>Artículo 12-. SALARIOS E INCENTIVO. La Empresa para el año 2.022. incrementará el salario básico diario, a partir del 1 de abril de 2.022 para los trabajadores con contrato a término indefinido, en el IPC del año acumulado a diciembre de 2.021 (índice de precios al consumidor), sobre los salarios básicos diarios que cada trabajador esté devengando al 31 de marzo de 2.022 La Empresa para el año 2.023. incrementará el salario básico diario, a partir del 1 de abril de 2.023 para los trabajadores con contrato a término indefinido, en el IPC del año acumulado a diciembre de 2.022 (índice de precios al consumidor) más, cero puntos cinco (0.5), sobre los salarios básicos diarios que cada trabajador esté devengado al 31 de marzo de 2.023 y conforme a la siguiente tabla:</p> <p>NOTA 1. En consecuencia, los salarios para la vigencia del presente Laudo, acorde con el escalafón serán:</p> <table data-bbox="787 2105 1307 2225"> <thead> <tr> <th>CATEGORÍA</th> <th>SALARIO DIARIO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2022</td> <td>SALARIO DIARIO</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td></td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>VALOR SALARIO DIARIO</td> </tr> </tbody> </table>	CATEGORÍA	SALARIO DIARIO	2022	SALARIO DIARIO	2023		A	VALOR SALARIO DIARIO
CATEGORÍA	SALARIO DIARIO								
2022	SALARIO DIARIO								
2023									
A	VALOR SALARIO DIARIO								

	VIGENTE + IPC	VALOR	SALARIO
	DIARIO VIGENTE + IPC+0,5		
B	VALOR	SALARIO	DIARIO
	VIGENTE + IPC	VALOR	SALARIO
	DIARIO VIGENTE + IPC+0,5		
C	VALOR	SALARIO	DIARIO
	VIGENTE + IPC	VALOR	SALARIO
	DIARIO VIGENTE + IPC+0,5		
D	VALOR	SALARIO	DIARIO
	VIGENTE + IPC	VALOR	SALARIO
	DIARIO VIGENTE + IPC+0,5		
E	VALOR	SALARIO	DIARIO
	VIGENTE + IPC	VALOR	SALARIO
	DIARIO VIGENTE + IPC+0,5		
<p>NOTA 2. El salario mínimo convencional es el estipulado en la categoría A del escalafón.</p> <p>Los trabajadores sindicalizados de la planta de Neiva recibirán los mismos incrementos salariales y serán nivelados a su respectiva categoría de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 sobre "revisión de escalafón". Garantizándoles además que ninguno de ellos recibirá un salario inferior al de la categoría A del escalafón. Aquel trabajador que al aplicársele el incremento aquí convenido le diere un valor inferior al de la categoría A del escalafón, inmediatamente se le subirá a ese valor de salario diario. Si por el contrario al aplicarle incremento le diere un valor de salario diario superior al de la categoría A se le dejará ese nuevo valor superior resultante.</p> <p>NOTA 3. El incremento de producción será de dieciocho pesos (18.00), por tonelada de sólidos producidos, más tres pesos con cuarenta y ocho centavos (3.48) por tonelada de productos líquidos producidos en cada una de las plantas de Girardota, Tocancipá, Muña, Barranquilla, Jamundí y Neiva.</p> <p>Nota 4. Los salarios se cancelarán los días miércoles de cada semana, dentro del turno de trabajo de las plantas de Girardota y Barranquilla, en las demás plantas se pagará como tradicionalmente se viene haciendo y dentro del turno de trabajo.</p>			

El impugnante manifestó que, en lo que tenía que ver con salarios e incentivos para los años 2020 y 2021 (el pliego

fue de enero de 2020), el Tribunal únicamente se refirió al salario para los años 2022 y 2023, y desconoció su deber de ocuparse también para los años 2020 y 2021, de manera retrospectiva, y, en consecuencia, creó otro régimen desigual, esta vez entre los cobijados con este laudo y los que están cobijados con la convención colectiva de SINTRAQUIM. Para corroborar su dicho, citó la sentencia CSJ SL14391-2015, de la que extrajo que los árbitros tienen competencia para resolver sobre el tema salarial, de manera retrospectiva, siendo el único aspecto sobre el que están facultados a pronunciarse de esta manera.

Frente a esta petición de devolución del laudo, corresponde decir que es improcedente, toda vez que el Tribunal sí resolvió el punto, lo cual implica que los árbitros ya decidieron con base en las consideraciones generales expuestas al comienzo del laudo y tomando en cuenta que la empresa realizó aumentos a los salarios de los trabajadores destinatarios del laudo para los años 2020 y 2021.

Por otra parte, la Sala considera que, en principio, es razonable el trato diferente entre las negociaciones que se presenten al interior de la empresa con diferentes sindicatos, puesto que esa situación es inherente al pluralismo sindical que se puede presentar al interior de la empresa, derivado del ejercicio de la libertad sindical.

Si bien está dentro de la competencia de los árbitros el reconocer retrospectivamente aumentos salariales a los trabajadores, esto no es una obligación como parece

entenderlo la organización sindical, por lo que, si los árbitros no la reconocen, no es un motivo para devolver el laudo.

Por lo anterior, no se devolverá.

Sin costas, dado que el recurso fue parcialmente fundado.

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 del Laudo Arbitral de 23 de septiembre de 2021, proferido por el Tribunal de Arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo surgido entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A. -SINTRAPROQUIPA-** y la sociedad **PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A.**, las siguientes disposiciones:

Todo el ordinal **TERCERO** por el cual se eliminaron los literales B y nota y C, entiéndase E, del laudo arbitral del 23 de marzo de 2018.

Anular la condición de «*trabajador o trabajadores con*

contrato de trabajo a término indefinido» en todos los artículos del laudo que reconocieron los beneficios contenidos en los artículos que hace parte del ordinal CUARTO, denominados:

Artículo 1. PRESTAMO,

Artículo 2. AUXILIOS ESPECIALES. Literal A.

Artículo 3. AUXILIOS ESPECIALES. Literal C.

Artículo 5. AUXILIOS ESPECIALES. Literal I.

Artículo 6. AUXILIOS ESPECIALES. Literal j.

Artículo 7. AUXILIOS ESPECIALES. Literal K.

Artículo 8. AUXILIOS ESPECIALES. Literal L.

Artículo 9. AUXILIOS ESPECIALES. Literal M.

Artículo 10. FIESTA DECEMBRINA.

Artículo 11. POLIZA DE SEGURO.

Artículo 12. SALARIOS E INCENTIVO.

Artículo 14. ESTABILIDAD -TABLA INDEMNIZATORIA

Artículo 15. PRIMAS EXTRALEGALES.

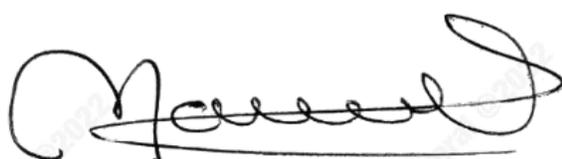
SEGUNDO: DEVOLVER el laudo a los árbitros para que se pronuncien de fondo sobre el punto PRIMERO del pliego, referente al pago de las incapacidades.

NO DEVOLVER el laudo a los árbitros para que se pronuncien sobre los puntos QUINTO, NOVENO y ONCE del pliego, por las razones expuestas en la parte motiva.

TERCERO: Sin costas.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Tribunal de Arbitramento para lo de su competencia. Si el punto que

motiva la devolución del expediente, no es objeto del recurso de anulación, la Secretaría del Tribunal deberá remitir el presente asunto al Ministerio de Trabajo para lo de su competencia.



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA

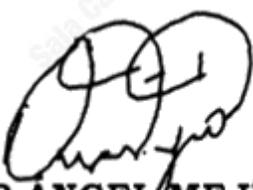


FERNANDO CASTILLO CADENA

Salvo Voto Parcial



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Magistrado Ponente

SALVAMENTO DE VOTO PARCIAL

Radicación n.º 91825

**REFERENCIA: SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRODUCTOS
QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A. (SINTRAPROQUIPA)
vs. PRODUCTOS QUÍMICOS PANAMERICANOS S.A. EN
REORGANIZACIÓN.**

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 decisión de anular el NUMERAL TERCERO del laudo arbitral, dado que en la providencia se hacen las siguientes aseveraciones:

[...] Sobre el tema, corresponde reiterar lo que se dijo en la sentencia CSJ SL5020-2021 y CSJ SL1309-2022, en el sentido de que, si bien los árbitros tienen la obligación de analizar los puntos de la convención colectiva, o del laudo si es del caso, objeto de denuncia por parte de la empresa, siempre que hayan sido objeto de debate en la etapa de arreglo directo, o, a falta de ese debate, de aquellos que coincidan con los del pliego de peticiones que presenta la agremiación sindical, ello, no significa que el Tribunal puede reducir los beneficios contenidos en la convención colectiva o laudo que regía al interior de la sociedad

empleadora al momento de iniciarse el conflicto colectivo que da lugar al trámite arbitral, pues, además de ser contradictorio con los fines de la negociación colectiva para los trabajadores, conllevaría al desconocimiento del mínimo derechos que estos ya tenían adquiridos, lo cual trasgrede la prohibición contenida en el art. 458 del CST que dice que el fallo del Tribunal «[...] *no puede afectar los derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes*».

Lo anterior, por cuanto la denuncia del instrumento extralegal tiene como objetivo que este acuerdo no se prorrogue y que debe ser renegociado, pero no tiene la connotación de un pliego de peticiones, lo cual, conforme a la ley, la presentación del pliego de peticiones solo es una potestad atribuida o permitida para la organización sindical (art. 376 CST), de la cual emana o emerge el conflicto colectivo, dando paso a la negociación, y traza el camino para esta.

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 adoctrinado 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 legitima 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.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. Castillo Cadena', written in a cursive style.

FERNANDO CASTILLO CADENA