



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

SL783-2025

Radicación n.º 11001-22-05-000-2024-00057-01

Acta 2

Bogotá D. C., veintinueve (29) de enero de dos mil veinticinco (2025).

Resuelve la Corte el recurso extraordinario de anulación interpuesto por la empresa **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.**, contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 29 de abril de 2024, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la recurrente y el **SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE RELIANZ MINING SOLUTIONS Y DEMÁS EMPRESAS, DEDICADAS A LA CONSTRUCCIÓN, MINERÍA, AGRÍCOLAS Y SERVICIOS, MECÁNICAS, FERROVIARIAS, METALMECÁNICAS, METÁLICAS, METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, ELECTROMETÁLICAS, ELÉCTRICAS, ELECTRÓNICAS, COMERCIALIZADORAS Y DEL TRANSPORTE, POR RAMA DE ACTIVIDADES PROPIAS E INHERENTES, AFINES, SIMILARES Y/O CONEXAS «SINTRAMINERGYM».**

I. ANTECEDENTES

De la documentación remitida por el Tribunal de Arbitramento se infiere que el Sindicato Nacional de Industria de Relianz Mining Solutions y demás empresas, dedicadas a la construcción, minería, agrícolas y servicios, mecánicas, ferroviarias, metalmecánicas, metálicas, metalúrgicas, siderúrgicas, electrometálicas, eléctricas, electrónicas, comercializadoras y del transporte, por rama de actividades propias e inherentes, afines, similares y/o conexas «*Sintraminergym*», organización de primer grado y de industria, formuló un pliego de **setenta y tres** puntos (Recurso Extraordinario Anulacin_CuadernoAnulacin_CuadernoCorte_20241038411 29.pdf) a Relianz Mining Solutions S.A.S., sin que se hubiese alcanzado entre éstos solución total en la etapa de arreglo directo, razón por la cual el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, ante petición de la agremiación sindical aprobada previamente en asamblea general de sus afiliados, por Resolución n.º 0544 de 29 de febrero de 2024 (Recurso Extraordinario Anulacin_CuadernoAnulacin_CuadernoCorte_20241038411 29.pdf), ordenó la constitución de un tribunal de arbitramento para que dirimiera el conflicto colectivo de trabajo así generado e irresoluto.

II. LAUDO ARBITRAL

El respectivo Laudo Arbitral fue proferido el 29 de abril de 2024 (Recurso Extraordinario

Anulacin_CuadernoAnulacin_CuadernoCorte_2024103841129.pdf).

El tribunal de arbitramento, una vez señaló un capítulo de antecedentes del trámite arbitral, estableció la normativa aplicable, entre ellas, la convención colectiva de trabajo vigente entre la empresa y la organización sindical «*Sintraindustria*», de la cual son beneficiarios algunos de los afiliados a «*Sintraminergym*», esto, sin desconocer la particularidad del presente conflicto colectivo.

Señaló que su competencia emanó de la resolución ministerial que ordenó su integración, que como tal, se erige en un acto administrativo en vigor que no fue revocado, suspendido ni anulado; y aclaró que en el ordenamiento jurídico colombiano la disolución y liquidación de las organizaciones sindicales solo procede por sentencia judicial ejecutoriada, situación que no fue probada en el asunto de marras.

Acto seguido, indicó que no se pronunciaba sobre algunos apartados, en el entendido que éstos escapaban de las facultades de los arbitradores, son repeticiones innecesarias o corresponden a aspectos jurídicos, para las siguientes peticiones: *I-4 – denuncia de la convención, I-5 – incorporación, I-6 – régimen contractual, I-7 – exclusividad del pliego y beneficios, imputación y beneficios legales, II-2 – aumento de salarios, II-3 lit a) – pago de tiempo extra, II-4 – vacaciones proporcionales, II-7 – donaciones al sindicato, II-8 – periodo de pago, III-7 – incumplimiento de las EPS, IV-11 –*

patrocinio para contratos de aprendizaje y pasantías, V-5 – intereses, V-10 – gastos de estudios de títulos y peritazgos, VI-2 – permisos remunerados especiales, VI-3 - traslados transitorios, VI-4 – traslados permanentes, VI-5 – ascensos, VI-6 – escalafón, VI-7 – sanciones disciplinarias [lit d) – caducidad de la sanción], VII-1 – seguridad industrial, VIII-4 – fueros sindicales, VIII-8 – comité de relaciones laborales y deportivas, VIII-9 – entorno laboral, VIII-10 – representación del sindicato en comités, VIII-11 – reuniones de evaluación para la próxima negociación.

En el mismo sentido indicó que fueron tenidos en cuenta los criterios de equidad, proporcionalidad y racionalidad para negar las siguientes peticiones, bien haya sido por unanimidad, ora por mayoría: *II-3 – pago de tiempo extra (lit b), III-4 – servicios de prótesis dental (tratamientos estéticos de blanqueamiento y ortodoncia), III-5 – asistencias a terapias y similares (viáticos para la realización de exámenes y cubrimiento de riesgos de los traslados para el trabajador para su realización), V-2. – manejo del fondo rotatorio, V-3 – comité paritario de vivienda, VII-2 – ropa de trabajo (lit c suministro de impermeables), VII-4 – calzado de trabajo, VIII-13 – bonificación por firma de la convención o expedición del laudo.*

En ese orden, el Tribunal abordó y concedió los demás puntos, en equidad, en **44** cláusulas que constituyen el laudo arbitral, distinguidos así:

Cláusula Primera: Identificación de las Partes.

Cláusula Segunda: Campo de aplicación.

Cláusula Tercera: Vigencia del Laudo Arbitral.

Cláusula Cuarta: Salario mínimo.

Cláusula Quinta: Primas de vacaciones y antigüedad.

Cláusula Sexta: Beneficios de retiro.

Cláusula Séptima: Servicios médicos a los trabajadores.

Cláusula Octava: Transporte de trabajadores enfermos o accidentados en el trabajo.

Cláusula Novena: Servicios odontológicos.

Cláusula Décima: Servicios de prótesis dental.

Cláusula Décima Primera: Auxilios para anteojos y cambio de lentes.

Cláusula Décima Segunda: Servicios médicos para familiares.

Cláusula Décima Tercera: Regalos de bodas y permisos remunerados.

Cláusula Décima Cuarta: Prima de maternidad-paternidad permiso remunerado.

Cláusula Décima Quinta: Permisos y auxilios para atender muerte de familiares.

Cláusula Décima Sexta: Permisos remunerados por enfermedades de familiares.

Cláusula Décima Séptima: Suministro de tinto y refresco.

Cláusula Décima Octava: Alimentación y transporte en tiempo extra.

Cláusula Décima Novena: Servicio de cafetería.

Cláusula Vigésima: Auxilio para estudios de kínder, transición primarios y auxilios para estudios secundarios.

Cláusula Vigésima Primera: Becas estudios universitarios de los hijos de los trabajadores.

Cláusula Vigésima Segunda: Auxilios para estudios de los trabajadores.

Cláusula Vigésima Tercera: Primera fondo de empleados.

Cláusula Vigésima Cuarta: Bono de navidad.

Cláusula Vigésima Quinta: Prima de servicio.

Cláusula Vigésima Sexta: Fondo de vivienda.

Cláusula Vigésima Séptima: Valor de los créditos.
Cláusula Vigésima Octava: Plazos.
Cláusula Vigésima Novena: Pignoración de cesantías.
Cláusula Trigésima: Garantías.
Cláusula Trigésima Primera: Requisitos mínimos.
Cláusula Trigésima Segunda: Uso del crédito.
Cláusula Trigésima Tercera: Estabilidad e indemnizaciones.
Cláusula Trigésima Cuarta: Sanciones disciplinarias.
Cláusula Trigésima Quinta: Ropa de seguridad.
Cláusula Trigésima Sexta: Calzado de seguridad.
Cláusula Trigésima Séptima: Representación sindical.
Cláusula Trigésima Octava: Reuniones con la gerencia general.
Cláusula Trigésima Novena: Permiso remunerado y auxilio para la celebración del primero de mayo (Día Del Trabajador).
Cláusula Cuadragésima: Descuentos de cuotas sindicales.
Cláusula Cuadragésima Primera: Asambleas generales del sindicato.
Cláusula Cuadragésima Segunda: Aportes de la empresa al sindicato.
Cláusula Cuadragésima Tercera: Cartelera.
Cláusula Cuadragésima Cuarta: Edición del laudo arbitral.

El árbitro designado por el sindicato presentó salvamento de voto de manera parcial sobre algunas de las cláusulas del laudo. En lo relacionado con la calificación de no salarial otorgada por la posición mayoritaria a los beneficios concedidos, consideró que el Tribunal no tenía la competencia para determinar el carácter de salarial o no de un auxilio o beneficio.

En el mismo sentido, y de cara a la cláusula del fondo de vivienda, discurrió como insuficiente el monto asignado al

mismo, así como su manejo y administración, las cuales, a su juicio, corresponden a un «*Comité Bipartito*» que adopte las decisiones sobre dichos recursos.

Finalmente, manifestó que el Tribunal sí tiene competencia para determinar la tasa de interés de los créditos para vivienda que realice la empresa a los trabajadores, contrario a lo dispuesto por decisión mayoritaria; del mismo modo, cuenta con competencia para decidir acerca de la imposición de los gastos de estudios de títulos y peritazgos (Recurso Extraordinario Anulacin_Cuaderno Anulacin_Cuaderno Corte_2024103841129).

Mediante auto de 16 de mayo de 2024, el Tribunal resolvió la solicitud elevada por el sindicato negando la aclaración rogada, corrigiendo las cláusulas décima quinta, vigésima y vigésima segunda y, adicionando la cláusula vigésima quinta.

III. RECURSO DE ANULACIÓN DE RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.

Fundamenta su recurso, esencialmente, en la procedencia de la causal de inequidad manifiesta por actos de abuso del derecho sindical, al considerar que el sindicato ha ejercido una labor sindical en sentido «*meramente egoísta*», y pretende conseguir la multiplicidad de beneficios

ya otorgados en la convención colectiva vigente entre el sindicato *Sintraindustria* y la empresa.

Para la recurrente, el sindicato se conformó para finalidades distintas a las que deben cumplir las organizaciones de trabajadores, en tanto que proliferan fueros sindicales y directivas a través de la creación incesante de hasta tres y cuatro subdirectivas con los mismos miembros, persiguiendo la multiplicidad de beneficios económicos ya concedidos.

Por otra parte, denuncia como ineficaz el acto jurídico de constitución de *Sintraminergym* al observar ciertas irregularidades en la celebración de su asamblea general constitutiva, por la firma de un fundador, cuando éste se encontraba en un viaje hacia ciudad distinta a la del domicilio de la organización sindical, además de que en los estatutos aprobados se dispuso expresamente como condición de admisión que no pertenecieran *simultáneamente a otro sindicato del mismo grado, categoría o rama de actividad*, cuando la totalidad de los trabajadores afiliados a *Sintraminergym* también se encontraban asociados a *Sintraindustria*.

Aduce que se configura la inexistencia del acto jurídico derivado de la ilegalidad de la constitución del sindicato *Sintraminergym*, lo que trae como consecuencia que los actos por ella celebrados carezcan de efectos jurídicos.

Señala la existencia de un pleito pendiente entre la empresa y el sindicato, por cuanto Relianz Mining Solutions S.A. promovió acción legal ante la jurisdicción ordinaria pretendiendo la liquidación y disolución de la organización, por lo que procede la excepción previa contemplada en el numeral 8º del artículo 100 del Código General del Proceso, razón por la cual el Tribunal de arbitramento «*debió suspender el trámite arbitral o abstenerse de dirimir acerca de la controversia*» teniendo en cuenta que, de prosperar la mentada demanda, se declararía la cancelación del registro sindical de *Sintraminergym*.

Por otra parte, solicita la anulación parcial del laudo arbitral por cuanto el tribunal no tenía competencia para modificar las normas vigentes al reconocer beneficios de retiro, permisos remunerados, beneficios de salud para los trabajadores y sus familias; pues con ello impone obligaciones contrarias a la ley y a la Constitución, define el concepto de «*familia*» y desconoce la cobertura del sistema integral de salud.

Precisa que el Tribunal obligó al empleador a cubrir un auxilio para anteojos y cambio de lentes, el suministro de drogas, exámenes de laboratorio, rayos X, auxilios hospitalarios y quirúrgicos, honorarios médicos, visitas médicas, pequeñas cirugías y exámenes diagnósticos; gastos que no son asumidos por los trabajadores en tanto que son cubiertos por el Plan de Beneficios en Salud regulado por la Resolución 2808 de 2022, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Invoca la causal de inequidad manifiesta sobre las cláusulas de regalo de bodas, prima de maternidad-paternidad, permisos y auxilios para atender muerte y enfermedades de familiares, reuniones con la gerencia general, permiso remunerado y auxilio para la celebración del día del trabajador, toda vez que, en el sentir de la empresa, resultan completamente excesivos e inequitativos y desconocen una proporcionalidad y equidad de forma manifiesta al reconocer el mismo número de permisos que un sindicato que se compone por casi el doble de trabajadores, así como inadvierten que, en el momento en que se concedieron esos permisos a *Sintraindustria*, los afiliados a *Sintraminergym* también hacen parte de aquella y fueron tenidos en consideración para establecer el monto de estos permisos.

Finalmente, suplica la anulación por inequidad manifiesta de las siguientes cláusulas que comprenden el reconocimiento de beneficios monetarios: *i)* auxilio para estudios de kínder, transición, primarios y secundarios, *ii)* becas estudios universitarios de los hijos de los trabajadores, *iii)* auxilios para estudios de los trabajadores, *iv)* fondo de empleados, *v)* fondo de vivienda, *vi)* valor de los créditos, plazos, pignoración de cesantías, garantías, requisitos mínimos y uso del crédito.

En suma, precisa que *Sintraminergym* cuenta con doce afiliados en total, que también hacen parte de *Sintraindustria*, escogieron como fuente de beneficios la

convención colectiva de trabajo celebrada con este último sindicato, en especial de la prima de navidad y la de vacaciones, porcentaje adicional al aporte obligatorio por la afiliación a Fegecolsa, auxilios educativos, fondos de vivienda, viáticos, permisos sindicales, y que el hecho de conceder estas cláusulas convalidaría actos de abuso del derecho por parte de este sindicato que persigue la multiplicidad de los beneficios económicos y colectivos concedidos previamente a los afiliados a *Sintraminergym*, toda vez que al interior de la empresa hay **sesenta y ocho** trabajadores sindicalizados, todos afiliados al sindicato *Sintraindustria*, con quien Relianz adelantó un proceso de negociación de intereses, y que finalizó con la suscripción de una convención colectiva.

IV. ADICIÓN AL RECURSO DE ANULACIÓN DE RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.

Por memorial presentado el 21 de mayo de 2024, la empresa adicionó el recurso solicitando la anulación de la cláusula vigésima quinta del laudo – agregada por auto del 16 de mayo de 2024 – relacionada con los permisos para la asistencia a terapias, al considerar que en la empresa ya existen permisos remunerados de conformidad con la ley, y que los concedidos en esta cláusula limitan la facultad de subordinación del empleador, restringe la libertad de empresa y afecta el derecho de propiedad privada *«obligaciones y limitaciones de la jornada laboral para las que no están facultados los tribunales de arbitramento»*.

V. RÉPLICA DEL SINDICATO

Según informe de la Secretaría de la Sala, calendado 10 de julio de 2024, en el término del traslado del recurso no se recibió escrito de oposición por parte de la organización sindical.

VI. CONSIDERACIONES

Atendidos los múltiples motivos de la impugnación propuesta por la empresa, tal cual ya se verá cuando se aborde el capítulo correspondiente, importa a la Corte recordar que de conformidad con la jurisprudencia y el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, su competencia en este recurso extraordinario está restringida a verificar la regularidad del laudo arbitral en los aspectos recurridos para establecer si el Tribunal al dictarlo: *i)* extralimitó el objeto para el cual se le convocó; *ii)* afectó derechos o facultades reconocidos por la Constitución a las partes del conflicto; *iii)* afectó derechos o facultades reconocidos a las mismas por las leyes; *iv)* o por normas convencionales.

Además, por la naturaleza de la decisión adoptada por esta especial clase de Tribunales, que es en equidad, *v)* si con ello se produjo la violación de tan trascendental principio rector de las relaciones surgidas entre empleadores y trabajadores (artículo 1.º del CST).

Excepcionalmente, compete a la Corte, cuando hallare que no se decidieron todas las cuestiones indicadas en el decreto para el cual se le convocó, *vi*) devolver el expediente a los árbitros, a fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles plazo al efecto, sin perjuicio de que ordene, si lo estima conveniente, la resolución de lo ya decidido (artículo 143 CPTSS).

Lo anterior traduce que la Corte al resolver los recursos de anulación interpuestos contra el laudo arbitral, en atención a esa misma naturaleza y a su particular propósito que es el de generar enunciados de carácter obligacional o normativo para regular las futuras condiciones del trabajo, y no el de dirimir controversias jurídicas sobre los alcances, interpretación o posible integración de dichos enunciados normativos, tarea que sabido es corresponde de ordinario a los jueces del trabajo como jueces que son en derecho, está limitada a anular o no anular las disposiciones adoptadas en el laudo, sin que, por ende, pueda dictar preceptivas de reemplazo o pueda reenviar al tribunal de arbitramento el asunto para que adopte las que la Corte crea son las que proceden, pues la anulación de la disposición del laudo agota el procedimiento arbitral, salvo que, en lo que ha dado en llamar por la jurisprudencia «*modulación*» de una disposición del laudo, que permite su subsistencia, pero atada a un entendimiento particular o específico para impedir la total pérdida de sus efectos, cuestión ésta que solamente es predicable de cláusulas positivas, es decir, de las que crean derechos, no de aquellas en que se niega una de las peticiones del pliego que dio origen al conflicto, pues ello

traduciría que la Corte asumiera el rol de árbitro del laudo.

Con dicha introducción, viene al caso advertir que los árbitros al resolver el asunto del epígrafe, dispusieron crear un cuerpo normativo con las disposiciones que consideraron necesario incluir para regular las relaciones laborales entre empresa, trabajadores y sindicato, desestimando las que concluyeron no deberían hacer parte de dicho estatuto y no sin antes consignar las razones para tal proceder, de manera que, al final, de los setenta y tres puntos del pliego de peticiones, éste quedó reducido a cuarenta y cuatro cláusulas.

La Corte analizará, entonces, las inconformidades de la empresa y, para su estudio organizará los aspectos esenciales que fueron mencionados en el recurso, con los argumentos generales, los submotivos específicos invocados por la empresa de cara a las solicitudes totales y parciales de anulación del laudo para, finalmente, incorporar las consideraciones para resolver.

1. SOLICITUD DE ANULACIÓN INTEGRAL DEL LAUDO ARBITRAL POR «INEQUIDAD MANIFIESTA FRENTE A RELIANZ POR ACTOS DE ABUSO DEL DERECHO SINDICAL»

Como introducción, la recurrente asevera que en ningún momento *Sintraminergym* ha pretendido ejercer una labor sindical en un sentido colectivo; por el contrario, ha intentado conseguir, con abuso del derecho, una

multiplicidad de beneficios, que, por lo demás, ya han sido otorgados en la convención colectiva vigente entre *Sintraindustria* y *Relianz*.

1.1. Actos de abuso del derecho de asociación cometidos por Sintraminergym en connivencia con las asociaciones sindicales al interior de la empresa

1.1.1. Argumentos de la empresa

Sostiene que la organización sindical, junto con otros tres sindicatos al interior de la empresa, utilizaron la figura del «*carrusel sindical*», tendiente a la obtención de fueros a través de nombramientos en los órganos directivos o en la comisión estatutaria de reclamos o en la presentación del pliego de peticiones, con el fin de mantener vigentes y abiertas varios conflictos colectivos y de esta forma extender fueros circunstanciales.

Para ello, enumera los tres conflictos colectivos suscitados entre la empresa con los sindicatos *Sintraindustria*, *Sintraime* y *Sintraminergym*, éste último que cuenta con los mismos afiliados que los otros dos sindicatos. Enuncia la sentencia de esta Sala de la Corte CSJ SL1983-2020, para sostener que, en el *sub judice* se configura un «*abuso del derecho*» materializado en la duplicidad de beneficios económicos y colectivos.

Agrega que los directivos de *Sintraminergym* fungieron

en calidad de negociadores de *Sintraindustria*, integrando la mesa que suscribió la convención colectiva de trabajo vigente con esta última organización, acciones que tornan evidente el abuso del derecho tantas veces invocado, la obtención de una garantía de fuero sindical sin una verdadera intención de asociación, conductas que hacen procedente la disolución y cancelación del registro sindical o la cesación de efectos jurídicos de los actos celebrados.

Reitera que la intención final de estos actos abusivos fue la de alcanzar una multiplicidad de beneficios económicos que habían sido concedidos previamente, teniendo en cuenta que al interior de la compañía *«hay 68 colaboradores sindicalizados, todos afiliados al sindicato Sintraindustria incluidos los trabajadores asociados a Sintraminergym (12)»* respecto de los cuales Relianz negoció en el marco del conflicto colectivo iniciado por Sintraindustria, originándose así la suscripción de la segunda convención colectiva, de la cual se benefician también los trabajadores afiliados a Sintraminergym. Cita la sentencia CSJ SL415-2021.

1.1.2. Se considera

Se duele la empresa impugnante de que se ha configurado un abuso del derecho por parte de miembros de la organización sindical *Sintraminergym*, porque, a la par, son miembros de *Sintraindustria* y vienen disfrutando de los beneficios concedidos por la Convención Colectiva de Trabajo que puso fin al conflicto colectivo suscitado entre la empresa

y el ultimo sindicato, lo que a su juicio se utiliza como herramienta para concretar un acto de simulación.

La inexequibilidad de los artículos 357 y 360 del CST, declarada por la Corte Constitucional en sentencias CC C-567-2000, CC C-797-2000 y CC C-063-2008, tiene como consecuencia que sea legal que en una misma empresa coexistan varias organizaciones sindicales de base y de industria, con capacidad individual de representación y negociación respecto de sus afiliados, con miras a la celebración de una convención colectiva de trabajo, así como también es factible que los trabajadores puedan afiliarse a varios sindicatos.

En armonía con lo previsto en los Convenios 87 y 98 de la OIT, aprobados por las leyes 26 y 27 de 1976, la configuración de la libertad sindical que gobierna nuestro sistema jurídico de relaciones laborales contempla el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones sindicales que estimen pertinentes, así como de afiliarse a una o varias de ellas con posterioridad de forma libre, sin intervención de cualquier autoridad o de su empleador.

Este ensamble normativo redunda en el surgimiento de un sistema de pluralidad sindical, que permite a cualquier organización sindical la conquista de derechos con diversidad de los existentes para otras organizaciones sindicales, sean superiores, mejores o simplemente diferentes (CSJ SL4458-2018). La coexistencia de sindicatos implica su autonomía en la negociación, y, por ende, la

pluralidad convencional, por lo que estos pueden promover autónomamente el trámite del conflicto de intereses, con independencia de la existencia de una convención colectiva suscrita con otra organización sindical, por lo que también resulta válida la multiplicidad de instrumentos colectivos, convenciones o laudos arbitrales en una misma empresa. (CSJ SL, 28 feb. 2012, rad. 50795, CSJ SL4865-2017 y CSJ SL3310-2024).

En la sentencia CSJ SL5150-2020, la Corte explicó al respecto:

Nótese que las tres hipótesis normativas de la representación sindical que estaban contempladas en el artículo 26 del Decreto 2351 de 1965 y que se referían a (i) la prohibición de coexistencia de dos o más sindicatos de base, (ii) la representación de los trabajadores en la organización mayoritaria cuando coexistieran una de base y una de gremio o industria y (iii) la representación conjunta de los trabajadores en cabeza de todos los sindicatos que no agrupen a la mayoría de los trabajadores, fueron declaradas inexecutable por la Corte Constitucional al estimar que eran contrarias a lo previsto en los convenios 87 y 98 de la OIT (C- 567-2000 y C-063 de 2008).

Asimismo, la Corte Constitucional excluyó del ordenamiento jurídico la prohibición del artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo relativa a que un trabajador sea miembro de manera simultánea a varios sindicatos de la misma clase o actividad, pues estimó que aquella era contraria a la libertad sindical y no existía justificación alguna para mantenerla (C- 797-2000).

Conforme lo anterior, esta Corporación también ha indicado que en virtud justamente de las decisiones de declaratoria de inexecutable de los artículos 357 y 360 del Código Sustantivo del Trabajo es factible que los trabajadores se afilien a varios sindicatos y, por ende, se pueda presentar legítimamente la multifiliación sindical. Ello, en la medida que en una misma empresa pueden coexistir varias organizaciones sindicales de base y de industria, cada una con la capacidad de representar a sus afiliados (CSJ SL3491-2019 y CSJ SL2873-2019).

En ese mismo sentido, el hecho de que los trabajadores afiliados a *Sintraminergym* fueran beneficiarios de la convención suscrita con *Sintraindustria* no representa alguna contravención del orden jurídico, pues, en el criterio de esta Sala de la Corte que impera desde hace más de tres lustros, los trabajadores individualmente considerados sólo podrían beneficiarse de un instrumento colectivo, de manera integral y de acuerdo con lo que estimen más favorable (CSJ SL4458-2018, CSJ SL4293-2022 y CSJ SL3371-2024).

Así, el conflicto es válido, fue reconocido y aceptado por la empresa, a la par que ella admitió la legitimidad del sindicato para promoverlo, y luego del completo desacuerdo en la etapa de arreglo directo, se hizo parte en el trámite ante el Tribunal, luego, entonces, no puede desconocer su legalidad ante esta Sala, pues sería contrario al principio de buena fe y la teoría de los actos propios (CSJ SL16887-2016 y CSJ SL4249-2021).

Finalmente, para desestimar la acusación formulada en la impugnación, resulta suficiente memorar lo dicho en la sentencia CSJ SL2062-2021, en el sentido de que basta remitirse a la doctrina que la Corte ha asentado en relación con la multifiliación sindical y la teoría del abuso del derecho, pues las alusiones de la recurrente a esta figura en materia sindical son supuestas, sin base probatoria alguna. De consiguiente, **se negará la petición de anulación del laudo, por las razones expuestas.**

1.2. Ineficacia del acto jurídico de constitución de

Sintraminergym

1.2.1. Argumentos de la empresa

Denuncia como ineficaz el acto jurídico de constitución de *Sintraminergym*, fundada en irregularidades en la celebración de la asamblea general constitutiva, y enlista algunos supuestos fácticos, que giran en torno a que *i)* en la organización sindical se encuentran doce trabajadores fundadores, que para la data de su constitución se encontraban multiafiliados a *Sintraime*, *Sintraindustria* y *Sintrametal*, y se beneficiaban de la Convención Colectiva suscrita con este último, *ii)* el presidente de *Sintraminergym* suscribió el acta de fundación y la aprobación de estatutos sindicales en el municipio de Soledad (Atlántico) pero, al mismo tiempo, se encontraba en itinerario aéreo de viaje a la ciudad de Medellín; *iii)* la compañía promovió la acción legal tendiente a la disolución y liquidación del sindicato, en donde se cuestiona ante la jurisdicción ordinaria, y el proceso cursa en el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Barranquilla, (Rad. 0800133100501520230021900); *iv)* es una condición de admisión en el sindicato no pertenecer simultáneamente a otro del mismo grado, categoría o rama de actividad, situación que haría incompatible el ingreso de los doce trabajadores que también son afiliados a las otras organizaciones sindicales existentes al interior de Relianz.

En lo pertinente, refiere que fueron incluidos trabajadores en la junta directiva del sindicato, los cuales no hicieron parte de la asamblea fundacional, así como que

alteraron la fecha de constitución con el fin de lograr una célere inscripción en el registro sindical y, por ende, obtener la protección foral.

Al no integrarse el sindicato en la forma que legalmente corresponde, esto es, por la falta de uno de sus elementos esenciales, pues al menos doce de sus afiliados no cumplen con la condición *sine qua non* estatutaria para ser afiliados, deviene en que el acto jurídico de constitución de *Sintraminergym* es inexistente, como efecto jurídico aplicable por remisión de los artículos 897 y 898 del Código de Comercio, entendiéndose ineficaz de pleno derecho, sin necesidad de declaración judicial.

1.2.2. Se considera

Para dar respuesta al argumento formulado por la empresa, es preciso recordar que, respecto a la constitución y extinción de los sindicatos, el artículo 39 de la Constitución Política, consagra que los *«trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución (...) La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial»*.

Lo dicho significa que las organizaciones sindicales, al igual que sucede con cualquier persona jurídica, nacen y se extinguen, y dentro del tiempo de su existencia se encuentran revestidas de personería jurídica y capacidad de

goce, es decir, son sujetos con aptitud para contraer derechos y obligaciones.

Ahora bien, atendiendo lo establecido en el artículo 4.º del Convenio 87 de la OIT, aprobado por la Ley 26 de 1976, el artículo 39 de la CP, así como lo reglado en el artículo 401 del CST, conviene precisar que si bien el literal d) de esta última contempló como una de las causales de disolución de un sindicato, la reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco, cuando se trate de un sindicato de trabajadores (norma declarada exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia CC C-201-2002), su extinción por esa sola circunstancia no opera *ipso iure*, pues, como lo ha señalado esta Sala de la Corte, mientras no se deje sin efectos a través de una sentencia judicial en firme, no es posible poner en duda sus actuaciones jurídicas, muchísimo menos su idoneidad y capacidad, no solamente para promover, sino también, para participar en un conflicto colectivo de trabajo.

En este orden de ideas, no se trata, como lo afirma la recurrente, de que el acto de constitución del sindicato se torne inexistente y, por ende, los actos jurídicos por este celebrados no surten ningún efecto jurídico. La norma laboral, con carácter especial, al tenor del artículo 20 del CST, tiene la vocación de prevalecer sobre *cualesquiera otra*, toda vez que el supuesto de disolución del sindicato – como es que la organización sindical no cuente con los veinticinco miembros – corresponde verificarlo exclusivamente al juez laboral, en cuanto es la autoridad revestida de la

competencia y la objetividad que la Constitución y la ley le han encomendado la función de administrar justicia sobre un aspecto mayúsculo para el derecho colectivo como lo es la posibilidad de que un sindicato ejerza sus funciones y desarrolle su labor de promoción y protección de los derechos e intereses de sus afiliados.

En las sentencias CSJ SL2839-2019 y CSJ SL3842-2022, así se pronunció la Sala:

Ahora bien, para que desde un punto de vista constitucional y legal, una de sus partes, en específico el sindicato, deje de subsistir, no basta con que se encuentre incurso en una de las causales de disolución previstas en el artículo 401 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que, además, se requiere de una sentencia judicial que ordene su disolución, conforme lo establece el artículo 4.º del Convenio 87 de la OIT, aprobado por la Ley 26 de 1976, y el artículo 39 de la Constitución Política, al señalar que «la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial».

Esto significa que hasta tanto no exista una providencia judicial ejecutoriada, la organización sindical conserva su personería jurídica y, por tanto, su capacidad para ser sujeto de derechos y obligaciones, y efectuar actos con trascendencia para el derecho.

Y si ello es así, la pauta que debe marcar la fecha en la que un sindicato deja de existir y, por ende, de tener vocación para ejercer sus funciones legales y estatutarias y representar los intereses y derechos de sus asociados, es la data de la sentencia judicial que define su personería, en tanto que solo con ella se concreta su realidad en el mundo del derecho y los efectos de haber estado incurso en causal de disolución. No otra interpretación, a juicio de la Sala, deriva del mandato categórico del artículo 39 de la Constitución Nacional.

De otra parte, es necesario advertir que el goce de la personería jurídica que los sindicatos adquieren desde su fundación, sus facultades de representación y, en general, el libre ejercicio de su derecho a la sindicalización, no puede quedar al vaivén de las apreciaciones de los funcionarios de la administración pública o de otras personas, que según su valoración estimen que determinada organización ha quedado incurso en causal de disolución. (negrillas del texto)

Luego, entonces, resulta palmario que, ante la ausencia de una declaratoria judicial en firme sobre la disolución y liquidación del Sindicato *Sintraminergym*, el Tribunal de arbitramento se encontraba plenamente habilitado para estudiar y resolver el conflicto colectivo que le fuera encomendado, suscitado entre aquella organización sindical y el empleador Relianz Mining Solutions S.A.S.

En lo atinente a las afirmaciones de la recurrente en cuanto a que existieron irregularidades que invalidaban la constitución del sindicato, no pasan de ser meras conjeturas, que no son admisibles en este recurso extraordinario.

Así, la recurrente construye su acusación sobre simples hipótesis, algunas de las cuales, incluso, insinúan la mala fe de los trabajadores. La buena fe es un principio general del derecho, de estirpe constitucional (art. 83 CN) y, en materia laboral es un imperativo inmerso en el art. 55 CST.

Y si en gracia de discusión se sostuviera que las irregularidades en la creación del sindicato o la violación del régimen de condiciones de admisión tiene tal magnitud que procedería la declaratoria de disolución y liquidación de la organización sindical, lo cierto es que debe acreditar de forma suficiente los hechos objeto de la prueba para que el juez pueda verificar los vicios anunciados, lo cual no puede ser ventilado ante esta Sala desde el examen en punto a la anulabilidad del laudo; en tanto que lo relativo a la teoría de los actos encubiertos ha de ser examinado por el juez del

trabajo, en cada caso en particular, autoridad judicial que tomará las determinaciones correspondientes, de conformidad con el haz probatorio que le sea exhibido.

En ese orden, como quiera que la impugnación consistente en anular el laudo por inexistencia de una de las partes en conflicto no es procedente, pues, se itera, el hecho de que la organización sindical sea sometida a un juicio de disolución y liquidación no extingue *ipso facto* su personería jurídica, por cuanto se requiere la decisión judicial en firme en dicho sentido.

Por las razones expuestas, **el laudo no será anulado.**

1.3. Existencia de pleito pendiente entre Relianz Mining Solutions S.A.S. y Sintraminergym

1.3.1. Argumentos de la empresa

Arguye que, a pesar de no estar regulado en materia laboral, el pleito pendiente constituye causal de excepción previa según el numeral 8.º del art.100 del Código General del Proceso, «*cuando entre unas mismas partes y por idénticas pretensiones se tramite un juicio que aún no ha finalizado y se promueve otro, surge la posibilidad de proponer la excepción llamada litispendencia*».

Para el caso bajo estudio, opera la excepción previa invocada, por cuanto la empresa inició acción legal

cuestionando ante la jurisdicción ordinaria la existencia del sindicato, que ya fue admitida, remitiéndose en debida forma el respectivo auto al secretario del tribunal de arbitramento, razón por la cual el tribunal *«debió suspender el trámite arbitral o abstenerse de dirimir acerca de la controversia colectiva por el pliego de peticiones»*, pues en caso de que las pretensiones de la demanda prosperen, se declararía la nulidad y la disolución, liquidación y cancelación del registro sindical de *Sintraminergym*, tornándose ineficaz el pliego en estudio.

1.3.2. Se considera

Parece oportuno comenzar por acotar que en torno a la excepción de pleito pendiente esta Corte de antaño ha explicado que, para su procedencia, es insoslayable que exista un proceso en curso en el cual se debata la misma cuestión, por igual causa y entre las mismas partes.

El pleito pendiente constituye excepción previa, en los términos del artículo 100 del CGP. En auto CSJ AC, 17 jul. 1959, reiterado en CSJ AL502-2018, se dijo:

[L]a litispendencia quiere decir, en primer lugar, que pende una relación procesal con la plenitud de sus efectos, uno de los cuales es impedir la coexistencia de otra relación sobre la misma cuestión sustancial. El pleito pendiente implica así la concurrencia de dos litigios al que asisten las mismas partes, sobre idéntico objeto y con base en igual causa. Por eso tiene estrecha relación con la cosa juzgada, más se presenta entre los dos fenómenos esta diferencia: la cosa juzgada material impide una nueva sentencia sobre lo mismo que se falló antes; la excepción de litispendencia tiene carácter preventivo, pues impide el riesgo de que se forme contradictoriamente la cosa juzgada. Por eso Calamandrei observa que desde que se

constituye la relación procesal se crea entre los sujetos del proceso un estado jurídico denominado litispendencia, el cual significa entre otras cosas que las partes no son libres de dirigirse a otro Juez sobre idéntica cuestión,' y que solamente dentro de la relación constituida se debe pronunciar la resolución de fondo [...]».

De esa suerte, el pleito pendiente como figura del derecho procesal – al igual que la cosa juzgada – tiene como objeto impedir que sean emitidas dos o más decisiones disyuntas, cuando exista otro proceso en curso con la *triada identitaria* entre sujetos, causa y objeto.

La línea de pensamiento de esta Sala de la Corte gravita en que las pretensiones de los dos procesos frente a los cuales se estudia la excepción de pleito pendiente deben ser idénticas, precisamente para que la decisión de una de ellas tenga la virtualidad de producir los efectos de cosa juzgada en el otro.

Descendiendo al asunto bajo escrutinio para esta Sala, emerge diáfano que no existe identidad de partes ni de causa ni objeto, puesto que, en el recurso de anulación la competencia de la Corte, ya se dijo, no comprende el hecho de dictar pronunciamiento de reemplazo, sino que se limita a: *i)* invalidar una determinada decisión cuando exhiba un causal de anulación, *ii)* abstenerse de anular en caso contrario, *iii)* devolver el expediente a los árbitros cuando hayan omitido pronunciarse al respecto y *iv)* excepcionalmente, modular los efectos de las decisiones cuando haya un pronunciamiento afirmativo de los árbitros que amerite ser saneado para preservar su vigencia.

Entre tanto, el debate que cursa en el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Barranquilla (Rad. 0800133100501520230021900), se encuentra intrínsecamente relacionado con el proceso especial de extinción de la organización sindical, el cual se regula en el artículo 380 del CST. Y si bien la empresa plantea razones para estimar que puede haber una eventual carencia de objeto de la anulación por el hecho de que prospere la acción de disolución, en estrictez, no existe pleito pendiente pues esta tipología de pretensión no es discutible en esta sede extraordinaria.

En esta dimensión, no se configura la excepción de pleito pendiente pues, como se explicó, los vectores que la identifican no están acreditados, al tenor del núm. 8.º del artículo 100 del CGP, aplicable al procedimiento laboral por remisión expresa del artículo 145 del CPTSS.

Conviene precisar que las excepciones previas son mecanismos que canalizan el ejercicio del derecho de contradicción y buscan enervar la facultad para accionar de la parte activa, circunstancia que no ocurre en este caso, toda vez que en este trámite procesal la empresa tiene legitimación por activa, mas no por pasiva como para promover una excepción de naturaleza dilatoria.

Finalmente, como quiera que la impugnación consistente en anular el laudo por existir un aparente pleito pendiente, no se accederá a tal petición al no ser causal de

anulación, en tanto que al momento en que se profirió el laudo arbitral no existía una decisión judicial debidamente ejecutoriada y en firme que ordenara la liquidación y disolución del sindicato, lo cual permite concluir que carece de cualquier asidero el argumento expuesto por la empresa recurrente y, **por tanto, no procede la anulación del laudo no debe anularse.**

2. SOLICITUD DE ANULACIÓN PARCIAL DEL LAUDO.

En este aparte, por razones metodológicas, dado que la empresa solicita la anulación de algunas cláusulas del laudo arbitral, para su estudio, abordará: *i)* los puntos correspondientes del pliego de peticiones, *ii)* los artículos del laudo, *iii)* los argumentos del recurso y, por último, *iv)* las consideraciones para resolver.

Importa recordar que la anulación es un recurso extraordinario y que, como tal, quien impetra tal medio de impugnación tiene la obligación de demostrar los defectos que dice denunciar acerca de la decisión arbitral y, para ello, debe respaldar con suficiencia los motivos de inconformidad que, para el caso particular de la manifestación de incompetencia por parte del colegiado arbitral, conlleva señalarle a la Corte fehacientemente por qué el tribunal sí tenía atribución para estudiar de fondo los puntos insolutos del pliego en los cuales manifestó tal circunstancia.

Por el carácter dispositivo del recurso extraordinario de

anulación las opciones de la Corte en punto al recurso extraordinario de anulación se circunscriben a anular, no anular, devolver y, excepcionalmente, modular las cláusulas del pronunciamiento arbitral, al compás de los argumentos que ofrezcan los recurrentes, con lo cual se delimita su campo de acción y obliga a una adecuada sustentación de éste (CSJ SL341-2023).

Para el caso concreto, las cláusulas impugnadas solo serán resultas bajo las razones y fundamentos que fueron delimitados por la empresa recurrente en cada capitulación, bien sea por falta de competencia o por inequidad manifiesta.

2.1. Cláusulas que deben ser anuladas por falta de competencia

2.1.1. Beneficios de retiro

2.1.1.1. Pliego de peticiones

II-6 BENEFICIOS DE RETIRO

Quienes a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo se retiren de la empresa cumpliendo las condiciones que en cada punto se establezcan, tendrán los siguientes beneficios:

Cuando un trabajador se retire de la Empresa con quince (15) o más años de servicio y con derecho a gozar de pensión legal de jubilación, recibirá como auxilio de recreación, a partir del momento en que comience el disfrute de la pensión, lo equivalente a un salario base vigente devengado por el trabajador.

El trabajador que se retire o sea retirado del servicio de la Empresa con diez (10) años de servicio cumplidos recibirá con su liquidación de salarios y/o prestaciones legales y extralegales un bono especial de \$6.000.000 m/cte.

El trabajador que se retire de la Empresa con diez (10) años de servicio, si tiene saldo pendiente de crédito de vivienda, no recibirá ajuste en el valor de los intereses; es decir seguirá pagando con los mismos intereses que el trabajador en actividad.

Cuando el trabajador se retire de la empresa a disfrutar de su pensión, habiendo prestado los servicios a la empresa, podrá postular a sus hijos para ocupar cargos disponibles en Relianz, caso en el cual estos serán tenidos en cuenta en el proceso de selección, siempre y cuando cumplan con los requisitos de cargo vacante.

2.1.1.2. Laudo Arbitral

CLAUSULA SEXTA: BENEFICIOS DE RETIRO

Durante la vigencia del Laudo Arbitral, los trabajadores que se retiren de la empresa, tendrán los siguientes beneficios:

a-) Cuando un trabajador se retire de la Empresa con quince (15) o más años de servicio y con derecho a gozar de pensión legal de vejez, recibirá un auxilio de recreación, a partir del momento en que comience el disfrute de la pensión por la suma de \$1.059.500.

b-) El trabajador que se retire o sea retirado del servicio de la Empresa con quince (15) o más años continuos de servicio cumplidos, recibirá con su liquidación final de salarios y/o prestaciones legales y extralegales un bono especial de \$6.000.000 m/cte., el cual no constituye salario para ningún efecto.

c-) El trabajador que se retire de la Empresa con quince (15) o más años de servicio, si tiene saldo pendiente de crédito de vivienda, no recibirá ajuste en el valor de los intereses; es decir seguirá pagando con los mismos intereses que el trabajador en actividad.

2.1.1.3. Argumentos de la empresa

Asevera que el Tribunal obligó a que el empleador reconozca en la práctica un pago asimilable a una pensión vitalicia a los trabajadores beneficiarios del laudo arbitral una vez se retiren de la compañía, pues precisa que, como el

beneficio equivalente a \$1.059.500 se reconoce desde que *«comience el disfrute de la pensión»* el empleador estaría obligado a pagar esta prebenda al trabajador, de forma mensual, durante todo el disfrute de su pensión de vejez.

Con ello, dice, este pago se equipara a una pensión, y contraría el parágrafo transitorio 3º del Acto Legislativo 01 de 2005, por lo cual el Tribunal de arbitramento extralimitó su competencia para laudar y, para el efecto, cita las sentencias CSJ SL3635-2020 y CSJ SL905-2023.

2.1.1.4. Se considera

Cierto es, como lo afirma la censura, que tal como está redactado parte del beneficio de retiro, en la práctica, excedería la competencia del Tribunal, dado que otorgó una prestación periódica sin un término de duración claramente definido.

En efecto, mientras el pliego de peticiones en su numeral ii-6 *«como auxilio de recreación, a partir del momento en que comience el disfrute de la pensión, lo equivalente a un salario base vigente devengado por el trabajador»*, el laudo concedió, a quien tenga derecho a gozar de pensión de vejez, *«un auxilio de recreación, a partir del momento en que comience el disfrute de la pensión la suma de \$1.059.500»*.

Nótese que la agremiación sindical, peticionó como beneficio de retiro, entre otros, *«como auxilio de recreación, a partir del momento en que comience el disfrute de la pensión,*

lo equivalente a un salario base vigente devengado por el trabajador» (subrayas de la Sala), lo laudado se transfiguró en una prestación de tracto sucesivo otorgada en las condiciones ya anotadas en los párrafos anteriores, con lo cual, el Tribunal excedió el ámbito de su competencia, según se explicó, lo cual ha sido de consideración por esta Sala en sentencia CSJ SL1632-2024.

Lo dicho no afecta en absoluto el contenido de los literales b) y c) de la cláusula demandada, razón por la cual no serán objeto de pronunciamiento.

No obstante, una lectura ecuánime y desapasionada del beneficio otorgado conduce a concluir que éste, en esencia, podría entenderse ajustado a lo peticionado por la organización sindical, en el sentido de que se trata de una verdadera bonificación o auxilio por recreación en una suma muy cercana a la inicialmente solicitada, sólo que el Tribunal omitió especificar que el pago de la prerrogativa lo era **por una sólo vez**, lo que origina confusiones en su verdadero y genuino entendimiento, tal como lo planteó la censura.

Es de recordar que, en la sentencia CSJ SL1632-2024, donde actuó la misma empresa, se moduló esta cláusula en el sentido de entender que el beneficio se paga por seis meses.

Tal y como se mencionó en el acápite introductorio de esta providencia, dado que sería factible preservar la voluntad arbitral, *«pero atada a un entendimiento particular o*

*específico para impedir la total pérdida de sus efectos», de manera excepcionalísima, y con el fin de eliminar o suprimir aquellos elementos o rastros de ilegalidad o inequidad vertidos en la cláusula, la Sala **MODULARÁ** la estipulación bajo examen, en el sentido de entender que la concesión efectuada en el literal a) de la Cláusula Sexta Beneficios de Retiro, lo será por una sola vez.*

2.1.2 Asistencia a terapias y similares

2.1.2.1. Pliego de peticiones

III-5 ASISTENCIA A TERAPIAS Y SIMILARES.

Para los Trabajadores afiliados beneficiarios de esta convención a los cuales se les receten terapias para el proceso de recuperación mientras no este incapacitado y previa presentación de la correspondiente fórmula médica, la empresa dará los permisos necesarios para su asistencia.

La Empresa no descontará el tiempo utilizado por el trabajador para la aplicación de terapias y tratamientos formulados por la ARL o EPS, o el médico de la Compañía.

Parágrafo: La empresa dará los viáticos necesarios para la realización de los exámenes médicos ocupacionales, estos exámenes se realizarán en horario laboral y los riesgos en el traslado y retorno de estos se considerarán laborales.

2.1.2.2. Laudo arbitral

CLAUSULA VIGESIMA QUINTA ASISTENCIA A TERAPIAS Y SIMILARES

Para los trabajadores beneficiarios de este laudo arbitral a los cuales se les receten terapias para el proceso de recuperación mientras no esté incapacitado y previa presentación de la correspondiente fórmula médica, la empresa dará los permisos necesarios para su asistencia.

La Empresa no descontará el tiempo utilizado por el trabajador para la aplicación de terapias y tratamientos formulados por la ARL, EPS o el médico de la compañía.

2.1.2.3. Argumentos de la empresa

Señala que la cláusula laudada excede la competencia del Tribunal de Arbitramento, en tanto impone obligaciones laborales sobre permisos, licencias y jornada laboral al empleador, desconociendo la normativa laboral, máxime si se tiene en cuenta que en la empresa ya existen permisos remunerados y que, con la inserción de este beneficio se supera ampliamente los permisos reglamentados en la ley; además, limita la facultad de subordinación, restringe la libertad de empresa y afecta el derecho de propiedad privada, así como interviene en el régimen de obligaciones y limitaciones de la jornada laboral que desbordan las facultades de los tribunales de arbitramento, y trajo a colación lo señalado por esta Sala de la Corte en Sentencia CSJ SL17654-2015.

2.1.2.4. Se considera

De entrada, importa recordar que la petición de los permisos remunerados para asistir a citas médicas es un tema que puede integrar un conflicto económico o de intereses, toda vez que no existe una norma en la legislación laboral colombiana que imponga la obligación al empleador de conceder permisos remunerados para dichos efectos, de

suerte que si los trabajadores pretenden la génesis de una disposición que consagre tal beneficio, los árbitros tienen competencia para resolver sobre el punto en concreto (CSJ SL3153-2017, CSJ SL4039-2017 y CSJ SL2854-2022).

La sentencia CSJ SL2514-2024, reitera el criterio de esta Sala de la Corte sobre el punto, de la siguiente forma:

Ahora bien, el examen de dicho inciso debe tener en cuenta lo dispuesto y ya analizado en el acápite anterior y que tiene que ver con la razonabilidad y la proporcionalidad de la norma. En este caso se otorga un permiso a todos los trabajadores para el cumplimiento de citas médicas y odontológicas. En este punto se observa que ello debe ser concertado, así como la comprobación del tiempo utilizado.

Así las cosas, se observa que dicha concertación se realiza con el jefe inmediato, quien deberá comprobar el tiempo que se utiliza para ello, establece un control para la empresa en relación con la actividad económica y desempeño realizados por el trabajador, luego dicha acción permite que se cumplan con los criterios de razonabilidad y proporcionalidad (CSJ SL4039-2017).

En todo caso, la Sala ha precisado que estas cláusulas deben reunir dos características para su reconocimiento por parte de los tribunales de arbitramento, para determinar su proporcionalidad y razonabilidad: i) debe comprobarse el tiempo utilizado para los objetivos convenidos – asistencia efectiva a la terapia o a la cita médica y su relación con la actividad desarrollada por el trabajador – ii) deben ser concertados con el empleador.

De la disposición laudada no se deduce que el permiso pueda ser concedido sin previa comunicación con el empleador, *contrario sensu*, se exige la presentación primigenia de la correspondiente fórmula médica para que la

empresa proceda a conceder el permiso necesario para su asistencia; por ello, se elimina cualquier posibilidad de que la norma contenga vacíos o imprecisiones, y contempla la posibilidad del empleador para comprobar su utilización.

Por otra parte, el recurrente confunde este tipo de permisos con aquellos de carácter general, que son solicitados para el disfrute de todo el personal de la empresa, y que son peticionados para unos días específicos del año. En efecto, estos no pueden ser establecidos por el Tribunal de Arbitramento, pues, tal facultad está restringida o bien a la liberalidad del empleador o, al acuerdo entre las partes (CSJ SL6108-2017).

En contraposición, el permiso reconocido por el laudo obedece a aquellos que son solicitados con fines estrictamente particulares, personales o familiares, y buscan suplir la ausencia de dicha carga para el empleador dentro de la ley laboral, y no se persigue imponer una regla nueva que aplique para todos los trabajadores, sino que se prevé para concederlos de manera individual a cada trabajador que lo necesita y que cumpla los requisitos impuestos por el empleador.

Tampoco puede pregonarse que el otorgamiento de este permiso modifique la jornada laboral, que desconozca la facultad organizativa del empleador o que afecte la prestación del servicio, en tanto que el empresario puede emprender gestiones administrativas encaminadas a garantizar el normal desarrollo de su actividad, mediante la programación

anticipada de los turnos de trabajo, de su logística operativa (CSJ SL3063-2019 y CSJ SL2854-2022).

Por último, insiste la Corte en que no basta con que se hagan reflexiones genéricas donde se afirme que estos permisos limitan la facultad de subordinación del empleador, restringe la libertad de empresa, afectan el derecho a la propiedad privada, pues se constituye en una exigencia *sine qua non* ya que resulta imprescindible demostrar la manera en que los permisos para citas médicas concedidos a los miembros de la organización sindical derivan en una carga desproporcionada para el empleador.

De suerte que, al no asistirle razón a la empresa en su reproche, **no procede la anulación de la cláusula vigésima quinta del laudo arbitral.**

2.1.3 Falta de competencia en las cláusulas que comprenden beneficios de salud

Este grupo de cláusulas es integrado por los servicios médicos a los trabajadores y para familiares, el transporte de trabajadores enfermos o accidentados en el trabajo, los servicios odontológicos, de prótesis dental, el auxilio para anteojos y cambio de lentes. Para ello, el recurrente expone un argumento general de impugnación que, para efectos metodológicos será resultado de manera integrada. Por lo anterior, la Sala diagrama las cláusulas del pliego y la norma del laudo en el siguiente cuadro, para luego presentar el reparo en concreto de la empresa y así proceder a resolver.

2.1.3.1 Pliego de peticiones y laudo arbitral

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
Servicios médicos a los trabajadores	
III-1 SERVICIOS MEDICOS A LOS TRABAJADORES.	CLAUSULA SÉPTIMA: SERVICIOS MEDICOS A LOS TRABAJADORES
Fuera de los beneficios médicos a que legalmente tienen derecho los trabajadores, la Empresa concede por esta Convención los siguientes:	Fuera de los beneficios médicos a que legalmente tienen derecho los trabajadores, la Empresa reconocerá los siguientes:
a. En los lugares donde preste servicios y atención a los trabajadores la EPS, y mientras la EPS no cambie su reglamentación en materia de subsidio de enfermedad no profesional, la Empresa otorgará a sus trabajadores el siguiente beneficio:	a. En los lugares donde preste servicios y atención a los trabajadores una EPS, y mientras no cambie su reglamentación en materia de subsidio de enfermedad no profesional, la Empresa otorgará a sus trabajadores el siguiente beneficio:
Durante el periodo que dure la incapacidad para trabajar expedida por la EPS y hasta por un límite máximo de quinientos cuarenta (540) días, la Empresa reconocerá al trabajador incapacitado un auxilio por enfermedad, equivalente al valor total de su salario.	Durante el periodo que dure la incapacidad para trabajar expedida por la EPS y hasta por un límite máximo de quinientos cuarenta (540) días, la Empresa reconocerá al trabajador incapacitado un auxilio por enfermedad, equivalente al valor total de su salario.
En caso de enfermedades que excedan de ciento ochenta (180) días, la Empresa mantendrá vigente el contrato de trabajo del incapacitado.	En caso de enfermedades que excedan de ciento ochenta (180) días, la Empresa mantendrá vigente el contrato de trabajo del incapacitado.
Parágrafo: Este mismo beneficio se extiende a los trabajadores incapacitados por enfermedad laboral, o por accidente de trabajo con salarios superiores al IBC determinado por la ARL o EPS.	Parágrafo: Este mismo beneficio se extiende a los trabajadores incapacitados por enfermedad laboral, o por accidente de trabajo con salarios superiores al IBC determinado por los órganos competentes
La Empresa hará uso del derecho de recuperar de la EPS o ARL el valor del auxilio de enfermedad que dicha entidad reconoce en cada caso, para lo cual el trabajador incapacitado entregará a Gestión Humana los “Certificados de Incapacidad” debidamente endosados y autorizados para su cobro directo por parte de la Empresa. El pago de este auxilio por enfermedad lo cancelará la Empresa mensualmente contra recibo de las correspondientes incapacidades, cuando se trate de una enfermedad de duración superior al tiempo establecido como periodo regular de los pagos de salario. En los casos de incapacidades de duración menor al período regular de pagos, el auxilio de enfermedad lo pagará la Sección de Nómina en las fechas previstas para los pagos de salario.	La Empresa hará uso del derecho de recuperar de la EPS O ARL el valor del auxilio de enfermedad que dicha entidad reconoce en cada caso, para lo cual el trabajador incapacitado entregará a Gestión Humana los "Certificados de Incapacidad" debidamente endosados y autorizados para su cobro directo por parte de la Empresa.
b. En las Ciudades donde la EPS no presta servicios de asistencia médica, etc., Para enfermedades no laborales, accidentes de trabajo, la Empresa reconocerá al trabajador durante el tiempo que dure la incapacidad expedida por el médico de la Empresa y hasta por un periodo no mayor de quinientos cuarenta (540) días, un auxilio por enfermedad equivalente al valor de su salario ordinario mensual, siguiendo el mismo procedimiento ordenado en el literal a de este Capítulo, pero adaptándolo a la organización de servicios médicos y administrativos de la Empresa en el sector.	El pago de este auxilio por enfermedad lo cancelará la Empresa mensualmente contra recibo de las correspondientes incapacidades, cuando se trate de una enfermedad de duración superior al tiempo establecido como periodo regular de los pagos de salario.
En caso de una enfermedad de origen laboral o no laboral que supere el tiempo de incapacidad establecido en la ley, la	En los casos de incapacidades de duración menor al período regular de pagos, el auxilio de enfermedad lo pagará la Sección de Nómina en las fechas previstas para los pagos de salario.
	b. En las ciudades donde la EPS no presta servicios de asistencia médica, etc., para enfermedades no laborales, accidentes de trabajo, la Empresa reconocerá al trabajador durante el tiempo que dure la incapacidad expedida por el médico de la Empresa y hasta por un periodo no mayor de quinientos cuarenta (540) días, un auxilio por enfermedad equivalente al valor de su salario ordinario mensual, siguiendo el mismo procedimiento ordenado en el literal a. de este Capítulo, pero adaptándolo a la organización de servicios médicos y administrativos de la Empresa en el sector.
	En caso de una enfermedad de origen laboral o no laboral que supere el tiempo de incapacidad establecido en la ley, la

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
empresa se compromete a mantener vigente el contrato de trabajo, hasta que se defina su situación de salud o se determine el reconocimiento de una pensión, para lo cual la empresa empleará todos los medios necesarios para que el trabajador se le defina dicha situación de salud, sus prestaciones económicas, y si es del caso, la pensión, a que haya lugar; para lo cual el empleado debe facilitar a la empresa los documentos e información necesaria, para adelantar dichos trámites. c. Traslado y exámenes por salud. 1. La Empresa acatará todas las solicitudes de traslados por prescripción médica del médico de la Empresa, médico tratante de la EPS o de la ARL, y les dará cumplimiento dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes. 2. El tiempo indispensable que empleen los trabajadores para asistir a consultas médicas no será descontado, pero debe tramitarse el correspondiente permiso.	empresa se compromete a mantener vigente el contrato de trabajo, hasta que se defina su situación de salud o se determine el reconocimiento de una pensión, para lo cual la empresa empleará todos los medios necesarios para que el trabajador se le defina dicha situación de salud, sus prestaciones económicas, y si es del caso, la pensión a que haya lugar, para lo cual el empleado debe facilitar a la empresa los documentos e información necesaria, para adelantar dichos tramites. c. Traslado y exámenes por salud. 1. La Empresa acatará todas las solicitudes de traslados por prescripción médica del médico de la Empresa la EPS o la ARL, y les dará cumplimiento dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes 2. El tiempo indispensable que empleen los trabajadores para asistir a consultas médicas no será descontado, pero debe tramitarse el correspondiente permiso.
Transporte de trabajadores enfermos o accidentados en el trabajo	
III-2 TRANSPORTE DE TRABAJADORES ENFERMOS O ACCIDENTADOS EN EL TRABAJO	CLÁUSULA OCTAVA: TRANSPORTE DE TRABAJADORES ENFERMOS O ACCIDENTADOS EN EL TRABAJO
La Compañía garantiza transporte para los trabajadores que por enfermedad o accidente grave requieran ser conducidos de inmediato, de las instalaciones de la Empresa a un hospital o centro de salud o IPS.	La Compañía garantiza transporte para los trabajadores que por enfermedad o accidente grave requieran ser conducidos de inmediato, de las instalaciones de la Empresa a un hospital o centro de salud o IPS.
Servicios Odontológicos	
III-3 SERVICIOS ODONTOLÓGICOS.	CLAUSULA NOVENA: SERVICIOS ODONTOLÓGICOS
Mientras la EPS no asuma los servicios odontológicos en las áreas geográficas donde se encuentra localizada la Empresa, ésta suministrará gratuitamente a sus trabajadores en sus aspectos clínicos, quirúrgicos, extracciones sin dolor y calzas de amalgama, porcelana y plata, cuando estos servicios se requieran para Casos de enfermedad laboral y accidentes de trabajo.	Mientras la EPS no asuman los servicios odontológicos en las áreas geográficas donde se encuentra localizada la empresa, ésta suministrara gratuitamente a sus trabajadores en sus aspectos clínicos, quirúrgicos, extracciones sin dolor y calzas de amalgama y plata, cuando estos servicios se requieran para casos de enfermedad de laboral y accidentes de trabajo.
Servicios de prótesis dental	
III-4 SERVICIO PROTESIS DENTAL.	CLAUSULA DECIMA: SERVICIOS DE PROTESIS DENTAL
La Empresa suministrara sus trabajadores el servicio profesional de laboratorio y de prótesis dental y estético aun cuando a su ingreso se haya renunciado a esta prestación, mediante el pago de este auxilio cada vez que sea necesario para un mismo caso o tipo de prótesis, equivalente al 100% del valor del servicio de prótesis dental para cada uno de los trabajos se relacionan a continuación:	La Empresa continuará suministrando a sus trabajadores el servicio profesional y de laboratorio de prótesis dental cuando a su ingreso no se haya renunciado a esta prestación, mediante el pago de un auxilio por una sola vez, para un mismo caso o tipo de prótesis, equivalente al 80% del valor del servicio de prótesis dental sin que en ningún caso exceda de los valores que para cada uno de los trabajos se relacionan a continuación:
Prótesis fija	Prótesis fija
Corona porcelana \$1.800.000	Corona metal porcelana \$775.808
Núcleo anterior \$600.000	Núcleo en albacast anterior \$198.857
Núcleo posterior \$600.000	Núcleo en albacast posterior \$244.472
Prótesis removible \$1.000.000	Puente Removible \$488.862
Cada pieza a reemplazar \$200.000	Cada pieza a reemplazar \$ 84.902
Prótesis Total	Prótesis Total
Superior o inferior \$800.000	Superior o inferior \$602.747
Rebase en prótesis acrílicas \$200.000	Rebase en prótesis acrílicas \$ 105.671
Tratamientos	Tratamientos
Conducto unir radicular \$600.000	Conducto unirradicular \$198.857
Conducto birradicular \$1.200.000	Conducto birradicular \$298.281

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
Estéticos Blanqueamiento \$500.000 Ortodoncia \$3.000.000	Conducto multiradicular \$453.645
Auxilios para anteojos y cambio de lentes	
III-6 AUXILIO PARA ANTEOJOS Y CAMBIO DE LENTES. La Empresa suministrará a los trabajadores afiliados, un auxilio en dinero por valor de \$1.000.000 m/cte., para la compra de lentes, aún en el caso de que el trabajador haya renunciado a esta prestación a su ingreso. Para las monturas de los lentes, el auxilio será de \$300.000. Parágrafo: La Empresa pagará el 100% del valor del cambio de lentes a los trabajadores cada vez que el médico de la Empresa o EPS los formulen, y el 100% del valor del cambio de monturas cada que se cambien los lentes.	CLAUSULA DECIMA PRIMERA: AUXILIOS PARA ANTEOJOS Y CAMBIO DE LENTES La Empresa suministrará por una vez, a los trabajadores afiliados a SINTRAMINERGYM, cuando el médico adscrito a la EPS del Trabajador los formule, un auxilio en dinero por valor de \$120.406 m/cte. para la compra de anteojos, aún en el caso de que el trabajador haya renunciado a esta prestación a su ingreso. La Empresa pagará el valor del cambio de lentes correctores a los trabajadores que usen anteojos, cada vez que el médico de la EPS los formule, hasta por un valor máximo de \$251.703 Parágrafo: La Empresa auxiliará a sus trabajadores con la suma de \$62.379 m/cte., por una sola vez durante la vigencia del laudo arbitral para la compra de monturas de lentes correctores. Los valores que se pagan por estos conceptos y contenidos en esta cláusula no son salario para ningún efecto.
Servicios médicos para familiares	
III-8 SERVICIO MEDICO PARA FAMILIARES Lo aquí establecido como servicios y beneficios médicos para familiares será aplicable como complemento o adición a lo establecido por la EPS a que esté afiliado el trabajador y su familia, siempre y cuando los familiares hagan uso de los servicios de la EPS en la que se encuentren afiliados ellos y el trabajador beneficiario de la Convención. Parágrafo: Además de lo anterior, la empresa pagará las cuotas moderadoras y los copagos como parte del plan obligatorio de salud, que se generen por los servicios médicos prestados a familiares del trabajador a través de la EPS. Definición de Familia: Definase por familia del trabajador, para los efectos de los servicios médicos a familiares de que trata este artículo, la siguiente: • La esposa del trabajador. • La compañera permanente que viva con el trabajador soltero, viudo, divorciado o separado, por lo menos con dos (2) años de convivencia, siempre que haya sido registrada por el trabajador en el departamento de Gestión Humana. • Los hijos legítimos, adoptivos o naturales del trabajador legalmente reconocidos, hijastros. • Los hijos hasta veinticinco (25) años, que se encuentren estudiando, plena comprobación de tales estudios, siempre que no estén trabajando, y dependan económicamente del trabajador. • Los padres o los padrastros que se hayan hecho cargo del trabajador o trabajadora desde su infancia y que dependan económicamente de aquel; todo lo anterior debidamente comprobado mediante dos (2) declaraciones extra juicio. En cuanto a la aplicación de los servicios médicos para familiares, a los padres de los trabajadores, la Empresa	CLAUSULA DECIMA SEGUNDA: SERVICIOS MEDICOS PARA FAMILIARES Durante la vigencia del laudo arbitral, lo aquí establecido como servicios y beneficios médicos para familiares será aplicable como complemento o adición a lo establecido por la EPS a que esté afiliado el trabajador y su familia, siempre y cuando los familiares hagan uso de los servicios de la EPS en la que se encuentren afiliados ellos y el trabajador beneficiario del laudo arbitral. Parágrafo: Además de lo anterior, la empresa pagará las cuotas moderadoras y los copagos como parte del plan obligatorio de salud, que se generen por los servicios médicos prestados a familiares del trabajador a través de la EPS. a. Definición de Familia: Definase por familia del trabajador, para los efectos de los servicios médicos a familiares de que trata este articulo, la siguiente: - La esposa del trabajador - O la compañera permanente que viva con el trabajador soltero, viudo, divorciado o separado por lo menos con dos (2) años de convivencia con la compañera o compañero, siempre que haya sido registrada por el trabajador en el departamento de Gestión Humana. - Los hijos, hijastros siempre y cuando el empleado o empleada se haya casado con el padre o madre de este último o lleven conviviendo por lo menos dos (2) años, cuando dependan económicamente del trabajador, no se hayan casado y hasta la edad de dieciocho (18) años. - Los hijos hasta veinticinco (25) años, que se encuentren estudiando, plena comprobación de tales estudios, siempre que no estén trabajando, no se hayan casado y dependan económicamente del trabajador. - Los padres o los padrastros que se hayan hecho cargo del trabajador o trabajadora desde su infancia y que dependan

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
intermediará, facilitará o reconocerá y pagará al trabajador independientemente de si estos servicios los toman o no los padres a través de la EPS, en la que se encuentra afiliado el trabajador y su grupo familiar; en el caso de que el trabajador sea casado. Si el trabajador beneficiario de la Convención es soltero y puede afiliarse a sus padres a su EPS y no lo ha hecho a la fecha en la que haga la solicitud de los auxilios y beneficios médicos para familiares establecidos en esta cláusula, no le serán reconocidos. Parágrafo: El trabajador o trabajadora solo podrá cambiar el nombre de la compañera o compañero permanente, en el registro de la compañía por el nombre de la esposa, previa debida comprobación; o por un nuevo compañero o compañera permanente con quien haya convivido por lo menos un (1) años, debidamente comprobado mediante dos (2) declaraciones extra juicio. Cada trabajador deberá inscribir en el Departamento de Gestión Humana las personas que conforme a las definiciones de que trata este Artículo, sean miembros de su familia, presentando las pruebas requeridas en cuanto a parentesco, edad, dependencia económica, etc. Consulta médica general externa: La Empresa facilitará a los familiares de los trabajadores, definidos como tales en el literal a. de este artículo, servicios de consulta médica general externa, y en las especialidades de Pediatría, Ginecología, Psiquiatría, Cardiología, Otorrinolaringología, Ortopedia y Cirugía General. Este servicio se prestará en las ciudades donde Relianz tenga operaciones en el territorio nacional. Parágrafo: Además de la consulta ordinaria, la Empresa suministrará consultas para casos de urgencia en horas nocturnas, días sábados y festivos a los familiares de los trabajadores ya señalados en el literal a. de este artículo. Cuando la atención de la urgencia requiera de depósito previo, mediante la presentación a tal entidad de los documentos que acrediten que el trabajador presta sus servicios a la Empresa y que el familiar está inscrito en el Servicio Médico. Parágrafo II: Fuera de las especialidades antes mencionadas, la Empresa aceptará, previa recomendación del Médico general designado por ella, la remisión a consulta médica a otra especialidad diferente, en cuyo caso la Empresa designará el especialista. Auxilio de drogas, Exámenes de laboratorio y Radiografías para Familiares. Drogas: A partir de la vigencia de la actual Convención, la Empresa auxiliará hasta con la suma de \$150.000. mcte, para la compra de drogas en cada una de las fórmulas prescritas por los médicos autorizados por la IPS, EPS, o por los médicos de la Empresa. Exámenes de laboratorio: A partir de la vigencia de la actual Convención la Empresa reembolsará hasta la suma de \$80.000. mcte., por cada examen de laboratorio ordenado por los médicos autorizados por la Empresa y en los laboratorios que la misma Empresa autorice.	económicamente de aquel; todo lo anterior debidamente comprobado mediante dos (2) declaraciones extra juicio. En cuanto a la aplicación de los servicios médicos para familiares, a los padres de los trabajadores, la Empresa intermediará, facilitará, o reconocerá y/o pagará al trabajador independientemente de si estos servicios los toman o no los padres a través de la EPS, en la que se encuentra afiliado el trabajador y su grupo familiar, en el caso de que el trabajador sea casado. Si el trabajador beneficiario del laudo arbitral es soltero y puede afiliarse a sus padres a su EPS y no lo ha hecho a la fecha en la que haga la solicitud de los auxilios y beneficios médicos para familiares establecidos en esta cláusula, no le serán reconocidos. Parágrafo: El trabajador o trabajadora solo podrá cambiar el nombre de la compañera o compañero permanente, en el registro de la compañía por el nombre de la esposa, previa debida comprobación; o por un nuevo compañero o compañera permanente con quien haya convivido por lo menos dos (2) años, debidamente comprobado mediante dos (2) declaraciones extra juicio. Cada trabajador deberá inscribir en el Departamento de Gestión Humana las personas que conforme a las definiciones de que trata este Artículo, sean miembros de su familia, presentando las pruebas requeridas en cuanto a parentesco, edad, dependencia económica, etc. b. Consulta médica general externa: La Empresa facilitará a los familiares de los trabajadores, definidos como tales en el literal a. de este artículo, servicios de consulta médica general externa, y en las especialidades de Pediatría, Ginecología, Cardiología, Otorrinolaringología, Ortopedia y Cirugía General. Este servicio se prestará en las ciudades donde Relianz tenga operaciones en el territorio nacional. Parágrafo I: Además de la consulta ordinaria la Empresa suministrará consultas para casos de urgencia en horas nocturnas, días sábados y festivos a los familiares de los trabajadores ya señalados en el literal a. de este artículo. Cuando la atención de la urgencia requiera hospitalización la Compañía logrará que una entidad hospitalaria admita al paciente sin pago de depósito previo, mediante la presentación a tal entidad de los documentos que acrediten que el trabajador presta sus servicios a la Empresa y que el familiar está inscrito en el Servicio Médico. Parágrafo II: Fuera de las especialidades antes mencionadas, la Empresa aceptará, previa recomendación del Médico general designado por ella la remisión a consulta médica a otra especialidad diferente, en cuyo caso la Empresa designará el especialista. c. Auxilio de drogas, Exámenes de laboratorio y Radiografías para Familiares. 1. Drogas: A partir de la vigencia del laudo arbitral, la Empresa auxiliará hasta con la suma de \$77.569 mcte, para la compra de drogas en cada una de las fórmulas prescritas por los médicos autorizados por la Empresa.

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
Exámenes de Rayos X: A partir de la vigencia de la actual Convención la Empresa reconocerá hasta la suma de \$80.000. mcte., por cada placa radiográfica solicitada por los médicos autorizados por la Empresa y en los centros de Rayos X que la misma Empresa autorice.	2. Exámenes de laboratorio: A partir de la vigencia del laudo arbitral, la Empresa reembolsará hasta la suma de \$50.065 mcte., por cada examen de laboratorio ordenado por los médicos autorizados por la Empresa y en los laboratorios que la misma Empresa autorice.
Parágrafo: La Empresa expedirá una reglamentación mutua acuerdo con el Sindicato sobre los documentos y comprobantes que debe presentar el trabajador para reclamar estos auxilios.	3. Exámenes de Rayos X: A partir de la vigencia del laudo arbitral, la Empresa reconocerá hasta la suma de \$57.572. mcte., por cada placa radiográfica solicitada por los médicos autorizados por la Empresa y en los centros de Rayos X que la misma Empresa autorice.
Auxilios Hospitalarios y Quirúrgicos para familiares:	d. Auxilios Hospitalarios y Quirúrgicos para familiares:
A partir de la vigencia de la presente Convención los trabajadores, respecto de los familiares de que trata el literal a de este artículo, recibirán los siguientes auxilios en caso de hospitalización y cirugía de los familiares en cuestión, debidamente registrados:	Respecto de los familiares de que trata el literal a-) de este artículo, recibirán los siguientes auxilios en caso de hospitalización y cirugía de los familiares en cuestión, debidamente registrados:
1. Habitación: \$200.000, mcte, diarios hasta por ciento veinte (120) días de hospitalización.	1. Habitación: \$189.977 mcte, diarios hasta por ciento veinte (120) días de hospitalización.
2. Servicios Hospitalarios: Con hospitalización hasta por sesenta (60) días hasta \$1.400.000 m/cte. Hospitalización de sesenta y un (61) días hasta ciento veinte (120) días hasta \$2.800.000 m/cte.	2. Servicios Hospitalarios: Con hospitalización hasta por sesenta (60) días hasta \$1.400.000 m/cte. Hospitalización de sesenta y un (61) días hasta ciento veinte (120) días hasta \$2.562.301 m/cte.
3. Honorarios médicos: Se reconocerán para cada tipo de intervención según los siguientes nueve (9) grupos, de acuerdo con la clasificación hecha por las Compañías Aseguradoras en las Pólizas de Hospitalización y Cirugía, así:	3. Honorarios médicos: Se reconocerán para cada tipo de intervención según los siguientes nueve (9) grupos, de acuerdo con la clasificación hecha por las Compañías Aseguradoras en las Pólizas de Hospitalización y Cirugía, así:
Grupo I Hasta \$500.000	Grupo I Hasta \$ 500.000
Grupo II Hasta \$700.000	Grupo II Hasta \$ 700.000
Grupo III Hasta \$800.000	Grupo III Hasta \$ 800.000
Grupo IV Hasta \$1.100.000	Grupo IV Hasta \$1.000.000
Grupo V Hasta \$1.600.000	Grupo V Hasta \$1.600.000
Grupo VI Hasta \$1.950.000	Grupo VI Hasta \$ 1.950.000
Grupo VII Hasta \$2.600.000	Grupo VII Hasta \$ 2.600.000
Grupo VIII Hasta \$3.100.000	Grupo VIII Hasta \$ 3.100.000
Grupo IX o superior Hasta \$3.600.000	Grupo IX Hasta \$ 3.600.000
4. Visitas Médicas: En caso de intervención hasta tres (3) visitas hasta \$150.000 m/cte. cada una, lo que hace un total de hasta \$450.000m/cte.	4. Visitas Médicas: En caso de intervención hasta tres (3) visitas hasta \$132.974 m/cte. cada una, lo que hace un total de hasta \$398.922 m/cte.
En caso de tratamientos hasta diez (10) visitas hasta \$150.000 m/cte cada una, lo que hace un total de \$1.500.000 m/cte.	En caso de tratamientos hasta diez (10) visitas hasta \$132.974, m/cte cada una, lo que hace un total de hasta \$1.329.740 m/cte.
5. Pequeña cirugía: Hasta \$800.000 m/cte.	5. Pequeña cirugía: Hasta \$800.000 m/cte.
6. Exámenes de Diagnóstico: Se reconocerán para cada tipo de examen según los siguientes cuatro (4) grupos, de acuerdo con la clasificación hecha por las Compañías Aseguradoras en las Pólizas de Hospitalización y Cirugía, así:	6. Exámenes de Diagnóstico: Se reconocerán para cada tipo de examen según los siguientes cuatro (4) grupos, de acuerdo con la clasificación hecha por las Compañías Aseguradoras en las Pólizas de Hospitalización y Cirugía, así:
Grupo I Hasta \$ 1.200.000	Grupo I Hasta \$ 1.200.000
Grupo II Hasta \$ 1.500.000	Grupo II Hasta \$ 1.500.000
Grupo II Hasta \$ 1.900.000	Grupo III Hasta \$ 1.900.000
Grupo IV o superior Hasta \$ 2.500.000	Grupo IV o superior Hasta \$ 2.500.000
Parágrafo II: La Empresa organizará en coordinación con el Sindicato y dependiendo de las necesidades de cada uno, la manera más adecuada para la prestación de este servicio en las ciudades donde Relianz tenga operaciones.	Parágrafo II: La Empresa organizará en coordinación con el Sindicato y dependiendo de las necesidades de cada uno, la manera más adecuada para la prestación de este servicio en las ciudades donde Relianz tenga operaciones.

2.1.3.2 Argumentos de la empresa frente a las cláusulas que comprenden beneficios de salud

Sostiene que el Tribunal de Arbitramento actuó, sin competencia para ello, pues definió el concepto de «familia», y desconoció la cobertura del sistema integral de salud, por lo tanto, impuso al empleador obligaciones que no le competen y excluyó la subrogación del riesgo implementada por la Ley 100 de 1993.

En lo referente al concepto de familia, los árbitros se extralimitaron, pues aquel corresponde únicamente a una definición legal y jurisprudencial, que al tribunal le está vedado delimitarlo.

De cara al desconocimiento de las obligaciones del Sistema de Seguridad Social en Salud, describe que la jurisprudencia de esta Sala de la Corte ha precisado que los árbitros pueden mejorar algunos derechos que reconoce el sistema de salud mas no reemplazarlo, como lo terminó haciendo el Tribunal de arbitramento, en la medida que desconocen por completo los gastos que asume el sistema e imponer al empleador cargas y riesgos que ya han sido subrogadas por las cotizaciones realizadas, y cita para ello las sentencias CSJ SL8157-2016 y CSJ SL5693-2021.

Sostiene que las obligaciones insertas en las cláusulas establecidas por los árbitros comprenden las prestaciones

asistenciales y demás obligaciones insertas en la cobertura del Plan de Beneficios en Salud (Resolución 2808 de 2022 Min Salud), con lo cual se desconoce la finalidad de la afiliación de los trabajadores al Sistema Integral de Seguridad Social, así como en el recaudo de las cotizaciones correspondientes.

Agrega que el Tribunal obligó al empleador a cubrir diversos auxilios que no tienen una destinación clara y específica, pues exige el reembolso de gastos que no serán asumidos por el trabajador, e itera, cada uno de los rubros previamente mencionados son cubiertos por el Plan de Beneficios en Salud vigente, especificados en el siguiente cuadro:

Beneficios otorgados por el tribunal en el laudo arbitral	Cobertura del plan de beneficios en salud
Medicamentos	Los medicamentos son cubiertos al 100% por el BPS de acuerdo con el anexo 1 de la Resolución 2808 de 2022
Exámenes de laboratorio y de diagnóstico (radiografías, ecografías, resonancias, etc.)	De acuerdo con el anexo 2 de la Resolución 2808 de 2022 se cubren más de 26 exámenes de laboratorio y de diagnóstico, incluido radiografías, ecografías y resonancias.
Auxilios hospitalarios	El Plan de Beneficios cubre la atención con internación (hospitalización) en habitación compartida (salvo que por criterio del médico tratante este indicado el aislamiento donde se cubrirá habitación individual), en los servicios y unidades habilitadas para tal fin.
Visitas médicas	Resolución 2808 de 2022, artículo 25, visitas domiciliarias.
Cirugías	Resolución 2808 de 2022, anexo 2, cirugías funcionales, entre las cuales se incluyen lobotomías, filtrantes, hemorragias, cardíacas, entre otras 26 intervenciones quirúrgicas.
Servicios odontológicos-prótesis dental.	Al respecto, se resalta que Plan de Beneficios en Salud vigente y regulado por la Resolución 2808 de 2022 dispone que la consulta y tratamientos generales de odontología serán cubiertos por los recursos de la Unidad de Pago por Capitación, es decir, por el Sistema Integral en Salud, dentro de los cuales se incluyen de acuerdo con el anexo 2 de la Resolución citada: colocación de coronas, exodoncias, inserciones de prótesis, implantes, limpiezas, citas generales y especializadas, radectomías y “otros procedimientos dentales2”, dando entera cobertura a los beneficios que se endilgan al empleador por parte del Tribunal sin contar con competencia para ello, pues traslada claras obligaciones que recaen en el Sistema Integral de Seguridad Social en Salud.
Auxilios para anteojos y cambio de lentes.	Resolución 2808 de 2022, artículo 56, lentes externos.

2.1.3.3 Se considera

De entrada, en sentencia CSJ SL1632-2024, al desatar un recurso de anulación interpuesto contra el laudo arbitral emitido en desarrollo de un conflicto colectivo del cual también hacía parte la hoy recurrente, se señaló que la definición de «*familia*» que contiene el Laudo simplemente busca acotar el alcance del beneficio, sin que ello altere o modifique la ley o la jurisprudencia como lo sostiene la acusación.

Si bien el criterio de la Corte se inclinó durante mucho tiempo por considerar que los temas concernientes a los sistemas de salud y riesgos laborales no caían bajo la órbita de competencia de los tribunales de arbitramento, su doctrina ahora plantea en que es viable el pronunciamiento de los tribunales de arbitramento, para imponer obligaciones a cargo del empleador, en tanto constituyen mejoras que superen los mínimos previstos en el Sistema de Seguridad Social en Salud, mas no para reemplazar las prestaciones asistenciales o económicas legalmente cubiertas, asignándolas a cargo del empleador, por cuanto con ello se afectaría la estructura y funcionamiento del sistema, y se configura como una doble carga económica para la empresa, que efectúa la afiliación y el pago de la cotización respectiva, con el fin subrogarse de las obligaciones derivadas del riesgo común de la enfermedad general (CSJ SL1604-2019, CSJ SL1944-2021, CSJ SL2655-2024).

Además, en similares términos que fueron examinados en la ya citada sentencia CSJ SL1632-2024, en cada cláusula de las que se está impugnando, los árbitros fueron explícitos en señalar que: *«Fuera de los beneficios médicos a que legalmente tienen derecho los trabajadores, la Empresa reconocerá los siguientes...»* (cláusula séptima – servicios médicos a los trabajadores), y *«lo aquí establecido como servicios y beneficios médicos para familiares será aplicable como complemento o adición a lo establecido por la EPS a que esté afiliado el trabajador y su familia, siempre y cuando los familiares hagan uso de los servicios de la EPS»* (cláusula décima segunda – servicios médicos para familiares); con lo cual pierde sustento la afirmación de que lo concedido desvertebra el Sistema de Seguridad Social en Salud o desconoce la subrogación del riesgo hecho por la empresa, al pagar la cotización respectiva a la EPS.

En la misma línea, el laudo tampoco desconoció la jurisprudencia de la Corte, citada profusamente, en cuanto a los límites de competencia respecto al pronunciamiento sobre cláusulas de este tipo como las aquí impugnadas -- el transporte de trabajadores enfermos o accidentados en el trabajo -- en tanto que, los beneficios impugnados tratan de complementar el servicio asistencial en salud, que no implica para los trabajadores y sus familias un desplazamiento de las funciones y estructura del sistema.

El Tribunal, al laudar, concedió el beneficio casi en idénticos términos a aquellos en que figura en la Convención

Colectiva de Trabajo suscrita con *Sintraindustria*, cláusula III-8 (f.º 38 a 42 exp. digital), luego, no deja de llamar la atención que ahora se pretenda la anulación de lo otorgado, bajo los argumentos ya expuestos y que no tienen vocación de prosperidad, como se explicó.

En concordancia con la cláusula sobre implementación de salud de los trabajadores y su familia y servicios médicos para familiares, puede predicarse lo mismo respecto de la cláusula octava – transporte de trabajadores enfermos o accidentados en el trabajo; novena – servicios odontológicos; décima – prótesis dental; y décima primera – auxilio para anteojos y cambio de lentes, frente a las cuales el Colegiado concedió los beneficios en similares condiciones al de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con el sindicato *Sintraindustria* y, en el contexto del laudo, ha de entenderse que se trata de una prerrogativa adicional a la cobertura que otorga el Sistema de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución 2808 de 30 de diciembre de 2022 que, por lo demás, para la vigencia del laudo, ha sido derogada por las Resoluciones n.º 2366 de 29 de diciembre de 2023 y 2718 de 30 de diciembre de 2024 *«por la cual se actualizan los servicios y tecnologías de salud financiados con recursos de la Unidad de Pago por Capitación (UPC)»*, con sus anexos técnicos n.º 1 (listado de medicamentos) y 2 (procedimientos médicos), expedidas por el Ministerio de Salud y Protección Social, de suerte que **no hay razón para anular las cláusulas séptima – servicios médicos a los trabajadores, octava – transporte de**

trabajadores enfermos o accidentados en el trabajo, novena – servicios odontológicos, décima – servicios de prótesis dental, décima primera – auxilios para anteojos y cambio de lentes, y décima segunda – servicios médicos para familiares.

2.2. Cláusulas que deben ser anuladas por inequidad manifiesta

2.2.1. Inequidad manifiesta en las cláusulas que comprenden otorgamientos de permisos y licencias remuneradas

En tanto que las cláusulas impugnadas en este orden temático tienen un solo hilo argumentativo, para efectos metodológicos se resolverá de manera conjunta, bajo el mismo esquema del numeral 2.1.2., y así la Sala procederá a dar respuesta a la impugnación.

2.2.1.1. Pliego de peticiones y laudo arbitral

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
Regalo de bodas y permisos remunerados	
IV-REGALO DE BODAS Y PERMISOS REMUNERADOS La Empresa otorgará a su trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio, estando a su servicio, una bonificación como REGALO DE BODAS por \$800.000 mcte. Esta suma se pagará a la presentación de la correspondiente partida de matrimonio. Además. la Empresa le concederá permiso remunerado con motivo del matrimonio por cinco (5) días hábiles siempre que este permiso sea solicitado previamente a la Empresa.	CLAUSULA DECIMA TERCERA: REGALOS DE BODAS Y PERMISOS REMUNERADOS Durante la vigencia del laudo arbitral, la Empresa otorgará a su trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio, estando a su servicio, una bonificación como regalo de bodas por \$417.780 mcte. Esta suma se pagará a la presentación de la correspondiente partida de matrimonio. Además, la Empresa le concederá permiso remunerado con motivo del matrimonio por cinco (5) días hábiles siempre que

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
Parágrafo: Cuando ambos contrayentes sean trabajadores de la Empresa cada uno de ellos recibirá el regalo de bodas mencionado en este Artículo y el permiso se concederá en forma Simultánea.	este permiso sea solicitado y autorizado previamente por la Empresa. Parágrafo: Cuando ambos contrayentes sean trabajadores de la Empresa cada uno de ellos recibirá el regalo de bodas mencionado en esta cláusula y el permiso se concederá en forma simultánea. El pago por concepto de regalo de bodas no es salario para ningún efecto.
Prima de maternidad-paternidad permiso remunerado	
IV-2 PRIMA DE MATERNIDAD – PATERNIDAD Y PERMISO REMUNERADO. a. La Empresa pagará al trabajador o trabajadora un auxilio de maternidad al nacimiento de cada hijo legítimo o naturalmente reconocido o adoptivo la suma de \$1.000.000 b. Además, cuando se trate del nacimiento de un hijo o de un caso de aborto, la Empresa le concederá permiso remunerado por cinco (5) días hábiles adicionales, de los concedidos por la ley. En circunstancias especiales plenamente demostradas por el trabajador, la Empresa, a su juicio, aumentará este permiso. • Parágrafo: Cuando un empleado cobijado por la presente convención, no cumpla los requisitos establecidos por la Ley vigente al momento del alumbramiento o adopción para tener derecho a la licencia de paternidad, la Compañía le concederá ocho (8) días hábiles remunerados. c. En caso de nacimiento de un hijo natural, la madre deberá ser debidamente inscrita en el Departamento de Gestión Humana con una anticipación mínima de dos (2) meses de la fecha de nacimiento del hijo. d. En caso de que la madre y el padre del hijo sean ambos trabajadores permanentes de la Empresa, ambos recibirán los auxilios y permisos arriba mencionados. e. En caso de nacimiento múltiple, la Empresa reconocerá el auxilio por cada hijo que naciere vivo. Si el hijo muriese antes de nacer o en el momento del parto, la Empresa pagará únicamente el auxilio mortuario respectivo, si el padre o la madre, como trabajador (a) están inscritos en el plan de Auxilios Mortuarios. f. La prima de Maternidad de que trata este Artículo será pagada por la Empresa a la presentación de la partida de Bautizo o del Registro Civil de Nacimiento del hijo o del documento que lo sustituya.	CLAUSULA DECIMA CUARTA: PRIMA DE MATERNIDAD-PATERNIDAD PERMISO REMUNERADO La Empresa pagará al trabajador o trabajadora un auxilio de maternidad al nacimiento de cada hijo, la suma de \$374.131 m/cte. Además, cuando se trate del nacimiento de un hijo de un trabajador, la Empresa le concederá permiso remunerado por ocho (8) días hábiles, para que el trabajador los distribuya y utilice de acuerdo con las necesidades que el caso exija. En circunstancias especiales plenamente demostradas por el trabajador, la Empresa, a su juicio, aumentara este permiso. PARÁGRAFO: Cuando un empleado cobijado por este laudo, no cumpla con los requisitos establecidos por la Ley vigente al momento del nacimiento o adopción para tener derecho a la licencia de paternidad, la Compañía le concederá ocho (8) días hábiles remunerados. En caso de nacimiento de un hijo con el fin de que sea otorgado el beneficio señalado, debe informar al área de Gestión Humana, por lo menos con una anticipación de un mes de la fecha probable de nacimiento. En caso de que la madre y el padre del hijo sean ambos trabajadores permanentes de la Empresa, sólo la madre recibirá este auxilio de maternidad. En caso de nacimiento múltiple, la Empresa reconocerá el auxilio por cada hijo que naciere vivo. Si el hijo muriese antes de nacer o en el momento del parto, la Empresa pagará únicamente el auxilio mortuario respectivo, si el padre o la madre, como trabajador (a) están inscritos en el plan de Auxilios Mortuarios. La prima de Maternidad de que trata este Artículo será pagada por la Empresa a la presentación de la partida de Bautizo, del Registra Civil de Nacimiento del hijo o del documento que lo sustituya. El valor del auxilio de maternidad establecido en esta cláusula no es salario para ningún efecto.
Permisos y auxilios para atender muerte de familiares	
IV-3 PERMISOS Y AUXILIOS PARA ATENDER MUERTE DE FAMILIARES. a. Permisos remunerados por muerte de familiares. La Empresa concederá permisos remunerados por cinco (5) días en la ciudad sede del contrato, a los trabajadores a quienes les fallezcan sus padres, esposa o compañera permanente, hijos legítimos, naturales o adoptivos. Si el fallecimiento ocurriere dentro del Departamento y fuera de la ciudad sede del contrato, la Empresa le reconocerá tres (3) días más. Si el fallecimiento ocurriere fuera del Departamento geográfico, La	CLAUSULA DECIMA QUINTA: PERMISOS Y AUXILIOS PARA ATENDER MUERTE DE FAMILIARES a. Permisos remunerados por muerte de familiares. La Empresa concederá permisos remunerados por dos (2) días en la ciudad sede del contrato a los trabajadores a quienes les fallezcan sus padres, esposa o compañera permanente, o alguno de sus hijos Si el fallecimiento ocurriere dentro del Departamento y fuera de la ciudad sede del contrato, la Empresa le reconocerá tres (3) días o más a su juicio. Si el fallecimiento ocurriere fuera del Departamento geográfico, La Empresa le concederá cinco (5) días de permiso remunerado.

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
Departamento geográfico, la Empresa le concederá ocho (8) días de permiso remunerado. El trabajador está obligado a presentar las pruebas que le sean requeridas para justificar este permiso. b. Plan Auxilios Mortuorios al Trabajador y sus familiares. La Empresa concederá los siguientes auxilios: 1. Por muerte del trabajador \$4.500.000 2. Por muerte de la esposa, o compañera permanente del trabajador registrada en el Departamento de Gestión Humana. \$4.000.000. 3. Por muerte de un hijo \$4.000.000. 4. Por muerte del padre o de la madre del Trabajador \$4.000.000. c. Pago de Auxilios Mortuorios. La Empresa pagará el valor de los auxilios mencionados en forma inmediata pero el trabajador debe presentar los documentos que comprueben el fallecimiento dentro de los treinta (30) días de la ocurrencia del hecho. En caso de muerte del trabajador, el auxilio se pagará a los beneficiarios que el fallecido haya indicado en el formulario de inscripción.	El trabajador está obligado a presentar las pruebas que le sean requeridas para justificar este permiso. b. Plan Auxilios Mortuorios al Trabajador y sus familiares. La Empresa concederá los siguientes auxilios: 1. Por muerte del trabajador \$4.500.000 2. Por muerte de la esposa(o), o en su defecto de la compañera (o) permanente del trabajador (a) soltero o viudo, registrada (o) en el Departamento de Gestión Humana con una anticipación no inferior a dos (2) meses del fallecimiento. \$3.951.118. 3. Por muerte de un hijo menor de dieciocho (18) años de edad o mayor de dieciocho (18) si era estudiante, dependiente económicamente del padre, o por ser inválido \$2.127.509. 4. Por muerte del padre o de la madre del Trabajador \$2.459.236 c. Pago de Auxilios Mortuorios.
Permisos remunerados por enfermedad de familiares	
IV-4 PERMISOS REMUNERADOS POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES. Para atender casos de enfermedad grave comprobada de los mismos familiares del permiso establecido en Convención en caso de muerte, se concederá permiso remunerado al trabajador así: a) Un (1) día si el familiar reside en el lugar sede laboral del trabajador; b) Dos (2) días si el familiar reside en un municipio del mismo Departamento, pero fuera del lugar de la sede laboral del trabajador; c) Tres (3) días si el familiar reside en un Departamento diferente de la sede laboral del trabajador.	CLAUSULA DECIMA SEXTA: PERMISOS REMUNERADOS POR ENFERMEDADES DE FAMILIARES Para atender casos de enfermedad grave comprobada de los mismos familiares descritos en la cláusula de PERMISOS Y AUXILIOS PARA ATENDER MUERTE DE FAMILIARES, la Empresa concederá permiso remunerado al trabajador así: 1-) Un (1) día si el familiar reside en la sede laboral del trabajador 2-) Dos (2) días si el familiar residen en municipio del mismo departamento, pero fuera de la sede del trabajador y 3-) Tres (3) días si el familiar reside en un departamento distinto a la sede laboral del trabajador.
Reuniones con la gerencia general	
VIII-2 REUNIONES CON LA GERENCIA GENERAL. La Gerencia de Gestión Humana visitará dos (2) veces por año a cada una de las ciudades en las que Relianz tenga operaciones, donde se reunirá con los representantes sindicales con el propósito de intercambiar opiniones y poder dar soluciones sobre política laboral general dentro de la Empresa, sin perjuicio de las reuniones que se requieran para la buena marcha de las relaciones laborales entre Sindicato y Empresa. A estas reuniones asistirá el Gerente de la ciudad visitada. Cuando las circunstancias lo permitan y el asunto a tratar lo amerite, el Sindicato podrá solicitar por escrito a la Presidencia de la Empresa, se reúnan, indicando con dos (2) semanas de anticipación los puntos que se deseen tratar. a. Durante la vigencia de esta Convención, la Empresa, concederá permisos remunerados a dos (2) miembros de SINTRAMINERGYM hasta por treinta (30) días para asistir a las reuniones de congresos que hayan sido aprobadas por la Federación o Confederación a que este legalmente afiliado el Sindicato. Estos permisos deberán solicitarse por escrito a la Empresa con ocho (8) horas hábiles de antelación.	CLAUSULA TRIGESIMA OCTAVA: REUNIONES CON LA GERENCIA GENERAL La Gerencia de Gestión Humana visitará dos (2) veces por año a cada una de las ciudades en las que Relianz tenga operaciones, donde se reunirá con los representantes sindicales con el propósito de intercambiar opiniones y poder dar soluciones sobre política laboral general dentro de la Empresa, sin perjuicio de las reuniones que se requieran para la buena marcha de las relaciones laborales entre Sindicato y Empresa. A estas reuniones asistirá el Gerente de la ciudad visitada. Cuando las circunstancias lo permitan y el asunto a tratar lo amerite, la Dirección Nacional del Sindicato podrá solicitar por escrito a la Presidencia de la Empresa, se reúnan, indicando con dos (2) semanas de anticipación los puntos que se deseen tratar. a. Durante la vigencia del laudo arbitral, la Empresa, concederá permisos remunerados a un (1) miembro de SINTRAMINERGYM hasta por cinco (5) días para asistir a las reuniones de congresos que hayan sido aprobadas por la Federación o Confederación a que este legalmente afiliado el Sindicato. Estos permisos deberán solicitarse por escrito a la Empresa con tres (3) días hábiles de antelación.

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
b. La empresa concederá permisos remunerados a la junta Directiva Nacional, sub directivas o comités seccionales y comisión de reclamos de SINTRAMINERGYM, hasta por 400 horas mensuales en total y colectivamente, previo diligenciamiento del formato "permisos sindicales" con una antelación no inferior a veinticuatro (24) horas. c. La empresa concederá permisos remunerados para la asistencia a cursos de capacitación sindical que organice el Sindicato, la Federación o Confederación a que esté afiliado legalmente el Sindicato, hasta por quince (15) semanas en total y colectivamente. La Junta Directiva Nacional del Sindicato informara a la empresa a medida que se vayan presentando los cursos en las sedes, para que concedan los permisos correspondientes. A estos cursos asistirán grupos hasta de cinco (5) trabajadores al mismo tiempo. d. La Empresa concederá permisos remunerados a los miembros de la Asamblea General de Delegados de SINTRAMINERGYM y a cinco (5) miembros principales de la Directiva Nacional hasta por dos (2) veces al año y hasta por seis (6) días incluidos el término de la distancia. e. La Empresa concederá para los delegados que asistan a las reuniones estatutarias de Asambleas Nacionales de Delegados ordinarias, el valor de los viáticos que correspondan a su plan salarial hasta por seis (6) días incluido el término de la distancia y el ciento por ciento (100%) del valor de los pasajes de ida y regreso entre sus sedes respectivas y el lugar de la Asamblea, siendo entendido que el lugar de la Asamblea será una de las Ciudades del territorio nacional en donde SINTRAMINERGYM tenga afiliados. La Junta Directiva de SINTRAMINERGYM informará oportunamente a la Empresa los nombres de los delegados a quienes se les otorgará este beneficio. Parágrafo: Para los delegados que residan en la sede donde se desarrolla la Asamblea Nacional, la Empresa reconocerá el valor del almuerzo, refrigerio y valor de los taxis establecidos en la política de viáticos de la Compañía para el personal Sindicalizado.	b. La empresa concederá permisos remunerados a la junta directiva nacional, sub directivas o comités seccionales y comisión de reclamos de SINTRAMINERGYM, hasta por 57 horas mensuales en total y colectivamente, previo diligenciamiento del formato "permisos sindicales" con una antelación no inferior a veinticuatro (24) horas. c. La empresa concederá permisos remunerados durante la vigencia del laudo arbitral para la asistencia a cursos de capacitación sindical que organice la Federación o Confederación a que esté afiliado legalmente el Sindicato, hasta por dos semanas y media (2,5) en total y colectivamente. La Junta Directiva Nacional del Sindicato informara a la empresa a medida que se vayan presentando los cursos en las sedes, para que concedan los permisos correspondientes. A estos cursos asistirán grupos hasta de dos (2) trabajadores al mismo tiempo. d. La Empresa concederá permisos remunerados a los miembros de la Asamblea General de Delegados de SINTRAMINERGYM y a cinco (5) miembros principales de la Directiva Nacional hasta por una (1) vez al año y hasta por dos (2) días incluidos el término de la distancia. La Empresa concederá para los delegados que asistan a las reuniones estatutarias de Asambleas Nacionales de Delegados ordinarias, el valor de los viáticos que correspondan a su plan salarial hasta por dos (2) días incluido el término de la distancia y el ciento por ciento (100%) del valor de los pasajes de ida y regreso entre sus sedes respectivas y el lugar de la Asamblea, siendo entendido que el lugar de la Asamblea será una de las Ciudades del territorio nacional en donde SINTRAMINERGYM tenga afiliados. La Junta Directiva de SINTRAMINERGYM informará oportunamente a la Empresa los nombres de los delegados a quienes se les otorgará este beneficio. Parágrafo: Para los delegados que residan en la sede donde se desarrolla la Asamblea Nacional, la Empresa reconocerá el valor del almuerzo, refrigerio y valor de los taxis establecidos en la política de viáticos de la Compañía para el personal Sindicalizado.
Permiso remunerado y auxilio para la celebración del primero de mayo (día del trabajador)	
VIII-3 PERMISO REMUNERADO Y AUXILIO PARA LA CELEBRACION DEL PRIMERO DE MAYO (DIA DEL TRABAJADOR) La empresa otorgará permiso remunerado a los trabajadores afiliados al sindicato para la celebración del primero de mayo (día del trabajador), adicional a ello la empresa otorgará un auxilio no constitutivo de salario de \$150.000 m/cte por cada afiliado a SINTRAMINERGYM beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo. Este auxilio será utilizado para cubrir los gastos de camiseta, gorra, merienda, almuerzo, agua e hidratantes, del empleado afiliado y su(s) acompañante(s). Este auxilio se girará directamente a SINTRAMINERGYM dentro de los cinco (5) primeros días hábiles del mes de abril del respectivo año previo a la realización del evento, Lo anterior no implica que la empresa, en atención a su facultad administrativa y de direccionamiento que la ley le confiere, pueda programar los turnos de trabajo atendiendo a las necesidades de la empresa.	CLAUSULA TRIGESIMA NOVENA: PERMISO REMUNERADO Y AUXILIO PARA LA CELEBRACIÓN DEL PRIMERO DE MAYO (DIA DEL TRABAJADOR) La empresa otorgará permiso remunerado a los trabajadores para la celebración del primero de mayo (día del trabajador) a realizarse en dicha fecha; adicional a ello, la empresa otorgará un auxilio no constitutivo de salario de \$124.000 m/cte por cada afiliado a SINTRAMINERGYM afiliado a la expedición del laudo arbitral. Este auxilio será utilizado para cubrir los gastos de camiseta, gorra, merienda, almuerzo, agua e hidratantes, del empleado afiliado y su(s) acompañante(s). Este auxilio se girará directamente a SINTRAMINERGYM dentro de los (5) primeros días hábiles del mes de mayo del respectivo año. Lo anterior no implica que la empresa, en atención a su facultad administrativa y de direccionamiento que la ley le confiere, pueda programar los turnos de trabajo atendiendo a las necesidades de la empresa.

2.2.1.2. Argumentos generales de la empresa frente a la inequidad manifiesta en las cláusulas que comprenden otorgamientos de permisos y licencias remuneradas

Pone de presente que la jurisprudencia de la Sala ha considerado que es competencia de los árbitros autorizar o definir permisos sindicales, siempre y cuando los mismos respondan a: *i)* un principio de proporcionalidad y razonabilidad; *ii)* no afectar el normal funcionamiento de la empresa; *iii)* no ser permanentes; *iv)* tener justificación razonable; *v)* estar determinados; y *vi)* resistir juicio de equidad.

Frente a este punto, señala que se desconoció por completo que los mismos afiliados al sindicato *Sintraminergym* hacen parte del sindicato *Sintraindustria*, lo que fue debidamente acreditado ante el Tribunal, es decir, fue un insumo de su conocimiento fáctico, no obstante lo cual, al mencionado sindicato se le reconocieron los mismos permisos que a su homólogo, teniendo en cuenta que el último de los mencionados contaba con un total de sesenta y ocho afiliados, de los cuales doce son los trabajadores pertenecientes a *Sintraminergym*.

Esto es, que los mismos trabajadores sindicalizados a *Sintraindustria* (68) pertenecen a *Sintraminergym* (12), lo que permite que unos mismos trabajadores se beneficien por

idéntico número de permisos, aunque los sindicatos no tengan el mismo número de afiliados.

En ese orden, afirma que los permisos reconocidos resultan completamente excesivos e inequitativos, al otorgar el mismo número de ellos que un sindicato que se compone por casi el doble de trabajadores, y al desconocer que los afiliados a *Sintrametal* que también hacen parte de *Sintraindustria*, fueron tenidos en cuenta, en su momento, para establecer la cantidad de esos permisos. En apoyo, cita las sentencias CSJ SL8948-2019 y CSJ SL977-2022.

2.2.1.3. Se considera

Para resolver, cabe recordar la doctrina mayoritaria de la Corte respecto lo que se considera inequidad manifiesta y las condiciones que debe cumplir quien la alega frente a un fallo arbitral. Asentó la Corte en sentencias CSJ SL1332-2023 y CSJ SL1632-2024:

La alegación de falta de equidad en estos conflictos ha insistido la Corte, no involucra exclusivamente contenidos aritméticos, pues también comprende otra serie de factores que dependen de determinadas circunstancias, necesidades, méritos o condiciones de las partes, lo que implica una serie de valoraciones que deben ser ponderadas por el Tribunal de Arbitramento al tomar su decisión (CSJ SL3349-2020). Así, es nutrido el criterio delimitado por la Corporación en relación con los requisitos para censurar el criterio de equidad del laudo, por su faceta negativa: la inequidad manifiesta, para lo cual basta memorar el contenido de las sentencias CSJ SL1944-2021, CSJ SL2360-2022 CSJ SL1794-2022, CSJ SL2192-2022, que fue reiterado en la sentencia CSJ SL2881-2022, en los siguientes términos:

Por ello, la Sala no accede a anular una cláusula concedida por

un Tribunal de Arbitramento, porque simplemente y al mero juicio del impugnante luzca inequitativa; la exigencia es muchísimo mayor y la construcción jurisprudencial y para ello ha elaborado el concepto de inequidad manifiesta, es decir, protuberante, como aquella que se sale de cualquier parámetro de racionalidad y proporcionalidad. En este punto se dijo en la sentencia CSJ SL1944-2021, memorando la CSJ SL3349-2020:

Considera la Sala que la equidad, en materia del trabajo, es ante todo una expresión de justicia social que no es mensurable matemáticamente, pues ese dar a cada quien lo que merece según sus méritos o condiciones, se entrelaza necesariamente con las necesidades consideradas en cada caso en particular, que no siempre responden a un raciocinio estrictamente numérico, sino que implica una serie de valoraciones, de suyo subjetivas, como lo señala la impugnación, que tratan de objetivarse con miras a tomar la mejor decisión posible en un momento y en unas circunstancias determinadas.

Nótese que por mayor esfuerzo que haga un Tribunal de Arbitramento al motivar las razones por las cuales ha tomado una u otra decisión, nunca los operadores jurídicos externos tendrán el panorama completo para determinar con un grado que siquiera se aproxime a la certeza si lo decidido es equitativo o no, pues siempre carecerán de los elementos de juicio completos que usó el Colegiado para llegar a una u otra solución. En esas condiciones, la visión externa siempre será parcial e incluso parcializada, a partir de la óptica de intereses que se use para observar el resultado final.

Es por ello que, con miras a una posible anulación, la exigencia que ha decantado la jurisprudencia en estos casos, no es que una decisión sea inequitativa o no, sino que debe ser de tal magnitud dicha inequidad, que no quede otro remedio que calificarla de manifiesta, es decir, que tiene tal claridad, tal grado de evidencia, que no se requiere mayor elucubración para llegar a esa conclusión.

[...]

[...] la equidad es un concepto de difícil dilucidación, tiene métricas, pero no desde la óptica jurídica, sino más bien desde sus perspectivas económicas, sociológicas y antropológicas. Su mensura en sentido positivo es de difícil demostración, en tanto, en sentido negativo resulta más comprensible y por ello es que se habla de «inequidad» y del grado superlativo «manifiesta», para conjugar el concepto de «inequidad manifiesta». Con razón afirmó la Corte Constitucional en la ya citada sentencia SU-837-2002:

Si bien definir exactamente qué sea la equidad resulta difícil, como se anotó en el apartado 5.3, no cabe predicar lo mismo de la inequidad manifiesta. En relación con las decisiones de los

árbitros, la inequidad manifiesta puede ser reconocida en forma objetiva, en cuyo caso la decisión que la comporta debe ser excluida del ordenamiento jurídico, en virtud de la constitucionalización del concepto de equidad y de la sujeción de los árbitros a la Constitución. La interpretación de la ley – artículos 458 CST y 143 CPT – de conformidad con la Constitución permite determinar cuándo se configura una inequidad manifiesta.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha venido depurando una doctrina sobre lo que constituye “inequidad manifiesta”. La Corte Constitucional es respetuosa de dicho desarrollo jurisprudencial puesto que ha sido construido por el órgano constitucional competente para controlar la equidad del contenido de los laudos arbitrales. De él se desprende que para concluir sobre la nulidad de un laudo arbitral el contenido de la decisión ha de ser extremadamente perjudicial y desequilibrado. En otros términos, no es menester verificar que el contenido del laudo sea equitativo, puesto que ello invadiría la órbita de los árbitros, sustituiría su criterio por el del juez y desconocería su amplia discrecionalidad. Para que un laudo sea declarado nulo por la Corte Suprema de Justicia no basta que sus resultados, es decir, el impacto que pueda derivarse del cumplimiento del laudo, no sean equitativos o que sean simplemente inequitativos. Deben serlo “manifiestamente”, esto es, que la inequidad sea fácilmente perceptible por ser protuberante. Si bien puede existir debate sobre lo que en concreto signifique “manifiestamente inequitativo”, lo cierto es que ello es determinable, a partir de criterios objetivos.

Por ende, los argumentos que presenta la empresa recurrente no apuntan a demostrar que el costo de lo concedido por el Tribunal tenga un impacto de tal magnitud que denote una manifiesta inequidad en el incremento de salarios de 1 o un 1.5 punto adicional al IPC de las anualidades 2023 y 2024, ni desconoce la línea de esta Sala sobre los criterios que puede seguir el Tribunal cuando fija un incremento salarial, como se dijo en sentencias CSJ SL SL3132-2022, CSJ SL1944-2021, y CSJ SL2819-2019, así:

“[...] la Sala ha sostenido que, en sede del recurso extraordinario de anulación, el recurrente tiene la carga de demostrar con suficiencia que la decisión de los árbitros es contraria a los postulados de equidad, proporcionalidad y razonabilidad, con lo cual debe indicar en concreto cuál es el costo real, cierto y actual de los beneficios extralegales del laudo arbitral, la situación financiera de la empresa y la incidencia de las prestaciones en la actividad económica, por lo que no basta con presentar alegaciones genéricas o abstractas, mediante las cuales se alegue simplemente que la decisión de los árbitros es inequitativa, por cuanto es necesario aportar pruebas suficientes que demuestren la manifiesta y protuberante inequidad, confrontando así la

incidencia económica del laudo y la situación financiera de la empresa”.

En descenso al caso, el argumento empresarial gravita en torno a que, en su criterio, la prerrogativa es inequitativa i) *«al reconocer el mismo número de permisos que un sindicato que se compone por casi el doble de trabajadores»* y ii) *«al desconocer que cuando se concedieron esos permisos al sindicato Sintraindustria, los afiliados a Sintraminergym de la empresa que hacen parte también de Sintraindustria fueron tenidos en consideración para establecer el monto de estos permisos»*, es decir, se trata de fundamentos estrictamente numérico el primero y, de multiafiliación, el segundo.

Ya se dijo párrafos atrás, al citar la doctrina mayoritaria vigente de la Corte, que la equidad no involucra exclusivamente contenidos aritméticos, pues también comprende otra serie de factores que dependen de determinadas circunstancias, necesidades, méritos o condiciones de las partes.

Los permisos sindicales concedidos en el laudo expresan una serie de límites en cuanto al número de personas, extensión temporal y posibilidad o no de acumulación. En ese sentido, el hecho de que sean similares a los concedidos a otro sindicato que cuenta con un mayor número de afiliados no constituye *per se*, inequidad en grado manifiesto.

La empresa tampoco expresa de qué manera afectaría su funcionamiento el beneficio reconocido y para el cual

solicita la anulación, máxime que sostiene que la totalidad de afiliados a *Sintraminergym* lo están también a *Sintraindustria*, teniendo en cuenta, en relación con la segunda objeción, que cada trabajador sólo puede optar por la aplicación íntegra de uno sólo de estos instrumentos, convención o laudo, como lo memoró recientemente la Corte, en sentencia CSJ SL533-2024:

En realidad es suficiente lo dicho para negar la petición implorada; empero, no resulta inoportuno, antes bien aconsejable, rememorar la línea de pensamiento de esta Corte según la cual el hecho de que el trabajador de la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA CERVECERA BEBIDAS Y ALIMENTOS MALTEROS Y SIMILARES -USTIAM-, también pertenezca a otro u otros colectivos, no implica que el empleador esté compelido a reconocer duplicidad de beneficios laborales, ya que como lo ha explicado la jurisprudencia de la Sala, con profusión, en caso de coexistencia de convención colectiva y laudo arbitral, suscritos en desarrollo de conflictos colectivos independientes, los trabajadores sólo pueden beneficiarse de uno de ellos.

De esta suerte, en razón de lo explicado, las cláusulas décima tercera – regalos de bodas y permisos remunerados, décima cuarta – prima de maternidad-paternidad permiso remunerado, decima quinta – permisos y auxilios para atender muerte de familiares, décima sexta – permisos remunerados por enfermedades de familiares, trigésima octava – reuniones con la gerencia general, y trigésima novena – permiso remunerado y auxilio para la celebración del Primero de Mayo (día del trabajador) **no se anularán.**

2.2.2. Inequidad manifiesta en las cláusulas que comprenden otorgamientos de

beneficios

2.2.2.1. Pliego de peticiones y Laudo arbitral

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
Auxilio para estudios de kínder, transición y primarios y auxilios para estudios secundarios	
IV-8 AUXILIO PARA ESTUDIOS DE KINDER TRANSICIÓN Y PRIMARIOS Y AUXILIOS PARA ESTUDIOS SECUNDARIOS	CLAUSULA VIGESIMA: AUXILIO PARA ESTUDIOS DE KINDER, TRANSICIÓN, PRIMARIOS Y AUXILIOS PARA ESTUDIOS SECUNDARIOS
La empresa se compromete a reconocer y pagar a los trabajadores beneficiarios de la convención Colectiva o a quienes en el futuro se afilien o adhieran, un auxilio económico de becas para la educación de los hijos (a) del trabajador.	Durante la vigencia del laudo arbitral la Empresa mantendrá de acuerdo con los períodos escolares establecidos en el país, un Programa de Becas para educación primaria y secundaria para los hijos de los trabajadores, de acuerdo con la siguiente reglamentación:
1. Valor Auxilio Para Estudio de Kinder Transición y Primarios	1. Valor Auxilio Para Estudio de Kinder Transición y Primarios
La Empresa concederá hará entrega de Becas por valor de \$600.000 m/cte., para cada hijo del trabajador que realice estudios de Kinder, Transición y Primarios.	La Empresa concederá Becas por valor de \$568.214 mcte, al año durante el período escolar establecido en cada ciudad, para cada hijo del trabajador que realice estudios de Kinder, Transición y Primarios.
2. Valor Auxilio Para Estudios Secundarios	2. Valor Auxilio Para Estudios Secundarios
La Empresa Becas por valor de \$1.000.000 m/cte. al año durante el período escolar establecido en cada ciudad, por cada hijo del trabajador que realice estudios secundarios.	La Empresa continuará concediendo Becas por valor de \$1.000.000 m/cte. al año, durante el periodo escolar establecido en cada ciudad, por cada hijo del trabajador que realice estudios secundarios.
Para tener derecho a tales auxilios deben cumplir las siguientes condiciones:	Para tener derecho a tales auxilios deben cumplir las siguientes condiciones:
a. Cantidad Límite de Becas.	d. Cantidad Límite de Becas
Para estudios de kínder Transición y primarios a cada trabajador se le autorizará un número de Becas no mayor al número de años de servicio con la Empresa, así: Un trabajador que haya cumplido un (1) año de servicio continuo, tendrá derecho a una Beca, quien cumpla dos (2) años, dos (2) Becas y así sucesivamente.	Para estudios de kínder, transición y primarios a cada trabajador se le autorizará un número de Becas no mayor al número de años de servicio con la Empresa, así: Un trabajador que haya cumplido un (1) año de servicio continuo, tendrá derecho a una Beca, quien cumpla dos (2) años, dos (2) Becas y así sucesivamente.
Para estudios secundarios a cada trabajador se le autorizará un número de becas no mayor al número de años de servicio con la Empresa, así: un trabajador que haya cumplido un (1) año de servicio continuo tendrá derecho a una (1) beca, quien cumpla dos (2) años, dos (2) becas y así sucesivamente.	e. Pagos de Becas
b. Pagos de Recas.	Para recibir el pago de la Beca el trabajador debe presentar el correspondiente Certificado de Matricula cuando es por primera vez, y adicionalmente un informe en el cual se certifique que el alumno becario aprobó el curso inmediatamente anterior.
Para recibir el pago de la Beca el trabajador debe presentar el correspondiente Certificado de Matrícula cuando es por primera vez, y adicionalmente un informe en el cual se certifique que el alumno becario aprobó el curso inmediatamente anterior. Estos pagos se harán en un cien por ciento (100%) al iniciarse el periodo lectivo.	Estos pagos se harán en un cien por ciento (100%) al iniciarse el periodo lectivo.
c. Continuidad de las Becas.	c. Continuidad de las Becas
	Tratándose de estudio de Kinder, Transición y Primarios, cuando el trabajador, padre o madre de hijos beneficiados muera al servicio de la Empresa o se incapacite para trabajar al servicio de esta, sus hijos que tengan Becas continuarán disfrutando de ellas hasta la terminación de sus estudios primarios, mientras aprueben todos los años escolares sin interrupción.
	Además, serán tenidos en cuenta preferencialmente en la adjudicación de Becas para estudios Secundarios si sus promedios generales de calificaciones en el último año de Primaria son superiores a tres con cinco (3.5) o su equivalente. Idéntica reglamentación operará tratándose de estudios Secundarios, caso en el cual cuando el trabajador padre o madre de hijos beneficiarios muera al servicio de la Empresa, o

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
Tratándose de estudio de Kinder, Transición y Primarios, cuando el trabajador, padre o madre de hijos beneficiados muera al servicio de la Empresa o se incapacite para trabajar al servicio de esta, sus hijos que tengan Becas continuarán disfrutando de ellas hasta la terminación de sus estudios primarios, mientras aprueben todos los años escolares sin interrupción. Además, serán tenidos en cuenta preferencialmente en la adjudicación de Becas para estudios Secundarios si sus promedios generales de calificaciones en el último año de Primaria son superiores a tres con cinco (3.5) o su equivalente. Idéntica reglamentación operará tratándose de estudios Secundarios, caso en el cual cuando el trabajador padre o madre de hijos beneficiarios muera al servicio de la Empresa, o se incapacite para trabajar al servicio de ésta si se cumplen las mismas condiciones anotadas en el caso de estudio de Kinder, transición y Primarios, los hijos serán tenidos en cuenta preferiblemente en la adjudicación de las Becas para estudios Universitarios. d. Exclusiones Si ambos padres son trabajadores de la Empresa la Beca de que trata este artículo se pagará únicamente a uno de ellos. Las Becas escolares que como auxilio de educación se establecen en este artículo no se consideran salario para ningún efecto. e. Cancelación de Becas El becado en estudios de Kinder, Transición, Primarios y Secundarios, perderá la Beca en caso de expulsión. 3. Educación Para Hijos Especiales o Discapacidad Sensorial. La Empresa pagará hasta 10 auxilios anuales por la suma de \$600,000, como contribución para cubrir gastos educativos de los hijos de trabajadores en condición de Autismo, discapacidad, Síndrome de Down, parálisis cerebral o cualquier limitación que le genere pérdida de capacidad superior al 50%: Para el reconocimiento y pago de este beneficio se deben cumplir las siguientes condiciones: 1. Presentar certificado de matrícula correspondiente en una institución reconocida por el ministerio o secretaria de educación. 2. Certificación que indique la condición de discapacidad. 3. El auxilio se restringe a una beca por cada año de antigüedad del empleado.	se incapacite para trabajar al servicio de ésta si se cumplen las mismas condiciones anotadas en el caso de estudio de Kinder, transición y Primarios, los hijos serán tenidos en cuenta preferiblemente en la adjudicación de las Becas para estudios Universitarios. d. Exclusiones Si ambos padres son trabajadores de la Empresa la Beca de que trata este artículo se pagará únicamente a uno de ellos. Las Becas escolares que como auxilio de educación se establecen en este artículo no se consideran salario para ningún efecto. Lo establecido en este artículo como auxilio o Beca para estudio de los hijos de los trabajadores será imputado por la Empresa a aquellos que la Ley Llegue a determinar con este fin. e. Cancelación de Becas El becado en estudios de Kinder, Transición, Primarios y Secundarios, perderá la Beca en caso de expulsión. Las partes acuerdan que todos los valores que se pagan por este concepto y establecidos en esta cláusula no serán salario para ningún efecto. 3. Educación Para Hijos Especiales o Discapacidad Sensorial. La Empresa pagará hasta 10 auxilios anuales por la suma de \$569.904, como contribución para cubrir gastos educativos de los hijos de trabajadores en condición de discapacidad, Síndrome de Down, parálisis cerebral o cualquier limitación que le genere pérdida de capacidad superior al 50%: Para el reconocimiento y pago de este beneficio se deben cumplir las siguientes condiciones: 4. Presentar certificado de matrícula correspondiente en una institución reconocida por el ministerio o secretaria de educación. 5. Certificación que indique la condición de discapacidad. 6. El auxilio se restringe a una beca por cada año de antigüedad del empleado. Todos los valores que se pagan por este concepto y establecidos en esta cláusula no serán salario para ningún efecto. *Cláusula corregida mediante auto de 16 de mayo de 2024
Becas estudios universitarios de los hijos de los trabajadores	
IV-9 AUXILIO PARA ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Entre los trabajadores cubiertos por esta Convención o que se adhieran a ella, la Empresa concederá treinta (30) Becas para estudios de sus hijos en Universidades o para carreras intermedias en establecimientos de educación superior debidamente aprobado.	CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA: BECAS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES. Entre los trabajadores cubiertos por este laudo arbitral, la Empresa concederá hasta cinco (5) Becas para estudios de sus hijos en Universidades o para carreras intermedias en establecimientos de educación superior debidamente aprobados.

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
El valor de cada una de estas Becas es de \$3.000.000 m/cte, semestrales. La adjudicación la hará la Empresa de acuerdo a la reglamentación establecida para el efecto. a. Trato preferencial: Tendrán trato preferencial en la adjudicación de estas becas los hijos de los trabajadores que hayan venido disfrutando de Becas para estudios Secundarios, en cuyo caso será necesario que el promedio general de sus calificaciones en Sexto (6o.) año de Bachillerato o su equivalente, sea superior a tres con cinco (3.5) o su equivalente en otros sistemas de evaluación. También tendrán trato preferencial, dentro de las mismas condiciones los hijos de los trabajadores que por ser discapacitados estén incapacitados para trabajar. b. Pago de Becas: Adjudicadas las Becas, el trabajador favorecido recibirá el cien por ciento (100%) del beneficio en la siguiente forma: Cada semestre al presentar el recibo de matrícula del hijo, hija del respectivo año lectivo, o el recibo de pago u otra prueba supletoria en Universidad aprobada. Cuando el estudio universitario del hijo del trabajador sea anualizado y el pago de la matrícula deba hacerse en su totalidad al inicio del respectivo periodo lectivo, la empresa pagará el ciento por ciento (100%) del auxilio del valor anual de dos semestres aquí estipulado al presentar el trabajador el recibo de matrícula o pago del año lectivo. Quando se trate de estudios universitarios bajo la modalidad de créditos educativos, se tomará el valor de la beca y se multiplicará por el número de años establecidos para la carrera y luego este resultado se dividirá en el número total de créditos de la carrera, lo cual nos dará el valor de cada crédito. Para calcular el valor de la beca a pagar se tomará el valor del crédito anteriormente obtenido y se multiplicará por el número de créditos matriculados en el periodo correspondiente. Para efectos del cálculo anterior, el empleado deberá allegar a Gestión Humana, un certificado de la universidad en el que conste el número total de créditos y los años establecidos para la carrera y el número de créditos matriculados para cada periodo lectivo, que serán los que se tomarán en cuenta para determinar el valor de la beca a pagar para cada periodo. c. Continuidad de las Becas: Quando el Trabajador, padre o madre de hijos becados en estudios Universitarios muera al servicio de la Empresa, o se incapacite para trabajar al servicio de ésta, los hijos favorecidos continuarán disfrutando de éstas hasta la terminación de sus estudios en la Universidad, siempre y cuando aprueben todos los años sin interrupción. Quando el trabajador, padre o madre de hijos becados, se haya retirado de la Empresa por terminación justa del Contrato de Trabajo por parte de ésta, sus hijos que tengan Becas continuarán disfrutando de ellas hasta el final del año de estudios durante el cual el trabajador dejó de pertenecer a la organización. d. Cancelación de Becas:	El valor de cada una de estas Becas es de \$2.235.792 m/cte. La adjudicación la hará la Empresa de acuerdo con la reglamentación establecida para el efecto. a. Trato preferencial: Tendrán trato preferencial en la adjudicación de estas becas los hijos de los trabajadores que hayan venido disfrutando de Becas para estudios Secundarios, en cuyo caso será necesario que el promedio general de sus calificaciones en Sexto (6o.) año de Bachillerato o su equivalente, sea superior a tres con cinco (3.5) o su equivalente en otros sistemas de evaluación. También tendrán trato preferencial, dentro de las mismas condiciones los hijos de los trabajadores que por ser discapacitados estén incapacitados para trabajar. b. Pago de Becas: Adjudicadas las Becas, el trabajador favorecido recibirá el cien por ciento (100%) del beneficio en la siguiente forma: Cincuenta por ciento (50%) al presentar el recibo de matrícula del hijo en Universidad aprobada. Cincuenta por ciento (50%) al iniciarse el segundo semestre del respectivo año lectivo, presentando el certificado de Matricula, o el recibo de pago u otra prueba supletoria. Quando el estudio universitario del hijo del trabajador sea anualizado y el pago de la matrícula deba hacerse en su totalidad al inicio del respectivo periodo lectivo, la empresa pagará el ciento por ciento (100%) del auxilio aquí estipulado al presentar el trabajador el recibo de matrícula o pago del año lectivo. Quando se trate de estudios universitarios bajo la modalidad de créditos educativos, se tomará el valor de la beca y se multiplicará por el número de años establecidos para la carrera y luego este resultado se dividirá en el número total de créditos de la carrera, lo cual nos dará el valor de cada crédito. Para calcular el valor de la beca a pagar se tomará el valor del crédito anteriormente obtenido y se multiplicará por el número de créditos matriculados en el periodo correspondiente. Para efectos del cálculo anterior, el empleado deberá allegar a Gestión Humana, un certificado de la universidad en el que conste el número total de créditos y los años establecidos para la carrera y el número de créditos matriculados para cada periodo lectivo, que serán los que se tomarán en cuenta para determinar el valor de la beca a pagar para cada periodo. Si el hijo del empleado cambia de carrera o de institución educativa, solo se le seguirá pagando el auxilio en la carrera en la que se ha matriculado nuevamente o en la nueva institución educativa en la que se matricule, una vez se haya nivelado al número de créditos por el cual se vaya a seguir reconociendo el auxilio. Esta nivelación se entenderá llevada a cabo, una vez supere el número de créditos por el cual se reconoció el auxilio en la anterior carrera, lo que determinará la reactivación del pago del auxilio correspondiente por los créditos faltantes de la carrera matriculada. c. Continuidad de las Becas: Quando el Trabajador, padre o madre de hijos becados en estudios Universitarios muera al servicio de la Empresa, o se incapacite para trabajar al servicio de ésta, los hijos favorecidos continuarán disfrutando de éstas hasta la terminación de sus estudios en la Universidad, siempre y cuando aprueben todos los años sin interrupción. Quando el trabajador, padre o madre de hijos becados, se haya retirado de la Empresa por terminación justa del Contrato de

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
El becado perderá el beneficio de la beca en los siguientes casos: 1. Si es expulsado de la Universidad o establecimiento. 2. Si el padre o madre dejaren de ser trabajadores de la Empresa en cuyo caso podrá terminar el año recibiendo el beneficio.	Trabajo por parte de ésta, sus hijos que tengan Becas continuarán disfrutando de ellas hasta el final del año de estudios durante el cual el trabajador dejó de pertenecer a la organización. d. Exclusiones: Si ambos padres son trabajadores de la Empresa, la Beca para estudios Universitarios se pagará únicamente a uno de ellos. Las Becas Universitarias que como auxilio de educación se establece en este Artículo no se consideran como salario para ningún efecto. Lo establecido en esta cláusula como auxilio o becas para estudios Universitarios de los hijos de los trabajadores serán imputados por la Empresa a aquellos que la Ley llegue a determinar con el mismo fin. e. Cancelación de Becas: El becado perderá el beneficio de la beca en los siguientes casos: 1. Si es expulsado de la Universidad o establecimiento. 2. Si el padre o madre dejaren de ser trabajadores de la Empresa en cuyo caso podrá terminar el año recibiendo el beneficio.
Auxilios para estudios de los trabajadores	
IV-10 AUXILIOS PARA ESTUDIO DE LOS TRABAJADORES a. La Empresa auxiliará a los trabajadores que realicen estudios en centros debidamente aprobados por el Ministerio de Educación Nacional, así: 1. Para estudio de Bachillerato Clásico, Técnico o Comercial Primer año de vigencia - \$700.000 2. Para estudios de inglés. Primer año de vigencia hasta \$2.800.000 por año. 3. Para estudios universitarios y carreras afines a las labores de la Empresa: Primer año de vigencia \$2.000.000 por semestre. 4. Para estudios universitarios y carreras intermedias no afines a las labores de la Empresa. Primer año de vigencia \$1.800.000 por semestre b. Para recibir los auxilios establecidos en el literal a, el trabajador deberá: • Presentar el recibo de matrícula debidamente cancelado, adjuntando certificación del nivel, semestre o año académico a cursar. • Si el valor cancelado es inferior al auxilio establecido, se pagará el valor cancelado por el trabajador. Para el caso del auxilio contemplado para estudios de bachillerato clásico, técnico o comercial, se cancelará el valor total del auxilio. Parágrafo: Para estudios universitarios los auxilios establecidos serán para una carrera afin y una no afin. No se pagará repetición de semestres, cuando esto suceda el auxilio se pagará desde el semestre siguiente al último pagado. Esto operará también para los cambios de carrera.	CLAUSULA VIGESIMA SEGUNDA: AUXILIOS PARA ESTUDIOS DE LOS TRABAJADORES a. La Empresa auxiliará a los trabajadores que realicen estudios en centros debidamente aprobados por el Ministerio de Educación Nacional, así: 1. Para estudio de Bachillerato Clásico, Técnico o Comercial Un valor de \$700.000 2. Para estudios de inglés. Primer año de vigencia hasta \$2.800.000 por año A criterio de la Empresa estos cursos podrán ser dictados en sus instalaciones en horas no laborables. 3. Para estudios universitarios y carreras afines a las labores de la Empresa: Primer año de vigencia \$2.000.000 por semestre. 4. Para estudios universitarios y carreras intermedias no afines a las labores de la Empresa. Primer año de vigencia =\$1.454.512 por semestre b. Para recibir los auxilios establecidos en el literal a, el trabajador deberá: • Haber cumplido como mínimo un (1) año de antigüedad como empleado de Relianz. • Presentar el recibo de matrícula debidamente cancelado, adjuntando certificación del nivel, semestre o año académico a cursar. • Si el valor cancelado es inferior al auxilio establecido, se pagará el valor cancelado por el trabajador. Para el caso del auxilio contemplado para estudios de bachillerato clásico, técnico o comercial, se cancelará el valor total del auxilio. Parágrafo: Para. estudios universitarios los auxilios establecidos serán para una carrera y no se pagará repetición de semestres. Cuando esto suceda el auxilio se pagará desde el semestre siguiente al último pagado. Esto operará también para los cambios de carrera. c. La Empresa concederá permisos remunerados a los trabajadores que estén recibiendo auxilios para estudios para: 1. Asistir a las matrículas; 2. Asistir a la presentación de los exámenes oficiales en las horas programadas por los establecimientos educativos; y 3. Asistir a cumplir otras actividades análogas a las anteriores a juicio de la Empresa. Estos permisos se concederán únicamente por el tiempo indispensable para realizar la respectiva diligencia.

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
c. La Empresa concederá permisos remunerados a los trabajadores para: 1. Asistir a las matrículas; 2. Asistir a la presentación de los exámenes oficiales en las horas programadas por los establecimientos educativos; y 3. Asistir a cumplir otras actividades análogas a las anteriores a juicio de la Empresa. Estos permisos se concederán únicamente por el tiempo indispensable para realizar la respectiva diligencia. El trabajador está obligado a presentar las pruebas que le sean requeridas para justificar el permiso. d. Aquel trabajador, que, recibiendo el auxilio de estudios aquí pactado, se matricula en un curso que no se cruce con el horario de trabajo que tiene establecido en el momento de la matrícula, la Empresa se compromete a no cambiarlo de turno durante el período académico para el cual ya está matriculado (mes, bimestre, semestre, según el caso). e. Cuando un empleado alcance su respectiva titulación profesional universitaria y hubiese un cargo de aplicación para su nuevo perfil laboral, será tenido en cuenta en el proceso de selección que se adelante para cubrir un nuevo cargo.	El trabajador está obligado a presentar las pruebas que le sean requeridas para justificar el permiso. d. A aquel trabajador, que, recibiendo el auxilio de estudios aquí pactado, se matricula en un curso que no se cruce con el horario de trabajo que tiene establecido en el momento de la matrícula, la Empresa se compromete a no cambiarlo de turno durante el período académico para el cual ya está matriculado (mes, bimestre, semestre, según el caso). e. Cuando un empleado alcance su respectiva titulación profesional universitaria y hubiese un cargo de aplicación para su nuevo perfil laboral, será tenido en cuenta en el proceso de selección que se adelante para cubrir un nuevo cargo. Los valores que se pagan por este concepto y establecidos en esta cláusula no serán salario para ningún efecto. *Cláusula corregida mediante auto de 16 de mayo de 2024
Fondo de empleados	
IV-12 FONDO DE EMPLEADOS. La Empresa aportará con destino al fondo de empleados al que este afiliado el trabajador, una cuantía fija mensual equivalente al seis por ciento (6%) del salario básico mensual del trabajador, en adición al aporte del seis por ciento (6%) que debe hacer el trabajador al fondo en que este afiliado. Los aportes efectuados por la empresa serán cancelados directamente al fondo y tendrán carácter de beneficio extralegal. La empresa aceptará hacer los descuentos por nómina del aporte que deba hacer el trabajador al fondo al cual se encuentra afiliado. Dicho descuento y el aporte de la empresa al trabajador los cancelará la empresa directamente al fondo donde se encuentra afiliado el trabajador.	CLAUSULA VIGESIMA TERCERA: PRIMERA FONDO DE EMPLEADOS La Empresa aportará con destino al fondo de empleados al que este afiliado el trabajador, una cuantía fija mensual equivalente al seis por ciento (6%) del salario básico mensual del trabajador, en adición al aporte del seis por ciento (6%) que debe hacer el trabajador al fondo en que este afiliado. Los aportes efectuados por la empresa serán cancelados directamente al fondo y no tendrán carácter salarial, sino de beneficio extralegal. Los trabajadores suscriptores del fondo así lo consideran por el simple hecho de aceptar abonos hechos por la empresa a su cuenta. La empresa aceptará hacer los descuentos por nómina del aporte que deba hacer el trabajador al fondo al cual se encuentra afiliado. Dicho descuento y el aporte de la empresa al trabajador los cancelará la empresa directamente al fondo donde se encuentra afiliado el trabajador.
Fondo de vivienda	
V-I FONDO DE PRÉSTAMOS PARA VIVIENDA. La Empresa destinará la suma de \$200.000.000 m/cte, a un Fondo Rotatorio para vivienda para todos para los beneficiarios de la convención colectiva o Laudo resultante de la negociación del pliego de peticiones.	CLAUSULA VIGESIMA SEXTA: FONDO DE VIVIENDA Durante la vigencia del laudo arbitral, la Empresa destinará la suma de CUARENTA Y DOS MILLONES DE PESOS (\$42.000.000) m/cte., a un Fondo Rotatorio destinado a vivienda para todos los trabajadores beneficiarios del laudo arbitral, que es tal vigencia no hubiesen optado en algún momento por préstamos con los mismos fines con cargo a fondos constituidos por otros instrumentos extralegales.
Valor de los créditos	

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
V-4 VALOR DE LOS CREDITOS. 1. Para compra, cambio o renovación de vivienda o cancelación total hipoteca: \$38.000.000 2. Para construcción de vivienda en lote de terreno que el trabajador o su cónyuge posean libre de deuda: \$25.000.000 3. Para compra de lote: \$20.000.000 4. Para mejoras o reparaciones locativas: \$20.000.000	CLAUSULA VIGESIMA SEPTIMA: VALOR DE LOS CRÉDITOS Para compra, cambio o renovación de vivienda o cancelación total hipoteca: \$18.000.000 Para construcción de vivienda en lote de terreno que el trabajador o su cónyuge posean libre de deuda \$12.000.000 Para compra de lote \$7.000.000 Para mejoras o reparaciones locativas \$7.000.000
Plazos	
V-6 PLAZOS. El plazo máximo para la amortización de estos préstamos será el siguiente: Seis (6) años para créditos de mejoras y compra de lote. Diez (10) años para créditos de Construcción de vivienda. Quince (15) años para créditos de compra de vivienda. Las cuotas de amortización de éstos préstamos no deben ser superiores al cuarenta por ciento (40%) del salario básico del trabajador.	CLAUSULA VIGESIMA OCTAVA; PLAZOS El plazo máximo para la amortización de estos préstamos será el siguiente: Seis (6) años para créditos de mejoras y compra de lote. Diez (10) años para créditos de construcción de vivienda. Quince (15) años para créditos de compra de vivienda. Las cuotas de amortización de estos préstamos no deben ser superiores al cuarenta por ciento (40%) del salario básico del trabajador.
Pignoración de cesantías	
V-7- PIGNORACION DE CESANTIAS. En todo crédito presentado por valor superior a \$25.000.000 m/cte. quedará pignorada la cesantía, en favor del Fondo de Vivienda, a partir de la fecha en que se haga efectivo el préstamo y hasta la cancelación total del mismo. La cesantía se aplicará al crédito bajo la modalidad de abonos a capital sin reducción de cuotas.	CLAUSULA VIGESIMA NOVENA: PIGNORACIÓN DE CESANTÍAS En todo crédito presentado por valor superior a \$17.000.000 m/cte. quedará pignorada la cesantía, en favor del Fondo de Vivienda, a partir de la fecha en que se haga efectivo el préstamo y hasta la cancelación total del mismo. La cesantía se aplicará al crédito bajo la modalidad de abonos a capital, sin reducción de cuotas.
Garantías	
V-8 GARANTIAS Cuando el valor del crédito exceda de \$25.000.000 m/cte requerirá garantía hipotecaria, bien sea con el crédito inicial o con uno nuevo que supere tal valor, caso éste último en que se adicionará la garantía hipotecaria hasta cubrir el valor total de las deudas. En caso de que la Corporación y/ o Banco no aceptare hipoteca de segundo grado, la Empresa concederá el préstamo a través de un pagaré respaldado por dos codeudores empleados de la Empresa. Créditos de hasta \$25.000.000 m/cte, requerirán de garantía personal.	CLAUSULA TRIGESIMA: GARANTÍAS Cuando el valor del crédito exceda de \$17.000.000 m/cte requerirá garantía hipotecaria, bien sea con el crédito inicial o con uno nuevo que supere tal valor, caso éste último en que se adicionará la garantía hipotecaria hasta cubrir el valor total de las deudas. En caso de que la Corporación y/ o Banco no aceptare hipoteca de segundo grado, la Empresa concederá el préstamo a través de un pagaré respaldado por dos codeudores empleados de la Empresa. Créditos de hasta \$17.000.000m/cte. requerirán de garantía personal.
Requisitos mínimos	
V-9 REQUISITOS MINIMOS. Para tener derecho a optar por estos préstamos, se requieren las siguientes condiciones mínimas: a) Tener más de dos (2) años de antigüedad en la Empresa. b) Ser casado o cabeza de familia. c) Ser mayor de edad. d) No tener vivienda propia o del cónyuge cuando se trate de préstamos para compra de vivienda. e) Los préstamos para renovación o cambio de vivienda son aplicables a la vivienda propia o del cónyuge.	CLAUSULA TRIGESIMA PRIMERA: REQUISITOS MÍNIMOS Para tener derecho a optar por estos préstamos, se requieren las siguientes condiciones mínimas: a) Tener más de dos (2) años de antigüedad en la Empresa. b) Ser casado o cabeza de "unidad familiar" c) Ser mayor de edad. d) No tener vivienda propia o del cónyuge cuando se trate de préstamos para compra de vivienda. e) No haber tenido anteriormente crédito de vivienda, con independencia del fondo al que se ha accedido, a menos que el nuevo crédito sea para mejoras, cambio, renovación o para construcción en el caso de ser propietario del lote del terreno y

Pliego de peticiones	Laudo arbitral
Aprobado el préstamo para cambio de vivienda, el trabajador deberá hacer llegar a la comisión de vivienda dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al desembolso del préstamo, copia de los certificados de tradición y libertad en los que conste la compra del inmueble objeto del préstamo aprobado y la venta de la vivienda objeto del cambio.	que no se haya accedido a un préstamo de tal naturaleza en el período de vigencia del laudo arbitral. Parágrafo: Los préstamos para renovación o cambio de vivienda son aplicables a la vivienda propia o del cónyuge.
Aprobado el préstamo para renovación de vivienda, el trabajador deberá hacer llegar a la comisión de vivienda antes del desembolso, copia del permiso para construcción otorgado por el organismo competente, así como el contrato de obra respectivo.	Aprobado el préstamo para cambio de vivienda, el trabajador deberá hacer llegar a la comisión de vivienda dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al desembolso del préstamo, copia de los certificados de tradición y libertad en los que conste la compra del inmueble objeto del préstamo aprobado y la venta de la vivienda objeto del cambio.
Durante el estudio y aprobación de los préstamos para compra, cambio o renovación se dará prioridad a los empleados que estén solicitando por primera vez préstamos para compra de vivienda y que ellos o sus cónyuges no posean vivienda propia.	Aprobado el préstamo para renovación de vivienda, el trabajador deberá hacer llegar a la comisión de vivienda antes del desembolso, copia del permiso para construcción otorgado por el organismo competente, así como el contrato de obra respectivo.
f) Presentar los documentos que requiere el reglamento.	Durante el estudio y aprobación de los préstamos para compra, cambio o renovación se dará prioridad a los empleados que estén solicitando por primera vez préstamos para compra de vivienda y que ellos o sus cónyuges no posean vivienda propia.
g) Que los descuentos no afecten más del cuarenta por ciento (40%) del salario del trabajador.	f) Presentar los documentos que requiere el reglamento.
Uso del crédito	
V-11 USO DEL CREDITO.	CLAUSULA TRIGESIMA SEGUNDA: USO DEL CRÉDITO
Una vez aprobado un crédito, el trabajador beneficiario dispone de noventa días (90) para presentar los documentos reglamentarios que acrediten que se hará uso del mismo. En caso de que al trabajador que se le haya aprobado el crédito no cumpla con el plazo estipulado anteriormente, podrá solicitar prórroga al Comité Paritario de Vivienda exponiendo las causas o motivos del incumplimiento del tiempo para la presentación de los documentos; las cuáles, serán evaluadas por dicho Comité, quién determinará si otorga o no la prórroga por hasta noventa (90) días más. Pasado este término el crédito volverá a esperar turno de aprobación.	Una vez aprobado un crédito, el trabajador beneficiario dispone de noventa días (90) para presentar los documentos reglamentarios que acrediten que se hará uso del mismo. En caso de que al trabajador que se le haya aprobado el crédito no cumpla con el plazo estipulado anteriormente, podrá solicitar prórroga exponiendo las causas o motivos del incumplimiento del tiempo para la presentación de los documentos; las cuales, serán evaluadas por la empresa, quién determinará si otorga o no la prórroga por hasta noventa (90) días más. Pasado este término el crédito volverá a esperar turno de aprobación.

2.2.2.2. Argumento general de la empresa frente a la inequidad manifiesta en las cláusulas que otorgan beneficios monetarios

Sostiene que las cláusulas citadas en este punto deben ser anuladas al ser manifiestamente inequitativas, toda vez que en la convención colectiva de trabajo suscrita con *Sintraindustria* ya se establecen estos beneficios y de ellos son titulares la totalidad de trabajadores afiliados a

Sintraminergym. El hecho de plasmarlos en una nueva fuente de prebendas implicaría, entonces, la duplicidad de estos.

Memora que todos los trabajadores afiliados a *Sintraminergym* también pertenecen a *Sintraindustria*, escogieron como fuente de beneficios la CCT de este último sindicato, entre otros las primas de navidad y de vacaciones, el porcentaje adicional al aporte obligatorio por la afiliación a Fegecolsa, auxilios educativos, fondos de vivienda, viáticos, permisos sindicales, etc., tal y como se demostró con las cartas de elección de la fuente de beneficios y los pagos de viáticos y permisos sindicales.

Aduce que cuando los árbitros laudaron sobre estas cláusulas, convalidaron actos de abuso del derecho por parte de este sindicato, e insiste en que se persigue la multiplicidad de los beneficios ya concedidos, y para ello cita la sentencia de esta Sala CSJ SL415-2021.

En especial censura la cláusula vigésima tercera - fondo de empleados, y señala que debe ser anulada por su indeterminación e incoherencia extrema (CSJ SL17551-2016), toda vez que el Tribunal dispuso que la compañía deberá consignar a un fondo, sin señalar sus condiciones de constitución, administración, operación o fiscalización, tan solo se limita a establecer un porcentaje, *«imponiendo a la Empresa obligaciones inejecutables por la indeterminación del fondo»*.

2.2.2.3. Se considera

De entrada, la Corte desestimaré la impugnación de los puntos en la medida en que, de la lectura de la disposición arbitral, no se encuentra circunstancia que implique inequidad o desproporción en su contenido.

En efecto, en lo que concierne al argumento atinente a la extensión para los trabajadores que se encuentran afiliados a varias organizaciones sindicales, basta remitirse a la doctrina que la Corte ha asentado en relación con la multiafiliación sindical, pensamiento que ha sido decantado al compás de lo expresado por la Corte Constitucional al declarar la inexequibilidad de las normas que consagraban la prohibición de afiliación a varios sindicatos.

En un criterio pacífico, esta Sala de la Corte ha sostenido que, en virtud del principio de pluralismo sindical, los trabajadores están habilitados para afiliarse a varias organizaciones sindicales, así como ser partícipe de sus propios conflictos colectivos, esto, sin ninguna obstrucción o impedimento, como lo ha respaldado el criterio sostenido por la Corte Constitucional, en sentencia CC C-797-2000.

Con base en el mismo principio, y a partir de los pronunciamientos de la Corte Constitucional, en sentencias CC C-567-2000 y CC C-063-2008, que declararon la inexequibilidad de los artículos 357 y 360 del CST, es posible la existencia de dos o más organizaciones sindicales de base

y de industria en una misma empresa, cada una de ellas con capacidad de representación y negociación colectiva respecto a sus propios afiliados y, más aún, la coexistencia de convenciones colectivas (CSJ SL 33998, 29 abr. 2008, CSJ SL 50795, 28 feb. 2012, CSJ SL4865-2017 y CSJ SL1899-2021).

Sin embargo, debe aclararse que este pluralismo no implica que el trabajador que se encuentre afiliado a las múltiples organizaciones sindicales existentes en la empresa pueda beneficiarse de manera simultánea de los tantos acuerdos colectivos de las cuales sea titular el sindicato al que se encuentre afiliado. Al respecto, el criterio de esta Corte ha sido enfático en que los trabajadores tienen el deber de escoger de todas las convenciones vigentes, aquella que prefieran o que más favorezca a sus intereses individuales, en cuyo caso ésta les aplicará íntegramente, sin la posibilidad de escindir los beneficios a su antojo (CSJ SL3430-2018, CSJ SL4458-2018 y CSJ SL4293-2022).

Por consiguiente, para dirimir la controversia de la recurrente, fundamentada en que los multiafiliados puedan gozar de la duplicidad de beneficios de la convención colectiva suscrita con Sintraindustria y del presente laudo – en relación con *Sintramirenergym*, es claro que los trabajadores sólo podrán beneficiarse de un instrumento colectivo, que está en el deber de escoger.

Ahora, si bien es cierto que fueron impugnadas las cláusulas vigésima (auxilio para estudios de kínder,

transición, primarios y auxilios para estudios secundarios – continuidad) y vigésima primera (becas, estudios universitarios de los hijos de los trabajadores – continuidad), cuyo contenido es similar al que fue abordado por esta Sala de la Corte en sentencia CSJ SL1632-2024, se recuerda que la anulación es un recurso extraordinario y que, como tal, este mecanismo se tornó en eminentemente dispositivo, vale decir, que la Corte aborda los temas al compás de los argumentos que ofrezcan los recurrentes – que en este caso se contrae a la inequidad manifiesta, en tanto que, en el de la sentencia citada, lo fue sobre la incompetencia de los árbitros – con lo cual se delimita su campo de acción y obliga a una adecuada sustentación de éste (CSJ SL2611-2021).

Así, no se observa la trasgresión jurídica que detalla el impugnante, por lo que **no se anularán** las cláusulas del laudo arbitral vigésima – auxilio para estudios de kínder, transición, primarios y auxilios para estudios secundarios, vigésima primera – becas, estudios universitarios de los hijos de los trabajadores, vigésima segunda – auxilios para estudios de los trabajadores, vigésima sexta – fondo de vivienda, vigésima séptima – valor de los créditos, vigésima octava – plazos, vigésima novena – pignoración de cesantías, trigésima – garantías, trigésima primera – requisitos mínimos y trigésima segunda – uso del crédito.

Finalmente, en relación con la cláusula vigésima tercera – fondo de empleados, si bien la empresa la insertó en el capítulo «*Cláusulas que deberán ser anuladas por inequidad*

manifiesta», esgrime razones particulares de «*indeterminación o incoherencia extrema*», con miras a solicitar su anulación.

Desde esa óptica, considera la Sala que la disposición arbitral no comporta ninguna duda en su aplicación, por cuanto salta a la vista que: *i)* la empresa aportará una cuantía fija mensual equivalente al seis por ciento (6%) del salario básico mensual del trabajador *ii)* el trabajador hace un aporte de igual proporción, que será descontado por la empresa, *iii)* la empresa aceptará hacer los descuentos por nómina del aporte que deba hacer el trabajador al fondo al cual se encuentra afiliado y, *iv)* tanto el aporte como el descuento serán cancelados por la empresa directamente al fondo donde se encuentra afiliado el trabajador, luego, entonces, se trata de un fondo de ahorro en el cual se hacen unos aportes tanto por parte del empleado como de la empresa.

Nótese que esta disposición es el calco de la cláusula IV-12, en la Convención Colectiva suscrita con *Sintraindustria*, la cual fue el referente del Tribunal, es decir, se trata de una entidad previamente constituida, que debe cumplir con todos los requisitos que la ley ha señalado para su funcionamiento, y que cuenta con una estructura organizacional, estatutos, política de administración de recursos e inversiones, etc.

Manifestó la Corte en Sentencia CSJ SL604-2017:

[...] la Sala tiene dicho, tal como lo expresó en la sentencia SL5887-2016 radicado interno 72030, en la que citó otras anteriores en el mismo sentido, lo siguiente:

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

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

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

Así, en este asunto los árbitros consideraron de manera precisa las circunstancias ante las cuales se hacen los aportes al fondo de empleados, sin que la cláusula ofrezca indeterminación o ambigüedad. De consiguiente, la cláusula vigésima tercera del Laudo **no se anulará.**

Sin costas, en razón de que el recurso prosperó parcialmente.

VII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

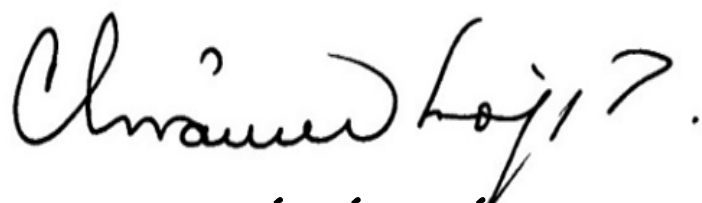
PRIMERO: PRIMERO: MODULAR del Laudo Arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 29 de abril de 2024, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la empresa **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.** y el **SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA DE RELIANZ MINING SOLUTIONS Y DEMÁS EMPRESAS, DEDICADAS A LA CONSTRUCCIÓN, MINERÍA, AGRÍCOLAS Y SERVICIOS, MECÁNICAS, FERROVIARIAS, METALMECÁNICAS, METÁLICAS, METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, ELECTROMETÁLICAS, ELÉCTRICAS, ELECTRÓNICAS, COMERCIALIZADORAS Y DEL TRANSPORTE, POR RAMA DE ACTIVIDADES PROPIAS E INHERENTES, AFINES, SIMILARES Y/O CONEXAS «SINTRAMINERGYM», la Cláusula Sexta Beneficios de Retiro**, en el sentido de entender que la concesión efectuada en el literal a) de dicha disposición será un pago único.

SEGUNDO: NO ANULAR las demás disposiciones atacadas del mencionado Laudo, en lo restante de lo propuesto en el recurso interpuesto.

Costas, como se dijo en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:

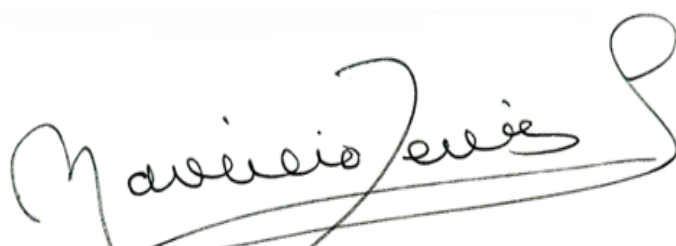


CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA

Presidenta de la Sala
Aclaro y salvo voto



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Salvamento parcial de voto



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚNIGA 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