



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

SL867-2025

Radicación n.º 11001-22-05-000-2023-96715-01

Acta 2

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

Decide la Sala el recurso de anulación interpuesto por **GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA S.A. – GECOLSA** contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 10 de noviembre de 2022, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre la mentada empresa y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES METALÚRGICOS, MECÁNICOS, METALMECÁNICOS, SIDERÚRGICOS, MINEROS, DEL METAL ELÉCTRICO Y ELECTRÓNICO – SINTRAMETAL**.

I. ANTECEDENTES

De la documentación remitida por el Tribunal de Arbitramento se infiere que la organización sindical SINTRAMETAL, formuló un pliego de 68 peticiones a la empresa GECOLSA, sin que se hubiese alcanzado entre éstos solución alguna en la etapa de arreglo directo y 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, mediante Resolución No. 0183 de 27 de enero de 2020 (modificada por la Resolución No. 0222 de 29 de enero de 2021), ordenó la constitución de un tribunal de arbitramento para que dirimiera el conflicto colectivo de trabajo así generado e irresoluto.

El Tribunal de Arbitramento quedó debidamente integrado e instalado el 15 de septiembre de 2022, obtuvo la prórroga solicitada para pronunciarse hasta el 10 de noviembre de 2022, pasando luego a proferir el laudo cuya anulación se pretende, mediante el recurso sobre el que aquí se decide.

II. LAUDO ARBITRAL

El Tribunal de Arbitramento, una vez señaló un capítulo de antecedentes del caso y aspectos jurídicos generales, arguyó que en sus decisiones fueron tenidas en cuenta los estados financieros de la empresa y la jurisprudencia vigente; asimismo, que el laudo se profería en equidad, advirtiendo que: 1) *«la empresa suscribió recientemente una Convención Colectiva de Trabajo con el sindicato SEGECSA (11 de octubre de 2022)»; y 2) «en la empresa GECOLSA S.A. existen trabajadores afiliados a varias organizaciones sindicales (SEGECSA, SINTRAININDUSTRIA, SINTRAMETAL, SINTRAIME, ASOTRAININDUSTRIA) y también se logró evidenciar que existe multiafiliación sindical de algunos trabajadores».*

Así las cosas, enunció el contenido y decisión de las cláusulas estudiadas, las cuales se encuentran enumeradas de la siguiente manera:

i. Los artículos cuyas peticiones no fueron concedidas por falta de competencia:

Petición 2. Campo de aplicación. Parágrafo 1.
Petición 4. Estabilidad o régimen contractual.
Petición 6. Proceso disciplinario. Numeral 1) Reintegros y Numeral 2) Despidos sin justa causa.
Petición 16. Jornada laboral.
Petición 20. Fueros sindicales.
Petición 57. Comité paritario de vivienda.
Petición 58. Valor de los créditos.
Petición 59. Intereses.
Petición 60. Pignoración de cesantías.
Petición 61. Garantías.
Petición 62. Requisitos mínimos.
Petición 63. Gastos de estudio de títulos y peritazgo.
Petición 64. Uso del crédito.
Petición 67. Remates.

ii. Las peticiones denegadas por razones de equidad:

Petición 7. Caducidad de llamados de atención y sanciones.
Petición 17. Régimen de protección a la maternidad.
Petición 25. Representación sindical.
Petición 26. Política de viáticos.
Petición 30. Prima de semana santa, junio y diciembre.
Petición 54. Préstamos por calamidad para trabajadores.
Petición 55. Fondo de préstamos para vivienda.
Petición 56. Manejo del fondo rotatorio.

iii. Los beneficios concedidos a la organización sindical en cuarenta y ocho (48) artículos, cuya denominación es la siguiente:

Petición 1. Partes contratantes.
Petición 2. Campo de aplicación. Inciso primero y segundo.
Petición 3. Incorporación.
Petición 5. Beneficios, imputación y beneficios legales.
Petición 6. Proceso disciplinario.
Petición 8. Seguridad industrial.

- Petición 9. Ropa de trabajo y calzado.
- Petición 10. Comité de relaciones laborales y deportivas.
- Petición 11. Entorno laboral.
- Petición 12. Edición de la convención.
- Petición 13. Traslados transitorios, permanentes, ascensos y escalafones.
- Petición 14. Reuniones de evaluación y preparación para la próxima negociación.
- Petición 15. Patrocinio, contrato de aprendizaje y pasantías.
- Petición 18. Representación sindical.
- Petición 19. Reuniones con la gerencia general.
- Petición 21. Descuentos de cuotas sindicales.
- Petición 22. Asambleas generales del sindicato.
- Petición 23. Aportes de la empresa al sindicato.
- Petición 24. Representación del sindicato en comités.
- Petición 27. Salarios – período de pago.
- Petición 28. Salario mínimo convencional.
- Petición 29. Aumento de salarios.
- Petición 31. Primas de vacaciones y antigüedad.
- Petición 32. Bono de navidad.
- Petición 33. Prima de maternidad y permiso remunerado.
- Petición 34. Vacaciones proporcionales.
- Petición 35. Regalo de bodas y permiso remunerado.
- Petición 36. Pago de tiempo extra.
- Petición 37. Beneficios de retiro.
- Petición 38. Servicios y beneficios médicos a los trabajadores.
- Petición 39. Transporte de trabajadores enfermos o accidentados en el trabajo.
- Petición 40. Servicios odontológicos.
- Petición 41. Servicio de prótesis dental.
- Petición 42. Servicio de inyectología.
- Petición 43. Auxilio para anteojos y cambio de lentes.
- Petición 44. Incumplimiento de la EPS o ARL.
- Petición 45. Servicio médico para familiares.
- Petición 46. Permisos y auxilios para atender muerte de familiares.
- Petición 47. Permisos remunerados por enfermedad de familiares.
- Petición 48. Suministro de tinto y refresco.
- Petición 49. Alimentación y transporte en tiempo extra.
- Petición 50. Servicio de cafetería.
- Petición 51. Auxilio para estudios de hijos en Kinder, transición, y primarios y auxilios para estudios secundarios.
- Petición 52. Auxilio para estudios universitarios.
- Petición 53. Auxilio para estudio de los trabajadores.
- Petición 65. Estabilidad e indemnizaciones.
- Petición 66. Permisos remunerados especiales.
- Petición 68. Vigencia de la convención.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

La empresa GECOLSA S.A. interpuso y sustentó el

recurso extraordinario de anulación contra el laudo proferido por el Tribunal --el 10 de noviembre de 2022, notificado a las partes esa misma fecha--, el día 16 de noviembre de 2022, esto es, dentro del término legal según lo establecido en el artículo 143 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Pretende la empresa la anulación de los siguientes artículos del laudo:

Artículo 7. Ropa de trabajo.
Artículo 9. Comité de relaciones laborales y deportivas.
Artículo 12. Traslados transitorios.
Artículo 13. Traslados permanentes.
Artículo 14. Ascensos.
Artículo 15. Escalafón.
Artículo 26. Primas de vacaciones y antigüedad.
Artículo 36. Tratamientos odontológicos.
Artículo 40. Servicio médico para familiares.
Artículo 46. Auxilio para estudios de hijos en kinder, transición y primarios y auxilios para estudios secundarios.
Artículo 47. Auxilio para estudios universitarios.
Artículo 50. Permisos remunerados especiales.

Para cada uno de los puntos denunciados se ofrece una sustentación, como se señalará más adelante.

IV. RÉPLICA

Surtido el traslado respectivo a la organización sindical SINTRAMETAL, ésta no presentó oposición dentro del término que le fue otorgado, como reza en el informe secretarial de 13 de marzo de 2023.

V. CONSIDERACIONES

Atendidos los motivos de las impugnaciones propuestas

por la empresa, tal cual 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 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 del 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 sus 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 llamarse 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 **68** puntos del pliego de peticiones, el laudo quedó reducido a **48** artículos.

1.- Precisado lo anterior, pasan a examinarse las cláusulas cuya anulación se solicita por exceso de

competencia del Tribunal al pronunciarse *extra y ultra petita*.

- **Ropa de trabajo.**

Pliego:

ARTÍCULO 9. ROPA DE TRABAJO Y CALZADO.

1. ROPA

La empresa suministrará gratuitamente seis (6) overoles de buena calidad durante el año, a los trabajadores que actualmente están recibiendo este beneficio por razón de su trabajo, sin tener en cuenta el salario que devenguen.

La distribución se hará pasado el período de prueba del trabajador y la entrega se hará cada seis (6) meses así:

- a. Tres (3) en enero y tres (3) en julio de cada año. La empresa marcará estas prendas con el nombre o monograma de la Empresa.

Junto con los seis (6) overoles se entregarán seis (6) camisillas y cuatro (4) toallas de 50 cms. por 100 cms.

- b. En cumplimiento de las normas legales, el trabajador que no haga uso de la ropa de trabajo perderá el derecho a continuar recibéndolos.

Parágrafo: A los aprendices vinculados mediante contrato de aprendizaje en el área técnica, la empresa les suministrará durante toda la etapa práctica, cuatro (4) dotaciones.

2. CALZADO DE SEGURIDAD

La empresa suministrará a los trabajadores calzados de seguridad industrial, 2 veces por año en enero y julio y/o cuando se desgasten por el uso del trabajo.

Laudo:

ARTÍCULO 7: ROPA DE TRABAJO: LA EMPRESA suministrará gratuitamente seis (6) uniformes (camisa y pantalón) de buena calidad durante el año, a los trabajadores que actualmente están recibiendo este beneficio por razón de su trabajo, sin tener en cuenta el salario que devenguen. La distribución se hará pasado el período de prueba del trabajador y la entrega se hará cada seis (6) meses así:

- a. Tres (3) en julio y tres (3) en enero de cada año. LA EMPRESA marcará estas prendas con el nombre o monograma de LA EMPRESA.

Junto con los seis (6) uniformes (camisa y pantalón) se entregarán (6) camisillas y cuatro toallas de 50 Cm por 100

Cm.

- b. **LA EMPRESA proporcionará hasta dos (2) uniformes (camisa y pantalón) adicionales a los aquí pactados cuando se produzca un desgaste prematuro de los mismos como consecuencia del uso normal y natural de la prenda, previa devolución de los uniformes inservibles.**
 - c. En cumplimiento de las normas legales, el trabajador que no haga uso de los uniformes y demás ropa de trabajo perderá el derecho a continuar recibiendo los.
- Parágrafo: A los aprendices vinculados mediante contrato de aprendizaje en el área técnica, LA EMPRESA les suministrará durante toda la etapa práctica cuatro (4) dotaciones.

Argumentos de la Empresa

Asegura que según esta Sala de la Corte «[...] el arbitramento debe respetar el principio de congruencia (C. de P.C. art. 672-8 y 9) en su triple implicación: a) Absteniéndose de resolver en puntos no sujetos a su decisión, b) Considerándose imposibilitado para conceder *ultra petita*, es decir más de lo pedido; y c) Decidiendo todos los puntos planteados» (Sentencia de la Sala Plena Laboral del 19 de julio de 1982. Gaceta Judicial No. 2410).

Por manera que, no resulta procedente que, existiendo una solicitud por parte del sindicato delimitada por el pliego de peticiones, el Tribunal decidiera extralimitar su competencia y conceder los beneficios cuestionados de manera adicional a lo allí solicitado, siendo evidente que en dichos casos se configura una decisión *extra y ultra petita*.

Con base en ese marco general, acusa el presente artículo de haberse otorgado *ultra petita* porque «si bien el sindicato en el pliego de peticiones solicitó el suministro gratuito de uniformes, en ningún momento solicita dos (2) uniformes adicionales a los pactados cuando se produzca un

desgaste de los mismos, que se incluyó de manera ultra a lo pedido, en el laudo».

Se considera

Respecto a la congruencia y los alcances *extra* y *ultra petita* en la decisión arbitral, esta Sala de la Corte en pronunciamiento reciente (CSJ SL3042-2022) recordó lo siguiente:

Lo anterior significa que conceder un beneficio en términos diferentes a los solicitados en el pliego, pero en el marco o límite de lo pedido, no configura un fallo *extra* ni *ultra petita* o violatorio del principio de congruencia. De hecho, con el propósito de resolver el conflicto, los árbitros tienen plenas facultades de adecuar de la mejor manera posible las peticiones del sindicato, de tal forma que resulte razonable y proporcionada su resolución en equidad [...].

Precisado lo anterior, frente al artículo séptimo ‘*Ropa de trabajo*’, se advierte desde ya que no se comparte lo señalado por la empresa recurrente en cuanto a que existe un fallo por fuera de lo pedido, porque, primero, el Tribunal no está obligado --inexorablemente-- a conceder lo solicitado en los mismos términos en que fue pedido, de modo que puede otorgarlo de manera parcial o sustituirlo por una fórmula más equitativa, que mantenga la misma finalidad, o una variable, reforma o modificación que guarde simetría o correspondencia con lo pedido, y cuya casuística y teleología no sean disímiles o, incluso, puede otorgar un beneficio en términos diferentes a lo solicitado, pero dentro de su marco o límites, lo que no configura un fallo *extra* ni *ultra petita*; pudiendo acoger bajo una presentación distinta las peticiones y adoptar ciertas modulaciones (CSJ SL659-

2022).

Segundo, la Corte ha manifestado de manera pacífica que establecer unas posibles características en la calidad y elementos de dotación para el desarrollo de actividades especiales que lo requieran, no constituye una extralimitación de las facultades de los jueces en equidad, pues tal previsión no constituye una injerencia en la forma como la empresa debe administrar su negocio, siendo que, además, lo que se procura es superar el derecho que contempla la ley, en la medida que especifica características y componentes del mismo (CSJ SL938-2022).

Y tercero, los árbitros no modificaron de ninguna manera los términos del pliego, como lo sugiere la censura, al disponer el suministro de hasta dos (2) uniformes adicionales a los allí pactados cuando se produzca *«un desgaste prematuro de los mismos como consecuencia del uso normal y natural de la prenda, previa devolución de los uniformes inservibles»*, pues el beneficio concedido, esto es, la dotación que le corresponde a la empresa brindar a cada uno de sus trabajadores, no desdibuja la obligación legal de otorgarlo en las condiciones que aquellos requieran para el cumplimiento cabal y óptimo de sus funciones, por el contrario, la complementa.

Recuérdese que, como lo asentara la Sala en la sentencia CSJ SL5449-2018:

Se equivoca el recurrente al señalar que los árbitros no pueden crear derechos, pues precisamente, esta es la función que la ley laboral les ha atribuido en el marco del conflicto económico.

En efecto, si por medio del diferendo colectivo y la dinámica que le es propia, los trabajadores buscan, además de la defensa de sus intereses, la mejora de sus condiciones de empleo, la forma más inmediata de lograr ese cometido es mediante la creación de nuevos derechos o la complementación de los ya existentes. Al respecto, en sentencia de homologación CSJ SL, 19 jul. 1982, rad. 8637, esta Sala expresó que en perspectiva a la finalidad del conflicto colectivo, el fallo arbitral «no sólo impone la paz social entre las partes en conflicto sino que crea impersonalmente para ellas la nueva normatividad, esto es, verdadero derecho objetivo, que mejorando el mínimo de la ley, habrá de regular dentro de su vigencia los contratos individuales en la empresa». En similar sentido, en sentencia CSJ SL, 18 ago. 1998, rad. 10830, se indicó que el «tribunal de arbitramento puede crear nuevas prestaciones o incrementar las de origen legal que hayan sido mejoradas por convenio de las partes, puesto que precisamente la finalidad del conflicto económico es crear un nuevo derecho o mejorar el existente».

Lo dicho resulta suficiente para **no acceder a la anulación** pretendida por la impugnante.

- **Primas de vacaciones y antigüedad.**

Pliego:

ARTÍCULO 31. PRIMAS DE VACACIONES Y ANTIGÜEDAD.

Como prima de vacaciones y como prima de antigüedad la empresa pagará al trabajador, al momento en que este entre a disfrutar vacaciones completas en tiempo, las siguientes prestaciones, de acuerdo con la siguiente tabla:

Nota: Todas estas primas se pagarán según salario promedio.

Tiempo de servicio	Prima de vacaciones	Prima de antigüedad	Total días a recibir
1º año	11 días de salario base	10 días de salario base	21 días de salario base
2º año	11 días de salario base	11 días de salario base	22 días de salario base
3º año	11 días de salario base	12 días de salario base	23 días de salario base
4º año	11 días de salario base	13 días de salario base	24 días de salario base
5º año	11 días de salario base	14 días de salario base	25 días de salario base
6º año	11 días de salario base	16 días de salario base	27 días de salario base
7º año	11 días de salario base	17 días de salario base	28 días de salario base
8º año	11 días de salario base	18 días de salario base	29 días de salario base
9º año	11 días de salario base	19 días de salario base	30 días de salario base
10º año	11 días de salario base	19 días de salario base	30 días de salario base
11º año	11 días de salario base	22 días de salario base	33 días de salario base
12º año	11 días de salario base	23 días de salario base	34 días de salario base
13º año	11 días de salario base	24 días de salario base	35 días de salario base
14º año	11 días de salario base	25 días de salario base	36 días de salario base
15º año	11 días de salario base	26 días de salario base	37 días de salario base

16º año	11 días de salario base	30 días de salario base	41 días de salario base
17º año	11 días de salario base	31 días de salario base	42 días de salario base
18º año	11 días de salario base	32 días de salario base	43 días de salario base
19º año	11 días de salario base	33 días de salario base	44 días de salario base
20º año	11 días de salario base	34 días de salario base	45 días de salario base
21º año	11 días de salario base	38 días de salario base	49 días de salario base

De

este año en adelante por cada año más de servicio de la prima de antigüedad y por tanto el total a recibir seguirá incrementándose de día en día de salario base.

PARÁGRAFO 1. Además, el personal con veinte (20) o más años de servicios disfrutará de cinco (5) días hábiles de vacaciones en adición a los quince (15) días hábiles de ley. Las partes acuerdan que los valores que se paguen por estos conceptos y contenidos en esta cláusula no constituyen salario paran ningún efecto.

PARÁGRAFO 2. Para los trabajadores que tengan remuneración a destajo se liquidará y pagará esta prestación tomando como base el salario promedio, compuesto por el promedio de las comisiones del año inmediatamente anterior más el básico que tenga a la fecha de causación de este beneficio.

Laudo:

ARTÍCULO 26: PRIMAS DE VACACIONES Y ANTIGÜEDAD: Se pagará a los trabajadores cubiertos por este Laudo Arbitral una prima extralegal de vacaciones y de antigüedad, siempre que tome las vacaciones dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de causación de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS DE SERVICIO	DIAS DE SALARIO QUE RECIBIR
1º AÑO AL 10º AÑO	30 días salario básico
11º AÑO	33 días salario básico
12º AÑO	34 días salario básico
13º AÑO	35 días salario básico
14º AÑO	36 días salario básico
15º AÑO	37 días salario básico
16º AÑO	41 días salario básico
17º AÑO	42 días salario básico
18º AÑO	43 días salario básico
19º AÑO	44 días salario básico
20º AÑO	45 días salario básico
21º AÑO	49 días salario básico

Del año 22 en adelante, por cada año más de servicio la prima de vacaciones y antigüedad seguirá incrementándose en un día de salario básico.

En el caso de salarios variables (básico + comisiones), esta prima será liquidada teniendo en cuenta el promedio de comisiones del año inmediatamente anterior más el básico que tenga a la fecha de causación.

Esta prima extralegal solo se pagará cuando el Empleado salga a disfrutar efectivamente sus vacaciones.

Tiempo de vacaciones: Para aquellos Empleados que tengan veinte (20) años o más de servicio, la Empresa concederá cinco

(5) días hábiles de vacaciones adicionales, otorgados en el período de vacaciones del Empleado, los cuales no constituyen salario para ningún otro efecto de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1.990.

Parágrafo: Para efectos de liquidar las vacaciones y su correspondiente prima extralegal se tomará siempre como parámetro la fecha de antigüedad del Empleado, más no la fecha de ingreso a la Empresa.

La prima extralegal de vacaciones no será reconocida por la Empresa cuando:

- Las vacaciones no se disfruten dentro de los seis (6) meses de plazo contemplados en esta cláusula.
- En el período o períodos anteriores no han sido disfrutados en su totalidad.
- En caso de retiro el Empleado tendrá derecho a la PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES Y ANTIGÜEDAD, siempre y cuando corresponda a un período completo vencido. Esta prima no se reconocerá en forma proporcional por períodos inferiores a un año.

Argumentos de la Empresa

En relación con este artículo, arguye que *«si bien el sindicato propuso una fórmula de cálculo de pago de los días correspondientes a la prima de antigüedad, el Tribunal decidió que del año 1º al 10º su incremento no sería progresivo, sino que se reconocería durante todos los años un equivalente a 30 días de salario básicos mensuales»*.

Se considera

En lo que atañe a la cláusula denominada *‘Primas de vacaciones y antigüedad’*, tiene razón la sociedad recurrente en cuanto que el tribunal de arbitramento estableció un valor superior al pedido por la organización sindical. En efecto, confrontados los textos del pliego de peticiones y el laudo arbitral, reflejan lo siguiente:

TIEMPO – AÑOS	PLIEGO	LAUDO
1	21 días de salario base	30 días de salario base
2	22 días de salario base	30 días de salario base
3	23 días de salario base	30 días de salario base
4	24 días de salario base	30 días de salario base
5	25 días de salario base	30 días de salario base
6	27 días de salario base	30 días de salario base
7	28 días de salario base	30 días de salario base
8	29 días de salario base	30 días de salario base
9	30 días de salario base	30 días de salario base
10	30 días de salario base	30 días de salario base
11	33 días de salario base	33 días de salario base
12	34 días de salario base	34 días de salario base
13	35 días de salario base	35 días de salario base
14	36 días de salario base	36 días de salario base
15	37 días de salario base	37 días de salario base
16	41 días de salario base	41 días de salario base
17	42 días de salario base	42 días de salario base
18	43 días de salario base	43 días de salario base
19	44 días de salario base	44 días de salario base
20	45 días de salario base	45 días de salario base
21	49 días de salario base	49 días de salario base

De manera tal que, si bien el cuerpo arbitral tiene competencia para otorgar y adecuar el beneficio solicitado y buscar diferentes fórmulas equitativas, lo cierto es que en los términos en como quedó establecida la prima de antigüedad desborda el monto pretendido por los trabajadores, pues, como salta a la vista, el tribunal concedió más de lo pedido.

Ahora bien, pese a que los árbitros incurrieron en el dislate que la recurrente le enrostra, en la modalidad de *ultra petita*, la Corte solo anulará lo que se otorgó por encima de

lo solicitado, puesto que, en estricto, el vicio de incongruencia estribó en conceder algo más de la cifra fijada por el sindicato en el pliego de peticiones (aspecto cuantitativo), ya que si se anulara todo el canon conllevaría a la *pérdida* de ese beneficio para los trabajadores.

Dicho de otro modo, lo que debe desaparecer del ámbito jurídico es, única y exclusivamente, la parte que se estima ilegal que no tiene la posibilidad de producir efectos jurídicos, esto es, la cantidad concedida en exceso. Ello, en aras de salvaguardar las garantías o beneficios que ofrece el Tribunal de Arbitramento, con miras a preservar y no sustituir el sentido principal de la voluntad de los árbitros.

En concreto, nótese que el Tribunal se excedió en nueve (9) días más de lo pedido para el primer año, ocho (8) días para el segundo, siete (7) días para el tercero, seis (6) días para el cuarto, cinco (5) días para el quinto, tres (3) días para el sexto, dos (2) días para el séptimo y un (1) día para el octavo.

Refulge por tanto incontrovertible que el precepto en cuestión afectó la competencia de los árbitros y, en ese contexto, **habrá de anularse parcialmente**, esto es, solamente en lo que excedió de lo implorado por la organización sindical en el pliego de peticiones (CSJ SL3453-2022) pues, se repite, fue allí donde radicó la incongruencia, es decir, que la prima de antigüedad que deberá reconocer la sociedad recurrente es la consagrada en el pliego de peticiones, así:

ARTÍCULO 26: PRIMAS DE VACACIONES Y ANTIGÜEDAD: Se pagará a los trabajadores cubiertos por este Laudo Arbitral una prima extralegal de vacaciones y de antigüedad, siempre que tome las vacaciones dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de causación de acuerdo con la siguiente tabla:

Tiempo de servicio	Total días a recibir
1º año	21 días de salario base
2º año	22 días de salario base
3º año	23 días de salario base
4º año	24 días de salario base
5º año	25 días de salario base
6º año	27 días de salario base
7º año	28 días de salario base
8º año	29 días de salario base
9º año	30 días de salario base
10º año	30 días de salario base
11º año	33 días de salario base
12º año	34 días de salario base
13º año	35 días de salario base
14º año	36 días de salario base
15º año	37 días de salario base
16º año	41 días de salario base
17º año	42 días de salario base
18º año	43 días de salario base
19º año	44 días de salario base
20º año	45 días de salario base
21º año	49 días de salario base

- **Auxilio para estudios de hijos y trabajadores.**

Pliego:

ARTÍCULO 51. AUXILIO PARA ESTUDIOS DE HIJOS EN KINDER, TRANSICIÓN Y PRIMARIOS Y AUXILIOS PARA ESTUDIOS SECUNDARIOS. 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 Kinder, Transición y Primarios:
La empresa concederá Becas por valor de quince (15) días del SMLMV al año durante el periodo escolar establecido en cada ciudad, para cada hijo del trabajador que realice estudios de Kinder, Transición y Primarios.
2. Valor Auxilio para Estudios Secundarios:
La empresa continuará concediendo Becas por valor de veintiocho (28) días del SMLMV al año durante el período escolar establecido en cada ciudad, por cada hijo del trabajador que realice estudios secundarios.
PARAGRAFO: los valores contenidos en los numerales 1 y 2 serán incrementados en uno por ciento (1%) para doce (12)

meses más.

3. Para tener derecho a tales auxilios deben cumplir las siguientes condiciones:

- a. 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 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.

- b. Pagos de Becas:

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 período lectivo.

- c. Continuidad de las Becas:

Tratándose de estudios 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.

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.

Laudo:

ARTÍCULO 46: AUXILIO PARA ESTUDIOS DE HIJOS EN KINDER, TRANSICIÓN Y PRIMARIOS Y AUXILIOS PARA ESTUDIOS SECUNDARIOS: 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: La Empresa concederá Becas por valor de CUATROCIENTOS VEINTISEIS MIL DOSCIENTOS DIECISIETE PESOS M/CTE (\$426.217), 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: La Empresa continuará concediendo Becas por valor de SETECIENTOS OCHENTA MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CUATRO PESOS M/CTE (\$780.474), al año durante el período 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:

[...]

Educación especial hijos empleados: La Empresa concede un auxilio para los hijos de los empleados que requieren educación especial bajo las siguientes condiciones:

- Presentar certificado de matrícula correspondiente en una institución reconocida por el ministerio o secretaría de educación.
- El auxilio se restringe a una beca por cada año de antigüedad del Empleado.
- El plazo máximo para reclamar el auxilio será el siguiente: Para el Calendario A hasta el mes de MARZO y para el Calendario B hasta el mes de NOVIEMBRE de cada año. Si pasada esta fecha no se ha reclamado se perderá este beneficio.
- Por tratarse de una condición especial, no se requerirá la aprobación del nivel anterior para otorgar el auxilio al siguiente año. Por lo tanto, el número de auxilios máximo a reconocer por cada hijo en condición de discapacidad será dieciocho (18), independientemente del nivel. El valor que reconocerá será de CUATROCIENTOS VEINTISEIS MIL

DOSCIENTOS DIECISIETE PESOS M/CTE (\$426.217) anuales.

Este beneficio se actualizará de la siguiente manera:

A partir del día primero (1º) de enero de dos mil veintitrés (2023), un aumento igual al IPC más cero coma cinco por ciento (IPC+0,5%), sobre los salarios fijos u ordinarios, certificados por el DANE al 31 de diciembre de 2022.

A partir del día primero (1º) de enero de dos mil veinticuatro (2024), un aumento igual al IPC más uno por ciento (IPC+1.0%), sobre los salarios fijos u ordinarios, certificados por el DANE al 31 de diciembre de 2023.

Esos pagos no serán salario para ningún efecto de acuerdo con lo establecido por el artículo 14 de la Ley 50 de 1.990.

Pliego:

ARTÍCULO 52. 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 aprobados.

El valor de cada una de estas Becas es de cincuenta (50) días del SMLMV. La adjudicación la hará la Empresa de acuerdo a la reglamentación establecida para el efecto. El anterior valor será incrementado a treinta (31) de diciembre de cada año para doce (12) meses más tres por ciento (3%).

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 lisiados 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 Matrícula, o el recibo de pago u otra prueba supletoria. 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 aquí estipulado al presentar el trabajador el recibo de matrícula o pago del año lectivo.

Cuando 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 la Gerencia de Personal o quien haga sus veces en los distritos, 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:

Cuando 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.

Cuando 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. 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 este Artículo 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.

Laudo:

ARTÍCULO 47: AUXILIO PARA ESTUDIOS UNIVERSITARIOS: Entre los trabajadores cubiertos por este Laudo Arbitral o que se adhieran al mismo, la Empresa concederá treinta (30) Becas para estudios de sus hijos en Universidades o para carreras intermedias en establecimientos de educación superiores debidamente aprobados.

El valor de cada una de estas Becas anuales es de UN MILLÓN SEISCIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL CIENTO OCHENTA Y DOS PESOS M/CTE (\$1.684.182). 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 Sexo (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 se encuentren en condición de discapacidad 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 presentarse 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 Matrícula, o el recibo de pago u otra prueba supletoria.

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 aquí estipulado al presentar el trabajador el recibo de matrícula o pago del año lectivo.

Cuando 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 la Gerencia Gestión Talento Humano o a quien haga sus veces en los Distritos, 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 período.

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 que 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 se 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: Cuando 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.

- d. Exclusiones: Si ambos padres son trabajadores de la Empresa, la Beca para estudios Universitarios se pagará únicamente a uno de ellos.

Lo establecido en este Artículo 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.

Este beneficio se actualizará de la siguiente manera:

A partir del día primero (1º) de enero de dos mil veintitrés (2023), un aumento igual al IPC más cero coma cinco por ciento (IPC+0,5%), sobre los salarios fijos u ordinarios, certificados por el DANE al 31 de diciembre de 2022.

A partir del día primero (1º) de enero de dos mil veinticuatro (2024), un aumento igual al IPC más uno por ciento (IPC+1.0%), sobre los salarios fijos u ordinarios, certificados por el DANE al 31 de diciembre de 2023.

Estos pagos no serán salario para ningún efecto de acuerdo con lo establecido por el artículo 15 de la Ley 50 de 1.990.

Argumentos de la Empresa

Frente a los artículos cuarenta y seis (AUXILIO PARA ESTUDIOS DE HIJOS EN KINDER, TRANSICIÓN Y PRIMARIOS Y AUXILIOS PARA ESTUDIOS SECUNDARIOS) y cuarenta y siete (AUXILIO PARA ESTUDIOS UNIVERSITARIOS), aduce textualmente lo siguiente:

En lo que respecta al artículo 46, debe expresarse que en el pliego de peticiones no existe solicitud o petición alguna por parte del sindicato en donde se buscara el reconocimiento de auxilios para los hijos de los trabajadores que requirieran educación especial. No obstante lo anterior, el Tribunal de manera arbitraria y adoptando una decisión ultra y extra petita decidió integrar dicho beneficio, extralimitando su competencia y dejando de atenerse a los límites que la ley le impone para la toma de sus decisiones, entre las cuales se encuentra el pliego de peticiones.

Por otra parte, en cuanto al artículo 47, el Tribunal nuevamente de forma arbitraria decide fallar de manera ultra y extra petita, pues integra un auxilio para estudios universitarios que de ninguna forma fue integrado al conflicto colectivo por las partes. Al respecto, es necesario aclarar que si bien dentro del pliego de peticiones si se solicita un auxilio para estudio de los trabajadores, el cual integra los auxilios para estudios universitarios y carreras intermedias, dicho beneficio ya había sido reconocido en su totalidad por medio del numeral 48 del Laudo Arbitral que nos compete. Así las cosas, el Tribunal no debía ni tenía competencia para integrar nuevos beneficios al laudo arbitral, declarando becas y obligaciones a cargo de la empresa que nunca fueron parte de la discusión colectiva por ninguna de las partes. En este sentido, resulta evidente que la presente cláusula deberá ser anulada, teniendo en cuenta que el laudo arbitral no puede responder a decisiones caprichosas por parte de los árbitros que no se basen en peticiones o discusiones que ya se hubiesen mantenido entre las partes durante el respectivo conflicto colectivo.

Se considera

Respecto a los artículos 46 *‘Auxilio para estudios de hijos en kínder, transición y primarios y auxilios para estudios*

secundarios' y 47 '*Auxilio para estudios universitarios*', habrá de determinarse si, efectivamente, en el caso concreto se transgredió la competencia del juez arbitral al conceder más de lo solicitado en el pliego de peticiones.

Pues bien, al confrontar los dos textos transcritos líneas atrás, esto es, el artículo 51 del pliego de peticiones --que corresponde al 46 del laudo arbitral--, es claro para la Sala que, en el primero, como con razón lo aduce la empresa recurrente, el sindicato nunca solicitó el reconocimiento de un auxilio destinado a los hijos de los trabajadores que requirieran *educación especial*; siendo evidente que el Tribunal de arbitramento terminó reconociendo dicho beneficio, transgrediendo así el límite de lo pedido y, de contera, perdió el marco de la congruencia al que debía sujetarse, pues al establecer una prerrogativa nueva que no guarda simetría o correspondencia con lo peticionado, vulneró la competencia que le fue asignada, sin que se encuentre motivación alguna que permita entender razonablemente la justificación de esa transgresión.

En vista de lo anterior, existió una decisión más allá de lo solicitado en el pliego de peticiones, empero, anular en su totalidad la cláusula, representa una desmejora de lo reconocido por los árbitros. De consiguiente, lo que corresponde es anularla parcialmente, únicamente en lo que transgredió lo pedido por el sindicato, manteniendo --en lo demás-- lo que fue solicitado en el pliego y otorgado en el laudo arbitral.

En consecuencia, **se anulará parcialmente**, es decir,

únicamente el siguiente aparte:

Educación especial hijos empleados: La Empresa concede un auxilio para los hijos de los empleados que requieren educación especial bajo las siguientes condiciones:

- Presentar certificado de matrícula correspondiente en una institución reconocida por el ministerio o secretaría de educación.
- El auxilio se restringe a una beca por cada año de antigüedad del Empleado.
- El plazo máximo para reclamar el auxilio será el siguiente: Para el Calendario A hasta el mes de MARZO y para el Calendario B hasta el mes de NOVIEMBRE de cada año. Si pasada esta fecha no se ha reclamado se perderá este beneficio.
- Por tratarse de una condición especial, no se requerirá la aprobación del nivel anterior para otorgar el auxilio al siguiente año. Por lo tanto, el número de auxilios máximo a reconocer por cada hijo en condición de discapacidad será dieciocho (18), independientemente del nivel. El valor que reconocerá será de CUATROCIENTOS VEINTISEIS MIL DOSCIENTOS DIECISIETE PESOS M/CTE (\$426.217) anuales.

En lo demás, se ampara lo dispuesto en el artículo 46 del laudo.

En cuanto al '*Auxilio para estudios universitarios*', cumple advertir que, primero, contrario a lo afirmado por la sociedad recurrente, dicho beneficio fue incluido dentro del pliego de peticiones y, segundo, no le asiste ninguna razón a la censura, cuando sostiene que el beneficio extralegal allí establecido --artículo 47 del laudo-- constituye una doble prebenda por cuanto ya existe en la cláusula 48¹, pues ésta

1

ARTÍCULO 48: 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 [...].
- b. Para recibir los auxilios establecidos en el literal a, **el trabajador** deberá: [...]

Negrillas y subrayas de la Sala.

última se refiere a un auxilio educativo para los trabajadores, no para sus hijos, lo que los hace diametralmente opuestos.

Cabe agregar que esta Sala ya ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre estos auxilios educativos para los hijos de los trabajadores, indicando que guardan estrecha relación con el vínculo contractual que lo liga con la empresa, lo que faculta a los árbitros a pronunciarse sobre los mismos. Así se dijo en la sentencia de anulación CSJ SL5449-2018, en donde se recordó:

Esta Corte al estudiar similares argumentos a los expuestos por la recurrente enseñó que una decisión como la presente sí guarda relación con el contrato de trabajo ya que los destinatarios de las mismas son precisamente los hijos de los trabajadores de la empresa, condición ésta de asalariado lo que les permite, a través del mecanismo de la negociación colectiva, mantener sus ingresos, lo que, a no dudarlo, genera una mejor calidad de vida de los colaboradores y su núcleo familiar (fallo de anulación CSJ SL, del 25 de ene. 2011, rad. 40620).

Por lo dicho, los argumentos esbozados por la recurrente **resultan insuficientes para conducir a la anulación de este artículo.**

- Servicios médicos para familiares.

Pliego:

ARTÍCULO 45. SERVICIO MÉDICO PARA FAMILIARES. Lo aquí establecido como servicios y beneficios médicos para familiares será aplicable como complemento o adición a lo establecido por la EPS y/o IPS 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.

A. Definición de Familia [...]

B. Consulta médica general externa:

La empresa pagará 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. Para efectos de este beneficio, el trámite y liquidación para pago se realizará donde se encuentre laborando el trabajador.

Parágrafo 1: 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 2: 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 de la Convención Colectiva de Trabajo, la empresa auxiliará con tres (3) días de SMLMV, para la compra de drogas o vacunas, entendidas como medicamentos e incluidas en cada una de las fórmulas prescritas o documento soporte emitido por los médicos autorizados por la Empresa.
2. Exámenes de laboratorio: A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo la empresa reembolsará dos (2) días del SMLMV, por cada examen de laboratorio ordenado por los médicos autorizados por la Empresa y en los laboratorios que la misma empresa autorice.
3. Exámenes de Rayos X: A partir de la vigencia de la convención, la empresa pagará la suma de dos (2) días del SMLMV, por cada placa radiográfica solicitada por los médicos autorizados por la empresa y en los centros de rayos X que la misma empresa autorice.

Parágrafo: la empresa expedirá una reglamentación sobre los documentos y comprobantes que debe presentar el trabajador para reclamar estos auxilios

D. Auxilios hospitalarios y Quirúrgicos para familiares:

A partir de la vigencia de la convención colectiva de trabajo, 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.

1. Habitación: cinco (5) días de SMLMV hasta por ciento veinte (120) días de hospitalización.
2. Servicios Hospitalarios: cuarenta y cuatro (44) días de SMLMV, por hospitalización hasta por sesenta (60) días. Hospitalización de sesenta y un (61) días hasta ciento veinte (120) días hasta setenta (70) días del SMLMV.
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 Asegurados en las Pólizas de Hospitalización y Cirugía, así: [...]
4. Visitas Médicas: en caso de intervención nueve (9) días de smlmv por tres (3) visitas.

En caso de tratamientos diez (10) visitas 31 días del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) más tres por ciento (3%).

5. Pequeña cirugía: diecinueve (19) días del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), más tres por ciento (3%).
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: [...]

PARÁGRAFO 1: Los anteriores valores serán incrementados más tres por ciento (3%) para el año siguiente.

PARÁGRAFO 2: En cada Distrito 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.

Las partes acuerdan que todos los valores que se pagan por estos conceptos y contenidos en esta cláusula no son salario para ningún efecto.

Laudo:

ARTÍCULO 40: SERVICIO MÉDICO PARA FAMILIARES: Los trabajadores cubiertos por el Laudo Arbitral de manera opcional podrán elegir entre los auxilios previstos en la opción uno (1) de esta familia de beneficios en salud o los previstos en la opción dos (2). Pero en ningún caso podrán solicitar los dos beneficios, en la medida que los servicios médicos integrales además de otros cubren: consulta médica, exámenes de laboratorio, exámenes de diagnóstico, hospitalización y cirugía.

OPCIÓN 1: SERVICIOS MÉDICOS FAMILIARES

- Consulta médica para familiares de los trabajadores cubiertos por el Laudo Arbitral:

La Empresa reembolsará a los trabajadores cubiertos por este Laudo Arbitral los costos incluidos por cuotas moderadoras canceladas en la EPS a la cual se encuentra afiliado junto con sus familiares derivadas de la prestación del servicio de consulta médica general externa, especializada (ginecología, urología, pediatría, neumología, otorrinolaringología, cardiología, ortopedia, medicina interna, oncología, oftalmología, dermatología, psicología) y consulta médica de urgencias a la esposa o compañera permanente, hijos del Empleado hasta la edad de 23 años, que dependan económicamente de aquel, no se hayan casado, y que se encuentren estudiando, y a los padres del Empleado cuando dependan económicamente de él.

Nota: Este auxilio solo se reconocerá cuando se presenten los recibos en original que acrediten los gastos en los que ha tenido que incurrir el Empleado (Cuotas moderadoras). Cuando se trate de consulta psicológica, si el especialista en lugar de facturar cuota moderadora factura copago, dicho valor será reconocido por la empresa.

- Servicios médicos de hospitalización y cirugía:

La Empresa mantendrá vigente una póliza de hospitalización y cirugía, para cubrir los riesgos de servicios hospitalarios, quirúrgicos, de laboratorio, etc., para beneficio de los trabajadores cubiertos por el Laudo Arbitral y sus familiares mencionados en el punto anterior, cuyas coberturas se publican por separado, de acuerdo con las condiciones establecidas por la compañía aseguradora.

Nota:

- La afiliación a la póliza de hospitalización y cirugía iniciará una vez el Empleado complete dos (2) meses de antigüedad en la Empresa.

- La cobertura será efectiva a partir del mes siguiente contado a partir de la fecha de la afiliación, siempre y cuando la novedad haya sido reportada antes del día cinco (5) del respectivo mes a la Gerencia de Gestión Talento Humano. Si la afiliación se produce después, el descuento se hará en el mes siguiente y la cobertura será efectiva el mes siguiente al descuento.
- Las cuotas que descontar al Empleado no serán proporcionales sino completas independientemente de que el Empleado, en el caso de los retiros de la Empresa, no haya laborado el mes completo pero la cobertura igualmente será por todo el mes que se ha cancelado.

GECOLSA, ha establecido con la compañía aseguradora un plan en la póliza de hospitalización y cirugía así:

- a) Básico: En donde la Empresa asumirá el 60% del total de la prima, aportando el trabajador el otro 40%.
- b) La afiliación a esta póliza es totalmente voluntaria.
- c) La Empresa emitirá una reglamentación sobre los requisitos de afiliación y atención del servicio médico de la póliza de hospitalización y cirugía.

- Auxilio de medicamentos, exámenes de laboratorio y rayos x:

Los familiares registrados como beneficiarios del Empleado en EPS tendrán derecho a recibir este auxilio, siempre y cuando sean ordenados a través de la EPS respectiva (Cuotas moderadoras) a la que se encuentre afiliado el Empleado.

- a) Medicamentos: La Empresa reembolsará hasta la suma de CINCUENTA Y OCHO MIL TRESCIENTOS DIECISEIS PESOS M/CTE (\$58.316) por fórmula prescrita por la EPS para la compra de medicamentos.
- b) Exámenes de laboratorio: La Empresa reembolsará hasta la suma de TRENTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS DOCE PESOS M/CTE (\$37.612) por cada examen de laboratorio ordenado por la EPS.
- c) Exámenes de Rayos x: La Empresa reembolsará hasta la suma de CUARENTA Y TRES MIL DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS M/CTE (\$43.250) por cada examen de rayos x ordenado por la EPS.

Nota: Estos auxilios solo se pagarán cuando el respectivo recibo, no tenga más de un (1) mes de antigüedad contado a partir de la fecha de su expedición.

Los pagos que realice la Empresa por los conceptos descritos en ítem de servicios médicos de familiares no serán salario para ningún efecto de acuerdo con lo establecido por el artículo 15 de la Ley 50 de 1.990.

OPCIÓN 2:

AUXILIO COMPLEMENTARIO DE SALUD (PÓLIZA, MEDICINA PREPAGADA O PLAN COMPLEMENTARIO)

Para una mayor cobertura en los servicios médicos, la Empresa auxiliará a los trabajadores cubiertos por el Laudo Arbitral que estén afiliados a una póliza de servicios médicos integrales, medicina

prepagada o plan complementario en salud a través de una EPS con el 50% de la prima mensual sin exceder de DOSCIENTOS SETENTA Y TRES MIL QUINIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS M/CTE (\$273,577).

Procedimiento Auxilio complementario de Salud.

Para el correcto manejo de este beneficio debe tenerse en cuenta: Al auxilio complementario de salud tiene derecho el Empleado y su grupo familiar compuesto por: esposa (o), compañera (o) e hijos del Empleado hasta la edad de 23 años que estén estudiando, dependan económicamente de aquel y/o no se hayan casado, y padres que dependan económicamente del Empleado.

El Empleado puede elegir voluntariamente la compañía o empresa que ofrezca los servicios complementarios de salud.

Los formularios y/o documentos que se enumeran a continuación, deben presentarse a la Gerencia de Gestión Talento Humano:

1. Contrato de servicio complementario de salud (o en su defecto constancia de la compañía que ofrece los servicios) en donde se relacione claramente.
 - Fecha de emisión
 - Beneficiarios
 - Forma de pago (mensual, trimestral, semestral o anual)
 - Valor de la prima
 - Recibo de pago
2. Documentos que acrediten la dependencia económica de los padres y los hijos.

Forma de desembolso del auxilio:

- Se hará mes vencido, y a los Empleados nuevos una vez cumplan dos (2) meses de antigüedad en la Empresa.
- El reembolso debe ser solicitado dentro de los primeros quince (15) días de cada mes, en ningún caso se pagarán auxilios complementarios de salud de manera acumulada o extemporánea.
- Para tramitar el desembolso se debe demostrar la cancelación del mes inmediatamente anterior.

Nota: En caso de que en la actualidad la esposa (o), compañera (o) de alguno de los Empleados de General Equipos de Colombia S.A., GECOLSA, tenga los auxilios complementarios de salud por medio de la compañía donde labora, para poder tramitar el auxilio el Empleado debe traer el contrato o constancia de los beneficiarios y la respectiva factura de pago.

Generalidades:

- La afiliación a los servicios complementarios de salud es totalmente

voluntaria.

- Este auxilio se reconocerá solo a Empleados activos de la Empresa.
- El pago por parte de los Empleados debe hacerse puntual y no en fechas extemporáneas, NO se reconocerá este auxilio si los pagos son extemporáneos.
- El empleado tendrá derecho a escoger entre la póliza de hospitalización y cirugía o el auxilio complementario de salud (medicina prepagada); en ningún caso podrá recibir subsidio por estos dos (2) conceptos.
- Cuando cese la relación laboral con el Empleado, se le pagará el auxilio en forma proporcional por mes cumplido laborado, siempre y cuando este haya sido entregado a la Gerencia de Gestión Talento Humano.

Nota: El Empleado podrá tener simultáneamente la póliza de hospitalización y cirugía (Generali Colombia vida) y Medicina integral, única y exclusivamente para sus padres y solamente cuando éstos estén a la fecha afiliados a los servicios médicos de hospitalización y cirugía y que por razones de edad no sean admitidos sin sobre costo en las pólizas de medicina integral.

Bajo estas circunstancias el Empleado podrá:

- Dejar afiliados a los padres en los servicios médicos de hospitalización y cirugía siempre y cuando el Empleado asuma el 100% del valor de la prima.
- Afiliar a su grupo familiar esposa (o), compañera (o) e hijos en los servicios médicos integrales.

Este beneficio se actualizará de la siguiente manera:

A partir del día primero (1º) de enero de dos mil veintitrés (2023), un aumento igual al IPC más cero coma cinco por ciento (IPC+0,5%), sobre los salario fijos u ordinarios, certificados por el DANE al 31 de diciembre de 2022.

A partir del día primero (1º) de enero de dos mil veinticuatro (2024), un aumento igual al IPC más uno por ciento (IPC+1.0%), sobre los salarios fijos u ordinarios, certificados por el DANE al 31 de diciembre de 2023.

Estos pagos no serán salario para ningún efecto de acuerdo con lo establecido por el artículo 15 de la Ley 50 de 1.990.

Argumentos de la Empresa

Manifiesta que el Tribunal incluyó dos posibilidades de servicio médico para los familiares de los trabajadores cubiertos por el laudo, empero, la segunda de las opciones alude al pago de un servicio médico complementario que

ofrece medicina prepagada o complementaria, así:

[...] es necesario destacar que el sindicato SINTRAMETAL en ningún momento solicitó a la empresa por medio de la presentación del pliego de peticiones la concesión y pago de la medicina prepagada para ellos o para sus familiares, situación que resultó en que dicha condición o beneficio nunca hiciera parte del conflicto colectivo. No obstante, el Tribunal decidió de manera arbitraria modificar la solicitud efectuada por los trabajadores sindicalizados por medio de su pliego de peticiones y reconocer beneficios que nunca estuvieron en discusión, imponiendo así al empleador obligaciones convencionales que nunca hicieron parte del conflicto colectivo y coartando su derecho a negociar y contradecir las mismas.

Por todo lo anterior, la decisión adoptada por el Tribunal resulta evidentemente una decisión ultra y extra petita, que deberá ser anulada en su totalidad por integrar beneficios que en ningún momento hicieron parte del conflicto colectivo y que el Tribunal no tenía competencia alguna para decidir sobre estos.

Se considera

En lo que tiene que ver con el '*Servicio médico para familiares*', específicamente, sobre la facultad de los árbitros de imponer obligaciones en materia de seguridad social, en la sentencia CSJ SL8157-2016, esta Sala señaló que los árbitros tienen competencia para pronunciarse sobre mejoras en el campo del derecho a la seguridad social, a condición de que ello no comporte una extralimitación en las funciones del tribunal, en cuanto *i)* no puede desconocerse el mandato del Acto Legislativo 01 de 2005; *ii)* no se provoquen alteraciones o desajustes en la estructura, organización y funcionamiento de los subsistemas de seguridad social; y *iii)* no se impongan al empleador cargas y prestaciones que por mandato corresponden a las entidades del sistema como por ejemplo los servicios del POS.

En efecto, tanto la solicitud de auxilios económicos para

acceder a servicios no incluidos en el hoy denominado plan de beneficios de salud, como los destinados a la adquisición de pólizas de medicina prepagada o planes complementarios de salud no afectan esas prerrogativas; antes bien, pretenden brindar una ayuda económica a los trabajadores, por lo que el empleador puede costearlos por vía arbitral (CSJ SL1980-2020). Precisamente en esa oportunidad, al resolver un aspecto similar, así se pronunció la Corte:

Los planes de medicina prepagada, acorde con lo dispuesto en los artículos 169 de la Ley 100 de 1993 – modificada por la Ley 1438 de 2011- y 18, 19 y 20 del Decreto 806 de 1998, junto con los Decretos 1570 de 1993 - modificado por el Decreto 1486 de 1994- y 1222 de 1994, son una especie de los Planes Adicionales de Salud –PAS-, que asumen de manera voluntaria y con sus propios recursos, los usuarios del sistema de seguridad social en salud, con el fin de acceder a una atención complementaria a la ofrecida en el plan obligatorio, hoy denominado plan de beneficios.

En ese sentido, la naturaleza de dichos planes consiste en ofrecer una serie de servicios médico asistenciales, si se puede decir, con criterios de oportunidad y calidad mayores a los que puede acceder el trabajador y su núcleo familiar por cuenta del plan de beneficios, para lo cual, el titular debe contratar con una entidad especializada previo pago de unas tarifas, que se diferencian del aporte obligatorio en salud que es descontado mensualmente por el empleador en la respectiva nómina; de ahí que normalmente, es a través de un contrato al que se le aplican las normas de carácter civil y comercial, que el usuario se relaciona con la aseguradora que le prestará tales servicios, y por los cuales debe cancelar una prima y unos valores adicionales en materia de cuotas moderadoras y copagos, según el vínculo acordado, además de un incremento tarifario sujeto a variables económicas, revisadas y autorizadas por la Superintendencia Nacional de Salud.

En consecuencia, como se trata de unas garantías adicionales a lo previsto obligatoriamente en la Ley, para el servicio de salud que debe recibir cualquier habitante del territorio colombiano, es usual que las organizaciones sindicales soliciten ese tipo de prerrogativas, en el sentido de que los empleadores contribuyan de diversas maneras a efectos de posibilitar el acceso de los trabajadores y sus familias a tales planes, y en caso de no llegar a un acuerdo en esa materia en la fase de conversaciones, los árbitros tienen competencia para pronunciarse sobre su regulación, dado que se trata de un beneficio que supera un mínimo legal.

En sentencia CSJ SL3153-2017, sobre este auxilio, y aquellos, que guardan cierta relación con los servicios del sistema de seguridad social en salud, por tratarse de prestaciones complementarias, la Sala avaló la intervención de los árbitros, siempre y cuando no alteren su estructura.

No obstante, en el presente asunto, cierto es que la fórmula u opción número 2 dispuesta por el Tribunal, relativa a un «*AUXILIO COMPLEMENTARIO DE SALUD (PÓLIZA, MEDICINA PREPAGADA O PLAN COMPLEMENTARIO)*», contenida en el artículo 40 del laudo, no fue objeto de petición en el pliego, como lo advierte la empresa recurrente.

Ello refulge cristalino al comparar el artículo 45 del pliego de peticiones con el artículo 40 del laudo arbitral, siendo innegable que el Tribunal, al reconocer un beneficio nuevo que no guarda simetría o correspondencia con lo peticionado, vulneró la competencia que le fue asignada, profiriendo una decisión que, a la postre, resultó *extra petita*.

Empero, anular en su totalidad la cláusula, representa una desmejora de lo reconocido por los árbitros. Por manera que, lo que corresponde es anularla parcialmente, únicamente en lo que transgredió lo pedido por el sindicato, manteniendo --en lo demás-- lo que fue solicitado en el pliego y otorgado en el laudo.

En consecuencia, **se anulará únicamente el siguiente aparte:**

OPCIÓN 2:
AUXILIO COMPLEMENTARIO DE SALUD (PÓLIZA, MEDICINA

PREPAGADA O PLAN COMPLEMENTARIO)

Para una mayor cobertura en los servicios médicos, la Empresa auxiliará a los trabajadores cubiertos por el Laudo Arbitral que estén afiliados a una póliza de servicios médicos integrales, medicina prepagada o plan complementario en salud a través de una EPS con el 50% de la prima mensual sin exceder de DOSCIENTOS SETENTA Y TRES MIL QUINIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS M/CTE (\$273,577).

Procedimiento Auxilio complementario de Salud.

Para el correcto manejo de este beneficio debe tenerse en cuenta: Al auxilio complementario de salud tiene derecho el Empleado y su grupo familiar compuesto por: esposa (o), compañera (o) e hijos del Empleado hasta la edad de 23 años que estén estudiando, dependan económicamente de aquel y/o no se hayan casado, y padres que dependan económicamente del Empleado.

El Empleado puede elegir voluntariamente la compañía o empresa que ofrezca los servicios complementarios de salud.

Los formularios y/o documentos que se enumeran a continuación, deben presentarse a la Gerencia de Gestión Talento Humano:

2. Contrato de servicio complementario de salud (o en su defecto constancia de la compañía que ofrece los servicios) en donde se relacione claramente.

- Fecha de emisión
- Beneficiarios
- Forma de pago (mensual, trimestral, semestral o anual)
- Valor de la prima
- Recibo de pago

2. Documentos que acrediten la dependencia económica de los padres y los hijos.

Forma de desembolso del auxilio:

- Se hará mes vencido, y a los Empleados nuevos una vez cumplan dos (2) meses de antigüedad en la Empresa.
- El reembolso debe ser solicitado dentro de los primeros quince (15) días de cada mes, en ningún caso se pagarán auxilios complementarios de salud de manera acumulada o extemporánea.
- Para tramitar el desembolso se debe demostrar la cancelación del mes inmediatamente anterior.

Nota: En caso de que en la actualidad la esposa (o), compañera (o) de alguno de los Empleados de General Equipos de Colombia S.A., GECOLSA, tenga los auxilios complementarios de salud por medio de la compañía donde labora, para poder tramitar el auxilio el Empleado debe traer el contrato o constancia de los

beneficiarios y la respectiva factura de pago.

Generalidades:

- La afiliación a los servicios complementarios de salud es totalmente voluntaria.
- Este auxilio se reconocerá solo a Empleados activos de la Empresa.
- El pago por parte de los Empleados debe hacerse puntual y no en fechas extemporáneas, NO se reconocerá este auxilio si los pagos son extemporáneos.
- El empleado tendrá derecho a escoger entre la póliza de hospitalización y cirugía o el auxilio complementario de salud (medicina prepagada); en ningún caso podrá recibir subsidio por estos dos (2) conceptos.
- Cuando cese la relación laboral con el Empleado, se le pagará el auxilio en forma proporcional por mes cumplido laborado, siempre y cuando este haya sido entregado a la Gerencia de Gestión Talento Humano.

Nota: El Empleado podrá tener simultáneamente la póliza de hospitalización y cirugía (Generali Colombia vida) y Medicina integral, única y exclusivamente para sus padres y solamente cuando éstos estén a la fecha afiliados a los servicios médicos de hospitalización y cirugía y que por razones de edad no sean admitidos sin sobre costo en las pólizas de medicina integral.

Bajo estas circunstancias el Empleado podrá:

- Dejar afiliados a los padres en los servicios médicos de hospitalización y cirugía siempre y cuando el Empleado asuma el 100% del valor de la prima.
- Afiliar a su grupo familiar esposa (o), compañera (o) e hijos en los servicios médicos integrales.

Este beneficio se actualizará de la siguiente manera:

A partir del día primero (1º) de enero de dos mil veintitrés (2023), un aumento igual al IPC más cero coma cinco por ciento (IPC+0,5%), sobre los salario fijos u ordinarios, certificados por el DANE al 31 de diciembre de 2022.

A partir del día primero (1º) de enero de dos mil veinticuatro (2024), un aumento igual al IPC más uno por ciento (IPC+1.0%), sobre los salarios fijos u ordinarios, certificados por el DANE al 31 de diciembre de 2023.

Estos pagos no serán salario para ningún efecto de acuerdo con lo establecido por el artículo 15 de la Ley 50 de 1.990.

En lo demás, se ampara lo dispuesto en el artículo 40 del laudo.

2.- «Otros artículos que deberán ser anulados por falta de competencia».

- Beneficios para aprendices.

Pliego:

ARTÍCULO 9. ROPA DE TRABAJO Y CALZADO.

[...]

Parágrafo: A los aprendices vinculados mediante contrato de aprendizaje en el área técnica, la empresa les suministrará durante toda la etapa práctica, cuatro (4) dotaciones.

Laudos:

ARTÍCULO 7: ROPA DE TRABAJO:

[...]

Parágrafo: A los aprendices vinculados mediante contrato de aprendizaje en el área técnica, LA EMPRESA les suministrará durante toda la etapa práctica cuatro (4) dotaciones.

Argumentos de la Empresa

En cuanto al ‘*Beneficio para aprendices*’ contenido en la cláusula séptima: ROPA DE TRABAJO, arguye que el Tribunal, sin competencia para ello, resolvió reconocer dotaciones a los aprendices en el área técnica durante toda la etapa práctica, sin embargo, *«el contrato de aprendizaje no corresponde a un contrato de trabajo y por ende no puede ser regulado por medio de laudos arbitrales teniendo en cuenta que estos se deben limitar a los conflictos que surjan entre los trabajadores y empleadores. De igual manera, es necesario resaltar que el hecho de que el empleador tenga la posibilidad*

y capacidad para reconocer a los aprendices diferentes beneficios a lo largo de su contrato de aprendizaje, no implica que dicha facultad sea extensible a los Tribunales de Arbitramento y que por tal motivo cuente con competencia para ello». Con lo cual, se hace evidente la extralimitación en que incurre el cuerpo arbitral, por cuanto decidió sobre relaciones de terceros ajenas a los trabajadores.

Se considera

Previo a resolver el cuestionamiento sobre la cláusula séptima, específicamente, el aparte que dispone el suministro de cuatro (4) dotaciones a los *aprendices* del SENA, se impone recordar que la Ley 789 de 2002 reguló el contrato de aprendizaje como una forma de vinculación especial, diferente a la de naturaleza laboral, cuya finalidad primordial es permitir la formación teórico – práctica de una persona natural en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación, en este sentido, el objetivo de este tipo de contrato es el de facilitar la formación de ocupaciones dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero de la empresa.

Ciertamente, la mentada normativa no solo fija las pautas para la vinculación y selección de los aprendices, sino que también prevé la forma como se otorga el apoyo económico a quienes se vinculen a través de esta modalidad contractual, señalando incluso en el artículo 30 que *«En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser*

regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva».

De conformidad con el artículo 35 ibidem, la empresa es quien tiene la facultad de seleccionar los postulantes para ser vinculados en la relación de aprendizaje, y la misma norma establece la priorización para el enganche de aprendices, por lo que el tema escapa a la competencia de los árbitros por pertenecer al ámbito del legislador, y porque tales previsiones afectarían las facultades reconocidas por la ley al empleador.

Bajo este panorama, le asiste razón a la recurrente cuando afirma que la mentada cláusula extralimita las facultades de los árbitros al disponer indebidamente que la empresa suministre «*A los aprendices vinculados mediante contrato de aprendizaje en el área técnica*», cuatro (4) dotaciones durante toda la etapa práctica. Cuestión distinta, es que la empresa patrocinadora de manera libre y voluntaria, atendiendo el sentido y finalidad del contrato de aprendizaje, decida suministrar los elementos que otorga a sus trabajadores en actividades de similar naturaleza, como lo es, en este caso, la ropa de trabajo, de manera que se proteja la integridad del aprendiz.

Por las razones anteriores, **se anulará el parágrafo del artículo séptimo del laudo arbitral.**

- **Comité de relaciones laborales y deportivas.**

Pliego:

ARTÍCULO 10. COMITÉ DE RELACIONES LABORALES Y DEPORTIVAS. En las diferentes ciudades donde GECOLSA, haga presencia la empresa y el sindicato conformarán un Comité de Relaciones Laborales y Deportivas que atenderá los asuntos de Las ciudades, así como de las agencias, oficinas o establecimientos que dependan organizacional y geográficamente de estos.

El Comité de relaciones laborales y deportivas estará integrado por dos representantes de la empresa y dos del sindicato, tendrán suplentes de libre nombramiento y remoción. La empresa y el sindicato mediante comunicación escrita darán a conocer los nombres de las personas que los representarán en dicho Comité. Los comités conformados de cada sector donde Gecolsa haga presencia, Empresa y Sindicato acuerdan efectuar una reunión durante un día, en el mes de mayo de dos mil dieciocho y diecinueve (2018 y 2019), en las instalaciones que acuerden las partes, en la que se analizará y revisará lo que tiene que ver con la reglamentación y funcionamiento del Comité de Relaciones Laborales y Deportivas de los Distritos.

La reunión se desarrollará entre las 9:00 a.m. y las 5:00 p.m.

La empresa autorizará los permisos remunerados y suministrará los tiquetes de ida y regreso y los viáticos accidentales no constitutivos de salario a los miembros de la comisión negociadora del sindicato para atender este compromiso.

Cuando la reunión se realice en la sede de los negociadores se les reconocerá los valores de los transportes y concepto según su política.

Laudos:

ARTÍCULO 9: COMITÉ DE RELACIONES LABORALES Y DEPORTIVAS: En los Distritos de Barranquilla, Bogotá, Medellín, Cali y Bucaramanga, la Empresa y los sindicatos conformarán un Comité de Relaciones Laborales y Deportivas que atenderá asuntos de los Distritos mencionados, así como de las agencias, oficinas o establecimientos que dependan organizacional y geográficamente de éstos.

El Comité de relaciones laborales y deportivas estará integrado por dos (2) representantes de SINTRAMETAL, los representantes de los demás sindicatos y un número de representantes de la empresa igual a la totalidad de los representantes de todos los sindicatos. Los representantes (sic) de SINTRAMETAL tendrán suplentes de libre nombramiento y remoción. La Empresa y el Sindicato mediante comunicación escrita darán a conocer los nombres de las personas que los representarán en dicho Comité.

Las comisiones negociadoras de Empresa y Sindicato acuerdan

efectuar una reunión durante un día en la que se analizará y revisará lo que tiene que ver con la reglamentación y funcionamiento del Comité de Relaciones Laborales y Deportivas de los Distritos.

La reunión se desarrollará entre las 09:00 a.m. y las 05:00 p.m.

La Empresa autorizará los permisos remunerados y suministrará los tiquetes de ida y regreso y los viáticos accidentales no constitutivos de salario a dos (2) representantes de la comisión negociadora del Sindicato para atender este compromiso.

Argumentos de la Empresa

Sobre esta cláusula en particular, asevera que:

[...] el Tribunal no contaba con competencia para la creación de comités para la administración de la compañía, de la manera como quedó establecido pues tal y como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la CSJ SL2694-2022, CSJ SL817-2022 CSJ SL2066-2021 y CSJ SL2008-2021, “[e]n lo atinente a la competencia de los tribunales de arbitramento para disponer un comité paritario laboral, esta Corporación ha sostenido que los árbitros no tienen competencia para crear comités de cogestión, codirección o coadministración de la compañía o entidad, pues ello transgrede el principio constitucional de libertad de empresa que, a su vez, implica la facultad del empleador de organizar su empresa y dirigir las relaciones laborales”.

Igualmente, en sentencias como la SL3506-2022 la Corte Suprema de Justicia ha delimitado que la creación de estos comités es posible en la esfera arbitral cuando quiera que: “i) versen sobre beneficios extralegales que por derecho sean de los trabajadores y ii) cuando los comités no tomen en su seno decisiones vinculantes y obligatorias para las partes, especialmente para el empleador”. No obstante, en este caso resulta evidente que lo que se pretende es la toma de decisiones vinculantes para las partes, toda vez que dentro de los mencionados comités se busca analizar todo asunto laboral y deportivo que pueda llegar a surgir de la relación trabajador-empleador. Situación que no solo atenta contra la mencionada regla jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia, sino que además transgrede la esfera del empleador de dirigir y organizar la respectiva empresa.

Nótese además que, mediante el Laudo Arbitral objeto de recurso, se pretende interferir en decisiones propias del empleador, sin competencia, toda vez que el Tribunal delimitó (i) el número de miembros del comité por parte de la empresa, (ii) el horario en que deben hacerse las reuniones, (iii) los gastos de posible

representación que se derivaría del comité. Lo anterior evidencia que, la actividad que se pretende con la creación de los comités bajo estudio no se limita a una actividad consultiva, teniendo una clara injerencia en la toma de decisiones por parte del empleador y desconociendo su derecho de reglamentar el tratamiento de asuntos laborales y deportivos dentro de la empresa.

Por otra parte, resulta necesario destacar que además el Tribunal decidió extender la conformación en la creación del respectivo comité a terceros ajenos al sindicato nacional de trabajadores metalúrgicos, mecánicos, metalmecánicos, siderúrgicos, mineros, del metal eléctrico y electrónico “SINTRAMETAL” y la empresa, pues ha considerado que dicho comité estará además integrado por “los representantes de los demás sindicatos”, extralimitando así su competencia y decidiendo frente a terceros que no son parte de este conflicto colectivo, razón adicional por la que la causal debe anularse.

Se considera

Además de ciertos apartes de la disposición cuestionada: ‘*Comité de relaciones laborales y deportivas*’, que por sí solos conducirían a su anulación, como sería la extensión a todos los sindicatos de la empresa o el establecimiento de los horarios en que deban llevarse a cabo tales reuniones --sin la aquiescencia del empleador--, lo cierto es que la jurisprudencia ya ha asentado que las actividades deportivas, entre otras, son asunto ajeno al laudo arbitral.

Sobre el particular, en sentencia CSJ SL9346-2016, rememorada en la CSJ SL4259-2020, indicó la Corte:

Pues bien, el carácter obligatorio de la convención colectiva de trabajo y en este caso del laudo arbitral, junto con la incorporación de las correspondientes cláusulas o decisiones en los contratos de trabajo (punto 1º); las consecuencias jurídicas en el evento de que se presente sustitución patronal (punto 3º); la aplicación del principio de favorabilidad (punto 4º), el respeto debido al derecho de asociación (punto 5º), el campo de aplicación de la convención o laudo (punto 6º), el fuero circunstancial (punto 8º), el respecto a los derechos y garantías

sindicales (punto 11º), la suspensión o terminación del contrato de trabajo por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional (punto 18º) y, el acatamiento del art. 21 de la L. 50/1990 para dedicar parte de la jornada a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (punto 22º); son temas determinados totalmente por la ley y algunos de ellos con respaldo constitucional, por ende nada agregaría el Tribunal de repetir lo indicado por el ordenamiento jurídico o normas legales que regulan tales tópicos, a las cuales las partes se han de atener. En relación a este tipo de cláusulas y la competencia de los Tribunales de Arbitramento, conviene traer a colación lo dicho en la sentencia de anulación CSJ SL 5693- 2014, 26 feb. 2014, rad. 60417, que reiteró la decisión del 8 jul. 2003, rad. 21.913, en la que la Sala explicó claramente que los árbitros no tienen facultad para pronunciarse frente a ellas. Esto enseñó: La Sala considera que en relación con los aspectos involucrados en esta decisión del Tribunal es pertinente hacer una distinción entre aquellos que se encuentran directamente regulados por la Ley o la Constitución, respecto de los cuales resulta inane cualquier determinación, y los que involucran derechos de las partes, los que en sentido estricto conllevan un contenido de orden jurídico. Frente a los primeros, como se dijo, bien puede considerarse que al Tribunal le resulta imposible pronunciarse debido a que su función no es la de reiterar principios abstractos que ya se encuentran contemplados en la Constitución o en la Ley y que mal podría atribuirse la función de modificarlos, lo cual es aplicable a los temas incluidos en los artículos 1º, 2º, 3º, 4º y 5º por las siguientes razones: Lo relativo a las partes contratantes es propio precisarlo por la vía de la convención colectiva, pero sobre ello no puede haber conclusión del Tribunal de Arbitramento diferente a la de aceptar las partes que figuran como tales en la resolución de convocatoria e integración del Tribunal, lo cual corresponde a un acto administrativo ajeno a la facultad decisoria de los árbitros, y si lo que se quiere es asegurar alguna continuidad en cuanto a los derechos de origen convencional ante la hipotética variación de la parte empleadora, tal definición no es propia de esta suerte de arbitramentos pues ello lo define directamente la ley. Radicación n.º 66590 25 El carácter obligatorio de la convención colectiva de trabajo, y en este caso del laudo arbitral, así como la incorporación de las correspondientes cláusulas o decisiones en los contratos de trabajo, corresponde igualmente a un tema determinado totalmente por la ley, como sucede igualmente con el respeto debido al derecho de asociación sindical que además, tiene un expreso respaldo constitucional, por lo que nada agrega a estos temas el que el Tribunal repita lo que se indica en las normas pertinentes. (.....) La condición de representante de sus afiliados que pide SINTRACODANARANJO que se le defina en el laudo, tampoco puede ser materia de tal suerte de decisiones, o por lo menos, ellas resultarían vanas y repetitivas por encontrarse reguladas en la ley. Pero si lo que se pretende son otros efectos colaterales, por ser ellos de connotación jurídica, tampoco podrían ser definidos por la vía del arbitramento. Por último, dentro de este segmento de peticiones, lo anteriormente

explicado resulta extensivo rigurosamente al tema de la aplicación del principio de favorabilidad y por ello no es del caso agregar ninguna otra consideración, como tampoco procede frente al artículo 18º del pliego que se refiere al respeto por los derechos surgidos de normas contractuales o consuetudinarias anteriores que no resulten expresamente modificadas en el trámite de definición del conflicto colectivo que se origina con el pliego. Por lo dicho, no encuentra la Sala que exista mérito para devolver el laudo en lo relacionado con estos puntos. Tampoco encuentra la Sala razón para disponer la devolución del laudo con el fin de obtener un pronunciamiento sobre estos últimos aspectos, pues en realidad corresponden a definiciones jurídicas que en efecto, quedan por fuera de un conflicto de intereses y de la definición del mismo por la vía del Tribunal de Arbitramento.

(Subrayas del texto)

Con fundamento en lo destacado, **se anulará** la disposición arbitral atacada.

- **Traslados transitorios, permanentes, ascensos y escalafón.**

Pliego:

ARTÍCULO 13. TRASLADOS TRANSITORIOS, PERMANENTES, ASCENSOS Y ESCALAFONES

A) TRANSITORIOS

La empresa podrá hacer traslados transitorios a nivel más altos, iguales o inferiores, sin ajuste de salarios, cuando se presenten situaciones de fuerza mayor, motivos técnicos, daños de maquinaria, cambio de diseño, deficiente suministro de materiales o materias primas, o ausencias temporales para nivelar su producción mientras estas condiciones subsistan.

En estos casos, se le explicará al trabajador el motivo de su traslado transitorio y si él no estuviere de acuerdo con la decisión, podrá apelar siguiendo el procedimiento de reclamos.

Cuando estos traslados sean a otros cargos y su duración sea de diez (10) días calendario o más, el trabajador recibirá con carácter retroactivo al primer día de traslado y mientras dure el traslado, una bonificación del diez por ciento (10%) de su salario en forma adicional, para trabajadores con salarios inferiores a dos millones doscientos veintisiete mil trescientos dos pesos (\$2.227.302.00). El anterior valor será incrementado en el IPC a treinta (30) de noviembre del dos mil quince (2015) para doce (12) meses más uno por ciento (1%).

B) TRASLADOS PERMANENTES

La empresa podrá hacer traslados permanentes de un cargo a otro dentro

del mismo nivel de organización y sin modificación de salarios, a solicitud de los trabajadores, o a criterio de la empresa, cuando considere que el trabajador se encuentre mal ubicado por razones de oficio, relaciones con los compañeros de trabajo o superiores, o cuando sus condiciones de salud así lo indiquen, previa prescripción médica.

C) ASCENSOS

Se entiende por ascenso el cambio a un puesto de mayor nivel en el escalafón. Los ascensos se efectuarán, así:

- a. Al producirse una vacante o nuevo puesto que no pueda ser llenado con un traslado permanente, se informará en aviso en cartelera consignándose los requisitos mínimos que debe cumplir el candidato.
- b. La comunicación será fijada con un plazo no inferior a cinco (5) días a la presentación de los exámenes o pruebas.
- c. La selección del aspirante se hará por el jefe inmediato con base en: afinidad en el oficio, eficiencia en su trabajo anterior, conocimientos del nuevo cargo según los exámenes o pruebas, interés en el aprendizaje, antigüedad en la empresa y cumplimiento de las condiciones mínimas señaladas en el aviso de vacante.
- d. Cuando no se requiera prueba o examen por razón de la índole del trabajo, de todas maneras, se seguirá el proceso, salvo en lo referente a pruebas o exámenes.
- e. Tomada la decisión se comunicará por escrito al aspirante favorecido.
- f. El sindicato podrá pedir la revisión de la decisión.
- g. Al cabo de treinta (30) días en el nuevo puesto se efectuará un aumento en el sueldo ordinario del trabajador hasta el mínimo de la nueva categoría de escalafón o del diez por ciento (10%), lo que resulte más favorable al aspirante escogido para el ascenso.

Este aumento, será retroactivo al primer día en el nuevo puesto.

D) ESCALAFÓN

- a. La escala salarial se iniciará con el salario mínimo pactado en la Convención.
- b. Al pasar el trabajador el periodo de prueba y a partir de tal fecha será clasificado en el nivel correspondiente al cargo que esté desempeñando y se le asignará el salario mínimo correspondiente a ese nivel.
- c. La empresa se compromete a publicar sesenta (60) días después de cada aumento colectivo convencional el escalafón de cargos y las escalas de salarios para los planes salariales de la Administración de Salarios de la Empresa, con los siguientes datos:
 - Número de clasificaciones en que están agrupados los cargos en cada uno de los planes.
 - Cargos agrupados en cada una de las clasificaciones anteriormente enumeradas.
 - Escalas de salarios de los planes.
 - Relación de trabajadores asignados a cada cargo, y sueldo que está devengando cada trabajador en la fecha de publicación.
- d. La empresa dará las mismas Opciones para los técnicos como para auxiliares de taller o campo, y a su vez Herramienteros a medir su nivel correspondiente en cada cargo que este desempeñando, de igual manera dará si escalafona el salario correspondiente para así poder tener igualdad en todos los cargos operativos de la empresa y equidad a todos, en un bien económico y común para el crecimiento personal y grupal.

Parágrafo: La empresa se compromete durante la vigencia de la presente convención administrar los salarios de los plantes en tal forma que tienda a reducir los niveles al mínimo posible para su administración.

- e. Los reclamos sobre escalafón continuarán siendo atendidos a través de la Comisión de Reclamos cuando se requieran.
- f. Curso de administración de salarios: La empresa se compromete a suministrar durante la vigencia de esta convención un curso de administración de salarios para tres (3) directivos sindicales y un (1) socio de cada distrito donde tenga afiliados el que designe sindicato; el cual tendrá una intensidad de treinta y seis (36) horas. En caso que los participantes al curso deban trasladarse de su sede de trabajo a otro lugar, la empresa le reconocerá permisos remunerados, tiquetes aéreos y los viáticos que según su plan de salarios les corresponda.

Los viáticos por ser de carácter accidental no se consideran salario para ningún efecto.

PARAGRAFO: cuando el curso de administración de salarios se realice fuera de las instalaciones de la empresa, se le reconocerá el valor del refrigerio, almuerzo y transporte a los participantes de la ciudad sede.

Estos valores por ser de carácter accidental no se consideran salario para ningún efecto.

Laudos:

ARTÍCULO 12: TRASLADOS TRANSITORIOS: La Empresa podrá hacer traslados transitorios a niveles más altos, iguales o inferiores, sin ajuste de salarios, cuando se presenten situaciones de fuerza mayor, motivos técnicos, daños de maquinaria, cambio de diseño, deficiente suministro de materiales o materias primas, o ausencias temporales para nivelar su producción mientras estas condiciones subsistan.

En estos casos, se le explicará al trabajador el motivo de su traslado transitorio y si él no estuviere de acuerdo con la decisión, podrá apelar siguiendo el procedimiento de reclamos. Previa comunicación del jefe inmediato, cuando estos traslados sean a cargo del nivel más alto y su duración sea de veinte (20) días calendario o más, el trabajador recibirá con carácter retroactivo al primer día de traslado y por mientras dure el traslado, una bonificación del diez (10%) por ciento de su salario en forma adicional, para trabajadores con salarios inferiores a DOS MILLONES TRESCIENTOS NOVENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y NUEVE PESOS M/CTE (\$2.391.899).

ARTÍCULO 13: TRASLADOS PERMANENTES: LA EMPRESA podrá hacer traslados permanentes de un cargo a otro dentro del mismo nivel de organización y sin modificación de salarios, a solicitud de los trabajadores, cuando considere que el trabajador se encuentre mal ubicado por razones de oficio, relaciones con los compañeros de trabajo o superiores, o cuando sus condiciones de salud así lo indiquen, previa prescripción médica.

ARTÍCULO 14: ASCENSOS: Se entiende por ascenso el cambio a un puesto de mayor nivel en el escalafón. Los ascensos se efectuarán, así:

- a. Al producirse una vacante o nuevo puesto que no pueda ser llenado con un traslado permanente, se informará por correo electrónico, consignándose los requisitos mínimos que debe cumplir el candidato.
- b. La comunicación será enviada con un plazo no inferior a cinco (5) días a la presentación de los exámenes o pruebas.
- c. La selección del aspirante se hará por el jefe inmediato con base en: afinidad en el oficio, eficiencia en su trabajo anterior, conocimientos del nuevo cargo según los exámenes o pruebas, interés en el aprendizaje, antigüedad en LA

EMPRESA y cumplimiento de las condiciones mínimas señaladas en el aviso de vacante.

d. Cuando no se requiera prueba o examen por razón de la índole del trabajo, de todas maneras se seguirá el proceso, salvo en lo referente a pruebas o exámenes.

e. Tomada la decisión se comunicará por escrito al aspirante favorecido.

f. EL SINDICATO podrá pedir la revisión de la decisión.

g. Al cabo de treinta (30) días en el nuevo puesto se efectuará un aumento en el sueldo ordinario del trabajador hasta el mínimo de la nueva categoría de escalafón o del diez (10%) por ciento, lo que resulte más favorable al aspirante escogido para el ascenso.

ARTÍCULO 15: ESCALAFÓN:

a. La escala salarial se iniciará con el salario mínimo pactado en el Laudo Arbitral.

b. Al pasar el trabajador el período de prueba y a partir de tal fecha será clasificado en el nivel correspondiente al cargo que esté desempeñando y se le asignará el salario mínimo correspondiente a ese nivel.

c. La Empresa se compromete a publicar sesenta (60) días después de cada aumento colectivo el escalafón de cargos y las escalas de salarios para los planes salariales de la Administración de Salarios de la Empresa, con los siguientes datos:

- Número de clasificaciones en que están agrupados los cargos en cada uno de los planes.
- Cargos agrupados en cada una de las clasificaciones anteriormente enumeradas.
- Escalas de salarios de los planes.

Relación de trabajadores asignados a cada cargo, y sueldo que está devengando cada trabajador en la fecha de publicación.

Parágrafo: La Empresa se compromete durante la vigencia del presente Laudo Arbitral a administrar los salarios de los planes en tal forma que tienda a reducir los niveles al mínimo posible para su administración.

d. Los reclamos sobre escalafón serán atendidos a través de la Comisión de Reclamos cuando se requieran.

e. Curso de administración de salarios: La empresa se compromete a suministrar durante la vigencia de este Laudo Arbitral un curso de administración de salarios para tres (3) directivos sindicales y un (1) socio de cada distrito donde tenga afiliados el sindicato que designe EL SINDICATO; el cual tendrá una intensidad de treinta y seis (36) horas. En caso que los participantes al curso deban trasladarse de su sede de trabajo a otro lugar, la empresa le reconocerá permisos remunerados, tiquetes aéreos y los viáticos que según su plan de salarios les corresponda.

Los viáticos por ser de carácter accidental no se consideran salario para ningún efecto.

Parágrafo: Cuando el curso de administración de salarios se realice fuera de las instalaciones de la empresa, se le reconocerá el valor del refrigerio, almuerzo y transporte a los participantes de la ciudad sede. Estos valores por ser de carácter accidental no se consideran salario para ningún efecto.

Argumentos de la Empresa

Sobre los artículos décimo segundo, décimo tercero, décimo cuarto y décimo quinto (TRASLADOS TRANSITORIOS, PERMANENTES, ASCENSOS Y ESCALAFÓN), señala que el Tribunal de Arbitramento no

tenía competencia para pronunciarse sobre tales beneficios, pues el sistema de ascensos, escalafones salariales o manejo de traslados al interior de la empresa corresponden a la libertad de administración que la Constitución y la ley le reconocen al empleador para que ordene su actividad y organice el trabajo de la forma que mejor estime conveniente. En sustento de ello, transcribe fragmentos de la sentencia CSJ SL5188-2020.

Se considera

Importa a la Corte recordar que los árbitros nombrados para dirimir conflictos colectivos de índole laboral no tienen facultades para imponer al empleador condiciones sobre el manejo y la administración de su organización empresarial, particular o estatal --en cualquiera de sus órdenes--, como aquí se pretende con los artículos décimo segundo, décimo tercero, décimo cuarto y décimo quinto, pues en realidad ésta es una facultad que les es propia y los árbitros no tienen competencia para limitarla, modificarla o derogarla.

Esta Sala de la Corte en la providencia CSJ SL2615-2020, enseñó al respecto:

En el mismo derrotero de las cláusulas anteriores, el pensamiento histórico de la Sala de Casación Laboral vertido en diversos fallos, ha sido que no compete a los árbitros pronunciarse acerca de las funciones a desempeñar por parte de los trabajadores, ni sobre el sistema o método de ascensos y promociones, por tratarse de una potestad exclusiva del empleador, en la medida en que ello sin duda constituye columna vertebral de la dirección empresarial.

En efecto, siendo la empresa una actividad económica organizada, que tiene por propósito adelantar su objeto social, debe contar con un mínimo de margen para distribuir entre sus trabajadores las diversas responsabilidades que deben

desempeñarse de la manera que mejor considere para lograr sus objetivos, y una vez más, como se ha mencionado a lo largo de este acápite, siempre se contará con la habilitación para de común acuerdo con sus empleados, por la vía del contrato colectivo, pacto o convención, acordar amigablemente cualquier regulación o modificación que se quiera introducir en la materia.

Lo que definitivamente no es aceptable, es que el Tribunal de Arbitramento imponga en el Laudo a una de las partes en conflicto, en este caso el empleador, una obligación que a todas luces riñe con la libertad que la Constitución y la Ley le reconocen, para que ordene su actividad y organice a sus subordinados, de la forma que mejor estime conveniente. Con meridiana claridad, así lo sostuvo la Corte en sentencia CSJ SL15499-2015, 11 nov. 2015, rad. 69914:

Frente a la petición 8, sin duda, la asignación de funciones, traslados y promociones a los trabajadores constituye una potestad exclusiva del empleador, que no puede ser tergiversada por el Tribunal de Arbitramento. La Corte ha dicho, en este punto, que el empleador es libre de definir las condiciones y términos de administración de su actividad económica, pues es lo que está más acorde con la iniciativa privada y la libertad de empresa garantizada en la Constitución Política, de manera que es de su resorte autónomo determinar la forma de selección y administración del personal, así como las funciones a desempeñar por cada trabajador y la posibilidad de que se efectúen traslados y promociones (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 35927 y CJS, SL718-2013).

Así mismo, en el campo específico de ascensos y promociones la Sala, en sentencia CSJ SL2034-2016, sin ambages, afirmó de la siguiente manera, la imposibilidad que tienen los árbitros para pronunciarse acerca de las políticas en estas materias, así como la implementación de sus metodologías:

Tiene establecido la jurisprudencia de la Sala que los árbitros no pueden adoptar previsiones que afecten las facultades reconocidas por la ley al empleador, entre ellas las que tienen que ver con las políticas relativas a la promoción y ascenso de sus trabajadores por vacantes o nuevos cargos, ni en lo atinente a la metodología para su implementación. En efecto estos temas gravitan en la órbita del derecho a la libre empresa, al que le son inherentes las atribuciones de dirección, organización, conducción y manejo empresarial.

En consecuencia, la determinación del Tribunal sobre *‘Traslados transitorios, permanentes, ascensos y escalafón’* **será anulada.**

- **Tratamientos odontológicos.**

Pliego:

ARTÍCULO 40. SERVICIOS ODONTOLÓGICOS. Mientras la EPS o ARL no asuma los servicios odontológicos en las áreas geográficas donde se encuentra localizada la Empresa, ésta suministrará gratuitamente a sus trabajadores en sus aspectos clínico, quirúrgicos, extracciones sin dolor y calzas de amalgama, enfermedad profesional y accidentes de trabajo.

Laudo:

ARTÍCULO 36: TRATAMIENTOS ODONTOLÓGICOS: Los trabajadores cubiertos por el Laudo Arbitral podrán recibir un auxilio del 80% del valor pagado hasta un monto máximo de QUINIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL CIENTO CUARENTA Y NUEVE PESOS M/CTE (\$554.149) por año para tratamientos dentales; para poder disfrutarlo deberá:

- Presentar la factura cancelada, emitida por una entidad odontológica constituida legalmente.

Nota:

- Aplica para tratamientos estéticos como: ortodoncia, blanqueamiento, calzas en resina o porcelana, diseño de sonrisa, etc.
- Aplica para acceder al plan odontológico prepagado.
- El Empleado debe contar con un (1) año de antigüedad mínima en la Empresa para acceder al beneficio.
- El reconocimiento para tratamiento de ortodoncia se realizará trimestralmente en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

Este beneficio se actualizará de la siguiente manera:

A partir del día primero (1º) de enero de dos mil veintitrés (2023), un aumento igual al IPC más cero coma cinco por ciento (IPC+0,5%), sobre los salarios fijos u ordinarios, certificados por el DANE al 31 de diciembre de 2022.

A partir del día primero (1º) de enero de dos mil veinticuatro (2024), un aumento igual al IPC más uno por ciento (IPC+1.0%), sobre los salarios fijos u ordinarios, certificados por el DANE al 31 de diciembre de 2023.

Este auxilio no tendrá carácter de salario para ningún efecto de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1.990.

Argumentos de la Empresa

Aduce que, de la redacción de la cláusula transcrita, se entiende que *‘cualquier’* gasto que se genere por concepto de

tratamiento odontológico será asumido por la empresa con un cubrimiento máximo del 80% y por valor de \$554.149 al año.

Lo cual transgrede la competencia que limita las decisiones del Tribunal, toda vez que *«todo trabajador de la empresa se encuentra beneficiado del Plan de Beneficios de Salud que incluye todos los gastos relacionados con procedimientos dentales tales como prótesis totales, obstrucciones dentales, endodoncia, cirugía oral y maxilofacial, así como prótesis mucoso potadas totales, exodoncias, radiografías, todo el protocolo contenido en la norma técnica para la atención preventiva en la salud bucal, entre otros. Así las cosas, al referirse el Tribunal a cualquier tratamiento odontológico, se denota que este no tuvo en cuenta la cobertura del sistema integral de salud, por lo que la cláusula debe anularse»*. En apoyo de lo anterior, copia pasajes de las sentencias CSJ SL8157-2016 y SL5693-2021.

Se considera

Respecto al artículo treinta y seis '*Tratamientos odontológicos*', conviene recordar que la Corte ha reconocido la competencia que tienen los árbitros para decidir sobre los derechos que superen el mínimo establecido en la ley, entre los que se encuentran los relativos al sistema de seguridad social:

«Por ello, hoy en día, existe una jurisprudencia consolidada que acepta la posibilidad de los árbitros de pronunciarse y conceder prestaciones *adicionales* a las previstas en el sistema de seguridad social, respetando, eso sí, las normas imperativas de orden público, lo cual implica: [...] (ii) evitar alteraciones y

desajustes en la estructura, organización y funcionamiento de los subsistemas de seguridad social, como pueden ser la sustracción, traslado o reasignación de obligaciones y responsabilidades establecidas en la ley, modificación del monto y porcentaje de las cotizaciones; (iii) no imponer al empleador cargas y prestaciones que por mandato legal le corresponde satisfacer exclusivamente a las entidades del sistema, por ejemplo, servicios del Plan Obligatorio de Salud (CSJ SL1070-2021, CSJ SL20031-2017 y CSJ SL 1604-2019)».

Dicha facultad no puede afectar la estructura y funcionamiento del sistema de seguridad social o imponer al empleador prestaciones que por mandato legal les corresponde satisfacer propiamente a las entidades que lo conforman:

«Dicho criterio, fue reiterado en la providencia CSJ SL20031-2017, en donde se sostuvo:

En lo que respecta a que los árbitros no pueden crear obligaciones en materia de seguridad social, esta sala en sentencia de anulación CSJ SL3269-2016, del 24 de feb. 2016, rad. 73545, reiterada en providencia de anulación CSJ SL8157-2016, del 8 de jun. 2016, rad. 74171, explicó: [...]

Esta Corporación, en sentencia de anulación CSJ SL13016-2015, refiriéndose a las facultades de los arbitradores señaló que para decidir en equidad éstos «pueden pronunciarse con respecto a cualesquiera mejoras que superen los mínimos previstos en la ley, bien sea mediante la creación de nuevos beneficios o la complementación de los ya existentes» [...]

Ahora, si bien la Sala ha aceptado la posibilidad de que los árbitros emitan decisiones encaminadas a lograr mejoras en los derechos de los trabajadores, incluidos aquellos relacionados con los sistemas de protección social, también ha considerado que dicha atribución tiene límites.

Estos límites, indudablemente ligados con el respeto al orden público preestablecido, tienen que ver con la no alteración o el desquiciamiento de la estructura, organización y funcionamiento del sistema de seguridad social.

[...] Por ello, hoy en día, existe una jurisprudencia consolidada que acepta la posibilidad de los árbitros de pronunciarse y conceder prestaciones adicionales a las previstas en el sistema de seguridad social, respetando, eso sí, las normas imperativas de orden público [...]

No ocurre lo mismo, cuando los componedores imponen obligaciones que desdibujan la estructura del sistema o trasladan las obligaciones propias de los entes de la seguridad social al empleador, como cuando se regula en tema de recobros o “...como se precisó en la sentencia CSJ SL3269-2016, los tribunales de arbitramento no pueden imponer al empleador «cargas y prestaciones que por mandato legal le corresponde satisfacer exclusivamente a las entidades del sistema», de tal forma que se conviertan en un instrumento de desplazamiento de las entidades obligadas por ley a satisfacer determinadas obligaciones prestacionales, o en un mecanismo de reasignación de las mismas contrariando la articulación del sistema general de seguridad social. Máxime que, con el fin de liberarse de ciertas cargas asistenciales y económicas, el empleador contribuye mediante un aporte monetario a esos entes especializados a fin de que garanticen la cobertura y protección del trabajador ante la ocurrencia de los riesgos asegurados. (CSJ SL282-2021, CSJ SL4039-2017)”.

Luego, entonces, aun cuando no es cierto que por el mero hecho de hacer parte del sistema de seguridad social la prerrogativa atacada deba desestimarse, la realidad es que los arbitradores otorgaron lo solicitado en el pliego, pero modificándolo en el sentido de que el auxilio tiene como fin «[...] *tratamientos estéticos como: ortodoncia, blanqueamiento, calzas en resina o porcelana, diseño de sonrisa [...]*», con lo cual el universo de tratamientos odontológicos susceptibles de ser financiados por esta vía se reduce drásticamente; su valor tiene un techo establecido en la suma de quinientos cincuenta y cuatro mil ciento cuarenta y nueve pesos (\$554.149), es decir tiene un límite económico claro y determinable; y es por *una sola vez al año*, lo que significa que cada trabajador destinatario puede hacer uso de esta prerrogativa en una sola ocasión, por año.

Finalmente, no le asiste razón a la recurrente en cuanto afirma que hubo una extralimitación del Tribunal al encontrarse consagrado el mentado beneficio en el *Plan de Beneficios de Salud* de la empresa, pues, de ser así, lo

dispuesto por los árbitros no significa nada distinto a reiterar el reconocimiento de una prestación que con anterioridad existía (CSJ SL4659-2020 y CSJ SL1036-2022), circunstancia que ahora fue incorporada como norma en el laudo arbitral.

Con ello, las objeciones planteadas por la empresa pierden vigor y no le queda otro camino a la Corte que determinar que **la cláusula no será anulada.**

- **Permisos remunerados especiales.**

Pliego:

ARTÍCULO 66. PERMISOS REMUNERADOS ESPECIALES. La empresa dará permisos remunerados a sus trabajadores en los siguientes casos:

- a. A sus trabajadores de la sucursal de Barranquilla durante los días lunes y martes de Carnaval.
- b. A todo su personal los días del 24 y 31 de diciembre.

Los trabajadores que por razón del servicio no puedan disfrutar de los días festivos anteriores, serán compensados en dinero o en tiempo.

Laudo:

ARTÍCULO 50: PERMISOS REMUNERADOS ESPECIALES: LA EMPRESA dará permisos remunerados a sus trabajadores en los siguientes casos:

- a. A sus trabajadores de la sucursal de Barranquilla durante los días lunes y martes de Carnaval.
- b. A todo su personal los medios días del 24 y 31 de diciembre.

Los trabajadores que por razón del servicio no puedan disfrutar de los días festivos anteriores, serán compensados en dinero o en

tiempo.

Argumentos de la Empresa

Esgrime que el Tribunal concedió de manera permanente y desproporcionada ‘*todos*’ los días lunes y martes del carnaval de Barranquilla, así como los días 24 y 31 de diciembre.

Al respecto, sostiene que el cuerpo arbitral de ninguna forma puede condicionar de manera permanente el ejercicio y productividad de la empresa por medio de la concesión de permisos, teniendo en cuenta que ello transgrede las potestades exclusivas del empleador, propias de su poder de gestión, planeación y organización de las actividades, procesos y sistemas de producción o servicio.

En tal sentido, señala que no existe una justificación razonada para que tales permisos resulten procedentes, pues no hacen alusión a actividades sindicales o eventos de fuerza mayor o caso fortuito en donde el empleador deba verse obligado a otorgarlos.

De otro lado, manifiesta que los árbitros no tienen competencia para establecer y crear nuevos días festivos, como lo ha sostenido esta Corporación en numerosos fallos (CSJ SL1944-2021) y, en todo caso, si la Corte *«considera que dichos permisos no corresponden a días festivos, en todo caso estos resultarían una modificación a las jornadas de trabajo y los períodos de descanso obligatorio, potestades que competen*

exclusivamente al empleador» (CSJ SL5693-2021).

A renglón seguido, expresa que de la redacción de la cláusula se colige la obligación de la empresa a otorgar los mentados permisos a todos los trabajadores, lo cual resulta equivocado *«pues cabe recordar que el sindicato SINTRAMETAL no corresponde a un sindicato mayoritario en donde sus beneficios puedan ser extendidos a todos los trabajadores de la empresa con la cual se firma la convención colectiva o a la cual cobija el laudo arbitral de acuerdo con el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo» (CSJ SL17551-2016).*

Se considera

Por último, frente al artículo denominado *‘Permisos remunerados especiales’*, que versa precisamente sobre permisos remunerados a los trabajadores los días lunes y martes de carnaval (sucursal Barranquilla) y los *‘medios’* días del 24 y 31 de diciembre de cada año a todo el personal, cabe destacar que existe abundante jurisprudencia de esta Sala, en la que ha quedado asentado que le está vedado al cuerpo arbitral conceder una prerrogativa como la aquí examinada. Nótese que cuando la cláusula establece que *«Los trabajadores que por razón del servicio no puedan disfrutar de los días festivos anteriores, serán compensados en dinero o en tiempo»*, se parte de la premisa de que el laudo concedió el permiso remunerado para ambas fechas; ordenándose, además, que se remunere a los trabajadores que no han

prestado servicios en días que corresponde conforme a la ley.

Al respecto, en la providencia CSJ SL3978-2022, la Corte analizó la concesión, a través del laudo, de permisos remunerados los días 24 y 31 de diciembre, como aquí se pretende, en los siguientes términos:

A diferencia de los permisos remunerados solicitados con fines estrictamente particulares, personales o familiares, los permisos de carácter general –léase, solicitados para el disfrute de todo el personal de la empresa- como lo comporta el contenido en la cláusula sub-examine y peticionados para unos días específicos del año, 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. Vale recordar al respecto la sentencia CSJ SL6108-2017 donde se dijo lo siguiente:

[...] 1. De los descansos especiales:

Tiene asentado esta Corte que el Tribunal no está facultado para otorgar días de permiso remunerado para todo el personal de la empresa, verbigracia en la sentencia CSJ SL 17654 de 2015, «porque ciertamente esa concesión está reservada a la ley, a la decisión unilateral del empleador o al acuerdo entre las partes, a más de que resulta inequitativa y afecta el normal desarrollo de las actividades empresariales que deviene en un grave perjuicio económico».

Sobre el punto, sirve rememorar lo dicho en la sentencia de homologación proferida por la Corporación el 12 de junio de 1989, rad. 3183, reiterada en sentencia CSJ SL8693-2014, cuando al efecto se dijo:

La Sala, invariablemente ha sostenido que los árbitros no pueden imponer al patrono la obligación de establecer días festivos remunerados a sus trabajadores pues los mismos se hallan consagrados en el artículo 1º de la Ley 51 de 1983, no estando a la voluntad de los árbitros la implantación de ellos, porque de hacerlo estarían limitando el derecho que el empleador tiene de exigir a los trabajadores la prestación de los servicios personales pactados, por lo que no le es dable a los Tribunales de Arbitramento ampliar las excepciones y, menos, ordenar que se remunere a los trabajadores que no han prestado servicios en días que corresponde conforme a la ley.

Situación diferente sería el caso de que el empleador por mera liberalidad o mediante acuerdo con los trabajadores, dispusiera el no trabajo total o parcial en determinados días, sin que pueda

una decisión arbitral, convertir en festivos una obligación que se repite solamente en la ley o en los convenios puede imponerse a las partes [...].

Cumple, entonces, por lo antedicho, **anular el artículo cincuenta de la parte resolutive del Laudo.**

Sin costas en el recurso extraordinario de anulación, por cuanto éste prosperó parcialmente y no hubo réplica.

VI. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO. ANULAR PARCIALMENTE del Laudo Arbitral proferido el 10 de noviembre de 2022, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre **GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA S.A. – GECOLSA** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES METALÚRGICOS, MECÁNICOS, METALMECÁNICOS, SIDERÚRGICOS, MINEROS, DEL METAL ELÉCTRICO Y ELECTRÓNICO – SINTRAMETAL**, los siguientes artículos o apartes:

- Del artículo 26 ‘*PRIMAS DE VACACIONES Y ANTIGÜEDAD*’, **solamente** lo que excede de lo implorado por la organización sindical en el pliego de peticiones, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

- Del artículo 46 '*AUXILIO PARA ESTUDIOS DE HIJOS EN KÍNDER, TRANSICIÓN Y PRIMARIOS Y AUXILIOS PARA ESTUDIOS SECUNDARIOS*', **únicamente** el siguiente texto:

Educación especial hijos empleados: La Empresa concede un auxilio para los hijos de los empleados que requieren educación especial bajo las siguientes condiciones:

- Presentar certificado de matrícula correspondiente en una institución reconocida por el ministerio o secretaría de educación.
- El auxilio se restringe a una beca por cada año de antigüedad del Empleado.
- El plazo máximo para reclamar el auxilio será el siguiente: Para el Calendario A hasta el mes de MARZO y para el Calendario B hasta el mes de NOVIEMBRE de cada año. Si pasada esta fecha no se ha reclamado se perderá este beneficio.
- Por tratarse de una condición especial, no se requerirá la aprobación del nivel anterior para otorgar el auxilio al siguiente año. Por lo tanto, el número de auxilios máximo a reconocer por cada hijo en condición de discapacidad será dieciocho (18), independientemente del nivel. El valor que reconocerá será de CUATROCIENTOS VEINTISEIS MIL DOSCIENTOS DIECISIETE PESOS M/CTE (\$426.217) anuales.

- Del artículo 40 '*SERVICIO MÉDICO PARA FAMILIARES*', **sólo** el siguiente texto:

OPCIÓN 2:

AUXILIO COMPLEMENTARIO DE SALUD (PÓLIZA, MEDICINA PREPAGADA O PLAN COMPLEMENTARIO)

Para una mayor cobertura en los servicios médicos, la Empresa auxiliará a los trabajadores cubiertos por el Laudo Arbitral que estén afiliados a una póliza de servicios médicos integrales, medicina prepagada o plan complementario en salud a través de una EPS con el 50% de la prima mensual sin exceder de DOSCIENTOS SETENTA Y TRES MIL QUINIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS M/CTE (\$273,577).

Procedimiento Auxilio complementario de Salud.

Para el correcto manejo de este beneficio debe tenerse en cuenta: Al auxilio complementario de salud tiene derecho el Empleado y su grupo familiar compuesto por: esposa (o), compañera (o) e hijos del Empleado hasta la edad de 23 años que estén estudiando, dependan económicamente de aquel y/o no se hayan casado, y padres que dependan económicamente del Empleado.

El Empleado puede elegir voluntariamente la compañía o empresa que ofrezca los servicios complementarios de salud.

Los formularios y/o documentos que se enumeran a continuación, deben presentarse a la Gerencia de Gestión Talento Humano:

3. Contrato de servicio complementario de salud (o en su defecto constancia de la compañía que ofrece los servicios) en donde se relacione claramente.

- Fecha de emisión
- Beneficiarios
- Forma de pago (mensual, trimestral, semestral o anual)
- Valor de la prima
- Recibo de pago

2. Documentos que acrediten la dependencia económica de los padres y los hijos.

Forma de desembolso del auxilio:

- Se hará mes vencido, y a los Empleados nuevos una vez cumplan dos (2) meses de antigüedad en la Empresa.
- El reembolso debe ser solicitado dentro de los primeros quince (15) días de cada mes, en ningún caso se pagarán auxilios complementarios de salud de manera acumulada o extemporánea.
- Para tramitar el desembolso se debe demostrar la cancelación del mes inmediatamente anterior.

Nota: En caso de que en la actualidad la esposa (o), compañera (o) de alguno de los Empleados de General Equipos de Colombia S.A., GECOLSA, tenga los auxilios complementarios de salud por medio de la compañía donde labora, para poder tramitar el auxilio el Empleado debe traer el contrato o constancia de los beneficiarios y la respectiva factura de pago.

Generalidades:

- La afiliación a los servicios complementarios de salud es totalmente voluntaria.
- Este auxilio se reconocerá solo a Empleados activos de la Empresa.
- El pago por parte de los Empleados debe hacerse puntual y no en fechas extemporáneas, NO se reconocerá este auxilio si los pagos son extemporáneos.
- El empleado tendrá derecho a escoger entre la póliza de hospitalización y cirugía o el auxilio complementario de salud

(medicina prepagada); en ningún caso podrá recibir subsidio por estos dos (2) conceptos.

- Cuando cese la relación laboral con el Empleado, se le pagará el auxilio en forma proporcional por mes cumplido laborado, siempre y cuando este haya sido entregado a la Gerencia de Gestión Talento Humano.

Nota: El Empleado podrá tener simultáneamente la póliza de hospitalización y cirugía (Generali Colombia vida) y Medicina integral, única y exclusivamente para sus padres y solamente cuando éstos estén a la fecha afiliados a los servicios médicos de hospitalización y cirugía y que por razones de edad no sean admitidos sin sobre costo en las pólizas de medicina integral.

Bajo estas circunstancias el Empleado podrá:

- Dejar afiliados a los padres en los servicios médicos de hospitalización y cirugía siempre y cuando el Empleado asuma el 100% del valor de la prima.
- Afiliar a su grupo familiar esposa (o), compañera (o) e hijos en los servicios médicos integrales.

Este beneficio se actualizará de la siguiente manera:

A partir del día primero (1º) de enero de dos mil veintitrés (2023), un aumento igual al IPC más cero coma cinco por ciento (IPC+0,5%), sobre los salarios fijos u ordinarios, certificados por el DANE al 31 de diciembre de 2022.

A partir del día primero (1º) de enero de dos mil veinticuatro (2024), un aumento igual al IPC más uno por ciento (IPC+1.0%), sobre los salarios fijos u ordinarios, certificados por el DANE al 31 de diciembre de 2023.

Estos pagos no serán salario para ningún efecto de acuerdo con lo establecido por el artículo 15 de la Ley 50 de 1.990.

- Del artículo 7 '*ROPA DE TRABAJO*', **en lo que toca con** el siguiente párrafo:

Parágrafo: A los aprendices vinculados mediante contrato de aprendizaje en el área técnica, LA EMPRESA les suministrará durante toda la etapa práctica cuatro (4) dotaciones.

- Los artículos 9 '*COMITÉ DE RELACIONES LABORALES Y DEPORTIVAS*'; 12, 13, 14 y 15 '*TRASLADOS TRANSITORIOS, PERMANENTES,*

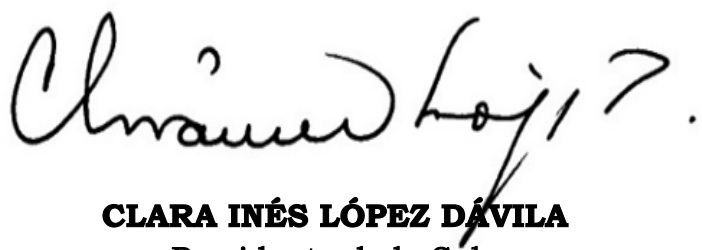
ASCENSOS Y ESCALAFÓN, y 50 *‘PERMISOS REMUNERADOS ESPECIALES’*.

SEGUNDO. NO ANULAR las demás disposiciones atacadas del mencionado Laudo Arbitral 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

Aclara voto y salva voto parcial



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Salvamento parcial de voto

Código de verificación: 32F408824A4FD57599A960306FF71F4884644730E4D2D6C7ED709F8A7245B425

Documento generado en 2025-04-08