

 MINTRABAJO	No. Radicado 11EE2017332100000067146
	Fecha 2017-12-28 09:38:11 am
Remitente	MINTRABAJO. INSPECCION DE SOACHA
Destinatario	Sede CENTRALES DT Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
Anexos 0	Folios 64
	
COR11EE2017332100000067146	

65. folios.

14966

9025754 – Rad. 0024/ 14-12/ 2017

Soacha, Diciembre 18 de 2017

67146.

MEMORANDO

PARA: Doctora **MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ**
Coordinador Grupo de Archivo Sindical

DE: **INSPECTOR DE TRABAJO DE SOACHA**

ASUNTO: Remisión Constancia de Depósito de la Convención Colectiva de “**SINTRAVIP**” VS **SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA**.

Respetado doctor:

Para su conocimiento y fines pertinentes a que haya lugar, adjunto a la presente remito en **SESENTA Y TRES (63) Folios, CONSTANCIA DE DEPOSITO DE LA CONVENCION COLECTIVA** – de la Organización Sindical denominada **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA “SINTRAVIP” VS SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA**, radicada por el (la) señor (a) **SANDRA PATRICIA MUÑOZ HUERTAS**, en su condición de **Depositante** de la empresa mencionada.

Cordialmente,

FELIPE BERNAL TOVAR
Inspector de Trabajo de Soacha

Anexo: Sesenta y tres (63) folios útiles

Elaboró: Nubia Aponte
Reviso/ Aprobó: Felipe Bernal.



**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y
SEGURIDAD PRIVADA
"SINTRAVIP"**

Personería Jurídica N° 001544 del 13 de Mayo de 2008

(63F)



Bogotá D.C. Diciembre 13 de 2017

Doctora

ANISSA JAWAD BERNAL

Inspector de Trabajo Soacha o quien haga sus veces

Ministerio de Trabajo

Soacha

11 4 DIC. 2017



**ASUNTO: DEPOSITO CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
ENTRE SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA- SINTRAVIP**

Respetados Señores;

Para su conocimiento y demás fines pertinentes legales nos permitimos hacer llegar los documentos relacionados con la negociación del pliego de peticiones presentado por nuestra organización sindical a la empresa SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA, conflicto laboral que fue dirimido por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA (SALA DE CASACION LABORAL, los documentos que anexamos son:

- Copia de todas y cada una de las actas firmadas en arreglo directo.
- Copia del LAUDO ARBITRAL.
- Copia del fallo de la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA (SALA DE CASACION LABORAL)
- Copia de la Convención Colectiva de Trabajo resultante de dicha negociación.

Notificaciones: Solicitamos notificar a la empresa SEGURIDAD ATEMPI LTDA, en la calle 20 A No. 44- 80 en Bogotá D.C., y a SINTRAVIP en la Cra. 32 No 13-131 torre 28 Apto 401 conjunto Eucalipto ciudad verde Soacha.

Total folios 61

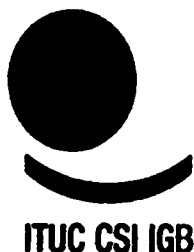
Cordialmente,

DENOIL CASTILLO CASTRO
Presidente Directiva Nacional

JUNTA DIRECTIVA

SANDRA P. MUÑOZ HUERTAS
Secretaria Directiva Nacional

**«Quien no tenga el valor de sacrificarse, debe al menos tener el pudor de
callarse, ante los que se sacrifican»**



Acta Número 01

NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE SEGURIDAD ATEMPI LTDA Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA – SINTRAVIP-

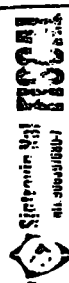
En la ciudad de Bogotá D.C., a los dieciséis (16) días del mes de mayo de 2013, siendo las 08:10 se reunieron en las instalaciones de la empresa, los integrantes de la comisión negociadora del sindicato: SIVILINO HERNANDEZ GUZMAN, ALFREDO TOVAR HUERTAS, ALEJANDRO MENDOZA, DENIL CASTILLO CASTRO, JOSE ESPIRITU DIAZ, y los asesores de la CGT JORGE ESPINOZA PEREZ y JOSE DARIO CORREAL CANO y los integrantes de la comisión negociadora por parte de la empresa: Dr. GONZALO GAVIRIA VILLEGAS, Dr. FABIO AUGUSTO BERMUDEZ LOPEZ Y Dra. NYDIA CONSTANZA CASTRO BUSTOS y el Dr. FERNANDO VALBUENA MOSCOSO como asesor, con el objeto de dar comienzo a las discusiones del pliego de peticiones presentado por la organización sindical, en su etapa de arreglo directo, la cual termina el día 4 de junio de 2013.

Los representantes de las partes hacen constar expresamente que esta primera reunión, convocada por la empresa se celebra dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación del pliego, para iniciar las conversaciones.

Se establecen los siguientes acuerdos:

- 1.- Lugar de reunión: Instalaciones de Seguridad Atempi
- 2.- Fechas de las reuniones: Lunes, Miércoles y Viernes
- 3.- Horarios: Desde las 08:00
- 4.- Integrantes de la Comisión Negociadora por parte del sindicato: los elegidos por la organización sindical.
5. Elaboración de las actas: Se Consignaran únicamente los textos definitivos que hayan sido objeto de acuerdo.
- 6.- Permisos sindicales: los miembros de la comisión negociadora tendrán permiso sindical los días que se adelanten las negociaciones.

La próxima reunión se llevara a cabo el día lunes 20 de mayo de 2013 a las 08:00



Para constancia se firma por los que intervinieron:

POR LA EMPRESA:

GONZALO GAVIRIA VILLEGAS

NYDIA CONSTANZA CASTRO BUSTOS

FABIO AUGUSTO BERMUDEZ LOPEZ

FERNANDO VALBUENA MOSCOSO

Asesor

POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL:

SIVILINO HERNANDEZ GUZMAN

ALEJANDRO MENDOZA

JOSE ESPIRITU DIAZ

ASESORES CGT

JORGE ESPINOZA PEREZ

ALFREDO TOVAR HUERTAS

DENIL CASTILLO CASTRO
CC 79.866.701

JOSE DARIO CORREAL CANO
C.N. 4588049

RECEIVED
11 JUL 1994
11:41 AM
11 JUL 1994

Acta Número 02

NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE SEGURIDAD ATEMPI LTDA Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA - SINTRAVIP-

En la ciudad de Bogotá D.C., a los veinte (20) días del mes de mayo de 2013, siendo las 08:20 se reunieron en las instalaciones de la empresa, los integrantes de la comisión negociadora del sindicato: SIVILINO HERNANDEZ GUZMAN, ALFREDO TOVAR HUERTAS, ALEJANDRO MENDOZA SANCHEZ, DENOIL CASTILLO CASTRO, JOSE ESPIRITU DIAZ, y el asesor de la CGT JOSE DARIO CORREAL CANO y los integrantes de la comisión negociadora por parte de la empresa: Dr. GONZALO GAVIRIA VILLEGAS, Dr. FABIO AUGUSTO BERMUDEZ LOPEZ Y Dra. NYDIA CONSTANZA CASTRO BUSTOS y el Dr. FERNANDO VALBUENA MOSCOSO como asesor.

La empresa deja constancia que estudiado el pliego de peticiones presentado por la organización sindical es inviable, ya que ella es solo generadora de empleo, está regida por la SVSP, las tarifas se encuentran reguladas y las pretensiones de la organización se hallan por fuera de las posibilidades económicas de la compañía, las pretensiones son exageradas, por lo tanto se invita a la organización sindical con todo respeto a revisar y aterrizar el pliego de peticiones, ya que de 30 artículos, 22 son de carácter económico.

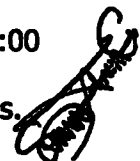
La empresa de la SVSP
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Vigilancia y Seguridad Privada - SINTRAVIP

La organización sindical manifiesta que lo que pretende es continuar el proceso de negociación de acuerdo con el desarrollo del pliego de peticiones, ya que el salario mínimo legal mensual no es materia de negociación y discusión en la presente negociación. Considera que se debe conocer la posición de la empresa para negociar y se ratifican en las pretensiones del pliego ya que han sido objeto de estudio y análisis.

El asesor de la CGT manifiesta que no debería ser la posición de la empresa terminar la negociación sin entrar a analizar las pretensiones, considera que se debe conocer la posición de la empresa sobre las aspiraciones de la organización, pues sin conocerlas resulta difícil que la organización haga una revaluación de las pretensiones.

La próxima reunión se llevara a cabo el día miércoles 22 de mayo de 2013 a las 08:00

Siendo las 10:46 se da por terminada la reunión y se firma el acta por los asistentes.



Para constancia se firma por los que intervinieron:

POR LA EMPRESA:

GONZALO GAVIRIA VILLEGAS

MYDIA CONSTANZA CASTRO BUSTOS

FABIO AUGUSTO BERMUDEZ LOPEZ

FERNANDO VALBUENA MOSCOSO

Asesor

POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL:

SIVILINO HERNANDEZ GUZMAN

ALFREDO TOVAR HUERTAS

ALEJANDRO MENDOZA

JOSE ESPIRITU DIAZ

DENOIL CASTILLO CASTRO
79.861.701

ASESORES CGT

JOSE DARIO CORREAL CANO
ccn: 4588049

Acta Número 03

NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE SEGURIDAD ATEMPI LTDA Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA – SINTRAVIP-

En la ciudad de Bogotá D.C., a los veintidós (22) días del mes de mayo de 2013, siendo las 08:22 se reunieron en las instalaciones de la empresa, los integrantes de la comisión negociadora del sindicato: SIVILINO HERNANDEZ GUZMAN, ALFREDO TOVAR HUERTAS, ALEJANDRO MENDOZA SANCHEZ, DENOIL CASTILLO CASTRO, JOSE ESPIRITU DIAZ, y el asesor de la CGT JOSE DARIO CORREAL CANO y los integrantes de la comisión negociadora por parte de la empresa: Dr. GONZALO GAVIRIA VILLEGAS, Dr. FABIO AUGUSTO BERMUDEZ LOPEZ Y Dra. NYDIA CONSTANZA CASTRO BUSTOS y el Dr. FERNANDO VALBUENA MOSCOSO como asesor.

Las partes acuerdan el texto del artículo 6º del pliego de peticiones el cual quedara así:

ARTICULO 6º: Cuando la empresa decida modificar el reglamento interno de trabajo deberá previamente notificar a SINTRAVIP, para la participación en la redacción en caso de cambiar o modificar en parte o en todo el contenido del reglamento interno de trabajo. No tendrá validez sino se le comunica al sindicato dicho trámite.

La próxima reunión se llevara a cabo el día viernes 24 de mayo de 2013 a las 08:00

Siendo las 11:24 se da por terminada la reunión y se firma el acta por los asistentes

Para constancia se firma por los que intervinieron:

POR LA EMPRESA:

GONZALO GAVIRIA VILLEGAS

NYDIA CONSTANZA CASTRO BUSTOS

FABIO AUGUSTO BERMUDEZ LOPEZ

FERNANDO VALBUENA MOSCOSO

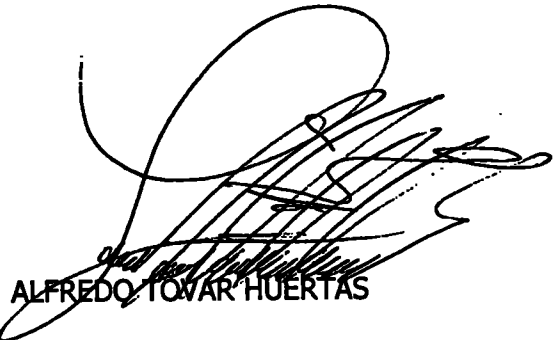
Asesor

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Vigilancia y Seguridad Privada - SINTRAVIP

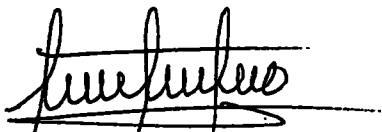
7

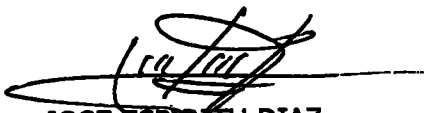
POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL:


SIVILINO HERNANDEZ GUZMAN

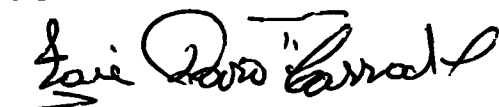

ALFREDO TOVAR HUERTAS


ALEJANDRO MENDOZA


DENOEL CASTILLO CASTRO
C.C. 79.861.701


JOSE ESPIRITU DIAZ

ASESORES CGT


JOSE DARIO CORREAL CANO
C.C. 4588049

Acta Número 04

NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE SEGURIDAD ATEMPI LTDA Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA - SINTRAVIP-

En la ciudad de Bogotá D.C., a los veinticuatro (24) días del mes de mayo de 2013, siendo las 08:22 se reunieron en las instalaciones de la empresa, los integrantes de la comisión negociadora del sindicato: SIVILINO HERNANDEZ GUZMAN, ALFREDO TOVAR HUERTAS, ALEJANDRO MENDOZA SANCHEZ, DENOIL CASTILLO CASTRO, JOSE ESPIRITU DIAZ, y el asesor de la CGT JORGE ESPINOZA PEREZ y los integrantes de la comisión negociadora por parte de la empresa: Dr. GONZALO GAVIRIA VILLEGAS, Dr. FABIO AUGUSTO BERMUDEZ LOPEZ Y Dra. NYDIA CONSTANZA CASTRO BUÑOS y el Dr. FERNANDO VALBUENA MOSCOSO como asesor.

Las partes acuerdan el texto del artículo 8º del pliego de peticiones el cual quedara así:

ARTICULO 8º: La empresa otorgará la suma de UN MILLON DOSCIENTOS MIL PESOS (\$1.200.000) para la impresión de la convención colectiva de trabajo de SINTRAVIP, la cual será entregada a la organización sindical dentro de los QUINCE (15) días siguientes a la firma de la convención.

La próxima reunión se llevara a cabo el día lunes 27 de mayo de 2013 a las 09:00

Siendo las 12:21 se da por terminada la reunión y se firma el acta por los asistentes.

Para constancia se firma por los que intervinieron:

POR LA EMPRESA:

GONZALO GAVIRIA VILLEGAS

NYDIA CONSTANZA CASTRO BUSTOS

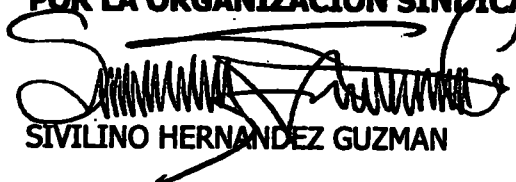
FABIO AUGUSTO BERMUDEZ LOPEZ

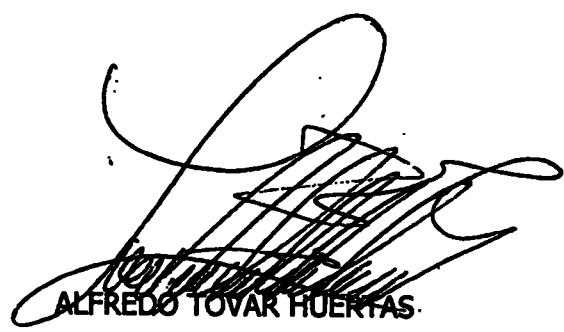
FERNANDO VALBUENA MOSCOSO

Asesor

RECIBIDO
Sindicato Nacional
de Trabajadores
de la Industria
de la Vigilancia
y Seguridad
Privada
SINTRAVIP

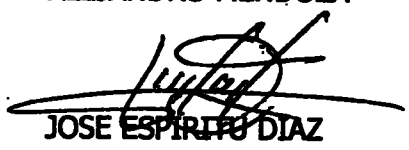
POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL:


SIVILINO HERNANDEZ GUZMAN


ALFREDO TOVAR HUERTAS


ALEJANDRO MENDOZA


DENOEL CASTILLO CASTRO
CC 29-861701


JOSE ESPIRITU DIAZ


ASESORES EGT
JORGE ESPINOZA PEREZ

RECIBI
FOLIO 1000
MAY 2008
SISTEMA DE
ARCHIVO

Acta Número 05**NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE SEGURIDAD ATEMPI LTDA Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA – SINTRAVIP-**

En la ciudad de Bogotá D.C., a los cuatro (4) días del mes de junio de 2013, siendo las 08:15 se reunieron en las instalaciones de la empresa, los integrantes de la comisión negociadora del sindicato: SIVILINO HERNANDEZ GUZMAN, ALFREDO TOVAR HUERTAS, ALEJANDRO MENDOZA SANCHEZ, DENOIL CASTILLO CASTRO, JOSE ESPIRITU DIAZ, y el asesor de la CGT JORGE ESPINOZA PEREZ y los integrantes de la comisión negociadora por parte de la empresa: Dr. GONZALO GAVIRIA VILLEGAS, Dr. FABIO AUGUSTO BERMUDEZ LOPEZ Y Dra. NYDIA CONSTANZA CASTRO BUSTOS y el Dr. FERNANDO VALBUENA MOSCOSO como asesor.

Las partes acuerdan el texto de los artículos 4º, 3º, 1º y 2º del pliego de peticiones los cuales quedaran así:

ARTICULO 4º. La empresa se abstendrá de poner en práctica políticas que desmejoren las condiciones a nivel laboral, sindical, salarial, de libre asociación, igualdad de derechos, sin discriminación de ninguna índole. La empresa respetará el derecho de asociación a todos los trabajadores actuales y posteriores al momento de su ingreso y permitirá que éstos decidan voluntariamente pertenecer a la organización sindical.

ARTICULO 3º. De común acuerdo la empresa y el trabajador acordarán el disfrute de sus vacaciones, las que serán liquidadas y canceladas al momento de salir, con base en los salarios devengados por el trabajador de acuerdo a su programación vigente a la fecha en que se concedan y no habrá lugar a la acumulación de dos periodos de vacaciones.

ARTICULO 1º. La presente convención colectiva, tendrá vigencia de dos (2) años contados desde el 1 de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2015.

ARTICULO 2º. Los artículos, párrafos, incisos, numerales, literales que no fueron denunciados en su totalidad o parcialmente por el SINDICATO, se incorporaran a la nueva Convención Colectiva de Trabajo que se firme.

Previo a la impresión de la convención, la organización sindical entregará a la empresa lo que será el texto final de la nueva convención colectiva de trabajo para su verificación.

SINDICATO NACIONAL
DE TRABAJADORES
DE LA INDUSTRIA DE LA
VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PRIVADA

[Handwritten signature]

La comisión negociadora del sindicato decide retirar el artículo 9º. del pliego de peticiones en discusión.

Las comisiones negociadoras de común acuerdo y de conformidad con lo establecido en la ley deciden hacer uso de la etapa de prórroga, la cual iniciará el día 5 de junio de 2013 y finalizaría el día 24 de junio de 2013. Se mantiene la misma programación de reuniones.

La próxima reunión se llevara a cabo el día 5 de Junio de 2013 a las 08:00

Siendo las 12:01 se da por terminada la reunión y se firma el acta por los que intervinieron:

POR LA EMPRESA:

GONZALO GAVIRIA VILLEGAS

NYDIA CONSTANZA CASTRO B.

FABIO AUGUSTO BERMUDEZ LOPEZ

FERNANDO VALBUENA MOSCOSO

Asesor

POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL:

SIVILINO HERNANDEZ GUZMAN

ALEJANDRO MENDOZA

JOSE ESPIRITU DIAZ

ASESORES CGT

JORGE ESPINOZA PEREZ

ALFREDO TOVAR HUERTAS

DENOTIL CASTILLO CASTRO
CC 79.861.701

Sindicato Val
FICOM
FEDERACION
SINDICAL
VALLECA
C.A.

Acta Número 06

NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE SEGURIDAD ATEMPI LTDA Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA - SINTRAVIP-

En la ciudad de Bogotá D.C., a los diez y siete (17) días del mes de junio de 2013, siendo las 09:15 se reunieron en las instalaciones de la empresa, los integrantes de la comisión negociadora del sindicato: CIVILINO HERNANDEZ GUZMAN, ALFREDO TOVAR HUERTAS, ALEJANDRO MENDOZA SANCHEZ, DENOIL CASTILLO CASTRO, JOSE ESPIRITU DIAZ, y el asesor de la CGT JORGE ESPINOZA PEREZ y los integrantes de la comisión negociadora por parte de la empresa: Dr. GONZALO GAVIRIA VILLEGAS, Dr. FABIO AUGUSTO BERMUDEZ LOPEZ Y Dra. NYDIA CONSTANZA CASTRO BUSTOS y el Dr. FERNANDO VALBUENA MOSCOSO como asesor.

Las partes acuerdan el texto de los artículos 10.1, 10.4, 10.5, 10.6, 10.7 y 10.8 del pliego de peticiones los cuales quedaran así:

ARTICULO 10.1. AUXILIO MENSUAL AL SINDICATO: La empresa auxiliara mensualmente al sindicato durante la vigencia de la presente convención colectiva con una suma igual a un (1) salario minino mensual legal vigente, suma que será entregada mensualmente a la tesorería de la organización sindical, previa presentación de la respectiva cuenta de cobro.

ARTICULO 10.4. AUXILIO A FAMILIARES POR MUERTE DEL TRABAJADOR: La empresa reconocerá al esposo (a) o compañero (a) permanente, o hijos (as) o padres que dependan económicamente del trabajador fallecido, sindicalizado, afiliado a SINTRAVIP, que se encuentre debidamente registrado en la compañía, una suma de CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL PESOS (\$445.000.00) Mcte. por una única vez. Este auxilio no constituye factor salarial.

ARTICULO 10.5. AUXILIO DE MATERNIDAD: Al nacimiento de hijos (as) de trabajadores (as) la empresa auxiliará a cada uno de sus trabajadores afiliados a SINTRAVIP, con la suma de OCHENTA MIL PESOS (\$80.000.00) Mcte, por el primer año de vigencia de la convención. Para el segundo año de vigencia esta suma se incrementara en el IPC. Este auxilio no constituye factor salarial.

ARTICULO 10.6. AUXILIO POR DEFUNCION DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR: La empresa auxiliara a cada uno de sus trabajadores afiliados a SINTRAVIP, en caso de muerte de la esposa (o) o compañera (o) permanente, hijos (as), hijastros, hermanos o padres con la suma de DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$250.000.00) Mcte. una vez el trabajador presente el registro civil de defunción. Para el segundo año de vigencia esta suma se incrementara en el IPC. Este auxilio no constituye factor salarial.

ARTICULO 10.7 PRIMA DE ANTIGÜEDAD: La empresa pagara a cada trabajador por cada uno de los años cumplidos al servicio de la misma, una prima de antigüedad de OCHO MIL

SETECIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS (\$8.777.00) Mcte., para el primer año de vigencia. Para el segundo año de vigencia esta suma se incrementara en el CINCO (5%).

Esta prima se reconocerá a partir del segundo año de vinculación del trabajador con la compañía inclusive y no constituye factor salarial.

ARTICULO 10.8: AUXILIO EDUCATIVO: La empresa pagara en el mes de diciembre para cada año de vigencia de la convención, la suma de SEIS MILLONES DE PESOS (\$6.000.000.00) Mcte. con destino a un auxilio escolar, para los hijos de los trabajadores afiliados a SINTRAVIP, para adquisición de útiles escolares. Dicho auxilio será entregado a la tesorería del sindicato, previa presentación de la respectiva cuenta de cobro.

La comisión negociadora del sindicato decide retirar el artículo 10.9. del pliego de peticiones en discusión.

La próxima reunión se llevara a cabo el día viernes 21 de Junio de 2013 a las 09:00. Siendo las 12:30 se da por terminada la reunión y se firma el acta por los que intervinieron:

POR LA EMPRESA:

GONZALO GAVIRIA VILLERAS

NYDIA CONSTANZA CASTRO B.

FABIO AUGUSTO BERMUDEZ LOPEZ

FERNANDO VALBUENA MOSCOSO

Asesor

POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL:

SIVILINO HERNANDEZ GUZMAN

ALEJANDRO MENDOZA

JOSE ESPIRITU DIAZ

ASESORES CGT

JORGE ESPINOZA PEREZ

ALFREDO TOVAR HUERTAS

DENOR CASTILLO CASTRO

CC 79.861.701.

ACTA NÚMERO 07.**CIERRE FINAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ENTRE SEGURIDAD ATEMPI LTDA Y "SINTRAVIP"**

NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE SEGURIDAD ATEMPI LTDA Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP".

En la ciudad de Bogotá D. C., a los veinticuatro (24) días del mes de Junio del 2013, siendo las 08:20 se reunieron en las instalaciones de seguridad Atempí Ltda, los integrantes de la comisión negociadora de la empresa: GONZALO GAVIRIA VILLEGAS, NYDIA CONSTANZA CASTRO BUSTOS, FABIO AUGUSTO BERMÚDEZ LÓPEZ y el asesor Dr. FERNANDO VALBUENA MOSCOSO y los integrantes de la comisión negociadora por parte del sindicato: SIVILINO HERNÁNDEZ GUZMÁN, JOSÉ ALFREDO TOVAR HUERTAS, ALEJANDRO MENDOZA SÁNCHEZ, DENOIL CASTILLO CASTRO, JOSÉ ESPÍRITU DÍAZ y JORGE ESPINOZA PEREZ asesor de la CGT.

Reunidas las partes y no habiéndose llegado a un total acuerdo en la negociación del pliego de peticiones presentado por la organización sindical a la empresa, el día 08 de Mayo de 2013, estas acuerdan dar por finalizada la etapa de arreglo directo con prorroga, así mismo levantar actas por separado para ser radicadas y depositadas en el Ministerio de trabajo.

DE ACUERDO CON EL PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO, LOS SIGUIENTES ARTICULOS QUEDARON APROBADOS POR LAS COMISIONES NEGOCIADORAS, DE ACUERDO COMO FIGURA EN CADA UNA DE LAS ACTAS QUE SE ADJUNTAN, ELABORADAS Y FIRMADAS POR LAS PARTES.

Acta No. 1. DE INSTALACIÓN, fecha dieciseises (16) de mayo del 2013.

Acta No. 3. ACUERDO, ARTÍCULO 6. Del pliego de peticiones.

Reglamento Interno de Trabajo: Cuando la empresa decida modificar el reglamento interno de trabajo deberá previamente notificar a SINTRAVIP, para la participación en la redacción en caso de cambiar o modificar en parte o en todo el contenido del reglamento interno de trabajo.

No tendrá validez si no se le comunica al sindicato dicho trámite.

Acta No. 4. ACUERDO, ARTICULO 8. Del pliego de peticiones.

Ejemplares de la Convención: La empresa otorgara la suma de UN MILLÓN DOSCIENTOS MIL PESOS (\$1.200.000.00) para la impresión de la convención colectiva de trabajo de SINTRAVIP, la cual será entrega a la organización sindical dentro de los quince (15) días siguientes a la firma de la convención.

Acta No. 5. ACUERDOS, Del pliego de peticiones y acuerdo de la Prorroga.**ARTICULO 4.**

Derecho de Asociación: La empresa se abstendrá de poner en prácticas políticas que desmejoren las condiciones a nivel laboral, sindicales, salariales, de libre asociación, igualdad de derechos, sin discriminación de ninguna índole. La empresa respetara el derecho de asociación a todos los trabajadores actuales y posteriores al momento de su ingreso y permitirá que estos decidan voluntariamente pertenecer a la Organización sindical.

ARTICULO 3.

Vacaciones: De común acuerdo la empresa y el trabajador acordaran el disfrute de sus vacaciones, las que serán liquidadas y canceladas al momento de salir, con base en los salarios devengados por el trabajador de acuerdo a su programación vigente a la fecha en que se concedan y no habrá lugar a la acumulación de dos periodos de vacaciones.

ARTICULO 1.

Vigencia: La presente Convención Colectiva, tendrá una vigencia de dos (2) años contados desde el 1 de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2015.

ARTICULO 2.

Convención Anterior: Los artículos, párrafos, incisos, numerales, literales que no fueron denunciados en su totalidad o parcialmente por el SINDICATO, se incorporaran a la nueva Convención Colectiva de Trabajo que se firme.

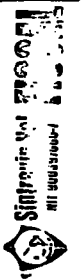
Previo a la impresión de la convención, la organización sindical entregara a la empresa lo que será el texto final de la nueva convención colectiva de trabajo para su verificación.

Acta No. 6. ACUERDOS, Del pliego de peticiones.**ARTICULO 10.1.**

Auxilio Mensual al Sindicato: La empresa auxiliara mensualmente al sindicato durante la vigencia de la presente convención colectiva con una suma igual a un (1) salario mínimo mensual legal vigente, suma que será entregada mensualmente a la tesorería de la Organización sindical, previa presentación de la respectiva cuenta de cobro.

ARTICULO 10.4.

Auxilio a Familiares por Muerte del Trabajador: La empresa reconocerá al esposo (a) o compañero (a) permanente, o hijos (as) o padres que dependan económicamente del trabajador fallecido, sindicalizado, afiliado a SINTRAVIP, que se encuentre debidamente registrado en la compañía, una suma de CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL PESOS (\$445.000.00) M/cte. Por una única vez. Este Auxilio no constituye Factor salarial.



ARTICULO 10.5.

Auxilio de Maternidad: Al nacimiento de hijos (as) de trabajadores (as) la empresa auxiliara a cada uno de sus trabajadores afiliados a SINTRAVIP, con la suma de OCHENTA MIL PESOS (\$80.000.00) M/cte, por el primer año de vigencia de la convención. Para el segundo año de vigencia esta suma se incrementara en el IPC. Este auxilio no constituye factor salarial.

ARTÍCULO 10.6.

Auxilio por Defunción de Familiares del trabajador: La empresa auxiliara a cada uno de sus trabajadores afiliados a SINTRAVIP, en caso de muerte de la esposa (o) o compañera (o) permanente, hijos (as), Hijastros, hermanos o padres con la suma de DOCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$250.000.00) M/cte. Una vez el trabajador presente el registro civil de defunción. Para el segundo año de vigencia esta suma se incrementara en el IPC. Este auxilio no constituye factor salarial.

ARTICULO 10.7.

Prima de Antigüedad: La empresa pagara a cada trabajador por cada uno de los años cumplidos al servicio de la misma, una prima de antigüedad de OCHO MIL SETECIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS (\$8.777.00) M/cte, para el primer año de vigencia. Para el segundo año de vigencia esta suma se incrementara en el cinco (5%).

Esta prima se reconocerá a partir del segundo año de vinculación del trabajador con la compañía inclusive y no constituye factor salarial.

ARTICULO 10.8.

Auxilio Educativo: La empresa pagara en el mes de diciembre para cada año de vigencia de la convención, la suma de SEIS MILLONES DE PESOS (\$6.000.000.00) M/cte. Con destino a un auxilio escolar, para los hijos de los trabajadores afiliados a SINTRAVIP, para adquisición de útiles escolares. Dicho auxilio será entregado a la tesorería del sindicato, previa presentación de la respectiva cuenta de cobro.

A CONTINUACIÓN SE RELACIONAN LOS ARTICULOS QUE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL SINDICATO RETIRO DEL PLIEGO DE PETICIONES.

Acta No. 5. ARTICULO 9.

Acta No. 6. ARTICULO 10.9.

A CONTINUACIÓN SE RELACIONAN LOS ARTICULOS QUE NO FUERON ACORDADOS POR LAS PARTES DEL PLIEGO DE PETICIONES.

RECIBI
DO
EL
SINTE
SINDICATO
DE
TRABA
JADORES
DE
VENEZUELA

ARTICULO 5.**Publicación convención**

La Empresa suministrará una cartelera a la organización sindical SINTRAVIP ubicada junto al reglamento interno de trabajo de la empresa, para que dicha organización, publique la convención colectiva de trabajo que se firme. La divulgación que se publique en ella no será contraria a los intereses de las partes, su objeto social o clientes, pues su finalidad es publicar asuntos a favor de los trabajadores afiliados a SINTRAVIP.

ARTICULO 7.**Incorporación de Costumbres**

La empresa dará Todas aquellas costumbres a sus trabajadores sindicalizados que por mera liberalidad a la convención colectiva de trabajo resultante del presente pliego de peticiones, cuyo monto económico será mínimo del 50% del salario mensual básico convencional y particularmente las siguientes, ya sean para los afiliados o su cónyuge compañero o compañera permanente y parientes hasta el segundo (2) grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

- a. Bono de cumpleaños.
- b. Bono del día del niño.
- c. Bono para Fiesta de fin de año, para cada afiliado.
- d. Bono de nacimiento de hijos.
- e. Bono de primeras comuniones.
- f. Bono de bautismos.
- g. Bono para ante ojos
- h. Bono de grado.

ARTÍCULO 10.**Suministro de dotación**

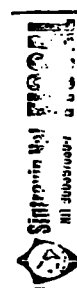
1. La empresa proveerá de dotación a los trabajadores sindicalizados de la siguiente forma:

Trabajadores motorizados, Supervisores y escoltas una dotación nueva completa cada cuatro (4) meses, de acuerdo a las fechas establecidas en el código sustantivo del trabajo, conformada por las siguientes prendas:

- Botas de seguridad y protección marca atlas caña alta.
- Pantalón y chaqueta anti fricción marca miguel caballero.
- Camisetas.
- Medias.
- Casco para motocicleta marca Grex.
- Dotación de invierno.

Esta dotación debe ser acorde al clima según las especificaciones técnicas del proveedor.

2. vigilantes y Manejadores Caninos; la empresa suministrara dotación nueva cada cuatro (4) meses de acuerdo a las fechas establecidas en el código sustantivo del



Trabajo, a los trabajadores de un fabricante reconocido, con material de alta calidad.

Conformada por:

- Camisa
- Pantalón
- Corbata
- Chaqueta
- Calzado
- Medias
- Buzo de lana para clima frío
- Pasa montaña de lana
- Guantes de lana

Esta dotación se dará de acuerdo al clima y con las especificaciones de riesgos laborales y seguridad industrial.

3. SUPERVISORES DE PATRULLA, OPERADORES DE MEDIOS TECNOLÓGICOS Y ESCOLTAS: la empresa dará tres bonos anuales para compra de vestidos en marcas reconocidas, como ARTURO CALLE, de igual forma dará bono para compra de calzado. Estos bonos se entregaran cada cuatro (4) meses de acuerdo a las fechas establecidas en el código sustantivo del Trabajo.

4. TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS: la dotación debe ser de un fabricante reconocido y con material de alta calidad.

ARTICULO 10.2.

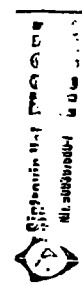
Rodamiento de Motos, por concepto de contrato Civil.

La empresa incrementara el pago de rodamiento de las motos anualmente lo que estipula el IPC a partir del 01 de enero de cada año, adicionalmente hará un incremento del 10% sobre el mismo.

ARTÍCULO 10.3.

Sistema de pagos.

La empresa pagara la nómina quincenal a todos los trabajadores afiliados a "Sintravip", los días quince (15) y treinta (30) de cada mes; de igual forma la empresa asignara un funcionario para atención personalizada, en Horario de lunes a sábados de 08:00 a 17:00 horas, del Departamento de Nomina para dar solución a los faltantes del salario, una vez verificado el faltante procederá en las siguientes 24 horas a realizar el pago sin excepción, reflejándolo en el desprendible de pago. El Sindicato, tiene la facultad de buscar una entidad financiera que ofrezca mejor beneficio para los trabajadores y que no realice descuentos monetarios por el manejo de la cuenta de nómina; la Empresa se acogerá a realizar el pago por esa entidad financiera siempre y cuando sea acogida por la mayoría de los trabajadores.



ARTICULO 20.**Incremento Salarial**

La empresa incrementara los salarios Mínimo y básicos mensuales de sus trabajadores Sindicalizados afiliados a Sintravip, en un 10% sobre dicho salario, y este incremento se aplicara a partir del primero (1) de enero de cada año, de acuerdo al aumento que el Gobierno nacional fije sobre el salario Mínimo Legal mensual Vigente. Éste nuevo salario básico se denominara **SALARIO BASICO CONVENCIONAL**. Sobre éste nuevo salario básico convencional se liquidara las horas extras, dominicales y festivos.

ARTICULO 20.1.**Auxilio de Matrimonio**

El trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio por cualquier creencia Religiosa, Notarial o en Juzgado, la empresa le reconocerá un auxilio de un (1) salario básico mensual vigente convencional o el que este percibiendo y diez (10) días hábiles de permiso remunerados al cien (100%), de acuerdo a su programación al momento de hacer uso del permiso.

ARTICULO 20.2.**Permiso Permanente al Presidente del Sindicato**

La empresa concederá permiso sindical permanente al presidente del sindicato, a partir de la vigencia de la convención, remunerado al cien (100%) del salario promedio que este devengando al momento de hacer uso del permiso, incluyendo todo lo que constituya salario por contratos laborales y civiles adicionando el auxilio de transporte.

ARTICULO 20.3.**Fondo de préstamos por calamidad doméstica o laboral**

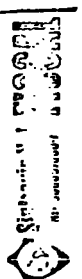
La empresa creara un fondo destinado a efectuar préstamos sin intereses a los trabajadores sindicalizados que sufran, ellos o sus familiares, grave calamidad doméstica, cuyo préstamo se aproxime a la suma del diez (10) salarios básicos mensuales y el trabajador y la empresa acordara las cuotas a diferir del préstamo.

ARTICULO 20.4**Auxilio de transporte extralegal**

La Empresa se compromete a pagar el valor total del transporte en servicio de taxi, de los trabajadores sindicalizados cuando su jornada laboral finalice después de las 22:00 horas y deban regresar o iniciar el servicio antes de las 06:00 am.

ARTICULO 20.5.**Retroactividad Convencional**

En caso de no llegar al arreglo directo, la empresa pagará los beneficios económicos pactados en la convención colectiva de trabajo, desde el día de creada el acta de finalización del periodo de arreglo directo, hasta el día en que



salga la convención ya sea por arbitramento o huelga y de ahí en adelante hasta que se pacte una nueva convención colectiva de trabajo.

ARTICULO 20.6

Ubicación de Oficina

La empresa destinara cincuenta (50) salarios mínimos mensuales legales vigentes para la adquisición de oficina del sindicato.

ARTICULO 20.7.

Jornada de Trabajo Laboral

La empresa se compromete a mantener los horarios y jornadas de trabajo de la siguiente forma:

1. VIGILANTES Y OPERADOR DE MEDIOS TECNOLOGICOS. Tendrán un horario laboral de la siguiente forma:

a. En los puestos de turnos rotativos: dos (2) turnos diurno; dos (2) turnos nocturno; dos (2) turnos de descanso, sin afectar su ingreso salarial, convencional. Ó el que actualmente estén percibiendo.

b. En los puestos de solo turno nocturno: los trabajadores tendrán derecho a dos (2) días compensatorios semanales sin afectar su ingreso salarial, convencional o el que actualmente estén percibiendo.

c. En los puestos de lunes a sábado diurno: los trabajadores tendrán derecho a un (1) día compensatorio semanal, además del que por ley se tenga sin afectar su ingreso salarial convencional o el que actualmente estén percibiendo.

d. En los puestos de lunes a viernes: los trabajadores tendrán derecho a un (1) día compensatorio semanal, además del que por ley se tenga sin afectar su ingreso salarial convencional o el que actualmente estén percibiendo.

e. En los puestos de domingo a viernes: los trabajadores tendrán derecho a dos (2) domingos de descanso al mes.

2.) descansos dominicales remunerados sin afectar su ingreso salarial convencional o el que actualmente estén percibiendo.

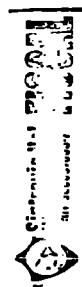
3.) TRABAJADORAS EN LACTANCIA. La empresa le dará una hora de entrada más tarde y una hora de salida más temprano que a los demás trabajadores por 6 meses adicionales a la licencia de maternidad, con el fin de atender a su bebe en época de lactancia y cuidado maternal, sin afectar su salario convencional o el que actualmente estén percibiendo.

ARTICULO 20.8.

Sustitución Patronal

1.) En caso de que la empresa adopte una nueva razón social, ya sea porque se fusione, ésta se compromete a mantener los contratos de sus actuales y futuros trabajadores sindicalizados en las mismas condiciones, tendrá la misma validez la convención resultante de esta negociación.

2.) En caso de que la empresa cree o compre acciones en otra empresa de la misma actividad económica, y esté contratando con los mismos clientes que actualmente tiene, deberá contratar y mantener los contratos de trabajo de los



trabajadores sindicalizados y sostener los mismos beneficios convencionales pactados.

Lo anterior con el propósito de respetar la libertad comercial, pero de defender el mínimo vital de los trabajadores sindicalizados.

ARTICULO 20.9.

La Empresa.

Dará un auxilio educativo del 100% del valor de la matrícula a trabajadores e hijos que cursen estudios en instituciones tecnológicas o de educación Superior, legalmente reconocidas siempre y cuando su promedio de notas sea igual o superior al 80%, de la sumatoria de todas las materias, y estipulada por la entidad de educación superior; ejemplo si en una Universidad el máximo de nota es 5.0, el 80 % es 4.0 Auxilio del 70% del valor de la matrícula si el promedio de notas es del 70%, auxilio del 50% del valor de la matrícula si el promedio de notas es como mínimo el 60%.

ARTICULO 30.

Permisos para asistir a la conmemoración del día del trabajo.

La empresa para el día 01 de mayo de cada año, concederá veinte (20) permisos sindicales a los afiliados a Sintravip, remunerados con el (100%) del salario promedio, de acuerdo a su programación, para asistir a la conmemoración del día del trabajo.

ARTICULO 30.1.

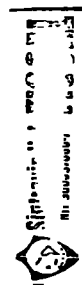
Motivación día del Vigilante.

La empresa con el fin de darle cumplimiento a las dos (2) horas de recreación semanales a que tiene derecho cada trabajador, auxiliara a la organización sindical con un bono de cincuenta mil pesos (50.000) para cada afiliado a "Sintravip", quien se encargara de celebrar el día del vigilante con el incentivo correspondiente, bonos que deberán ser entregados a la tesorería del sindicato el 01 de noviembre de cada año.

CONSTANCIA: La comisión negociadora de la organización sindical, deja constancia que no habiéndose llegado a un acuerdo total, agradece a la comisión negociadora de la empresa su disposición.

Igualmente dejamos constancia que al no haber llegado a acuerdo para firmar conjuntamente el acta final, es la comisión negociadora del sindicato la que firma esta Acta, para ser radicada y depositada en el Ministerio de Trabajo y cumplir con las Normas establecidas por la ley.

Anexamos copias: Actas 1, 3, 4, 5, 6 y 7., de Instalación, Prorroga, Acuerdos y Finalización que es la presente Acta.



POR LA EMPRESA

GONZALO GAVIRIA VILLEGAS
Negociador

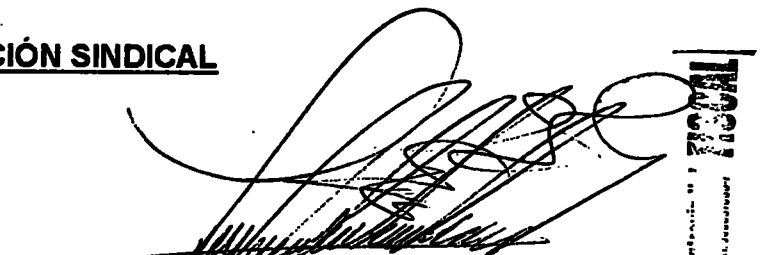
NYDIA CONSTANZA CASTRO BUSTOS
Negociador

FABIO AUGUSTO BERMÚDEZ LÓPEZ
Negociador

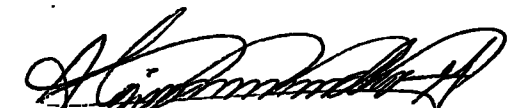
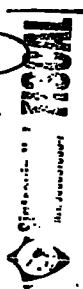
FERNANDO VALBUENA MOSCOSO
Asesor

POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

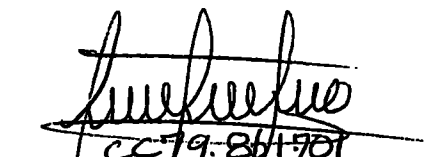
SIVILINO HERNÁNDEZ GUZMÁN
Negociador



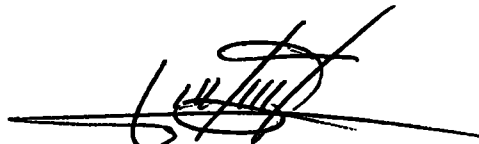
JOSÉ ALFREDO TOVAR HUERTAS
Negociador



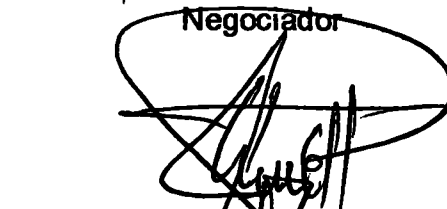
ALEJANDRO MENDOZA SÁNCHEZ
Negociador



DENOIL CASTILLO CASTRO
Negociador



JOSÉ ESPÍRITU DÍAZ
Negociador



JORGE A. ESPINOSA PERÉZ
Asesor

**TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO OBLIGATORIO
SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA VS. SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PRIVADA "SINTRAVIP"**

LAUDO ARBITRAL

En Bogotá, D.C., a los diez y siete (17) días del mes de junio de dos mil catorce (2014), a las dos de la tarde (2:00), siendo los Árbitros designados dentro del Tribunal de Arbitramento Obligatorio constituido para dirimir el conflicto colectivo laboral surgido entre la empresa **SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"** de conformidad con la Resoluciones No. 00004359 del 13 de noviembre de 2013, 005292 del 26 de diciembre de 2013 y 01824 del 9 de mayo de 2014 emanadas del Ministerio del Trabajo los doctores **VICTOR HUGO RODRIGUEZ PINZON**, en su condición de tercer Arbitro, **JUAN FERNANDO ESCANDON GARCIA**, en su condición de Arbitro de la Empresa y **FABIO HERRERA PARRA** en su condición de Arbitro de la Organización Sindical.

A la presente sesión comparecieron los Árbitros doctores **VICTOR HUGO RODRIGUEZ PINZON**, **JUAN FERNANDO ESCANDON GARCIA** y **FABIO HERRERA PARRA**, con el objeto de proferir el correspondiente **LAUDO ARBITRAL**, previo el siguiente análisis:

I.- ANTECEDENTES:

1.1.- El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Vigilancia y Seguridad Privada. "**SINTRAVIP**", Organización Sindical de Primer Grado y de Industria, con personería Jurídica, inscrita en el Registro Sindical mediante Resolución No.001544 del 13 de mayo de 2008, filial de la Confederación General del Trabajo CGT, solicitaron al Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo, la convocatoria de Tribunal de Arbitramento, en virtud a que el veinticuatro(24) de junio de 2013, fecha de la última reunión entre las partes, se vencieron los términos y prórrogas de negociación en arreglo directo.

1.2.- Previamente a lo anterior, la Organización Sindical presentó a la empresa, el ocho (8) de mayo de dos mil trece (2013) el Pliego de Peticiones conformado por treinta y un (31) puntos. Se inició y se llevó a cabo el proceso de negociación colectiva, se deduce de las actas y de los informes allegados por las partes al Tribunal, las que corresponden a la etapa de arreglo directo iniciado en mayo dieciséis (16) de dos mil trece (2013) mediante Acta 01 y culminado en junio veinte cuatro (24) de dos mil trece (2013), sin que se llegara a obtener un acuerdo positivo de la totalidad de los puntos del pliego de peticiones.

1.3.- El Ministerio del Trabajo por medio de las Resoluciones Nos. 00003391 del 20 de septiembre de 2013, 00004359 del 13 de noviembre de 2013, 005292 del 26 de diciembre de 2103 y 01824 del

24

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA VS. SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PRIVADA "SINTRAVIP"

09 de mayo de 2014, constituyó e integro el Tribunal de Arbitramento Obligatorio previsto en el artículo 34 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 61 de la Ley 50 de 1990, para que estudie y decida el diferendo laboral colectivo surgido entre las partes, y autorizado por el Ministerio de Trabajo para sesionar en Bogotá. Los Árbitros tomaron posesión de sus cargos ante la Subdirectora de Inspección y Profesional Especializada Subdirección de Inspección del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo.

II.- ACTUACIONES DEL TRIBUNAL:

Revisado nuevamente el expediente, se pudo constatar que la sesión de instalación, llevada a cabo el cuatro (04) de junio de 2014, el Tribunal procedió a designar como Presidente al doctor **VICTOR HUGO RODRIGUEZ PINZÓN** y como secretaria a la doctora **TERESA PAEZ ACOSTA** quien tomó posesión del cargo en legal forma, se dispuso solicitar al Ministerio de Trabajo los antecedentes del conflicto y así mismo, citar a las partes, quienes comparecieron a sustentar sus posiciones para el día nueve (09) de junio de 2014.

A las sesiones del Tribunal asistieron los Árbitros y la Secretaria, de conformidad con las Actas respectivas, debidamente aprobadas y suscritas por los integrantes de la Corporación, tal como consta en el expediente..

III.- PRUEBAS:

El Tribunal además de haber escuchado los planteamientos de las partes, interrogándolos complementariamente, recepcionó la abundante documentación aportada por los mismos que fueron decretados como prueba y anexados al expediente.

Los Árbitros examinaron: el pliego de peticiones; las actas de arreglo directo; las resoluciones de convocatoria e integración del Tribunal; los documentos presentados por el sindicato y los documentos presentados por la empresa, en respuesta a los oficios librados.

IV.- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

En atención a que la instalación del Tribunal acaeció el cuatro (4) de junio de 2014 y según las voces del Art. 459 del C.S. del T, el término de 10 días para decidir vence el día de hoy y que las partes no concedieron la prórroga, no obstante que en el día de ayer les fue solicitada y para no violentar la normatividad legal existente para proferir el Laudo éste Tribunal toma la decisión con la observación arriba anotada, no sin antes dejar la salvedad que el

25

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA VS. SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PRIVADA "SINTRAVIP"

señor Árbitro de la Empresa participó en todas y cada una de las sesiones y decisiones aquí tomadas y que sirven de sustento al presente Laudo Arbitral.

A. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Es la equidad la que debe asistir al Tribunal en su decisión, para lo cual deberá tener en cuenta los parámetros o límites jurídicos impuestos por el derecho positivo y otros por la capacidad económica de la parte empleadora.

Los parámetros jurídicos que emanan del derecho, se infieren del mandato del artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual, los árbitros están facultados para decidir el conflicto colectivo económico en todos aquellos aspectos que no fueron resueltos por las partes dentro de la etapa de arreglo directo, ya que los árbitros no pueden exceder lo pedido en el pliego de peticiones, esto es, que les está vedado decidir ultra y extra petita.

Es importante, igualmente, precisar que los límites de competencia de los Tribunales de Arbitramento están regulados por los artículos 2o. y 3o. del Código Procesal del Trabajo, disposiciones de las cuales nace la diferencia entre el conflicto jurídico y el económico, correspondiendo a los árbitros la competencia, exclusivamente, para decidir los puntos del pliego de peticiones que se identifican con el conflicto económico colectivo.

Las diferencias entre los conflictos económicos y jurídicos trascienden a un aspecto de técnica procesal, ya que, resulta obvio, no poder decidir en ningún sentido cuando se carece de facultad para hacerlo. Así lo ha expresado la Corte:

"Si el sentenciador estima que no tiene competencia, su decisión tiene que ser inhibitoria. No puede concluir afirmativamente ni negativamente sobre lo pedido. Si procede en forma diferente, con el supuesto de su incompetencia, su decisión no sólo contraría la normatividad de los presupuestos procesales que es ilógica en el campo del derecho..." (Sentencia de Homologación de Julio 19 de 1982, Rad. 8637. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral)."

Del análisis preliminar de los puntos contenidos en el pliego de peticiones, de acuerdo con los mandatos de los artículos 2 y 3 del C.P.L., en relación con el artículo 458 del C.S.T., concluyó el Tribunal que es competente para decidir únicamente sobre los puntos económicos del pliego, ya que con los demás, algunos tocan la calidad subordinante, de propiedad y dirección del establecimiento, y otros, son de puro derecho.

**TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA VS. SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PRIVADA "SINTRAVIP"**

Es por eso que del estudio del Pliego de Peticiones se verifica que en las Actas Nos. 3, 4, 5 y 6 efectuadas entre el veintidós (22) de mayo y el diez y siete (17) junio de dos mil trece (2013) de la Etapa de Arreglo Directo, las partes aprobaron los siguientes puntos del Pliego:

"ARTICULO 1.- VIGENCIA.- (Acta No.5)

La presente Convención Colectiva tendrá vigencia de dos (2) años contados desde el 1 de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2015.

ARTICULO 2.- (Acta No. 5)

Los artículos, párrafos, incisos, numerales, literales que no fueron denunciados en su totalidad o parcialmente por el SINDICATO, se incorporarán a la nueva Convención Colectiva de Trabajo que se firme.

Previo a la impresión de la Convención, la Organización Sindical entregará a la empresa lo que será el texto final de la nueva Convención Colectiva de Trabajo para su verificación.

ARTICULO 3.- VACACIONES.- (Acta No. 5)

De común acuerdo la empresa y el trabajador acordarán el disfrute de sus vacaciones, las que serán liquidadas y canceladas al momento de salir, con base en los salarios devengados por el trabajador de acuerdo a su programación vigente a la fecha en que se concedan y no habrá lugar a la acumulación de dos periodos de vacaciones.

ARTICULO 4.- DERECHO DE ASOCIACIÓN.- (Acta No. 5)

La empresa se abstendrá de poner en práctica políticas que desmejoren las condiciones a nivel laboral, sindical, salarial, de libre asociación, igualdad de derechos, sin discriminación de ninguna índole. La empresa respetará el derecho de asociación a todos los trabajadores actuales y posteriores al momento de su ingreso y permitirá que éstos decidan voluntariamente pertenecer a la organización sindical.

ARTICULO 6.- REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.- (Acta No. 3)

Cuando la empresa decida modificar el reglamento interno de trabajo deberá previamente notificar a SINTRAVIP, para la participación en la redacción en caso de cambiar o modificar en parte o en todo el contenido del reglamento interno de trabajo. No tendrá validez si no se le comunica al Sindicato dicho trámite.

SINTRAVIP
SINDICATO NACIONAL DE
VIGILANCIA Y SEGURIDAD

**TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO OBLIGATORIO
SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA VS. SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PRIVADA "SINTRAVIP"**

sindical dentro de los QUINCE (15) días siguientes a la firma de la Convención.

ARTICULO 9.- PROCEDIMIENTO PARA DESPEDIR UN TRABAJADOR SINDICALIZADO.- (Acta No. 5)

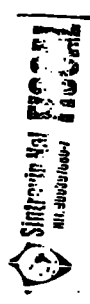
Punto retirado por el Sindicato.

ARTICULO 10.1.- AUXILIO MENSUAL AL SINDICATO.- (Acta No. 6)

La empresa auxiliará mensualmente al Sindicato durante la vigencia de la presente Convención Colectiva con una suma igual a un (1) salario mínimo legal vigente, suma que será entregada mensualmente a la tesorería de la Organización Sindical, previa presentación de la respectiva cuenta de cobro.

ARTICULO 10.4.- AUXILIO A FAMILIARES POR MUERTE DEL TRABAJADOR.- (Acta No. 6)

La empresa reconocerá al esposo (a) o compañero (a) permanente, o hijos (as) o padres que dependan económicamente del trabajador fallecido, sindicalizado, afiliado a SINTRAVIP que se encuentre debidamente registrado en la compañía, una suma de CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL PESOS (\$445.000.00) M/cte. por una única vez. Este auxilio no constituye factor salarial.



ARTICULO 10.5.- AUXILIO DE MATERNIDAD.- (Acta No. 6)

El nacimiento de hijos (as) de trabajadores (as) la empresa auxiliará a cada uno de sus trabajadores (as) afiliados a SINTRAVIP, con la suma de OCHENTA MIL PESOS (\$80.000.00) M/cte. por el primer año de vigencia de la Convención. Para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC. Este auxilio no constituye factor salarial.

ARTICULO 10.6.- AUXILIO POR DEFUNCIÓN DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR.- (Acta No. 6)

La empresa auxiliará a cada uno de sus trabajadores afiliados a SINTRAVIP, en caso de muerte de la esposa (a) o compañero (a) permanente, hijos (as), hijastros (as), hermanos (as), o padres, con la suma de DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$250.000.00) M/cte. una vez el trabajador presente el registro civil de defunción. Para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC. Este auxilio no constituye factor salarial.

ARTICULO 10.7.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD.- (Acta No. 6)

La empresa pagará a cada trabajador por cada uno de los años cumplidos al servicio de la misma, una prima de antigüedad de

[Handwritten signature]

**TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA VS. SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PRIVADA "SINTRAVIP"**

OCHO MIL SETECIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS (\$8.777.00) M/cte. para el primer año de vigencia. Para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el CINCO POR CIENTO (5%).

Esta prima se reconocerá a partir del segundo año de vinculación del trabajador con la compañía inclusive y no constituye factor salarial.

ARTICULO 10.8.- AUXILIO EDUCATIVO.- (Acta No. 6)

La empresa pagará en el mes de diciembre para cada año de vigencia de la Convención, la suma de SEIS MILLONES DE PESOS (\$6.000.000,00) M/cte. con destino a un auxilio escolar, para los hijos de los trabajadores afiliados a SINTRA VIP, para la adquisición de útiles escolares. Dicho auxilio será entregado a la tesorería del Sindicato, previa presentación de la respectiva cuenta de cobro.

ARTICULO 10.9.- (Acta No. 6)

Punto retirado por el Sindicato. ."

B. CONSIDERACIONES PARTICULARES

Si bien las partes durante la etapa de arreglo directo acordaron parcialmente los puntos del Pliego arriba transcritos, respecto de los puntos económicos del pliego de peticiones, el Tribunal observa que el resumen de los planteamientos allegados por los delegados del Sindicato, comparados con la intervención del Subgerente y Contralor de la Empresa, no existe discusión, sino que las diferencias de criterios que saltan a la vista y que verdaderamente generan o dan origen al conflicto, es que la Empresa está sometida a control y vigilancia de la Superintendencia de Vigilancia; que los salarios de los trabajadores vinculados al personal de vigilancia básicamente están sujetos a las variaciones del salario mínimo legal ordenadas por el Gobierno Nacional, toda vez que las tarifas de contratación con los destinatarios de la prestación de servicios de vigilancia las determina el mercado, a través de la oferta y la demanda de este servicio. Cabe resaltar que también se hizo especial referencia a la circunstancia de que el punto identificado en el cuerpo del pliego de peticiones como "ARTÍCULO 3. VACACIONES.-", que aparece como resuelto el día 4 de junio de 2013 en la reunión celebrada entre los negociadores, Acta Número 05, el Representante Legal precisó que no fue objeto de acuerdo no obstante que formalmente allí se da fe de lo contrario, situación por la cual no se llegó a un acuerdo sobre los puntos Nos: 5, 7, 10, 10.2, 10.3, 20, 20.1, 20.2, 20.3, 20.4, 20.5, 20.6, 20.7, 20.8, 20.9, 30, y 30.1 objeto de estudio de este Tribunal.

Respecto de los puntos aprobados en Etapa de Arreglo Directo por las partes, este Tribunal, determina que los mismos se transcriban y hagan parte como cuerpo único de este Laudo Arbitral, por lo cual se ordena incorporar en la parte resolutive de esta providencia.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Vigilancia y Seguridad Privada "SINTRAVIP"

[Handwritten signature]

**TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA VS. SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PRIVADA "SINTRAVIP"**

Con relación a la denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo informada por el Representante Legal de la empresa, éste Tribunal ordenó la incorporación de los documentos soporte de la misma, a fin de establecer el cumplimiento de los formalismos establecidos en el Art. 479 del C.S.T, los cuales no fueron allegados por la parte interesada, razón por la cual el Tribunal se abstiene de pronunciarse sobre el particular, adicional de que los puntos de la Convención Colectiva supuestamente denunciados, no fueron considerados por las partes en la mesa de negociación en la etapa de arreglo directo y su prórroga .

Este Tribunal determinó APROBAR los puntos del diferendo de la siguiente manera:

SOBRE EL INCREMENTO SALARIAL.-

La Empresa reconocerá a los trabajadores sindicalizados un aumento salarial equivalente a 1.5% del salario básico devengado a la fecha de proferirse el presente Laudo Arbitral y el mismo porcentaje para el salario basico que tengan los trabajadores a primero (1) de enero de dos mil quince 2015

SOBRE EL AUXILIO DE MATRIMONIO.-

El trabajador o trabajadora que contraiga legalmente matrimonio, tendrá derecho a que la Empresa le otorgue un permiso remunerado de ocho (8) días hábiles, de acuerdo a la programación laboral al momento de hacer uso del permiso.

SOBRE EL AUXILIO EDUCATIVO.-

La Empresa dará un auxilio educativo equivalente a OCHENTA POR CIENTO (80%) del valor de la matrícula, a los trabajadores sindicalizados que cursen estudios en instituciones tecnológicas o de educación superior, que estén legalmente reconocidas por la autoridad competente, siempre y cuando su promedio de notas sea igual o superior al noventa por ciento (90%) del tope de calificación académica utilizado por el respectivo establecimiento educativo.

Los requisitos para la acreditación del derecho serán estipulados por la Empresa.

SOBRE LOS PERMISOS PARA ASISTIR A LA CONMEMORACION DEL DÍA DEL TRABAJO.-

La Empresa, para el día primero (1º) de mayo de cada año, concederá 10 permisos sindicales a los afiliados de SINTRAVIP,

Sintravip Nal.
FISCAL
MEXICO

47-
12

**TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA VS. SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PRIVADA "SINTRAVIP"**

remunerados con el 100% del salario básico, de acuerdo a su programación, para asistir a la conmemoración del día del trabajo.

El Tribunal procede a **NEGAR** los siguientes puntos sometidos a su consideración:

SOBRE LA PUBLICACIÓN CONVENCIÓN.-

"La Empresa suministrará una cartelera a la organización sindical SINTRAVIP ubicada junto al reglamento interno de trabajo de la empresa, para que dicha organización, publique la convención colectiva de trabajo que se firme. La divulgación que se publique en ella no será contraria a los intereses de las partes, su objeto social o clientes, pues su finalidad es publicar asuntos a favor de los trabajadores afiliados a SINTRAVIP."

Se imprueba el punto, atendiendo la circunstancia de que en reunión celebrada por los negociadores en la etapa de arreglo directo, Acta N° 4, se concedió un auxilio de \$1.200.000,00 para la impresión de la Convención Colectiva con destino a los beneficiarios de la convención.

SOBRE EL FONDO DE PRÉSTAMOS PARA CALAMIDAD DOMÉSTICA O LABORAL.-

"La empresa creara un fondo destinado a efectuar préstamos sin intereses a los trabajadores sindicalizados que sufran, ellos o sus familiares, grave calamidad doméstica, cuyo préstamo se aproxime a la suma del diez (10) salarios básicos mensuales y el trabajador y la empresa acordara las cuotas a diferir del préstamo."

Por razones de equidad se niega este pedimento.

SOBRE EL AUXILIO DE TRANSPORTE EXTRALEGAL.-

"La empresa se compromete a pagar el valor total del transporte en servicio de taxi, de los trabajadores sindicalizados cuando su jornada laboral finalice después de las 22:00 horas y deberán regresar o iniciar el servicio antes de las 06:00 am."

Se niega la petición contenida en este punto, por razones de equidad.

SOBRE LA MOTIVACIÓN DEL DÍA DEL VIGILANTE .-

"La empresa con el fin de darle cumplimiento a las dos (2) horas de recreación semanales a que tiene derecho cada trabajador, auxiliara a la organización sindical con un bono de cincuenta mil pesos (50.000) para cada afiliado a "Sintravip", quien se encargara

SINTRAVIP
FABRICACION DE
VIGILANTES

H
N

**TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA VS. SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PRIVADA "SINTRAVIP"**

de celebrar el día del vigilante con el incentivo correspondiente, bonos que deberán ser entregados a la tesorería del sindicato el 01 de noviembre de cada año."

Se niega la petición contenida en el punto por razones de equidad.

El Tribunal decide no pronunciarse sobre los siguientes puntos por ser de carácter **NORMATIVOS**:

SOBRE INCORPORACIÓN DE COSTUMBRES.-

"La empresa dará todas aquellas costumbres a sus trabajadores sindicalizados que por mera liberalidad a la convención colectiva de trabajo resultante del presente pliego de peticiones, cuyo monto económico será mínimo de 50% del salario mensual básico convencional y particularmente las siguientes, ya sean para los afiliados o su cónyuge compañero o compañera permanente y parientes hasta el segundo (2) grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

- a. Bono de cumpleaños.
- b. Bono del día del niño.
- c. Bono para Fiesta de fin de año, para cada afiliado.
- d. Bono de nacimiento de hijos.
- e. Bono de primeras comuniones.
- f. Bono de bautismos.
- g. Bono para ante ojos
- h. Bono de grado."

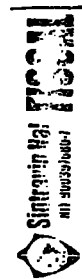
Por virtud del mandato del artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, el Tribunal se abstiene de pronunciarse sobre este punto, toda vez que atañe a derechos y facultades de la Empresa, contenidos en el ordenamiento constitucional y legal.

SOBRE EL SUMINISTRO DE DOTACIÓN.-

"1. La empresa proveerá de dotación a los trabajadores sindicalizados de la siguiente forma:

Trabajadores motorizados, Supervisores y escoltas una dotación nueva completa cada cuatro (4) meses, de acuerdo a las fechas establecidas en el código sustantivo del trabajo, conformada por las siguientes prendas:

- Botas de seguridad y protección marcas atlas caña alta.
- Pantalón y chaqueta anti fricción marca miguel caballero.
- Camisetas.
- Medias.
- Casco para motocicleta marca Grex.
- Dotación de invierno.



H

**TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO OBLIGATORIO
SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA VS. SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PRIVADA "SINTRAVIP"**

Esta dotación debe ser acorde al clima según las especificaciones técnicas del proveedor.

2. Vigentes y Manejadores Caninos; la empresa suministrara dotación nueva cada (4) meses de acuerdo a las fechas establecidas en el código sustantivo del Trabajo, a los trabajadores de un fabricante reconocido, con Conformada por:

- Camisa
- Pantalón
- Corbata
- Chaqueta
- Calzado
- Medias
- Buzo de lana para clima frio
- Pasa montaña de lana
- Guantes de lana

Esta dotación se dará de acuerdo al clima y con las especificaciones de riesgos laborales y seguridad industrial."

Por virtud del mandato del artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, el Tribunal se abstiene de pronunciarse sobre este punto, toda vez que atañe a derechos y facultades de la Empresa, contenidos en el ordenamiento constitucional y legal.

SOBRE EL RODAMIENTO DE MOTOS, POR CONCEPTO DE CONTRATO CIVIL.-

"La empresa incrementara el pago de rodamiento de las motos anualmente lo que estipula el IPC a partir del 01 de enero de cada año, adicionalmente hará un incremento del 10% sobre el mismo."

El Tribunal se abstiene de emitir pronunciamiento sobre este punto, toda vez que se trata de asunto que atañe a relación contractual de carácter civil, ajena a la competencia de este organismo, por virtud del mandato del artículo 452, ejusdem.

SOBRE LA RETROACTIVIDAD CONVENCIONAL.-

"En caso de no llegar al arreglo directo, la empresa pagará los beneficios económicos pactados en la convención colectiva de trabajo, desde el día de creada el acta de finalización del periodo de arreglo directo, hasta el día en que salga la convención ya sea

SINTRAVIP
MOTOS
71367

Handwritten signature/initials

2819
33

**TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA VS. SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PRIVADA "SINTRAVIP"**

SOBRE LA RETROACTIVIDAD CONVENCIONAL.-

"En caso de no llegar al arreglo directo, la empresa pagará los beneficios económicos pactados en la convención colectiva de trabajo, desde el día de creada el acta de finalización del periodo de arreglo directo, hasta el día en que salga la convención ya sea por arbitramento o huelga y de ahí en adelante hasta que se pacte una nueva convención colectiva de trabajo."

El Tribunal se abstiene de emitir pronunciamiento sobre este pedimento, habida consideración de la circunstancia de que el tema es atinente a punto de derecho, para lo cual no tiene competencia, como que la ejecución de tal acto es de imposición legal.

EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, EL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO CONVOCADO E INTEGRADO POR EL MINISTERIO DE TRABAJO PARA DIRIMIR EL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO EXISTENTE ENTRE LA EMPRESA SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"

R E S U E L V E:

ARTICULO 1.- Transcribase e incorpórese los puntos aprobados por las partes en la Etapa de Arreglo Directo de conformidad con lo dispuesto en la parte considerativa de esta providencia., así:

"ARTICULO 1.- VIGENCIA.-

La presente Convención Colectiva tendrá vigencia de dos (2) años contados desde el 1 de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2015.

ARTICULO 2.-

Los artículos, párrafos, incisos, numerales, literales que no fueron denunciados en su totalidad o parcialmente por el SINDICATO, se incorporarán a la nueva Convención Colectiva de Trabajo que se firme.

Previo a la impresión de la Convención, la Organización Sindical entregará a la empresa lo que será el texto final de

7/8/89
34

**TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA VS. SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PRIVADA "SINTRAVIP"**

la nueva Convención Colectiva de Trabajo para su verificación.

ARTICULO 3.- VACACIONES.-

De común acuerdo la empresa y el trabajador acordarán el disfrute de sus vacaciones, las que serán liquidadas y canceladas al momento de salir, con base en los salarios devengados por el trabajador de acuerdo a su programación vigente a la fecha en que se concedan y no habrá lugar a la acumulación de dos periodos de vacaciones.

ARTICULO 4.- DERECHO DE ASOCIACIÓN.-

La empresa se abstendrá de poner en práctica políticas que desmejoren las condiciones a nivel laboral, sindical, salarial, de libre asociación, igualdad de derechos, sin discriminación de ninguna índole. La empresa respetará el derecho de asociación a todos los trabajadores actuales y posteriores al momento de su ingreso y permitirá que éstos decidan voluntariamente pertenecer a la organización sindical.

ARTICULO 6.- REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.-

Cuando la empresa decida modificar el reglamento interno de trabajo deberá previamente notificar a SINTRAVIP, para la participación en la redacción en caso de cambiar o modificar en parte o en todo el contenido del reglamento interno de trabajo. No tendrá validez si no se le comunica al Sindicato dicho trámite.

ARTICULO 6.- EJEMPLARES CONVENCION.-

La empresa otorgará la suma de UN MILLÓN SOSCIENTOS MIL PESOS (\$1.200.000,00) para la impresión de la Convención Colectiva de Trabajo de SINTRAVIP, la cual será entregada a la organización sindical dentro de los QUINCE (15) días siguientes a la firma de la Convención.

ARTICULO 8.- AUXILIO MENSUAL AL SINDICATO.-

La empresa auxiliará mensualmente al Sindicato durante la vigencia de la presente Convención Colectiva con una suma igual a un (1) salario mínimo legal vigente, suma que será entregada mensualmente a la tesorería de la Organización Sindical, previa presentación de la respectiva cuenta de cobro.

21814
35

**TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA VS. SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PRIVADA "SINTRAVIP"**

**ARTICULO 10.4- AUXILIO A FAMILIARES POR MUERTE DEL
TRABAJADOR.-**

La empresa reconocerá al esposo (a) o compañero (a) permanente, o hijos (as) o padres que dependan económicamente del trabajador fallecido, sindicalizado, afiliado a SINTRAVIP que se encuentre debidamente registrado en la compañía, una suma de CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL PESOS (\$445.000.00) M/cte. por una única vez. Este auxilio no constituye factor salarial.

ARTICULO 10.5.- AUXILIO DE MATERNIDAD.-

El nacimiento de hijos (as) de trabajadores (as) la empresa auxiliará a cada uno de sus trabajadores (as) afiliados a SINTRAVIP, con la suma de OCHENTA MIL PESOS (\$80.000.00) M/cte. por el primer año de vigencia de la Convención. Para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC. Este auxilio no constituye factor salarial.

**ARTICULO 10.6.- AUXILIO POR DEFUNCIÓN DE FAMILIARES DEL
TRABAJADOR.-**

La empresa auxiliará a cada uno de sus trabajadores afiliados a SINTRAVIP, en caso de muerte de la esposa (a) o compañero (a) permanente, hijos (as), hijastros (as), hermanos (as), o padres, con la suma de DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$250.000.00) M/cte. una vez el trabajador presente el registro civil de defunción. Para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el IPC. Este auxilio no constituye factor salarial.

ARTICULO 10.7.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD.-

La empresa pagará a cada trabajador por cada uno de los años cumplidos al servicio de la misma, una prima de antigüedad de OCHO MIL SETECIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS (\$8.777.00) M/cte. para el primer año de vigencia. Para el segundo año de vigencia esta suma se incrementará en el CINCO POR CIENTO (5%).

Esta prima se reconocerá a partir del segundo año de vinculación del trabajador con la compañía inclusive y no constituye factor salarial.

ARTICULO 10.8.- AUXILIO EDUCATIVO.-

La empresa pagará en el mes de diciembre para cada año de vigencia de la Convención, la suma de SEIS MILLONES DE PESOS (\$6.000.000,00) M/cte. con destino a un auxilio escolar, para los hijos de los trabajadores afiliados a SINTRAVIP, para la

287
36

**TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA VS. SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PRIVADA "SINTRAVIP"**

adquisición de útiles escolares. Dicho auxilio será entregado a la tesorería del Sindicato, previa presentación de la respectiva cuenta de cobro."

ARTICULO 2.- EL INCREMENTO SALARIAL.-

La Empresa reconocerá a los trabajadores sindicalizados un aumento salarial equivalente a 1.5% del salario básico devengado a la fecha de proferirse el presente Laudo Arbitral y el mismo porcentaje para el salario básico que tengan los trabajadores a primero (1) de enero de dos mil quince 2015

ARTICULO 3.- AUXILIO DE MATRIMONIO.-

El trabajador o trabajadora que contraiga legalmente matrimonio, tendrá derecho a que la Empresa le otorgue un permiso remunerado de ocho (8) días hábiles, de acuerdo a la programación laboral al momento de hacer uso del permiso.

ARTICULO 4.- AUXILIO EDUCATIVO.-

La Empresa dará un auxilio educativo equivalente a OCHENTA POR CIENTO (80%) del valor de la matrícula, a los trabajadores sindicalizados que cursen estudios en instituciones tecnológicas o de educación superior, que estén legalmente reconocidas por la autoridad competente, siempre y cuando su promedio de notas sea igual o superior al noventa por ciento (90%) del tope de calificación académica utilizado por el respectivo establecimiento educativo.

Los requisitos para la acreditación del derecho serán estipulados por la Empresa.

ARTICULO 5.- PERMISOS PARA ASISTIR A LA CONMEMORACION DEL DÍA DEL TRABAJO.-

La Empresa, para el día primero (1º) de mayo de cada año, concederá 10 permisos sindicales a los afiliados de SINTRAVIP, remunerados con el 100% del salario básico, de acuerdo a su programación, para asistir a la conmemoración del día del trabajo.

ARTICULO 6.- Niéguese por improcedentes, los Puntos 5, 20.3, 20.4 y 30.1 del Pliego de Peticiones de conformidad a lo resuelto en la parte considerativa de esta providencia.

889
19
37

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO
SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA VS. SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PRIVADA "SINTRAVIP"

ARTICULO 7.- Por carecer de competencia la Corporación se abstiene de pronunciarse sobre los puntos 7, 10, 10.2 y 20.5 del Pliego de Peticiones.

NOTIFIQUESE

Notifíquese personalmente a las partes y, una vez ejecutoriado, envíese el expediente al Ministerio del Trabajo, a la Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección para su archivo.


VÍCTOR HUGO RODRÍGUEZ PINZÓN
Presidente


JUAN FERNANDO ESCANDÓN GARCÍA
Arbitro Empresa


FABIO HERRERA PARRA
Arbitro Trabajadores

CON SALVAMENTO DE VOTO.-


TERESA PÁEZ ACOSTA
Secretaría

SINTRAVIP
SINTRA
VIGILANCIA
Y
SEGURIDAD
PRIVADA



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

Magistrado Ponente

SL17005-2017

Radicación 67274

Acta 38

Recurso de Anulación

Bogotá D.C., dieciocho (18) de octubre de dos mil diecisiete (2017).

Decide la Corte el recurso de anulación interpuesto por **SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA**, contra el laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento el 17 de junio de 2014, con ocasión del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre la empresa recurrente y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA (SINTRAVIP)**.

I. ANTECEDENTES

El Ministerio de Trabajo, mediante la Resolución 0000391 del 20 de septiembre de 2013, ordenó la convocatoria de un tribunal de arbitramento para que

470
38
187

Sintragin Val
FICOL
MIL. AUTOMATADO

dirimiera el conflicto colectivo de trabajo existente entre **SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA (SINTRAVIP)**.

II. LAUDO ARBITRAL

El laudo arbitral fue proferido el 17 de junio de 2014, y en lo que es de interés para desatar el recurso de anulación, decidió sobre lo siguiente: artículo 2 **EL INCREMENTO SALARIAL**; artículo 3 **AUXILIO DE MATRIMONIO** y artículo 4 **AUXILIO EDUCATIVO**.

Además tuvo por pactado entre las partes en la etapa de arreglo directo, el punto sobre **VACACIONES**.

En su motivación general, el tribunal expuso: que sus decisiones las tomaría en equidad, teniendo en cuenta los parámetros del derecho positivo y la capacidad económica de la empleadora; que jurídicamente tendría en cuenta el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, así como los marcos de competencia de los artículos 2 y 3 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; que puede resolver únicamente los puntos económicos del pliego; que de acuerdo con las actas 3, 4, 5, y 6, las partes aprobaron los puntos del petitorio relativos a vigencia, vacaciones, derecho de asociación, reglamento interno de trabajo, procedimiento para despedir a un trabajador sindicalizado, auxilio a familiares por muerte del trabajador, auxilio de

39

maternidad, auxilio por defunción de familiares del trabajador, prima de antigüedad y auxilio educativo; que el verdadero punto de diferencia entre las partes del conflicto estriba en que la empleadora está vigilada por la Superintendencia de Vigilancia, y que las variaciones de los salarios de los vigilantes está ligada al salario mínimo legal mensual, pues las tarifas de los servicios de la empresa están atadas a las leyes del mercado; que el punto de vacaciones fue resuelto por los negociadores, según el acta 5, el 4 de junio de 2013, no obstante lo cual el representante legal de la empresa sostiene lo contrario, razón por la que no se negociaron los demás aspectos del pliego; que los puntos acordados en la etapa de arreglo directo se deben transcribir y entrar a formar parte del laudo arbitral, y que en relación con la denuncia de la convención colectiva laboral, anunciada por el representante legal de la empresa, el tribunal ordenó la incorporación de los documentos soporte de la misma, pero estos no fueron allegados por la interesada, razón por la cual "(...) el Tribunal se abstiene de pronunciarse sobre el particular, adicional de que los puntos de la convención colectiva supuestamente denunciados, no fueron considerados por las partes en la mesa de negociación en la etapa de arreglo directo y su prórroga." (fls. 282-296).

III. RECURSO DE ANULACIÓN

En la sustentación la empresa recurrente formula como petición principal la anulación de todo el laudo arbitral y, en subsidio, que se anulen los puntos del laudo

Tribunal Superior de Justicia
Sindicato Nacional de Vigilancia
IN

relativos a incremento salarial, auxilio de matrimonio, auxilio educativo y vacaciones.

El pedimento principal de anulación de todo el laudo, lo sustenta la empleadora en que el tribunal no examinó la denuncia que efectuó de la convención colectiva de trabajo, ni se pronunció al respecto, con lo cual violó sus derechos al debido proceso y de defensa consagrados en el artículo 29 de la Constitución, así como la igualdad de derechos en la negociación, que emana del artículo 55 de la misma Carta, resaltando que en cuanto a lo primero, la jurisprudencia de la Sala ya se ha pronunciado en el sentido que reclama decida la Corte, remitiéndose para ello a la sentencia CSJ SL, 18 abr. de 2006, rad. 28770.

Adicionalmente, también incorporó como cimienta de su súplica de que se anule todo el laudo arbitral, que el mismo no está siquiera mínimamente sustentado por los árbitros, como era su obligación.

A continuación, la solicitud subsidiaria de anulación parcial del fallo arbitral, la soportó la empresa en estos argumentos: que la petición de incremento salarial quedó fuera de debate en la etapa de arreglo directo, según el acta 2 del 20 de mayo de 2013; que en todo caso el tribunal concedió el aumento salarial sin el estudio que ello demanda, sancionando además a la empresa de manera desproporcionada, injusta e inequitativa, sin tener en cuenta los beneficios económicos que la empleadora ha reconocido a sus trabajadores, las condiciones de mercado

de sus servicios; que el auxilio de matrimonio que otorgaron los árbitros conlleva una excesiva cesación de labores en la empresa, que afecta sus servicios, por fuera de que implica un doble pago, pues debe disponer de otro trabajador que reemplace al beneficiado con el auxilio, todo lo cual hace inequitativa esa decisión; que el auxilio educativo ya había sido acordado por las partes en la etapa de arreglo directo, como se desprende del acta número 6 del 17 de junio de 2013, lo cual hace ver la inequidad del tribunal al respecto al dar lugar a dos auxilios educativos a cargo de la empleadora, y que el colegiado arbitral no examinó el punto de vacaciones, asumiendo que había sido resuelto en la etapa de arreglo directo, cuando está demostrado lo contrario con el acta número 7 del 24 de junio de 2013, en armonía con la Resolución del Ministerio de Trabajo 00000428 del 16 de abril de 2013, también obrante en el expediente (fls. 329-349).

IV. LA RÉPLICA

El sindicato controvirtió el recurso de anulación, alegando que es extemporáneo; agregó que la petición de anulación total porque los árbitros no se pronunciaron sobre la denuncia empresarial de la convención colectiva, no se atiene a la verdad procesal y carece de soporte jurídico; que el asunto debe examinarse al tenor del art 479 del Código Sustantivo del Trabajo; que examinado el laudo, en las consideraciones particulares el tribunal sí se refirió a la denuncia de la empresa; que las actas de la etapa de

arreglo directo, dejan claro que en ningún momento la empresa hizo manifestación de querer discutir los puntos que supuestamente denunció de la convención colectiva que estuvo vigente hasta el 20 de junio de 2013; que el recurso de la empleadora busca alargar la solución del conflicto colectivo; que la jurisprudencia de la Corte ha enseñado, que la decisión arbitral no tiene que basarse en referentes normativos positivos; que en lo relativo a la petición subsidiaria de anulación, el sindicato a través de sus negociadores nunca retiró del pliego el tema del aumento de salarios; que la decisión arbitral sobre aumento de salarios en la empleadora es equitativa; que el auxilio por matrimonio sólo se da una vez y no le causa ningún perjuicio a la empresa; que el auxilio educativo concedido por el tribunal, es diferente a la suma para útiles escolares que directamente pactaron empresa y sindicato en la fase de arreglo directo; que la decisión de los árbitros sobre el permiso para asistir a la conmemoración del día del trabajo es equitativa, y que el punto sobre vacaciones, si fue acordado por las partes en la etapa de arreglo directo. (Fls 9-23 del cdno. de anul.).

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

El disenso principal del recurrente con el fallo colectivo acusado, y que en su criterio debe conducir a su anulación, se centra en dos aspectos: el primero hace referencia a la presunta violación por parte del tribunal de arbitramento, del derecho fundamental al debido proceso, por no haberse

pronunciado sobre la denuncia empresarial. El segundo se refiere, a que los arbitradores concedieron ciertos beneficios como incremento salarial, auxilio de matrimonio, auxilio educativo, entre otros, *«sin hacer un mínimo examen, lo cual era necesario, por tratarse de beneficios que afectan seriamente el patrimonio económico de la Compañía, amén de la necesidad de conocer las razones que el Tribunal tuvo para concederlos y de alguna manera tener la oportunidad de refutar tales razones»*.

La Corte abordará estos temas en el orden propuesto así:

1. En relación con la primera inconformidad, se ha de precisar que la denuncia de la convención colectiva es una facultad legal reconocida a las partes en el artículo 479 de Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 del D.L. 616/54, es decir, que dicho mecanismo está también al alcance del empleador.

La jurisprudencia de la Sala ha señalado que si bien los empleadores no están facultados para promover un conflicto colectivo, si los sindicatos de trabajadores lo activan, aquéllos dentro del ámbito del mismo pueden formular denuncia a la convención, asistiéndoles el derecho a que sus inquietudes y planteamientos sean discutidos y analizados en las distintas etapas de las que se compone el diferendo, lo que incluye el arreglo directo, y obviamente el sometimiento de tales asuntos a la decisión arbitral cuando haya lugar a ella.

En sentencia CSJ SL, 24 may. 2010, rad. 41921, señaló la Corporación:

En cuanto a la facultad que tiene la empresa de denunciar la convención colectiva de trabajo, la jurisprudencia laboral, con sustento en la propia Constitución Política, tiene definido que produce efectos jurídicos concretos, por entender que corresponde al ejercicio de la negociación colectiva, elevado a rango constitucional, particularmente en lo que atañe a la determinación, a través de la contratación, de las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante la vigencia del acuerdo celebrado entre las partes, ya sea por medio de una convención colectiva o de un pacto colectivo de trabajo.

En efecto, esta Corporación, al memorar el que es su actual criterio sobre el particular, en providencia de anulación del 2 de febrero de 2004 (Radicado 23242) expresó:

'Es por ello que, la Jurisprudencia ha considerado viable el que los Tribunales de Arbitramento decidan la procedencia de revisar las obligaciones convencionales, facultando por igual el estudio de las aspiraciones de las partes; de los trabajadores en torno a la procura de mejores beneficios, y para el empleador verificar la viabilidad de lo existente y lo aspirado, con este objetivo evaluará la posibilidad de incrementar, crear, reducir, o mantener las obligaciones existentes, para lo cual debe tomar en cuenta la equidad, la capacidad, alteraciones o anomalías económicas. Así en sentencia del 12 de junio de 1970, al decidir la demanda de inexecución contra el numeral 2º, del artículo 3º, de la Ley 48 de 1968, dijo:

'(...)

'g) Conclúyese de lo expuesto que la proposición sub-lite es inexplicable al privar a los patronos de un medio jurídico eficaz para conseguir que puedan ser exonerados de obligaciones adquiridas en convenciones colectivas de condiciones de trabajo, cuando les resultan insostenibles o excesivamente gravosas. Así habrá de declararlo la Corte (...)' (Gaceta Judicial, Tomo CXXXVII, páginas 176, 177 y 178).

'Posteriormente, en sentencia del 27 de mayo de 1993, radicación 6098, precisó sobre este tópico:

'Si la denuncia se efectúa por ambas partes, la discusión del conflicto no puede limitarse únicamente al estudio del pliego de peticiones presentado por el sindicato, sino que las partes deben tener en cuenta la denuncia patronal oportunamente presentada con la finalidad de aumentar, disminuir, adicionar y aún suprimir beneficios pactados en convenciones y laudos arbitrales anteriores, dentro de la dinámica de la negociación'.

Ahora bien, frente a la competencia de los tribunales de arbitramento para conocer de los temas denunciados por el empleador, cumple precisar que en principio, está limitada a aquellos que hayan sido objeto de negociación entre las partes y respecto de los cuales no exista acuerdo entre ellas. En otras palabras, la sola denuncia del empleador, sin que las partes hayan agotado la etapa de interlocución directa sobre los planteamientos que ella contiene, impide el sometimiento de los mismos al conocimiento de los árbitros.

Si la sola denuncia formal habilitara la intervención del tribunal de arbitramento, se estaría privando a las partes del diálogo directo, que en la lógica de la negociación colectiva es el escenario previsto por la ley para que puedan discutir sus diferendos y que debe tener preponderancia frente a los mecanismos de heterocomposición, que son de carácter supletorio. Máxime que la finalidad de la negociación colectiva es que los trabajadores puedan mejorar sus condiciones de trabajo (CSJ SL, 17 mar. 2000, rad. 14010), cualquier rebaja o afectación de los beneficios ya logrados en una convención anterior, merece un previo debate razonado y serio, luego de lo cual, si no hay avenimiento, permita la intervención arbitral.

La Corporación en sentencia CSJ SL, 14 feb. 1980, rad. 7378, señaló:

«En el derecho laboral moderno las negociaciones colectivas entre patronos y grupos de trabajadores generalmente coligados en organizaciones sindicales, son la forma eficaz y pacífica para que quienes viven del esfuerzo cotidiano puedan lograr su mejoramiento económico y social mediante la celebración de convenciones colectivas de trabajo reguladoras de las condiciones jurídicas y económicas para la prestación de los servicios subordinados en el establecimiento respectivo. Y constituyen además tales negociaciones un importante factor de progreso de la legislación laboral, de suyo más dinámica que la propia de materias diferentes, como tutelar que siempre debe ser de los derechos de quienes tienen como principal fuente de ingresos su trabajo personal» (G. J. T.161, 2402, págs. 38-39).

La excepción a esa regla y que habilita a los arbitadores para pronunciarse sobre la denuncia empresarial, se da cuando se trate de temas coincidentes con puntos presentados por el sindicato así no hayan sido objeto de arreglo directo.

En sentencia CSJ SL, 10 abr. 2003, rad. 20837, donde se reiteró la CSJ SL, 8 feb. 1999, rad. 11672, dijo esta Sala de la Corte:

De allí que el Tribunal, según lo ha adoctrinado la Sala, y aún en el evento, de que el asunto en controversia haya sido denunciado por el empleador, más no discutido en la etapa de arreglo directo, por renuencia de los representantes sindicales, como acaece en el sub lite, adquiera competencia, por cuanto esa etapa del conflicto colectivo de trabajo, que comprende la autocomposición de éste, supone un juego bilateral de posiciones, argumentaciones, estudio y decisión de los aspectos que son objeto de controversia, y, no resulta lógico, que la Ley admita la denuncia de la convención colectiva de trabajo por el empresario, y la omisión del Sindicato haga nugatorio ese derecho que, en la

lógica que gobierna el modelo económico globalizado, impone la renegociación de las nuevas condiciones de trabajo, para que las empresas sean viables económicamente, y de paso, se proteja el empleo.

En estos términos se corrige el criterio sostenido en la sentencia CSJ SL, 18 abr. 2006, rad. 28770.

Cumple por otra parte anotar que la Sala, en criterio mayoritario, tiene asentado que *el retiro del pliego de peticiones conlleva a que el conflicto colectivo de trabajo termine por sustracción de materia sin que sea posible que el diferendo siga subsistiendo en torno a los puntos de la denuncia de la convención colectiva de trabajo hecha por el empleador, pues éste, ni puede promover el conflicto, ni puede pretender que el mismo continúe después del mencionado retiro, ya que en este evento no hay el contradictor válido y legítimo que eventualmente le permitiera modificar de acuerdo a sus intereses el régimen convencional vigente* (CSJ SL, 30 jul. 2007, rad. 32094). En ese orden de ideas, de todas maneras, el tribunal de arbitramento no tiene competencia para pronunciarse sobre los puntos de la denuncia del empleador que coincidan con los aspectos del pliego de peticiones que hayan sido objeto de retiro por parte del sindicato.

Resulta entonces, de conformidad con lo arriba analizado, que en este caso específico en que en las actas de la etapa de arreglo directo no existe constancia de que se hubiera discutido el documento de denuncia presentado por el empleador Seguridad Atempí Ltda., la competencia del tribunal de arbitramento respecto de dicha denuncia -por

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Cacao y Derivados

no haberse alegado ni probado renuencia de la organización sindical-, estaría restringida en principio, a los temas de la misma que fueron abordados por las partes en la etapa de arreglo directo por ser coincidentes con asuntos del pliego de peticiones presentado por el sindicato y frente a los cuales no hubo acuerdo.

Así, en lo referente a las materias denunciadas por la empresa que no fueron objeto de discusión por los interlocutores sociales, por desinterés de aquélla al no haberlas puesto a consideración en la mesa de negociación directa con el sindicato, carecería de facultades el tribunal de arbitramento para pronunciarse por esa razón, y no necesariamente porque no sean coincidentes con los temas planteados en el pliego de peticiones, lo cual ya no se exige por la jurisprudencia de conformidad con la tesis asentada en la sentencia CSJ SL, 10 abr. 2003, rad. 20837.

Tampoco estarían habilitados los arbitradores para conocer de las cuestiones invocadas en la denuncia empresarial, que planteadas a su vez en el pliego de peticiones, fueron retiradas de éste por los trabajadores, en atención a que frente a ellas se extinguió el conflicto por sustracción de materia.

En el *sub lite*, se observa a folios 100 a 106, que efectivamente la empresa formuló denuncia parcial de la convención vigente para el bienio 2011-2013, la cual fue puesta en conocimiento de la organización sindical SINTRAVIP, el 8 de mayo de 2013, como se infiere del sello

de recibido que aparece en el respectivo documento.

Los artículos de la convención denunciados fueron: artículo tercero, vacaciones; artículo séptimo, *«procedimiento al debido proceso»*; artículo décimo tercero, permisos sindicales remunerados; artículo décimo quinto, vigencia; artículo décimo sexto, sistema de pagos; artículo décimo séptimo, auxilio a familiares por muerte del trabajador; artículo décimo octavo, auxilio de maternidad; artículo décimo noveno, auxilio defunción de familiares; artículo vigésimo primero, prima de antigüedad; artículo vigésimo segundo, prima de vacaciones; artículo vigésimo tercero, contratación de personal; artículo vigésimo cuarto, auxilio educativo; artículo vigésimo sexto, permisos sindicales; artículo vigésimo séptimo, incremento de auxilios.

Los aspectos relacionados con las vacaciones, vigencia, auxilio a familiares por muerte del trabajador, auxilio de maternidad, auxilio defunción de familiares, prima de antigüedad y auxilio educativo, como a la vez fueron planteados en el pliego de peticiones y por eso estudiados en la etapa de arreglo directo, y respecto de ellos hubo acuerdo entre las partes como se observa en el acta n.º 5 fl. 27, no tenía competencia el tribunal de arbitramento para pronunciarse.

Tampoco le asistía competencia para analizar, por sustracción de materia, lo referente a incremento de auxilios y procedimiento para despedir trabajadores

sindicalizados, porque fueron temas retirados por la comisión negociadora del sindicato, como aparece en las Actas n.ºs 5 y 6 (fls. 26 y 28), habiendo quedado en consecuencia, por fuera del conflicto colectivo.

En lo referente a las demás materias de la denuncia, no existe constancia en las actas respectivas, que las partes hubieran abordado su análisis razonado en la etapa de arreglo directo, y no porque hubiese existido renuencia por parte del sindicato, lo cual no fue alegado ni demostrado en el recurso, sino por simple desinterés de la empresa denunciante que no llevó a la mesa de diálogo sus inquietudes. En esa medida y por haberse omitido la interlocución directa por desinterés de la empresa, se entiende que en realidad se presentó un desistimiento de la denuncia, por lo que el tribunal de arbitramento, no adquirió competencia para pronunciarse sobre los temas en ella propuestos.

Pero es que además, y es lo más importante, respecto de aquellos aspectos de la denuncia empresarial, que no estaban incluidos en el pliego de peticiones de los trabajadores, hubo renuncia expresa de la parte interesada, cuando acordó con su interlocutora la asociación sindical, que:

ARTÍCULO 2º. Los artículos, párrafos, incisos, numerales literales que no fueron denunciados en su totalidad o parcialmente por el SINDICATO, se incorporarán a la nueva Convención Colectiva de Trabajo que se firme.

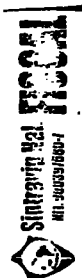
A manera de ejemplo el sindicato no incluyó en el

Quedan así suficientemente explicadas, las razones por las cuales no le asiste razón a la empresa recurrente.

2. Pide igualmente el censor la anulación total del laudo, por haber concedido beneficios como incremento salarial, auxilio de matrimonio, auxilio educativo y permisos para asistir a la conmemoración del Día del Trabajo, sin un mínimo de motivación.

Frente a esta inconformidad se ha de precisar que como lo ha adoctrinado la jurisprudencia de la Sala, las decisiones arbitrales que se profieran con ocasión de un conflicto económico o de intereses, encuentran fundamento en el criterio de equidad, en tanto su finalidad se traduce en otorgar mejores beneficios a los trabajadores sindicalizados, tomando en consideración la situación económica y financiera de la empresa.

En ese orden de ideas, las decisiones de los árbitros no requieren de argumentos iguales o similares a los que se harían en tratándose de sentencias judiciales, en tanto los primeros no son fallos emitidos en derecho, como sí lo son los segundos. De allí que cuando el artículo 136 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, preceptúa que el laudo *«deberá acomodarse en lo posible a las sentencias*



que dicten los jueces en los procesos del trabajo», solo implica que debe tener una estructura similar.

Así lo ha dicho esta Sala, por ejemplo en la sentencia CSJ SL 9346 2016, Rad. 66596 jun. 1 de 2016, en la cual se asentó:

Frente a lo anterior debe anotarse, que como la decisión de un Tribunal de arbitramento obligatorio que resuelve un conflicto de carácter económico se dicta en equidad, no exige la motivación amplia y propia de una sentencia judicial o de la jurisdicción ordinaria de trabajo que resuelve un conflicto jurídico; por esto, mientras las consideraciones del laudo permitan establecer los motivos que llevaron a los árbitros a tomar la determinación que corresponda, así los fundamentos se hubieran expresado brevemente, resulta dable su contradicción y la Corte no podría por una insuficiente motivación anular una decisión de esta naturaleza.

Sobre la circunstancia de no estar suficientemente motivado el laudo arbitral, en sentencia de anulación de la CSJ SL 8693-2014, 26 feb. 2014, rad. 59713, se puntualizó:

También intenta la nulidad del laudo con el argumento de que éste no fue lo suficientemente motivado.

Para responder a la inquietud del recurrente, empieza la Sala por recordar que conforme a la jurisprudencia laboral de esta Corte, las decisiones de un tribunal de arbitramento obligatorio como instrumento de solución de los conflictos colectivos económicos, se toman con base en criterios de equidad mas no jurídicos o legales, lo que quiere decir que a los árbitros no se les puede exigir la motivación jurídica de su fallos, precisamente porque los mismos se producen en equidad como ya se anotó, deber que sí lo tienen aquellos que resuelven conflictos jurídicos quienes deben observar el cumplimiento de las normas citadas por el impugnante en relación con la motivación de las sentencias judiciales.

En este caso, en el acápite «B. CONSIDERACIONES PARTICULARES», los árbitros de manera sucinta, esgrimieron las razones por las cuales accedieron a los

beneficios suplicados en el pliego de peticiones, en cierta medida, por no encontrar de recibo las razones esgrimidas por la empresa para oponerse a ellos.

Esto se lee en el texto del fallo arbitral (fl. 291):

Respecto de los puntos económicos del pliego de peticiones, el Tribunal observa que el resumen de los planteamientos allegados por los delegados del Sindicato, comparados con la intervención del Subgerente y Contralor de la Empresa, no existe discusión, sino que las diferencias de criterios que saltan a la vista y que verdaderamente generan o dan origen al conflicto, es que la Empresa está sometida a control y vigilancia de la Superintendencia de Vigilancia; que los salarios de los trabajadores vinculados al personal de vigilancia básicamente están sujetos a las variaciones del salario mínimo legal ordenadas por el Gobierno Nacional, toda vez que las tarifas de contratación con los destinatarios de la prestación de servicios de vigilancia las determina el mercado, a través de la oferta y la demanda de este servicio.

En atención a lo anterior, no asiste razón a la empresa cuando reprocha al fallo arbitral, el no tener un mínimo de motivación, y en tal medida, no se encuentra fundamento para la anulación total de la decisión como se impetra.

Respecto de las peticiones subsidiarias, se analizan así:

VACACIONES

En lo que atañe a las vacaciones, asevera el impugnante que se equivocó el tribunal de arbitramento al no haberse ocupado del tema, alegando que hubo acuerdo entre las partes, cuando es lo cierto que la empresa objetó

Sin firma del
 Jefe de
 FISCAL

posteriormente el avenimiento logrado sobre el punto, consignado en el artículo 3º del Acta n.º 5 del 4 de junio de 2013, *teniendo en cuenta que al momento de la aprobación, los negociadores de la empresa tuvimos información equivocada que nos indujo a error, puesto que el contenido de ese mismo artículo que aparece redactada en reproducciones de la llamada 'convención colectiva de trabajo' que suministró el sindicato (noviembre 2011- junio 201 (sic), nunca fue aprobado en la mesa de negociación de la época.*

VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Sobre esta inconformidad, cumple advertir que lo referente a las vacaciones fue acordado por las partes según quedó registrado en el Acta n.º 05 de la etapa de arreglo directo (fls. 204-205), por lo tanto el tribunal de arbitramento no tenía competencia para pronunciarse, y por ende, tampoco la Corte puede abordar el punto.

Adicionalmente, al tenor del último inciso del artículo 435 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que se convenga en la fase de negociación entre las partes se debe hacer constar en acta, suscrita a medida que avancen las conversaciones, y tiene carácter definitivo, atributo que apareja que no puede ser objeto de modificación, replanteamiento o desconocimiento por voluntad de uno de los contratantes, en etapas posteriores del conflicto, como lo tiene dicho la Corte, en evidente salvaguarda de la seguridad jurídica al interior de la negociación colectiva.

(CSJ SL, 8 oct. 1992, rad. 5074).

INCREMENTO SALARIAL

Sobre el incremento salarial, afirma el impugnante que, las partes en la tapa de arreglo directo, lo dejaron por fuera de debate cuando el Sindicato avizó que «el salario mínimo legal mensual no era materia de discusión en esa mesa».

Al respecto basta indicar que el artículo 20 del pliego de peticiones decía así:

ARTÍCULO 20. Incremento Salarial. La empresa incrementará los salarios Mínimo y básicos mensuales de sus trabajadores Sindicalizados afiliados a Sintravip, en un 10% sobre dicho salario, y este incremento se aplicará a partir del primero (1) de enero de cada año, de acuerdo al aumento que el Gobierno nacional fije sobre el salario Mínimo Legal mensual Vigente. Éste nuevo salario básico se denominará SALARIO BASICO CONVENCIONAL. Sobre éste nuevo salario básico convencional se liquidará las horas extras, dominicales y festivos.

En el Laudo se dispuso:

La Empresa reconocerá a los trabajadores sindicalizados un aumento salarial equivalente a 1.5% del salario básico devengado a la fecha de proferirse el presente Laudo Arbitral y el mismo porcentaje para el salario básico que tengan los trabajadores a primero (1) de enero de 2015.

VII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Lo que aparece en el Acta n.º 2 de la etapa de arreglo directo, es que la organización sindical manifestó que «el

salario mínimo legal mensual no es materia de negociación», lo cual es lógico porque no podrían desconocerse en la negociación colectiva los mínimos legales, respecto de los cuales las partes no podrían disponer, por constituir ellos una limitante a la autonomía de la voluntad de los involucrados en el conflicto, pues se trata de derechos irrenunciables de los trabajadores (art. 53 de la Constitución Política).

Lo anterior significa, que no hubo retiro del pliego ni acuerdo en lo relativo al incremento salarial, por lo que estaba en la órbita competencial de los arbitradores.

En cuanto a la queja por falta de motivación, fue respondida con ocasión del punto 2 de las peticiones principales y a ellas se remite la Sala.

Sobre el reparo de inequidad del incremento salarial, se ha de precisar que la postura tradicional de la Corte ha sido que los árbitros tienen facultad para decretarlos, pues es uno de los temas propios del desenvolvimiento de la relación laboral y que se involucran en el conflicto colectivo, pues es de la esencia del derecho de asociación, protegido constitucionalmente, que los trabajadores se aglutinen en las organizaciones sindicales en búsqueda de un mejoramiento de los niveles de remuneración, lo que se traduce inmediatamente en estándares de vida superiores para ellos y sus familias. El límite que tienen los árbitros en la materia, está demarcado por los principios de equidad y proporcionalidad, de tal manera que la ponderación que se

THE
1-800-500-7111
ich minichis

THE
1-800-500-7111
ich minichis

THE
1-800-500-7111
ich minichis

No se anulará esta cláusula.

AUXILIO DE MATRIMONIO

En cuanto al auxilio de matrimonio, el pliego de peticiones lo impetró así:

ARTÍCULO 20.1. Auxilio de Matrimonio. El trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio por cualquier creencia Religiosa, Notarial o en Juzgado, la empresa le reconocerá un auxilio de un (1) salario básico mensual vigente convencional o el que este percibiendo y diez (10) días hábiles de permiso remunerados al cien (100%), de acuerdo a su programación al momento de hacer uso del permiso.

En el Laudo se consagró el beneficio, así:

ARTÍCULO 3.- AUXILIO DE MATRIMONIO. -

El trabajador o trabajadora que contraiga legalmente matrimonio, tendrá derecho a que la Empresa le otorgue un permiso remunerado de ocho (8) días hábiles, de acuerdo a la programación laboral al momento de hacer uso del permiso.

VIII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Frente a este aspecto que el censor acusa de manifiestamente inequitativo, y que trastorna en forma notoria la prestación del servicio de vigilancia, se ha de anotar que en criterio de la Sala, el beneficio concedido por los árbitros no está afectado de inequidad manifiesta ni luce desproporcionado, pues el matrimonio corresponde a esa clase de eventos de la vida del trabajador que tienen carácter eventual u ocasional, es decir, que no son

frecuentes o repetitivos, y por lo tanto, no afectan notoriamente el desenvolvimiento de la actividad empresarial ni sus fianzas, máxime que como fue concedido en este caso, el permiso debe ser concedido, *de acuerdo a la programación laboral*, lo cual excluye que la empresa se vea sorprendida con ausencias intempestivas que afecten el desarrollo de su actividad económica.

Se mantendrá la cláusula tercera.

AUXILIO EDUCATIVO

Referente al auxilio educativo, fue implorado en el pliego de peticiones, así:

ARTÍCULO 10.8.

Auxilio educativo.

La empresa destinara en el mes de noviembre durante la vigencia de la convención, treinta (30) salarios mínimos mensuales legales vigentes, con destino a un auxilio escolar, para los hijos de los trabajadores afiliados a 'Sintravip'; dicho auxilio será entregado a la tesorería del sindicato el 30 noviembre de cada año.

Y,

ARTÍCULO 20.9 *La Empresa dará un auxilio educativo del 100% del valor de la matrícula a trabajadores e hijos que cursen estudios en instituciones tecnológicos o de educación Superior, legalmente reconocidas siempre y cuando su promedio de notas sea igual o superior al 80%, de la sumatoria de todas las materias, y estipulada por la entidad de educación superior; ejemplo si en una Universidad el máximo de nota es 5.0, el 80 % es 4.0 Auxilio del 70% del valor de la matrícula si el promedio de notas es del 70%, auxilio del 50% del valor de la matrícula si el promedio de notas es como mínimo el 60%.*

Sintravip Val. 100%
Nº 10001/1001

Respecto de la primera garantía solicitada, el tribunal de arbitramento señaló que había sido objeto de acuerdo entre las partes, y simplemente se limitó a consignarla en la parte resolutive del laudo como ellas la acordaron, en los siguientes términos:

ARTÍCULO 10.8.- AUXILIO EDUCATIVO.-

La empresa pagará en el mes de diciembre para cada año de vigencia de la Convención, la suma de SEIS MILLONES DE PESOS (\$6.000.000,00) M/cte. con destino a un auxilio escolar, para los hijos de los trabajadores afiliados a SINTRAVIP, para la adquisición de útiles escolares. Dicho auxilio será entregado a la tesorería del Sindicato, previa presentación de la respectiva cuenta de cobro.

En lo relacionado con la segunda aspiración, por no haber sido objeto de avenimiento en la etapa de arreglo directo, dirimieron los arbitradores con este contenido:

ARTÍCULO 4.- AUXILIO EDUCATIVO.-

La Empresa dará un auxilio educativo equivalente a OCHENTA POR CIENTO (80%) del valor de la matrícula, a los trabajadores sindicalizados que cursen estudios en instituciones tecnológicas o de educación superior, que estén legalmente reconocidas por la autoridad competente, siempre y cuando su promedio de notas sea igual o superior al noventa por ciento (90%) del tope de calificación académica utilizado por el respectivo establecimiento educativo.

Los requisitos para la acreditación del derecho serán estipulados por la Empresa.

El recurrente cuestiona la última de las prerrogativas, al estimar los árbitro concedieron dos beneficios por el mismo concepto educativo, y que además, es inequitativo

por la imposibilidad económica de la empresa para cubrirlos.

IX. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En lo relacionado con el Auxilio Educativo del artículo 10.8, para los hijos de los trabajadores afiliados a SINTRAVIP para la adquisición de útiles escolares, por tratarse de un tema que fue objeto de arreglo directo entre las partes, los árbitros no tenían competencia para pronunciarse, por lo que la Corte tampoco está habilitada para analizarlo.

Referente al artículo 4º, que consagra el Auxilio Educativo para los trabajadores sindicalizados cuando adelanten estudios tecnológicos o en instituciones de educación superior, no demostró el recurrente cómo esa concesión afecta el equilibrio de las finanzas de la empresa que justifique una intervención judicial en corrección de la equidad.

Adicionalmente, dadas las exigencias que condicionan la prerrogativa, la cual es viable *«siempre y cuando su promedio de notas sea igual o superior al noventa por ciento (90%) del tope de calificación académica utilizado por el respectivo establecimiento educativo»*, las proyecciones lógicas indicarían que no se trata de un beneficio al que se acceda en forma masiva y cause traumatismo a las finanzas de la empresa.

Se mantendrá la cláusula cuarta del laudo.

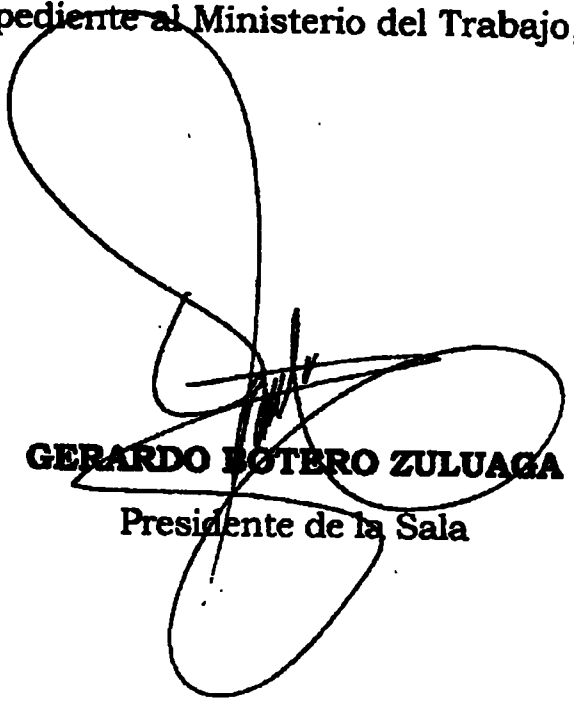
X. DECISIÓN

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

RESUELVE

Primero: NO ANULAR el laudo de 17 de junio de 2014, dictado con ocasión del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre la empresa **SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA (SINTRAVIP)**.

Segundo: Cópiese, notifíquese, publíquese y envíese el expediente al Ministerio del Trabajo, para lo de su cargo.



GERARDO BOTERO ZULUAGA
Presidente de la Sala

51
83
1874

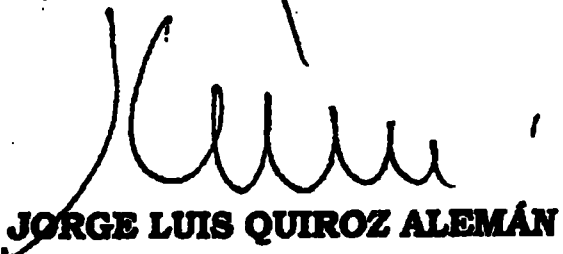

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ


FERNANDO CASTILLO CADENA


CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
1810/14


RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO


LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS
8 de 10 1970


JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

SE
1810/14

M.P. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha se fijó edicto

Bogotá, D.C. - 7 DIC. 2017 8:00 AM

Secretario

M.P. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ
SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha se desfija edicto

Bogotá, D.C. - 7 DIC. 2017 5:00 PM

SECRETARIA

M.P. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ
SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha y hora
señaladas, queda ejecutoriada la presente
providencia
Bogotá, D.C. - 3 DIC. 2017 Hora 5 PM

Secretario

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA
SEGURIDAD ATEMPI LTDA Y EL SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA
VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA
"SINTRAVIP"**

En la ciudad de Bogotá a los 16 días del mes de mayo del 2013 se reunieron las comisiones negociadoras, por parte de seguridad ATEMPI LTDA los señores, GONZALO GAVIRIA VILLEGAS, NYDIA CONSTANZA CASTRO BUSTOS, FABIO AUGUSTO BERMUDEZ LOPEZ y el señor asesor FERNANDO VALBUENA MOSCOSO. Por parte del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"** los Señores SIVILINO HERNANDEZ GUZMAN, JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS, ALEJANDRO MENDOZA SANCHEZ, DENOIL CASTILLO CASTRO, JOSE ESPIRITU DIAZ Y JORGE ESPINOSA PEREZ como asesor de la CGT.

No habiendo llegado a un acuerdo total del pliego de peticiones, se solicitó el tribunal de arbitramento el cual mediante LAUDO ARBITRAL fallado el día 17 de junio de 2014 por los doctores VICTOR HUGO RODRIGUEZ PINZON, JUAN FERNANDO ESCANDON GARCIA Y FABIO HERRERA PARRA, árbitros designados por las partes y por el ministerio de trabajo.

Teniendo en cuenta el recurso de anulación presentado por la empresa seguridad **ATEMPI LTDA** ante la la honorable **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACION LABORAL**, esta mediante sentencia proferida el 18 de octubre de 2017 decide no anular el laudo arbitral del 17 de junio de 2014.

ARTÍCULO PRIMERO: RECONOCIMIENTO

La empresa de SEGURIDAD ATEMPI Ltda. Reconocerá a "SINTRAVIP" como representante legítimo de los trabajadores sindicalizados al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA SINTRAVIP con registro resolución No. 001544 del 13 de mayo de 2008 del ministerio de la protección social, en los términos del código sustantivo y demás normas complementarias y por lo tanto tratará con sus representantes todos los asuntos en los cuales la convención y la ley le dan injerencia al sindicato. De igual manera la empresa reconoce a las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado, a que SINTRAVIP este afiliado o a posterioridad se afilie.

ARTÍCULO SEGUNDO: GARANTÍAS SINDICALES

La Empresa no desmejorará las condiciones laborales existentes en los contratos de trabajo firmados entre el trabajador y la empresa, ni ejercerá represalias contra ninguno de sus trabajadores sindicalizados o adherentes con motivo de la presentación, negociación del pliego de peticiones y la culminación del conflicto laboral. De igual manera respetará el fuero sindical de los trabajadores elegidos de la junta Directiva Nacional, seccionales, comités, integrantes de la comisión estatutaria de reclamos reconocidas por el sindicato. Además respetará el derecho de negociación colectiva. Su incumplimiento a lo aquí pactado acarreará a la empresa pagos oportunos de daños y perjuicios a los trabajadores afectados



conforme lo establece el código procesal del trabajo y la seguridad social, en concordancia con el código de procedimiento civil, tratados internacionales y demás normas que protegen los derechos laborales y de libre asociación colectiva.

ARTÍCULO TERCERO: CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL

A los trabajadores que se beneficien del presente capítulo, que se adhieren a la convención colectiva de trabajo, la empresa les descontará el 1% mensual de sus salarios. Igualmente se descontará las cuotas extraordinarias y multas que ordene el sindicato, dineros estos que serán entregados durante los 8 primeros días del mes siguiente a la tesorería de SINTRAVIP, junto con el listado de los trabajadores a quienes se les hizo la retención.

ARTÍCULO CUARTO: PARTES CONTRATANTES

El presente capítulo de la convención colectiva del trabajo, obliga por una parte a **SEGURIDAD ATEMPI Ltda.**, quien en adelante se denominará la empresa y de la otra parte el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"**, quien en adelante se denominará el sindicato, entidades con domicilio en la ciudad de Bogotá D.C., quienes se obligan a cumplir estrictamente las disposiciones establecidas en el presente capítulo de la convención colectiva de trabajo y hará parte integral de los contratos de trabajo existentes y posteriores.

ARTÍCULO QUINTO: PROCEDIMIENTO AL DEBIDO PROCESO

Para efectos de proceder a sancionar disciplinariamente a un trabajador sindicalizado, deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

- a) La empresa una vez tenga conocimiento del hecho deberá formular pliego de cargos al trabajador implicado, al sindicato y a la comisión estatutaria de reclamos dentro de los tres días hábiles siguientes a la que ocurrieron los hechos.
- b) Una vez notificadas las partes, dentro de los tres días hábiles siguientes, la empresa escuchará en audiencia de descargos al accionado, al accionante por parte de la empresa, el trabajador implicado deberá estar acompañado y asesorado por la comisión estatutaria de reclamos o dos miembros de la junta directiva en caso de que la comisión no pueda asistir. A este procedimiento el trabajador y el sindicato podrán exigir las pruebas exigidas que consideran necesarias en ejercicio en el derecho a la defensa. De esta audiencia se levantará acta que debe ser firmada por quien en ella participaron.
- c) Terminada la audiencia y evaluadas las pruebas, la comisión de reclamos y la empresa contará con un término de ocho días hábiles para resolver sobre el caso en la primera instancia. En caso de no llegar ningún acuerdo la resolución de segunda instancia será tomada por el representante de la empresa o la junta directiva y el presidente de la junta directiva del sindicato, para tal efecto se fija un plazo de dos días hábiles después de informada la decisión de primera instancia.
- d) Queda entendido que la persona que se desempeña como Digitador en la Audiencia de descargos, excepto el Director de Recursos Humanos, Director de Operaciones y Gerente; solo se limitará a su asignación sin intervenir en pro o en contra de alguna de las partes.

e) Será nula toda sanción disciplinaria o despido que se imponga al trabajador implicado, si se violan los literales de este artículo, so pena de pago e indemnización de daños y perjuicios, lucro cesante y daño emergente a favor del trabajador afectado.

ARTÍCULO SEXTO: CAMPO DE APLICACIÓN:

El presente capítulo de la convención colectiva, se aplicara a todos los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato negociador o a quienes se acojan al mismo.

ARTICULO SÉPTIMO: CAPACITACIÓN

La empresa cubrirá a los trabajadores afiliados a SINTRAVIP el costo total de los cursos de seguridad y capacitación organizados por la empresa, que el personal requiera para el cumplimiento de sus funciones de seguridad privada y afines.

ARTICULO OCTAVO: ASESORÍA JURÍDICA

La empresa sufragara los gastos del abogado que se contrate de común acuerdo hasta el sobreseimiento definitivo y le pagara el salario básico en caso de ser detenido por causas del servicio y lo reinstalara en sus labores siempre y cuando sea absuelto por la justicia.

ARTICULO NOVENO: PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS

A. La empresa concederá permiso sindical remunerado a seis (6) trabajadores que sean nombrados para asistir a reuniones de juntas directivas y asambleas nacionales del sindicato, dichos permisos los pagara con el 100% de acuerdo a su programación que tenga en el momento del permiso. Estos permisos sindicales se solicitaran con 8 días de anticipación y se solicita que dentro del permiso se involucre el personal que esta de descanso y que asistirá a la junta o asamblea, para no ser programado por parte de la empresa.

B. La empresa concederá permisos sindical a seis trabajadores para cursos, congresos, foros, seminarios, talleres y demás eventos de carácter sindical nacionales e internacionales convocados por el sindicato, la confederación, federación o institutos de formación, por las veces que tales eventos sean citados y los días que dure el respectivo, más un día y 1un día de regreso que el trabajador requiera, si estos eventos se realizan fuera del lugar habitual de su residencia. Para realizar la solicitud del permiso, el sindicato adjuntara la inscripción o invitación al evento.

ARTICULO DECIMO: BENEFICIOS EXTRALEGALES

La empresa sin perjuicio del capítulo de convención colectiva de trabajo o laudo arbitral, garantiza a sus trabajadores sindicalizados, la aplicación de los beneficios que están consagrados en los convenios y convenciones.

ARTICULO DECIMO PRIMERO: COMITÉ DE RELACIONES LABORALES

Las partes continuaran realizando reuniones de manera mensual alternadas con la Gerencia y con la Dirección de Recursos Humanos.

ARTICULO DÉCIMO SEGUNDO: CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Los contratos de trabajo celebrados y los que en el futuro celebre la empresa con sus trabajadores seguirán siendo a término indefinido salvo la siguiente excepción: Cuando la empresa efectué negocios con sus clientes en los cuales, los servicios a prestar requieran de un número igual a cinco (05) trabajadores, previa comunicación a "SINTRAVIP", la empresa podrá celebrar con cada uno de los trabajadores destinados para esta clase de servicio contratos individuales de trabajo de duración determinada por el de la obra o labor contratada. Se aclara y se conviene que durante el desarrollo de los contratos de duración determinada por el de la obra o labor contratada, cuando el usuario solicita el traslado o cambio del afiliado a SINTRAVIP, de sus instalaciones el contrato de trabajo se dará por terminado, la empresa mostrara mediante documentos escritos la justificación del usuario, las direcciones de Recursos Humanos y Seguridad Y Operaciones tendrá en cuenta el desempeño del trabajador por una eventual vinculación en otro usuario.

ARTICULO DÉCIMO TERCERO: INCAPACIDADES

La empresa pagara los tres (3) primeros días, que no reconoce las EPS y en caso que la incapacidad exceda de tres (3) días la empresa la recibirá del trabajador y procederá a pagarla por el ciento por ciento (100%) del salario base diario adicionando el auxilio de transporte diario del trabajador.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: PERMISOS SINDICALES

Permiso permanente y remunerado a un integrante de la Junta Directiva Nacional del Sindicato, la remuneración de dicho permiso será con el salario básico del trabajador que haga uso de él.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Cuando la empresa decida modificar el reglamento interno de trabajo deberá previamente notificar a SINTRAVIP, para la participación en la redacción en caso de cambiar o modificar en parte o en total el contenido del reglamento interno de trabajo. No tendrá validez si no se le comunica al sindicato dicho trámite.

Este articulo está contemplado en el acta (03) del 22 de Mayo de 2013 en arreglo directo, como artículo (6)



ARTICULO DÉCIMO SEXTO: EJEMPLARES CONVENCION

La empresa otorgara la suma de UN MILLON DOCIENTOS MIL PESOS (\$1.200.000,00) para la impresión de la convención colectiva de trabajo de SINTRAVIP, lo cual será entregado a la organización sindical dentro de los QUNCE (15) días siguientes a la firma de la convención.

Este articulo está contemplado en el acta (04) del 24 de Mayo de 2013 en arreglo directo, como artículo (8)

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: VIGENCIA

La presente Convención Colectiva, tendrá vigencia de dos (2) años contados desde el 01 de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2015.

Este articulo está contemplado en el acta (05) del 04 de junio de 2013 en arreglo directo, como artículo (1)

ARTICULO DÉCIMO OCTAVO:

Los artículos, párrafos, incisos, numerales, literales que no fueron denunciados en su totalidad o parcialmente por el SINDICATO, se incorporaran a la nueva convención colectiva de trabajo que se firme.

Previo a la impresión de la convención, la Organización Sindical entregara a la empresa lo que será el texto final de la nueva convención de trabajo para su verificación.

Este articulo está contemplado en el acta (05) del 04 de junio de 2013 en arreglo directo, como artículo (2)

ARTICULO DÉCIMO NOVENO: VACACIONES

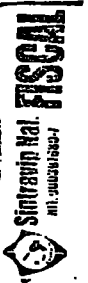
De común acuerdo la empresa y el trabajador acordaran el disfrute de sus vacaciones, las que serán liquidadas y canceladas al momento de salir, con base en los salarios devengados por el trabajador de acuerdo a su programación vigente a la fecha en que se concedan y no habrá lugar a la acumulación de dos periodos de vacaciones.

Este articulo está contemplado en el acta (05) del 04 de junio de 2013 en arreglo directo, como artículo (3)

ARTICULO VIGÉSIMO: DERECHO DE ASOCIACION

La empresa se abstendrá de poner en práctica políticas que desmejoren las condiciones a nivel laboral, sindical, salarial, de libre asociación, igualdad de derechos, sin discriminación de ninguna índole. La empresa respetara el derecho de asociación a todos los trabajadores actuales y posteriores al momento de su ingreso y permitirá que estos decidan voluntariamente pertenecer a la organización sindical.

Este articulo está contemplado en el acta (05) del 04 de junio de 2013 en arreglo directo, como artículo (4)



ARTICULO VIGÉSIMO PRIMERO: AUXILIO MENSUAL AL SINDICATO:

La empresa auxiliara mensualmente al sindicato durante la vigencia de la presente convención colectiva con una suma igual a un (1) salario mínimo mensual legal vigente, suma que será entregada mensualmente a la tesorería de la Organización Sindical, previa presentación de la respectiva cuenta de cobro.

Este articulo está contemplado en el acta (06) del 17 de junio de 2013 en arreglo directo, como artículo (10.1)

ARTICULO VIGÉSIMO SEGUNDO: AUXILIO A FAMILIARES POR MUERTE DEL TRABAJADOR

La empresa reconocerá al esposo (a) o compañero (a) permanente, o hijos (as) o padres que dependan económicamente del trabajador fallecido, sindicalizado afiliado a SINTRAVIP que se encuentre debidamente registrado en la compañía, una suma de CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL PESOS (\$445.000) M/cte. por única vez. Este auxilio no constituye factor salarial.

Este articulo está contemplado en el acta (06) del 17 de junio de 2013 en arreglo directo, como artículo (10.4)

ARTICULO VIGÉSIMO TERCERO: AUXILIO DE MATERNIDAD

Al nacimiento de hijos (as) de trabajadores (as) la empresa auxiliara a cada uno de sus trabajadores (as) afiliados a SINTRAVIP, con la suma de OCHENTA MIL PESOS (\$80.000.00) M/cte., por el primer año de vigencia de la convención. Para el segundo año de vigencia esta suma será incrementada en el IPC. Este auxilio no constituye factor salarial.

Este articulo está contemplado en el acta (06) del 17 de junio de 2013 en arreglo directo, como artículo (10.5)

ARTICULO VIGÉSIMO CUARTO: AUXILIO POR DEFUCION DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR.

La empresa auxiliara a cada uno de sus trabajadores afiliados a SINTRAVIP, en caso de muerte de la esposa (o) o compañera (o) permanente, hijos (as), hijastros, hermanos, o padres con la suma de DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$250.000.00)M/cte. Una vez el trabajador presente el registro civil de defunción. Para el segundo año de vigencia esta suma se incrementara en el IPC. Este auxilio no constituye factor salarial.

Este articulo está contemplado en el acta (06) del 17 de junio de 2013 en arreglo directo, como artículo (10.6)

ARTICULO VIGÉSIMO QUINTO: PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La empresa pagara a cada trabajador por cada uno de los años cumplidos al servicio de la misma, una prima de antigüedad de OCHO MIL SETECIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS (\$8.777.00) M/cte.; para el primer año de vigencia.



Para el segundo año de vigencia esta suma se incrementara en el CINCO POR CIENTO (5%).

Este articulo está contemplado en el acta (06) del 17 de junio de 2013 en arreglo directo, como artículo (10.7)

ARTICULO VIGÉSIMO SEXTO: AUXILIO EDUCATIVO

La empresa pagara en el mes de diciembre para cada año de vigencia de la convención, la suma de SEIS MILLONES DE PESOS (\$6.000,000.00) M/cte. Con destino a un auxilio escolar, para los hijos de los trabajadores afiliados a SINTRAVIP, para la adquisición de útiles escolares. Dicho auxilio será entregado a la tesorería del sindicato, previa presentación de la respectiva cuenta de cobro.

Este articulo está contemplado en el acta (06) del 17 de junio de 2013 en arreglo directo, como artículo (10.8)

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEPTIMO: INCREMENTO SALARIAL

La empresa reconocerá a los trabajadores sindicalizados un aumento salarial equivalente a 1.5% del salario básico devengado a la fecha de proferirse el presente laudo Arbitral y el mismo porcentaje para el salario básico que tenga los trabajadores a primero (1) de enero de dos mil quince 2015.

Este articulo está contemplado en folio (14) del 17 de junio de 2014 del laudo arbitral como artículo (2)

ARTICULO VIGÉSIMO OCTAVO: AUXILIO DE MATRIMONIO

El trabajador o trabajadora que contraiga legalmente matrimonio, tendrá derecho a que la empresa le otorgue un permiso remunerado de ocho (8) días hábiles, de acuerdo a la programación laboral al momento de hacer uso del permiso.

Este articulo está contemplado en folio (14) del 17 de junio de 2014 del laudo arbitral como artículo (3)

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO AUXILIO EDUCATIVO

La empresa dará un auxilio educativo equivalente a OCHENTA POR CIENTO (80%) del valor de la matrícula, a los trabajadores sindicalizados que cursen estudios en institutos tecnológicos o de educación superior, que estén legalmente reconocidas por la autoridad competente, siempre y cuando su promedio de notas sea igual o superior al noventa por ciento (90%) de tope de calificación académica utilizado por el respectivo establecimiento educativo.

Los requisitos para la acreditación del derecho serán estipulados por la Empresa. Este articulo está contemplado en folio (14) del 17 de junio de 2014 del laudo arbitral como artículo (4)

ARTICULO TRIGESIMO: PERMISO PARA ASISTIR A LA CONMEMORACION DEL DIA DEL TRABAJO

La Empresa, para el día primero de mayo (1º) de mayo de cada año concederá 10 permisos sindicales a los afiliados a SINTRAVIP, remunerados con el 100% del salario básico, de acuerdo a su programación, para asistir a la conmemoración del día del trabajo.

Este artículo está contemplado en folio (14) del 17 de junio de 2014 del laudo arbitral como artículo (5)

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

Magistrado Ponente

SL17005-2017

Radicación 67274

Acta38

Recurso de Anulación

Bogotá D.C., dieciocho (18) de Octubre de dos mil diecisiete 2017

Decide la corte el recurso de anulación interpuesto por **SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA** contra el laudo arbitral proferido por el tribunal de arbitramento el 17 de junio de 2014, con ocasión del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre la empresa recurrente y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA (SINTRAVIP)**

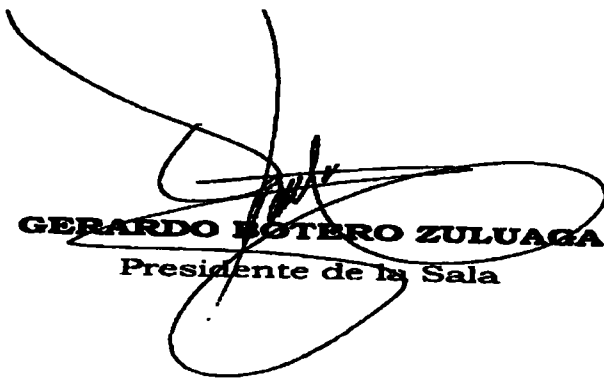
X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la corte suprema de justicia, sala de casación laboral, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley

RESUELVE

Primero: NO ANULAR el laudo del 17 de junio de 2014, dictado con ocasión del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre la empresa **SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA (SINTRAVIP)**.

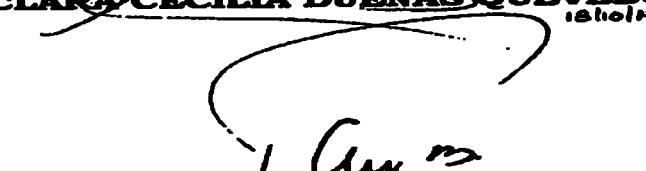
Segundo: cópiese, notifíquese, publíquese y envíese el expediente al Ministerio del Trabajo, para lo de su cargo.


GERARDO NOTERO ZULUAGA
 Presidente de la Sala


JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

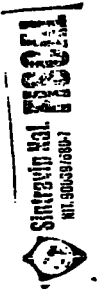

FERNANDO CASTILLO CADENA


CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
18/10/12


RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO


LUIS GABRIEL MIRANDA BUEVAS
8/10/12


JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN



M.P. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ
SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha se fijó edicto

Bogotá, D.C. 7 DIC. 2017 8:00 AM

[Firma]
Secretario

M.P. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ
SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha se desfiló edicto

Bogotá, D.C. 7 DIC. 2017 10:00 PM

[Firma]
SECRETARIA

M.P. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ
SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL



Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas, queda ejecutoriada la presente providencia

Bogotá, D.C. 3 DIC. 2017 Hora 5 PM

[Firma]
Secretario

 MINTRABAJO	PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE CONVENIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES	Código: IVC-PD-39-F-01
		Versión: 1.0
		Fecha: Julio 11 de 2014
		Página: 1 de 1

**Dirección Territorial de Cundinamarca
Inspector de Trabajo de Soacha**

Número 024

CIUDAD	SOACHA	FECHA:	<u>14</u>	<u>12</u>	<u>2017</u>	HORA	<u>9:00 A M.</u>
---------------	---------------	---------------	-----------	-----------	-------------	-------------	------------------

DEPOSITANTE

NOMBRE	SANDRA PATRICIA MUÑOZ HUERTAS		
No. IDENTIFICACIÓN	C. DE C. No. 33.376.250 de Tunja		
CALIDAD	Secretaria Nacional "SINTRAVIP"		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Carrera 32 No. 13-131 Torre 28 Apartamento 401 conjunto Eucalipto Soacha Cundinamarca		
No. TELÉFONO	4678312 3144019348	Correo Electrónico	<u>oficinasintravip@gmail.com</u> <u>presidenciasintravip@gmail.com</u>

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	☒	Pacto Colectivo	☐	Contrato Sindical	☐
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	SEGURIDAD ATEMPI LIMITADA					
Y	Organización Sindical		☐	Trabajadores		
SINDICATO(S) (cuando sea Convención o Contrato Sindical)	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"					
CUYA VIGENCIA ES	1 DE JULIO DE 2013 AL 30 DE JUNIO DEL 2015					
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	800	AMBITO DE APLICACIÓN		Nacional	☒	
				Regional	☐	
				Local	☐	
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)		No. Folios		61		

La convención colectiva se depositará a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.
Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

En desarrollo del Convenio 87 de 1948 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 26 de 1976, las organizaciones sindicales deberán elaborar un reglamento por cada contrato sindical depositado.





**PROCESO INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL
FORMATO CONSTANCIA DE DEPOSITO DE
CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y
CONTRATOS SINDICALES**

Código: IVC-PD-39-F-01

Versión: 1.0

Fecha: Julio 11 de 2014

Página: 1 de 1

Se deja Constancia que los abajo firmantes conocen el contenido del presente documento y están de acuerdo con este.

FELIPE ANDRES BERNAL TOVAR
Inspector de Trabajo de Soacha

SANDRA PATRICIA MUÑOZ HUERTAS
El Depositante

NUBIA APONTE
Auxiliar Administrativo