

República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

**Magistrado ponente**

**SL2818-2019**

**Radicación n.º 83961**

**Acta 25**

Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de julio de dos mil diecinueve (2019).

Decide la Corte el recurso extraordinario de anulación interpuesto por el apoderado de la sociedad **RECKITT BENCKISER COLOMBIA S.A.**, contra el laudo arbitral complementario proferido el 5 de febrero de 2019, dentro del conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y/O FARMACÉUTICA DE COLOMBIA - SINTRAQUIM-** y la recurrente.

## **I. ANTECEDENTES**

El Sindicato de Trabajadores de la Industria Química y /o Farmacéutica de Colombia - Sintraquim-, Seccional Cali, presentó pliego de peticiones el 29 de junio de 2016 ante la empresa Reckitt Benckiser Colombia S.A., que dio

origen a un proceso de negociación colectiva. Una vez agotada la etapa de arreglo directo, sin que las partes hubieran llegado a algún acuerdo, el Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución No. 3203 de 2017, constituyó e integró un Tribunal de Arbitramento Obligatorio, con el fin de que resolviera definitivamente el diferendo colectivo suscitado entre las partes.

Luego de haber sido instalado el Tribunal de Arbitramento el 2 de octubre de 2017 y de haberse prorrogado el término para fallar, previa autorización de las partes, el 15 de noviembre de 2017 fue proferido el laudo arbitral, que fue impugnado en ese entonces por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia, Sintraquim, Seccional Cali.

Al conocer del recurso extraordinario de anulación interpuesto por el sindicato, esta Corporación, mediante sentencia SL5227- 2018, dispuso:

***“Primero: No devolver a los árbitros el laudo arbitral emitido el 15 de noviembre de 2017, dentro del conflicto colectivo promovido por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y/O FARMACÉUTICA DE COLOMBIA - SINTRAQUIM-SECCIONAL CALI contra la sociedad RECKITT BENCKISER COLOMBIA S.A., salvo en lo que se refiere al artículo 2 del pliego de peticiones frente al cual debe emitir decisión de fondo”.***

Para adoptar tal determinación, la Sala estimó que resultaba acertada la decisión del Tribunal de Arbitramento cuando declaró su falta de competencia para pronunciarse respecto de los artículos 1, 31 y 43, inciso 1, del pliego de peticiones, puesto que constituían aspectos regulados en la

cambiaría el estado de cosas dispuesto en la legislación o que se trataba, en otros eventos, de aspectos intrínsecos a las facultades y a la gestión y libertad del empleador frente a los cuales los árbitros no se podían pronunciar.

Asimismo, frente a los artículos 6, 7, 14, 21, 26, 28, 30, 32, 37, 40 y 49, negados por equidad, se consideró que la pretensión del sindicato de que fueran anulados y posteriormente concedidos resultaba improcedente, por cuanto la Corte no podía entrar a dictar decisión de reemplazo en caso de anular dichas cláusulas, dado que *“su función se encuentra limitada a verificar la regularidad y legalidad del fallo emitido por los árbitros, quienes son los jueces naturales del conflicto colectivo del trabajo y quienes deciden bajo el principio de equidad”*, tal como lo sostenía la jurisprudencia de vieja data.

En cuanto al artículo 2 sobre aplicación de la convención colectiva a trabajadores no sindicalizados, en el que la organización pretendía que *“La empresa RECKITT BENCKISER COLOMBIA S.A. pagará la media cuota ordinaria por cada trabajador beneficiado, cuando la empresa haga extensiva unilateralmente los beneficios convencionales, parcial o totalmente a los trabajadores no sindicalizados”*, esta Sala subrayó que, en los términos planteados por la agremiación, era claro que esta aspiración hacía referencia a eventos en los cuales la empresa extendía, de manera unilateral, los derechos convencionales a trabajadores que no se encontraban afiliados a la organización sindical, de modo que el Tribunal de

Arbitramento no podía dejar de examinar de fondo este punto claramente económico y, en ese orden de ideas, devolvió a los árbitros para que estudiaran lo solicitado.

Reinstalado el Tribunal, los árbitros emitieron laudo complementario el 5 de febrero de 2019, el cual es objeto del recurso extraordinario de anulación por parte de la empresa.

## II. EL LAUDO ARBITRAL

Para los fines que interesan al recurso extraordinario de anulación, el Tribunal de Arbitramento resolvió, en la decisión complementaria, lo siguiente:

**“ARTÍCULO 2. APLICACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO A TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS.**

*La empresa RENCKITT BENCKISER COLOMBIA S.A. pagará la media cuota ordinaria por cada trabajador beneficiado, cuando la empresa haga extensiva unilateralmente los beneficios convencionales, parcial o totalmente a los trabajadores no sindicalizados.*

*Por decisión adoptada mayoritariamente con salvamento de voto de la Dra. SILVIA MARTÍNEZ RONDANELLI, el Tribunal de Arbitramento decide adicionar en el numeral V del Laudo Arbitral: ARTÍCULOS DEL PLIEGO DE PETICIONES QUE FUERON CONCEDIDOS POR RAZONES DE EQUIDAD, UNÁNIMAMENTE O POR MAYORÍA, el artículo 2 del Pliego de Peticiones, de la siguiente manera: APLICACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO A TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS: La empresa RENCKITT BENCKISER COLOMBIA S.A. pagará la media cuota ordinaria por cada trabajador beneficiado, cuando la empresa haga extensiva unilateralmente los beneficios convencionales, parcial o totalmente a los trabajadores no sindicalizados”.*

### III. RECURSO DE ANULACIÓN

Fue interpuesto por la empresa y concedido por el Tribunal de Arbitramento. Esta Sala avocó el conocimiento del asunto y ordenó correr traslado al sindicato (fl. 4 del cuaderno principal), sin que presentara escrito de oposición.

En la fundamentación del recurso extraordinario, la empresa recurrente aduce que el laudo complementario desconoce las normas legales, por cuanto la cuota por beneficio convencional se encuentra contemplada en la ley y su pago a la organización sindical está a cargo exclusivo del trabajador que se beneficia de la extensión del acuerdo colectivo pero, en ningún caso, se prevé con cargo a la empresa, tal como lo dispone el artículo 39 del Decreto 2351 de 1965, subrogado por el artículo 68 de la Ley 50 de 1990.

Señala que la disposición atrás referida impone una contribución a quien se beneficia de lo logrado por un sindicato en el libre ejercicio de la negociación colectiva, en idénticos términos en que lo hacen quienes forman parte de la organización sindical, lo cual resulta lógico, siendo que el empleador no puede asumir una carga frente a la cual no obtiene ningún rédito, *“pues, por lo contrario, le implica extender beneficios laborales extralegales”*.

Precisa que el pago de la cuota por beneficio convencional solamente puede estar a cargo del trabajador,

tal como se puede inferir de lo expuesto por esta Sala en las sentencias CSJ SL, 22 feb. 2002, rad. 17346 y CSJ SL, 17 jun. 2009, rad. 34554, por lo que *“es evidente que el Tribunal impuso una pesada carga a quien, en los términos de la ley, no puede estar a cargo de ella, ya que es apenas obvio que quien tiene que reconocer la compensación es quien se beneficia de la extensión, que lo es solamente el trabajador”*.

De otra parte, alega que, en los términos que quedó redactada la cláusula, resulta vaga e imprecisa, toda vez que no indica en cuáles casos se debe pagar la media cuota ordinaria a la organización sindical, generando dudas de si se aplica en igualdad de condiciones en todos los casos o si el pago depende de la cantidad de beneficios extendidos, de manera que implica una incertidumbre para la empresa. Además, afirma que no se precisó si el descuento debía hacerse por una sola vez o si está sujeto a periodicidad (mensual o anual) y, lo más grave, tampoco indica si el valor a pagar es el establecido por el sindicato a la fecha de expedición del laudo o el vigente en la fecha en que se considere que se hizo extensiva la convención colectiva de trabajo.

Aduce que una norma tan genérica, carente de precisión e indeterminada no presenta ningún rasgo de razonabilidad y, por esa razón, debe ser anulada, teniendo en cuenta la jurisprudencia actual de esta Sala de la Corte, plasmada en las sentencias SL1769-2016 y SL21964-2017, respecto de la indeterminación de las cláusulas arbitrales.

Anota que, como se dispuso que el valor a reconocer por concepto de cuota por beneficio convencional era el equivalente a media cuota ordinaria, se realiza entonces una remisión al valor que el sindicato tenga establecido en sus estatutos o normas internas como cuota ordinaria, quedando entonces sujeto el tema a la voluntad de la organización sindical, dada la autonomía de la que goza para fijar el valor de sus cuotas de sostenimiento.

En este punto, arguye que si la empresa decidiera hacer extensiva la convención colectiva de trabajo de manera unilateral estaría atada a un tercero y su obligación dependería del criterio de este, sin que se cuente con un parámetro o límite objetivo, con lo cual *“ se le impone a mi representada una carga que no está sometida a reglas de causación claras y que, por ello, podría ser materia de incrementos sin justificación, sin que pueda oponerse, lo cual significa, ni más ni menos que se le asigna una obligación irredimible”*.

Dice que, no obstante, si se entendiera que el beneficio al sindicato opera en todos los casos de extensión, la decisión de los árbitros no respeta parámetros mínimos de equidad, tal como lo exige la jurisprudencia de esta Sala en las decisiones SL10673-2016 y SL72213- 2016, por cuanto:

*“... en la forma como quedó redactada puede entenderse que establece la misma carga para la empresa independientemente de la extensión que haga de la convención colectiva de trabajo, pues, en todos los casos, se ordena el pago de media cuota ordinaria. Esto es, para efectos del pago de esa cuota da lo mismo extender*

*un beneficio que extender varios o toda la convención colectiva de trabajo, lo cual es a todas luces desproporcionado, pues no se tiene en cuenta el provecho que obtiene el trabajador, el impacto para la empresa y el beneficio que se debe derivar para la organización sindical por la extensión.*

*Si lo que se persigue con el pago de esta cuota por beneficio convencional (según surge de la ley porque el tribunal no dio ninguna razón para decidir el punto en la forma en que lo hizo), es retribuirle al sindicato por el goce de un beneficio surgido de su actividad negociadora, no tiene ningún sentido y, por el contrario, carece de toda proporción, que ese valor compensatorio sea el mismo independientemente de la cláusula de que se trata y que sea lo mismo extender un beneficio que varios.*

*De los discernimientos jurisprudenciales sobre las funciones arbitrales, antes citados, se colige que es cierto que quien decide en equidad cuenta con discrecionalidad para resolver el conflicto sin que ello signifique, en modo alguno que su decisión pueda ser arbitraria, irrazonable o caprichosa, pues, de obrarse de esa manera, se incumpliría el cometido de brindar justicia en un contexto específico, como lo es el de las relaciones laborales en una empresa. En este asunto el Tribunal no hizo un adecuado análisis de ponderación de la cláusula que estaba creando y, por esta razón, afectó los derechos que como empleadora tiene mi representada ya que le impone una pesada carga, sin ninguna razón atendible”.*

#### **IV. CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo previsto en el artículo 143 del C.P.T. y de la S.S., y como se resaltó en la sentencia SL17703-2015, la función de esta Corporación, en sede del recurso extraordinario de anulación, se restringe a *i)* verificar la regularidad del laudo arbitral, proferido con ocasión de un conflicto colectivo de intereses; *ii)* corroborar que el Tribunal de Arbitramento no haya extralimitado el objeto para el cual fue convocado; *iii)* examinar que la decisión no haya vulnerado derechos o facultades constitucionales, legales o convencionales consagrados a favor de cualquiera de las partes; *iv)* analizar que no

contenga cláusulas abiertamente inequitativas para alguna de éstas; y v) devolver a los árbitros el expediente en el evento que no hayan decidido temas o aspectos sobre los cuales tienen competencia.

Por este camino, también se ha destacado que la Corte en ningún evento puede dictar una decisión de reemplazo para sustituir de fondo lo definido por los árbitros dentro de los conflictos colectivos, pues la legislación colombiana del trabajo ha previsto que éstos deben fallarse en equidad, criterio que resulta totalmente extraño y ajeno a las decisiones en derecho que emite esta Corporación, por lo que, en consecuencia, en sede del recurso extraordinario de anulación, no pueden concederse o negarse de manera directa los aspectos propuestos en el pliego de peticiones, puesto que ello corresponde decidirlo a los árbitros como jueces naturales del conflicto.

A la luz de este marco legal y jurisprudencial, la Corte encuentra que los reproches endilgados por la sociedad recurrente frente al laudo arbitral complementario no tienen vocación de prosperidad, toda vez que los árbitros no desconocieron las normas legales, ni vulneraron derechos o facultades de las partes, al imponer a cargo de la empresa la media cuota ordinaria por cada trabajador no sindicalizado y que resulte beneficiado de la convención cuando la empleadora de manera unilateral hace extensivos los beneficios, parcial o totalmente.

Tal como se dijo en la sentencia SL5227- 2018, que devolvió a los árbitros para que estudiaran de fondo el asunto, lo pretendido por el sindicato en el artículo 2 del pliego de peticiones hace referencia a una situación no regulada en la ley, en tanto se busca que, en los eventos en que la empresa hiciera extensivos los beneficios convencionales de manera unilateral a los no sindicalizados, ésta asumiera el valor correspondiente a media cuota ordinaria por cada trabajador a los que se les extiende motu proprio dichos beneficios.

En esta medida, no le asiste razón a la censura cuando afirma que, mediante el laudo complementario, los árbitros regularon un aspecto contemplado previamente en la ley, puesto que el artículo 39 de la Ley 50 de 1990, cuyo tenor señala que *“Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato”*, hace referencia a los eventos legales de extensión de la convención, a saber, cuando se trata de un sindicato mayoritario, por acto gubernamental (artículos 471 y 472 del C.S.T.) o voluntariamente se acojan a ella, mas no contempla la hipótesis extralegal del laudo, relativa a la extensión unilateral y discrecional de la empresa a los empleados no sindicalizados y que no se acojan a sus disposiciones.

Por esta razón, en tanto se trata de un beneficio no contemplado en la ley, los árbitros estaban legitimados

para resolver el punto y podían concederlo, dentro de su criterio de equidad, tal como en efecto lo hicieron, siendo que lo peticionado por el sindicato responde a la finalidad última y genuina del derecho constitucional a la negociación colectiva, esto es, mejorar la situación de los trabajadores y del sindicato en sí mismo considerado.

Ahora bien, la cláusula tampoco resulta imprecisa y vaga, pues señala que es para los eventos de extensión unilateral de la convención por parte de la empresa, en los cuales la media cuota ordinaria con destino al sindicato corre a cargo de ésta, y no genera duda alguna en su aplicación, como lo afirma la recurrente, pues, según el tenor literal del laudo, procede cuando se haga extensión total o parcial de los beneficios, de manera que por este reproche tampoco hay razón para anular lo decidido por los árbitros.

En cuanto a los aspectos de periodicidad y monto, que señala la censura no están previstos en la cláusula, para la Sala es claro que ello está determinado por el tiempo en que se pague y el valor de la cuota ordinaria fijados por el sindicato para sus afiliados, sin que pueda predicarse que por esta sola circunstancia se afecten los derechos de la sociedad empleadora. Lo cierto es que si la empresa hace extensivos los beneficios convencionales a los empleados no sindicalizados debe pagar a la organización la mitad del monto señalado por éste como cuota ordinaria para sus afiliados, lo cual tiene sentido en aras de proteger los

derechos de asociación y negociación colectiva que le asisten.

Finalmente, en cuanto a la presunta inequidad de la decisión de los árbitros, cabe recordar que la jurisprudencia del trabajo tiene asentado que, en sede del recurso extraordinario de anulación, el recurrente tiene la carga de demostrar con suficiencia que la decisión de los árbitros es contraria a los postulados de equidad, proporcionalidad y razonabilidad, con lo cual debe indicar en concreto cuál es el costo real, cierto y actual de los beneficios extralegales del laudo arbitral, la situación financiera de la empresa y la incidencia de las prestaciones en la actividad económica.

De esta manera, no basta presentar alegaciones genéricas o abstractas, mediante las cuales se alegue simplemente que la decisión de los árbitros es inequitativa, por cuanto es necesario aportar pruebas suficientes que demuestren la manifiesta y protuberante inequidad, confrontando así la incidencia económica del laudo y la situación financiera de la empresa.

Al respecto, esta Sala, en la sentencia SL5295-2018, sostuvo:

*En este punto, cabe recordar que en el recurso extraordinario de anulación, el recurrente tiene la carga argumentativa de demostrarle a la Corte que la decisión construida por los árbitros no solo es inequitativa, sino también que esa inequidad es manifiesta u ostensible. Esto implica reflexionar sobre el costo real, cierto y actual de las prestaciones*

*del laudo, la situación financiera de la empresa y de qué manera el laudo incide desfavorablemente en la producción o en la continuidad de las actividades económicas.*

*Por ello, a lo largo de su jurisprudencia, la Corte ha insistido en que las afirmaciones genéricas, conjeturales o especulativas no son eficaces para derribar una cláusula arbitral. Es necesario el aporte de argumentos y pruebas suficientes y específicas de la inequidad manifiesta de la norma arbitral, producto de una confrontación entre la incidencia económica cierta del laudo y la situación real del ente empresarial. Este ejercicio no lo realizó la empresa recurrente, pues se limitó a alegar una supuesta inequidad”.*

A partir de lo anterior, encuentra la Corte que la empresa recurrente no cumplió su deber de demostrar con pruebas concretas que la decisión de los árbitros resulta manifiestamente inequitativa a la luz de las condiciones financieras y económicas de la compañía, por cuanto simplemente hace menciones genéricas, relativas a que la asunción de la media cuota ordinaria por parte del empleador es inequitativa o desproporcionada o que impone una pesada carga económica, lo cual resulta insuficiente para desvirtuar la decisión arbitral.

Por las razones expuestas, no se anulará la cláusula impugnada. Sin costas

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**No Anular** el laudo arbitral complementario proferido el 5 de febrero de 2019, dentro del conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y/O FARMACÉUTICA DE COLOMBIA - SINTRAQUIM-** y la recurrente.

Sin costas.

Cópiese, notifíquese y envíese el expediente al Ministerio de Trabajo para lo de su competencia.

*Am 3.*  
**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

Presidente de la Sala

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

*F. Castillo*  
**FERNANDO CASTILLO CADENA**

*Salvo voto parcial.*

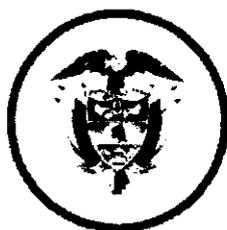
*[Handwritten Signature]*  
**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**  
 24/07/19

*[Handwritten Signature]*  
**JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**

M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO  
**SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL**  
  
 Se deja constancia que en la fecha se fijó edicto  
 Bogotá, D.C. 10 - 12 2019 H-8:00am  
*[Handwritten Signature]*  
 Secretario

M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO  
**SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL**  
  
 Se deja constancia que en la fecha se fijó edicto  
 Bogotá, D.C. 10 - 12 2019 H-5:00pm  
*[Handwritten Signature]*  
 SECRETARIA

M.P. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO  
**SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL**  
  
 Se deja constancia que en la fecha y hora  
 señaladas, queda ejecutada la presente  
 providencia  
 Bogotá, D.C. 13 DIC. 2019 hora: 5:00p.m.  
*[Handwritten Signature]*  
 Secretario



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

**Magistrado Ponente**

**SALVAMENTO DE VOTO**

**Radicación No. 83961**

**REF. SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA  
INDUSTRIA QUÍMICA Y/O FARMACÉUTICA DE  
COLOMBIA - SINTRAQUIM - SECCIONAL CALI vs.  
RECKITT BENCKISER COLOMBIA S.A.**

Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la Sala, en esta ocasión me permito salvar el voto, en tanto considero que la aplicación de la convención colectiva a trabajadores no sindicalizados, en la que se impone a Reckitt Benckiser Colombia S.A. pagar media cuota ordinaria, cuando la empresa de manera unilateral los hiciera extensivos, afecta la libertad de negociación en las contrataciones del empleador.

Es menester precisar que el empleador en las distintas relaciones que surgen de su actividad de contratación, establece las condiciones bajo las cuales, sus trabajadores pueden ser vinculados y las condiciones para su permanencia, cuyo fruto es el resultado de los acuerdos individuales o colectivos.

La cláusula arbitral como quedó redactada y avaló la Corte, genera que el empleador al momento de efectuar cualquier tipo de vinculación quede supeditado a no otorgar ninguna concesión que sea similar a las contempladas en la convención so pena de entenderse, que con ello está extendiendo la convención y genere como consecuencia, la obligatoriedad de asumir una cuota sindical.

La limitación de la libertad de contratación que tiene el empleador, tendría un efecto negativo para los trabajadores por cuanto aquel se abstendría de reconocer beneficios similares a los convencionales, por cuanto le adiciona la asunción de la cuota sindical de la manera en que quedó estatuida. También podría generar la situación, de que el empleador venga reconociendo un beneficio extralegal, antes de ser pactado en la convención y que, de mantenerse una vez pactado en el documento convencional, le sume la erogación de la cuota sindical antes aludida.

Pensemos en otro ejemplo, la mera circunstancia de que el incremento salarial coincida con el de la convención, nuevamente impondría la asunción de la cuota tantas veces mencionada al empleador.

No resulta menor que, tal limitante afecte al empleador y a sus colaboradores por cuanto no sería dable establecer un plan de carrera y con ello de cualificación de perfiles profesionales para los diferentes cargos, por cuanto de coincidir con lo dispuesto en la convención, de nuevo existiría una carga adicional del pago de la cuota sindical.

Así quedan planteadas las razones por las que me aparto de la decisión.

Fecha ut supra,



**FERNANDO CASTILLO CADENA**