



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada ponente

SL4865-2017
Radicación n.º 76625
Acta 08

Bogotá, D. C., ocho (8) de marzo de dos mil diecisiete (2017).

Procede la Sala a resolver el recurso de anulación que interpuso la empresa **HILANDERAS UNIVERSAL S.A. - UNIHILO** contra el laudo arbitral emitido el 1 de noviembre de 2016, para resolver el conflicto colectivo que se suscitó entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE COLOMBIA -SINTRATEXTIL-** y la recurrente.

Nota: Este documento fue obtenido directamente de la fuente. Su contenido no ha sido modificado.

I. ANTECEDENTES

El 15 de octubre de 2015, la organización sindical denominada Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil de Colombia –Sintratextil- presentó a consideración de la sociedad Hilanderas Universal S.A. - Unihilo, el pliego de peticiones que dio origen al conflicto colectivo (f.º 13 a 47).

Adelantadas las conversaciones en la etapa de arreglo directo surtida entre el 26 de octubre y el 29 de noviembre de 2015, las partes no llegaron a ningún acuerdo, por tanto, el Ministerio del Trabajo mediante Resoluciones 0150 y 0882 de 21 de enero y 5 de marzo de 2016, ordenó la constitución e integración del Tribunal de Arbitramento para que dirimiera el conflicto suscitado.

El Tribunal se instaló e inició sus deliberaciones el día 4 de octubre de 2016. Surtido el trámite arbitral, el 1 de noviembre de 2016 se profirió el laudo (f.º 142 a 148), decisión que fue notificada personalmente a las partes, el siguiente 2 de igual mes y año (f.º 150 y 156).

II. EL RECURSO DE ANULACIÓN

Dentro del término previsto en el artículo 143 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, el apoderado de la empresa interpuso y sustentó el recurso de

anulación (f.º 157 a 173), el cual no fue objeto de réplica por parte de la organización sindical dentro de los tres días que le concedió esta Corporación para tal efecto.

2.1. ALCANCE DEL RECURSO

La empresa señala que el recurso tiene como finalidad:

La anulación de los artículos primero (1) - AUMENTO SALARIAL; Artículo Segundo (2) - AUXILIO EDUCATIVO -; Artículo séptimo (7) - PRIMA DE NAVIDAD; artículo Décimo (10) -AUXILIO SINDICAL, del RESUELVE del laudo impugnado.

2.2. DISPOSICIONES DEL LAUDO ARBITRAL CUYA ANULACIÓN SE PERSIGUE

La empresa Hilanderías Universal S.A. – UNHILO, cuestiona las siguientes decisiones del laudo -en el orden propuesto-, en referencia con los correspondientes puntos del pliego de peticiones, así:

ANULACIÓN PARCIAL DEL ARTÍCULO SEGUNDO DE LA PARTE RESOLUTIVA DEL LAUDO ARBITRAL – AUXILIO EDUCATIVO

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>Artículo. 2 auxilio para educación: la empresa hilandería (sic) universal (sic) S.A.S. pagara (sic) a los trabajadores un auxilio por cada hijo del trabajador que este (sic) cursando estudios en el siguiente orden:</p> <p>Jardín y primaria, 10 (diez) días de un SMLV.</p> <p>Secundaria, el 50% (cincuenta por ciento)</p>	<p>Artículo 2.- El Artículo 2 queda así: AUXILIO PARA EDUCACION (sic): La empresa reconocerá y pagará un auxilio educativo de cuarenta y cinco mil pesos (\$45.000) para el año 2016, cincuenta mil pesos (\$50.000) para el año 2017 y cincuenta y cinco mil pesos (\$55.000) para la vigencia del año 2018 a cada uno de los trabajadores que se benefician del presente laudo, por un solo hijo (el</p>

<p><i>de un SMLV.</i></p> <p><i>Técnico y universidad 1 (un) mes de SMLV.</i></p>	<p>resaltado corresponde al aparte cuya anulación se persigue).</p> <p>(...)</p>
---	--

La sociedad recurrente pretende la anulación del aparte resaltado del artículo segundo del laudo arbitral, en tanto afirma que tal imposición es inequitativa, pues durante el año 2016, canceló la suma de \$26.650.000 por concepto de auxilio educativo a sus trabajadores incluidos los dos miembros de la organización sindical en conflicto, Carlos Fonseca Rivera y Armando Santanilla Vargas. No obstante, el Tribunal no se percató de tal situación e impuso *«un doble pago por un beneficio que ya se ha cumplido»*. En apoyo de su postura, cita apartes de la sentencia CSJ SL 61911, 16 feb. 2014.

III. SE CONSIDERA

De la documental obrante en el expediente, advierte la Sala que el pago del auxilio educativo fue pactado desde la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la recurrente y las organizaciones sindicales Sintraunihilo, Sintratexco y Sintratextil, el 16 de diciembre de 2010. Ahora, en el párrafo del artículo décimo -que es el que contiene tal beneficio-, se estipuló que su pago se realizaría en la primera quincena del mes de febrero de cada año (f.º 237).

Dicha prerrogativa convencional se replicó en el artículo segundo del Laudo Arbitral proferido el 20 de

noviembre de 2013 (f.º 45), para dirimir el entonces conflicto colectivo suscitado entre los hoy convocantes, donde se mantuvo la calenda para su entrega.

En esa misma condición de periodicidad y oportunidad de pago, se consagró el auxilio educativo en el Laudo Arbitral emitido el 16 de diciembre de 2015, dentro del conflicto colectivo existente entre la recurrente y Sintratexco (f.º 250) y en el Pacto Colectivo suscrito por la empresa Hilanderías Universal S.A.S., el 10 de septiembre de 2015 (f.º 257).

Así, la impugnante manifiesta que el auxilio educativo correspondiente al año 2016, ya fue debidamente cancelado y para probar su afirmación allega, entre otros, una relación de pagos donde se consigna que el 15 de febrero de 2006, se pagó por tal concepto, la suma de \$45.000 a un total de 252 trabajadores incluidos los dos pertenecientes al Sindicato en conflicto (f.º 226 a 229).

Conforme lo expuesto y para resolver lo pertinente, cabe recordar que esta Sala en sentencia de 4 de diciembre de 2012, rad. 55501, en torno a la multiplicidad de varias organizaciones sindicales que puede llevar a la posibilidad de coexistencia de más de un acuerdo colectivo en una misma empresa, afirmó que los trabajadores solo podrían beneficiarse de uno de ellos.

Dijo entonces la Sala, con apoyo en sentencia CSJ SL 50795, 28 feb. 2012, que a su vez trajo a colación la CSJ SL 33998, 29 abr. 2008, lo siguiente:

Desde luego, no puede perderse de vista, que frente a la suscripción de diversas convenciones colectivas por parte, no solo de sindicatos minoritarios, sino de cualquier organización sindical, cada afiliado en principio será beneficiario de la convención que suscriba el sindicato al cual pertenezca, y que eventualmente le sea más favorable como adelante se explicará.

(...) La precedente conclusión obliga a la Corte al estudio de otros puntos que se consideran esenciales frente a la posibilidad que abrió el artículo 19 de la Ley 584 de 2000 y las decisiones de inexecutableidad atrás traídas a colación, es decir la coexistencia de varias convenciones colectivas de trabajo suscritas por sindicatos minoritarios y las obligaciones que de ellas se emanan.

Para abordar tales temas debe empezar la Corte por precisar que en la actualidad los trabajadores pueden ser afiliados a diversas organizaciones sindicales, ya que la prohibición que al respecto disponía el artículo 360 del C. S. del T., desapareció como consecuencia de la declaración de inexecutableidad que sobre dicho precepto profirió la Corte Constitucional en la sentencia C-797 de 2000.

Por tanto, aun cuando es viable jurídicamente que un trabajador pueda ser parte de varios sindicatos, en caso de que existan diversas convenciones colectivas suscritas por las organizaciones que integra, y de las cuales un mismo trabajador sea beneficiario de todas ellas, ello no significa que pueda aprovecharse simultáneamente de cada una, pues la libertad sindical debe entenderse para tales efectos, como que el asalariado debe escoger entre los distintos convenios aquel que mejor le convenga a sus intereses económicos, ello con el fin de evitar que el trabajador reciba duplicidad o más beneficios convencionales. (Negrilla original).

Así pues, en el presente asunto, cabe ratificar que cuando en una empresa coexistan varios instrumentos colectivos, los trabajadores solo pueden beneficiarse de uno de ellas, sin que haya lugar a pagos simultáneos por el mismo beneficio.

En tal medida, si al interior de la empresa recurrente los trabajadores ya fueron favorecidos con el pago del auxilio educativo correspondiente al año 2016, con fundamento en cualquiera de los instrumentos colectivos a que se hizo alusión y que consagraron esa misma prerrogativa, resulta por demás entendido que no habrá lugar a un pago doble por el mismo concepto.

Bajo tales parámetros, no hay lugar a la anulación del inciso primero del artículo 2 de la parte resolutive del laudo cuestionado.

ANULACIÓN DEL ARTÍCULO SÉPTIMO DE LA PARTE RESOLUTIVA DEL LAUDO ARBITRAL – PRIMA DE NAVIDAD

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>Artículo 7. Primas extralegales. La empresa hilandería (sic) universal (sic) S.A.S. Pagará a sus trabajadores una prima extralegal en el mes de Junio de siete (7) días del salario básico y el quince (15) de diciembre quince (15) días del salario básico, esta prima se pagará proporcionalmente por el tiempo laborado en cada semestre.</p>	<p>Artículo 7.- El Artículo 7 queda así: PRIMA DE NAVIDAD: Hilanderías Universal S.A.S. reconocerá a sus trabajadores que estén vinculados mediante contrato de trabajo directo con la empresa, el 15 de diciembre de cada año, una prima de navidad equivalente a siete (7) días de salario básico y proporcionalmente por el tiempo laborado en el respectivo año (salario que no incluirá ningún factor de variabilidad como horas extras, recargos por trabajos suplementarios, nocturnos y/o festivos, viáticos etc.).</p>

Pretende el impugnante la anulación total de la cláusula en mención, en tanto afirma que el Tribunal desbordó sus facultades «al entrar a estudiar una cláusula (sic) la cual nunca fue objeto de denuncia por parte de la organización sindical ni fue estudiada por las partes

integrantes del conflicto colectivo en la etapa de arreglo directo», con lo que contravino lo establecido en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo. Transcribe apartes de la sentencia CSJ SL 6441, 8 nov. 1993.

Sostiene que en el «*remoto evento*» que la Corte razone que los árbitros tenía competencia para pronunciarse respecto de este beneficio y que se encuentra reconocido desde la convención suscrita vigente para el año 2010 - 2012, se considere que la decisión de otorgar otra prima de navidad atenta contra el «*principio de igualdad*», por cuanto le impone una carga económica que no le es posible soportar, pues cumple con lo establecido en dos convenciones colectivas suscritas y un pacto colectivo, «*que para el año 2016 suman \$1.161.768.676.00., costo que se verá aumentado en \$220.333.045 con la prima de navidad que reconoce el Tribunal en el artículo 7 del Laudo impugnado, como quiera que este beneficio, en aplicación de los principios de igualdad que rige en materia Constitucional se hace extensivo a la totalidad de los trabajadores directos de la compañía los que a la fecha son 533*», y que tales valores sumados a las pérdidas que registró para el año 2016, conllevan a un estado de inviabilidad financiera.

IV. SE CONSIDERA

El primer aspecto que cuestiona la empresa convocante, se refiere a que el Tribunal le impuso el pago de una *prima de navidad* que no fue objeto del conflicto

colectivo, por lo que este desbordó su ámbito de competencia.

Pues bien, no es necesario realizar mayor esfuerzo para evidenciar que en este artículo, el Laudo Arbitral impugnado no impuso ningún tipo de beneficio adicional a los del pliego de peticiones presentado por la organización sindical, en la medida que -tal como se observa en la transcripción que precede- lo que se pretendió fue el otorgamiento de dos primas extralegales una pagadera en junio y la otra diciembre; no obstante, en el laudo solo se otorgó esta última bajo la denominación de «*prima de navidad*».

Así pues, lo que en realidad decidió y quedó estipulado en la cláusula objeto de estudio, es la concesión de una prima convencional pagadera en el mes de diciembre conforme lo reclamó el sindicato en la etapa de arreglo directo. Luego lejos está el Tribunal de Arbitramento de haber desbordado su competencia como lo alega la recurrente, pues el cambio de nombre o denominación del beneficio no desdibuja su sentido obvio y natural.

De otra parte, expone el censor que la cláusula cuestionada le impone una carga económica imposible de soportar, por cuanto en virtud del principio de igualdad deberá hacerlo extensivo a sus 533 trabajadores y que tal costo, sumado a la pérdida que registró durante el año 2016, implicaría su inviabilidad financiera.

Sobre el particular, conviene recordar que como la misma recurrente lo puso de presente en el trámite arbitral (f.º 57) y no fue objeto de cuestionamiento, en la actualidad cuenta con una planta de personal de 533 trabajadores, de los cuales 530 son beneficiarios del pacto colectivo suscrito el 10 de septiembre de 2015, 2 pertenecen al sindicato en conflicto, y 1 a la agremiación sindical denominada Sintratexto.

Bajo tales supuestos, se tiene que lo expuesto por la empresa recurrente es exiguo a los efectos que persigue, esto es, la anulación del artículo 7 del Laudo Arbitral, pues la obligación de cancelar la denominada *prima de navidad* a todos sus trabajadores no sindicalizados, no proviene de lo que sobre el particular decidió el Tribunal de Arbitramento, sino de lo estipulado en el Pacto Colectivo referido, en cuyo artículo sexto (f.º 256) se estableció el reconocimiento de un beneficio extra legal bajo la misma denominación que concedió el Laudo Arbitral, en idéntico monto y pagadero en la misma calenda.

Así las cosas, no puede predicarse que la cláusula objeto de revisión pueda repercutir gravemente en la economía de la impugnante al punto de generar su inviabilidad financiera, pues la imposición que de la misma efectuó el Tribunal cubre únicamente a los dos trabajadores asociados a Sintratextil, no solo porque tal agremiación sindical es minoritaria al interior de la empresa recurrente, sino porque sus demás servidores ya cuentan con el mismo beneficio, sin que tampoco sea posible predicar que se trata

de dos prerrogativas diferentes cuya aplicación deba coexistir.

Por lo visto, no se puede predicar que tal disposición resulta inequitativa en relación con otros regímenes prestacionales existentes al interior de la empleadora, en tanto se reitera, el pacto colectivo vigente contiene esa misma prestación en igual valor y periodicidad.

Lo anterior, es suficiente para no acceder a la anulación de la decisión arbitral respecto del artículo en comento.

ANULACIÓN DEL ARTÍCULO PRIMERO DE LA PARTE RESOLUTIVA DEL LAUDO ARBITRAL – AUMENTO SALARIAL

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p><i>Artículo. 1 Aumento salarial: La empresa HILANDERIAS (sic) UNIVERSAL S.A.S. aumentara (sic) en un nueve por ciento 9% el salario de los trabajadores, a partir del 1 de febrero de 2016.</i></p>	<p><i>Artículo 1.- El Artículo 1 queda así: AUMENTO SALARIAL: Hilandería Universal S.A.S. aumentará a partir del primero (1º) de febrero de 2017 los salarios básicos devengados por los trabajadores que se benefician del presente laudo, un porcentaje Igual al Índice (sic) de Precios al consumidor (IPC) certificado por el DANE a nivel nacional para el año inmediatamente anterior más cero punto cinco por ciento (0.5%).</i></p> <p><i>Para el año 2018, Hilandería Universal S.A.S. aumentará a partir del primero (1º) de febrero de 2018, los salarios básicos devengados por los trabajadores que se benefician del presente laudo, un porcentaje al Índice (sic) de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el DANE a nivel nacional para el año inmediatamente anterior, más cero punto cinco por ciento (0.5%).</i></p>

Expone la empresa empleadora como fundamento de

su posición, que en su interior concurren dos organizaciones sindicales y un pacto colectivo; que cuenta con un total de 533 trabajadores; que para el año 2016, presentó una pérdida que *«a la fecha de la audiencia llevada a cabo por el Tribunal»*- asciende a la suma de \$950.569.898,58; que ha incrementado su planta de personal directo, con lo que redujo *«la tercerización»*, y que en la actualidad reconoce a todos sus trabajadores las prestaciones extralegales acordadas en el pacto colectivo y con las organizaciones sindicales.

Afirma que *«el salario de enganche»* fijado por la empresa asciende a \$806.111 mensuales, y que los aumentos salariales definidos convencionalmente o en el pacto para los años 2013 a 2016 fueron del 2.44%, 2.50%, 7.66% y 7.00%, respectivamente, que corresponden al IPC de cada anualidad, lo que ha generado que los costos de nómina se hayan incrementado.

Sostiene que el Tribunal no valoró la información aportada por la empresa en la cual se demuestra la *«difícil situación financiera por la que atraviesa»*, ni *«tomo (sic) en cuenta el entorno que rodea al conflicto colectivo en lo que hace referencia a las circunstancias económicas y sociales que su decisión genera»*, pues el incremento salarial concedido *«hace que los costos de nómina para cada uno de los años de vigencia de la convención se incremente en \$732.829.168 para el año 2017 y en \$802.517.364 para el año 2018»*. Para apoyar su postura, transcribe apartes de la

sentencia CSJ SL 53128, 2 may. 2012.

Señala que pese a que la organización sindical SINTRATEXCO cuenta con dos afiliados, el aumento salarial ordenado por el Tribunal, «*bajo el principio de igualdad y no discriminación*», deberá ser aplicado a la totalidad de los trabajadores.

Finalmente, manifiesta que en caso de considerar que no resulta viable la anulación de la totalidad del artículo -en atención a la grave situación económica y financiera de la empresa-, se module la decisión y se anule el aumento del 0.5% adicional al IPC para los años 2017 y 2018, en tanto ello conlleva un alto incremento en los costos de nómina.

V. SE CONSIDERA

Sostiene el recurrente que el incremento salarial decretado generará un acrecentamiento en el valor de la nómina de su personal que le causará un grave impacto económico, pues tal beneficio deberá aplicarse no solo a los dos trabajadores asociados al sindicato en conflicto sino a todos sus servidores «*bajo el principio de igualdad y no discriminación*».

Pues bien, al respecto conviene la Sala precisar que es la ley la que fija el campo de aplicación forzosa de un acuerdo colectivo. Así, en principio, solamente está destinada a los propios contratantes, esto es, a los afiliados

al sindicato que lo celebró, a los adherentes al convenio y a quienes con posterioridad a su firma se afilien a aquel (art. 471 del C.S.T.). También se ordena su extensión a todos los trabajadores de la empresa cuando el sindicato pactante agrupe a más de la tercera parte de su personal y en el evento de que un acto gubernamental así lo disponga, previo cumplimiento de los presupuestos indicados en el artículo 472 del Código Sustantivo del Trabajo.

Bajo ese panorama, resulta infundada la argumentación de la recurrente en cuanto a que la orden impartida por el Tribunal de Arbitramento debe hacerla extensiva a la totalidad de sus trabajadores y, en consecuencia, ello le generará un grave perjuicio financiero, pues resulta evidente que la organización sindical en conflicto, no tiene la calidad de mayoritario al interior de la empresa, en tanto de sus 533 trabajadores, únicamente 2 pertenecen a la misma y, en esa medida, es a estos a quienes se les aplicará tal beneficio.

Ahora bien, tal como lo ha sostenido esta Sala (CSJ SL SL5887-2016), esa circunstancia no constituye un trato discriminatorio, debido a que los trabajadores afiliados al sindicato no se encuentran en la misma situación jurídica de quienes no están sindicalizados.

En efecto, 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 aun, 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 distinto. Por estas mismas razones y en lo que hace al presente conflicto, la percepción en favor de los dos trabajadores sindicalizados de un incremento

salarial, que *de facto* los ubique en una mejor condición remunerativa con respecto a los demás empleados de la empresa, no constituye un trato inadmisibles, pues la situación de los primeros es diferente a la de los segundos, y su justificación estriba en la calidad de asociados de aquellos y la de no asociado de estos.

Por tanto, no se anulará la disposición bajo estudio.

ANULACIÓN DEL ARTÍCULO DÉCIMO DE LA PARTE RESOLUTIVA DEL LAUDO ARBITRAL – AUXILIO SINDICAL

Texto del pliego de peticiones	Texto del Laudo Arbitral
<p>Artículo 10. Auxilio sindical: La empresa hilanderías (sic) universal (sic) S.A.S. reconocerá a SINTRATEXTIL un auxilio mensual equivalente a veinte (20) días del salario mínimo legal vigente.</p>	<p>Artículo 10.- El Artículo 10 queda así: AUXILIO SINDICAL: Hilanderías Universal S.A.S. reconocerá a SINTRATEXTIL un auxilio mensual equivalente a 17 días de salario mínimo legal mensual vigente.</p>

Expone la empresa empleadora, como fundamento de su posición:

Sea lo primero advertir que la organización sindical SINTRATEXCO solamente cuenta con dos afiliados, razón por la cual el auxilio sindical antes indicado es totalmente desproporcionado, y el mismo no tiene ninguna justificación, pues el Tribunal simplemente se limitó a indicar que la entrega de una suma equivalente a 17 días de salario, sin que dicho auxilio tenga una destinación específica lo que lo hace evidentemente injustificado.

Ahora bien, el Tribunal también otorga permisos remunerados a los miembros de la organización sindical de 2 días por semestre y 11 horas al mes, tiempo suficiente para que promuevan y delante (sic) las actividades concernientes a la organización sindical la cual por su número reducido de miembros no exige mayor tiempo, esto ha (sic) que resalte el que el auxilio para el sindicado de 17 días de salario no cumpla con los principios de

justificación y necesidad lo que lo hace que se abiertamente inequitativo.

VI. SE CONSIDERA

Conviene la Sala recordar que el establecimiento de unos auxilios sindicales en un laudo arbitral se muestra ajustado a las facultades de los árbitros; además que la legislación laboral no le prohíbe a los empleadores la concesión de este tipo de beneficio a los agremiaciones colectivas, cuando están encausados a fines de gran significado social, y tienen como propósito que los sindicatos puedan desarrollar sus funciones, establecidas en los artículos 373 y 374 del Código Sustantivo del Trabajo.

No obstante lo anterior, es deber del Tribunal de Arbitramento, en su función de fallador en justicia y equidad, verificar las condiciones para su concesión, para lo cual deberá estudiar las circunstancias particulares de cada asunto, de suerte que su decisión no signifique una afrenta directa a los mencionados principios.

Pues bien, *en el sub lite*, de entrada advierte la Sala que le asiste razón al recurrente en los cuestionamientos que dirige contra la disposición arbitral, por su manifiesta inequidad. Ello obedece a que la decisión que impone a la empresa la obligación de cancelar un auxilio mensual equivalente a 17 días de salario mínimo legal mensual vigente resulta excesiva, en tanto no se compadece con el número de trabajadores afiliados a Sintratextil -2 de 533

trabajadores- ni con la correlativa fuerza representativa de esta organización al interior de la compañía.

En efecto, el Tribunal le atribuyó al empleador una carga que no está acorde con los criterios de proporcionalidad ni razonabilidad en relación con el número de empleados afiliados a la organización sindical y, en esas condiciones no puede ser refrendada por la Sala.

En tales condiciones, se anulará la disposición en comento.

Por lo expuesto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia,

RESUELVE

PRIMERO: ANULAR el artículo décimo del laudo arbitral emitido el 1 de noviembre de 2016, para resolver el conflicto colectivo suscitado entre la empresa **HILANDERAS UNIVERSAL S.A. - UNIHILO** y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE COLOMBIA -SINTRATEXTIL-**.

SEGUNDO: NO ANULAR los demás artículos del Laudo controvertidos por la empresa **HILANDERAS UNIVERSAL S.A. - UNIHILO**.

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

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Presidente de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN