

# LAUDO ARBITRAL



Comfenalco  
Antioquia

VERILADO SUPER SUBALDO

UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS  
CAJAS DE COMPENSACIÓN DE COLOMBIA “USTECCFC” –  
C.C.F. COMFENALCO ANTIOQUIA



## **LAUDO ARBITRAL**

### **UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN DE COLOMBIA "USTECCFC" – C.C.F. COMFENALCO ANTIOQUIA**

Medellín, diez y seis (16) de diciembre de dos mil veinte (2020)

A través de esta providencia, que reviste el carácter de laudo arbitral, se da por terminado el conflicto colectivo de trabajo entre la empresa CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO-ANTIOQUIA y la organización sindical UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN DE COLOMBIA "USTECCFC", suscitado como consecuencia de la presentación del pliego de peticiones que el sindicato antes mencionado hizo a dicha entidad.

#### **DESTINATARIOS**

En el caso de que aquí se trata, los destinatarios son la entidad CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO-ANTIOQUIA y sus trabajadores afiliados a la organización sindical UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN DE COLOMBIA "USTECCFC".

#### **ANTECEDENTES**

El día 13 de marzo de 2018 la organización sindical UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN DE COLOMBIA "USTECCFC" presentó a la empresa CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO-ANTIOQUIA un pliego de peticiones que daría origen a una convención colectiva de trabajo. Dicho pliego petitorio consta de cuarenta y cuatro (44) puntos.

La etapa de arreglo directo se desarrolló, pero las conversaciones finalizaron sin que las partes llegaran a acuerdo alguno.

El Tribunal de que aquí se trata fue constituido, integrado y aprobado mediante las Resoluciones No. 4390 del 22 de octubre de 2019 y 1379 del 23 de julio de 2020,



expedidas por el Ministerio del Trabajo.

Las partes designaron sus respectivos Árbitros, así:

- a. Por la empresa, el Dr. ORLANDO DE JESÚS BEDOYA GÓMEZ, y
- b. Por la organización sindical, el Dr. FREDY ALONSO PELÁEZ GÓMEZ.

A su turno, actúa como tercer Árbitro, designado por sorteo por parte del Ministerio del Trabajo, el Dr. JORGE MARIO JARAMILLO MESA.

Aceptados todos los nombramientos dentro del término legal, los tres árbitros tomaron posesión de sus cargos ante la Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo, también dentro de la oportunidad legal para ello.

### **ACTUACIÓN**

El Tribunal de Arbitramento se instaló el día 13 de noviembre de 2020. En dicha reunión los árbitros designaron como presidente del mismo al Dr. JORGE MARIO JARAMILLO MESA y nombraron como secretario a LUIS GUILLERMO RODRÍGUEZ D'ALLEMAN, quienes aceptaron los cargos. El secretario tomó posesión ante el presidente del Tribunal, habiendo prometido cumplir bien y fielmente con las funciones legales que le son propias. Se determinó sesionar tanto presencial como virtualmente, de acuerdo a las normas que en los tiempos actuales rigen este tipo de actuaciones.

Asumido el conocimiento del conflicto por el Tribunal, a partir de su instalación comenzó a correr el término legal para adoptar la decisión que corresponde, el cual, en virtud de la prórroga autorizada por ambas partes, se profiere dentro del mismo, ya que éste fue ampliado hasta el día 30 de diciembre de 2020.

El día 18 de noviembre de 2020 el Tribunal escuchó en audiencia a la empresa. Por la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO-ANTIOQUIA se hicieron presentes los doctores JORGE LEÓN JARAMILLO, Gerente Financiero; LUISA FERNANDA PÉREZ, Jefe del Departamento Jurídico; JUAN FELIPE GONZÁLEZ, Gerente de lo Humano; CARLOS VANEGAS, Jefe de Gestión Laboral; y ZAIDA QUINTERO, asesora laboral.

El día 19 de noviembre de 2020, el Tribunal escuchó en audiencia al sindicato. Por la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS CAJAS DE



## COMPENSACIÓN DE COLOMBIA

“USTECCFC” se hicieron presentes el Dr. FERNANDO ESCOBAR TAMAYO, Presidente de la organización, el Dr. SANDRO SÁNCHEZ SALAZAR, abogado en ejercicio quien exhibió la T.P. 95.351 y a quien el Tribunal le reconoció personería para actuar dentro del presente proceso arbitral de conformidad con el poder especial que de manera verbal le otorgó el Presidente del sindicato; y FREDY VARGAS, fiscal.

Un resumen de sus exposiciones quedó consignado en las actas número 2 y 3 del Tribunal.

Los árbitros se reunieron en diversas oportunidades para deliberar; de todo lo actuado se suscribieron actas que fueron firmadas y anexadas al expediente por parte del secretario.

Las partes a lo largo de la actuación del Tribunal presentaron documentos a los árbitros para su ilustración y contestaron oportunamente sus requerimientos de pruebas e información.

## COMPETENCIA

El Tribunal se ocupó en principio de estudiar su competencia para dirimir el conflicto colectivo, materia sobre la cual encontraron configurados todos los elementos estructurales de la misma, conforme lo establece la Ley y lo tienen bien averiguado la doctrina y la jurisprudencia en nuestro medio.

En ese orden de ideas, los árbitros se declararon competentes teniendo en cuenta la presunción de legalidad que recae sobre el acto administrativo mediante el cual se constituyó el Tribunal de Arbitramento y que se agotaron las instancias anteriores sin que se resolviera el conflicto colectivo de trabajo.

Sobre la competencia en particular frente a cada uno de los puntos constitutivos del pliego de peticiones y el análisis de la procedencia o pertinencia de los mismos, el Tribunal llegó a las conclusiones que luego expondrá.

## ELEMENTOS DE JUICIO PARA LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO



La decisión a adoptar por el Tribunal tiene como marco de referencia los siguientes presupuestos:

- El artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo prescribe que los árbitros deben decidir *"...los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes."*; lo cual supone en este caso la necesidad de resolver sobre todas las peticiones contenidas en el pliego presentado por la organización sindical UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN DE COLOMBIA "USTECCFC" a la empresa CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO-ANTIOQUIA, sobre las cuales no se presentó acuerdo entre las partes.
- Las decisiones del Tribunal deben adoptarse con criterio racional y enmarcarse dentro de la equidad, que es ponderación, proporcionalidad y razonabilidad, lo cual supone considerar la situación especial en que se encuentran las partes involucradas en el conflicto, de tal forma que se logre la protección de los trabajadores, pero simultáneamente se salvaguarden los intereses de la entidad empleadora, sin poner en riesgo su estabilidad económica y su continuidad.

Las premisas anteriores servirán de base para efectuar un pronunciamiento sobre cada una de las peticiones contenidas en el pliego, de la siguiente manera y previas las consideraciones que se expresan a continuación:

- Al momento de proferir el laudo arbitral en un conflicto económico, los árbitros deben proceder a un estudio tanto de la situación económica y administrativa de la entidad empleadora, así como de las pretensiones contenidas en el pliego de peticiones de la organización sindical, su número de afiliados y el impacto que la decisión de las solicitudes pueda tener en el futuro de las relaciones entre las partes, dado que la principal finalidad de las convenciones colectivas, a la par de la mejora en las condiciones de trabajo de los beneficiados por ellas, debe ser procurar y llevar la paz



laboral al ámbito de las empresas.

- En ese orden de ideas, el Tribunal procedió a un análisis particular de la situación, encontrando como hechos fundamentales que, además de los retos y dificultades propios del sector que afronta la entidad empleadora, es claro que ella se encuentra necesariamente afectada por el complejo momento de incertidumbre en materia económica en que nos encontramos actualmente por el estado de pandemia mundial generado por el COVID-19, y su impacto en la economía a todos los niveles, situación a tenerse en consideración a la hora de tomar las determinaciones finales. En efecto, a tiempo de tomar sus decisiones se conocieron las cifras sobre la contracción general de la economía en el tercer trimestre del año en cerca de un nueve por ciento (9%), y el retroceso general del sector al que pertenece la empresa, datos que alertaron al tribunal sobre la necesidad de ser extremadamente cuidadoso al resolver las peticiones del pliego, buscando llegar a un punto de equilibrio entre las aspiraciones naturales de los trabajadores al momento de ejercer su derecho constitucional y legal a la negociación colectiva, y al mismo tiempo evitar imponer cargas económicas a la empresa que pudieran comprometer de futuro su viabilidad financiera y comercial.
- Adicionalmente, el Tribunal consideró pertinente buscar en la medida de lo posible la armonización y la articulación al interior de la entidad empleadora, teniendo en cuenta que en ella coexisten varias organizaciones sindicales y por ello diversos estatutos colectivos y regímenes de beneficios extralegales.
- Finalmente, el Tribunal reconoce el esfuerzo que ha hecho la empresa al no despedir trabajadores ni desmejorar sus beneficios extralegales, durante la época más crítica de la pandemia.
- Respecto del PREAMBULO del pliego, los árbitros decidieron negar cualquier petición contenida en éste por unanimidad, por incompetencia, ya que, en términos generales, no es en estricto sentido una petición sino una declaración de principios. Adicionalmente porque si bien se mencionan expresamente algunos temas como la Sustitución Patronal o el Derecho de Asociación y Negociación Sindical, se trata de asuntos expresamente regulados en la Constitución, la Ley y los Tratados Internacionales.



- Respecto de las GARANTÍAS DE NEGOCIACIÓN solicitadas en el pliego, los árbitros decidieron negar dicha petición por unanimidad, por incompetencia, ya que, conforme a su redacción, se trata de un hecho superado en el tiempo, dado que la negociación directa a cargo de las partes ya se cumplió. Adicionalmente porque el tema fue acordado parcialmente por las partes, tal como consta en acta de 21 de marzo de 2018. Finalmente, en cuanto al tema de la Favorabilidad mencionado también en este acápite del pliego, se trata claramente de un principio y de un derecho consagrado en la Constitución y en la Ley.
- En cuanto a la Petición 1ª del pliego (VIGENCIA DEL ACUERDO CONVENCIONAL), por unanimidad se decidió dar al presente laudo arbitral una vigencia de dos (2) años, por considerarlo prudente y equitativo en las actuales circunstancias.
- Respecto de la Petición 2ª del pliego (CAMPO DE APLICACIÓN), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por incompetencia, ya que, frente al ámbito de aplicación, es materia regulada en la ley. En cuanto al reconocimiento de los puntos del articulado del pliego con retroactividad, no es posible ya que el laudo rige es hacia el futuro.
- En cuanto a la Petición 3ª del pliego (INCREMENTO SALARIAL), por unanimidad se decidió disponer aumentos salariales para los años 2021 y 2022 en el porcentaje mayor entre el IPC (Índice de Precios al Consumidor) consolidado nacional certificado por el DANE por todo el año inmediatamente anterior y el incremento fijado por el Gobierno Nacional para el salario mínimo del respectivo año, por considerarlo equitativo y en aras de la armonización al interior de la empresa.
- Respecto de la Petición 4ª del pliego (IGUALDAD), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por incompetencia, ya que se trata de un asunto de orden constitucional y legal.
- Respecto de la petición 5ª del pliego (RÉGIMEN CONTRACTUAL), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por incompetencia, por cuanto los árbitros no pueden, conforme a lo dispuesto en el artículo 458 del CST, afectar facultades o derechos consagrados por la Ley a las partes; en este caso concreto se recortaría la libertad de que dispone el empleador para organizar la administración de su empresa, incluido lo relativo a las



modalidades de contratación.

- Respecto de la petición 6ª del pliego (REEMPLAZOS), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por incompetencia, considerando que se trata de un tema jurídico por cuanto el principio laboral según el cual “a trabajo igual, salario igual” tiene fundamento legal y constitucional y es el llamado a resolver lo pedido.
- Respecto del Parágrafo de la petición 6ª del pliego, los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por incompetencia, ya que afectaría facultades del empleador.
- En cuanto a la Petición 7ª del pliego (GARANTÍA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO), por unanimidad se decidió acceder a ella, por considerarlo pertinente y equitativo, disponiendo el procedimiento disciplinario solicitado por la organización sindical en la parte resolutive del presente laudo.
- Respecto de la petición 8ª del pliego (INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por inconveniencia, teniendo en cuenta que los trabajadores beneficiarios del laudo cuentan ya con una tabla indemnizatoria superior a la legal.
- En cuanto a la Petición 9ª del pliego AUXILIO POR INCAPACIDAD), por unanimidad se decidió consignar acceder a ella, por considerarlo adecuado y equitativo en aras de la armonización al interior de la empresa.
- Respecto de la petición 10ª del pliego (DISPONIBILIDAD), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por incompetencia, por cuanto los árbitros no pueden afectar derechos consagrados por la Ley a las partes; en este caso concreto se recortaría la iniciativa de que dispone el empleador respecto de los temas relacionados con la jornada de trabajo y el sistema de turnos de la empresa.
- Respecto de la petición 11ª del pliego (PRIVACIÓN DE LA LIBERTAD), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por inconveniencia, considerando en primer lugar la falta de claridad de la misma, lo que la hace confusa y difícil de entender para éstos en el sentido de lo que deben interpretar por *privación de la libertad*.  
Además, porque resulta inconveniente apartarse de lo establecido en la Ley sobre el particular (cfr. art. 62 No. 7 del CST).
- Respecto de la petición 12ª del pliego (ACTIVIDAD LABORAL POR



TELETRABAJO), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por incompetencia, por cuanto los árbitros no pueden afectar facultades consagradas por la Ley a las partes, concretamente al empleador respecto de la libertad de elección en materia de modalidades contractuales. Adicionalmente, porque el Teletrabajo<sup>1</sup> y la Dotación son asuntos regulados en la Ley.

- Respecto de la petición 13<sup>a</sup> del pliego (AUXILIO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por incompetencia y por inconveniencia, respectivamente, teniendo en cuenta que, en cuanto a su primera parte, no se trata de una verdadera petición sino de una definición o declaración y, en cuanto a su segunda parte, considerando que los trabajadores beneficiarios del laudo ya cuentan con un permiso y con un fondo para préstamos o créditos para los mismos fines.
- Respecto de la petición 14<sup>a</sup> del pliego (AUXILIOS EDUCACIÓN PREESCOLAR, PRIMARIA Y SECUNDARIA), los árbitros decidieron negarla por mayoría, por inconveniencia, reconociendo su importancia, pero considerando inoportuno la creación del beneficio en la actual coyuntura. El Dr. Fredy Peláez salvó el voto en este punto.
- Respecto de la petición 15<sup>a</sup> del pliego (AUXILIOS EDUCACIÓN SUPERIOR), y su Parágrafo 1<sup>o</sup>, los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por inconveniencia, considerando inoportuno la ampliación de los importantes beneficios en materia educativa existentes al interior de la empresa, de los cuales ya participan los trabajadores beneficiarios del laudo.
- Respecto del Parágrafo 2<sup>o</sup> de la petición 15<sup>a</sup> del pliego, los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por incompetencia, ya que afectaría facultades del empleador.
- Respecto de la petición 16<sup>a</sup> del pliego (PRACTICANTES), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por incompetencia, por cuanto los árbitros no pueden afectar derechos consagrados por la Ley a las partes.
- En cuanto a la Petición 17<sup>a</sup> del pliego (BONIFICACIÓN DE NAVIDAD), por unanimidad se decidió consignar acceder a ella, pero de la manera prevista en la parte resolutive del presente laudo arbitral, por considerarlo equitativo y en aras de la armonización al interior de la entidad empleadora.
- En cuanto a la Petición 18<sup>a</sup> del pliego (PRIMA DE VACACIONES), por



unanimidad se decidió, frente a su primera parte, acceder a ella, por considerarlo equitativo y buscando la armonización al interior de la empresa. Y frente a su segunda parte, negarla por inconveniencia, por considerar inoportuno la creación o ampliación de este beneficio, en el actual momento histórico de incertidumbre en materia económica, no solamente para la Caja sino a nivel general.

- Respecto de la Petición 19ª del pliego (VACACIONES EXTENSIVAS), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por incompetencia, ya que, su primer párrafo afectaría las facultades legales del empleador en materia de concesión de licencias no remuneradas. Y, en cuanto a su segundo párrafo, se trata de un asunto regulado en la Ley.
- En cuanto a la Petición 20ª del pliego (PRIMA DE ANTIGÜEDAD), por unanimidad se decidió acceder a ella, pero de la manera prevista en la parte resolutive del presente laudo arbitral, por considerarlo equitativo y buscando la armonización al interior de la empresa.
- En cuanto a la Petición 21ª del pliego (AUXILIO POR MATRIMONIO), por unanimidad se decidió acceder a ella, mediante la creación de este beneficio, de la manera prevista en la parte resolutive del presente Laudo Arbitral, por considerarlo equitativo y adecuado.
- En cuanto a la Petición 22ª del pliego (AUXILIO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN), por unanimidad se decidió acceder a ella, pero de la manera prevista en la parte resolutive del presente Laudo Arbitral, en la que, además de armonizar el beneficio con los demás estatutos existentes en la empresa, se amplió a los casos de aborto, por considerarlo equitativo.
- Respecto de la petición 23ª del pliego (AUXILIO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por considerar inconveniente en este momento extender o ampliar el grupo de beneficiarios de dicha prestación.
- Respecto de la petición 24ª del pliego (PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y A LA LACTANCIA), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por incompetencia, por cuanto tocaría con la jornada de trabajo.
- En cuanto a la Petición 25ª del pliego (ALIMENTACIÓN), por unanimidad se decidió acceder a ella, pero de la manera prevista en la parte resolutive del presente Laudo Arbitral, por considerarlo equitativo y buscando la



armonización al interior de la entidad empleadora.

- En cuanto a la Petición 26ª del pliego (ALIMENTACIÓN Y TRANSPORTE EN HOTELES Y PARQUES), por unanimidad se decidió acceder a ella, pero de la manera prevista en la parte resolutive del presente Laudo Arbitral, por considerarlo equitativo y en aras de la armonización al interior de la empresa.
- En cuanto a la Petición 27ª del pliego (TRANSPORTE Y VIÁTICOS), por unanimidad y por mayoría se decidió: Frente a sus dos primeros (viáticos, hospedaje, alimentación y transporte) y su quinto inciso (parqueadero), por unanimidad, negarlos por incompetencia, por tratarse de asuntos regulados por la Ley o que afectan facultades del empleador. Frente a su tercer (auxilio de SOAT) y sexto inciso (seguro integral de protección), por unanimidad, negarlos por considerarlo inconveniente. Y frente a su cuarto inciso, por mayoría, acceder a él, pero de la manera prevista en la parte resolutive del presente laudo, disponiendo la creación de un auxilio para compra de bicicletas, por considerarlo, además de equitativo, amigable con el medio ambiente. El Dr. Orlando Bedoya salvó el voto frente a esta última decisión.
- Respecto de las Peticiones 28ª (AUXILIO RECREATIVO) y 29ª (PROGRAMAS Y SERVICIOS) del pliego, los árbitros decidieron negarlas por unanimidad, por incompetencia, ya que, de conformidad con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>2</sup>, se afectaría la autonomía y la definición de los servicios del empleador.
- En cuanto a la Petición 30ª del pliego (BONIFICACIÓN POR PENSIÓN DE VEJEZ O INVALIDEZ), por unanimidad se decidió acceder a ella, pero de la manera prevista en la parte resolutive del presente Laudo Arbitral, por considerarlo adecuado y equitativo y buscando armonizar los beneficios extralegales existentes al interior de la empresa.
- En cuanto a la Petición 31ª del pliego (SEGURO DE VIDA, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES GRAVES), por unanimidad se decidió acceder a ella, pero de la manera prevista en la parte resolutive del presente laudo, disponiendo mantener el valor asegurado, las coberturas y condiciones contratadas actualmente por la Caja, por considerarlo equitativo y para no desarticular el beneficio ya existente al interior de ésta.



- En cuanto a la Petición 32ª del pliego (AUXILIOS POR DEFUNCIÓN), por unanimidad se decidió acceder a ella, pero de la manera prevista en la parte resolutive del presente Laudo Arbitral, por considerarlo pertinente y equitativo y en aras de armonizar los beneficios extralegales existentes al interior de la entidad empleadora. De otro lado, también por unanimidad, se niega, por considerarse inconveniente, lo solicitado en el segundo (auxilio en caso de muerte del afiliado al sindicato) y tercer inciso (seguro por muerte como consecuencia de accidente o enfermedad laboral) de la petición. Y, finalmente, se niega, de igual manera por unanimidad, por falta de competencia, lo solicitado en el cuarto inciso de la petición (extinción de obligaciones del trabajador para con la empresa).
- Respecto de la petición 33ª del pliego (PERMISOS POR CALAMIDAD), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por inconveniencia, por considerar suficiente y equitativa la norma existente sobre la materia, de la que ya se benefician los trabajadores, dispuesta en el laudo anterior.
- Respecto de las Peticiones 34ª (PERMISOS 24 Y 31 DE DICIEMBRE) y 35ª (DESCANSO POR CUMPLEAÑOS Y AÑOS DE SERVICIO) del pliego, los árbitros decidieron negarlas por unanimidad, por incompetencia, ya que éstos no pueden exonerar a los trabajadores de su obligación de prestar el servicio para el que fueron contratados.
- En cuanto a la Petición 36ª del pliego (CRÉDITOS PARA CALAMIDAD DOMÉSTICA), por unanimidad se decidió acceder a ella, pero de la manera prevista en la parte resolutive del presente laudo arbitral, ampliando el monto de los préstamos para calamidad doméstica existentes al interior de la empresa a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por considerarlo razonable y equitativo.
- Respecto de la petición 37ª del pliego (CRÉDITOS PARA VIVIENDA), los árbitros decidieron negarla por mayoría, por inconveniencia, considerando que los trabajadores beneficiarios del laudo ya participan del fondo existente en la empresa para los mismos fines, en las mismas condiciones que los no sindicalizados. El Dr. Fredy Peláez salvó el voto en este punto. De otro lado, por unanimidad decidieron negar el parágrafo de la petición, por incompetencia, de conformidad con la reiterada jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia relacionada con la creación de



comités.

- Respecto de la petición 38ª del pliego (RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por incompetencia, considerando que se trata de un asunto regulado por la Ley.
- Respecto de la petición 39ª del pliego (RECONOCIMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por tratarse de acuerdo con su tenor literal de un hecho superado.
- En cuanto a la Petición 40ª del pliego (TIEMPO Y VIÁTICOS PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL), por unanimidad se decidió acceder a la misma, pero de la manera prevista en la parte resolutive del presente Laudo Arbitral, disponiendo o fijando un número de horas mensuales que consideraron razonable y equitativo, para que sean utilizadas por la organización sindical para todas y cada una de sus actividades, buscando además la armonía y la articulación al interior de la entidad empleadora. De otro lado, también por unanimidad se niegan los viáticos solicitados en la petición por falta de competencia, de conformidad con la reiterada jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre el particular.
- En cuanto a la Petición 41ª del pliego (AUXILIO PARA ACTIVIDADES SINDICALES), por mayoría se decidió acceder a ella, pero en la forma prevista en la parte resolutive del presente Laudo Arbitral, estableciendo el auxilio sindical en un monto anual que consideraron adecuado y equitativo teniendo en cuenta las necesidades y el número de afiliados de la organización sindical, entre otros factores. El Dr. Orlando Bedoya salvó el voto frente a esta decisión.
- Respecto de la petición 42ª del pliego (AUXILIO PARA SOSTENIMIENTO MENSUAL), los árbitros decidieron negarla por unanimidad, por inconveniencia, por considerar suficiente y equitativo el monto establecido como auxilio sindical al resolver el punto anterior (Petición 41ª).
- En cuanto a la Petición 43ª del pliego (DIFUSIÓN SINDICAL), por mayoría se decidió acceder a la misma, en los mismos términos en que se concede actualmente por parte de la empresa a la organización sindical SINALTRACOMFENALCO, respetando el principio de igualdad. Lo anterior considerando, previamente, que el Tribunal tiene competencia para resolver el punto, de conformidad con la sentencia SL3491-2019 de la Sala Laboral



de la Corte Suprema de Justicia<sup>3</sup>. El Dr. Orlando Bedoya salvó el voto frente a esta decisión.

- En cuanto a la Petición 44ª del pliego (PUBLICACIÓN DEL ACUERDO CONVENCIONAL), por unanimidad se decidió acceder a ella, pero de la manera prevista en la parte resolutive del presente laudo, por considerarlo razonable y equitativo.
- Sin más consideraciones, el Tribunal entra a resolver sobre el pliego de la manera que se expresa en la parte resolutive.

### **DENUNCIA DE LA EMPRESA:**

Respecto de la Denuncia por parte de la empresa, los árbitros decidieron negarla en su totalidad, por unanimidad, de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, teniendo en cuenta que ésta no fue discutida en mesa de negociación, según se observa en las actas de inicio y finalización de la etapa de arreglo directo allegadas por las partes al expediente arbitral.

### **DECISIÓN DEL TRIBUNAL**

En mérito de lo expuesto, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, el Tribunal de Arbitramento,

### **FALLA:**

Las solicitudes del pliego de peticiones que la organización sindical UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN DE COLOMBIA "USTECCFC" presentó a la entidad CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO-ANTIOQUIA el día 13 de marzo de 2018, se resuelven así:

### **VIGENCIA**

El presente laudo arbitral tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir



de su expedición.

## **INCREMENTO SALARIAL**

La empresa incrementará los salarios básicos de los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral, durante su vigencia, de la siguiente manera:

1. A partir del 1º de enero del año 2021, se incrementarán sus salarios básicos en el porcentaje mayor entre el IPC (Índice de Precios al Consumidor) consolidado nacional certificado por el DANE por todo el año 2020 y el incremento fijado por el Gobierno Nacional para el salario mínimo del año 2021.
2. A partir del 1º de enero del año 2022, se incrementarán sus salarios básicos en el porcentaje mayor entre el IPC (Índice de Precios al Consumidor) consolidado nacional certificado por el DANE por todo el año 2021 y el incremento fijado por el Gobierno Nacional para el salario mínimo del año 2022.

## **PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

Una vez conocidos por Comfenalco Antioquia, representada por un líder o quien tenga conocimiento de hechos y datos de los cuales pudieran derivarse algún tipo de responsabilidad disciplinaria frente a un colaborador por incurrir en faltas que atentan contra el orden legal o normatividad interna de la Caja, o la vulneración de aspectos esenciales de la relación laboral, la convivencia, la ética, la integridad física y moral, los bienes, la estabilidad de los programas y servicios, la afectación a la autoridad administrativa y a los clientes internos y externos, quien los conozca deberá ponerlos en conocimiento del Jefe de Gestión Humana máximo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia. El proceso disciplinario siempre deberá circunscribirse únicamente a los hechos y datos materia de investigación.

Esta información debe transferirse al Jefe de Gestión Humana por escrito, describiendo claramente la falta que se imputa, las circunstancias de tiempo, modo, lugar en que ocurrieron los hechos, los medios de prueba que deben



considerarse (documentos, testigos, etc.), el nombre y cargo del presunto infractor.

El Jefe de Gestión Humana si lo considera pertinente, conducente y procedente, podrá complementar la información presentada con información complementaria de los líderes del proceso o sede, de los colaboradores que le conozcan, los testigos acreditados, los responsables de algún proceso técnico cuando aplique, la información relacionada que puedan suministrar los procesos de Seguridad, Auditoría y del Sistema Integral de Gestión. Adicionalmente, consultará antecedentes en la H de V, y registros del Comité de Convivencia y Comité de Ética y Buen Gobierno.

Cuando el Jefe de Gestión Humana tenga todos los elementos que le permitieron obtener la información completa respecto de los hechos y datos suministrados procederá a citar a descargos al empleado, con anticipación mínima de dos (2) días o tres (3) si es por fuera del Valle de Aburrá, informando el asunto que será materia de esos descargos; si se tratare de un comportamiento que a juicio de la organización pueda llegar a ser considerado delictual por una autoridad judicial, se hará la misma citación sin necesidad de anticipación mínima. La falta o faltas imputadas al trabajador en la citación, no podrán variarse posteriormente por la Empresa. Si en medio de la ampliación de información o incluso entre la citación y la diligencia salen nuevos asuntos que deban ser materia de indagación, se dejará constancia en la citación o dentro de la diligencia de descargos, los nuevos hechos que harán parte de la indagación.

El empleado se puede hacer asistir de hasta dos (2) testigos que a su vez pueden ser trabajadores sindicalizados o directivos sindicales. Los representantes del Sindicato podrán intervenir al final de la diligencia de descargos exponiendo los argumentos que consideren necesarios frente al caso.

La audiencia de descargos se realizará a más tardar DOS (2) días después de la notificación al inculcado.

Agotado el ejercicio de descargos, el colaborador tiene el derecho de solicitar al



final de la diligencia, se practiquen las pruebas adicionales que considere necesarias para ejercer su derecho de defensa frente a los hechos que se le imputan. Estas pruebas deben practicarse si son posibles a partir del momento en que terminen los descargos. El tiempo de estas pruebas no podrán tardar más de diez (10) días hábiles.

Escuchados los descargos y agotadas las pruebas pedidas por el trabajador, o cuando la diligencia de descargos no se pueda realizar por la inasistencia sin justa causa del trabajador a la misma, la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA deberá resolver y comunicar en un término de tres (3) días hábiles, su decisión si aplica o no la sanción disciplinaria respectiva o si se da por terminado con justa causa o no el contrato de trabajo.

Una vez el Jefe de Gestión Humana se haya formado un criterio para la toma de decisiones dentro del proceso disciplinario, que consulte los hechos, los descargos y las pruebas practicadas, tomará la decisión de cerrar el proceso con sanción o sin sanción y se procederá al acto de notificación al colaborador. Si la decisión es amonestación (sin copia a la Hoja de Vida), o llamado de atención (con copia a la Hoja de Vida) será entregado directamente por el Jefe inmediato. Si la decisión es suspensión la notificará el Jefe inmediato en presencia de un representante del Jefe de Gestión Humana. Si la decisión es la terminación del Contrato de Trabajo con justa causa, igualmente la notificará el Jefe inmediato en presencia de un representante del Jefe de Gestión Humana.

La decisión se hará efectiva a partir del día siguiente a la fecha de sanción.

Si el trabajador se encontrare en desacuerdo con la decisión adoptada por la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA, podrá interponer recurso de apelación en frente de la decisión, para ante el Gerente de Desarrollo Corporativo dentro de los dos (2) días siguientes a la notificación de la decisión. Si la decisión es la terminación del contrato de trabajo, este recurso debe de interponerse de inmediato. El recurso de apelación no podrá ejercerse cuando dentro de los descargos haya confesión o los hechos se hayan verificado en situación de flagrancia.



Cumplido el trámite de apelación a que antes se aludió, la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA deberá resolver el recurso y comunicar la decisión, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

Durante el trámite de apelación el colaborador será separado del ejercicio de sus roles y responsabilidades, hasta sea notificada la decisión de la segunda instancia.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria, ni la terminación del contrato de trabajo con justa causa que se imponga omitiendo el trámite aquí establecido.

Este procedimiento disciplinario no limita la facultad que tiene Comfenalco Antioquia para dar por terminado el contrato de trabajo, acorde con los presupuestos legales.

### **AUXILIO POR INCAPACIDAD**

La empresa reconocerá a los trabajadores beneficiarios del presente laudo arbitral, en caso de enfermedad o accidente de origen común o no profesional, un auxilio equivalente que les permita recibir el cien por ciento (100%) de su salario básico mensual a partir del sexto día de incapacidad continua. Este auxilio se mantendrá mientras la incapacidad sea reconocida por la EPS y hasta un límite de ciento ochenta (180) días.

### **BONIFICACIÓN DE NAVIDAD**

La empresa reconocerá a sus trabajadores beneficiarios del presente laudo, que se encuentren vinculados con contrato de trabajo suscrito antes del doce (12) de diciembre de 2008, una bonificación de Navidad equivalente a sesenta (60) días de salario básico, en las mismas condiciones en que lo viene haciendo actualmente.

La empresa reconocerá a sus trabajadores beneficiarios del presente laudo, que se encuentren vinculados con contrato de trabajo suscrito después del doce (12) de



diciembre de 2008, una bonificación de Navidad equivalente a nueve (9) días de salario básico, en las mismas condiciones en que lo viene haciendo actualmente.

### **PRIMA DE VACACIONES**

La empresa continuará reconociendo a sus trabajadores beneficiarios del presente laudo que se encuentren vinculados con contrato de trabajo antes del 12 de diciembre de 2008, una prima de vacaciones equivalente a quince (15) días de salario básico, en la misma forma en que lo viene haciendo.

### **PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

La empresa reconocerá a sus trabajadores beneficiarios del presente Laudo Arbitral, una prima de antigüedad, de la siguiente forma, en las mismas condiciones en que lo viene haciendo actualmente:

- Siete (7) días de salario básico mensual por cinco (5) años de servicio.
- Diez (10) días de salario básico mensual por diez (10) años de servicio.
- Quince (15) días de salario básico mensual por quince (15) años de servicio.
- Veinte (20) días de salario básico mensual por veinte (20) años de servicio.
- Veinticinco (25) días de salario básico mensual por veinticinco (25) años de servicio.
- Treinta (30) días de salario básico mensual por treinta (30) años de servicio.
- Treinta y cinco (35) días de salario básico mensual por treinta y cinco (35) años de servicio.
- Cuarenta días (40) de salario básico mensual por cuarenta (40) años de servicio.

### **AUXILIO POR MATRIMONIO**

La empresa reconocerá a sus trabajadores beneficiarios del presente laudo que contraigan matrimonio, un auxilio equivalente a cinco (5) días de salario básico.

### **AUXILIO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ABORTO**



La empresa reconocerá al trabajador beneficiario del presente Laudo Arbitral, un auxilio equivalente a doscientos mil pesos (\$200.000), por cada hijo nacido vivo, adoptado o legalmente reconocido, en las mismas condiciones en que lo viene haciendo actualmente.

Dicho auxilio será reconocido también en caso de aborto certificado por la Entidad Promotora de Salud (EPS) de la trabajadora; o de la esposa o compañera permanente del trabajador, inscrita en la EPS.

### **SUBSIDIO ALIMENTACIÓN EMPLEADOS**

La empresa reconocerá al trabajador beneficiario del presente laudo, un subsidio del cincuenta por ciento (50%) en el costo del menú para los trabajadores de acuerdo a su jornada laboral, para aquellos empleados que laboren en hoteles, clubes y parques, en los cuales se cuente con centro de producción propio de alimentos.

El costo de referencia del menú de almuerzo o cena para los trabajadores en el año 2020 es de cinco mil setecientos nueve pesos (\$5.709) y el costo de referencia del refrigerio para el mismo año es de cuatro mil cuarenta y ocho pesos (\$4.048).

Si por razones del servicio el trabajador debe extender su jornada laboral, podrá acceder al subsidio previsto en este artículo en el menú que corresponda a esa jornada extendida.

La empresa garantizará el mejoramiento continuo y la calidad en el menú para los trabajadores.

Este subsidio no se otorgará cuando el trabajador se encuentre en vacaciones, licencias, incapacitado o cuando no esté en el tiempo de prestación de servicio.

El costo del menú se incrementará cada año con el IPC total nacional certificado por el DANE a treinta y uno (31) de diciembre del año inmediatamente anterior.

La empresa respetará los tiempos destinados para la alimentación de los empleados que se hayan determinado en cada área por fuera de la jornada laboral.

### **ALIMENTACIÓN Y TRANSPORTE EN HOTELES Y PARQUES**



En Hoteles y Parques de la empresa, cuando por la preparación y realización de eventos los empleados beneficiarios del presente laudo deban extender su jornada laboral más tarde de las 10:00 p.m., se suministrará la alimentación del empleado (menú tipo cena y/o el desayuno) en caso que éste pernocte en el sitio de trabajo. Igualmente, se suministrarán los medios de transporte o su valor hasta el lugar de acopio más cercano para llegar a la residencia. La empresa evaluará y decidirá sobre las condiciones de capacidad de alojamiento y las de modo, tiempo y lugar para cubrir el beneficio.

### **AUXILIO PARA COMPRA DE BICICLETA**

La empresa otorgará un auxilio equivalente al cincuenta por ciento (50%) de un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), por una vez, a los beneficiarios del presente laudo que deseen comprar bicicleta para mejorar la movilidad y los desplazamientos a su lugar de trabajo.

La empresa deberá reglamentar el presente auxilio a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la expedición del presente laudo, con el fin de garantizar el cumplimiento de los fines perseguidos por el beneficio.

### **AUXILIOS POR PENSIÓN DE VEJEZ O INVALIDEZ**

**Auxilio por Pensión de Vejez:** La empresa reconocerá al trabajador beneficiario del presente laudo que le sea reconocida la pensión de vejez por parte de la respectiva entidad de seguridad social, un auxilio económico equivalente a dos (2) salarios básicos mensuales del trabajador, el cual se pagará en caso de retiro voluntario del trabajador, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Solicite el reconocimiento de la pensión a la entidad correspondiente dentro del mes (1 mes) siguiente contado a partir del cumplimiento de los requisitos legales para acceder a la pensión de vejez.

En el caso del régimen de ahorro individual el mes (1 mes) se contará desde el momento en que el trabajador cumpla la edad, teniendo como referencia la definida para el régimen de prima media con prestación definida.



2. Que una vez el trabajador sea notificado del reconocimiento de la pensión y sea incluido en nómina de pensionados por parte de la entidad pensional, presente la renuncia voluntaria dentro de un término máximo de quince (15) días hábiles siguientes con fecha máxima de retiro dentro del mes (1 mes) siguiente contado desde la notificación de la inclusión en la nómina de pensionados. La empresa podrá acordar con el trabajador una fecha posterior del retiro por necesidades del servicio, know how o plan de sucesión.

**Auxilio por Pensión de Invalidez:** La empresa reconocerá al trabajador beneficiario del presente laudo, un auxilio económico equivalente a dos (2) salarios básicos mensuales del trabajador, el cual se pagará en caso de que se reconozca pensión de invalidez y se de el retiro voluntario del trabajador, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Que una vez el trabajador sea notificado de la resolución que reconoce la pensión de invalidez y sea incluido en nómina de pensionados por parte de la entidad correspondiente, presente la renuncia voluntaria y se produzca el retiro definitivo dentro de un término máximo de quince (15) días hábiles siguientes.

Los auxilios se pagarán a los trabajadores en la liquidación definitiva.

Para los casos en que el trabajador devengue comisiones, este auxilio se liquidará tomando como base el salario promedio mensual de los doce (12) meses anteriores al mes en que se liquida y se paga el auxilio.

## **PÓLIZA DE SEGURO VIDA GRUPO Y ACCIDENTES PERSONALES**

La empresa mantendrá el valor asegurado de la póliza de seguro vida grupo y accidentes personales en veinticuatro (24) salarios básicos mensuales, de acuerdo con las coberturas y condiciones que se tengan contratadas a la fecha.



## **AUXILIO POR MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR**

La empresa reconocerá al trabajador beneficiario del presente laudo, en caso de muerte del o la cónyuge, compañero o compañera permanente del trabajador, un auxilio equivalente a treinta (30) días de salario básico del mismo. En el caso de muerte de hijos legítimos o reconocidos, el auxilio será de quince (15) días de salario básico del trabajador.

**Parágrafo.** En caso de muerte del padre o madre del trabajador sindicalizado, la empresa reconocerá un auxilio por única vez, equivalente a DOSCIENTOS MIL PESOS M/cte (\$200.000), valor que aumentará para el segundo año de vigencia de este laudo en un porcentaje igual al IPC nacional certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior.

## **CRÉDITO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA**

Los trabajadores beneficiarios del presente laudo tendrán derecho a participar del fondo para crédito de calamidad domestica creado en la empresa en el año dos mil veinte (2020) para los trabajadores de la empresa, en igualdad de condiciones que los demás empleados de la misma, el cual estará destinado para otorgarles créditos en caso de calamidad doméstica debidamente comprobada.

Se incluye como calamidad doméstica la muerte de un familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad y primero de afinidad.

El monto del crédito será hasta de cinco (5) SMLMV con un interés mensual del cero punto cuatro por ciento (0.4%), a un plazo máximo de treinta y seis (36) meses. Para administrar el fondo, la empresa aplicará el reglamento correspondiente.

## **PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS**

La empresa reconocerá permisos sindicales remunerados a la USTECCFC, no acumulables, para actividades inherentes a su operación sindical, equivalentes a trescientas veinte (320) horas mensuales. De acuerdo con las siguientes condiciones:



- El permiso será solicitado por el Presidente del sindicato ante el Departamento de Gestión Laboral de la empresa.
- El permiso será solicitado por escrito como mínimo con cinco (5) días hábiles de anticipación, indicando nombre del trabajador(es) y las fechas de los días de permiso.
- Los permisos sindicales serán aprobados siempre que se cumpla con el presente procedimiento y no se afecte la prestación del servicio.
- El Departamento de Gestión Laboral analizará de manera oportuna las solicitudes presentadas y les dará respuesta dentro de los tres (3) días siguientes a la recepción de las mismas.

### **AUXILIO SINDICAL**

La empresa otorgará a la organización sindical beneficiaria del presente laudo, un auxilio por valor de treinta salarios mínimos legales mensuales vigentes (30 SMLMV) por cada año de vigencia del mismo, pagaderos a más tardar el 31 de enero de cada anualidad.

### **ESPACIO EN LA INTRANET CORPORATIVA**

La empresa concederá a la organización sindical beneficiaria del presente laudo un espacio en su intranet corporativa, en los mismos términos en que lo viene haciendo actualmente a la organización sindical SINALTRACOMFENALCO, con el fin de que pueda publicar en éste información que interese a sus afiliados y que verse sobre asuntos de interés sindical, observando siempre las normas de respeto que deben mantener las partes en sus relaciones.

### **PUBLICACIÓN DEL LAUDO**

La empresa entregará a la organización sindical beneficiaria del presente laudo un total de doscientos (200) ejemplares impresos del mismo, para su distribución entre sus afiliados y demás fines pertinentes, a más tardar dentro de los sesenta (60) días siguientes a su entrada en vigencia.



## **PETICIONES NEGADAS**

Las demás solicitudes del pliego de peticiones que no aparezcan relacionadas expresamente en la parte resolutive se entenderán negadas, en los términos indicados en la parte motiva de esta providencia.

Se firma el laudo por los integrantes del Tribunal de Arbitramento y se ordena la notificación a las partes.

**JORGE MARIO JARAMILLO MESA**  
**Árbitro Presidente**

**FREDY ALONSO PELÁEZ GÓMEZ**  
**Árbitro**

**LUIS GUILLERMO RODRÍGUEZ D' ALLEMAN**  
**Secretario**

**Nota.** Este documento es una copia, el documento original se encuentra debidamente firmado y disponible para consulta en el Departamento de Gestión Laboral y Servicios Externos.

