OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
Magistrado ponente

SL1699-2025
Radicación n.° 11001-22-05-000-2023-97043-01
Acta 10

Bogotá D. C., veintiséis (26) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de anulación que la **ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SANITAS S.A., COMPAÑÍA DE MEDICINA PREPAGADA COLSANITAS S.A., MEDISANITAS S.A. COMPAÑÍA DE MEDICINA PREPAGADA, CLÍNICA COLSANITAS S.A., ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SANITAS S.A., ÓPTICA COLSANITAS S.A., OFTALMOSANITAS S.A.S., SOCIEDAD CLÍNICA IBEROAMERICANA S.A.S.** interpuso contra el laudo arbitral complementario que el Tribunal de Arbitramento profirió el 28 de octubre de 2024, con ocasión al conflicto colectivo suscitado entre **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN SANITAS INTERNACIONAL (SINTRAOSI)**, y **COMPAÑÍA DE MEDICINA PREPAGADA COLSANITAS S.A., MEDISANITAS S.A. COMPAÑÍA DE MEDICINA**

PREPAGADA, CLÍNICA COLSANITAS S.A., ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SANITAS S.A., ÓPTICA COLSANITAS S.A., OFTALMOSANITAS S.A.S., SOCIEDAD CLÍNICA IBEROAMERICANA S.A.S.

I. ANTECEDENTES

De la documentación remitida por el Tribunal de Arbitramento se infiere que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Organización Sanitas Internacional (Sintraosi), presentó varios pliegos de peticiones el 23 de mayo de 2016 ante las siguientes empresas: Compañía de Medicina Prepagada Colsanitas S.A., Medisanitas S.A. Compañía de Medicina Prepagada, Clínica Colsanitas S.A., Entidad Promotora de Salud Sanitas S.A., Óptica Colsanitas S.A., Oftalmosanitas S.A.S., Sociedad Clínica Iberoamericana S.A.S. que dieron origen a un proceso de negociación colectiva. Una vez agotada la etapa de arreglo directo -2 de mayo a 21 de mayo de 2017-, dentro de la cual las partes no llegaron a ningún acuerdo sobre el articulado del respectivo pliego de peticiones, el Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución n.°3147 de 2 agosto de 2022, constituyó e integró un Tribunal de Arbitramento Obligatorio, con el fin de que resolviera definitivamente el diferendo colectivo suscitado entre las partes.

Luego de haber sido instalado el tribunal el 2 de septiembre de 2022 y de haberse prorrogado el término para fallar, previa autorización de las partes, otorgada hasta el 31

de octubre de 2022, tras haberse escuchado la posición de aquellas en torno a cada uno de los puntos materia de la negociación colectiva, profirió el respectivo laudo arbitral el 30 de octubre de 2022 *(f.os 975 - 1008 del Cuaderno Anulación 1 de 3 digitalizado).*

El 25 de octubre de 2023 la Corporación dictó fallo en el cual ordenó en su numeral segundo lo siguiente:

> DEVOLVER el laudo arbitral al Tribunal de Arbitramento para que dentro de los 5 días siguientes a su reinstalación se pronuncie de fondo sobre las peticiones del pliego de peticiones distinguidas ARTICULO 8 PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN PROCESOS DISCIPLINARIOS, 9, ETAPAS Y ELEMENTOS DE PROCESOS DISCIPLINARIOS y ARTÍCULO 47 DESCUENTOS. NO DEVOLVER las restantes disposiciones reclamadas por la organización sindical.

El 28 de octubre de 2024 se profirió el laudo arbitral complementario.

II. LAUDO ARBITRAL

Para los fines que interesan a la definición del recurso de anulación, resulta preciso resaltar que el colegiado en equidad, se circunscribió al estudio de los artículos 8, 9 y 47 del laudo.

El órgano arbitral decidió de manera conjunta estudiar los artículos 8 y 9 del pliego, en consideración de que existe unidad de materia y hacen relación de manera general, al contenido del proceso disciplinario que se debe aplicar a los afiliados de Sintraosi.

Señaló que el contenido del reglamento es potestad única del empleador, así como establecer su contenido y, que, conforme a la legislación vigente, (artículo 119 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por la Ley 1429 de 2010 artículo 17), la normatividad establecida por la empresa, puede ser objetada por parte de los trabajadores no sindicalizados y/o los agrupados o afiliados a Sintraosi, motivo por el cual esa situación es tenida en cuenta por los administradores de justicia.

Añadió que dicha normativa es fuente derechos y obligaciones reciprocas para las partes en el contrato de trabajo, como lo es el reglamento de trabajo y se debe observar los derechos fundamentales del debido proceso y la doble instancia entre otros, señalados como de obligatorio cumplimiento, por parte de la Jurisprudencia Constitucional.

Lo anterior, debe ser observado al decidir las solicitudes y ello conlleva a que el reglamento de trabajo debe ser establecido por las empresas y tramitado de acuerdo a la Ley.

En especial, en lo que tiene que ver con el artículo 46 del pliego de peticiones obrante a folios 350 a 369, y que equivale al artículo 47 del pliego de peticiones incorporado, estimó indispensable examinar el principio de la autonomía sindical, según el cual, dichas entidades son autónomas,

independientes en establecer la normatividad interna que las gobierna, desde luego respetando y acatando las normas legales.

Es así como para el tribunal se deben seguir los lineamientos indicados en los estatutos de Sintraosi, los cuales son conocidos por los afiliados y a ello se someten, en relación a la cuantía y pago de las diferentes cuotas sindicales que se establezcan.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

El recurso de anulación presentado por las empleadoras se circunscribe a los artículos 8 y 9. A su juicio, el órgano arbitral excedió su competencia, ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 458 del CST, en la medida en que la competencia está delimitada por las aspiraciones expresadas por los trabajadores en el pliego de peticiones, lo cual se avala por parte de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

Se desprende en relación con el artículo 8 que la solicitud se limitaba a la creación de un proceso disciplinario y que las partes de común acuerdo modificarán el reglamento interno de trabajo y no modificar o publicar el RIT, con lo cual considera hay falta de alineación y coherencia entre lo pedido y lo concedido por el tribunal.

Advierte además que se excedió la competencia por cuanto no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional o las leyes o por las normas convencionales vigentes, ello en la medida en que al ordenar la publicación del RIT, desconoció las ya autorizadas para Sintraosi, ignorando además lo dispuesto en el artículo 106 y 119 del CST, en relación con la autonomía de las compañías.

IV. CONSIDERACIONES

En reiteradas decisiones esta Sala de la Corte se ha dado a la tarea de precisar que sus competencias en el marco del recurso de anulación -artículo 143 del CPTSS- son limitadas y están concentradas en verificar la regularidad del laudo arbitral. Por lo mismo, ha adoctrinado que sus potestades se circunscriben a: ***i)*** invalidar alguna disposición, cuando el tribunal extralimitó el objeto para el que fue convocado, afectó derechos y garantías fundamentales de las partes en conflicto o impuso prestaciones abiertamente inequitativas, así como negar la anulación, en caso contrario; ***ii)*** devolver el laudo al tribunal, cuando hubiere dejado de decidir sobre aspectos respecto de los cuales estaba obligado a pronunciarse y, ***iii)*** excepcionalmente, modular los efectos de alguna determinación, en orden a eliminar su contrariedad con el ordenamiento jurídico, sin sacrificar la voluntad arbitral y los derechos concedidos (Ver CSJ SL 17703-2015, SL 1761-2020 y, SL 3201-2021, reiterada en SL 3510-2024 entre otras).

En la misma dirección, la Corte ha señalado con

insistencia que no le es posible, dentro de los límites de su competencia, invalidar las disposiciones del laudo arbitral y constituirse en alguna suerte de instancia arbitral, en la que profiera una decisión de reemplazo, atendiendo sus propios parámetros de equidad y de justicia. De igual modo se ha sostenido que 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 al tribunal como juez natural del conflicto (CSJ SL 3241-2021, reiterada en SL 3473-2024).

Bajo este marco legal y jurisprudencial, la Corte se pronunciará sobre los argumentos objeto de inconformidad, expuestos por las empresas, sobre los artículos 8 y 9 de laudo.

Artículo 8

Petición del pliego	**Laudo**
Artículo 8. Principios que Fundamentan Procesos Disciplinarios La Empresa se compromete a desarrollar, evaluar, implementar y respetar, junto con la Organización Sindical una política disciplinaria que respete el siguiente procedimiento a. Se citará al funcionario a descargos con anterioridad de 5 días hábiles, con copia al Sindicato; de inmediato se entenderá que los 2 representantes que el	Dentro de los sesenta cada (60) días siguientes a la ejecutoria del Laudo Arbitral complementario conflicto colectivo cada una de las Empresas que hacen parte del presente conflicto colectivo de trabajo deberán fijar en las carteleras que existan en las compañías, el texto del reglamento de trabajo, para que SINTRAOSI eventualmente manifieste su inconformidad y la misma sea tramitada conforme a (sic) el Código Sustantivo de Trabajo. En el contenido del reglamento de Trabajo se deben observar y acatar las recomendaciones de carácter constitucional relacionadas con

Sindicato designe, quedarán automáticamente notificados ante su jefe inmediato para asistir b) Se entregará copia del acta de descargos al trabajador implicado, inmediatamente se termine la diligencia. c. La Empresa dará respuesta de la decisión tomada al implicado con copia al Sindicato en el transcurso de los 5 días posteriores a la audiencia. d. En cumplimiento del principio de legalidad se hace necesario conocer el procedimiento detallado que determina las faltas y su calificación como grave o leve, entendiendo que las faltas son las que dicta el reglamento interno de trabajo, y el Código Sustantivo de Trabajo. e. La sanción se determinará en cumplimiento del principio de Proporcionalidad. f. Los descargos se harán dentro de la jornada laboral g. Si el funcionario no está de acuerdo con el fallo y la sanción emitida, podrá apelar el resultado de la diligencia de descargos ante el Comité de Relaciones Laborales en el transcurso de cinco (5) días posteriores a la diligencia.	los derechos fundamentales de los afiliados a SINTRAOSI, conforme a lo señalado en la Sentencia C 593 de agosto 14 de 2.014. -

Artículo 9

Petición del pliego	**Laudo**
Artículo 9. Etapas y Elementos de Procesos	Dentro de los sesenta cada (60) días siguientes a la ejecutoria del Laudo Arbitral complementario

Disciplinarios a) Solo serán susceptibles de inicio disciplinario aquellas acciones o hechos que hayan sucedido una semana antes de la notificación de apertura de proceso disciplinario. b. La Empresa no podrá iniciar o Investigar una conducta que ya haya sido objeto de investigación. c) Transcurridos tres meses a partir de la firma de la siguiente Convención Colectiva, la Empresa y el Sindicato se reunirán para evaluar y reformar el Reglamento Interno de Trabajo. De tal forma que éste se ajuste a las normas y a la jurisprudencia de la Corte Constitucional. d. En ningún caso la Empresa podrá hacer modificaciones al reglamento interno de trabajo sin haber sido avalado por el sindicato	conflicto colectivo cada una de las Empresas que hacen parte del presente conflicto colectivo de trabajo deberán fijar en las carteleras que existan en las compañías, el texto del reglamento de trabajo, para que SINTRAOSI eventualmente manifieste su inconformidad y la misma sea tramitada conforme a (sic) el Código Sustantivo de Trabajo. En el contenido del reglamento de Trabajo se deben observar y acatar las recomendaciones de carácter constitucional relacionadas con los derechos fundamentales de los afiliados a SINTRAOSI, conforme a lo señalado en la Sentencia C 593 de agosto 14 de 2.014. -

Pues bien, considera la Sala pertinente recordar lo dicho por el precedente en relación con el reglamento interno de trabajo y las disposiciones que regulan los procedimientos disciplinarios.

En relación con el reglamento interno de trabajo la jurisprudencia de la Corporación (CSJ SL 1062-2023).
ha dicho que:

> […]Al respecto, advierte la Sala que según lo preceptúa el artículo 104 del Código Sustantivo de Trabajo, el reglamento interno de trabajo es el conjunto de normas que

determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio; es decir, se trata de un conjunto normativo, impersonal, estable, objetivo e interno, que tiene por fin procurar el orden, la paz, la seguridad y la solidaridad, como factores indispensables a la actividad laboral y la dignidad humana.

De igual modo, según el artículo 106 ibídem el empleador puede elaborarlo sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores, disposición que la Corte Constitucional declaró exequible en sentencia C-934 de 2004, en el entendido de que ello es así «siempre y cuando se entienda que en aquellas disposiciones del reglamento de trabajo que afecten directamente a los trabajadores, como son las escalas de sanciones y faltas y el procedimiento para formular quejas, debe el empleador escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectiva su participación».

En la citada decisión, dicha Corporación señaló que la norma no prohíbe de manera contundente la intervención de los trabajadores o del sindicato, pues si se ha acordado algo distinto debe procederse de conformidad, siempre que no desmejore las condiciones de los trabajadores. De esa manera, se respetan y protegen los derechos de estos últimos e, igualmente, se garantiza, a través de las convenciones colectivas, laudos arbitrales o acuerdos, la participación de los sindicatos en la estructuración del compendio normativo interno del trabajo.

Entonces, como quiera que la norma establece un mínimo de participación de los trabajadores en la elaboración del reglamento interno de trabajo, y lo que en esencia pretende el sindicato es su ampliación a otras categorías, un pronunciamiento sobre tal aspecto no excede las competencias del Tribunal.

Ahora, si bien dicha petición no tiene talante económico, lo cierto es que redunda en el bienestar de los trabajadores y como lo ha dispuesto esta Sala es de la esencia del arbitraje laboral la superación de los pisos mínimos previstos en la ley o la creación de nuevos derechos (CSJ SL3325-2018, reiterada en la CSJ SL3116-2020).

Recuérdese que el límite de acción de los árbitros no estriba en si un derecho u obligación está regulado en la ley, sino si su consagración es útil o cumple un efecto en la mejora de la situación de los trabajadores, y si ello es compatible con el ejercicio de otros derechos y facultades legítimas de las partes reconocidas en el orden jurídico.

De otra parte, se ha dicho que, es pacífica la posición de esta Corporación (CSJ SL 2303-2024) en que no existe ningún impedimento legal para que el tribunal se pronuncie sobre un procedimiento disciplinario, puesto que expresamente el artículo 106 del Código Sustantivo del Trabajo establece que al empleador le corresponde elaborar el reglamento interno de trabajo sin intervención alguna, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores. Siendo pertinente recordar, que la Corte Constitucional, al declarar exequible el artículo 106 del CST, mediante sentencia CC C-493-2004, precisó que deben ser escuchados los trabajadores para hacer efectiva su participación, *"en aquellas disposiciones del reglamento de trabajo que afecten directamente a los trabajadores, como son las escalas de sanciones y faltas y el procedimiento para formular quejas (…) y abrir el escenario propio para hacer efectiva su participación.*", lineamiento que a su vez fue posteriormente regulado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.

Luego entonces, de aplicar los mencionados preceptos, salta a la vista que sí es procedente que, mediante fallo arbitral, se estatuyan disposiciones normativas que regulen estos temas, que, más allá de ser incompatibles estos instrumentos se complementan, así como es permitido disponer el cumplimiento de estándares constitucionales como los señalados en sentencia CC C-593-2014. (CSJ SL5264-2021, SL2655-2023 y SL2854-2022 y SL621-2024).

> Así también se ha dicho que en estos temas existe por parte de la Corte un criterio uniforme y reiterado en cuanto a que, como marco general, se ha señalado que los tribunales de arbitramento tienen competencia para establecer procedimientos disciplinarios

> previos a la imposición de sanciones y, con ello, instituir garantías ciertas para el ejercicio del debido proceso de los trabajadores y cumplir estándares constitucionales como los dispuestos en la sentencia de la Corte Constitucional CC C593-2014 (CSJ SL2066-2021, CSJ SL610-2022, CSJ SL1036-2022, CSJ SL2963-2022, CSJ SL3132-2022, CSJ SL3190-2022, CSJ SL4317-2022 y CSJ SL4290-2022, entre otras).

Con las anteriores precisiones al analizar las cláusulas la Sala puede concluir lo siguiente: el artículo 8 del pliego dispone que la empresa se compromete a desarrollar, evaluar, implementar y respetar, junto con la Organización Sindical una política disciplinaria que respete el procedimiento señalado en dicho artículo y, de otra parte, el artículo 9 del pliego señala que: *transcurridos tres meses a partir de la firma de la siguiente Convención Colectiva, la Empresa y el Sindicato se reunirán para evaluar y reformar el Reglamento Interno de Trabajo. De tal forma que éste se ajuste a las normas y a la jurisprudencia de la Corte Constitucional. En ningún caso la Empresa podrá hacer modificaciones al reglamento interno de trabajo sin haber sido avalado por el sindicato.*

El órgano arbitral por su parte, estableció en un artículo en el que se conjuntan ambos (artículos 8 y 9), y en el que se determina lo siguiente: *(i)* cada una de las Empresas que hacen parte del presente conflicto colectivo de trabajo deberán fijar en las carteleras que existan en las compañías, el texto del reglamento de trabajo, *(ii)* la finalidad de tal publicidad es que Sintraosi eventualmente manifieste su inconformidad y la misma sea tramitada conforme al Código Sustantivo de Trabajo y, *(iii)* en el contenido del reglamento de trabajo se deben observar y acatar las recomendaciones

de carácter constitucional relacionadas con los derechos fundamentales de los afiliados a Sintraosi, conforme a lo señalado en la Sentencia C 593-2014.

La interpretación que se desprende de la mencionada disposición es que el tribunal mantiene la autonomía de las empresas en la elaboración del reglamento interno de trabajo, no obstante garantiza su publicación y conocimiento del mismo a través de las carteleras ya existentes en las compañías con dos finalidades, la primera con el objetivo de que el sindicato exprese su conformidad y, la segunda verificar que se atienda lo señalado en la sentencia CC C-593-2014, decisión que regula lo atinente al debido proceso disciplinario.

A juicio de la Sala el diseño del artículo no trasgrede la autonomía empresarial en relación con lo señalado en el reglamento interno de trabajo, pues la empresa sigue detentando su elaboración, le permite a los miembros del sindicato advertir su conformidad o inconformidad, lo cual se recuerda se ha dicho, es permitido en la medida en que se avala la participación de los trabajadores en su construcción, así lo ha dicho el precedente citado en las líneas que anteceden.

En relación con la regulación establecida en los artículos 8 y 9 del pliego las circunscribe a la atención de lo dispuesto en la sentencia de constitucionalidad CC C-593-2014, prescripciones que también se ha dicho por parte de la

Corporación constituyen un mínimo para ser atendido en la normativa que regula el procedimiento disciplinario.

No sobra insistir en que, en efecto, la jurisprudencia de esta Sala ha establecido con fundamento en el artículo 106 del Código Sustantivo del Trabajo que la implementación de aquel procedimiento *«no es un tema de manejo privativo del empleador»* (CSJ SL, 14 jun. 2008, rad. 35927, reiterada, entre otras, en CSJ SL3269-2014, CSJ SL8896-2015, CSJ SL5688-2018 y CSJ SL388-2019) y, por esa razón, el Tribunal de Arbitramento tiene competencia para decidir sobre el particular, siempre que no se desconozcan las facultades o derechos que la ley y la Constitución les reconoce a los interlocutores sociales (CSJ SL3690-2017, SL 3467-2024).

De ahí el hecho de que el procedimiento disciplinario esté regulado en el reglamento interno de la empresa no significa que un pronunciamiento de fondo al respecto por parte de del tribunal implique, por sí mismo, la intromisión de estos en una facultad del empleador, pues en ese escenario es perfectamente posible que el órgano arbitral resuelva en equidad sobre aquellos aspectos que no están contemplados en aquel reglamento o que, estándolo, se pretendan mejorar por parte de la organización sindical, que es justamente el fin esencial de la negociación colectiva (CSJ SL 3467-2024).

Es pertinente recordar en este punto que el tribunal de arbitramento no está obligado a conceder lo solicitado en los

mismos términos en que fue pedido, de tal manera que deben acudir a fórmulas equitativas que guarden simetría con lo pedido. Ha señalado expresamente la Sala (CSJ SL 3512-2024).

> En síntesis, enseñó que el análisis de las concesiones ultra y extra petita y el alcance de la congruencia, considera que los árbitros no están inexorablemente obligados a conceder lo solicitado en los mismos términos en que fue pedido, de modo que pueden concederlo de manera parcial o sustituirlo por una fórmula más equitativa, que mantenga la misma finalidad, o una variable, reforma o modificación que guarde simetría o correspondencia con lo pedido, y cuya casuística y teleología no sean disímiles; que pueden otorgar un beneficio en términos diferentes a lo solicitado, pero dentro de su marco o límites, lo que no configura un fallo extra ni ultra petita; y que pueden acoger, bajo una presentación distinta las peticiones y adoptar determinadas modulaciones.

Y en sentencia CSJ SL 3457-2024 se dijo:

> Ello no significa que los árbitros no puedan decidir un punto del pliego de forma diferente a como fue propuesto por el sindicato, solo que tienen la obligación de hacerlo en el marco o límite de lo pedido, pues lo contrario, como en este caso ocurrió, vulneraría el principio de congruencia y los límites de las facultades *ultr*a y *extrapetita* (CSJ SL10918-2016, CSJ SL1971-2019 y CSJ SL3056-2020).

Con tal claridad, el hecho de que se permita la publicidad del reglamento en las carteleras ya establecidas en la empresa no constituye una extralimitación del laudo. Lo anterior puesto que: *(i)* no se está creando un nuevo mecanismo de publicidad, sino que se concreta a la utilización de los ya existentes en la empresa y, *(ii)* la finalidad de tal publicidad persigue un proceso de socialización y comunicación del reglamento elaborado y determinado por la empresa, con el fin de que el sindicato

pueda manifestar su conformidad o inconformidad en relación con el mismo, lo cual no rompe el principio de congruencia con lo pedido puesto que el conocimiento del reglamento y su publicidad es necesario no solo para su cumplimiento, sino para, como se precisa en este caso, atender y permitir la participación del sindicato de ser necesaria, lo cual se ajusta a lo dispuesto en el artículo 8 en cuanto a que, tanto empresa como sindicato se comprometen a *desarrollar, evaluar, implementar y respetar, junto con la Organización Sindical una política disciplinaria*, lo cual se sujeta a lo dispuesto en el precedente constitucional.

En resumen, la norma no vulnera el principio de congruencia, se trata de una fórmula que busca preservar la autonomía empresarial sin trasgredir los artículos 106 y 119 del CST, que busca lograr la participación del sindicato y la atención de las prescripciones del debido proceso disciplinario, con lo cual se procura utilizar un mecanismo de publicidad ya existente y que no contraviene ni puede entenderse distinto de lo pedido en el pliego, de hecho, el artículo 9 prevé esa socialización entre ambas partes. Se trata de una fórmula diferente planteada por el tribunal, pero que en todo caso guarda simetría y se ajusta al marco de lo pedido en el pliego.

No se anularán las cláusulas

Sin costas por no existir replica.

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,

VI. RESUELVE:

NO ANULAR las cláusulas 8 y 9 del laudo arbitral complementario proferido el 28 de octubre de 2024, por el tribunal de arbitramento obligatorio convocado para dirimir el conflicto colectivo que se suscitó entre **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN SANITAS INTERNACIONAL (SINTRAOSI)** y **COMPAÑÍA DE MEDICINA PREPAGADA COLSANITAS S.A., MEDISANITAS S.A. COMPAÑÍA DE MEDICINA PREPAGADA, CLÍNICA COLSANITAS S.A., ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SANITAS S.A., ÓPTICA COLSANITAS S.A., OFTALMOSANITAS S.A.S., SOCIEDAD CLÍNICA IBEROAMERICANA S.A.S.**

Costas como se indicó en la parte motiva

Notifíquese, publíquese, cúmplase y envíese al Ministerio del 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

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: F8EADDB356CA878AC37BD846E0CAF82B07DDC5408F5FEC154DFCD99098AB2AAB
Documento generado en 2025-07-08