CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Magistrada ponente

SL1684-2025
Radicación n.° 11001220500020240003501
Acta 11

Bogotá D. C., dos (2) de abril de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de anulación que el **SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA CONSTRUCCIÓN (SUTIMAC)** interpuso contra el laudo arbitral que el Tribunal de Arbitramento profirió el 5 de marzo de 2024, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE CERÁMICA S. A. S. (COLCERÁMICA)** y el recurrente.

I. ANTECEDENTES

El sindicato recurrente presentó pliego de peticiones ante la empresa el 22 de marzo de 2023, que dio origen a un proceso de negociación colectiva y, una vez agotada la etapa de arreglo directo, las partes no llegaron a un acuerdo.

En virtud de lo anterior, el Ministerio de Trabajo, a través de Resolución n.º 5373 de 26 de diciembre de 2023, ordenó la convocatoria e integración de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio, para que diera solución definitiva al diferendo colectivo, el cual se instaló el 4 de enero de 2024 y, surtido el término legal y sus prórrogas, profirió laudo arbitral el 5 de marzo de 2024.

Contra esta decisión, la organización sindical interpuso recurso de anulación.

II. LAUDO ARBITRAL

Para los fines que interesan a la definición del recurso extraordinario de anulación, el Tribunal de Arbitramento fundamentó su decisión en la exposición presentada por las partes, los documentos aportados, la normatividad vigente, los criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, así como los principios de equidad e igualdad.

El laudo arbitral contiene un análisis de los 53 puntos contenidos en el pliego y los árbitros concedieron las peticiones 1.ª (reconocimiento sindical), 2.ª (relaciones entre las partes), 3.ª (partes contratantes), 4.ª (aplicación de la convención), 5.ª (procedimiento disciplinario), 6.ª (derecho de información y gestión), 7.ª (permisos sindicales), 8.ª (auxilio sindical), 9.ª (cartelera sindical), 10 (descuento sindical), parcialmente el 13 (servicio de alimentación), 16 (incremento salarial). 17 (prima de navidad), 18 (prima de junio), 19

(prima de vacaciones), 20 (prima de antigüedad), 21 (auxilio por incapacidad médica), 22 (permisos remunerados), 23 (auxilio de nacimiento -maternidad-), 24 (auxilio de defunción), 25 (seguro de vida), 26 (auxilio de anteojos), 27 (auxilio de educación para los hijos de los trabajadores), 28 (beneficios por disfrute de pensión), 29 (fondo rotatorio de vivienda), 30 (auxilio de transporte), 31 (vigencia), 35 (mantener el artículo 35 de la Convención Colectiva de Trabajo), 39 (regalo de cumpleaños), 40 (celebración de quinquenios), 42 (fiesta de los niños) y 45 (ajuar de primera comunión).

Dijeron no tener competencia respecto a los siguientes puntos del pliego: 11 (sistema de contratación), 12 (traslados y ascensos), 13 (jornada de trabajo, descanso y alimentación), 14 (estructura de salarios), 15 (eliminación de curvas salariales), 34 (eliminación del artículo 34 de la Convención Colectiva de Trabajo), 36 (reintegro convencional), 41 (bonificación por generación de valor), 47 (protecciones a trabajadores determinadas áreas y actividades), 48 (exámenes médicos ocupacionales periódicos), 49 (implementaciones del sistema de seguridad y salud en el trabajo) y 53 (herramientas de trabajo y mejoras en las instalaciones).

Negaron por razones de equidad los clausulados 32 (bonificación por mera liberalidad), 33 (procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente), 37 (prima de calidad), 38 (plan complementario de salud), 39 (día de cumpleaños), 42 (actividad de fin de año), 44 (remisión de

productos Corona), 46 (obsequio de matrimonio), 50 (día de la familia), 51 (cabaña recreacional) y 52 (bonificación por costo de vida).

III. RECURSO DE ANULACIÓN

Interpuesto por Sutimac a través de apoderado, se solicita:

(i) La nulidad de la cláusula de exclusión salarial contenida en el artículo 35;

(ii) Retirar del artículo 6.° el texto: «*SUTIMAC se compromete a hacer un uso razonable de esos espacios y a velar porque las carteleras sirvan únicamente como medio de comunicación dentro de un marco de respeto entre el sindicato y la Empresa y procurando siempre que ellas cumplan a cabalidad con la finalidad definida en este artículo*»; y

(iii) La devolución de los artículos: 8.° (servicio de alimentación), 11 (prima de junio), 14 (pago de incapacidades), 17 (auxilio de defunción) y 18, (seguro de vida), «*teniendo en cuenta el valor más alto de los beneficios que otorga la compañía en otros centros de trabajo, como lo son la planta Sopó y planta Funza, con fundamento en una manifiesta inequidad […]*».

IV. RÉPLICA

En términos generales se opone de manera particular a

cada uno de los puntos planteados por la organización recurrente, que serán resumidos al abordar el estudio de cada uno.

V. CONSIDERACIONES GENERALES

De acuerdo con lo previsto en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y en la sentencia CSJ SL17703-2015, reiterada en múltiples decisiones posteriores como en las providencias SL3274-2024 y SL572-2025, 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 aquellas; y (v) devolver a los árbitros el expediente en el evento que no hayan decidido temas o aspectos sobre los cuales tienen competencia.

Asimismo, la jurisprudencia ha destacado que la Corte en ningún evento puede dictar una decisión de reemplazo para sustituir de fondo lo definido por los árbitros en los conflictos colectivos, pues la legislación colombiana del trabajo ha previsto que estos 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.

Bajo el anterior marco, la Corte se pronunciará sobre cada uno de los puntos objeto de inconformidad por la organización sindical recurrente en el recurso de anulación, en los siguientes términos: (i) la anulación de la cláusula 25; (ii) la anulación parcial de la cláusula 6.ª y (iii) la devolución de las cláusulas 8.ª, 11, 14, 17 y 18.

1. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN SALARIAL

1.1. Pliego de peticiones

«Respecto del artículo 35, se propone continuar con la misma redacción».

1.2. Laudo arbitral

> **ARTÍCULO 35 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.** Las partes acuerdan en forma expresa que todas las bonificaciones, auxilios, primas, servicios y demás prestaciones extralegales, concedidas en forma directa o indirecta, habitual u ocasionalmente, en dinero o en especie, contemplados o no en esta Convención Colectiva De(sic) Trabajo, concedidos por la Empresa en cualquier tiempo, no han constituido ni constituyen salario para ningún efecto a menos que las partes, según el caso, les asignen expresamente tal carácter. De igual forma todos los beneficios aquí pactados son inescindible[s], excluyentes de cualquier otro acuerdo colectivo e imputables ante cualquier novedad en la legislación.

1.3. Recurso de anulación

Sostiene que los árbitros no pueden otorgar o eliminar la calificación salarial de un derecho o beneficio en el laudo, por estar establecido en la ley, lo que no puede ser desconocido por acuerdo de las partes. En respaldo invoca las sentencias CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 53118, CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 48406 y SL2504-2018.

1.4. Oposición

Con respecto a la anulación de la cláusula 35 señala que la comparación de lo solicitado por la organización sindical, el contenido de la Convención Colectiva de Trabajo 2021-2023 y el laudo arbitral, se colige que se concedió lo plasmado en el pliego de peticiones, que era conservar la redacción del instrumento colectivo suscrito el 10 de junio de 2021, por lo que la anulación se hace inviable conforme a lo señalado por esta Corporación en la providencia CSJ SL2118-2022.

Añade que la empresa estableció una cláusula normativa con vocación de permanencia instituida para regular las relaciones de trabajo que tuvieron en cuenta los árbitros en el laudo; además, dentro de su competencia, los mencionados están facultados para tomar referencias existentes, que es distinto a que hubieran modificado lo establecido para determinar qué es o no salarial, por lo que no es anulable lo pedido, motivo suficiente para que no se

acceda a lo que pretende la organización.

1.5. Consideraciones de la Corte

Para dar respuesta al planteamiento que hace la organización sindical, respecto a su inconformidad frente al laudo arbitral y que fue objeto de la interposición del recurso de anulación, la Corte debe destacar, en principio, que acorde a su pacífica y reiterada jurisprudencia, los árbitros carecen de competencia para determinar el carácter salarial de los pagos que hace el empleador a sus trabajadores, por ser un asunto reservado a la ley o a la voluntad de las partes cuando las normas permiten que éstas celebren acuerdos en ese sentido CSJ SL14500-2017.

En efecto, esta Sala de Casación Laboral, en sentencia CSJ SL, 22 jul. 2009, rad. 36926, adoctrinó sobre el particular, lo siguiente:

> La definición de cuáles de las sumas que recibe el trabajador son constitutivas o no de salario, es un asunto de estricta regulación legal, o, en su defecto, de un acuerdo entre las partes, en los eventos que se permita un pacto de esa naturaleza, con sujeción a lo que prevé el ordenamiento jurídico, sin que aquí se adviertan las condiciones previstas por el artículo 141 del C.S.T. De ahí que los árbitros no puedan imponerlo.

El criterio aludido impera en la actualidad y puede consultarse, entre otras, en las sentencias de anulación CSJ SL5188-2020, SL4233-2022 y SL1063-2023.

En ese orden de ideas, en principio sería suficiente para declarar la nulidad parcial y excluir la exclusión salarial

contenida en el artículo 35 del articulado; no obstante lo anterior, para la Sala no puede pasar inadvertido que lo solicitado por el sindicato y concedido por el cuerpo colegiado arbitral fue precisamente mantener la redacción del artículo 35 de la Convención Colectiva de Trabajo 2021-2022 (folio 310, Recurso Extraordinario Anulacin_Cuaderno Recurso Extraordinario de Anulacin_Cuaderno Corte_20240817077780.pdf) que disponía:

> **Artículo 35: Naturaleza Jurídica de las Prestaciones**
>
> Las partes acuerdan en forma expresa que todas las bonificaciones, auxilios, primas, servicios y demás prestaciones extralegales, concedidas en forma directa o indirecta, habitual u ocasionalmente, en dinero o en especie, contemplados o no en esta Convención Colectiva De(sic) Trabajo, concedidos por la Empresa en cualquier tiempo, no han constituido ni constituyen salario para ningún efecto a menos que las partes, según el caso, les asignen expresamente tal carácter. De igual forma todos los beneficios aquí pactados son inescindible, excluyentes de cualquier otro acuerdo colectivo e imputables ante cualquier novedad en la legislación.

En ese orden, lo que hizo el colegiado fue sujetarse a lo solicitado por la organización sindical, lo que no puede entenderse como una patente de corso para que los conceptos referidos en dicha cláusula no sean considerados como salario, pues este es un asunto estrictamente jurídico que corresponderá dirimir a los jueces al interior del correspondiente conflicto judicial siguiendo para el efecto las pautas que ha fijado la jurisprudencia sobre las cláusulas de exclusión salarial y su inoperancia cuando éstos recaigan sobre conceptos que en realidad son salario.

Por lo discurrido, **no se anulará** el artículo 35 del laudo.

2. CARTELERA SINDICAL

2.1. Pliego de peticiones

En el artículo 6.° de la C.C.T., sobre cartelera sindical, se solicita retirar el texto "Por su parte la organización sindical se compromete a hacer un uso razonable de esos espacios y a velar porque las carteleras sirvan únicamente como medio de comunicación dentro de un marco de respeto entre el sindicato y la Empresa y procurando siempre que ellas cumplan a cabalidad con la finalidad definida en este artículo"; por restringir la libertad de expresión de la organización sindical. (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL 3482-2021, rad. 88411, 28 de julio de 2021).

En cambio, se solicita incorporar nuevas carteleras sindicales y ampliar las comunicaciones del sindicato en la web. Para mayor claridad, el artículo quedaría integrado así:

La Empresa asignará al sindicato carteleras sindicales en cada uno de sus centros de trabajo para que la organización sindical pueda fijar sus comunicados y brindar a sus asociados la información que considere necesaria.

De otra parte, LA EMPRESA creará dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, un enlace permanente en el inicio de la página web de CORONA y de la INTRANET, donde el sindicato SUTIMAC pueda difundir los beneficios de la convención colectiva y la información de interés de los afiliados, y en general, para todos los trabajadores de COLCERÁMICA.

2.2. Laudo arbitral

PETICIÓN 9. CARTELERA SINDICAL. El Tribunal considera que tiene competencia con fundamento en lo señalado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL2585 de 2023 y por decisión unánime al considerarlo razonable, proporcional y adecuado al fin perseguido, decide **CONCEDER** esta petición en los mismos términos en que se encuentra redactada en la Convención Colectiva de Trabajo 2021 - 2023, la cual quedará redactada así:

ARTÍCULO. (sic) **CARTELERA SINDICAL.** La Compañía asignará a la Organización Sindical tres (3) espacios adecuados en sus instalaciones para que pueda fijar sus comunicados y

> brindar a sus asociados la información que considere necesaria. Sutimac se compromete a hacer un uso razonable de esos espacios y a velar porque las carteleras sirvan únicamente como medio de comunicación dentro de un marco de respeto entre el sindicato y la Compañía, procurando que ellas cumplan a cabalidad con la finalidad definida en este artículo.

2.3. Recurso de anulación

Se solicita retirar del texto del artículo 6.° lo siguiente: «*SUTIMAC se compromete a hacer un uso razonable de esos espacios y a velar porque las carteleras sirvan únicamente como medio de comunicación dentro de un marco de respeto entre el sindicato y la Empresa y procurando siempre que ellas cumplan a cabalidad con la finalidad definida en este artículo*», pues en concepto de la parte recurrente, esa redacción atenta contra el derecho de asociación sindical y restringe la libertad de expresión de la organización. Como respaldo, refiere la decisión CSJ SL3482-2021.

2.4. Oposición

Con relación a la anulación de la expresión contenida en el artículo 6.° del laudo arbitral, estima que en numerosas ocasiones esta Corte ha señalado que, cuando se establece la inclusión de disposiciones que ya se encuentran en la ley, ello no representa disminución de las garantías legales de los trabajadores ni es relevante para ordenar devolver o anular el instrumento colectivo. Al respecto, cita la providencia CSJ SL4608-2020.

Agrega que, al revisar el contenido del precepto

aludido, se observa que no pretende restringir la libertad de expresión del sindicato, sino que replicó lo que las partes ya han establecido a lo largo del tiempo en el canon 9.° de la Convención Colectiva de Trabajo, en cuanto a que el derecho de asociación no es absoluto. En respaldo, acude a la sentencia CSJ SL3482-2021 y concluye que establecer que la cartelera sindical cumpla con su finalidad, esto es, hacer las publicaciones relacionadas con la actividad sindical dentro del marco del respeto, no menoscaba el libre ejercicio de asociación ni restringe la libertad de expresión.

2.5. Consideraciones de la Corte

Con respecto a la importancia de la libertad de expresión de las organizaciones sindicales como posibilidad de informar, difundir ideas y opiniones en el ámbito laboral, en la sentencia CSJ SL3980-2022, la Corte señaló al respecto:

> […] la libertad de expresión de las asociaciones sindicales se refiere a la posibilidad de informar, difundir ideas y opiniones en el ámbito laboral, lo que es consustancial a la libertad sindical; aspecto que les permite transmitir su pensamiento, 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.
>
> Razón por la cual, encuadra dentro del conflicto de intereses, la definición de estos puntos cardinales para el sindicalismo, pues sin duda, forma parte del contenido esencial de la libertad sindical y ello comporta para el empresario, la obligación de permitir la transmisión de información sindical a través de los cauces existentes en la empresa […]

Ahora bien, cualquier limitación a la libertad de expresión debe estar suficientemente fundada en razones

superiores y concretas dada su prevalencia *prima facie* en caso de colisión con otros principios. En las voces de la Corte Constitucional: *«Las limitaciones a la libertad de expresión se presumen inconstitucionales»* (CC T-203-2022). Lo que implica que las medidas que impongan una restricción están sujetas a un control estricto de proporcionalidad.

En similar sentido esta Corporación, en decisión CSJ SL3482-2021, expuso sobre el particular lo siguiente:

> Al respecto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha subrayado que «*las libertades de reunión, opinión y de expresión son condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical*»[1]; que *«los trabajadores deben poder gozar del derecho de manifestación pacífica para defender sus intereses profesionales»*[2] y que *«el derecho de manifestación y expresión y, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado, es un corolario integrante de la libertad sindical. Los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales»*[3].
>
> En el mismo tono, el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, también de rango supralegal, dispone que «*los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo*», especialmente, contra actos que tengan por objeto «*despedir*[lo] *o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales*».
>
> Con la misma relevancia, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada en nuestro país mediante Ley 16 de 1972, consagra en su artículo 13 el derecho a la libertad de pensamiento y de expresión, el cual es de composición binara, en tanto presupone que nadie sea arbitrariamente inhabilitado para manifestar su propio pensamiento y, a la vez, tenga la posibilidad de recibir cualquier información y conocer la expresión del pensamiento ajeno. Esta libertad se predica de toda persona y no

[1]. OIT, La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (6ª ed.),2018, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, párr. 202
[2] OIT, La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (6ª ed.),2018, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, párr. 208.
[3] OIT, La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (6ª ed.),2018, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, párr. 235.

cabe restringirla en determinados grupos, pues «*es indispensable para la formación de la opinión pública en una sociedad democrática*»[4].

En materia laboral la libertad de expresión adquiere una especial connotación, debido a que constituye *conditio sine qua non* para que los sindicatos puedan desarrollarse plenamente[5], al ser base de su actuar y sin ella, tales organizaciones carecen de eficacia y razón de ser.

De hecho, en el contexto de las relaciones obrero-patronales goza de protección reforzada[6] al tratarse de un presupuesto esencial para el normal ejercicio y expresión de los derechos sindicales, como son la libertad de reunión, asociación y huelga. Es precisamente por ello que la publicación, difusión y expresión de opiniones, ideas e información relevante para la organización de trabajadores materializan el derecho a la libertad de expresión, de modo que las medidas que busquen entorpecer o reprimir tales acciones constituyen conductas claramente antisindicales.

En efecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que «*los miembros de un sindicato deben poder expresar ante el empresario sus reivindicaciones para mejorar la situación de los trabajadores de la empresa*»[7], de tal suerte que «[u]*n sindicato que no tiene la posibilidad de expresar libremente sus ideas en tal ámbito se vería, en efecto, privado de un medio de acción esencial*»[8]

Siguiendo los anteriores lineamientos, si bien la restricción contenida en el aparte denunciado, en cuanto al uso razonable, en el marco del respeto entre el sindicato y la empresa, pueden no parecer altamente restrictivos de la libertad de expresión, sí pueden llegar a constituirse en una limitante inadmisible en un momento dado y deja al arbitrio de las partes entender lo que se considera como *respeto o uso razonable*, sin que se expongan razones suficientes para establecer una condición que a primera vista luce sospechosa.

[4] Opinión Consultiva OC-27 de 2021, párr. 134
[5] Opinión Consultiva OC-5/85, párr. 70
[6] Opinión Consultiva OC-27 de 2021, párr. 137 y 139
[7] Ibidem
[8] Ibidem

Aunado a lo anterior, el hecho de que se restringa el uso de la cartelera *«únicamente como medio de comunicación»,* también constituye una limitación, ya que una cosa es la información que allí se plasme y otra bien diferente la libertad de expresar en ese espacio opiniones o manifestaciones de interés para los destinatarios y no solamente como medio para informar a los trabajadores la realización de distintas actividades cotidianas, ello sin perjuicio de la responsabilidad frente a la eventual transgresión a derechos de terceros.

Nótese que, si bien lo que hizo el colegiado fue reproducir el artículo 9.° de la Convención Colectiva de Trabajo, lo cierto es que en el pliego de peticiones precisamente se solicitó su exclusión por atentar contra la libertad de expresión y el derecho de asociación que es lo que permite a la Corte abordar su estudio.

Lo expuesto resulta suficiente para acceder a lo solicitado y, como consecuencia, **se anulará** la expresión *«SUTIMAC se compromete a hacer un uso razonable de esos espacios y a velar porque las carteleras sirvan únicamente como medio de comunicación dentro de un marco de respeto entre el sindicato y la Empresa y procurando siempre que ellas cumplan a cabalidad con la finalidad definida en este artículo»* del precepto descrito.

3. SOLICITUD DE DEVOLUCIÓN

3.1. Pliego de peticiones

3.1.1. Alimentación

Artículo 13. Jornada de Trabajo, descanso y alimentación. Los turnos de trabajo se distribuirán en dos (2) secciones, con un intermedio dedicado al descanso y/o alimentación, al tenor de lo dispuesto en el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo. Este tiempo de descanso no se computará dentro de la jornada de trabajo. La jornada de trabajo se reducirá conforme a la Ley 2101 de 2020, o, la norma que la reemplace. El tiempo correspondiente al intermedio dedicado al descanso y/o alimentación se entiende compensado dentro del salario básico mensual de cada Trabajador.

La Empresa continuará prestando el servicio de cafetería-restaurante en las condiciones que viene haciéndolo, conforme a la reglamentación necesaria para su mejor funcionamiento.

Cada Trabajador podrá utilizar la cafetería solamente una vez por turno de trabajo y autoriza que se continúe descontando por nomina el valor definido por cada servicio.

Los trabajadores de la Empresa beneficiarios de esta convención colectiva de trabajo que hagan uso de la cafetería-restaurante, pagarán la suma de Mil pesos M/L ($1.000,00), por cada día hábil de trabajo en que consuman el almuerzo en la cafetería-restaurante. Este beneficio de alimentación no constituye salario, ni factor salarial para efecto de liquidación de prestaciones sociales

De otra parte, la empresa continuará otorgando un refrigerio constituido por un líquido y un sólido con dos alternativas, o frutas a elección del trabajador Estos refrigerios se otorgarán durante el turno de trabajo

La Empresa y el Sindicato crearán un comité de bienestar en alimentación para procurar la óptima calidad e idoneidad de la alimentación y establecer las estrategias de mejora en el funcionamiento de la cafetería, la prestación del servicio y la logística concernientes al servicio de alimentación, con participación de las áreas de gestión humana y salud y seguridad en el trabajo SG-SST. Este comité se reunirá los cinco primeros días de cada mes.

3.1.2. Prima de junio

Artículo 18. Prima de junio. LA EMPRESA pagará anualmente en el mes de junio, a todos los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo, una prima extralegal de junio equivalente a 15 días de salario básico.

3.1.3. Auxilio por incapacidad médica

Auxilio por Incapacidad Médica. En los casos de incapacidad de origen común debidamente otorgada por la Entidad promotora de salud, la Empresa pagará al trabajador el cien por ciento (100%) del salario básico desde el primer día incapacidad y hasta el día doscientos cuarenta (240).

3.1.4. Auxilio de defunción

La Empresa reconocerá al Trabajador que lleve más de dos (2) meses de servicio un auxilio de defunción de TRES MILLONES DE PESOS MCTE ($ 3.000.000), en caso de fallecimiento de su cónyuge o compañera permanente, padre, madre o hijos. Este auxilio no constituye salario ni se computará como factor de salario para ningún efecto. El primero (1) de enero de cada año, la empresa incrementará este beneficio en un valor equivalente al IPC del año inmediatamente anterior.

3.1.5. Seguro de vida

La Empresa tomará con una Compañía Aseguradora un seguro colectivo de vida, por valor de CINCUENTA MILLONES DE PESOS MCTE ($ 50.000.000), por Trabajador beneficiario de la presente convención, que cubra los riesgos de muerte natural o accidental, en favor de los Beneficiarios que determine la Ley y sean incluidos por el Trabajador. La reclamación se hará directamente a la Compañía Aseguradora. La suma recibida por este concepto se imputará como parte de pago en caso de reclamación por responsabilidad civil o patronal. Los costos en que incurra la Empresa para otorgar el presente beneficio no constituyen salario ni se computarán como factor de tal para ningún efecto.

En caso de muerte del Trabajador, la Empresa concederá permiso remunerado, con el cien por ciento de su salario básico, a un mínimo de cinco (5) Trabajadores por el tiempo necesario para asistir al entierro. Las consagradas en la presente cláusula son una suma adicional a lo reconocido por la entidad de la Seguridad Social a la que se encuentre inscrito el trabajador. Las condiciones de entrega de los seguros están determinadas en la reglamentación de la correspondiente póliza. Así mismo, este beneficio estará sujeto a la negociación anual con la aseguradora y las condiciones de mercado de seguros. El primero (1) de enero

de cada año, la empresa incrementará este beneficio en un valor equivalente al IPC del año inmediatamente anterior.

3.2. Laudo arbitral

3.2.1 Artículo 8.° -servicio de alimentación-

La Compañía continuará prestando el servicio de cafetería en las condiciones que viene haciéndolo, conforme a la reglamentación necesaria para su mejor funcionamiento.

Cada Trabajador podrá utilizar la cafetería solamente una (1) vez por turno de trabajo y autoriza a que se continúe descontando por nómina los siguientes valores:

11.1. Para el año 2024 y hasta el 31 de diciembre de esa anualidad, el valor de Mil doscientos once pesos ($1.211) MCTE, monto que corresponde al 13% del costo de una (1) comida por turno de trabajo por trabajador.

11.2. Desde el 1 de enero de 2025 y durante el segundo año de vigencia del Laudo, el descuento equivaldrá al 13% del valor que negocié la Compañía con el proveedor para el costo de una (1) comida por turno de trabajo por trabajador.

La Compañía y los miembros de Sutimac - Seccional Madrid o sus designados, podrán revisar en el comité de relaciones laborales de que trata el artículo 2° del presente Laudo, asuntos tales como la calidad e idoneidad de la alimentación, pudiendo sugerir ambas partes estrategias de mejora en el funcionamiento de la cafetería, la prestación del servicio y la logística concernientes al servicio de alimentación.

3.2.2 Artículo 11 -prima de junio-

La Compañía pagará anualmente en el mes de junio de 2024 y 2025 a todos los trabajadores beneficiarios del presente Laudo Arbitral, cuyos contratos de trabajo se encuentren activos a la fecha de pago y que hayan estado vinculados durante todo el semestre, una prima extralegal, conforme la siguiente tabla:

PRIMA DE JUNIO	VALOR
Menos de 10 años	$450.000
Entre 10 y menos de 20 años	$500.000

Entre 20 y menos de 30 años	$550.000
30 años en adelante	$600.000

Los valores aquí referidos deberán actualizarse para el pago de junio de 2024 en el porcentaje del índice de precios al consumidor (I.P.C.) promedio nacional certificado por el DANE para el periodo comprendido entre el 01 de mayo de 2023 y el 30 de abril de 2024.

Para el segundo año de vigencia, manteniendo criterios de equidad, este beneficio aumentará en el porcentaje del índice de precios al consumidor (I.P.C.) promedio nacional certificado por el DANE para el periodo comprendido entre el 01 de mayo de 2024 y el 30 de abril de 2025.

3.2.3 Artículo 14 –auxilio por incapacidad médica-

Cuando un trabajador beneficiario del Laudo Arbitral sea incapacitado por un diagnóstico de origen común por la Entidad Prestadora de Salud (EPS) a la que esté afiliado, la Compañía reconocerá a este trabajador, a partir del tercer día de incapacidad y hasta máximo cuarenta (40) días, el valor necesario para completar el 100% del salario ordinario, siempre que la incapacidad sea superior a ocho (8) días.

Para la causación reconocimiento y pago de este beneficio, el trabajador beneficiario deberá acreditar ante el área de Gestión Humana la incapacidad original emitida por la E.P.S.

3.2.4 Artículo 17 –auxilio de defunción-

La Compañía reconocerá al trabajador que lleve más de dos (2) meses de servicio durante la vigencia del presente Laudo Arbitral un auxilio de defunción hasta de Un millón ochocientos mil pesos ($1.800.000) MCTE, en caso de fallecimiento de su cónyuge o compañera permanente, padre, madre o hijos, siempre que se acrediten los valores asumidos por el trabajador con ocasión del evento.

En caso de que dos o más trabajadores tengan derecho a este auxilio por el fallecimiento de la misma persona, se pagará la suma estipulada por una sola vez, repartida en partes iguales entre los trabajadores con el mismo derecho.

El auxilio por muerte de hijo es incompatible con el de nacimiento (maternidad) consignado en el artículo 19 del presente laudo, cuando el fallecimiento se produzca dentro de los cinco (5) días siguientes al nacimiento.

Al trabajador se le concederán los días de permiso remunerados establecidos en la Ley 1280 de 2009 "Licencia por Luto".

3.2.5 Artículo 18 –seguro de vida-

La Compañía tomará un seguro colectivo de vida, por valor de Veinte (sic) millones ochocientos treinta y siete mil ochocientos setenta y nueve pesos ($20.837.879) MCTE por Trabajador beneficiario del presente Laudo Arbitral, qué cubra los riesgos de muerte natural o accidental, en favor de los beneficiarios que determine la ley y sean incluidos por el trabajador en la respectiva póliza.

En caso de materializarse el riesgo, la reclamación la hará el trabajador directamente a la compañía aseguradora.

La suma recibida por este concepto se imputará como parte de pago en caso de reclamación por responsabilidad civil o patronal.

En caso de muerte del trabajador, la Compañía concederá permiso remunerado por el tiempo necesario para asistir al entierro a un mínimo de cinco (5) trabajadores, con el ciento por ciento de su salario básico.

Las consagradas en la presente cláusula son una suma adicional a lo reconocido por la entidad de la Seguridad Social a la que se encuentre inscrito el trabajador. Las condiciones de entrega de los seguros están determinadas en la reglamentación de la correspondiente póliza. Así mismo, este beneficio estará sujeto a la negociación anual con la aseguradora y las condiciones de mercado de seguros.

El valor aquí referido deberá actualizarse para el primer año de vigencia del presente Laudo Arbitral en el porcentaje del índice de precios al consumidor (I.P.C.) promedio nacional certificado por el DANE para el periodo comprendido entre el 01 de mayo de 2023 y el 30 de abril de 2024, teniendo en cuenta la vigencia de la póliza actual.

Para el segundo año de vigencia, manteniendo criterios de equidad, este beneficio aumentará en el porcentaje del índice de precios al consumidor (I.P.C.) promedio nacional certificado por el DANE para el periodo comprendido entre el 01 de mayo de 2024 y el 30 de abril de 2025.

3.3. Recurso de anulación

Se solicita la devolución de los artículos: 8.° (servicio de alimentación), 11 (prima de junio), 14 (pago de incapacidades), 17 (auxilio de defunción) y 18 (seguro de vida), *«teniendo en cuenta el valor más alto de los beneficios que otorga la compañía en otros ce[n]tros de trabajo, como lo son la planta Sopó y planta Funza, con fundamento en una manifiesta inequidad […]».*

Explica que la Corte ha exigido que las decisiones deben ser de tal magnitud de inequidad, que no quede otro remedio que calificarla de manifiesta, que no requiera de mayor elucubración para llegar a esa conclusión, que en el caso es protuberante en la medida que los referidos laudos tienen un tratamiento diferencial y más garantista en otros centros de trabajo del empleador a pesar de ser trabajadores de la misma empresa.

Refiere que en el caso el Tribunal tuvo la oportunidad de comparar los distintos regímenes laborales que existen en la empresa, por lo que estima que no es posible una diferencia de trato en planes de beneficios extralegales superiores a trabajadores no sindicalizados respecto de los sindicalizados, con el único argumento que trabajan en otra planta.

Aduce que así acontece con la prima de junio, el pago de incapacidades, el auxilio de defunción y el seguro de vida y concluye que los acuerdos colectivos con los trabajadores

no sindicalizados contienen mayores beneficios que los otorgados en la *«Planta Madrid»*, por lo que los árbitros habrían incurrido en el delito de prevaricato por acción, motivo por el cual estima que debe devolverse al colegiado arbitral para que se pronuncien nuevamente sobre las cláusulas que reconocen beneficios inferiores a los trabajadores de las plantas de Funza y Sopó.

3.4. Oposición

Con respecto a la improcedencia de la devolución al tribunal del artículo 8.°, denominado servicio de alimentación, aduce que es improcedente porque los motivos alegados carecen de concreción, por lo que debe ser desestimada; aunado a lo anterior, expresa que la devolución tampoco es procedente conforme a lo señalado por la Sala en providencia CSJ SL4089-2022, en la que, asevera, se señalan las causales por las que procede la devolución del laudo, luego, al haber concedido lo reclamado no es procedente acceder a lo solicitado. En todo caso, informa que el servicio de cafetería se aplica de igual manera a todos los trabajadores de todas sus plantas, por lo que no hay lugar a la supuesta inequidad manifiesta.

Ahora bien, con relación a la solicitud de devolución de las cláusulas 11 (prima de junio), 14 (auxilio por incapacidad médica), 17 (auxilio de defunción) y 18 (seguro de vida), observa que las peticiones no solamente fueron concedidas, sino que adicionalmente fueron resueltas de fondo de acuerdo con los criterios de equidad, lo que hace

improcedente la devolución que se pretende, tal como lo ha señalado la jurisprudencia de esta Corporación en decisiones CSJ SL3442-2015 y SL1062-2023.

3.5. Consideraciones de la Corte

En lo que respecta a la devolución, vale la pena reiterar que sólo es procedente cuando se verifica que los árbitros, de forma explícita o implícita, se abstuvieron de resolver de fondo una petición del pliego a pesar de ser competentes. En consecuencia, si emitieron una decisión de mérito respecto a un punto del pliego, bien sea negándolo o concediéndolo, total o parcialmente, no es admisible solicitar su anulación con el objetivo de devolver el expediente al Tribunal para que emita un nuevo pronunciamiento y, menos aún, pretender que la Corte adopte una decisión de reemplazo, pues ello equivaldría a usurpar las competencias asignadas a los árbitros, únicos facultados para decidir en equidad (CSJ SL3116-2020 y SL5117-2020.

Por otra parte, dentro de las consideraciones del recurrente se expone que los árbitros tuvieron en su poder otros instrumentos colectivos, por lo que no podían decidir de manera inferior a lo previsto en éstos. En punto a la necesidad de que se decidan las peticiones exactamente de la manera que esté dispuesta en otra convención colectiva, laudo arbitral o pacto colectivo, la jurisprudencia de esta Sala ha determinado que, ante la existencia de éstos al interior de una empresa, los árbitros tienen la posibilidad de crear nuevos derechos, superar los existentes, adoptarlos

total o parcialmente, con las modificaciones que se estimen pertinentes o incluso prescindir de dar aplicación a convenios preexistentes. Así razonó la Sala en sentencia CSJ SL3491-2019:

> En reiteradas oportunidades esta Corporación ha sostenido que si bien los árbitros *pueden* tomar en consideración lo dispuesto en convenciones colectivas preexistentes en la empresa para formar su juicio en torno a su situación, esto no significa que estén irredimiblemente obligados a trasplantar o reproducir en idénticos términos los beneficios de esos estatutos o a laudar por debajo de las prerrogativas allí establecidas.
>
> Por ello, es válido que instalen nuevos derechos o superen los consagrados en esos instrumentos cuando la equidad y la justicia en las relaciones obrero-empresariales así lo dictaminen, como también que los adopten total o parcialmente, con las modificaciones que estimen convenientes (CSJ SL 53118, 4 dic. 2012, CSJ SL9347-2016, CSJ SL703-2017, CSJ SL4458-2018), e incluso, que prescindan de hacer este ejercicio de integración, ya que la remisión a esos acuerdos es *potestativa* más no *obligatoria*.
>
> De esta forma, es factible que al momento de laudar, los árbitros *(i)* tomen como referente lo dispuesto en otras convenciones colectivas; *(ii)* adopten parcialmente lo previsto en otros instrumentos colectivos o lo hagan con modificaciones; *(iii)* incrementen los beneficios preexistentes en otras normas colectivas, o *(iv)* prescindan de acudir a otras disposiciones convencionales y, en su lugar, opten por construir un nuevo estatuto. Las circunstancias de cada caso, determinadas por hechos tales como la multiplicidad de sindicatos en la empresa, la existencia de otras organizaciones con mayor o menor respaldo, la vigencia de beneficios precarios o justos, la situación económica de la empresa, la trayectoria y legitimidad del sindicato, su representatividad, las necesidades de sus afiliados, entre otras, determinará cuál de las alternativas es la mejor.

Es de anotar, entonces, que los árbitros al momento de conceder las peticiones denunciadas no estaban obligados a aplicar un instrumento colectivo en específico, siendo ajustado a criterios de equidad que se siguieran los derroteros tomados en cuenta en otro u otros, aun cuando no hubiera definido el conflicto de la misma manera.

Dicho en otros términos, en principio, no se vulnera el derecho a la igualdad al laudar de diferente manera a como se encuentra establecido en otros instrumentos colectivos en su conjunto, ya que dentro del criterio de equidad al que se encuentran sometidos los árbitros, bien pueden considerar que en el caso concreto la fórmula de decisión difiere de la establecida anteriormente por distintas razones, pues, por regla general, los conflictos colectivos tienen sus propias particularidades en cuanto a su origen y desarrollo, más allá de los puntos en común a todos ellos que son los intereses de cada una de las partes.

Ahora bien, aun cuando la organización de trabajadores sostiene que la decisión recurrida denota una *inequidad manifiesta*, los argumentos en los que se apoya son los mismos ya estudiados, esto es, la confrontación entre lo concedido por los árbitros y lo que reconoce la empresa en otros centros de trabajo, dado que no es razón suficiente la sola comparación de 5 de 32 artículos para concluir que los beneficios económicos otorgados a estos últimos realmente superan en su conjunto los que reconoció el tribunal, pues se reitera que éste no estaba obligado a acoger exactamente los aspectos del plan de beneficios, sino sopesar sus decisiones para armonizar el laudo con las exigencias que demanda el conflicto concreto.

Conforme lo explicado, **no se accederá** a la devolución pretendida.

Sin costas por cuanto prosperó parcialmente el recurso.

VI. 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:

PRIMERO. ANULAR la siguiente expresión contenida en la cláusula 9.° del laudo arbitral de 5 de marzo de 2024, proferido en el marco del conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA CONSTRUCCIÓN (SUTIMAC)** y la empresa **COMPAÑÍA COLOMBIANA DE CERÁMICA S. A. S. (COLCERÁMICA)**, por lo expuesto en la parte motiva.

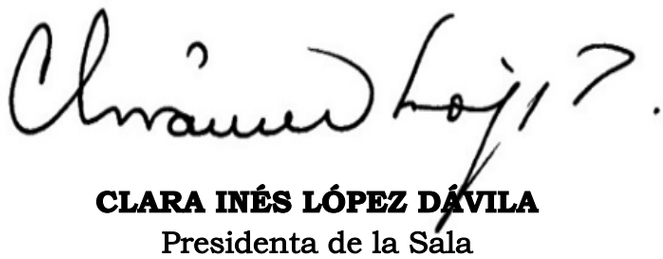
> SUTIMAC se compromete a hacer un uso razonable de esos espacios y a velar porque las carteleras sirvan únicamente como medio de comunicación dentro de un marco de respeto entre el sindicato y la Empresa y procurando siempre que ellas cumplan a cabalidad con la finalidad definida en este artículo.

SEGUNDO. NEGAR LA DEVOLUCIÓN Y ANULACIÓN de las demás cláusulas por las razones expresadas en precedencia.

Sin costas.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Ministerio de Trabajo para lo de su competencia.

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala
Aclaración de voto



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ
Aclaración de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
No firma en comisión de servicios

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: A72A84D832F07FF5AD2B888E448A9CD4307C0334ACE1D1C1F066E26EA3F887E2
Documento generado en 2025-07-07