



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada Ponente

SL5887-2016
Radicación n.º 72030
Acta 14

Bogotá, D.C, veintisiete (27) de abril de dos mil dieciséis (2016).

Decide la Corte el recurso de anulación interpuesto por la empresa **PRODUCTOS NATURALES LA COLMENA LTDA.**, contra el Laudo Arbitral proferido el 14 de julio de 2015, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo suscitado entre la recurrente y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS GRASOS Y ALIMENTICIOS “SINTRAIMAGRA”**.

I. ANTECEDENTES

El 20 de mayo de 2014, la organización sindical SINTRAIMAGRA, de primer grado y de industria, presentó a la compañía PRODUCTOS NATURALES LA COLMENA LTDA. el pliego de peticiones que dio origen al diferendo colectivo.

Surtidas las conversaciones de rigor en la etapa de arreglo directo, las partes no llegaron a ningún acuerdo respecto de los puntos planteados en el pliego, motivo por el cual, el Ministerio del Trabajo ordenó la constitución e integración de un Tribunal de arbitramento para que dirimiera el referido conflicto.

El Tribunal se instaló el 9 de junio de 2015 y, una vez adelantado el trámite correspondiente, emitió laudo arbitral el 14 de julio del mismo año.

II. LAUDO ARBITRAL

Por unanimidad, los árbitros dispusieron en favor de la organización sindical los siguientes beneficios:

(1º) Incremento salarial del 5.25% mensual sobre *«el ingreso mensual actual que devengue el o los sindicalizados»*.

(2°) Prima extralegal de diciembre consistente en *«el reconocimiento de diez (10) días de salario a cada uno de sus trabajadores sindicalizados, pagada conjuntamente con la prima de navidad en la primera quincena del mes de diciembre»*.

(3°) Prima extralegal de vacaciones a razón de diez (10) días de salario *«a cada uno de sus trabajadores sindicalizados, pagada cuando salga a disfrutar de su descanso legal»*.

(4°) Auxilio por muerte del trabajador correspondiente a *«treinta (30) días de salario básico que devengue el trabajador fallecido al momento de su muerte»*, en favor del *«familiar más cercano del trabajador fallecido»*.

(5°) Auxilio por maternidad de *«diez (10) días del salario básico que devengue el trabajador, por cada hijo que nazca, el que será cancelado una vez el trabajador presente el respectivo certificado de nacimiento»*.

(6°) Auxilio de educación en favor de *«cada trabajador sindicalizado para que sea utilizado en el estudio de su o sus hijos ya sean estos legítimos, extramatrimoniales, adoptivos o reconocidos legalmente, en la suma de doscientos mil pesos (\$200.000) una vez al año, auxilio que debe ser girado siempre y cuando se acredite su condición de estudiante, mediante certificación expedida por Institución legalmente reconocida por el Estado, el cual será pagado al iniciar cada año lectivo [...]»*.

(7°) Auxilio al sindicato por la suma de \$1.500.000 anuales *«que reúne los conceptos de administración, fentralimentación (sic), permiso sindical, capacitación e inherentes a la organización sindical».*

(8°) Permisos especiales. *«Para los literales E, F, y G que tratan de los permisos especiales de actividad sindical se concede el reconocimiento de ocho (8) días de permiso remunerados mensuales, los cuales deben ser distribuidos libremente entre las actividades señaladas en los literales e, f y g ya citados, previo a que el Sindicato realice la respectiva convocatoria a cualquiera de los ítems señalados».*

Adicionalmente, el tribunal arbitral determinó que el laudo tendría una vigencia de un (1) año y, en cuanto a la petición relacionada con la facilitación de espacios para la publicación de carteleras del sindicato, dispuso acceder a este pedimento *«bajo el entendido que se tratara de una cartelera ubicada en un sitio visible, donde se encuentre la cartelera de la empresa, asignándosele un espacio amplio y suficiente para que la organización sindical pueda publicar sus actividades sindicales, advirtiéndose que la misma debe ser libre de agravios u ofensas».*

Las demás peticiones, o el tribunal las negó expresamente, o manifestó su falta de competencia.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Dentro del término previsto en el art. 143 del C.P.T. y S.S., el apoderado de la empresa interpuso recurso de anulación.

Sustenta su impugnación en que la decisión de los árbitros no es razonable ni equilibrada, pues compromete seriamente la continuidad de la empresa. En esa dirección, señala que PRODUCTOS NATURALES LA COLMENA LTDA. es una pequeña empresa del sector de alimentos panificados, cuyos líderes más distinguibles son BIMBO, PRODUCTOS RAMO, COMAPAN, SANTA CLARA y GUADALUPE; que la compañía tiene en nómina a 43 trabajadores y sus utilidades de los tres últimos años han sido de \$31.349.000 (año 2012), \$25.062.000 (año 2013) y 19.237.000 (año 2014), lo que significa que ha habido un decrecimiento.

Sostiene que, teniendo en cuenta un nómina básica mensual a 30 de junio de 2015 de \$55.756.119, un salario diario promedio mensual del total de los trabajadores de la empresa de \$1.858.537,30 y un valor anual de la nómina de \$669.073.428, el impacto económico anual del incremento salarial fijado en el laudo es de \$53.223.453,05 (\$35.126.354,97 y \$18.097.098,08 por factor prestacional legal).

En idéntico sentido, asevera que, si se tiene en cuenta un salario diario promedio mensual de la totalidad de los empleados de \$1.956.110,51 (incluido el incremento salarial

del laudo), la prima extralegal de diciembre y de vacaciones, genera, cada una, un costo anual de \$19.561.105,08.

Afirma que el promedio de los hijos nacidos en los tres últimos años es de tres, es decir, uno por año, motivo por el cual el auxilio de maternidad representa un impacto económico anual de \$423.217,98; que por su parte el auxilio educativo aplicado a un número potencial de 43 trabajadores, cuesta \$8.600.000 por año y que el valor de los permisos sindicales (8 días al mes x 12) cuantificado sobre un salario promedio diario de un trabajador (\$43.221,80), genera un costo anual de \$4.149.292,58.

De todo lo anterior, concluye que el impacto económico anual del laudo, incluido el auxilio sindical de \$1.500.000, es de \$107.027.173,77, costo que además de ser inequitativo y desproporcionado, conduce a la inviabilidad económica de la empresa.

Por otra parte, asegura que el laudo es inequitativo en relación con el incremento salarial que disfruta el señor José Ferney Pulgarín, único sindicalizado, toda vez que el mencionado es supernumerario vendedor y, por esta condición, tiene un salario fijo y unas comisiones de ventas más favorables. Explica que el *«nivel de ventas del señor Pulgarín es inferior al de los demás trabajadores de la empresa que desempeñan cargos homólogos»*, por lo que, si *«se le incrementa su sueldo en un 5.25% sería inequitativo y presentaría una desigualdad con los demás trabajadores de la empresa*

rompiendo además el principio constitucional (Art. 53 C.N) de a trabajo igual salario igual, y hace viable la anulación del laudo».

Refiere que los árbitros, a pesar de conocer las cifras de las empresas más grandes del mercado, como lo es PRODUCTOS RAMO, y saber que los salarios de PRODUCTOS NATURALES LA COLMENA LTDA., son superiores a los de ellos, *«no tuvo inclemencia y procedió a decretar un incremento del 5.25% del salario».*

Argumenta que el fallo también es anulable, por cuanto crea derechos *«y al crearlos se pasa del conflicto netamente económico al jurídico lo cual hace que el tribunal sea incompetente para ello».*

Sostiene, adicionalmente, que el laudo es impreciso en cuanto a las condiciones de pago de la prima de diciembre, en tanto señala que ésta se paga junto con la prima de navidad, la cual no existe en el sector privado. Dice que la anterior reflexión puede hacerse extensiva a otros beneficios económicos cuya lectura no es clara y precisa, lo cual implica su devolución al tribunal para que las redacten y concreten a fin de *«no incurrir en imprecisiones jurídicas y eventuales procesos judiciales para su interpretación. Esto ocurre en las cláusulas de aumento de salario, Prima de diciembre, auxilio de educación, auxilio o permisos sindicales, auxilio sindicato, entre otros».*

Por último, señala dos cosas. Por un lado, que los permisos sindicales son inequitativos en tanto permiten *«que de los 24 días laborables en promedio al mes, el trabajador (SR. Pulgarín) se ausente remuneradamente más del 32% de lo que correspondería a sus labores normales»*; y por otro, que la providencia no respeta la propiedad privada (art. 58 C.P.) en la medida que impone *«cargas y/o derechos de uso de espacios del empleador a la organización sindical para ubicar carteleras dentro de la instalaciones de la empresa»*. En esta dirección, aclara que si bien el sindicato tiene derecho a la información, ello no puede ejercerse en detrimento del derecho del empleador a la propiedad privada, sobre todo cuando existen otras tecnologías de la información (celulares, internet, boletines, etc.) a las cuales puede acudir el sindicato.

La organización sindical no se opuso a los argumentos del recurso.

IV. CONSIDERACIONES

En aras de ofrecer una respuesta completa a cada uno de los cuestionamientos formulados por el recurrente, la Corte estima conveniente clasificarlos por temas, así: (1º) Presunta inequidad el laudo; (2º) Derecho a la igualdad entre trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados; (3º) Competencia de los árbitros – creación de derechos extralegales; (4º) Indeterminación de las cláusulas normativas; y (5º) Derecho a la propiedad privada.

(1°) Presunta manifiesta inequidad del laudo

Los motivos de inequidad en que se apoya el recurrente para obtener la anulación, consisten en que las disposiciones económicas del laudo comprometen severamente la viabilidad financiera de la empresa al generar un impacto anual por \$107.027.173,77.

No comparte la Corte la postura del recurrente, en la medida que la determinación de los efectos económicos del laudo en una empresa, debe realizarse sobre factores reales, ciertos y actuales, más no sobre factores inciertos, hipotéticos o conjeturales.

Se asevera lo anterior, como quiera que en este asunto, la empresa realizó las proyecciones financieras teniendo en cuenta la totalidad de sus trabajadores, lo cual es inapropiado, pues en la actualidad, según se informa en el recurso, se encuentra afiliado a la organización sindical SINTRAIMAGRA solamente un empleado. Luego, el costo real y actual de la empresa no puede cuantificarse sobre 43 trabajadores sino sobre 1.

En cuanto a la presunta inequidad que se genera en virtud de haberse decretado un incremento salarial del 5.25%, no obstante que los salarios promedio de la empresa son superiores a los de otras compañías del mercado, cumple anotar que los árbitros, en aras de ofrecer soluciones justas y equilibradas, no están obligados a consultar, necesariamente, los salarios promedio del sector o

de la industria en la cual se encuentre inserta la empresa. Para tal fin, también pueden acudir a otros parámetros, igualmente válidos, como lo son las posibilidades financieras y económicas de la organización, el impacto de la medida, los resultados, los índices inflacionarios, la equivalencia del valor del trabajo, entre otros.

De manera que, si bien los referentes salariales en el mercado son un factor importante para la fijación de los incrementos, no es el único, pues existen otros criterios relevantes a la hora de establecer la conveniencia de aumentar los sueldos. Por ello, su falta de utilización en un caso concreto no puede erigirse en un criterio concluyente para evaluar la justicia de la medida adoptada por los árbitros.

Por último, en lo relacionado con la inequidad de los permisos sindicales, es necesario precisar que tampoco es conducente tomar por cierto el hecho de que el trabajador siempre y efectivamente va a beneficiarse de 8 días de permiso mensuales. La cláusula arbitral no dice, ni hay lugar a interpretarlo, que el trabajador tenga derecho, a su gusto o a su arbitrio, a 8 días de permiso mensual remunerado, sino que, por el contrario, ese permiso se encuentra condicionado dos elementos objetivos: **(i)** que se trate de las actividades sindicales descritas en los literales **e** (reuniones de las juntas directivas seccional, nacional y comités del sindicato), **f** (cursos de capacitación, congresos o plenos convocados por la agremiación sindical, la federación o la CUT) y **g** (diligencias sindicales); y **(ii)** que previamente

la organización sindical haya convocado la realización de esas precisas actividades.

Condicionada de esta manera, la disposición arbitral no se exhibe manifiestamente inequitativa, ya que, por una parte, se concede para unos fines legítimos, relacionados claramente con actividades de interés para la agremiación sindical y, por otra parte, el permiso se otorga para el tiempo que dure específicamente cada actividad, lo cual no significa que inexorablemente debe corresponder a 8 días cada mes.

(2º) Derecho a la igualdad entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados

Sostiene el recurrente que el incremento salarial decretado genera una situación de desigualdad pues beneficia al único trabajador sindicalizado, quien tiene inferiores niveles de venta respecto al resto de trabajadores no afiliados a la organización sindical.

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.

(3º) Competencia de los árbitros – creación de derechos extralegales

Se equivoca el recurrente al señalar que los árbitros no pueden crear derechos, pues precisamente, esta es la función que la ley laboral les ha atribuido en el marco del conflicto económico.

En efecto, si por medio del diferendo colectivo y la dinámica que le es propia, los trabajadores buscan, además de la defensa de sus intereses, la *mejora* de sus condiciones de empleo, la forma más inmediata de lograr ese cometido es mediante la creación de nuevos derechos o la complementación de los ya existentes. Al respecto, en sentencia de homologación CSJ SL, 19 jul. 1982, rad. 8637, esta Sala expresó que en perspectiva a la finalidad del conflicto colectivo, el fallo arbitral *«no sólo impone la paz social entre las partes en conflicto sino que crea impersonalmente para ellas la nueva normatividad, esto es, verdadero derecho objetivo, que mejorando el mínimo de la ley, habrá de regular dentro de su vigencia los contratos individuales en la empresa»*. En similar sentido, en sentencia CSJ SL, 18 ago. 1998, rad. 10830, se indicó que el *«tribunal de arbitramento puede crear nuevas prestaciones o incrementar las de origen legal que hayan sido mejoradas por convenio de las partes, puesto que precisamente la*

finalidad del conflicto económico es crear un nuevo derecho o mejorar el existente».

(4º) Indeterminación de las cláusulas normativas

En cuanto a la excesiva indeterminación y oscuridad de las cláusulas como factor de anulación, esta Corporación ha admitido, por una parte, la posibilidad de excluir del ordenamiento convencional las disposiciones que sean extremadamente indeterminadas, confusas o insuperablemente oscuras (CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 49867; CSJ SL SL8693-2014, CSJ SL8869-2015), y por otra ha dicho que la interpretación de las normas convencionales corresponde *«en primer lugar a las partes generadoras de las mismas y, en su defecto, al juez ordinario laboral»* (CSJ SL8694-2014; CSJ SL10179-2015).

Estas dos ideas a simple vista parecen irreconciliables, pues es difícil concebir una norma que adolezca de algún grado de indeterminación, que por medio de la interpretación jurídica no pueda ser determinada. Como también es difícil concebir una disposición oscura que a través de un ejercicio hermenéutico no pueda ser clarificada. Lo anterior y por sobre todo, si se tiene de presente que la indeterminación o vaguedad semántica es una característica potencial de toda norma jurídica.

Sin embargo, si se las mira con mayor detenimiento, no existe tal disociación o contraposición entre estas dos reflexiones. Ello debido a que la anulabilidad de las

cláusulas arbitrales, la ha reservado la Corte de forma excepcional y para aquellos casos en que la oscuridad presente en la disposición es insuperable, o su indeterminación es excesiva, de modo tal que su puesta en marcha pueda constituir un factor de conflictividad en la empresa o rayar con la equidad en las relaciones de trabajo.

Al respecto, esta Corte en sentencia CSJ SL13016-2015 señaló:

El hecho de que un determinado texto convencional pueda generar distintas interpretaciones, no conlleva necesariamente a su anulación, porque precisamente una de las características de los enunciados normativos es su vocación para generar dudas razonables en los intérpretes, bien sea por razón de los distintos significados que pueda atribuírsele (ambigüedad), su complejidad, indeterminación o relaciones de implicación, o también por la multiplicidad de los métodos interpretativos y presupuestos teóricos empleados en su lectura. Ante situaciones como estas, son las partes o el juez laboral los llamados a imprimirle el sentido a las normas de conformidad con la Constitución y la ley.

Sin embargo, cuando una determinada disposición sea insalvablemente oscura o extremadamente indeterminada, confusa o equivoca, puede llegar a invalidarse para evitar situaciones indeseables en la empresa, que puedan afectar la armonía y las relaciones con sus empleados, tal y como en algunas oportunidades lo ha hecho esta Sala (CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 49867; CSJ SL SL8693-2014, CSJ SL8869-2015).

En este orden de ideas, no es cualquier rastro de inexactitud o equivocidad de las normas convencionales la que conduce a su anulación, sino aquella que se exhibe como insaneable, pues si, en efecto, el texto convencional admite, de acuerdo con los métodos de interpretación y análisis del lenguaje, acepciones o significados enteramente compatibles con el orden jurídico y la equidad, no hay lugar

a su exclusión, sino más bien, a su interpretación por las partes y los jueces.

Al amparo de estos razonamientos, estima la Sala que la cláusula que establece la prima extralegal de diciembre, no es anulable, ya que, si bien señala que dicha prima se paga conjuntamente con «*la prima de navidad*», prestación que no se encuentra estatuida legalmente, ello no es óbice para que se entienda o se interprete que esa «*prima de navidad*» en realidad corresponde a la prima de servicios pagadera en el mes de diciembre.

Por supuesto que la expresión utilizada por el Tribunal se presta a equívocos y no es la mejor técnicamente; sin embargo, esta imprecisión o inexactitud en el uso del lenguaje jurídico, no conduce a su invalidación si mediante una interpretación aceptable, la cláusula cobra sentido. Y, en efecto, en este asunto guarda coherencia cuando se la interpreta en el sentido que la frase «*la prima de navidad*» corresponde a la prima de servicios pagadera anualmente en diciembre.

En lo que concierne a las supuestas imprecisiones relacionadas con las cláusulas «*aumento de salario, prima de diciembre, auxilio de educación, auxilio o permisos sindicales, auxilio sindicato, entre otros*», cumple anotar que el recurrente no explicita en qué consiste la supuesta indeterminación normativa. Adicionalmente, sus argumentos traslucen más bien su inconformidad en cuanto a las posibles interpretaciones que puedan suscitar esas disposiciones,

aspecto que, según se explicó, es un asunto que corresponde a las partes o, en su defecto, al juez del trabajo.

(5°) Derecho a la propiedad privada y su función social

La presunta transgresión del derecho a la propiedad privada argüida por el recurrente, en cuanto el tribunal de arbitramento autorizó la publicación de carteleras en las instalaciones de la empresa, no tiene asidero. Uno de los fundamentos del Estado Social de Derecho en la Constitución de 1991 es la prioridad del interés general sobre el interés privado, en cuya virtud las preferencias y los derechos de los sujetos individualmente considerados deben equilibrarse y armonizarse con los de la colectividad y promover su pleno desarrollo. Es esta dirección, el art. 58 de la C.P. prevé que *«la propiedad es una función social que implica obligaciones»*.

Así, el derecho de propiedad del empresario y el ejercicio de su libertad económica debe consolidarse con otros bienes jurídicamente relevantes, como la protección al trabajo y las distintas figuras previstas en la Constitución y la ley para su defensa, promoción y protección.

Por ello, el empleador no puede disponer, sin límite alguno, de su capital y oponerlo para restringir el ejercicio de otros derechos constitucionales colectivos enteramente compatibles con su derecho individual. Tal es el caso de la libertad de expresión consustancial a las organizaciones

sindicales, que les permite a estos grupos transmitir tranquilamente su pensamiento, opiniones, informaciones e ideas, en aras de promocionar la libre asociación sindical, la concertación, la defensa de los intereses comunes de sus miembros y, en general, de desarrollar todas las actividades inherentes a su objeto.

Por lo anterior, la decisión del tribunal de arbitramento de destinar un espacio al interior de la empresa para que el sindicato pueda publicar carteleras relacionadas con su actividad «*libre de agravios u ofensas*», si bien comporta *stricto sensu* una restricción al derecho de propiedad del empleador, dicha limitación se encuentra justificada, en la medida que se entroniza con la función social que debe cumplir el capital, además de ser proporcional al fin que persigue y no lesionar otros derechos subjetivos del empresario.

Finalmente, no está por demás aclarar que la determinación del tribunal de ocupar un espacio al interior de la empresa, no obstante existir tecnologías de la información que pueden ser empleadas en su lugar, no es un motivo válido de anulación, debido a que los árbitros, en su propósito de buscar equilibrios en los intereses de ambas partes, pueden disponer de lugares en las instalaciones de la empresa a fin de que los sindicatos ejerzan sus actividades informativas. Claro está, tal decisión debe ser en todo caso razonable y proporcional, advertir la idoneidad del medio para satisfacer el fin que persigue y no afectar otros

derechos del empleador, como su imagen en el mercado o sus operaciones.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

Declarar **EXEQUIBLE** el laudo arbitral emitido el 14 de julio de 2015, por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo suscitado entre la empresa **PRODUCTOS NATURALES LA COLMENA LTDA.** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS GRASOS Y ALIMENTICIOS “SINTRAIMAGRA”**.

Cópiese, notifíquese y devuélvase el expediente al Ministerio del Trabajo, para lo de su cargo.

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

Presidente de Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS