



República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA LABORAL
YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
MAGISTRADA PONENTE

PROCESO ORDINARIO LABORAL promovido por **FRAN FREDY COBO y OTROS** contra **COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA**

EXP. 76001-31-05-018-2018-00564-01

Santiago de Cali, veintiuno (21) de octubre de dos mil veintidós (2022)

La Sala Primera de Decisión Laboral del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados **FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**, **CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA** y **YULI MÁBEL SÁNCHEZ QUINTERO**, como Magistrada Ponente, atendiendo lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, con el fin de resolver el recurso de apelación formulado por la parte demandada Colgate Palmolive Compañía, en contra de la sentencia del 09 de diciembre de 2021, proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali, por lo que se procede a dictar la siguiente:

SENTENCIA n.º 328

I. ANTECEDENTES

Solicitaron los demandantes, se declare que Colgate Palmolive debe cancelar en su favor el bono por negociación colectiva de los años 2015 y 2016, en tanto que para esas calendas se celebró negociación colectiva de trabajo, entre el sindicato de trabajadores de Colgate Palmolive CIA -Sintracolpa- y Colgate Palmolive CIA.

Así mismo, pidieron que se condene a Colgate Palmolive a liquidar y pagar en favor de cada uno, el bono por negociación, equivalente a 74 días del salario básico correspondiente a los años 2015 y 2016, suma debidamente indexada.

Como fundamento de sus pretensiones, manifestaron que se encuentran afiliados al sindicato de trabajadores de Colgate Palmolive CIA -Sintracolpa, por tanto, son beneficiarios de la convención colectiva suscrita entre el sindicato en comento y la entidad demandada, al igual que de los laudos arbitrales que resolvieron los conflictos colectivos existente.

Que, al ser un sindicato minoritario, Colgate Palmolive tiene suscrito un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados, en el que le reconoce aquellos trabajadores una bonificación denominada «*bono por negociación para el personal adscrito al pacto*», beneficio que es extensivo a los afiliados del sindicato, bajo el nombre de «*bono por negociación*», y se reconoce en las mismas condiciones que a los trabajadores no sindicalizados.

Narraron, que esa bonificación equivalente a 74 días de salarios, y tiene como única finalidad compensar el impacto del IPC.

Advirtieron que para el periodo 2015-2017, Sintracolpa negoció un pliego de peticiones, que finalizó con un acuerdo parcial, por lo que tuvieron que irse a un Tribunal de Arbitramento para discutir los puntos en los que no se llegó a ningún tipo de consenso, conflicto que fue resuelto en agosto de 2016, mediante laudo arbitral.

Negociación que trajo como consecuencia que la demandada pagara entre 2015 y 2016, en favor de los trabajadores no sindicalizados el «bono por negociación para el personal adscrito al pacto», prebenda que no se efectuó en favor de los trabajadores sindicalizados, pese a haber existido negociación directa en el 2015, y Tribunal de Arbitramento en el 2016.

Señalaron que ese comportamiento obedece a un trato discriminatorio, que atenta contra el derecho a la libre asociación y la libertad sindical, razón por la cual el 29 de agosto de 2016, el presidente de Sintracolpa elevó petición ante Colgate Palmolive reclamando el pago del bono por negociación, solicitud que fue resuelta desfavorablemente el 8 de septiembre del mismo año. (f.168 a 213 Archivo 01 ED).

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA, admitió como cierto la mayoría de los hechos, se opuso a las pretensiones de la demanda, aferrado a la creencia que no hay lugar a reconocer la bonificación extralegal en favor de los trabajadores sindicalizados, habida cuenta

que, la negociación no terminó con la firma de una convención colectiva, y menos con la de ningún acuerdo anexo a una convención.

Resaltó, que no existe ninguna discriminación entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, porque la ley permite que en una empresa coexistan una convención colectiva y un pacto colectivo, siendo estos excluyentes entre sí, dado que un trabajador no puede pretender beneficiarse de la convención colectiva, y a su vez del pacto colectivo. *(f. 47 a 98 Archivo 03 ED)*.

Por auto interlocutorio n°2201 del 18 de julio de 2019, el Juzgado de primera instancia vinculó en calidad de litisconsorte necesario al Sindicato de Trabajadores de Colgate Palmolive CIA «*SINTRACOLPA*» *(f. 235 a 237 Archivo 03 ED)*.

SINTRACOLPA, luego de descrito el traslado se allanó a los hechos y a las pretensiones de la demanda *(f. 245 a 253 Archivo 03 ED)*.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia n° 126 del 07 de diciembre de 2021, el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali, declaró no probados los medios exceptivos propuestos por Colgate Palmolive Compañía.

Como resultado de lo antelado, resolvió que Colgate Palmolive incurrió en un acto de discriminación en contra de los trabajadores del sindicato Sintracolpa, al generar un trato diferenciador entre los trabajadores no sindicalizados y los sindicalizados, por cuanto reconoció prebendas a los primeros y las negó en favor de los otros.

Seguidamente, condenó a Colgate Palmolive Compañía a

cancelar a favor de los demandantes una vez ejecutoriada la providencia y por una sola vez, el bono por negociación correspondiente a 74 días de salario.

Finalmente, instó a la empresa demandada para que siempre que reconozca el bono por negociación en favor de los trabajadores no sindicalizados, autorice su pago en favor de los sindicalizados con independencia de si la negociación culmina o no, con la celebración de una convención colectiva.

Por último, fijó como agencias en derecho el 5% del valor total de la condena, valor que deberá distribuirse de forma proporcional al dinero que se le pague a cada uno de los demandados.

Para arribar a esa conclusión, precisó el *a quo* que la fuente del derecho reclamado nació a la vida con la convención colectiva 2013-2015, misma que fue denunciada en el año 2015, y al no llegarse a ningún acuerdo el conflicto fue dirimido por un Tribunal de Arbitramento.

Laudo arbitral que en sus apartes no contempla el citado bono por negociación, y de la teleología de la fuente creadora del derecho se desprende que esa prebenda tenía un límite temporal, de ahí que se infiera que no hay lugar a reconocer el bono reclamado.

No obstante, al reconocer la entidad demandada de manera libre y voluntaria el bono en favor de los trabajadores no sindicalizados, incurrió en un trato discriminatorio contra los trabajadores pertenecientes al sindicato, en tanto las cláusulas que deben contener los pactos y las convenciones colectivas, cuando coexisten esas dos figuras en una misma empresa, deben ser iguales, ello en aras de garantizar el derecho a la igualdad y el derecho de asociación

sindical.

Es así que al acordar una bonificación por 3 años a favor de los no sindicalizados y esa misma bonificación solo por 2 años a favor de los sindicalizados, sin razones aparentes se constituye en un trato discriminatorio que atenta contra el derecho a la igualdad y a la libertad de asociación, máxime cuando no se adoptan las medidas necesarias para superar esa diferencia salarial.

Ya que, ese actuar de la empresa implícitamente les indica a los trabajadores que es mejor no pertenecer a ninguna asociación sindical, porque al no ser sindicalizados tienes mejores beneficios.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

COLGATE PALMOLIVE CÍA recurrió la decisión al alegar que el bono por negociación no era una costumbre, sino que este fue creado por un acuerdo de voluntades entre las partes, mismo que fue cumplido por la empresa a cabalidad. De modo que al no existir convención colectiva para el año 2015-2017, debía entenderse que las partes no pactaron ningún bono por negociación, y en consecuencia no existía obligación para hacer ese pago.

En lo atinente a la discriminación, aludió que al estar habilitado por la ley la existencia de convención y pacto colectivo dentro de una empresa, los beneficios que se creen en uno u otro no pueden ser considerados actos de discriminación, sino las resultas de una negociación.

Al mismo tiempo, refirió que el hecho de que ese beneficio se pague en favor de los trabajadores no sindicalizados por 3 años, obedece a que así quedó plasmado en el acta, bono que luego fue

implementado en el pacto 2016-2019, situación que no sucedió respecto de los trabajadores sindicalizados, por cuanto no hubo convención, sino laudo y en él no se consagró dicho beneficio. (*audiencia min 1:13:32 a 1:22:39 Archivo 30 ED*).

V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto n.º. 409 del 26 de septiembre de 2022, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos el apoderado de Colgate Palmolive Compañía y la parte demandante, en términos similares a lo expuesto en la alzada, la demanda y su contestación, los que pueden ser consultados en los archivos 05 y 06 del Cuaderno Tribunal ED, y a los cuales se da respuesta en el contexto de la providencia.

Con lo anterior, se procede a resolver, previas las siguientes,

VI. CONSIDERACIONES

Atendiendo lo normado en el artículo 66A CPT y SS la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, obligación que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada, con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

Emerge como problema jurídico para la Sala, validar si las prerrogativas concedidas a favor de los trabajadores no sindicalizados de la Compañía Colgate Palmolive, se erigen como actos discriminatorios respecto de los afiliados al sindicato SINTRACOLPA.

Están por fuera de discusión los siguientes supuestos facticos:
i) que los señores Henry A. Álvarez Zapata, Jefferson Álzate Camargo, Albert Freddy Andrade, Jimmy Arana Varela, Luis Fernando Arce,

Jhon Jairo Arteaga, Ernesto Caicedo Solís, Silvio Calderón Fajardo, Milton Cesar Cañaverall, Franklin Jimmy Castillo, Carlos Alberto Cifuentes, Frank Freddy Cobo, Jorge Samuel Córdoba, Edison Correa, Jhon Henry Cortes, José Feneis Cruz, Diego Raúl Devia, Robert Diaz Osorio, Hernando Diaz Solís, Jaun Pablo Domínguez, Carlos Alberto Fajardo Parra, José Antonio Fernández, Luis Alfonso Fuentes, Félix Galíndez, Diego León García, Juan Carlos García, Diego Fernando Gómez, Emilio Alberto González, Francisco Javier Hernández, Víctor Hugo López, Carlos Alberto Lozano, Clara Eugenia Matallana, José Rafael Meneses, Jesús Antonio Millán, Víctor Manuel Mora, Asencio Mulato, José Alfonso Campo, Guillermo López, John Jairo Orozco, Javier Eduardo Ortega, Joaquín Ortiz Gámez, Santiago Alfonso Palau, Luis Hermes Paz, Hammer Paredes, Yanibel Peña, Yohn Pérez, Elbar Piedrahita, John Jairo Quinceno, John Eduardo Rosadas, José Absalon Ruiz, Edgar Arnulfo Saavedra, Ricardo Alfonso Samaniego, Luis Fernando Sánchez, Claudia Patricia Tabares, Eifer Tamayo, José Miller Torres, Napoleón Tovar Corrales, Fernando Alonso Urbano, Welse Uribe, Fernando Valencia, Raúl Victoria, Faruk Zapata, Freddy Aponte, Luis Elias Arias, Eduuardo Caicedo, Leonidas Campo, José María Corrales, Cristian Camilo González, Julio Cesar Gutiérrez, Fernando Izquierdo, Humberto Lasso, Jorge Wilmer Lucumi, Adolfo Bonilla Montes. Aldemar Murillo Soto, Eduardo Palacio Jurado, German de Jesús Piedrahita, William Puerto Motta, Diego Herley Ramírez, Ignacio Sánchez Moreno, Jhon Carlos Santacruz Ramírez, Mauricio Sierra, Wilson Solarte, María Fernanda Tenorio y Herney Triviño Pulido se encuentran afiliados al sindicato de trabajadores - SINTRACOLPA- (f. 235 a 237 Archivo 01 ED)

ii) Que el 29 de agosto de 2016, el presidente de SINTRACOLPA elevó petición ante la entidad demandada, en la que solicitó entre otras cosas, el pago del bono por negociación en favor de los trabajadores sindicalizados (f. 249 a 253 Archivo 01 ED).

Se duele el recurrente pasivo en afirmar que el reconocimiento del «*Bono por Negociación para el personal adscrito al pacto*», no surge como un acto de discriminación respecto de los afiliados de SINTRACOLPA, sino que dicha prerrogativa es el resultado de un acuerdo consensuado entre los trabajadores no sindicalizados y la compañía.

Es menester, destacar que, aunque en la legislación colombiana está permitido la coexistencia de convenciones y pactos colectivos dentro de una misma empresa, este instrumento tiene sus limitaciones, en tanto, no es plausible que un empleador amparado esta figura trasgreda derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados o de las asociaciones sindicales.

Bajo ese panorama, al elucidar esta Corporación si el trato diferenciador que realizó la empresa Colgate Palmolive, respecto de sus trabajadores sindicalizados se ajusta a derecho al estar cimentado en los acuerdos a los que se llegaron luego de una negociación, observa esta Sala que sus argumentos están destinados al fracaso.

Inveterada es la jurisprudencia del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral entre ellas la sentencia SL3597-2022 en precisar que «... la concesión de beneficios superiores a través de pactos colectivos configura una práctica laboral reprobable que transgrede los derechos fundamentales a la libertad sindical, de libre asociación y negociación colectiva previstos en los artículos 39 y 55...» (Subraya fuera del texto original)

En hilo con lo antelado, el Alto Tribunal Laboral refirió que, «los pactos colectivos, no pueden ser equivalentes, iguales, o superiores a

los previstos en las convenciones colectivas o laudos arbitrales, porque tal practica desestimula la afiliación sindical y genera deserción de los sindicatos...». SL1398-2022. (Subrayas fuera del texto)

Detállese entonces, que el texto del pacto colectivo referente al Bono por Negociación (*f. 24 Archivo 02 ED*) prescribe lo siguiente:

ACUERDOS EN ACTA

ANEXO AL PACTO

• **Bono por Negociación.**

Se pagará, tanto en el primero como en el segundo y tercer año de negociación un bono equivalente a setenta y cuatro (74) días de aumento. El pago de este bono no constituye salario para ningún efecto. Este bono representa la diferencia del incremento de salario comprendido entre el 1 de Enero y el 14 de Marzo.

Mientras que, el de la convención colectiva (*f.326 Archivo 01 ED*) establece:

ACUERDOS EN ACTA

ANEXO A CONVENCION COLECTIVA

○ **Bono por Negociación.**

Se pagará tanto en el primer año de negociación como en el segundo, un bono equivalente a setenta y cuatro (74) días de aumento. El pago de este bono no constituye salario. Este bono representa la diferencia del incremento de salario comprendido entre el 1 de Enero y el 14 de Marzo.

La lectura despreocupada de ambos fragmentos llevaría a esta Colegiatura a concluir que no existe diferencia entre uno y otro, por cuanto los días de salario corresponden a la misma cantidad, tanto en la convención como el pacto; sin embargo, la diferencia estriba en el tiempo por el que se otorga esta bonificación, dado que en el primero *-pacto colectivo-* los trabajadores tendrán derecho a percibir esta bonificación por 3 años, cosa que no ocurre frente a los sindicalizados, pues este plus les fue limitado a 2 años.

Sin ninguna justificación aparente, además se suma el hecho que en el nuevo pacto suscrito con vigencia 2016-2019, esta bonificación se incluyó nuevamente en favor de los trabajadores no sindicalizados, siendo excluida por completo del instrumento colectivo de los trabajadores sindicalizados.

Vista, así las cosas, al revisarse las prebendas otorgadas en ambos instrumentos colectivos, se colige que la bonificación que se ofrece en el pacto colectivo es más garantista que la consagrada en la convención colectiva, situación que está prohibida por la ley y la jurisprudencia.

La inequidad que representa este beneficio concedido a los trabajadores no sindicalizados, contraviene la teleología del sindicato y a su vez ejerce un trato discriminatorio frente a estos, dado que, el estar afiliado a un sindicato hace que los trabajadores se encuentren en una situación jurídica diferente de los otros, en la medida que les otorga un valor agregado que permite que sus condiciones de trabajo sean privilegiadas frente a los trabajadores no asociados.

Entonces, si ese privilegio se pierde porque el patrono concede prebendas mejores para los trabajadores no sindicalizados, esta situación se constituye en un acto de discriminación, que sitúa a los sindicatos en un plano desigual y sin ningún valor en las empresas.

Vale recordar que la discriminación no siempre está fundada en acto arbitrario del empleador, sino en su falta de precisión en cuanto al impacto que un acto jurídico puede generar para los miembros de un conglomerado al no revisarse los pro y contra, desde ambos extremos.

Colofón de lo anterior, habrá de confirmarse la sentencia proferida en primera instancia. Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada se fija como agencias en derecho el equivalente a UN (1) SMLMV.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia n° 126 del 07 de diciembre de 2021, el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandada se incluye como agencias en derecho el equivalente a UN (1) SMLMV.

NOTIFÍQUESE PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Los Magistrados,

Firma digitalizada para |
Acto Judicial

YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

Firma digitalizada para |
Acto Judicial

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA

ORD. VIRTUAL (*) n.° 018-2018-00564-01
Promovido por **FRAN FREDY COBO y OTROS**
contra **COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA**

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and vertical strokes, positioned above the name.

CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA