



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

Magistrados ponentes

SL3116-2020

Radicación 83330

Acta 27

Bogotá, D. C., veintinueve (29) de julio de dos mil veinte (2020).

Decide la Corte los recursos de **ANULACIÓN** formulados por el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y/O FARMACÉUTICA DE COLOMBIA “SINTRAQUÍM”, SECCIONAL CALI**, y por la sociedad **LABORATORIOS BAXTER S.A.**, contra el laudo arbitral proferido el 25 de octubre de 2018 por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio que dirimió el conflicto colectivo económico de trabajo suscitado entre los recurrentes.

I. ANTECEDENTES

El Ministerio de Trabajo, mediante Resolución n.º 2697 de 12 de junio de 2018, convocó e integró un tribunal de arbitramento para que decidiera el conflicto económico laboral suscitado entre la empresa Laboratorios Baxter S.A.

y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia “Sintraquim” - Seccional Cali.

II. EL LAUDO ARBITRAL

Fue proferido el 25 de octubre de 2018. El 14 de noviembre de 2018, la empresa Laboratorios Baxter S.A. solicitó aclaración de los artículos 5 y 6. Por auto de 22 del mismo mes y año, los árbitros accedieron a dicha petición (f.º 220 a 223).

En su motivación general, el Tribunal expuso que sus decisiones las tomaría en equidad, para lo cual tuvo en cuenta los informes y documentos presentados por la organización sindical “Sintraquim” y por la empresa Laboratorios Baxter S.A., el pliego de peticiones, la denuncia parcial del laudo arbitral del año 2000, realizada el 20 de abril de 2017 por la sociedad mencionada, las sustentaciones efectuadas por las partes en conflicto sobre los puntos en disenso, el pacto colectivo vigente en la empresa para el período 2015-2020, el acuerdo de formalización laboral suscrito el 6 de diciembre de 2016 ante el Ministerio del Trabajo, el plan de beneficios especiales aplicable a esa población de trabajadores contenido en el capítulo VIII del Pacto Colectivo, los estados financieros y la escala salarial de la empresa.

En tal contexto, en atención a los lineamientos legales y jurisprudenciales relacionados con la competencia que

tienen los tribunales de arbitramento, concluyó que no estaba facultado para resolver los pedimentos que corresponden al legislador o al acuerdo entre las partes, por lo que excluyó las peticiones enlistadas en los artículos 2 (permisos y viáticos prenegociación), 3 (fuero sindical), 13 (fusión del sindicato), 14 (carácter de los auxilios), 17 (auxilio de nacimiento), 18 (auxilio de matrimonio), 25 (jornada de trabajo), 26 (descanso), 27 (días de descanso 24 y 31 de diciembre), 28 (días no hábiles en período de vacaciones), 29 (pago de los días 31), 35 (estabilidad), 39 (derecho de igualdad), y 41 (contrato de trabajo) (f.º 86 a 130).

Los demás puntos los resolvió, no solo atendiendo el criterio de equidad, sino que también tuvo en cuenta la situación económica y financiera de la empresa.

Cuestión previa

Laboratorios Baxter S. A. pide en su escrito de oposición que se niegue y archive el recurso de anulación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia “Sintraquim” -Seccional Cali, por indebida representación, toda vez que quien confirió poder para formularlo fue la Subdirectiva Cali “Sintraquim”, de la que aduce carece de la potestad de representación de dicha organización sindical, como quiera que la representación legal la ostenta únicamente el presidente de la junta directiva nacional.

CONSIDERACIONES

En consideración de la Sala, en este caso, la posibilidad de conferir poder para formular el recurso de anulación no era del resorte exclusivo del presidente de la junta directiva nacional del sindicato “SINTRAQUIM”, pues independientemente de quien ejerce o no la representación legal, cada organismo sindical tiene su propia representatividad, circunstancia que permite afirmar que pueden adelantar válidamente un conflicto colectivo de trabajo hasta su culminación, como en el presente caso que fue promovido por “SINTRANQUIM” SECCIONAL CALI, a través del presidente de la junta directiva de esta seccional, quien en virtud de tal condición, acreditada por el Ministerio de Trabajo y que fuera aportada al expediente arbitral, presentó el pliego de peticiones, asistió a las reuniones que se surtieron en la etapa de arreglo directo, intervino ante el Tribunal de Arbitramento y otorgó el poder para recurrir la decisión arbitral. Por tanto, la pretensión de la empresa recurrente se desestima por carecer de fundamento.

III. RECURSO DE ANULACIÓN DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y/O FARMACÉUTICA DE COLOMBIA, “SINTRAQUIM”, SECCIONAL CALI.

1. DE LA FALTA DE COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO.

La organización sindical recurrente pide la anulación de las siguientes decisiones del laudo:

ARTÍCULO QUINTO: NEGAR por razones de equidad la denuncia de Laboratorios Baxter S.A., frente a los Artículos 2º, 12º, 13º, 14º, 16º, 18º, 22 del Laudo 2000 denunciados por LABORATORIOS BAXTER S.A.

ARTÍCULO SEXTO: CONCEDER por razones de equidad los Artículos 15 y 20 del Laudo Arbitral del 2000 denunciados por la Empresa.

ARTÍCULO SÉPTIMO: ELIMINAR del Laudo Arbitral del 2000 el Artículo 17 del Laudo Arbitral de 2000.

[...]

Los textos de los Artículos 15º y 20º del Laudo Arbitral de 2000, quedarán así:

ART. 28º. PRIMA DE VACACIONES. A partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral LABORATORIOS BAXTER S.A., reconocerá a los beneficiarios de este Laudo, una prima de vacaciones en días de salario básico, de acuerdo con la siguiente tabla

| ANTIGÜEDAD DEL EMPLEADO | MONTO DE LA PRIMA DE VACACIONES EN NÚMERO DE DÍAS DE SÁLARIO BÁSICO |
|--------------------------|---|
| Menor o igual a 12 meses | 10 |
| De 12 a 24 meses | 12 |
| De 25 a 36 meses | 13 |
| De 37 a 60 meses | 14 |
| De 61 meses en adelante | 15 |

En el caso de que el contrato de trabajo del empleado termine por cualquier causa y hayan causado a su favor uno o más períodos

de vacaciones de mínimo 15 días, la Compañía pagará a título de prima de vacaciones el equivalente de 15 días de salario básico.

ART. 29º CAFETERÍA

A partir de la vigencia del presente laudo, LABORATORIOS BAXTER S.A., prestará en su planta de Cali el servicio de cafetería, pudiendo hacer las modificaciones que estime conducentes para una mejor prestación del servicio.

A partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral, el valor de los servicios se establece como sigue:

| | | |
|----|-----------------------|----------|
| R1 | Salarios hasta 2 SMLV | \$ 950 |
| R2 | Entre 2 y 4 SMLV | \$ 1.250 |
| R3 | Entre 4 y 6 SMLV | \$ 2.700 |
| R3 | Entre 6 y 10 SMLV | \$ 4.250 |
| R4 | Más de 10 SMLV | \$ 8.027 |

El valor del servicio será descontado al empleado por nómina de acuerdo con el nivel de salario de la tabla anterior. Y el incremento anual de este precio será en la misma proporción que el incremento realizado en la negociación con el proveedor de cafetería de Cali.

1.1. ARGUMENTOS DEL SINDICATO

Sostiene que el Tribunal de Arbitramento no tenía competencia para pronunciarse respecto de la denuncia del Laudo Arbitral de 2000, presentada por Laboratorios Baxter S.A., la cual recayó sobre los siguientes artículos: 2 (permisos sindicales para comisiones), 12 (incapacidades), 13 (prima de antigüedad), 14 (prima de navidad), 15 (prima de vacaciones), 16 (prima de junio), 17 (fondo para vivienda), 18 (recargos), 20 (cafetería) y 22 (copia del laudo), por dos aspectos a saber: (i) la extemporaneidad de la denuncia del laudo por parte de la mencionada empresa y (ii) porque no fue objeto de discusión en el trámite de la negociación.

1.1.1. DE LA EXTEMPORANEIDAD DE LA DENUNCIA EMPRESARIAL DEL LAUDO ARBITRAL DEL AÑO 2000.

Refiere que se dio por lo siguiente:

(i) El Laudo Arbitral proferido el 12 de oct./2000, que resolvió el conflicto colectivo entre “SINTRAQUIM” SECCIONAL CALI y LABORATORIOS BAXTER S.A., fue denunciado por la empresa el 20 de abril/2017.

(ii) La vigencia de dicho Laudo venció el 12 de octubre de 2002, el que se prorrogó automáticamente hasta el 12 de abril de 2017, al no existir denuncia por ninguna de las partes.

(iii) Que antes del vencimiento de la última prórroga, el 12 de abril de 2017, “SINTRAQUIM” lo denunció parcialmente el 6 de marzo de 2017, en tanto que la empresa lo hizo el 20 de abril de 2017, es decir, fuera del término señalado por la ley.

Por lo anterior, aduce que Laboratorios Baxter S.A. pretermitió la ley sustantiva laboral e incurrió en la extemporaneidad aludida y, por ende, el Tribunal no debió conocer de la denuncia del laudo presentada por dicho empleador, además de que toda decisión que se haya adoptado al respecto carece de validez.

Para sustentar sus afirmaciones, cita el art. 14 del DL 614/54; art. 436 del CST, subrogado por el 3º de la L. 39/85; art. 458 del CST y sentencias de esta Sala de la Corte y de la Corte Constitucional, relacionadas con la denuncia de la convención colectiva y/o laudo arbitral por parte del empleador.

1.1.2. DE LA AUSENCIA DE DISCUSIÓN EN LA ETAPA DE NEGOCIACIÓN DE LA DENUNCIA EMPRESARIAL.

Sobre el tema, expone que no existe prueba alguna que permita inferir que las peticiones contenidas en la denuncia realizada por Laboratorios Baxter S.A. se hubieran discutido en la mesa de negociación, durante la etapa de arreglo directo, pues conforme a las actas que se levantaron, lo que se deliberó fue el pliego de peticiones del sindicato.

1.2. OPOSICIÓN DE LABORATORIOS BAXTER S.A.

Al respecto, aduce que el 20 de abril de 2017 denunció el laudo arbitral del 12 de octubre del 2000, teniendo en cuenta que la vigencia del mismo estaba determinada por la del año 1996. Lo anterior, por cuanto en el del año 2000 no se reguló su temporalidad y, por ende, la denuncia se efectuó en el término fijado por el art. 479 del CST.

Agrega que las discusiones sobre las peticiones empresariales, en virtud de la denuncia parcial del laudo, fueron surtidas en la etapa correspondiente, conforme se expuso en el escrito presentado ante el Tribunal de Arbitramento convocado para definir el conflicto colectivo sostenido con “SINTRAQUIM”.

IV. CONSIDERACIONES

La Corte ha asentado que el ejercicio del derecho constitucional a la negociación colectiva entraña no solo la vocación legítima del empleador para 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 se predica la condición de sujetos de una relación contractual.

También ha precisado que la producción plena de los efectos jurídicos de la denuncia de la convención o del laudo arbitral por parte del empleador está supeditada a su presentación oportuna.

En efecto, la presentación de dicha manifestación debe producirse dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores al término de expiración del respectivo acuerdo colectivo de trabajo (art. 478 del CST). Empero, además de la satisfacción de aquel término, resulta igualmente relevante que la denuncia sea formulada en un momento que permita a la otra parte conocerla con tiempo y, lo más importante, que sea sometida a discusión dentro de la etapa de arreglo directo.

Acorde con lo anterior, advierte la Corte que, en el caso que se examina, se dan las condiciones para considerar que la denuncia del laudo del año 2000, presentada por la

entidad empleadora, se realizó cuando el término establecido en el citado art. 478 del CST se había extinguido, esto es, por fuera de los sesenta días inmediatamente anteriores a la expiración del término establecido en el laudo arbitral de 2000, como se pasa a explicar:

- a) La vigencia de dicho Laudo venció el 12 de octubre de 2002, el que se prorrogó automáticamente hasta el 12 de abril de 2017. (f.º 96 a 108 del cdno. n.º 1).
- b) El 20 de abril de 2017, la empresa Laboratorios Baxter S.A. denunció el Laudo Arbitral proferido el 12 de oct./2000 (f.º 74 vto. cdno. de la empresa).
- c) El 6 de marzo de 2017, “Sintraquim” Seccional Cali lo denunció parcialmente, mientras que el 11 de abril de 2017 presentó pliego de peticiones. (f.º 140 a 157 del cdno n.º 1),

De otro lado, además de ser una denuncia empresarial extemporánea, no fue objeto de discusión durante la etapa de arreglo directo, a pesar de haber afirmado categóricamente la empresa, cuando presentó sus argumentaciones ante el Tribunal de Arbitramento, que sí había sido materia de disenso.

En efecto, consta en las actas que fueron aportadas que lo que se discutió en la etapa de arreglo directo fue el pliego de peticiones que presentó “SINTRAQUIM” SECCIONAL CALI, pues así aparece plasmado en el acta de iniciación del

20 de abril de 2017, en la de prórroga del 9 de mayo de 2017 y en la de finalización del 22 de mayo de 2017, sin que las partes en conflicto hubiesen llegado a un acuerdo sobre dicho asunto, suceso que fue el que motivó la convocatoria del Tribunal de Arbitramento Obligatorio por parte del Ministerio del Trabajo.

Así las cosas, es un hecho notorio que la denuncia formulada por el empleador Laboratorios Baxter S.A. no fue discutida por los interlocutores sociales en la etapa de arreglo directo y, si bien se arguyó por la misma que junto con otros temas fueron abordados en las actas del 15, 17 y 22 de mayo de 2017, lo cierto es que su afirmación carece de respaldo probatorio, pues las dos primeras mencionadas no fueron aportadas y en la del 22 de mayo, que fue la que materializó la finalización de las conversaciones, nada se adujo al respecto.

No basta, entonces, que el empleador aduzca que la denuncia por él formulada fue discutida para que, por ese solo hecho, quede habilitado el Tribunal para pronunciarse sobre la misma, de manera que los árbitros carecían de competencia para examinar y definir los puntos contenidos en la denuncia de la empleadora.

En armonía con lo discurrido, existe mérito para que proceda la petición del sindicato y, por ende, se anularán las decisiones que sobre la denuncia del empleador definió el Tribunal, contenidas en los *artículos quinto, sexto y séptimo* de la parte resolutive del laudo arbitral.

**2. DISPOSICIONES RESPECTO DE LAS CUALES
PRETENDE SE ANULE Y SE DEVUELVA AL TRIBUNAL DE
ARBITRAMIENTO POR ESTIMAR QUE SÍ TIENE
COMPETENCIA PARA PRONUNCIARSE.**

Demanda la organización sindical que se anule, del artículo primero de la parte resolutive del laudo arbitral, los artículos 13, 35 y 39 del pliego de peticiones, respecto de los cuales los árbitros se abstuvieron de conocer por falta de competencia y, en consecuencia, se devuelva el laudo al Tribunal para que se pronuncie sobre los mismos.

2.1. Pliego de Peticiones

ARTICULO 13º. FUSIÓN DEL SINDICATO

La empresa LABORATORIOS BAXTER S.A., a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo o laudo arbitral resultante del presente pliego de peticiones, en caso de que la organización sindical "SINTRAQUIM" se fusione con otra organización sindical del mismo ramo, industria o actividad, seguirá reconociendo los derechos y beneficios pactados a la nueva organización sindical y a los trabajadores en las mismas condiciones de vigencia, términos y garantías que se venía haciendo, sin modificación alguna.

2.1.1. Laudo arbitral

Estimó que no debía pronunciarse al respecto por no tener competencia, en razón a que tal tema «*corresponde al legislador o al acuerdo entre las partes*».

2.1.2. Argumento del sindicato

Aduce que al haber declarado el Tribunal su falta de competencia para conocer de dicha petición, constituye una inequidad manifiesta, toda vez que la misma: (i) hace parte de los derechos fundamentales y legales de la autonomía sindical; (ii) constituye un mecanismo de participación en todos aquellos asuntos que los afecten (art. 2 CN); y (iii) que con ello se ejerce la libertad de asociación (Convenios 87 y 98 de la OIT, ratificados por el Congreso de la República, artículos 38 y 39 de la Constitución Política, 200 CP, 354 y 376 del CST).

Añade que se si se revisa la Constitución Política, la ley sustantiva y la procedimental, dicha petición no afecta derechos y facultades del empleador, por tanto, le asiste competencia al Tribunal para pronunciarse sobre el mismo.

2.1.3. Oposición de Laboratorios Baxter S.A.

En forma general, manifiesta que hizo bien el Tribunal de Arbitramento al declarar su falta de competencia para conocer de las materias expuestas en tales puntos.

Sobre el artículo 13, refiere que se trata de la fusión del sindicato, el que, como cualquier otra modalidad que afecte la personería jurídica de la organización sindical, es un tema que no es de competencia de los árbitros, como lo ha advertido la Corte Suprema de Justicia. Para tal efecto, se apoya en una sentencia de esta corporación del 28 de febrero

de 2012, de la que no indica radicado y de la que reproduce la parte pertinente.

V. CONSIDERACIONES

La Corte ha insistido con profusión que el Tribunal de Arbitramento debe decidir sobre aquellas peticiones sobre las cuales tenga competencia y, en ese horizonte, evitar soslayarlas con la excusa de estar establecidas en la ley. También ha dicho que la función de los árbitros es creadora, esto es, que pueden pronunciarse sobre prerrogativas que están dirigidas a mejorar o complementar derechos que se encuentran consagrados en la legislación.

En este asunto, en estricto sentido, el fin pretendido por la organización sindical promotora del conflicto es un asunto que no está contemplado en la ley, pues si bien es cierto que, por fuerza del derecho de asociación, los sindicatos pueden fusionarse, ante esa eventualidad y, por vía de la negociación, se permitiría que se siguieran reconociendo *«los derechos y beneficios pactados a la nueva organización sindical y a los trabajadores en las mismas condiciones de vigencia, términos y garantías que se venía haciendo, sin modificación alguna»*, aspecto no regulado por legislador que, por ende, puede ser susceptible de pronunciamiento por los árbitros.

Ahora bien, es verdad que en anteriores decisiones como la CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 49867, la Corte había sostenido que *«[...] los efectos producidos por la fusión,*

absorción, escisión o cualquiera otra modalidad que afecte la modificación de la personería jurídica de entes como las agremiaciones sindicales en expresión del ejercicio del derecho de asociación son tema cuya definición importa a la ley, por ende, extraño al ámbito de competencia de los árbitros de los tribunales de arbitramento [...]»

No obstante, esa orientación fue recogida por la Sala a partir de la sentencia CSJ SL3491-2019, en la que, además de que se hizo hincapié en que los árbitros no pueden negar su competencia para decidir respecto de ciertos puntos del pliego de peticiones por el simple hecho de que estén contenidos en la ley, pues precisamente la finalidad de la negociación colectiva es superar esos contenidos legales mínimos, se estableció que asuntos como la *fusión* y *disolución* de un sindicato y la cesión de los derechos convencionales a una nueva organización no es un aspecto regulado legalmente, a la vez que refleja un conflicto de intereses que deben solucionar los árbitros:

Enseñó la Corte en esa oportunidad:

En sentencia CSJ SL3325-2018 la Corte explicó que el conflicto colectivo es por esencia de interés y no necesariamente económico. Esto significa que la competencia de los árbitros no se agota en la fijación de cláusulas de contenido monetario, sino también en aquellas indirectamente económicas que fortalezcan los derechos, garantías y acciones tuitivas de los trabajadores o reequilibren su posición.

En armonía con lo anterior, esta Corporación ha sostenido que los árbitros deben proveer sobre todos los puntos respecto de los cuales tengan competencia y, en tal sentido, evitar desestimar las peticiones bajo el ligero argumento de estar contenidas en la ley. Bien puede ocurrir que un derecho a pesar tener fuente legal, sea

objeto de pronunciamiento por parte de un tribunal de arbitramento cuando la petición del sindicato se encamine a mejorarlo o complementarlo. De hecho, si la función de la negociación colectiva es superar los pisos mínimos legales, a través de la creación de un derecho *ex novo* o la complementación de lo que ya existe (CSJ SL5887-2016), el argumento de que un asunto «está en la ley» cae al vacío por su propio peso.

Para más claridad, esto expresó la Corte en aquella oportunidad:

“Un conflicto colectivo de interés se suscita por diferencias relativas a la determinación de derechos y obligaciones futuras. No surge por tanto de un diferendo acerca de un derecho existente, como ocurre con el conflicto jurídico, sino del interés de una de las partes de crear dicho derecho, plasmándolo en un convenio colectivo, y el interés de la otra parte de no hacerlo. En este orden, el conflicto de interés procura la creación, modificación o supresión de normas jurídicas laborales y, por ello, tiene una finalidad creadora o legislante.

Usualmente estos conflictos suelen ser conocidos como «económicos» debido a que un alto porcentaje de los temas discutidos tienen un impacto en los costos de mano de obra o representan un mejoramiento monetario de los trabajadores, empero, no siempre es así, dado que a la par de los beneficios y auxilios traducibles en cifras, también existen otro tipo de pretensiones que solo indirectamente podrían tener un efecto económico. Tal es el caso de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, formación profesional, diálogo, medidas de no represalias, procedimientos sancionatorios, etc.

El anterior contexto es necesario para comprender la función de los árbitros, pues esta no se agota en la fijación de cláusulas de contenido monetario, como podría pensarse. Su labor estriba en la resolución completa del conflicto, premisa que lleva inmersa el análisis integral de las peticiones directa o indirectamente económicas, así como de todas aquellas que fortalezcan los derechos, garantías y acciones tuitivas de los trabajadores o reequilibren su posición.

Todos estos aspectos son parte esencial en el conflicto de interés llamado a ser compuesto por los árbitros, ya que, según se sugirió, el «interés» de los trabajadores en la construcción de modelos laborales empresariales sólidos y cooperativos mediante la negociación colectiva, no siempre es traducible en cifras económicas. Existen otras propuestas incuantificables frente a las condiciones de trabajo y empleo, cuya positivización otorga a los trabajadores el poder de ejercer nuevos derechos, facultades o garantías, o son un realce, superación o consolidación de los ya existentes. Naturalmente, la resolución a través del mecanismo arbitral de estos puntos, indeterminables económicamente, es necesaria en clave a zanjar las diferencias e imprimir paz y

estabilidad a las relaciones laborales. Su no solución, por consiguiente, implica la perpetuación del conflicto.

Por estas razones, al ser el conflicto un escenario de debate, puja o divergencia, y el arbitraje uno de los mecanismos alternos de solución, los árbitros deben proveer sobre todos los puntos respecto de los cuales tengan competencia y, en tal sentido, evitar desestimar las peticiones bajo el ligero argumento de estar contenidas en la ley.

Es que si la función por antonomasia de los árbitros es la de hacer efectivas las reivindicaciones y reclamos de los trabajadores, en un clima de justicia social, a través de la creación de un derecho ex novo o la complementación de lo que ya existe (CSJ SL5887-2016), el argumento de que un asunto «está en la ley» cae al vacío por su propio peso, debido a que precisamente el ánimo de superar los pisos legales mínimos y avanzar es lo que impulsa la negociación colectiva».

En este caso, la petición 46 del Sintraenfi va más allá de lo legal, pues en situaciones tales como su disolución, le permitirá ceder los derechos convencionales al nuevo sindicato, aspecto que no está previsto en la ley. Por otro lado, en la citada petición se prevé una suerte de extensión del fuero sindical en casos de fusión o disolución de la agremiación, siempre y cuando los empleados titulares de esa protección no puedan incorporarse a los cargos directivos del nuevo colectivo, hipótesis que tampoco está regulada en la ley y que sin duda plantea un conflicto de interés que deben resolver los árbitros según un juicio de equidad.

Por lo anterior, se devolverá el expediente a los árbitros para que resuelvan sobre esta aspiración.

2.2. Pliego de Peticiones

ARTÍCULO 35° ESTABILIDAD

La empresa LABORATORIOS BAXTER S.A., a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo o laudo arbitral resultante del presente pliego de peticiones, no ejercerá represalias contra sus trabajadores, que riñan con la estabilidad laboral y el buen trato de sus subordinados, como consecuencia de la afiliación al Sindicato y de la negociación del presente pliego de peticiones. Quedando entendido que para aplicar sanciones disciplinarias se cumplirá con los procedimientos Constitucionales, Legales y

Convencionales y Garantizará la estabilidad laboral de todos los trabajadores, en tal virtud no ejecutarán actos que atenten contra la estabilidad laboral ni aplicarán normas, leyes o reglamentos posteriores, que afecten los derechos laborales adquiridos y se comprometen a garantizar el derecho al trabajo no haciendo despidos. El despido que se efectúe omitiendo esta norma no producirá efecto alguno, quedando el trabajador desvinculado con facultad para promover acción de reintegro y reclamar el pago de sus acreencias dejadas de percibir durante el tiempo que dure cesante.

2.2.1. Laudo arbitral.

Estimó que no debía pronunciarse al respecto por no tener competencia, en razón a que tal tema «*corresponde al legislador o al acuerdo entre las partes*».

2.2.2. Argumentos del sindicato.

Advierte una inequidad manifiesta en la decisión y, a pesar de lo confusa que es su argumentación, se puede extraer que, a su juicio, el art. 64 del CST, modificado por el art. 28 de la L.789/02, en concordancia con el 458 de aquella codificación, consagra una estabilidad plena del trabajador, de la cual, dice, podría entenderse como una facultad limitada del empleador, por tanto, los árbitros no podrían en una decisión prohibirle al empleador que pueda terminar el contrato de trabajo sin justa causa.

Sin embargo, refiere que la estabilidad no es una facultad absoluta del empleador, es también un derecho fundamental del trabajador. Transcribe el artículo censurado e insiste en la competencia del Tribunal para su resolución,

en tanto puede definir el tema de las represalias en la forma como se planteó en el pliego de peticiones.

2.2.3. Oposición de Laboratorios Baxter S.A.

Aduce que se trata de una materia de competencia exclusiva del legislador, la que se encuentra ampliamente regulada en la Carta Política y en el CST.

VI. CONSIDERACIONES

Si se observa con detenimiento la cláusula del pliego de peticiones en discusión, en ella los trabajadores aspiran a que se establezcan algunas reglas de no represalia por el ejercicio de la negociación colectiva, específicamente destinadas a garantizar la estabilidad laboral y que las sanciones disciplinarias se apliquen de acuerdo con los *«procedimientos Constitucionales, Legales y Convencionales.»*

Planteada en esos términos la discusión, como lo aduce el recurrente, la petición entraña una aspiración de contenido económico que deben resolver los árbitros, pues, en definitiva, no se está reclamando una prohibición absoluta para el empleador de efectuar despidos sin justa causa, sino que se está sometiendo el despido, de manera escueta, a lo previsto en la Constitución Política, la ley, la convención colectiva y los respectivos reglamentos, sin que se afecten, en dicha medida, las derechos y facultades exclusivos del empleador.

Ahora bien, como lo reconoce el propio recurrente en su argumentación, lo que no puede hacer el Tribunal es prohibirle al empleador la terminación de los contratos de trabajo, que sí es una cuestión para la que los árbitros no tienen competencia (CSJ SL9346-2016), por lo que, teniendo en cuenta esas precisas limitaciones, el Tribunal debe pronunciarse sobre la aspiración del pliego de peticiones.

Por lo anterior, se devolverá el expediente a los árbitros para que resuelvan sobre esta aspiración.

2.3. Pliego de Peticiones

ARTICULO 39º DERECHO A LA IGUALDAD

La empresa LABORATORIOS BAXTER S.A., a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo o laudo arbitral resultante del presente pliego de peticiones, a fin de mantener el principio de igualdad, extenderá a todos sus trabajadores sindicalizados todo beneficio que quede expresamente consignado dentro de la CONVENCIÓN COLECTIVA u otro régimen “colectivo legal”, en consecuencia cualquier auxilio o prerrogativa adicional que la empresa conceda a cualquier título a los trabajadores no sindicalizados, se hará efectivo a todos los trabajadores sindicalizados.

2.3.1. Laudo arbitral

El Tribunal de Arbitramento, estimó que no debía pronunciarse al respecto por no tener competencia, en razón a que tal asunto *«corresponde al legislador o al acuerdo entre las partes»*.

2.3.2. Argumentos del sindicato

Por razones de igualdad y no discriminación, lo que en esencia pide la organización es que a sus afiliados se les extiendan los beneficios que la empresa le concede a los trabajadores no sindicalizados en los pactos colectivos u otro régimen colectivo.

Menciona multiplicidad de sentencias de la Corte Constitucional relacionadas con la discriminación entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, frente a las garantías del derecho a la asociación sindical, de las cuales reproduce su parte pertinente, y lo propio hace con las decisiones de esta corporación sobre el tema.

2.3.3. Oposición de Laboratorios Baxter S.A.

Afirma que el contenido del artículo 39 «*derecho a la igualdad*» es de competencia exclusiva del legislador, además de que se encuentra ampliamente regulado en la Carta Política y en el CST.

VII. CONSIDERACIONES

Bajo el entendido de que el sindicato solicita que los beneficios empresariales concedidos a los trabajadores no sindicalizados y que superen lo previsto en el laudo arbitral, se extiendan a los trabajadores sindicalizados, se analizará esta petición.

En sentencias CSJ SL, 26 feb., rad. 9735, CSJ SL, 10 abr. 2003, rad. 20837 y CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 49867 esta Sala de la Corte sostuvo que los árbitros no pueden disponer «que se les reconozca a los trabajadores sindicalizados cualquier garantía social, económica y normativa que supere lo suscrito convencionalmente y que reconozca a otros trabajadores no sindicalizados», porque, además, ello conduciría a reconocer al sindicato una capacidad especial de negociación en un escenario en que no se le confiere legalmente». Sin embargo, un nuevo examen de ese criterio jurisprudencial obliga a la Corte a replantearlo por las siguientes razones:

En los últimos desarrollos jurisprudenciales este Tribunal de Casación sostiene que los árbitros gozan de amplias facultades para componer los conflictos laborales y, en general, pronunciarse de fondo sobre todas aquellas materias que sean de interés de los trabajadores, independientemente de si poseen o no un contenido económico.

En este sentido, en la sentencia CSJ SL3325-2018, la Sala adoctrinó que la función de los árbitros «no se agota en la fijación de cláusulas de contenido monetario», pues también involucra el análisis de todas aquellas peticiones que «que fortalezcan los derechos, garantías y acciones tuitivas de los trabajadores o reequilibren su posición».

En este orden, bien pueden los árbitros pronunciarse frente a aquellas peticiones orientadas a dar garantías a los

sindicatos frente a eventuales actuaciones que puedan debilitar su vocación de representación y capacidad de negociación, pues, como se señaló, el arbitramento es un instrumento útil para reequilibrar la posición de los interlocutores sociales.

Por lo demás, este tipo de previsiones no solo son de competencia de los árbitros, en tanto engloban un conflicto de interés, sino que están en plena conformidad con el principio de libertad sindical. En torno al punto, el Comité de Libertad Sindical ha insistido en que los pactos colectivos o los beneficios empresariales concedidos a los trabajadores no sindicalizados, que sean superiores a los previstos en convenciones colectivas de trabajo, transgreden el derecho de asociación y de negociación colectiva previstos en los Convenios 87 y 98 de la OIT porque estimulan la deserción sindical y menoscaban la capacidad negociadora de los sindicatos.

En efecto, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que «cuando en un proceso de negociación con el sindicato, la empresa ofrece simultáneamente mejoras en las condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados a través de convenios individuales existe un peligro serio de que se menoscabe la capacidad negociadora del sindicato y que se produzcan situaciones discriminatorias que favorezcan al personal no sindicalizado; además, ello puede promover la desafiliación de trabajadores

sindicalizados»¹. Asimismo, ha dicho que «la celebración de pactos colectivos con los trabajadores que no están sindicalizados o que se desafilian de las organizaciones sindicales y que ofrecen mayores ventajas que las convenciones colectivas, no fomentan la negociación colectiva de conformidad con lo dispuesto por el artículo 4 del Convenio núm. 98»².

Por tanto, este tipo de pretensiones en las cuales los sindicatos procuran que, en caso de que la empresa conceda mejores beneficios a los trabajadores no sindicalizados, automáticamente se les extiendan a los sindicalizados, es un punto de claro interés para la organización sindical, ya que busca preservar su existencia y su capacidad para cumplir su propósito útil de mejorar la situación los trabajadores a través de la negociación colectiva.

Dicho lo anterior, se devolverá este punto a los árbitros para que se pronuncien.

3. DE LAS DISPOSICIONES NEGADAS POR EQUIDAD, DE SU ANULACIÓN TOTAL O PARCIAL Y DE LA DEVOLUCIÓN DEL LAUDO.

Las peticiones que solicita se anulen en forma total, están comprendidas en los artículos 7º (permiso para

¹ Organización Internacional del Trabajo (2018). *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT* (6ª ed.). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, párr. 1510.

² *La libertad sindical...*, cit., párr. 1342.

congresos, encuentros, *plenums* sindicales y asambleas nacionales), 23º (auxilio para deportes, recreación y cultura), 43º (exámenes y tratamientos médicos), 44º (ambulancia), 45º (salud seguridad y salud en el trabajo), 46º (subprograma de biomecánica en la salud y seguridad en el trabajo), 47º (reubicación por quebrantos de salud), 55º (fondo de ahorro para la educación de los hijos de los trabajadores), y 59º (fondo rotatorio para vivienda); y en forma parcial, la comprendida en el art. 22º (auxilio para salud), las cuales fueron negadas por equidad. Adicionalmente, porque las relacionadas en los arts. 43º, 45º, 46º y 47º se encuentran cubiertas por el Sistema de Seguridad Social en Salud, Riesgos Profesionales y el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud del Trabajo, y la del art. 59º (fondo rotatorio para vivienda), por generar costos adicionales para la empresa.

3.1. Argumentos del sindicato

Aduce, en síntesis, que negar una petición que hace parte de los derechos, garantías y finalidades constitucionales, comporta una decisión inequitativa contraria a la justicia, pues los permisos constituyen una garantía para la gestión sindical. Se apoya en los arts. 2, 38, 37 y 39 de la Carta Política.

Frente a los pedimentos relacionados con la salud, arguye que está dentro del marco constitucional y legal solicitar beneficios no contemplados en el POS, por tanto, se deben conceder. Cita la sentencia de anulación CSJ SL4722-2017, de la cual transcribe el fragmento pertinente, y resalta que la salud es un derecho fundamental según la Ley

Estatutaria de la Salud N.º 1751 de 2012. Agrega que es un deber del sindicato y sus afiliados procurar la prevención de las lesiones y enfermedades resultantes de las condiciones de trabajo, de ahí la petición de protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Añade que la finalidad de ejecutar programas para dotar a los trabajadores de elementos ergonómicos corresponde a una política de prevención, de manera que su negación constituye una inequidad, pues se trata de evitar en lo posible que dicha población no llegue a estados de limitación para el trabajo por aquellos riesgos sensoriales, físicos y psíquicos.

En cuanto a la reubicación por quebrantos de salud, expone que es un asunto sensible en las relaciones de trabajo, al punto que la propia ley y la Constitución Política se han ocupado del tema, pues se trata de un derecho fundamental y no puede ser negado por razones de equidad.

Sobre el auxilio para deportes, recreación y cultura aduce que, al no haberse concedido tal prerrogativa, funda una vulneración a los derechos reconocidos por la Constitución Política y la ley, en tanto que el art. 21 de la L. 50/90 obliga al empleador a otorgar dos horas remuneradas de la jornada semanal al trabajador para actividades recreativas, culturales y deportivas, las cuales ayudan a mejorar su salud y a rendir en el trabajo.

En lo atinente al fondo de ahorro para la educación de los hijos de los trabajadores, expresa que está encaminada a estimular y apoyar la educación para dichos receptores, por cuanto hacen parte de la familia y no pueden verse afectados por la decisión de los árbitros.

Finalmente, en lo referente al fondo rotatorio de vivienda, alega que negar un derecho que le asiste al trabajador y a su familia y que constituye una garantía constitucional (art. 51 de la CP), es contrario a la institución de la equidad.

3.1.2. Oposición de Laboratorios Baxter S.A.

Arguye, en términos generales, que el Tribunal decidió en equidad, toda vez que tuvo en cuenta la situación económica de la compañía, la cual no se encuentra en las mejores condiciones.

Sobre las peticiones de medidas de seguridad y salud en el trabajo, de exámenes médicos y otras, son cargas y obligaciones de las entidades del Sistema Integral de Seguridad Social.

VIII. CONSIDERACIONES

Resulta significativo acentuar que el Tribunal, para negar por equidad las peticiones de los artículos 7º, 22º, 23º, 43º, 44º, 45º, 46º, 47º, 55º y 59º del pliego de peticiones, se fundamentó en los informes y documentos que fueron

presentados por la organización sindical y por la empresa; en las sustentaciones y posiciones de las partes en conflicto sobre cada uno de los puntos del pliego de peticiones; en el pacto colectivo vigente en la empresa para el período 2015-2020; en el acuerdo de formalización laboral suscrito el 6 de diciembre de 2016; en el plan de beneficios especiales aplicable a esa población de trabajadores contenido en el capítulo VIII del pacto colectivo; en los estados financieros y en la escala salarial vigente en la empresa.

Sin embargo, la organización sindical recurrente se duele de las decisiones que adoptó el Tribunal frente a cada uno de los puntos relacionados en precedencia pues, a su juicio, son manifiestamente «*inequitativas*» y afectan los derechos constitucionales y legales del sindicato y sus afiliados. Por ende, estima que deben concederse «*en equidad*» y, en atención a ello, pide su anulación y requiere, conforme se infiere de la extensa argumentación presentada, que sean definidos por el Tribunal de Arbitramento.

Pues bien, no se puede soslayar que, como lo acepta el sindicato impugnante, el Tribunal negó expresamente la viabilidad de los pedimentos respecto de los cuales pretende su anulación, de manera que, de entrada, la Sala advierte su improcedencia, toda vez que, debido a las competencias regladas que tiene frente al recurso de anulación, no es posible anular las decisiones desestimatorias del laudo y, a continuación, dictar fallos de reemplazo o remitir el expediente al Tribunal, que en últimas es lo anhelado por el recurrente.

En efecto, es necesario evocar que la gestión de la Corte termina al declarar la anulación o no de las determinaciones del laudo, sin que sea viable adoptar la decisión de reemplazo, en tanto que la devolución del expediente al Tribunal solo surge en aquellos eventos en los que exista omisión de los árbitros en la resolución de algunos de los puntos que debieron ser objeto de pronunciamiento o cuando el laudo contiene decisiones inhibitorias. Significa lo anterior que si la determinación es desestimatoria de los reclamos del pliego, no procede su devolución.

Al respecto la Corte, en la sentencia SL16952-2016, dijo:

Considera la entidad sindical recurrente, que se debe anular la decisión tomada por los árbitros, de negar la prestación denominada “prima de vacaciones” y como consecuencia, debe ordenarse la devolución del laudo para que se pronuncien sobre ella. La razón que aduce el ente asociativo para hacer la solicitud es que el Tribunal desconoció los principios de equidad y de justicia al decidir que la situación económica y financiera de la empresa no es la mejor. Explica que es al contrario, que la situación financiera de Comfenalco es clara y arrojó excedentes por \$14.000.000.000 en el ejercicio de 2015.

En contra de la solicitud, la empresa aduce que a la Corte le es imposible realizar pronunciamiento alguno, pues sus funciones en relación con los laudos arbitrales no le permiten desatender la libre formación del convencimiento, que nació en los árbitros, del estudio de toda la prueba arrojada al expediente, como lo ordena el artículo 61 de CPT y de la SS.

Efectivamente, le asiste la razón a la empresa en cuanto que la Corte no puede tomar una decisión como la solicitada por la agrupación sindical recurrente. En la reciente decisión, SL8157 de junio 8 de 2016, radicado 74171, la Sala consideró:

En estas condiciones, de entrada se advierte la improcedencia de la petición del sindicato, pues debido a las competencias regladas de esta Sala, no es posible anular las decisiones desestimatorias del laudo y a continuación dictar fallos de reemplazo o remitir el expediente al tribunal.

Es preciso recordar que la Corte termina su gestión al declarar la anulabilidad o no anulabilidad de las determinaciones del laudo, sin que sea procedente adoptar decisiones subsiguientes a estas; y, adicionalmente, la devolución del expediente al tribunal tiene lugar en aquellos eventos en que existe una omisión de los árbitros en la resolución de algunos puntos que debieron ser objeto de pronunciamiento o cuando el laudo contiene decisiones inhibitorias, razón por la cual, el debate no se sitúa en el ámbito de la validez de las decisiones arbitrales, sino de la competencia de la justicia arbitral para solucionar determinadas cuestiones.

Es más, teniendo en cuenta que la decisión de los árbitros fue expresamente desestimatoria de lo pedido en el pliego –a excepción del art. 13-, no existe un objeto anulable, es decir, una disposición o un texto normativo retirable del ordenamiento jurídico. Ahora, si en gracia de discusión se dijera que el objeto anulable es precisamente la decisión de los árbitros de negar las peticiones del pliego, ello a nada conduciría, pues de todas formas la Corte no podría entrar a emitir una decisión de reemplazo como tampoco la de devolver el expediente al tribunal.

Sin necesidad de otras consideraciones, la Sala rechaza la solicitud de anulación de la cláusula denominada “prima de vacaciones” y la consecuente devolución del expediente a los árbitros.» (Resaltado por la Sala)

Criterio reiterado, entre otras, en las sentencias CSJ SL7779-2017, CSJ SL221-2018 y CSJ SL5227-2018.

Por último, conviene precisar que, respecto del art. 46º del pliego de peticiones (Subprograma de biomecánica en la salud y seguridad en el trabajo), contrario a lo expuesto por el sindicato, el Tribunal lo negó por equidad, conforme se dejó plasmado en líneas anteriores, pero no por falta de competencia, como lo enuncia en su sustentación.

Así las cosas, sin que sean necesarias consideraciones adicionales a lo ya expuesto, se rechazará la solicitud de anulación de los arts. 7º, 22º, 23º, 43º, 44º, 45º, 46º, 47º, 55º y 59º.

4. DE LAS DISPOSICIONES QUE PIDE SU ANULACIÓN PARCIAL POR SER DISCRIMINATORIAS.

La organización sindical deprecia la anulación parcial de las resoluciones de los árbitros incorporadas en los artículos 10º, 14º, 26º y 27º del laudo arbitral, por ser discriminatorias.

4.1 Pliego de Peticiones

ARTÍCULO 16º EDUCACIÓN PARA LOS TRABAJADORES.

La empresa LABORATORIOS BAXTER S.A., a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo o laudo arbitral resultante del presente pliego de peticiones, concederá y pagará lo siguiente:

Literal a). A los trabajadores que adelanten estudios intermedios o superiores y en el evento que hagan uso del préstamo sin costo financiero por el valor del saldo de la matrícula, la empresa aumentará el plazo a dos (2) años para reembolsar dicho monto en la forma que las partes convengan. Manteniendo la redacción del texto del laudo arbitral vigente “Educación De Los Trabajadores” Literal a) parágrafo 1.

Literal b). La empresa dará a los trabajadores que requieran adelantar estudio de bachillerato o estudios especiales (entendiéndose por tales: formación, técnica, sistemas, idiomas y similares), el cien por ciento (100%) del valor de la matrícula, manteniendo la redacción del texto del laudo arbitral vigente “Educación De Los Trabajadores” Literal b).

Literal c). Los trabajadores que deseen realizar estudios de posgrados (diplomados, especializaciones, maestrías), la empresa reconocerá y pagará el ochenta por ciento (80%) del

costos (sic) de la matrícula del semestre o año; el trabajador asumirá el veinte por ciento (20%) del costo de posgrado, y en el evento que hagan uso del préstamo sin costo financiero por el valor del saldo de la matrícula, la empresa aumentará el plazo de dos (2) años para rembolsar dicho monto en la forma que las partes convengan».

4.1.1 Laudo Arbitral

ART. 10 EDUCACION PARA LOS TRABAJADORES

La empresa LABORATORIOS BAXTER S.A., a partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral reconocerá y pagará el Auxilio de Educación para los trabajadores así:

Para trabajadores vinculados antes del 15 de septiembre de 2015 que adelanten estudios intermedios o superiores relacionados con su puesto de trabajo o futuro desarrollo en la Empresa y siempre que obtengan notas promedio en estos iguales o superiores a 3.8, le reconocerá los siguientes beneficios:

- a. Estudios de carreras intermedias o superiores adelantadas en centros educativos aprobados por el Gobierno Nacional, un máximo del 65% del valor de la matrícula semestral o anual.

Parágrafo Primero: Si el trabajador requiere para completar el valor de la matrícula podrá solicitar un préstamo sin costo financiero hasta por el valor del saldo de la matrícula, para ser rembolsado a la Empresa en un plazo no mayor al respectivo periodo académico, pudiendo la Empresa descontar del salario y prestaciones la suma adeudada, en la forma que convengan las partes.

Parágrafo segundo: La Empresa se reserva el derecho a verificar en cualquier tiempo la permanencia del trabajador en el Centro Educativo, podrá así mismo negar el reconocimiento del auxilio al trabajador que suspenda sin justificación los estudios, sea aplazado total o parcialmente o no logre el respectivo promedio de notas en el respectivo periodo.

- b. Estudios de Bachillerato o Educación Continuada relacionadas con su puesto de trabajo o futuro desarrollo de la Empresa (formación técnica, sistemas, inglés) el siguiente auxilio una vez por año:

Bachillerato y estudios especiales: 24% SMLMV

Para el reconocimiento de este auxilio, el trabajador deberá acreditar la matrícula en un centro de educación aprobado por el Gobierno Nacional.

Los trabajadores vinculados a partir del 15 de septiembre de 2015, podrán participar en los cupos de becas para estudios, establecidos para dicha población conforme el parágrafo 3. Del (sic) artículo 25 del Pacto Colectivo.

4.2 Pliego de Peticiones

«ARTÍCULO 24°. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La empresa LABORATORIOS BAXTER S.A., a partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral reconocerá y pagará a sus trabajadores y empleados una prima de antigüedad, en el mes que cumple su aniversario de servicios, de acuerdo a la siguiente escala:

| | |
|------------------------------------|----------------------------|
| DE 1 A 4 Años de servicios | 10 días de Salario Básico. |
| DE 5 A 9 Años de servicios | 15 días de Salario Básico. |
| DE 10 A 14 Años de servicios | 20 días de Salario Básico. |
| DE 15 A 19 Años de servicios | 25 días de Salario Básico. |
| DE 20 A 24 Años de servicios..... | 30 días de Salario Básico. |
| DE 25 o más años de servicios..... | 35 días de Salario Básico. |

Esta prima no constituye salario»

4.2.1 Laudo Arbitral

«ART. 14°. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La empresa LABORATORIOS BAXTER S.A., durante la vigencia del presente Laudo Arbitral pagará a sus trabajadores una Prima de Antigüedad de carácter no salarial, en el mes que cumple su aniversario de servicios, de acuerdo con la siguiente escala:

Salario básico hasta seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes:

a. Para trabajadores vinculados antes del 15 de septiembre de 2015:

| Años de servicio | Días |
|------------------------------|------|
| De 5 a 9 años de servicio | 11 |
| De 10 a 14 años de servicio | 15 |
| De 15 a 19 años de servicio | 20 |
| De 20 a 24 años de servicio | 25 |
| De 25 años o más de servicio | 30 |

b. Para trabajadores vinculados a partir del 15 de septiembre de 2015

| Años de servicio | Días |
|------------------------------|------|
| De 5 a 9 años de servicio | 5 |
| De 10 a 14 años de servicio | 7 |
| De 15 a 19 años de servicio | 9 |
| De 20 a 24 años de servicio | 15 |
| De 25 años o más de servicio | 20 |

De seis (6) salarios mínimos legales mensuales hasta diez (10) salarios mínimos legales mensuales y vinculados antes del 15 de septiembre de 2015.

| Años de servicio | Días |
|------------------------------|------|
| De 5 a 9 años de servicio | 21 |
| De 10 a 14 años de servicio | 24 |
| De 15 a 19 años de servicio | 29 |
| De 20 a 24 años de servicio | 34 |
| De 25 años o más de servicio | 39 |

4.3. Pliego de Peticiones

«ARTÍCULO 54. PLAN DE AHORRO DE VACACIONES.

La empresa LABORATORIOS BAXTER S.A., a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo o laudo arbitral resultante del presente pliego de peticiones, dará al trabajador un plan de ahorro de vacaciones y un

bono suplementario, según el cual el trabajador podrá ahorrar voluntariamente un (1) y hasta cuatro (4) días de salario mensual básico, a título de ahorro de vacaciones.

Al momento de iniciar las vacaciones, la empresa reintegrará al trabajador el valor ahorrado y le reconocerá y pagará un monto adicional de igual cuantía

En el evento de que el contrato de trabajo de los trabajadores se dé por terminado por cualquier causa, y estos tengan derecho a uno (1) o más períodos de vacaciones, la empresa les reintegrará el valor ahorrado y se les reconocerá un monto adicional de igual cuantía; si no tiene un periodo de vacaciones cumplido desde la fecha en que se hacen exigibles, el trabajador tendrá derecho sólo a que se reintegre el valor ahorrado y se le reconocerá un interés del diez por ciento (10%) sobre ese monto.

Este beneficio será considerado no salarial para el pago de la seguridad social y parafiscal.»

4.3.1 Laudo Arbitral

«ART. 26°. PLAN DE AHORRO DE VACACIONES

LABORATORIOS BAXTER S.A., a partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral, reconocerá un Plan de Ahorro para vacaciones en los siguientes términos:

Plan de Ahorro de Vacaciones para trabajadores vinculados después del 15 de septiembre de 2015.

Para los empleados señalados en el artículo 48 del Plan Especial establecido en el Pacto, podrán ahorrar voluntariamente un (1) día de salario mensual básico a título de ahorro de vacaciones, al momento de iniciar las vacaciones, la Empresa reintegrará al trabajador el valor ahorrado y le reconocerá un monto adicional por valor del 50% del valor ahorrado.

En el evento en que el contrato de trabajo de los empleados termine por cualquier causa, y estos tengan derecho a uno (1) o más períodos de vacaciones, la compañía les reintegrará el valor ahorrado y se les reconocerá un monto del 50% del valor ahorrado. Si no tiene un período cumplido desde la fecha en que se hacen exigibles, el trabajador tendrá derecho sólo a que se le reintegre el valor ahorrado y se le reconocerá un interés del 3% sobre saldos mensuales.

Parágrafo 1°.

Los períodos de vacaciones no podrán acumularse para efectos del Plan de Ahorro para vacaciones. En consecuencia, el trabajador deberá hacer uso de sus vacaciones dentro del año siguiente a la fecha en que se hicieron exigibles.

En ningún caso, el límite de ahorro excederá de dieciocho (18) meses. Si el trabajador no las disfruta en ese plazo, la Empresa no estará obligada al pago de sumas adicionales, ni a aceptar un nuevo Plan de Ahorro hasta tanto el trabajador haga uso de ellas.

Parágrafo 2º.

Una vez cumplido un período de vacaciones, si el trabajador lo desea, podrá solicitar se le reintegre el valor ahorrado y su equivalente, no así la prima de vacaciones, la cual se pagará el día en que las inicie.

Como queda dicho, no podrá iniciarse un nuevo Plan de Ahorro hasta tanto el trabajador no tome la totalidad de sus vacaciones.

Parágrafo 3º

Cada vez que el trabajador disfrute en tiempo sus vacaciones, se iniciará de manera automática un nuevo Plan de Ahorro con las mismas condiciones que el anterior. En caso de que el empleado quiera hacer algún cambio, debe hacer llegar su solicitud al área de nómina.

Plan de Ahorro de Vacaciones para trabajadores vinculados antes del 15 de septiembre de 2015

A partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral, la Empresa reconocerá a los trabajadores afiliados a SINTRAQUIM que hayan ingresado con anterioridad al 15 de septiembre de 2015, el Plan Ahorro para Vacaciones y un bono suplementario según el cual el trabajador podrá ahorrar voluntariamente uno (1) o dos (2) días de salario mensual básico a título de ahorro para vacaciones.

Al momento de iniciar las vacaciones, la Empresa reintegrará al trabajador el valor ahorrado y se reconocerá un monto adicional de igual cuantía.

En el evento en que el contrato de trabajo de los empleados termine por cualquier causa, y estos tengan derecho a uno (1) o más períodos de vacaciones, la compañía les reintegrará el valor ahorrado y se les reconocerá un monto adicional de igual cuantía. Si no tiene un período cumplido desde la fecha

en que se hacen exigibles, el trabajador tendrá derecho sólo a que se le reintegre el valor ahorrado y se le reconocerá un interés del 3% sobre saldos mensuales.

Parágrafo 1º.

Los períodos de vacaciones no podrán acumularse para efectos del Plan de Ahorro para vacaciones. En consecuencia, el trabajador deberá hacer uso de sus vacaciones dentro del año siguiente a la fecha en que se hicieron exigibles.

En ningún caso, el límite de ahorro excederá de dieciocho (18) meses. Si el trabajador no las disfruta en ese plazo, la Empresa no estará obligada al pago de sumas adicionales, ni a aceptar un nuevo Plan de Ahorro hasta tanto el trabajador haga uso de ellas.

Parágrafo 2º.

Una vez cumplido un período de vacaciones, si el trabajador lo desea, podrá solicitar se le reintegre el valor ahorrado y su equivalente, no así la prima de vacaciones, la cual se pagará el día en que las inicie.

Como queda dicho, no podrá iniciarse un nuevo Plan de Ahorro hasta tanto el trabajador no tome la totalidad de sus vacaciones.

Parágrafo 3º

Cada vez que el trabajador haga uso de sus vacaciones, se iniciará de manera automática un nuevo Plan de Ahorro con las mismas condiciones que el anterior. En caso de que el empleado quiera hacer algún cambio, debe hacer llegar su solicitud al área de nómina, sin exceder el límite establecido, es decir (2) días hábiles.

Este beneficio será considerado no salarial para el pago de seguridad social y parafiscal.»

4.4. Pliego de Peticiones

ARTÍCULO 56. BONO PENSIÓN DE VEJEZ E INVALIDEZ.

La empresa LABORATORIOS BAXTER S.A., a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo o laudo arbitral resultante del presente pliego de peticiones,

reconocerá una bonificación a aquellos trabajadores a los cuales se les reconozca pensión de vejez o pensión de invalidez. Esta bonificación se pagará al momento de producirse el retiro del trabajador de la empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

- Entre 1 año y 19 años de servicio: se pagará al trabajador una bonificación de 12 meses de salario básico.
- Entre 20 años de servicio en adelante: se pagará al trabajador una bonificación de 24 meses de salario básico.

4.4.1 Laudo Arbitral.

ART. 27 BONO DE RECONOCIMIENTO DE PENSION DE VEJEZ.

LABORATORIOS BAXTER S.A., reconocerá a los trabajadores que hayan ingresado a la Compañía con anterioridad al 15 de septiembre de 2015, una bonificación a aquellos trabajadores a los cuales se les reconozca la pensión de vejez. Esta Bonificación se pagará al momento de producirse el retiro del trabajador de la Compañía de acuerdo con la siguiente escala:

| | |
|---|--|
| a. Entre 5 años a 9 años de servicios | 3 meses de salario básico |
| b. Entre 10 años a 19 años de servicios | 7 meses de salario básico |
| c. Entre 20 años a 29 años de servicios | 17 días de salario básico por cada año de servicios. |
| d. Más de 30 años en adelante. | 20 días de salario básico por cada año de servicio. |

4.5. Argumentos del sindicato.

Aduce que las decisiones adoptadas en los artículos 10º (educación para trabajadores), 14º (prima de antigüedad), 26º (plan de ahorro de vacaciones) y 27º (bono de

reconocimiento de pensión de vejez), deben ser anuladas parcialmente, pues en ellas se discriminó a los beneficiarios del laudo según la fecha de ingreso a la empresa, de acuerdo a la formalización de empleo que en su momento realizó Laboratorios Baxter S.A., es decir, los que ingresaron antes del 15 de septiembre de 2015 y los que se incorporaron después de esa data.

Refiere que, por lo anterior, el Tribunal extralimitó su competencia y afectó el derecho a la igualdad instituida en el artículo 13 de la Constitución Política, en tanto estableció derechos diferenciados para los trabajadores de Laboratorios Baxter S.A., presentándose además una inequidad protuberante, de manera que las decisiones atacadas deben anularse.

Por último, cita sendas decisiones no solo de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sino de la Corte Constitucional, relacionadas con el tema de la discriminación como violación del derecho a la igualdad y de la discriminación entre sindicalizados y no sindicalizados. Igualmente, hace mención a los arts. 354 y 458 del CST y 200 del CPC.

4.6 Oposición de Laboratorios Baxter S.A.

Resalta que los artículos censurados por el sindicato no vulneran el derecho a la igualdad y que, por el contrario, el Tribunal falló en completa equidad, apoyado en la situación económica de la compañía, los problemas de liquidez y

recuperación de cartera, los altos costos operacionales en Colombia, la fuerte competencia interna y externa y demás externalidades que han dificultado la operación de Laboratorios Baxter S.A. en el país, situaciones que develan la imposibilidad de la empresa no solo de generar nuevos beneficios extralegales para los trabajadores, sino de mantener los actuales, además del gran esfuerzo que hizo la compañía al crear un paquete de beneficios para la población masiva contratada con el aval del Ministerio de Trabajo, a través de un acuerdo oficial de formalización que es revisado de manera semestral por la cartera ministerial, encontrando que se ha respetado la permanencia y pago de beneficios.

Agrega que el 6 de diciembre de 2016 se suscribió un acuerdo de formalización en los términos de la L. 1610/13 y de la Resolución 321/13, expedida por el Ministerio de Trabajo, en virtud del cual se vinculó en forma directa a un total de 409 trabajadores, cumpliendo con la normativa laboral vigente y demostrando la buena fe de la compañía.

Manifiesta que tal proceso de formalización implicó una alta inversión financiera y un aumento considerable en los costos laborales de la operación de LABORATORIOS BAXTER S.A., al incrementar de manera significativa su planta de personal y sus costos laborales, además de que, para soportar estos últimos, acordó con sus trabajadores un capítulo especial de beneficios que se reconocería a los vinculados masivamente, sumado a que dicho plan contiene prerrogativas esencialmente negociadas para esta población de trabajadores que fue formalizada y contratada desde el 15

de septiembre de 2015, el cual tiene en cuenta las limitaciones económicas de la empresa y su estado financiero en los últimos años de operación

Por lo anterior, se opone a la pretensión del sindicato.

IX. CONSIDERACIONES

Le asiste razón a la organización sindical recurrente en su reparo, pues en la forma como quedaron redactados los artículos 10º (educación para trabajadores), 14º (prima de antigüedad), 26º (plan de ahorro de vacaciones) y 27º (bono de reconocimiento de pensión de vejez) del laudo arbitral, se generó una evidente discriminación entre los beneficiarios del mismo, en tanto fueron concedidos según la fecha de ingreso a la empresa.

En efecto, en el caso que se analiza, la Corte no encuentra una razón objetiva como para que el cuerpo colegiado haya efectuado tal distinción en el otorgamiento de cada una de las prerrogativas censuradas, máxime que en tal sentido no fueron formuladas en el pliego de peticiones. Conlleva, entonces, un trato diferencial que no obedece a ningún fundamento serio y que, conjuntamente con ello, quebranta el derecho fundamental a la igualdad, principio constitucional respecto del cual también recae la misión legalmente adjudicada a los árbitros al proferir sus decisiones.

Así las cosas, la Corte anulará las siguientes expresiones:

Del artículo 10º (educación para trabajadores), del inciso 2º, la que indica «*vinculados antes del 15 de septiembre de 2015*», y en forma total, el último inciso que dice: «*Los trabajadores vinculados a partir del 15 de septiembre de 2015, podrán participar en los cupos de becas para estudios, establecidos para dicha población conforme el parágrafo 3. Del (sic) artículo 25 del Pacto Colectivo*».

Del artículo 14 (prima de antigüedad), del inciso 2º, del literal a), la que aduce «*vinculados antes del 15 de septiembre de 2015*», y en su totalidad el literal b), y del inciso 3º la que alude «*y vinculados antes de 15 de septiembre de 2015*».

Del artículo 26 (plan de ahorro de vacaciones), se anula en su totalidad, el inciso 2º que dice «*Plan de Ahorro de Vacaciones para trabajadores vinculados después del 15 de septiembre de 2015*», y el inciso 11, que enuncia: «*Plan de Ahorro de Vacaciones para trabajadores vinculados antes del 15 de septiembre de 2015*». (Entrelineado en el texto).

Del artículo 27 (bono de reconocimiento de pensión de vejez), del inciso 1º «*que hayan ingresado a la Compañía con anterioridad al 15 de septiembre de 2015*».

5. CLÁUSULA RESPECTO DE LA CUAL PIDE LA ANULACIÓN PARCIAL, EN SU DEFECTO SU MODULACIÓN Y/O DEVOLUCIÓN DEL LAUDO.

5.1 Pliego de Peticiones

ARTÍCULO 15º FOMENTO PARA LA EDUCACIÓN

La empresa LABORATORIOS BAXTER S.A., a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo o laudo arbitral resultante del presente pliego de peticiones, concederá y pagará lo siguiente:

Literal a). La Empresa concederá y pagará auxilios de los trabajadores que se encuentren adelantando estudios de **materno, preescolar**, primaria, del cien por ciento (100%) de los gastos totales de la educación, pagaderos a la presentación de los certificados correspondientes. (Resaltado fuera del texto)

Literal b). La Empresa concederá y pagará auxilios a los trabajadores que se encuentren adelantando estudios de secundaria, del cien por ciento (100%) de los gastos totales de la educación, pagaderos a la presentación de los certificados correspondientes.

Literal c). UNIVERSIDAD, CURSOS TÉCNICOS Y CARRERAS INTERMEDIAS.

La Empresa concederá y pagará al trabajador por cada hijo (a) que se encuentre estudiando cursos técnicos, carreras intermedias y/o universidad un auxilio del OCHENTA (80) % (sic) del costo del semestre del año, dependiendo del tipo de estudio que realice. Pagaderos a la presentación de los certificados correspondientes.

5.1.1 Laudo Arbitral

ART. 9º FOMENTO A LA EDUCACIÓN

La Empresa LABORATORIOS BAXTER S.A., a partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral concederá y pagará un auxilio anual para los hijos de los trabajadores así:

- | | |
|---------------------|----------|
| a. Primaria | 24% SMLV |
| b. Bachillerato | 35% SMLV |
| c. Universidad..... | 38% SMLV |

Parágrafo. El auxilio será cancelado en las fechas establecidas por la Empresa. Para ser acreedor al beneficio, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- a. Los padres deberán solicitar anualmente con el respectivo formato tanto el auxilio como la renovación del ahorro de

escolaridad acreditando el estudio de sus hijos con los certificados oficiales, expedidos por los centros de enseñanza, debidamente reconocidos por el Ministerio de Educación o quien haga sus veces, al momento de solicitar el respectivo beneficio.

b. Si el estudiante (hijo del trabajador) pierde el año lectivo o el semestre, no tendrá derecho al auxilio para el siguiente período académico (repetición del año o semestre).

c. En el evento de que ambos padres laboren en la Compañía, el pago del auxilio de escolaridad se hará a unos de ellos únicamente.

d. Tendrá derecho a este auxilio los hijos que dependen económicamente del trabajador(a). A los mayores de 18 años se les acreditará dependencia con el certificado oficial expedido por el Centro de Enseñanza, en el que conste que asiste a estudios regulares en jornadas diurnas completas.

e. El pretender pasar un hijo mayor de 18 años como dependiente cuando no lo es (estar trabajando), **será considerada como falta grave para efectos del Contrato de Trabajo.**» (Resaltado fuera de texto)

5.2 Argumentos del Sindicato

Arguye que se debe anular parcialmente del literal e) aquella parte que dice: «*será considerada como falta grave para efectos del contrato de trabajo*», por cuanto no aparece contenida en el pliego de peticiones y, al ser introducida por el Tribunal, se consignó una decisión extra y ultra *petita*, además de ser ese un tema de concertación entre las partes. Aduce que, de no anularse, debe ser modulada por la Corte.

Advierte, asimismo, que el Tribunal no tuvo en cuenta la totalidad del contenido del art. 15 del pliego de peticiones, en tanto omitió pronunciarse sobre el auxilio para materno y preescolar, codificado en el literal a), por lo que requiere de la Corte su modulación, en el entendido de que debe ser

resuelto por la Sala o en su defecto devolver el laudo al Tribunal para que se pronuncie.

5.3 Oposición de Laboratorios Baxter S.A.

Manifiesta que hace parte del poder subordinante del empleador la facultad de establecer condiciones sobre los beneficios que concede a los trabajadores. Resalta que si bien la compañía otorga un auxilio de educación a los hijos de esta población, no riñe con la equidad y la justicia que se condicione el acceso a dicha prerrogativa cuando se encuentre probado que el hijo del trabajador no es dependiente de este.

X. CONSIDERACIONES

Al respecto, concierne recordar que los árbitros gozan de una amplia facultad para resolver los puntos del conflicto no resueltos en la etapa de arreglo directo, atendiendo al principio de equidad, empero, ello no quiere decir que puedan desbordar su competencia yendo más allá o por fuera de los temas del conflicto, por cuanto el laudo arbitral debe guardar la debida congruencia con el objeto para el cual los árbitros fueron investidos transitoria y excepcionalmente de la función jurisdiccional.

Lo anterior se dice porque en este asunto es evidente que el Tribunal extralimitó sus funciones respecto del particular pedimento en estudio, toda vez que introdujo un aspecto que no fue propuesto en el pliego de peticiones, y que

se insertó en el literal e) del artículo 9, resultando ajeno a la intención de la negociación colectiva, lo que constituye una decisión *extra petita*.

En cuanto a la imposibilidad de los árbitros de resolver por fuera o más de lo pedido, la Corte se ha pronunciado en múltiples ocasiones, a manera de ejemplo, se cita la sentencia de anulación SL18504–2016, rad. 73262, en la que se dijo:

“Resulta claro que cuando el Tribunal concedió el auxilio por muerte de padre, madre, esposa o compañera permanente e hijos del trabajador vulneró el principio de congruencia que cobija las actuaciones de los árbitros, según el cual éstos solamente pueden decidir sobre los puntos presentados en el pliego de peticiones, sin que estén legitimados para efectuar condenas ultra y extra petita, de suerte que, al no constituir dicho auxilio una de las aspiraciones de la organización sindical, según la documental de folios 52-59 del expediente, el Tribunal no podía examinarlo, ni concederlo.

“En sentencia CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501, sobre este punto se dijo:

“En sentencia de anulación del 1º de junio de 2005 radicado 25583, sobre la imposibilidad de los árbitros de fallar ultra petita, se sostuvo: “de tiempo atrás esta Sala de la Corte ha considerado que <el arbitramento debe respetar el principio de congruencia (C. de P.C. art. 672-8 y 9) en su triple implicación: a) Absteniéndose de resolver en puntos no sujetos a su decisión, b) Considerándose imposibilitado para conceder ultra petita, es decir más de lo pedido; y C) Decidiendo todos los puntos planteados> (Sentencia de la Sala Plena Laboral del 19 de julio de 1982. Gaceta Judicial No. 2410)”.

Más recientemente, en la providencia CSJ SL7078 de 2016, se señaló:

“Esto, claro, sin soslayar que el Tribunal de arbitramento debe advertir aspectos tales como no inmiscuirse en derechos de las partes y que la decisión le rinda culto al principio de congruencia, esto es, que no otorgue beneficios

que no fueron implorados en el pliego de peticiones, como tampoco reconocerlos con una suma mayor”.

Las razones anteriores conducen no a la anulación parcial del literal e) del artículo 9º, sino total, en tanto que la calificación de “*falta grave*” va ligada a la conducta allí descrita.

De otra parte, le asiste razón al recurrente en cuanto a que los árbitros no se pronunciaron respecto de dicho auxilio educativo solicitado para los hijos de los trabajadores que se encuentren adelantando estudios de maternos y preescolar, que hacen parte del literal a), del art. 15 del pliego de peticiones, por lo que se dispondrá su devolución al Tribunal para tal efecto, atendiendo lo establecido en el inc. 2 del art. 143 del CPTSS.

XI. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA EMPRESA LABORATORIOS BAXTER S.A.

La impugnación fue limitada por la empresa recurrente a 4 puntos: (i) artículo quinto (permisos sindicales), (ii) artículo sexto (cursos sindicales), (iii) artículo 14 (prima de antigüedad) y (iv) artículo 21 (comité obrero patronal).

Para tal efecto, la Sala resolverá en el orden propuesto, advirtiendo que los dos primeros se decidirán en forma conjunta, en tanto se suplen de igual argumentación.

1. PETICIÓN DE ANULACIÓN POR FALTA DE CLARIDAD DE LAS CLÁUSULAS DE PERMISOS SINDICALES PARA COMISIONES Y CURSOS SINDICALES

1.1. Pliego de Peticiones

ARTÍCULO 9º PERMISOS SINDICALES PARA COMISIONES

La empresa LABORATORIOS BAXTER S.A., a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo o Laudo Arbitral resultante del pliego de peticiones, concederá permisos sindicales a los trabajadores afiliados a “SINTRAQUIM” con el fin de adelantar diligencias y comisiones sindicales.

1.2. Laudo Arbitral

ART. 5º PERMISOS SINDICALES PARA COMISIONES.

La empresa LABORATORIOS BAXTER S.A., a partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral, concederá permisos sindicales durante seis (6) días anuales al Sindicato, remunerados con salario básico, a los trabajadores afiliados a “SINTRAQUIM” con el fin de adelantar diligencias y comisiones sindicales.

Cláusula que fue objeto de aclaración, en providencia del 22 de noviembre de 2018, la cual quedó así:

ART. 5º PERMISOS SINDICALES PARA COMISIONES.

La empresa LABORATORIOS BAXTER S.A., a partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral, concederá permisos sindicales durante seis (6) días anuales al Sindicato, remunerados con salario básico, con el fin de adelantar diligencias y comisiones sindicales. El sindicato designará los beneficiarios de dichos permisos.

1.3. Argumentos de la empresa

Pone de manifiesto que el contenido del laudo debe ser claro y preciso y no puede estar sujeto a interpretaciones. En ese contexto, refiere que si bien el número de permisos está limitado de seis (6) días en forma anual para el sindicato, su redacción para «comisiones» puede dar lugar a interpretaciones y resultar ilimitado y contradictorio. Además, al incluir la expresión «a los trabajadores afiliados a SINTRAQUIM», denota que la calidad de afiliado es requisito para acceder al permiso y puede dar lugar a la exégesis de que los trabajadores afiliados gozarán de seis días anuales de permiso, desbordando la naturaleza del beneficio otorgado y su funcionalidad, a más de que la viabilidad operativa y económica de tal beneficio se ve gravemente comprometida.

1.4. Oposición del sindicato

Manifiesta que no se advierte de la cláusula censurada una redacción oscura ni siquiera indeterminada y menos equívoca, que en nada afecta al empleador recurrente en sus relaciones obrero patronales pues, todo lo contrario, la decisión atacada vincula al empleador y a los seis (6) afiliados a «SINTRAQUIM» beneficiarios del laudo; que la resolución es clara y precisa, por ende no está sujeta a interpretaciones erróneas, pues se entiende que lo decidido es el otorgamiento de seis permisos anuales para que los afiliados al sindicato cumplan con las gestiones sindicales.

2. CURSOS SINDICALES

2.1. Laudo arbitral

Art. 6º CURSOS SINDICALES

LABORATORIOS BAXTER S.A. A partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral concederá seis (6) días de permiso anual remunerado con salario básico, a los trabajadores sindicalizados que resulten elegidos para asistir a cursos sindicales o de capacitación programados por el Sindicato y/o por otras organizaciones regionales o nacionales.

Cláusula que fue objeto de aclaración, en providencia del 22 de noviembre de 2018, la cual quedó así:

Art. 6º CURSOS SINDICALES

LABORATORIOS BAXTER S.A. A partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral concederá permisos sindicales durante seis (6) días anuales al Sindicato, remunerado con salario básico, para asistir a cursos sindicales o de capacitación programados por dicha organización o por otras regionales o nacionales. El sindicato designará los beneficiarios de dichos permisos.

2.2. Argumentos de la empresa

Refiere que la reglamentación del permiso sindical para cursos sindicales se encuentra incompleta, pues concede 6 días de permiso y se entiende que es para la organización sindical, sin embargo, incluye que *«a los trabajadores sindicalizados que resulten elegidos para cursos sindicales»*, para denotar un requisito para acceder al permiso sindical.

Exalta que tal redacción se presta para múltiples interpretaciones y puede ocasionar la extensión de un beneficio de seis (6) días anuales para la organización

sindical a la población sindicalizada que resulte elegida para cursos sindicales, y lo que es peor ilimitada, pues omite señalar el número determinado de trabajadores elegidos.

2.3. Oposición del sindicato

De una lectura integral de lo decidido por el Tribunal, no se infiere ninguna duda sobre la concesión de tal beneficio, en punto a que no se evidencia una redacción incompleta que permita diversas interpretaciones, pues de la lectura gramatical del artículo es claro que el empleador debe conceder 6 días de permiso al año para asistir a cursos sindicales, lo cual es razonable, ponderado, equitativo y proporcional, atendiendo el número de beneficiarios del laudo.

XII. CONSIDERACIONES

El disenso que exhibe la recurrente frente a las disposiciones censuradas se circunscribe a dos puntos: (i) el término utilizado para la concesión de permisos por «*comisiones*» es indeterminado y, (ii) en ambas cláusulas, el beneficio que allí se otorga es para los afiliados del sindicato, sin determinar el número de trabajadores que pueden acceder a los permisos para comisiones y cursos sindicales, pues en la forma como se redactaron, son ilimitados.

Comienza la Corte por recordar que la jurisprudencia de la Sala ha señalado que la concesión de los permisos sindicales se ubica dentro del campo de competencia de los

árbitros, pues su regulación es propia de la negociación colectiva, siempre y cuando su propósito sea el de atender responsabilidades relacionadas con la labor sindical y su reconocimiento esté guiado por criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Dentro de este marco conceptual, entre otras, en la sentencia CSJ SL21863-2017 se dijo:

*[...] la posibilidad de que en el laudo arbitral se pueda imponer al empleador la concesión de permisos remunerados a los miembros del sindicato, con el objeto de desarrollar y atender las tareas propias de la representación sindical, eso sí, **dentro de criterios de necesidad, razonabilidad, proporcionalidad y equidad**, los cuales encuentran su fundamento en el artículo 39 de la Constitución Política, en concordancia con los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, siendo, por lo tanto, deber del empleador otorgarlos, siempre que su concesión no afecte el normal funcionamiento de las actividades de la empresa, tal como se dijo en la sentencia CSJ SL 9347 – 2016, reiterada en la CSJ SL 8948 jun. 14 de 2017, rad. 76691, y en la CSJ SL, 11218 jul. 12 de 2017, rad. 70771, en la cual se dijo:*

La Corte ha sostenido que los árbitros gozan de facultades para pronunciarse sobre el otorgamiento de permisos sindicales remunerados para atender las responsabilidades inherentes al ejercicio del derecho de asociación y libertad sindical, en la medida que resulten razonables y proporcionados. En sentencia de anulación CSJ SL17654-2015, 24 nov. 2015, al respecto se precisó:

(...) ha de recordarse que desde la sentencia de anulación del 28 de octubre de 2009 rad. 40534, reiterada en sentencias SL8693-2014 y CSJ SL 8896-2015, ha señalado la Sala que los árbitros pueden regular permisos sindicales remunerados para atender las responsabilidades inherentes a la ejecución del derecho de asociación y libertad sindical, siempre y cuando la decisión resulte razonable y proporcionada.

Se dijo en la última de las citadas, que el Tribunal de Arbitramento deberá tener en cuenta, en cada caso

particular, entre otros aspectos, «que su concesión no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento, que no sean de carácter permanente, que tengan plena justificación, que sea sólo para atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical y, que esa decisión resista un juicio de razonabilidad y proporcionalidad, así como que el permiso sea racional y equitativo».

Con sujeción al anterior precedente, del estudio de las cláusulas arbitrales censuradas, otea la Sala que, en efecto, ambas tienen una característica en común y es su indeterminación y falta de delimitación en lo que atañe al número de trabajadores beneficiarios, ya sea para comisiones o cursos sindicales. Nótese que aquellos se conceden, de manera general, sin limitación diferente a los que resulte elegidos por la organización sindical.

Así las cosas, en los términos en los que quedaron redactadas las decisiones arbitrales, podría llegar a solicitarse un permiso ilimitado para los trabajadores afiliados, en aras de asistir a cualquier evento sindical, lo que resulta desproporcionado y contrario al deber de establecer estos beneficios sindicales con *«criterios de necesidad, razonabilidad, proporcionalidad y equidad...»*, además de que, con ello, se contraviene la obligación de claridad y precisión con que debe estructurarse este tipo de normas colectivas.

Respecto a las cláusulas indeterminadas esta Sala, en sentencia de anulación CSJ SL17654-2015, explicó:

Sobre la importancia de que las cláusulas del laudo arbitral sean lo suficientemente claras, se pronunció la Corte en

sentencia CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. SL49867 reiterada en la sentencia SL8693-2014 y recientemente en la SL8896-2015, en la que respecto a cláusulas ambiguas e indeterminadas, adoctrinó:

La textura de la disposición luce tan genérica e indeterminada que para nada facilita precisar las particulares circunstancias de su aplicación. Así, cualquier lectura que se haga sobre quiénes deben ser los destinatarios de la aludida bonificación no resultaría manifiestamente equivocada (trabajadores sindicalizados, trabajadores no sindicalizados, personal vinculado, jefes de familia, trabajadores con hijos, trabajadores estudiantes, trabajadores con hijos estudiantes, trabajadores con hijos menores estudiantes, etc.), como tampoco la que se dé sobre los tiempos de su aplicación (por todo el año, cada año, semestral, trimestral, mensual, por calendarios escolares, etc.), e inclusive sobre conceptos como la modalidad escolar (regular o formal, informal, presencial, semipresencial, no presencial, superior, media, elemental, preescolar, universitaria, técnica, tecnológica, etc.). Por ende, la evidente ambigüedad e indeterminación de la disposición atacada, que contraria (sic) el sentido de la equidad debida a las relaciones laborales subordinadas, imponen su anulación.

Puesto en otras palabras, como el Tribunal al proferir el artículo objeto de estudio, no precisó con el rigor requerido el alcance de su decisión, la Sala anulará la cláusula 48 del laudo impugnado.

No obstante lo anterior, para la Sala no es procedente la anulación total de las cláusulas analizadas, de manera automática e irreflexiva, pues, siendo esa una importante conquista alcanzada por los trabajadores, lo pertinente es preservar la voluntad de los árbitros, teniendo en cuenta además que, en el ámbito del recurso de anulación, la Corte ha justificado la posibilidad de introducir «...precisos elementos que modifiquen el significado, alcance, o entidad de una cláusula, para despojarlas de los rasgos jurídicos o económicos que la hacen ilegal o inequitativa, en aras de salvar las garantías o beneficios que ofrece el Tribunal de Arbitramento...», de manera que se preserve y no se sustituya la voluntad de los árbitros (CSJ SL, 15 may. 2007, rad. 31381,

CSJ SL15025-2015 y CSJ SL17703-2015, CSJ SL1791-2019, entre muchas otras).

Para tales efectos, la Corte entiende que las cláusulas no son ilegales en su totalidad y que su única falencia es que no identifican con precisión la cantidad de trabajadores beneficiarios, aparte de que pueden generar dudas en torno a la extensión de los permisos.

En ese orden, como la voluntad de los árbitros estaba encaminada a conceder, en el artículo 5.º, seis (6) días anuales de permiso para adelantar diligencias y comisiones sindicales, debe entenderse que los días de permiso son máximo seis (6) durante todo el año, que la organización puede destinar, distribuir y consumir libremente, además de que por cada día de permiso es beneficiario un (1) trabajador que, como lo precisó el Tribunal, será designado autónomamente por la organización.

Igual situación se predica respecto del artículo 6.º, en el que la voluntad de los árbitros fue conceder seis (6) días de permiso para asistir a cursos sindicales o de capacitación, de manera que debe entenderse que los días de permiso son máximo seis (6) durante todo el año, que la organización puede destinar, distribuir y consumir libremente, además de que por cada día de permiso es beneficiario un (1) trabajador que, como lo precisó el Tribunal, será designado autónomamente por la organización.

En el anterior sentido, se dispondrá la modulación de los artículos 5.º y 6.º contenidos en el artículo cuarto del laudo arbitral.

3. PETICIÓN DE ANULACIÓN DE LA CLÁUSULA 14 DEL LAUDO ARBITRAL POR SER INEQUITATIVA.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

3.1 Pliego de Peticiones

ARTÍCULO 24º. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La empresa LABORATORIOS BAXTER S.A., a partir de la vigencia del presente Laudo Arbitral reconocerá y pagará a sus trabajadores y empleados una prima de antigüedad, en el mes que cumpla su aniversario de servicios, de acuerdo a la siguiente escala;

| | |
|--------------------------------------|-------------------------------|
| DE 1 A 4 Años de servicios Básico. | 10 días de Salario |
| DE 5 A 9 Años de servicios Básico. | 15 días de Salario |
| DE 10 A 14 Años de servicios Básico. | 20 días de Salario |
| DE 15 A 19 Años de servicios Básico. | 25 días de Salario |
| DE 20 A 24 Años de servicios..... | ...30 días de Salario Básico. |
| DE 25 o más años de servicios..... | .35 días de Salario Básico. |

Esta prima no constituye salario.

3.1. Laudo Arbitral

ART. 14º. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La empresa LABORATORIOS BAXTER S.A., durante la vigencia del presente Laudo Arbitral pagará a sus trabajadores una Prima de Antigüedad de carácter no salarial, en el mes que cumpla aniversario de servicios, de acuerdo con la siguiente escala:

Salario básico hasta seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes:

- a. Para trabajadores vinculados antes del 15 de septiembre de 2015:

| Años de servicio | Días |
|------------------------------|------|
| De 5 a 9 años de servicio | 11 |
| De 10 a 14 años de servicio | 15 |
| De 15 a 19 años de servicio | 20 |
| De 20 a 24 años de servicio | 25 |
| De 25 años o más de servicio | 30 |

- b. Para trabajadores vinculados a partir del 15 de septiembre de 2015

| Años de servicio | Días |
|------------------------------|------|
| De 5 a 9 años de servicio | 5 |
| De 10 a 14 años de servicio | 7 |
| De 15 a 19 años de servicio | 9 |
| De 20 a 24 años de servicio | 15 |
| De 25 años o más de servicio | 20 |

De seis (6) salarios mínimos legales mensuales hasta diez (10) salarios mínimos legales mensuales y vinculados antes del 15 de septiembre de 2015.

| Años de servicio | Días |
|------------------------------|------|
| De 5 a 9 años de servicio | 21 |
| De 10 a 14 años de servicio | 24 |
| De 15 a 19 años de servicio | 29 |
| De 20 a 24 años de servicio | 34 |
| De 25 años o más de servicio | 39 |

3.2. Argumentos de la empresa

Manifiesta que existe inequidad en su aplicación, pues la escala de reconocimiento de la prima de antigüedad que existe en Laboratorios Baxter S.A. es de conformidad con el salario básico devengado; a su vez, la categoría salario básico de hasta seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes incluyó a *trabajadores vinculados después del 15 de septiembre de 2015*.

Resalta que los trabajadores de la compañía con un salario inferior a 1.5 SMLMV y vinculados después del 15 de septiembre de 2015, con el proceso de formalización, no se han beneficiado de esta prima, y así se consagró en dicho acuerdo que suscribió la empresa al contratar personal de forma masiva.

Por lo anterior, el laudo rompe la equidad al crear este beneficio para población diferente, pues desconoce la difícil situación económica de la empresa, así como las condiciones de ingreso y formalización de personal desde el año de 2015, por lo tanto, el Tribunal obvió los criterios de igualdad, proporcionalidad y equidad.

3.3. Oposición del sindicato

Debe advertirse que la decisión recurrida es una réplica de lo establecido en el pacto colectivo, que diferenció la prima de antigüedad para los trabajadores vinculados antes del 15

de septiembre de 2015 y después esa fecha, conducta que es discriminatoria y contraria al principio de equidad. Sobre el tema, trae a colación toda la argumentación que expuso en su recurso al respecto.

XIII. CONSIDERACIONES

Los motivos en que se apoya la recurrente para obtener la anulación consisten en que el beneficio otorgado es inequitativo, pues desconoció la difícil situación económica y no tuvo en cuenta las condiciones de ingreso y formalización de la empresa desde el año 2015.

Al respecto, contrario a lo expuesto por la empresa recurrente, cabe recordar que el Tribunal de arbitramento en su motivación general, para definir en equidad no solo este beneficio sino los restantes, tuvo en cuenta, entre otros aspectos, el «*acuerdo de formalización laboral suscrito el 6 de diciembre de 2016*», ante el Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial del Valle del Cauca, y los «*estados financieros de la empresa*», documentos que fueron aportados en la sesión del 19 de julio de 2018, acta 02.

De manera que la situación financiera de la empresa no fue un tema ajeno para los árbitros, pues la información que le fue aportada le permitió llegar a la conclusión de que la recurrente está en capacidad económica para atender las prerrogativas censuradas, las cuales fueron concedidas con fundamento en el principio de la equidad.

Así mismo, no se acreditó mediante la prueba pertinente de qué forma puede impactar la parte financiera de la empresa, el reconocimiento de la prima de antigüedad, pues la sola afirmación no basta para que se estime tal circunstancia.

Otro argumento del recurrente es que el Tribunal de Arbitramento forjó condiciones de inequidad al otorgar el beneficio para una población diferente, esto es, para quienes ingresaron después del 15 de septiembre de 2015, cuando en la empresa existen trabajadores que han iniciado labores después de esa data y no han sido favorecidos de dicha prima de antigüedad, toda vez que en el pacto colectivo se acordó su no aplicación para la población formalizada con un salario inferior a 1.5 SMLMV.

Al respecto, es pertinente recordar que al estudiarse esta misma cláusula frente al recurso de anulación que presentó el sindicato, se dispuso retirar totalmente el literal b), pero, con independencia de ello, estima la Sala que la creación de dicho beneficio no genera la inequidad que advierte la recurrente, debido a que los trabajadores afiliados al sindicato no se encuentran en la misma situación jurídica de quienes no están sindicalizados, toda vez que la ley laboral faculta a los primeros para promover conflictos colectivos y adelantar negociaciones orientadas a la suscripción de convenciones colectivas o laudos arbitrales para mejorar sus condiciones laborales.

Sobre el tema, en la sentencia CSJ SL5887-2016 se dijo:

A juicio de la Sala, tal circunstancia no constituye un trato discriminatorio infundado, debido a que los trabajadores afiliados al sindicato no se encuentran en la misma situación jurídica de quienes no están sindicalizados. La ley laboral autoriza a los primeros a promover conflictos colectivos y adelantar negociaciones orientadas a la suscripción de convenciones colectivas para mejorar sus contratos de trabajo. De forma que, si en uso de esta posibilidad de negociación y suscripción de acuerdos colectivos, un trabajador sindicalizado obtiene un valor agregado en sus condiciones de empleo a diferencia de otros trabajadores no asociados, ello no es ilegítimo; por el contrario, el Derecho lo permite y, más aún, lo promueve en el marco de la política de estímulo a la libre asociación sindical, concertación laboral y trabajo decente.

Por esto, en estos eventos podría decirse que existen dos factores de diferenciación objetivos y razonables, que operan sincrónicamente. El primero consiste en la afiliación o pertenencia a una organización sindical que tienen unos a diferencia de otros, como acto jurídico que por antonomasia habilita el acceso a los beneficios que otorga privilegiadamente la calidad de sindicalizado. El segundo, consiste en que es la ley, de manera objetiva, la que consiente estas diferencias en favor del grupo de los trabajadores asociados y beneficiarios de convenciones colectivas.

En este orden de ideas, la percepción de beneficios convencionales que deriva de la calidad de sindicalizado y que, en cierto momento, pueda generar diferencias remuneratorias en relación con trabajadores no asociados, no constituye un trato discriminatorio injustificable, pues unos y otros, desde el punto de vista jurídico, están situados en un plano desigual. Por estas mismas razones y en lo que hace al presente conflicto, la percepción en favor del único trabajador sindicalizado de un incremento salarial, que de facto lo ubique en una mejor condición remunerativa con respecto a los demás empleados de la empresa, no constituye un trato inadmisibles, pues la situación del primero es diferente a la de los segundos, y su justificación estriba en la calidad de asociado de uno y la de no asociado de otros.

En estas condiciones, carece de fundamento el reproche de la empresa, ya que precisamente el propósito de la negociación colectiva es optimizar las condiciones de empleo que la ley prevé, sin que sea válido predicar que por esa razón se afecta el principio de igualdad de los trabajadores no

sindicalizados, pues estos no se hallan en la misma situación jurídica de quienes están afiliados a una organización sindical.

No se anulará la cláusula.

4. COMITÉ OBRERO PATRONAL

4.1. Pliego de peticiones

Artículo 40. COMITÉ OBRERO PATRONAL

La Empresa LABORATORIOS BAXTER S.A., a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo conformará un Comité Obrero Patronal conformado por dos (2) representantes de la Empresa que serán elegidos por la Empresa y dos (2) representantes del Sindicato, que serán elegidos por la Junta Directiva del mismo, con el ánimo de cumplir con las siguientes funciones: Representar al Sindicato y a la Empresa, en las reuniones que se realicen con el fin de oír en descargos a los que se presenten con el trabajador inculpado.

Los representantes del Sindicato y la Empresa que forma parte de ese Comité aportarán las pruebas necesarias y suficientes para que la empresa pueda tomar una decisión más justa, realizando las investigaciones a que haya lugar, incluyendo los testigos del caso, con el ánimo de conocer los motivos, circunstancias y razones que llevaron al trabajador a cometer la falta. Estas pruebas serán tenidas en cuenta por la Empresa en el momento de la toma de decisiones. Funcionará en forma permanente como organismo paritario con sus respectivos suplentes, los cuales serán de libre nombramiento y remoción de las partes, el comité se reunirá una vez al mes o cuando las circunstancias así lo ameriten.

Cuando haya un problema individual o colectivo que afecta (sic) los trabajadores y que surjan en relación con la aplicación del contrato individual de trabajo, del Código Sustantivo del Trabajo, del reglamento interno de trabajo, del reglamento de higiene y seguridad industrial o de la convención colectiva de trabajo, se presentará el reclamo por escrito ante el comité de relaciones laborales, inmediatamente después de haber surgido el motivo,

indicando los puntos específicos a tratar. Todo reclamo será tratado en las reuniones citadas en un plazo máximo de dos días.

El comité se reunirá para conocer, estudiar, dirimir o decidir las apelaciones del trabajador sobre suspensión o cancelación de contratos, impuestas por la empresa. De las reuniones se levantarán actas firmadas por todos sus miembros, en las que constarán los casos tratados y las decisiones adoptadas; copias de las actas se entregará al Sindicato inmediatamente terminada la reunión.

El Comité Obrero Patronal deberá decidir sobre el caso en estudio dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de haber recibido la apelación del trabajador, las decisiones que adopte el Comité Obrero Patronal.

4.2. Laudo arbitral

ART. 21 COMITÉ OBRERO PATRONAL

La empresa LABORATORIOS BAXTER S.A., y SINTRAQUIM conformarán un Comité integrado por mínimo dos (2) miembros del sindicato designado por la organización sindical, y dos (2) por la Empresa designados por el Gerente General.

Parágrafo 1º Funciones del Comité

1.º Acompañar al trabajador en las audiencias de descargos, si el trabajador así lo desea, sin que esto implique facultad decisoria en la imposición de sanciones, si fueren necesarias.

2.º Velar porque las condiciones del trabajo sean acordes con las normas de salud ocupacional, las exigencias de la Empresa y ley.

3.º Cooperar por el mantenimiento de la armonía en las relaciones Empresa Trabajador.

4.º Cooperar en la programación y ejecución de los planes de salud ocupacional y protección del medio ambientes.

5.º Cooperar para el logro del desarrollo de los trabajadores y los objetivos de la Empresa y la implementación de los programas de mejoramiento continuo.

Parágrafo 2º. La Empresa antes de imponer una sanción por faltas disciplinarias a sus trabajadores, los oírán en

descargos, en un plazo no mayor de 15 días hábiles de ocurrido el evento, asesorado el trabajador por un miembro del Comité Obrero Patronal o de un compañero de trabajo si el trabajador lo desea, sin que en dicha asesoría puedan hacer parte personas que representan a la Empresa. La Empresa definirá la acción a tomar en un plazo no mayor de 15 días. El no cumplimiento de estos plazos dará vencimiento de términos al proceso.

4.4. Argumentos de la recurrente

Refiere que la creación de dicho comité toca aspectos propios de la autonomía administrativa e interna del empleador, sobre los cuales no tenía potestad alguna para pronunciarse. Sobre el tema, cita la sentencia CSJ SL17144-2016, rad. 70599, de la cual reproduce la parte pertinente.

Culmina diciendo que el Tribunal de Arbitramento extralimitó sus funciones, en atención a que la facultad disciplinaria es una potestad exclusiva del empleador, pues así lo ha reiterado la Sala de Casación Laboral de la Corte, en diversos pronunciamientos.

4.5. Oposición del sindicato

Manifiesta que la decisión del Tribunal está ajustada a su competencia y al criterio de equidad; que los árbitros no extralimitaron sus funciones; y que no se vulnera la autonomía administrativa interna del empleador. Menciona sentencias de la Corte en las que se ha aceptado la competencia de los tribunales para conocer y decidir sobre los procedimientos disciplinarios y de los comités obreros patronales.

XIV. CONSIDERACIONES

Esta Sala ha sostenido que los árbitros no tienen competencia para crear comités de *cogestión* o *coadministración* de la compañía, en tanto ello transgrede el principio constitucional de libertad de empresa, que implica la facultad del empresario de organizar su negocio y dirigir las relaciones laborales. Empero, también ha dicho que en el marco de la participación democrática y, dentro de ciertos límites, los árbitros pueden fundar comités paritarios de participación en algunos asuntos de interés de los trabajadores. (CSJ SL243-2018 y CSJ SL3491-2019, entre otras).

En este asunto, en las condiciones en las que quedó consignada dicha disposición arbitral, observa la Sala que de las funciones que el Tribunal dotó al Comité Obrero Patronal, ninguna lo legitimaría para inmiscuirse en el ámbito de gestión y administración de la empresa, pues su misión es de *cooperación*, ni siquiera la intervención del órgano bipartito en el trámite de las sanciones disciplinarias le resta potestad disciplinaria al empleador, en tanto su participación se limita a un simple asesoramiento al trabajador.

Y aunque en algunas oportunidades la Sala la ha sostenido que los árbitros carecen de competencia para crear comités bipartitos que intervienen en asuntos disciplinarios, con poder decisorio y vinculante (CSL5692-2018), lo cierto es que, se repite, en este caso el Comité fue dotado de simples

funciones de acompañamiento, asesoría y cooperación en trámites disciplinarios, que no coartan los poderes del empleador y respecto de las cuales el Tribunal tiene plena competencia.

En ese sentido, sin esas facultades decisorias y vinculantes, el Tribunal sí tiene competencia para crear comités que intervienen en asuntos disciplinarios.

Resta decir que, contrario a lo aducido por la recurrente, los árbitros también tienen competencia para introducir y regular ciertos procedimientos previos a la imposición de sanciones disciplinarias, siempre y cuando no invadan los poderes decisorios del empleador (CSJ SL388-2019), como sucedió en este caso, en el que simplemente se impuso la obligación de oír al trabajador, *«[...] en un plazo no mayor de 15 días hábiles de ocurrido el evento, asesorado el trabajador por un miembro del Comité Obrero Patronal o de un compañero de trabajo si el trabajador lo desea [...]»*

Así las cosas, no se anulará la disposición arbitral.

Sin costas en los recursos de anulación.

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,

XV. RESUELVE

PRIMERO. ANULAR del laudo arbitral del 25 de octubre de 2018, proferido por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio que dirimió el conflicto colectivo económico de trabajo, suscitado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y/O FARMACÉUTICA DE COLOMBIA “SINTRAQUÍM”**, **SECCIONAL CALI** y la sociedad **LABORATORIOS BAXTER S.A.**, los artículos quinto, sexto y séptimo, asimismo, del artículo cuarto, el literal e) del «**ART.9º. FOMENTO A LA EDUCACIÓN**», e igualmente las frases plasmadas en las siguientes, así:

a) Del «**ART.10º. EDUCACIÓN PARA TRABAJADORES**», del inciso 2º, la que indica: *«vinculados antes del 15 de septiembre de 2015»*, y en su totalidad, el último inciso que dice: *«Los trabajadores vinculados a partir del 15 de septiembre de 2015, podrán participar en los cupos de becas para estudios, establecidos para dicha población conforme el parágrafo 3. Del (sic) artículo 25 del Pacto Colectivo»*.

b) Del «**ART.14º. PRIMA DE ANTIGÜEDAD**», del inciso 2º del literal a), la que aduce: *«vinculados antes del 15 de septiembre de 2015»*; en su totalidad el literal b), y del inciso 3º, la que alude: *«y vinculados antes de 15 de septiembre de 2015»*.

c) Del «ART.26°. PLAN DE AHORRO DE VACACIONES», en su totalidad, el inciso 2º que dice: «Plan de Ahorro de Vacaciones para trabajadores vinculados después del 15 de septiembre de 2015»; y el inciso 11, que enuncia: «Plan de Ahorro de Vacaciones para trabajadores vinculados antes del 15 de septiembre de 2015». (Entrelineado en el texto).

d) Del «ART.27°. BONO DE RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN DE VEJEZ», del inciso 1º que señala: «que hayan ingresado a la Compañía con anterioridad al 15 de septiembre de 2015».

SEGUNDO. DEVOLVER el laudo para que el Tribunal de Arbitramento, dentro de los cinco (5) días siguientes a su instalación, se pronuncie sobre las pretensiones de fusión del sindicato, estabilidad, igualdad y auxilio de estudio para los hijos de los trabajadores que se encuentran adelantando estudios para materno y preescolar, contenidos en los artículos 13, 35, 39 y el literal a) del artículo 15 del pliego de peticiones, respectivamente, conforme lo explicado en la parte considerativa de esta providencia.

TERCERO. MODULAR los artículos 5.º y 6.º del «artículo cuarto» del laudo arbitral, en el entendido de que los días de permiso allí reconocidos son máximo seis (6) durante todo el año, que la organización puede destinar, distribuir y consumir libremente, además de que por cada día de permiso es beneficiario un (1) trabajador que, como lo precisó el

Tribunal, será designado autónomamente por la organización.

CUARTO. NO ANULAR el laudo arbitral en sus demás disposiciones recurridas.

QUINTO. Sin costas.

Cópiese, notifíquese, publíquese y envíese al Tribunal de Arbitramento para lo de su competencia. Si los puntos que motivan la devolución del expediente, no son objeto del recurso de anulación, la Secretaría del Tribunal deberá remitir el presente asunto al Ministerio de Trabajo para lo de su competencia.

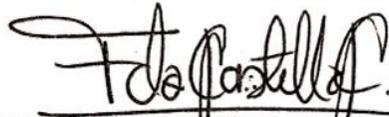


LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA

Salvo voto parcial



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

29/07/2020



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Sala de Casación Laboral



JORGE LUIS QUIROZ ÁLEMAN

SALVO VOTO PARCIAL