MINTRABAJO

TODOS POR UN NUEVO PAÍS

75F

9025754 – Rad. 0014/ 06-06/ 2017

Soacha, 07 de Junio de 2017

MEMORANDO

1 DE 4

PARA: **Doctor MIGUEL ANGEL JIMENEZ GARCIA**
Coordinador Grupo de Archivo Sindical

DE: **INSPECTOR DE TRABAJO DE SOACHA**

ASUNTO: **Remisión Constancia de Deposito de la Convención Colectiva de "SINTRAVIP" VS SEVIN LTDA.**

Respetado doctor:

Para su conocimiento y fines pertinentes a que haya lugar, adjunto a la presente remito en **SETENTA Y CUATRO (74) Folios, CONSTANCIA DE LA 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 SEVIN LTDA,** radicada por el (la) señor (a) **SANDRA P. MUÑOZ HUERTAS,** en su condición de **Depositante** de la empresa mencionada.

Cordialmente,

FELIPE BERNAL TOVAR
Inspector de Trabajo de Soacha

Anexo: Setenta y cuatro (74) folios útiles

Elaboró: Nubia Aponte
Reviso/ Aprobó: Felipe Tovar b.

COD 14966

MINTRABAJO

No. Radicado 11EI2017332100000007054
Fecha 2017-07-31 07:11:22 am

Remitente DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL

Destinatario Sede CENTRALES DT
Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

Anexos 1 Folios 1

COR11EI2017332100000007054

Archivo 1

MINTRABAJO	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

Dirección Territorial de Cundinamarca
Inspector de Trabajo de Soacha

Número 14

CIUDAD	SOACHA	FECHA:	06	06	2017	HORA	08:30

DEPOSITANTE

NOMBRE	SANDRA PATRICIA MUÑOZ HUERTAS		
No. IDENTIFICACIÓN	33.376.250		
CALIDAD	Secretaria del Sindicato		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	CARRERA 32 No. 13 – 131 Torre 28 Apartamento 401 conjunto Eucalipto Soacha Cundinamarca		
No. TELÉFONO	317-4019348	Correo Electrónico	oficinasintravip@gmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva	X	Pacto Colectivo		Contrato Sindical		
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	SEVIN LIMITADA						
Y	Organización Sindical		X	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	11 DE MAYO DE 2017 HASTA 11 DE MAYO DE 2018						
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA (cuando sea Convención, Laudo o Pacto)	300		AMBITO DE APLICACIÓN		Nacional	X	
					Regional		
					Local		
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL (cuando sea Contrato Sindical)			No. Folios		72		

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.

MINTRABAJO	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 P. MUÑOZ HUERTAS
El Depositante

NUBIA APONTE
Auxiliar Administrativo

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

Personería Jurídica N° 001544 del 13 de Mayo de 2008

Bogotá D.C. Junio 02 de 2017

014

6 JUN. 2017

Doctora
ANISSA JAWAD BERNAL
Inspector de Trabajo Soacha y/o quien haga sus veces
Ministerio de Trabajo
Soacha

ASUNTO: DEPOSITO CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO ENTRE SEGURIDAD SEVIN LTDA - 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 SEVIN LIMITADA, conflicto laboral que fue dirimido por el Tribunal de Arbitramento, los documentos que anexamos son:

- Copia de todas y cada una de las actas firmadas en arreglo directo.
- Copia del LAUDO ARBITRAL.
- Copia de la Convención Colectiva de Trabajo resultante.

Notificaciones: Solicitamos notificar a la empresa SEGURIDAD SEVIN LTDA., en la Cra. Avenida calle 26 No. 100- 80 de Bogotá D.C., y a SINTRAVIP en la Cra. 32 No 13-131 torre 28 Apto 401 conjunto Eucalipto ciudad verde Soacha.

Total folios ____

Cordialmente,

JUNTA DIRECTIVA

DENOEL CASTILLO CASTRO
Presidente Directiva Nacional

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"

Sede Principal: Carrera 32 No 13-131 Eucalipto torre 28 Apt 401 Ciudad Verde Soacha / Oficina principal de correspondencia y notificación, Carrera 68 B Bis No. 1-59 - Barrio la Igualdad Teléfono: 4678312 Cel. 3174019348-3165224787 Bogotá D. C. / Colombia. *E-mail: presidencia@sintravip.com / oficina@sintravip.com*

Acta Número 001 – Instalación.

NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA SEVIN LTDA Y LA ASOCIACION SINDICAL DENOMINADO SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"

En Bogotá, a los cuatro (04) días del mes de marzo de 2015, se reunieron en la Carrera 77 A No. 71 B-19 Barrio Santa Elenita de la ciudad de Bogotá, los representantes del sindicato, y los representantes de la Empresa, con el objeto de dar comienzo a las discusiones del pliego de peticiones en su etapa de arreglo directo. Los representantes de las partes hacen constar expresamente que esta primera reunión, convocada por la empresa se dispone posteriores a la presentación del pliego, para iniciar conversaciones.

Para la redacción de esta primera acta, se decidió nombrar al señor NESTOR ECHAVARRIA, representante de la Empresa, para que fuera redactando punto a punto lo que se fuera acordando en esta reunión.

Previa discusión de cada asunto, se definió lo siguiente:

1. No será objeto de esta reunión ningún punto específico del pliego de peticiones.

2. Se establece como sitio de reunión en la etapa de arreglo directo que inicia el día 04 de marzo de 2015 y terminara el día 23 de marzo de 2015. Se establece de común acuerdo que las reuniones se llevaran a cabo los días miércoles 11 y 18 de Marzo de 2015 a la hora de las 8:00 am a jornadas máximo de cuatro horas, de común acuerdo las partes podrán ampliar el plazo de conformidad con la normatividad vigente.

3. Las actas deberán contener: fecha, hora y lugar de la reunión; punto (s) del pliego de peticiones debatido (s); texto definitivo de la cláusula que haya sido fruto de acuerdo, en caso contrario, las discusiones no pasarán a actas; finalmente, las actas deberán ser firmadas por todos los negociadores asistentes a la reunión.

De común acuerdo se realizara la redacción de actas por las partes, y al inicio de cada reunión se nombra secretario, y se nombran los siguientes representantes de las partes:Por la Empresa:

NESTOR ECHAVARRIA
C.C.79.569.408
LEONOR FLORIAN
C.C.

ROOSEVELT CALCETO
C.C. C.C. 16.774.786
LINA OSPINA
C.C.

Por El Sindicato:

DENOIL CASTILLO CASTRO
C.C. 79.861.701

JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS
C.C. 93.341.259

IGNACIO UMAÑA DUARTE
C.C. 79.610.235

Los anteriormente mencionados se encuentran facultadas para asistir, decidir, suscribir, conciliar y adelantar todas las actuaciones que se requieren para adelantar la etapa de negociación de arreglo directo.

4. No podrá celebrarse reunión válida con menos de dos representantes de cada una de las partes. La ausencia de los representantes que impida la reunión, por más de una vez, sin causa justificada, será tenida como ausencia de ánimo conciliatorio, y se hará constar así en las actas. Las partes de común acuerdo establecen que para iniciar la reunión de negociación se requiere la presencia de mínimo un (1) trabajador de la empresa Sevin Ltda, que se encuentren afiliados a la asociación sindical.

5. Cuando una reunión se torne molesta y complicada a juicio de una de las partes, podrá solicitar a la otra su terminación inmediata; dejándose constancia en el acta.

6. Las partes podrán citar asesores cuando lo consideren conveniente para la buena marcha de la discusión, siempre que estos se limiten a responder a las preguntas de una u otra parte, o a exponer su concepto cuando les haya sido solicitado.

Los permisos de los trabajadores para las reuniones sindicales se encuentran aprobados y remunerados por la Empresa, y se pagará sobre el salario promedio que este percibiendo para la fecha de la reunión, únicamente durante las fechas de la mesa de negociación.

Para constancia firman por los asistentes:

Por la Empresa:

NESTOR ECHAVARRIA
C.C.79.569.408

ROOSEVELT CALCETO
C.C. C.C. 16.774.786

Por el Sindicato:

DENOIL CASTILLO CASTRO
C.C. 79.861.701

JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS
C.C. 93.341.259

IGNACIO UMAÑA DUARTE
C.C. 79.610.235

Asesora de la Empresa

LILIANA A. MENDEZ SARMIENTO
C.C. 52.261.619

Nota: Se deja constancia que el señor Leonardo David Flórez, se encuentra en su día de descanso y no asistió a la reunión a la que se encontraba convocada para el día de hoy.

El señor José Alvaro Porras, se llamo para confirmar la asistencia en el día de ayer y no respondió al teléfono celular 3202051935 y al teléfono fijo 5735584.

ACTA NÚMERO 002 – ACTA DE TRÁMITE DE ARREGLO DIRECTO

NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA SEVIN LTDA Y LA ASOCIACION SINDICAL DENOMINADO SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"

En Bogotá, a los once (11) días del mes de marzo de 2015, se reunieron en la Calle 77 A No. 71 B-19 Barrio Santa Elenita de la ciudad de Bogotá, los representantes del sindicato, y los representantes de la Empresa, con el propósito de celebrar una reunión de negociación del pliego de peticiones en la etapa de arreglo directo. Estando presentes los negociadores, señores: DENOIL CASTILLO CASTRO, JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS, JOSE ALVARO PORRAS, , LILIANA MENDEZ SARMIENTO, NESTOR ECHAVARRIA, y el señor LEONARDO DAVID FLOREZ PEREZ quien se hizo presente sobre las 10:30 a.m., se procedió a discutir, en su orden los siguientes puntos del pliego de peticiones:

1. En el Artículo primero **ARTÍCULO 1**. RECONOCIMIENTO SINDICAL: La empresa reconocerá como representante legítimo de los trabajadores de SEVIN LTDA. Al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Vigilancia y Seguridad Privada "SINTRAVIP" con personería jurídica 001544 del 13 de Mayo de 2008.
   NO SE APROBO: Luego de larga discusión, la Empresa manifiesta conocer la existencia jurídica del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Vigilancia y Seguridad Privada "SINTRAVIP" con personería jurídica 001544 del 13 de mayo de 2008, del Ministerio de Protección Social hoy del Trabajo, como representante de los trabajadores afiliados a SINTRAVIP.

2. **ARTÍCULO 2**. DE LAS PARTES CONTRATANTES: Son partes contratantes de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente Pliego de Peticiones de una parte SEVIN LTDA. Quien en adelante se denominara la EMPRESA, y de otra parte el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Vigilancia y Seguridad Privada quien en adelante se denominara "SINTRAVIP".
   NO SE APROBO: Sobre el cual no se produjo aprobación ni propuesta distinta a las partes. Se acordó plantear en otra oportunidad el punto mencionado.

3. **ARTICULO 3**. CAMPO DE APLICACIÓN: La convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, se aplicará al

personal que labore en la Empresa y que este afiliado a SINTRAVIP, en las diferentes áreas y en el territorio nacional, conforme al Código Sustantivo de Trabajo.
APROBADO: Las partes acuerdan en este artículo tercero.

4. **ARTÍCULO 4.** IMPRESIÓN DE LA CONVENCIÓN: La empresa auxiliara al sindicato con la suma de cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes, para la impresión de los ejemplares de la convención colectiva de trabajo resultante de la presente negociación, quince (15) días después de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, dineros que serán entregados a la tesorería del Sindicato "SINTRAVIP".
NO SE APROBO: No se acordó sobre este artículo cuarto.

5. **ARTÍCULO 5.** VIGENCIA: La vigencia de la presente convención Colectiva de Trabajo, será de un (1) años, contados a partir de la fecha de su aprobación y firma por las partes.
APROBADO: Las partes acuerdan en este artículo quinto.

6. **ARTÍCULO 6.** DERECHO DE ASOCIACION: 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. De igual forma 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 SINTRAVIP.
APROBADO: Las partes acuerdan en este artículo sexto.

7. **ARTÍCULO 7.** FUEROS SINDICALES: La empresa reconocerá y respetara los fueros sindicales a los trabajadores que sean elegidos para las Juntas Directivas Nacionales, Subdirectivas Seccionales, Comités Seccionales y Comisiones Estatutarias de reclamos que sean elegidas por el sindicato en todo el territorio nacional.
APROBADO: Las partes acuerdan en este artículo séptimo.

8. **ARTÍCULO 8.** PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS: La empresa concederá permisos sindicales remunerados a los trabajadores integrantes de Junta Directiva, Nacional, Sub-Directivas, Comités Seccionales y Comisión de Reclamos por las veces que sea necesario, pagos sobre el (100%), del salario promedio devengado por el trabajador de acuerdo a su programación vigente.

Para reunión mensual de las Juntas Directivas, Nacionales, Subdirectivas Seccionales, Comités Seccionales y Comisión Estatutaria de Reclamos de "SINTRAVIP".

Para que asistan mensualmente a capacitaciones, asambleas, reuniones extraordinarias, foros, seminarios, congresos locales, departamentales, nacionales e internacionales, convocados por el sindicato, federaciones y confederaciones; igualmente tendrá en cuenta un (1) día adicional de ida y un (1) día de regreso, cuando los eventos sindicales se realicen fuera de la ciudad.

La notificación de dichos permisos se hará dentro de los tres (3) días calendario antes de la reunión o evento especial.

NO APROBADO: No se acordó sobre este artículo octavo.

9. **ARTÍCULO 9.** PERMISO POR LUTO: La empresa concederá diez (10) días de permiso remunerados al (100%) de acuerdo a su salario promedio y a la programación vigente, que tenga el trabajador afiliado a SINTRAVIP en el momento que se presente dicha calamidad, por el fallecimiento de: padres, esposa (o) compañera (o) permanente, hijos, hermanos, abuelos, nietos, sobrinos, tíos, padres del conyugue e hijastros y cuñados.

NO APROBADO: No se acordó sobre este artículo noveno.

10. **ARTÍCULO 10.** PERMISO POR CALAMIDAD: La empresa concederá diez (10) días de permiso remunerados al (100%) de acuerdo a su salario promedio y la programación vigente, que tenga el trabajador afiliado a SINTRAVIP en el momento que se presente la calamidad, por la hospitalización de: padres, esposa (o) compañera (o) permanente, hijos, hermanos; de igual forma estos permisos se concederán por circunstancias de fuerza mayor, como incendio, robo o inundación de su vivienda.

NO APROBADO: No se acordó sobre este artículo decimo.

11. **ARTÍCULO 11.** CONTRATOS: La empresa certificara y cambiara el contrato inicial de trabajo cualquiera que sea su modalidad, a término indefinido, a los trabajadores afiliados y los que a futuro se afilien a "SINTRAVIP", respetando los ya existentes, y a partir de la firma de la Convención colectiva de Trabajo resultante del presente pliego de peticiones.

NO APROBADO: No se acordó sobre este artículo undécimo.

12. **ARTÍCULO 12.** REGLAMENTO INTERNO: Cuando la empresa decida modificar el reglamento interno de trabajo, deberá previamente notificar dicha modificación al sindicato, el cual nombrara una comisión para que haga parte de esta reforma. **APROBADO**: Las partes acuerdan en este artículo décimo segundo.

13. **ARTÍCULO 13.** PROCEDIMIENTO PARA CORREGIR SANCIONAR O DESPEDIR A UN TRABAJADOR SINDICALIZADO: 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 y notificar por escrito al trabajador implicado, al sindicato y a la comisión estatutaria de reclamos, dentro de los tres días siguientes a la que ocurrieron los hechos.

b.) Una vez notificadas las partes, dentro de los diez días siguientes, la empresa escuchara en audiencia de descargos al accionado, al accionante por parte la empresa, el trabajador implicado deberá estar acompañado y asesorado por la comisión estatuaria 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 que consideran necesarias en ejercicio del derecho y a la legítima defensa. De esta audiencia se levantara acta que debe ser firmada por quienes en ella participaron.

c.) Terminada la audiencia y evaluadas las pruebas, la comisión de reclamos y la empresa contara con un término de ocho días hábiles para resolver sobre el caso en la primera instancia. En caso de no llegar a ningún acuerdo la resolución de segunda instancia será tomada por el representante legal de la empresa y el presidente de la Junta Directiva del sindicato, para tal efecto se fija un plazo de dos días después de informada la decisión de primera instancia.

d.) Queda entendido que la persona que se desempeña como Digitador en la Audiencia de descargos, solo se limitara a su asignación sin intervenir en pro o en contra de alguna de las partes.

e) Queda entendido que para llevar a cabo estas diligencias la empresa concederá los permisos sindicales tanto al trabajador implicado como a sus representantes de

la Organización Sindical por el día de la audiencia y de acuerdo a su programación, teniendo en cuenta que las partes deben estar en óptimas condiciones para asistir a dicha audiencia sin afectar su descanso. Estos permisos serán remunerados al 100% de acuerdo a su salario promedio y su programación vigente.

f.) 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.
NO APROBADO: No se acordó sobre este artículo undécimo.

14. **ARTÍCULO 14.** AUXILIO AL TRABAJADOR: La empresa auxiliara con el cien (100%) de los costos, a los trabajadores y su núcleo familiar que requieran de:

a. Ante ojos
b. Aparatos Ortopédicos
c. Hospitalización y medicamentos.
NO APROBADO: Se discutió sin que se produjera un acuerdo. Las partes propusieron diversas fórmulas de acercamiento y la asociación sindical reajustara la solicitud y la empresa lo analizará para su determinación.

15. **ARTÍCULO 15.** INCREMENTO SALARIAL: La empresa incrementara los salarios básicos mensuales de sus trabajadores Sindicalizados en un diez (10%) sobre dicho salario, y este incremento se aplicara anualmente sobre el aumento que el Gobierno nacional fije, este nuevo salario básico se denominara SALARIO BASICO CONVENCIONAL. Sobre éste nuevo salario básico convencional se liquidara las horas extras. Las prestaciones sociales se liquidaran sobre el total del salario convencional devengado.
NO APROBADO: No se acordó sobre este artículo décimo quinto.

De común acuerdo las partes deciden dar por terminada la reunión del día 11 de marzo de 2015 a la hora de las 11:20 a.m., y fijan como nueva fecha de reunión el día 18 de marzo de 2015 a la hora de las 8:00 a.m.

Por parte del Sindicato

ACTA No. 002 ACTA DE TRAMITE DE ARREGLO DIRECTO SINTRAVIP Y SEVIN LTDA, MARZO 11 DE 2015.

DENOIL CASTILLO CASTRO
c.c. 79.861.701
Presidente SINTRAVIP

JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS
C.C. 93.341.259
Fiscal de la Junta Nacional de SINTRAVIP

JOSE ALVARO PORRAS
C.C. 4.255.440
Trabajador Sevin Afiliado Sintravip

LEONARDO D. FLOREZ PEREZ
C.C. 1140825974
Trabajador Sevin Afiliado Sintravip

Por parte de la Empresa:

NESTOR ECHAVARRIA
C.C. 79.569.408
Representación de Sevin Ltda

LILIANA MENDEZ SARMIENTO
C.C. 52.261.619
Representación de Sevin Ltda

Sintravip Nal FISCAL

ACTA No. 003 ACTA DE TRAMITE DE ARREGLO DIRECTO SINTRAVIP Y SEVIN LTDA, MARZO 18 DE 2015.

ACTA NÚMERO 003 – ACTA DE TRÁMITE DE ARREGLO DIRECTO

NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA SEVIN LTDA Y LA ASOCIACION SINDICAL DENOMINADO SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"

En Bogotá, a los dieciocho (18) días del mes de marzo de 2015, se reunieron en la Calle 26 No. 100 - 80 de la ciudad de Bogotá, a las 9:00 a.m., los representantes del sindicato, y los representantes de la Empresa, con el propósito de celebrar la tercera reunión de negociación del pliego de peticiones en la etapa de arreglo directo. Estando presentes los negociadores, por parte del sindicato los señores: DENOIL CASTILLO CASTRO, JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS, IGNACIO UMAÑA, JOSE ALVARO PORRAS, LEONARDO DAVID FLOREZ PEREZ, y en representación de la Empresa el señor NESTOR ECHAVARRIA y ROOSEVELT CALCETO.

De común acuerdo las partes toman la decisión de prorrogar la etapa de arreglo directo, toda vez que el vencimiento inicial corresponde al día 23 de Marzo de 2015, y de conformidad con lo señalado en el artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo se prorroga veinte (20) días corrientes más, a partir del día 24 de marzo del 2015 para continuar con la etapa de arreglo directo terminando esta etapa el día 12 de abril de 2015, y se fija como nuevas fechas de reunión los días miércoles 25 de Marzo de 2015, Abril 01 de 2015 y Abril 08 de 2015, a la hora de las 8:00 a.m.

Las partes deciden dar por terminada la reunión del día 18 de marzo de 2015 a la hora de las 10:00 a.m., y fijan como nueva fecha de reunión el día 25 de Marzo de 2015 a la hora de las 8:00 a.m.

Por parte del Sindicato

DENOIL CASTILLO CASTRO
c.c. 79.861.701
Presidente SINTRAVIP

JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS
C.C. 93.341.259
Fiscal de la Junta Nacional de SINTRAVIP

ACTA No. 003 ACTA DE TRAMITE DE ARREGLO DIRECTO SINTRAVIP Y SEVIN LTDA, MARZO 18 DE 2015.

IGNACIO UMAÑA DUARTE
C.C. 79.610.235
Presidente Sec. Sintravip Bogota

LEONARDO D. FLOREZ PEREZ
C.C. 1140825974
Trabajador Sevin Afiliado Sintravip

JOSE ALVARO PORRAS
C.C. 4.255.440
Trabajador Sevin Afiliado Sintravip

Sintravip Nal FISCAL

Por parte de la Empresa:

NESTOR ECHAVARRIA
C.C. 79.569.408
Representación de Sevin Ltda

ROOSEVELT CALCETO OSPINA
C.C. 16.774.786
Representación de Sevin Ltda

ACTA NÚMERO 004 – ACTA DE TRÁMITE DE ARREGLO DIRECTO

NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA SEVIN LTDA Y LA ASOCIACION SINDICAL DENOMINADO SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"

En Bogotá, a los veinticinco (25) días del mes de marzo de 2015, a las 08:00 A.M., se reunieron en la Calle 77 A No. 71 B-19 Barrio Santa Elenita de la ciudad de Bogotá, los representantes del sindicato, y los representantes de la Empresa, con el propósito de celebrar una reunión de negociación del pliego de peticiones en la etapa de arreglo directo. Estando presentes los negociadores, señores: DENOIL CASTILLO CASTRO, JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS, JOSE ALVARO PORRAS, IGNACIO UMAÑA DUARTE, LILIANA MENDEZ SARMIENTO, NESTOR ECHAVARRIA, se procedió a continuar con la negociación, desde el articulo dieciséis del pliego de peticiones, en su orden:

1. En el ARTÍCULO 16. PRIMA DE ANTIGÜEDAD: La Empresa reconocerá y pagara anualmente a los trabajadores que se beneficien de la presente convención Colectiva de Trabajo una prima por antigüedad así:

Número	Antigüedad	Porcentaje	Salario
1	Al cumplir (1) año a 2 años	20%	Del salario básico mensual convencional.
2	Al cumplir (3) años	25%	Del salario básico mensual convencional.
3	Al cumplir (4) años	30%	Del salario básico mensual convencional.
4	Al cumplir 5, 6, 7, 8 y 9 años.	50%	Del salario básico mensual convencional.
5	Al cumplir 10, 11, 12, 13 y 14 años	75%	Del salario básico mensual convencional.
6	Al cumplir 15, 16, 17, 18 y 19 años	100%	Del salario básico mensual convencional.
7	Al cumplir 20 años en adelante y por cada año cumplido.	125%	Del salario básico mensual convencional.

NO SE APROBO: Luego de larga discusión las partes manifiestan que no acuerdan el punto dieciséis, pero se realizara una nueva propuesta a este artículo por las partes.

2. ARTÍCULO 17. ASISTENCIA JURIDICA: La empresa sufragara los gastos del abogado que se contrate de común acuerdo hasta que se defina la situación Jurídica del trabajador implicado afiliado a SINTRAVIP y le pagara el salario al 100% de acuerdo a su salario promedio y programación vigente al momento que sucedan los hechos, en caso de ser detenido por causas de prestación del servicio de la empresa, y lo reubicara en sus labores siempre y cuando sea absuelto por la justicia nacional e internacional según sea el caso.
   NO SE APROBO: No se produjo acuerdo sobre el artículo diecisiete.

3. ARTICULO 18. PRIMA EXTRALEGAL: El veinte (20) de Diciembre de cada año, la empresa reconocerá y pagara una prima extralegal equivalente a 20 días de salario básico mensual convencional vigente, a los trabajadores sindicalizados, afiliados a SINTRAVIP.
   NO SE APROBO: Las partes no acuerdan en este artículo dieciocho.

4. ARTÍCULO 19. RECONOCIMIENTO DE MOVILIZACIÓN; La empresa mantendrá los pagos al 100% de acuerdo a su programación vigente, por concepto de arrendamiento de las motocicletas o vehículos que estén al servicio de la misma en los casos de: Accidente, inmovilización, robo, incapacidades. Pagará la totalidad de las infracciones de tránsito que sean impuestas por el cumplimiento de las funciones asignas por la empresa.
   NO SE APROBO: No se acordó sobre este artículo diecinueve.

5. ARTÍCULO 20. AUXILIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR: Por fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, primero de afinidad, y primero civil, la empresa reconocerá un auxilio dos (2) salarios básicos mensuales al trabajador afiliado a SINTRAVIP, además de los días que por ley tenga derecho.
   NO SE APROBO: No se acordó sobre este artículo veinte.

6. ARTÍCULO 21. AUXILIO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR. La empresa reconocerá al esposo (a) compañero(a) permanente, hijos(a), hermanos(as) padres, abuelos, que dependan económicamente del trabajador sindicalizado fallecido, que se encuentre debidamente registrado en la compañía afiliado a SINTRAVIP, con un auxilio de cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
   SE ACORDO Y APROBO: Sobre este artículo veintiuno, que la Empresa pagará al beneficiario que estipule el trabajador sindicalizado en el formato de beneficiarios, el valor único equivalente a un salario y medio mínimo legal mensual vigente actual para la fecha del fallecimiento.

7. ARTÍCULO 22. PRESTAMOS POR CALAMIDAD DOMESTICA O LABORAL: La empresa efectuara préstamos sin intereses a los trabajadores sindicalizados afiliados a SINTRAVIP, cuyo préstamo se aproxime hasta diez (10) salarios básicos mensuales convencionales vigentes y el trabajador propondrá el número y valor de las cuotas a descontar de su salario.
   NO SE APROBO: No se acordó sobre este artículo veintidós dada la situación económica de la empresa.

8. ARTÍCULO 23. AUXILIO DE VIVIENDA: La empresa auxiliara a sus trabajadores afiliados a SINTRAVIP con el veinticinco (25%) de los intereses de los préstamos hipotecarios para la adquisición de vivienda.
   NO SE APROBO: No se acordó sobre este artículo veintitrés.

9. ARTÍCULO 24. CURSOS DE SEGURIDAD: La empresa pagara el valor total del curso de vigilancia y seguridad, de acuerdo a cada uno de los cargos según lo establezca la superintendencia de vigilancia y seguridad privada. Dichos cursos se harán en horarios laborales y se mantendrá el salario de acuerdo a la programación vigente.
   NO SE APROBO: No se acordó sobre este artículo veinticuatro.

10. ARTÍCULO 25. VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES: De común acuerdo la empresa y el trabajador acordaran el disfrute de sus vacaciones de la siguiente manera: a) Las vacaciones deben ser comunicadas con quince (15) días de antelación, 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 abra lugar a la acumulación de tres (3) periodos de vacaciones.
    b) Como una prestación social y por ende no constitutiva de salario la empresa reconocerá y pagará a los trabajadores que salgan a disfrutar sus vacaciones una prima extralegal de vacaciones así; diez (10) días de salario resultantes del promedio del último trimestre devengado por el trabajador al momento que salga a disfrutar las vacaciones. c) Esta prima se pagará en todos los eventos de disfrute de vacaciones o de compensación en dinero de las mismas. Si el pago de las vacaciones es proporcional la prima se causara proporcionalmente.
    NO SE APROBO: No se acordó sobre este artículo veinticinco.

11. ARTÍCULO 26. 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 si por necesidades del servicio los trabajadores tengan que utilizar transporte intermunicipal, la empresa pagara de inmediato el valor de ida y regreso por los días que se establezca el servicio.

NO SE APROBO : No se acordó sobre este artículo veintiséis respecto del pago del valor del taxi.

Pero la empresa PROPONE realizar el pago del valor del transporte intermunicipal siempre que el servicio se preste en un lugar fuera de la ciudad en la que fue contratado el trabajador sindicalizado, se pagará inmediatamente se realice.

La comisión negociadora de SINTRAVIP aclara que los artículos que no han sido y que no sean objeto de acuerdo en ningún momento renuncian a ellos ante los casos legales y ante los entes competentes y que regulan la materia para las diligencias a futuro.

La Empresa manifiesta que no existe ningún caso legal en el que la no se haya revisado el cumplimiento de la normatividad laboral vigente y por lo tanto es innecesario la anotación exigida por el señor Denoil Castillo.

De común acuerdo las partes deciden dar por terminada la reunión del día 25 de marzo de 2015 a la hora de las 11:20 a.m., y fijan como nueva fecha de reunión el día 01 de abril de 2015 a la hora de las 8:00 a.m., en el mismo lugar que se han adelantado las reuniones de la mesa de negociación.

Por parte del Sindicato

DENOIL CASTILLO CASTRO
c.c. 79.861.701
Presidente SINTRAVIP

JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS
C.C. 93.341.259
Fiscal de la Junta Nacional de SINTRAVIP

JOSE ALVARO PORRAS
C.C. 4.255.440
Trabajador Sevin Afiliado Sintravip

IGNACIO UMAÑA DUARTE
C.C. 79.610.235
Presidente seccional Bogota Sintravip

Por parte de la Empresa:

ACTA No. 004 ACTA DE TRAMITE DE ARREGLO DIRECTO SINTRAVIP Y SEVIN LTDA, MARZO 25 DE 2015.

NESTOR ECHAVARRIA
C.C. 79.569.408
Representación de Sevin Ltda

LILIANA MENDEZ SARMIENTO
C.C. 52.261.619
Representación de Sevin Ltda

ACTA No. 005 ACTA DE TRAMITE DE ARREGLO DIRECTO SINTRAVIP Y SEVIN LTDA, ABRIL 01 DE 2015.

ACTA NÚMERO 005 – ACTA DE TRÁMITE DE ARREGLO DIRECTO

NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA SEVIN LTDA Y LA ASOCIACION SINDICAL DENOMINADO SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"

En Bogotá, a los un (01) días del mes de abril de 2015, se reunieron en la Calle 77 A No. 71 B-19 Barrio Santa Elenita de la ciudad de Bogotá, a las 8:00 a.m., los representantes del sindicato, y los representantes de la Empresa, con el propósito de celebrar la quinta reunión de negociación del pliego de peticiones en la etapa de arreglo directo. Estando presentes los negociadores, por parte del sindicato los señores: DENOIL CASTILLO CASTRO, JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS, y en representación de la Empresa el señor NESTOR ECHAVARRIA y LILIANA MENDEZ.

Se toma lista de los asistentes y se evidencia que no asiste a la reunión ningún trabajador afiliado al Sindicato por parte de Sevin, y por lo tanto no se puede adelantar la reunión, para continuar con la etapa de arreglo directo, se fija como nueva fecha de reunión el día miércoles 08 de Abril de 2015, a la hora de las 8:00 a.m.

Las partes deciden dar por terminada la reunión del día (01) días del mes de abril de 2015, a la hora de las 08:15 a.m., y fijan como nueva fecha de reunión el día 01 de abril de 2015 a la hora de las 8:00 a.m.

Por parte del Sindicato

DENOIL CASTILLO CASTRO
C.C. 79.861.701
Presidente SINTRAVIP

JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS
C.C. 93.341.259
Fiscal de la Junta Nacional de SINTRAVIP

Por parte de la Empresa:

NESTOR ECHAVARRIA
C.C. 79.569.408
Representación de Sevin Ltda

LILIANA MENDEZ SARMIENTO
C.C. 52.261.619
Representación de Sevin Ltda

Nota: La organización sindical manifiesta que la no asistencia de trabajadores por parte de la empresa obedece a que la empresa envio al señor Jose Porras a vacaciones y el otro trabajador manifiesta calamidad Familiar.
Firma Comisión negociadora Sintravip.

ACTA NÚMERO 006 – ACTA DE TRÁMITE DE ARREGLO DIRECTO

NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA SEVIN LTDA Y LA ASOCIACION SINDICAL DENOMINADO SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"

En Bogotá, a los ocho (08) días del mes de Abril de 2015, a las 08:00 A.M., se reunieron en la Calle 77 A No. 71 B-19 Barrio Santa Elenita de la ciudad de Bogotá, los representantes del sindicato, y los representantes de la Empresa, con el propósito de celebrar otra reunión de negociación del pliego de peticiones en la etapa de arreglo directo. Estando presentes los negociadores por parte de SINTRAVIP los señores: JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS, IGNACIO UMAÑA DUARTE, y el trabajador sindicalizado de la Empresa Sevín Ltda señor JOSE ALVARO PORRAS, quien se encuentra en vacaciones solicitadas y autorizadas por la Empresa a partir del día 30 de Marzo de 2015 hasta el día 17 de Abril de 2015, quien se hizo presente a la reunión de negociación colectiva, sin informar a la Empresa Sevín Ltda su decisión unilateral de hecho de suspender las vacaciones o sin solicitar autorización a la Empresa para interrumpir su jornada anual de vacaciones, también estaba presente por parte de la Empresa Sevín Ltda. LILIANA MENDEZ SARMIENTO, NESTOR ECHAVARRIA, se procedió a continuar con la negociación, desde el articulo veintisiete (27) del pliego de peticiones, en su orden:

SE APROBO el ARTÍCULO 27 AUXILIO DE ALIMENTACION:: Que la Empresa reconocerá un auxilio de alimentación al trabajador que por necesidad del servicio exceda su jornada laboral en una proporción superior a la mitad de la jornada inicialmente pactada, por la suma máxima de ocho mil pesos m/cte ($8.000.oo) frente a la presentación de factura.

1. ARTÍCULO 28. 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 firmada el acta de finalización del periodo de arreglo directo, hasta el día en que salga la convención ya sea por arbitramento o sala de casación laboral Corte Suprema de Justicia y de ahí en adelante hasta que se pacte una nueva convención colectiva de trabajo.

NO SE APROBO: No se produjo acuerdo sobre el artículo veintiocho.

2. ARTICULO 29. AUXILIO MENSUAL AL SINDICATO: La empresa auxiliara al sindicato durante la vigencia de la convención colectiva con la suma quince (15) salarios mínimos mensuales legales vigentes, dineros que serán entregados a la tesorería del sindicato Sintravip los cinco (5) primeros días de cada mes.

NO SE APROBO: Las partes no acuerdan en este artículo veintinueve.

3. ARTÍCULO 30 AUXILIO PARA LOGISTICA SINDICAL: La empresa destinara cincuenta (50) salarios mínimos mensuales legales vigentes para, la adquisición de papelería, equipo de cómputo, muebles y enceres por única vez, al inicio de la vigencia de la convención Colectiva de Trabajo, dichos recursos serán entregados a la tesorería de "Sintravip" dentro de los siguientes treinta (30) días calendario luego de firmada la Convención Colectiva.

NO SE APROBO: No se acordó sobre este artículo treinta.

4. ARTÍCULO 31. JORNADA DE TRABAJO: La empresa se compromete a mantener los horarios y jornadas de trabajo de la siguiente forma:

1. VIGILANTES. 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 o el que actualmente estén percibiendo.
b.) En los puestos de solo turno nocturno: los trabajadores tendrán derecho a un (1) día compensatorio semanal remunerado adicional al que por ley tiene derecho, 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, sin afectar su ingreso salarial convencional o el que actualmente estén percibiendo.
d.) En los puestos de domingo a viernes: los trabajadores tendrán derecho a dos (2) descansos dominicales remunerados sin afectar su ingreso salarial convencional o el que actualmente estén percibiendo.

2. SUPERVISORES Y OPERADOR DE MEDIOS TECNOLOGICOS. Tendrán un horario laboral de la siguiente forma:
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.
En programación Solo Nocturno; cuatro 4 turnos Nocturnos y dos (2) de descanso.
En programación solo diurno; cuatro 4 turnos Diurnos y dos (2) de descanso.

3. ESCOLTA MOVIL Y MOTORIZADO. Se respetara el horario estipulado por el cliente y dichos trabajadores tendrán derecho a dos días compensatorios semanales, sin afectar su ingreso salarial convencional o el que actualmente estén percibiendo.

El debido laboral mensual es de 192 horas, las horas laboradas de ahí en adelante se toman como horas extras.

4. 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 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.

En aras que el núcleo familiar se fortalezca y se cumpla con el postulado Constitucional "la Familia es el núcleo de la sociedad" es la razón de estos horarios de trabajo, y de esta forma fortalecer y crear cada día una sociedad más equitativa y justa, y para ello no se debe desmejorar los ingresos del trabajador al contrario incrementarlos con el propósito de que su nivel de vida sea mejor cada día, tanto para él como para su núcleo familiar.

5. ESTUDIO.
La empresa no desmejorará al trabajador Sindicalizado y flexibilizara la jornada para los trabajadores que estudien. Respetándole el salario convencional.

NO SE APROBO: No se acordó sobre este artículo treinta y uno, pero la Empresa garantiza continuar realizando programaciones de turnos de trabajo tanto para vigilantes como para supervisores ajustadas a las normas laborales vigentes, y respecto de la hora de lactancia se comprometen a otorgar la hora de lactancia hasta el sexto mes del menor.

5. ARTICULO 32. COMITÉ DE RELACIONES LABORALES:
La empresa y el Sindicato conformaran este comité dentro de los (15) días siguientes de la firma de la convención colectiva de trabajo. El comité de relaciones laborales se conformará de la siguiente manera:

1. El sindicato delega un comité que se reunirá el primer martes de cada mes de manera alternada con la gerencia y recursos humanos de la empresa.

2. la empresa asignara un digitador para que elabore las respectivas actas de este comité o cualquier otra audiencia que se lleve a cabo durante la vigencia de la Convención, el cual no actuara ni en pro ni en contra de ninguna de las partes.

3. Los acuerdos firmados en este comité serán objeto convencional y tendrán la misma validez de esta.

NO SE APROBO: No se acordó sobre este artículo treinta y dos.

7. ARTÍCULO 33. DOTACION: La empresa proveerá de dotación a los trabajadores sindicalizados de la siguiente forma:
1. Trabajadores motorizados: una dotación completa cada cuatro (4) meses, conformada por botas de protección caña alta de excelente calidad, pantalón y chaqueta anti fricción, de un fabricante reconocido. Esta dotación se dará de acuerdo al clima y con las especificaciones de riesgos laborales, seguridad industrial y de acuerdo a la labor desempeñada. De igual forma los cascos para motocicleta marca reconocida, así mismo entregara dotación de invierno tres piezas comprendidas así: Botas de caucho pantalón y chaquetas impermeables.

2. vigilantes. La dotación debe ser cada cuatro meses de un fabricante reconocido y con material de alta calidad y nueva, conformada por:
Camisa
Pantalón
Chaqueta
Calzado
Esta dotación se dará de acuerdo al clima y con las especificaciones de riesgos laborales y seguridad industrial, igualmente entregara dotación de invierno tales como; botas de caucho pantalón y chaqueta impermeable.

3. SUPERVISORES, DE PATRULLA, PUESTO, ESCOLTAS Y OPERADORES DE MEDIOS TECNOLOGICOS: la empresa dará tres bonos anuales por el valor total del vestido y calzado en marcas reconocidas. Estos bonos se entregaran cada cuatro meses.
4. TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS: la dotación debe ser de un fabricante reconocido y con material de alta calidad, y ésta debe darse tres (3) veces al año, incluyendo el calzado.

NO SE APROBO: No se acordó sobre este artículo treinta y tres, pero la Empresa manifiesta que cumplirá con la entrega de dotación cada cuatro (4) meses, cumpliendo con las normas de calidad certificada.

6. ARTÍCULO 34. AUXILIO EDUCATIVO: La empresa Dará un auxilio educativo del 100% del valor de la matrícula a trabajadores e hijos que cursen estudios de educación básica media o superior en instituciones legalmente constituidas.

NO SE APROBO: No se acordó sobre este artículo treinta y cuatro.

7. ARTÍCULO 35. BONIFICACION PARA VEHICULOS: La empresa reconocerá en el mes de julio de cada año un bono de un (1) de un salario mínimo mensual vigente a los trabajadores afiliados a SINTRAVIP que tengan motocicletas o vehículos al servicio de la misma, con el fin de realizar mantenimiento preventivo y de desgaste progresivo.

   NO SE APROBO: No se acordó sobre este artículo treinta y cinco.

   SE APROBO ARTÍCULO 36. NOMINA.: La Empresa pagará el salario de los trabajadores sindicalizados Quincenalmente, y respecto de la cuenta bancaria se realizará el pago en la cuenta indicada por el trabajador.

8. SE APROBO: ARTICULO 37 .DESPRENDIBLES DE PAGO Se acordó sobre este artículo treinta y siete, y la Empresa enviará los desprendibles de pago vía física o electrónica, quincenalmente al siguiente día del pago.

9. ARTÍCULO 38. DESPEDIDA FIN DE AÑO: La empresa auxiliara a SINTRAVIP con un bono de diez (10) SMMLV pagaderos el 15 de noviembre de cada año. Esto con el fin de apoyar la actividad que realice la Organización Sindical a fin de año en pro del bienestar de los trabajadores.
   NO SE APROBO: No se acordó sobre este artículo treinta y ocho.

10. ARTÍCULO 39. CARTELERA: La empresa suministrara la cartelera a la organización sindical, para ser fijada en la recepción o sala de espera de las instalaciones de la empresa, con el fin de publicar la convención colectiva de trajo e información de interés social y sindical.

    NO SE APROBO: No se acordó sobre este artículo treinta y nueve.

11. ARTÍCULO 40. CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL: A los trabajadores que se beneficien de la presente convención colectiva de trabajo, La empresa descontara el uno (1%) mensual del salario promedio convencional vigente. Igualmente se descontara las cuotas extraordinarias y multas que ordene el sindicato, dineros estos que serán entregados durante los cinco (5) primeros días calendarios del mes siguiente a la tesorería de SINTRAVIP, junto con el listado de los trabajadores a quienes se les hizo el respectivo descuento.

    NO SE APROBO: La Empresa descotará al personal afiliado a SINTRAVIP, el 1% de su sueldo, ya que el formato de autorización de descuento firmado por los trabajadores

ACTA No. 006 ACTA DE TRAMITE DE ARREGLO DIRECTO SINTRAVIP Y SEVIN LTDA, ABRIL 08 DE 2015.

y radicado en la Empresa solo indica el sueldo y no los descuentos de cuotas extraordinarias y multas que ordene el sindicato.

De común acuerdo las partes deciden dar por terminada la reunión del día ocho (08) días del mes de Abril de 2015, a la hora de las 11:30 a.m., y fijan como nueva fecha de reunión el día 12 de abril de 2015 a la hora de las 9:00 a.m., en el mismo lugar que se han adelantado las reuniones de la mesa de negociación.

Por parte del Sindicato

La comisión negociadora de Sintravip aclara que el trabajador Jose Alvaro Porras no solicito las creaciones

IGNACIO UMAÑA DUARTE
C.C. 79.610.23
Presidente Seccional Btá SINTRAVIP

JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS
C.C. 93.341.259
Fiscal de la Junta Nacional de SINTRAVIP

JOSE ALVARO PORRAS
C.C. 4.255.440
Trabajador Sevin Afiliado Sintravip

Por parte de la Empresa:

NESTOR ECHAVARRIA
C.C. 79.569.408
Representación de Sevin Ltda

LILIANA MENDEZ SARMIENTO
C.C. 52.261.619
Representación de Sevin Ltda

ACTA NÚMERO 007 – ACTA DE TRÁMITE DE ARREGLO DIRECTO

NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA SEVIN LTDA Y LA ASOCIACION SINDICAL DENOMINADO SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"

En Bogotá, a los doce (12) días del mes de Abril de 2015, a las 09:00 A.M., se reunieron en la Carrera 68 B Bis No. 1-59 Barrio la Igualdad ciudad de Bogotá, instalaciones de SINTRAVIP, los representantes del sindicato, y los representantes de la Empresa, con el propósito de celebrar la última reunión de la etapa de arreglo directo dentro de la negociación colectiva que se adelanta entre las partes.

Estando presentes los negociadores por parte de SINTRAVIP los señores: DENOIL CASTILLO CASTRO, JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS, IGNACIO UMAÑA DUARTE, y el trabajador sindicalizado de la Empresa Sevin Ltda señor JOSE ALVARO PORRAS, quien se encuentra en la segunda reunión de la mesa de negociación encontrándose en periodo de vacaciones desde el día 30 de Marzo de 2015 hasta el día 17 de Abril de 2015, sin informar a la Empresa Sevin Ltda su decisión unilateral de hecho, de suspender las vacaciones o sin solicitar autorización a la Empresa para interrumpir su jornada anual de vacaciones, también se hicieron presentes por parte de la Empresa Sevin Ltda. LILIANA MENDEZ SARMIENTO y NESTOR ECHAVARRIA, se procedió a continuar con la negociación, desde el artículo cuarenta y uno (41) del pliego de peticiones, en su orden:

1. **SE APROBO** el ARTÍCULO 41. CAFETERIA: La empresa suministrara un servicio de cafetería gratis dentro de las instalaciones de Sevin Ltda, para todos sus trabajadores, y que ellos puedan gozar de bienestar laboral.

2. ARTICULO 42. AUXILIO ODONTOLÓGICO: La empresa reconocerá y pagará por una sola vez al año a cada trabajador (a) por tratamiento odontológico, el cien (100%), del valor total del tratamiento.
   NO SE APROBO: No se produjo acuerdo sobre el artículo cuarenta y dos.

3. **SE APROBO:** ARTÍCULO 43. SUBCONTRATACIÓN: La empresa se compromete a que a partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del presente Pliego de Peticiones, ninguno de los cargos u oficios operativo con lo que se ejecuta el objeto social de la Empresa, será subcontratado

con otras empresas de vigilancia como temporales, de prestación de servicios o Cooperativas de Trabajo Asociado.

4. ARTICULO 44. NIVELACION DE SALARIOS: La empresa nivelara los salarios básicos de acuerdo a sus cargos y funciones realizadas de todos los trabajadores afiliados a Sintravip, teniendo en cuenta el salario básico más alto asignado por la empresa.
   NO SE APROBO: No se produjo acuerdo sobre el artículo cuarenta y cuatro. La Empresa indica que los salarios en algunos casos depende de los asignados y pagados por los clientes.

5. ARTICULO 45: UBICACIÓN Y BENEFICIOS LABORALES: La empresa se compromete a ubicar al trabajador sindicalizado cerca a su lugar de residencia y de igual forma dará la oportunidad a nuestros afiliados de laborar en contratos que tiene prebendas por parte de los clientes tales como: Embajadas, petroleras, laboratorios, minas y demás clientes que manejen incentivos resaltando la buena labor del trabajador. A la vez serán tenidos en cuenta estos trabajadores para las convocatorias de ascenso de acuerdo a su perfil.

   NO SE APROBO: No se produjo acuerdo sobre el artículo cuarenta y cinco. La Empresa manifiesta que la operación no se puede limitar dadas las necesidades de los clientes y novedades de ausencias del personal.

6. **SE APROBO:** ARTÍCULO 46. PERMISO SINDICAL PERMANENTE: La empresa concederá permiso sindical permanente para dos trabajadores afiliados a sintravip durante la vigencia de la convención y sus salarios serán pagos al cien 100% de acuerdo a su programación vigente al momento de obtener el mismo.

7. ARTÍCULO 47: SALARIOS A DISPONIBILIDAD: Durante la vigencia del contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a percibir el salario promedio aun cuando no haya prestación del servicio por disposición u omisión de la empresa hasta que se le resuelva su situación laboral.
   NO SE APROBO: No se produjo acuerdo sobre el artículo cuarenta y siete. La empresa pagará el salario básico.

8. ARTICULO 48: PERMISOS EXTRAORDINARIOS: La empresa concederá permisos extraordinarios a los trabajadores afiliados a SINTRAVIP cuando sean convocados por la Organización Sindical, Federaciones o Confederaciones para realizar funciones inherentes al Sindicato cuando por necesidades de fuerza mayor así se requiera. Tales permisos serán concedidos sin límite de tiempo y serán remunerados

de acuerdo a su salario promedio y programación vigente al momento de hacer uso del mismo.

NO SE APROBO: No se produjo acuerdo sobre el artículo cuarenta y ocho, La Empresa manifiesta a lo que la Empresa está obligada normatiamente.

9. ARTICULO 49. GARANTIA LABORAL. La empresa garantizara la estabilidad laboral y mantendrá los salarios promedios de acuerdo a su programación vigente, a los trabajadores que de acuerdo a la ley 1539 no sean aptos para manejo y porte de armas, sin discriminación y se le brindaran las mismas garantías que a los demás trabajadores de la empresa.

   NO SE APROBO: No se produjo acuerdo sobre el artículo cuarenta y nueve, las partes manifiestan que esta norma está en oposición por parte de los empresarios de la seguridad y de la organización sindical.

10. ARTICULO 50. GARANTIAS DE LEY. La empresa respetara las normas y leyes legisladas y constituidas laborales y sindicales, cuando por mandato del gobierno estas sean modificadas y en su defecto desmejoradas, se compromete a mantenerlas de tal forma que siempre beneficie a los trabajadores y aplicando el derecho a la favorabilidad.

    NO SE APROBO: No se produjo acuerdo sobre el artículo cincuenta, La Empresa manifiesta a lo que la Empresa está obligada normativamente.

De común acuerdo las partes deciden dar por terminada la reunión del día doce (12) días del mes de Abril de 2015, a la hora de las 10:30 a.m., y manifiestan las partes que terminan la Etapa de Arreglo Directo, dentro del cumplimiento de la normatividad legal.

Por parte del Sindicato,

DENOIL CASTILLO CASTRO
C.C. 79.861.701
Presidente SINTRAVIP

JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS
C.C. 93.341.259
Fiscal de la Junta Nacional de SINTRAVIP

IGNACIO UMAÑA DUARTE
C.C. 79.610.235
Presidente Seccional Btá SINTRAVIP

FISCAL

ACTA No. 007 ACTA DE TRAMITE DE ARREGLO DIRECTO SINTRAVIP Y SEVIN LTDA, ABRIL 12 DE 2016.

JOSE ALVARO PORRAS
C.C. 4.255.440
Trabajador Sevin Afiliado Sintravip

Por parte de la Empresa:

NESTOR ECHAVARRIA
C.C. 79.969.408
Representación de Sevin Ltda

LILIANA MENDEZ SARMIENTO
C.C. 52.261.619
Representación de Sevin Ltda

ACTA DE CIERE FINAL DE ARREGLO DIRECTO

NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE LA EMPRESA SEVIN LTDA Y LA ASOCIACION SINDICAL DENOMINADO SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"

En Bogotá, a los doce (12) días del mes de Abril de 2015, a las 09:00 A.M., se reunieron en la Carrera 68 B Bis No. 1-59 Barrio la Igualdad ciudad de Bogotá, instalaciones de SINTRAVIP, los representantes del sindicato, y los representantes de la Empresa, con el propósito de realizar el acta de cierre de la etapa de arreglo directo dentro de la negociación colectiva que se adelanta entre las partes.

Estando presentes los negociadores por parte de SINTRAVIP los señores: DENOIL CASTILLO CASTRO, JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS, IGNACIO UMAÑA DUARTE, y el trabajador sindicalizado de la Empresa Sevín Ltda señor JOSE ALVARO PORRAS, quien se encuentra en la segunda reunión de la mesa de negociación encontrándose en periodo de vacaciones desde el día 30 de Marzo de 2015 hasta el día 17 de Abril de 2015, sin informar a la Empresa Sevín Ltda su decisión unilateral de hecho, de suspender las vacaciones o sin solicitar autorización a la Empresa para interrumpir su jornada anual de vacaciones, también se hicieron presentes por parte de la Empresa Sevín Ltda. LILIANA MENDEZ SARMIENTO y NESTOR ECHAVARRIA, a continuación señalamos los artículos que fueron aprobados por las partes:

Acordado en la reunión de fecha Marzo 11 de 2015, definido en el acta número 002 quedaron así los siguientes artículos:

1. ARTICULO 3. CAMPO DE APLICACIÓN: La convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, se aplicará al personal que labore en la Empresa y que este afiliado a SINTRAVIP, en las diferentes áreas y en el territorio nacional, conforme al Código Sustantivo de Trabajo.
2. Artículo 5. VIGENCIA: La vigencia de la presente convención Colectiva de Trabajo, será de un (1) años, contados a partir de la fecha de su aprobación y firma por las partes.
3. Artículo 6. DERECHO DE ASOCIACION: 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. De igual forma 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 SINTRAVIP.

4. ARTÍCULO 7. FUEROS SINDICALES: La empresa reconocerá y respetara los fueros sindicales a los trabajadores que sean elegidos para las Juntas Directivas Nacionales, Subdirectivas Seccionales, Comités Seccionales y Comisiones Estatutarias de reclamos que sean elegidas por el sindicato en todo el territorio nacional.
5. ARTÍCULO 12. REGLAMENTO INTERNO: Cuando la empresa decida modificar el reglamento interno de trabajo, deberá previamente notificar dicha modificación al sindicato, el cual nombrara una comisión para que haga parte de esta reforma.

Acordado en la reunión de fecha Marzo 25 de 2015, definido en el acta número 004 quedaron así los siguientes puntos:

1. ARTÍCULO 21. AUXILIO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR. La empresa reconocerá al beneficiario que estipule el trabajador sindicalizado en el formato de beneficiarios, y pagará el valor único equivalente a un salario y medio mínimo legal mensual vigente actual para la fecha del fallecimiento.

Acordado en la reunión de fecha Abril 08 de 2015, definido en el acta número 006 quedaron así los siguientes puntos:

1. ARTÍCULO 27 AUXILIO DE ALIMENTACION:: Que la Empresa reconocerá un auxilio de alimentación al trabajador que por necesidad del servicio exceda su jornada laboral en una proporción superior a la mitad de la jornada inicialmente pactada, por la suma máxima de ocho mil pesos m/cte ($8.000.oo) frente a la presentación de factura.
2. ARTÍCULO 36. NOMINA.: La Empresa pagará el salario de los trabajadores sindicalizados Quincenalmente, y respecto de la cuenta bancaria se realizará el pago en la cuenta indicada por el trabajador.
3. ARTICULO 37 .DESPRENDIBLES DE PAGO Se acordó sobre este artículo treinta y siete, y la Empresa enviará los desprendibles de pago vía física o electrónica, quincenalmente al siguiente día del pago.

Acordado en la reunión de fecha Abril 12 de 2015, definido en el acta número 007 quedaron así los siguientes puntos:

1. ARTÍCULO 41. CAFETERIA: La empresa suministrara un servicio de cafetería gratis dentro de las instalaciones de Sevin Ltda, para todos sus trabajadores, y que ellos puedan gozar de bienestar laboral.
2. ARTÍCULO 43. SUBCONTRATACIÓN: La empresa se compromete a que a partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del presente Pliego de Peticiones, ninguno de los cargos u oficios operativo con lo que se ejecuta el objeto social de la Empresa, será subcontratado con otras empresas de vigilancia como temporales, de prestación de servicios o Cooperativas de Trabajo Asociado.

ACTA DE CIERRE DE ARREGLO DIRECTO SINTRAVIP Y SEVIN LTDA, ABRIL 12 DE 2015.

3. : ARTÍCULO 46. PERMISO SINDICAL PERMANENTE: La empresa concederá permiso sindical permanente para dos trabajadores afiliados a sintravip durante la vigencia de la convención y sus salarios serán pagos al cien 100% de acuerdo a su programación vigente al momento de obtener el mismo.

Los demás artículos del pliego de petición se discutieron y no fueron objeto de acuerdo, previas los argumentos expresados.

Las partes deciden dar por terminada la reunión de cierre definitivo el día doce (12) días del mes de Abril de 2015, a la hora de las 11:0 a.m., y manifiestan las partes que terminan la Etapa de Arreglo Directo, dentro del cumplimiento de la normatividad legal.

Por parte del Sindicato,

DENCIL CASTILLO CASTRO
C.C. 79.861.701
Presidente SINTRAVIP

JOSE ALFREDO LOVAR HUERTAS
C.C. 93.341.259
Fiscal de la Junta Nacional de SINTRAVIP

IGNACIO UMAÑA DUARTE
C.C. 79.610.235
Presidente Seccional Btá SINTRAVIP

JOSE ALVARO PORRAS
C.C. 4.255.440
Trabajador Sevin Afiliado Sintravip

Por parte de la Empresa:

NESTOR ECHAVARRIA
C.C. 79.569.408
Representación de Sevin Ltda

LILIANA MENDEZ SARMIENTO
C.C. 52.261.619
Representación de Sevin Ltda

NOTIFICACIÓN PERSONAL
LAUDO ARBITRAL

En Bogotá D.C. a los quince (15) días del mes de mayo de 2017, en la calle 59 A Bis # 5-53, of 501 en la ciudad de Bogotá, sede del Tribunal de Arbitramento, se hizo presente el señor DENOIL CASTILLO CASTRO identificado con la cedula de ciudadanía número 79.861.701 en calidad de representante legal del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"** con el objeto de notificarse personalmente del contenido del Laudo Arbitral proferido el día 11 de mayo de 2017 dentro del conflicto colectivo suscitado entre el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP" y SEVIN LTDA.**

Para constancia se firma en Bogotá D.C., a los quince (15) días del mes de mayo de 2017, se entregó al notificado un ejemplar de la decisión.

NOTIFICADO

Firma
Nombre Denoil Castillo Castro
Cedula 79.861.701
Dirección Carrera 68 B Bis 1-59
Teléfono 467 83 12 316 522 47 87

QUIEN NOTIFICA

JOSÉ ENRIQUE OSORIO CHIRIVI
Secretario Tribunal de Arbitramento

35

LAUDO ARBITRAL
TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO.
SEVIN LTDA. vs SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP".
Bogotá, 11 mayo de 2017.

Estando en el día y hora previamente señalados, rituada como se encuentra el trámite arbitral, se procede a continuación a proferir el laudo que en equidad corresponda, dentro de la presente actuación, así:

1. ANTECEDENTES DEL TRIBUNAL

El "SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP".", con fecha 7 de enero de 2015, presentó pliego de peticiones a la empresa SEVIN LTDA., contentivo de 50 cláusulas a saber. (Folio 56 a 73)

Las partes mediante acta de fecha 4 de marzo de 2015 dieron inicio a la etapa de arreglo directo, la cual finalizó con el acta de terminación, de fecha 12 de abril de 2015 (folios 26 a 55)

Mediante la resolución 4780 del 19 de noviembre de 2015 del Ministerio del Trabajo, se ordenó la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio "para dirimir el conflicto colectivo de trabajo existente entre la empresa SEVIN LTDA. y la organización sindical denominada "SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"."(Folios 1-2)

Debidamente posesionados los árbitros designados, y por consiguiente, integrados el Tribunal de Arbitramento, convinieron su instalación formalmente, lo que aconteció en los términos que da cuenta el acta de fecha 20 de febrero de 2017 (Folios 3 a 5).

En acuerdo unánime de los árbitros, se designó al doctor JOSÉ ENRIQUE OSORIO CHIRIVI, a efecto de cumplir con las funciones de Secretario del Tribunal instalado, quien aceptó la designación.

Así mismo, fue señalada como sede de la Secretaria y por ende, lugar de reunión y notificación de todos los actos procesales y secretariales del Tribunal, la calle 59 A Bis # 5-53 oficina 501 de la ciudad de Bogotá, como oportunamente fue comunicada a las partes.

Rituada su instalación, se decretaron las pruebas, que da cuenta los autos que las declaró visibles decretando, entre otras, la citación a las partes para recibir la declaración de los representantes legales respectivamente, los estados

33

financieros, la certificación de beneficios no convencionales que reciben los trabajadores, entre otras.

2. TÉRMINOS Y PRORROGAS PARA PROFERIR EL LAUDO

La prórroga fue debidamente solicitada en las siguientes oportunidades:

Acta de instalación, numeral segundo: el tribunal solicitó prorroga "**QUINTO:** solicítese a las partes la prórroga del término a que se refiere el artículo 459 del C.S.T. por un término de 30 días hábiles adicionales a partir del vencimiento de los diez días de competencia" (folios 3 a 5) la que fue aceptada por las partes en escritos y declaraciones que militan a folios 117, 121 y 122 A.

Por último, mediante auto de fecha 3 de abril de 2017, fue solicitado a las partes "**SEGUNDO:** teniendo en cuenta el volumen de peticiones objeto de estudio y el periodo de semana santa, solicítese a las partes la prórroga del término de competencia de este Tribunal por 30 días hábiles adicionales a los ya otorgados, autorización que se deberá allegar por escrito y en medio digital al correo electrónico del Tribunal" (folios 292).

La prórroga fue aceptada y ratificada por las partes y comunicada formalmente a este Tribunal mediante los escritos que incorporados al expediente se encuentran a folios 296 y 297 provenientes de la organización sindical y la empresa, respectivamente.

Por lo tanto, este Tribunal se encuentra dentro de los términos legales para proferir el respectivo laudo.

3. MARCO JURÍDICO

Al respecto, es menester reseñar, que para este Tribunal fue dispuesta su constitución mediante la resolución 4780 del 19 de noviembre de 2015 del Ministerio del Trabajo, se ordenó la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio "para dirimir el conflicto colectivo de trabajo existente entre la empresa SEVIN LTDA. y la organización sindical denominada "SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP". (Folios 1,2).

De lo anterior, se colige que el Tribunal de Arbitramento que nos ocupa deberá, por razón de su competencia legal, estudiar y proferir decisión del conflicto en los términos del Código Sustantivo del Trabajo, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y demás normas concordantes.

Por otro lado, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en decisión AL 2598/2014 clarificó que la Ley 1563 de 2012 no tuvo la virtualidad de modificar las normas del Código Sustantivo Laboral relativas al arbitraje, así se explicó:

> *"(...) El Congreso de la República, el pasado 12 de Julio de 2012 y con vigencia a partir del 12 de octubre de la misma anualidad, expidió la Ley 1563 «por medio de la cual se expide el Estatuto de Arbitraje Nacional e Internacional», la que, en su artículo 118, derogó en forma expresa el artículo 164 del Decreto 1818 de 1998, referente básico de la providencia mencionada, lo cual obliga a revisar el criterio expresado.*
>
> *Al respecto, debe comenzar la Sala por precisar que, la Ley 1563 de 2012 no tuvo la intención de regular el arbitraje laboral, muestra de ello es que su articulado no de señas de reformas al arbitraje obligatorio o voluntario, como tampoco diga nada sobre la composición e integración de los tribunales de arbitramento en asuntos del trabajo, el procedimiento arbitral, las facultades del tribunal y su ámbito de competencia, los efectos jurídicos y la vigencia de los fallos arbitrales, entre otros aspectos de vital importancia para el Derecho Colectivo del Trabajo.*
>
> *Lo anterior nos lleva a concluir que las normas sobre arbitramento laboral contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social mantienen su plena vigencia, al no haber sido derogadas expresa o tácitamente por la Ley 1563 de 2012, muy a pesar de que el artículo 119 de la referida ley señale que regula íntegramente la materia de arbitraje."*

En tal sentido, la normativa aplicable al presente caso, será la contenida en el Código Sustantivo Laboral en lo referente a Tribunales de Arbitramento Obligatorio.

Se hace menester como introductorio a este estudio transcribir lo pertinente a lo consignado en el expediente 16545 de la Honorable Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del Doctor Carlos Isaac Nader, en el cual se dijo:

> *"MOTIVACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL.*
>
> *Considera la Corte que cuando un tribunal de arbitramento aduce razones de equidad para conceder o negar una petición contenida en el pliego presentado por un sindicato o por los trabajadores, lo ideal es que exprese con claridad los motivos que lo llevan a tomar la decisión; pero que ello deba ser así no tiene como necesaria consecuencia que la Corte quede habilitada para anular un laudo por el hecho de que los arbitradores se hayan limitado a aludir a los principios de equidad o porque simplemente no los haya invocado, como en el sub examine.*
>
> *Indiscutiblemente si los árbitros hubiesen sido más explícitos en la motivación del fallo, con seguridad la decisión se habría mostrado mejor*

38

fundada y más convincente; empero, se insiste, que los motivos invocados como sustento de la decisión se hayan expresado feblemente o como en el sub lite, no se hayan expresado, no es razón suficiente para que la Corte – en ejercicio de su facultad legal de verificar la regularidad del laudo y cuidar de que no se afecten derechos y facultades de las partes reconocidas en la Constitución Política, las leyes y las normas convencionales vigentes– concluya que el tribunal de arbitramento obligatorio extralimitó el objeto para el cual se le convocó, o que efectivamente afectó derechos y facultades de los trabajadores afiliados al sindicato, porque es inherente a la misma decisión que ésta se tome acudiendo a tales principios, esto es, en equidad.

Por sabido se tiene que nuestro Código Procesal del Trabajo, excluyó del conocimiento de los jueces laborales los conflictos económicos, dejando de su cargo únicamente los jurídicos, por tanto, el laudo que se profiera en virtud de la facultad que tienen las partes de una relación laboral, para someter sus diferencias de índole jurídica a decisión arbitral, bien por la cláusula compromisoria o el compromiso, sustrae de su conocimiento a los jueces naturales para confiarlos a los árbitros, quienes en su carácter de sustitutos de aquellos, por reemplazarlos, tienen el cometido de fallar secundum jus, o sea de la misma manera que lo harían los jueces por ellos sustituidos y, por ende, esta clase de laudos debe someterse a las previsiones del artículo 136 del Estatuto Procedimental aludido, es decir, acomodándose en lo posible a las sentencias que dictan los jueces en los juicios del trabajo.

En cambio, el fallo arbitral proferido en ejercicio de las facultades del artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, es a consecuencia inmediata del cumplimiento de disposiciones legales que ordenan que los conflictos colectivos de trabajo que se susciten en actividades consideradas como de servicio público, cuando no sea posible su solución en la etapa de arreglo directo, deben someterse a la decisión de un tribunal de arbitramento, diferendo que comporta asuntos meramente económicos, sobre los que se pronuncian los arbitradores que hacen parte del mencionado tribunal.

Así las cosas, se torna indispensable distinguir entre el laudo que soluciona un conflicto jurídico, el que por asimilarse a una sentencia judicial debe dictarse con observancia de lo dispuesto en el artículo 136 citado, y el que pone fin al conflicto colectivo económico que por mandato del artículo 461 del C.S.T., tiene el carácter de convención colectiva, en cuanto a las condiciones de trabajo, sobre el que no es previsible someterlo a las exigencias del referido artículo 136, entre otras, a las motivaciones jurídicas exigidas por el artículo 304 del Código de Procedimiento Civil, modificado por el artículo 1, numeral 134 del D.E. 2282 de 1989, para las decisiones judiciales.

No obstante, y a pesar de que esta clase de laudos debería ser lo suficientemente motivado, lo cierto es que ningún artículo del Código

Sustantivo del Trabajo prevé la obligación de motivarlos y por ende, no podría la Corte con este argumento anular una decisión de esta naturaleza."

Lo precedente, obliga a que, no existiendo causal que invalide lo actuado, sea este tribunal, por ministerio de la ley, competente para resolver mediante la adopción del laudo que ponga fin al conflicto colectivo.

4. DEL ESTUDIO DE LAS PETICIONES

Encuentra el tribunal aspectos puntuales que ameritan un pronunciamiento previo considerativo para poder resolver de fondo el laudo que ocupa la atención en este estadio del procedimiento arbitral.

Ellos se refieren a que definida la legitimidad y autorización legal de este cuerpo colegiado ha de tenerse en cuenta dentro de las normas o articulado propuesto por el sindicato a la empresa en el pliego de peticiones que no fue resuelto en el arreglo directo por las partes, encontrándose propuestas convencionales de contenido extralegal que, para este caso concreto, se hace necesario examinar su contenido para revestir a esta colegiatura de la facultad de ir al fondo legal de su estudio por razón de la competencia y, contrario sensu, llegando al fondo de la misma normativa definir si se es o no competente por las razones que ha de precisarse.

Así las cosas, estamos en presencia de una postura normativa que impone la necesidad de cotejar lo estudiado frente a la ley para identificar qué pretensiones convencionales son exclusivas y propias de consagración legal lo que impediría a este tribunal hacer consideración y pronunciamiento de fondo sobre las mismas, precisamente por tratarse de temas de los que la ley se ocupa y, contrario sensu, corresponde analizar el articulado que por comprender asuntos eminentemente económicos, esto es, de carga patrimonial, se pueden erigir en logros, conquistas laborales, derechos supra legales que pueden ser tema de reconocimiento o de negación según corresponda a cada caso.

ESTUDIO DE LAS PETICIONES

Metodológicamente, se trascribirá el artículo del pliego de peticiones, insertando la decisión adoptada para cada uno de ellos, así:

"ARTÍCULO 1.
RECONOCIMIENTO SINDICAL: *La empresa reconocerá como representante legítimo de los trabajadores de* ***SEVIN LTDA.*** *Al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Vigilancia y Seguridad Privada* ***"SINTRAVIP"*** *con personería jurídica 001544 del 13 de Mayo de 2008."*

El Tribunal frente a esta petición considera:

Por ser la ley la que regula el tema referente al reconocimiento sindical, este tribunal se declara, por unanimidad, no competente para la definición del mismo por considerarlo un punto de derecho, en cuanto determina una condición de reconocimiento.

No obstate lo anterior y respecto de las partes de este laudo, serán la empresa **SEVIN LTDA.** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"**.

> ***"ARTÍCULO 2.***
> ***DE LAS PARTES CONTRATANTES:*** *Son partes contratantes de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente Pliego de Peticiones de una parte* ***SEVIN LTDA.*** *Quien en adelante se denominara la* ***EMPRESA,*** *y de otra parte* ***el*** *Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Vigilancia y Seguridad Privada quien en adelante se denominara* ***"SINTRAVIP".***"

El Tribunal frente a esta petición considera:

Por ser la ley la que regula el tema referente al reconocimiento sindical, este tribunal se declara, por unanimidad, no competente para la definición del mismo por considerarlo un punto de derecho, en cuanto determina una condición de reconocimiento.

No obstate lo anterior y respecto de las partes de este laudo, serán la empresa **SEVIN LTDA.** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"**.

> ***"ARTÍCULO 3.***
> ***CAMPO DE APLICACIÓN:*** *La convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, se aplicará al personal que labore en la Empresa y que este afiliado a SINTRAVIP, en las diferentes áreas y en el territorio nacional, conforme al Código Sustantivo de Trabajo."*

El Tribunal frente a esta petición considera:

Teniendo en cuenta la documental aportada por las partes y obrante en el plenario, el tribunal observa que en la etapa de arreglo directo, las partes de común acuerdo convinieron este punto y por lo tanto el Tribunal por unanimidad se declara no competente para su definición.

> ***"ARTÍCULO 4.***
> ***IMPRESIÓN DE LA CONVENCIÓN:*** *La empresa auxiliara al sindicato con la suma de cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes, para la impresión de los ejemplares de la convención colectiva de trabajo resultante*

de la presente negociación, quince (15) días después de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, dineros que serán entregados a la tesorería del Sindicato "SINTRAVIP"."

El Tribunal frente a esta petición considera:

En aplicación del principio de equidad y equilibrio social, este Tribunal considera equitativo otorgar este beneficio para la publicidad del laudo proferido a los trabajadores interesados en afiliarse al sindicato.

Con fundamento en lo anterior, el tribunal por unanimidad adoptará el siguiente texto:

ARTICULO: La empresa otorgara al sindicato un auxilio equivalente a la suma de un (1) salario mínimo mensual legal vigente, para la impresión de los ejemplares del laudo arbitral, treinta (30) días calendarios posteriores a la ejecutoria del laudo arbitral, dineros que serán entregados a la tesorería del Sindicato "SINTRAVIP".

"ARTÍCULO 5.
VIGENCIA: *La vigencia de la presente convención Colectiva de Trabajo, será de un (1) años, contados a partir de la fecha de su aprobación y firma por las partes."*

El Tribunal frente a esta petición considera:

Teniendo en cuenta la documental aportada por las partes y obrante en el plenario, el tribunal observa que en la etapa de arreglo directo, las partes de común acuerdo convinieron este punto y por lo tanto el Tribunal por unanimidad se declara no competente para su definición.

"ARTÍCULO 6.
DERECHO DE ASOCIACIÓN: *La empresa se abstendrá de poner en prácticas, políticas que desmejoren las condiciones a nivel laboral, sindícales, salariales, de libre asociación, igualdad de derechos, sin discriminación de ninguna índole. De igual forma 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 SINTRAVIP."*

El Tribunal frente a esta petición considera:

Teniendo en cuenta la documental aportada por las partes y obrante en el plenario, el tribunal observa que en la etapa de arreglo directo, las partes de común acuerdo convinieron este punto y por lo tanto el Tribunal por unanimidad se declara no competente para su definición.

"ARTÍCULO 7.
FUEROS SINDICALES:
La empresa reconocerá y respetara los fueros sindicales a los trabajadores que sean elegidos para las Juntas Directivas Nacionales, Subdirectivas Seccionales, Comités Seccionales y Comisiones Estatutarias de reclamos que sean elegidas por el sindicato en todo el territorio nacional."

El Tribunal frente a esta petición considera:

Teniendo en cuenta la documental aportada por las partes y obrante en el plenario, el tribunal observa que en la etapa de arreglo directo, las partes de común acuerdo convinieron este punto y por lo tanto el Tribunal por unanimidad se declara no competente para su definición.

"ARTÍCULO 8.
PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS: *La empresa concederá permisos sindicales remunerados a los trabajadores integrantes de Junta Directiva, Nacional, Sub-Directivas, Comités Seccionales y Comisión de Reclamos por las veces que sea necesario, pagos sobre el (100%), del salario promedio devengado por el trabajador de acuerdo a su programación vigente.*

a) Para reunión mensual de las Juntas Directivas, Nacionales, Subdirectivas Seccionales, Comités Seccionales y Comisión Estatutaria de Reclamos de ***"SINTRAVIP".***
b) Para que asistan mensualmente a capacitaciones, asambleas, reuniones extraordinarias, foros, seminarios, congresos locales, departamentales, nacionales e internacionales, convocados por el sindicato, federaciones y confederaciones; igualmente tendrá en cuenta un (1) día adicional de ida y un (1) día de regreso, cuando los eventos sindicales se realicen fuera de la ciudad.

La notificación de dichos permisos se hará dentro de los tres (3) días calendario antes de la reunión o evento especial."

El Tribunal frente a esta petición considera:

En la medida en que el manejo de permisos sindicales y su remuneración se encuentra íntegramente regulado en la normatividad vigente, aténgase el presente Laudo Arbitral a lo dispuesto en el numeral 6, del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, cuya constitucionalidad se encuentra condicionada por lo resuelto por la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia C-930 del 10 de diciembre de 2009, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Por lo tanto, este tribunal por unanimidad se declara no competente por considerarlo un punto de derecho.

No obstante lo anterior, el Tribunal en equidad analizando los acuerdos a que llegaron las partes en la etapa de arreglo directo, encuentra que las mismas convinieron permisos sindicales de carácter permanente contenidos en el artículo 46 del pliego de peticiones, razón por la cual, considera suficiente dichos permisos para desempeñar las labores propias del ente sindical en beneficio de sus afiliados.

"ARTÍCULO 9.
PERMISO POR LUTO:
La empresa concederá diez (10) días de permiso remunerados al (100%) de acuerdo a su salario promedio y a la programación vigente, que tenga el trabajador afiliado a SINTRAVIP en el momento que se presente dicha calamidad, por el fallecimiento de: padres, esposa (o) compañera (o) permanente, hijos, hermanos, abuelos, nietos, sobrinos, tíos, padres del conyugue e hijastros y cuñados."

El Tribunal frente a esta petición considera:

En la medida en que la concesión de permisos por licencia de luto y su remuneración se encuentra íntegramente regulado en la normatividad vigente, aténgase el presente Laudo Arbitral a lo dispuesto en el numeral 10, del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo; por lo tanto, este tribunal por unanimidad se declara no competente por considerarlo un punto de derecho.

"ARTÍCULO 10.
PERMISO POR CALAMIDAD:
La empresa concederá diez (10) días de permiso remunerados al (100%) de acuerdo a su salario promedio y la programación vigente, que tenga el trabajador afiliado a SINTRAVIP en el momento que se presente la calamidad, por la hospitalización de: padres, esposa (o) compañera (o) permanente, hijos, hermanos; de igual forma estos permisos se concederán por circunstancias de fuerza mayor, como incendio, robo o inundación de su vivienda."

El Tribunal frente a esta petición considera:

En la medida en que el manejo de permisos por calamidad doméstica y su remuneración se encuentra íntegramente regulado en la normatividad vigente, aténgase el presente Laudo Arbitral a lo dispuesto en el numeral 6, del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, cuya constitucionalidad se encuentra condicionada por lo resuelto por la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia C-930 del 10 de diciembre de 2009, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Por lo tanto, este tribunal por unanimidad se declara no competente por considerarlo un punto de derecho.

"ARTÍCULO 11.
CONTRATOS:
La empresa certificara y cambiara el contrato inicial de trabajo cualquiera que sea su modalidad, a término indefinido, a los trabajadores afiliados y los que a futuro se afilien a "SINTRAVIP", respetando los ya existentes, y a partir de la firma de la Convención colectiva de Trabajo resultante del presente pliego de peticiones."

El Tribunal frente a esta petición considera:

Por decisión unánime, este tribunal se declara no competente, toda vez que, no puede desconocer una prerrogativa legal, tal y como lo es la celebración de contratos de trabajo con diferentes períodos de duración, escogencia esta que es del resorte de las partes, quienes atendiendo las necesidades propias de la

empresa y a la disponibilidad del trabajador deberán decidir el tipo de contratación a convenir.

Sobre esta cuestión la Sala Laboral del H. Corte Suprema de Justicia en sentencia de anulación del 24 de abril de 2012, radicado 54003, se pronunció así:

> *"Respecto de la cláusula o artículo quinto del laudo, mediante la cual los contratos de trabajo suscritos por el Hospital con los trabajadores oficiales se presumirán que son a término indefinido, sin aplicárseles el plazo presuntivo de seis meses previsto para ellos por ley, habrá de anularse, ya que exceden los árbitros sus competencias al afectar los derechos del empleador en lo atinente a su libre prerrogativa de acudir, al contratar laboralmente, a la estructura legal que más le convenga a las particulares circunstancias que afronte la entidad, por lo que no les dable alterar una previsión legal so pretexto de estabilidad laboral."*

> ***"ARTÍCULO 12.***
> ***REGLAMENTO INTERNO:***
> *Cuando la empresa decida modificar el reglamento interno de trabajo, deberá previamente notificar dicha modificación al sindicato, el cual nombrara una comisión para que haga parte de esta reforma."*

El Tribunal frente a esta petición considera:

Teniendo en cuenta la documental aportada por las partes y obrante en el plenario, el tribunal observa que en la etapa de arreglo directo, las partes de común acuerdo convinieron este punto y por lo tanto el Tribunal por unanimidad se declara no competente para su definición.

> ***"ARTÍCULO 13.***
> ***PROCEDIMIENTO PARA CORREGIR SANCIONAR O DESPEDIR A UN TRABAJADOR SINDICALIZADO:*** *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 y notificar por escrito al trabajador implicado, al sindicato y a la comisión estatutaria de reclamos, dentro de los tres días siguientes a la que ocurrieron los hechos.*
>
> *b.) Una vez notificadas las partes, dentro de los diez días siguientes, la empresa escuchara en audiencia de descargos al accionado, al accionante por parte la empresa, el trabajador implicado deberá estar acompañado y asesorado por la comisión estatuaria 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 que consideran necesarias en ejercicio del derecho y a la legítima defensa. De esta audiencia se levantara acta que debe ser firmada por quienes en ella participaron.*
>
> *C.) Terminada la audiencia y evaluadas las pruebas, la comisión de reclamos y la empresa contara con un término de ocho días hábiles para resolver sobre el caso en la primera instancia. En caso de no llegar a*

ningún acuerdo la resolución de segunda instancia será tomada por el representante legal de la empresa y el presidente de la Junta Directiva del sindicato, para tal efecto se fija un plazo de dos días después de informada la decisión de primera instancia.

d.) Queda entendido que la persona que se desempeña como Digitador en la Audiencia de descargos, solo se limitara a su asignación sin intervenir en pro o en contra de alguna de las partes.

e) Queda entendido que para llevar a cabo estas diligencias la empresa concederá los permisos sindicales tanto al trabajador implicado como a sus representantes de la Organización Sindical por el día de la audiencia y de acuerdo a su programación, teniendo en cuenta que las partes deben estar en óptimas condiciones para asistir a dicha audiencia sin afectar su descanso. Estos permisos serán remunerados al 100% de acuerdo a su salario promedio y su programación vigente.

f.) 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."

El Tribunal frente a esta petición considera:

Dentro de las pruebas decretadas y practicadas en instancia arbitral, se encuentra la declaratoria de parte rendida por el representante legal de SEVIN LTDA. En la diligencia de fecha 7 de marzo de 2017 en la cual con se le indagó sobre lo siguiente:

"**Preguntado.** Explíquele a este tribunal cual es el proceso disciplinario establecido en la empresa al momento de la ejecución de una presunta falta disciplinaria y si dicho procedimiento contiene alguna variación respecto de trabajadores sindicalizados.
Contestó. el reglamento interno de trabajo indica que todo trabajador una vez incurre en una falta disciplinaria contemplado en el mismo deberá ser citado a acta de descargos para los trabajadores sindicalizados se notifica a la asociación sindical de conformidad con lo acordado en el acta número 002 de la negociación de arreglo directo para que dentro de los 10 días siguientes la empresa escuchare en audiencia de descargos al trabajador implicado, con el objeto de que sea acompañado por la comisión estatutaria de reclamos de la asociación sindical en la citación a descargos se indica la falta en la que incurrió el trabajador y se le solicita que acompañe de pruebas que tenga en su poder a fin de aclarar los hechos objeto de descargos. Se incluyó este trámite para los trabajadores sindicalizados en el artículo 48 y 49 del reglamento interno de trabajo aun cuando en la atapa de arreglo directo no fue posible atendiendo al requerimiento que en caso de no llegar a ningún acuerdo de resolución respecto de la sanción debía ser asumida por el representante legal de la empresa y el presidente de la junta directiva del sindicato en el término de dos días después de informada la decisión, así mismo se requería que si no se cumplía lo último mencionado seria nula toda sanción disciplinaria o despido que se imponga al trabajador lo que conllevaba al pago de una indemnización de daños, perjuicios, lucro cesante y daño emergente a favor del trabajador.

Valdría la pena aclarar que conforme al punto de petición 13, en el proceso de negociación existía acuerdo sobre lo siguiente: literal a, literal b, literal c

no hubo acuerdo por el término de los dos días para el representante legal, literal d de acuerdo, literal e no de acuerdo por el pago sobre el 100% del salario promedio que debía otorgarse al trabajador para adelantar su proceso disciplinario y el literal f no de acuerdo." (Negrillas y subrayado fuera de texto)

El tribunal en equidad y con el ánimo de dar armonía a las relaciones obrero-patronal considera por unanimidad otorgar la petición objeto de estudio bajo el siguiente texto:

ARTÍCULO. PROCEDIMIENTO PARA CORREGIR SANCIONAR O DESPEDIR A UN TRABAJADOR SINDICALIZADO: 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 y notificar por escrito al trabajador implicado, al sindicato y a la comisión estatutaria de reclamos, dentro de los tres días siguientes a la que ocurrieron los hechos.

b.) Una vez notificadas las partes, dentro de los diez días siguientes, la empresa escuchara en audiencia de descargos al accionado, al accionante por parte la empresa, el trabajador implicado deberá estar acompañado y asesorado por la comisión estatuaria 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 que consideran necesarias en ejercicio del derecho y a la legítima defensa. De esta audiencia se levantara acta que debe ser firmada por quienes en ella participaron.

C.) Terminada la audiencia y evaluadas las pruebas, la empresa contara con un término de ocho días hábiles para resolver sobre el caso en la primera instancia. En caso de recurso, la segunda instancia será asumida por el representante legal de la empresa y para tal efecto se fija un plazo de ocho (8) días hábiles para tomar la respectiva decisión de segunda instancia.

d.) Queda entendido que la persona que se desempeña como Digitador en la Audiencia de descargos, solo se limitara a su asignación sin intervenir en pro o en contra de alguna de las partes.

e) La empresa concederá los permisos sindicales remunerados al 100% de acuerdo a su salario promedio tanto al trabajador implicado como a los representantes de la Organización Sindical que hagan parte de la nómina de la empresa, por el día de la audiencia y de acuerdo a su programación y sin afectar su descanso.

"ARTÍCULO 14.
AUXILIO AL TRABAJADOR:

La empresa auxiliara con el cien (100%) de los costos, a los trabajadores y su núcleo familiar que requieran de:

a. Ante ojos
b. Aparatos Ortopédicos

c. Hospitalización y medicamentos."

El Tribunal frente a esta petición considera:

Por ser la ley la que regula el tema referente a obligaciones en materia de seguridad social a cargo del empleador, que se encuentren asignadas a los entes a quienes por ley corresponde asumir el riesgo, en desarrollo del conflicto colectivo las partes han de atenerse a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, que en tratándose del régimen contributivo lo es de conformidad con lo preceptuado en el artículo 206 de la Ley 100 de 1993 y demás normas reglamentarias; por lo tanto, este tribunal por unanimidad se declara no competente por considerarlo un punto de derecho.

Sobre esta clase de beneficios que conceden los árbitros, la Corte Laboral en sentencia de anulación del 8 de febrero de 2006 radicado 28372, señaló "al crear pagos adicionales para las cotizaciones, incapacidades y anteojos, desvirtúa y resquebraja la "armonía" propia de la Seguridad Social Integral, concebida en pro de los ciudadanos en sus diferentes etapas de la vida y contingencias, desde antes de nacer y hasta las consecuencias de su deceso"

"ARTÍCULO 15.
INCREMENTO SALARIAL: *La empresa incrementara los salarios básicos mensuales de sus trabajadores Sindicalizados en un diez (10%) sobre dicho salario, y este incremento se aplicara anualmente sobre el aumento que el Gobierno nacional fije, este nuevo salario básico se denominara* ***SALARIO BÁSICO CONVENCIONAL.*** *Sobre éste nuevo salario básico convencional se liquidara las horas extras. Las prestaciones sociales se liquidaran sobre el total del salario convencional devengado."*

El Tribunal frente a esta petición considera:

Teniendo en cuenta las resultas de este ludo y de los beneficios que se reconocerán y observando la situación económica de la empresa, atendiendo el principio de equidad y justicia social, el Tribunal por unanimidad niega la consagración normativa de la petición.

"ARTÍCULO 16.
PRIMA DE ANTIGÜEDAD:
La Empresa reconocerá y pagara anualmente a los trabajadores que se beneficien de la presente convención Colectiva de Trabajo una prima por antigüedad así:

Número	*Antigüedad*	*Porcentaje*	*Salario*
1	*Al cumplir (1) año a 2 años.*	*20%*	*Del salario básico mensual convencional.*
2	*Al cumplir (3) años.*	*25%*	*Del salario básico mensual convencional.*
3	*Al cumplir (4) años.*	*30%*	*Del salario básico mensual convencional.*
4	*Al cumplir 5, 6, 7, 8 y 9 años.*	*50%*	*Del salario básico mensual convencional.*
5	*Al cumplir 10, 11, 12, 13 y 14 años.*	*75%*	*Del salario básico mensual convencional.*
6	*Al cumplir 15, 16, 17, 18 y 19 años.*	*100%*	*Del salario básico mensual convencional.*
7	*Al cumplir 20 años en adelante y por cada año cumplido.*	*125%*	*Del salario básico mensual convencional.*

..."

El Tribunal frente a esta petición considera:

Teniendo en cuenta las resultas de este ludo y de los beneficios que se reconocerán y observando la situación económica de la empresa, atendiendo el principio de equidad y justicia social, el Tribunal por unanimidad niega la consagración normativa de la petición.

"ARTÍCULO 17.
ASISTENCIA JURÍDICA:
La empresa sufragara los gastos del abogado que se contrate de común acuerdo hasta que se defina la situación Jurídica del trabajador implicado afiliado a SINTRAVIP y le pagara el salario al 100% de acuerdo a su salario promedio y programación vigente al momento que sucedan los hechos, en caso de ser detenido por causas de prestación del servicio de la empresa, y lo reubicara en sus labores siempre y cuando sea absuelto por la justicia nacional e internacional según sea el caso."

El Tribunal frente a esta petición considera:

Teniendo en cuenta las resultas de este ludo y de los beneficios que se reconocerán y observando la situación económica de la empresa, atendiendo el principio de equidad y justicia social, el Tribunal por unanimidad niega la consagración normativa de la petición.

"ARTÍCULO 18.
PRIMA EXTRALEGAL: *El veinte (20) de Diciembre de cada año, la empresa reconocerá y pagara una prima extralegal equivalente a 20 días de salario básico mensual convencional vigente, a los trabajadores sindicalizados, afiliados a SINTRAVIP."*

El Tribunal frente a esta petición considera:

El Tribunal por unanimidad considera pertinente y equitativo otorgar una prima extralegal la cual quedará así:

49

ARTÍCULO. PRIMA EXTRALEGAL. El empleador pagará a los trabajadores beneficiarios del presente Laudo, una prima extralegal que se regirá por las siguientes condiciones:

- La prima ascenderá a NUEVE (9) DÍAS de salario básico por año calendario de servicios comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año y proporcional por fracciones inferiores a dicho periodo de causación.

- La prima señalada se pagará a más tardar el día 20 de diciembre de cada año o proporcionalmente a los trabajadores que se retiren antes de dicha fecha.

- La prima de servicios señalada, no constituye salario, factor prestacional ni base de aportes a la seguridad social para ningún efecto legal. Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el Artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 o las normas que la modifiquen, adicionen y/o sustituyan.

- Este beneficio aplica a partir de la ejecutoria del Laudo.

"ARTÍCULO 19.
RECONOCIMIENTO DE MOVILIZACIÓN;
La empresa mantendrá los pagos al 100% de acuerdo a su programación vigente, por concepto de arrendamiento de las motocicletas o vehículos que estén al servicio de la misma en los casos de:
a) Accidente, inmovilización, robo, incapacidades.
b) Pagará la totalidad de las infracciones de tránsito que sean impuestas por el cumplimiento de las funciones asignas por la empresa."

El Tribunal frente a esta petición considera:

Una vez revisado el contrato de arrendamiento de motocicletas solicitado por este Tribunal para el estudio de esta petición, concluye que el mismo tiene naturaleza civil y no laboral y por lo tanto, excedería el ámbito de competencia del Tribunal en materia laboral. Por lo tanto, este tribunal por unanimidad se declara no competente para la definición de la petición.

"ARTÍCULO 20.
AUXILIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR:
Por fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, primero de afinidad, y primero civil, la empresa reconocerá un auxilio dos (2) salarios básicos mensuales al trabajador afiliado a SINTRAVIP, además de los días que por ley tenga derecho."

El Tribunal frente a esta petición considera:

El tribunal al hacer estudio de la petición, encuentra que al no existir vínculo jurídico entre el empleador y los familiares del trabajador, este Tribunal por unanimidad negará la petición.

"ARTÍCULO 21.
AUXILIO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR. *La empresa reconocerá al esposo (a) compañero(a) permanente, hijos(a), hermanos(as) padres, abuelos, que dependan económicamente del trabajador sindicalizado fallecido, que se encuentre debidamente registrado en la compañía afiliado a SINTRAVIP, con un auxilio de cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes."*

El Tribunal frente a esta petición considera:

Teniendo en cuenta la documental aportada por las partes y obrante en el plenario, el tribunal observa que en la etapa de arreglo directo, las partes de común acuerdo convinieron este punto y por lo tanto el Tribunal por unanimidad se declara no competente para su definición.

"ARTÍCULO 22.
PRESTAMOS POR CALAMIDAD DOMESTICA O LABORAL:
La empresa efectuara préstamos sin intereses a los trabajadores sindicalizados afiliados a SINTRAVIP, cuyo préstamo se aproxime hasta diez (10) salarios básicos mensuales convencionales vigentes y el trabajador propondrá el número y valor de las cuotas a descontar de su salario."

El Tribunal frente a esta petición considera:

El Tribunal por unanimidad frente a esta petición considera equitativo y pertinente tener como referente los beneficios que actualmente tiene definidos la empresa y que informó a este Tribunal de lo cual existe prueba documental en el expediente, en consecuencia, se deben extender y hacer partícipes de los beneficios allí consagrados al personal que se beneficie del presente laudo arbitral.

Con fundamento en lo anterior, el tribunal por unanimidad adoptará el siguiente texto:

ARTÍCULO: el empleador otorgará préstamos de dinero a los trabajadores que se beneficien de este laudo, de manera directa, sin codeudor ni cobro de intereses, por un valor de hasta 2 SMMLV, los cuales serán descontados en cuotas quincenales establecidas de mutuo acuerdo.

"ARTÍCULO 23.
AUXILIO DE VIVIENDA: La empresa auxiliara a sus trabajadores afiliados a SINTRAVIP con el veinticinco (25%) de los intereses de los préstamos hipotecarios para la adquisición de vivienda."

El Tribunal frente a esta petición considera:

Teniendo en cuenta el objeto social de la empresa, no hace posible que ocupe su resultados comerciales en asumir planes y beneficios de vivienda, o asumir esta carga por el trabajador, lo que haría inequitativo su propia actividad, mucho más cuando es el Estado en su política pública de vivienda quien garantiza planes a los

cuales pueden acceder los trabajadores sean o no sindicalizados. Por lo anterior, el Tribunal por unanimidad negará la petición

> ***"ARTÍCULO 24.***
> ***CURSOS DE SEGURIDAD:*** *La empresa pagara el valor total del curso de vigilancia y seguridad, de acuerdo a cada uno de los cargos según lo establezca la superintendencia de vigilancia y seguridad privada. Dichos cursos se harán en horarios laborales y se mantendrá el salario de acuerdo a la programación vigente."*

El Tribunal frente a esta petición considera:

Teniendo en cuenta lo dicho por el representante legal del sindicato y el representante legal de la empresa en la audiencia celebrada el día 7 de marzo de 2017 y en aplicación a lo normado en el decreto 356 de 1994 y en especial lo establecido en el artículo 64 de la citada normativa, este Tribunal, insta a la empresa para que dé cumplimiento a lo allí establecido y proporcione la capacitación de ley a sus empleados en vigencia del contrato de trabajo. No obstante lo anterior, y al ser la petición, un tema regulado en la Ley, el Tribunal por unanimidad se declara no competente para la definición del mismo por considerarlo un punto de derecho.

> ***"ARTÍCULO 25.***
> ***VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES:*** *De común acuerdo la empresa y el trabajador acordaran el disfrute de sus vacaciones de la siguiente manera:*
>
> *a) Las vacaciones deben ser comunicadas con quince (15) días de antelación, 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 abra lugar a la acumulación de tres (3) periodos de vacaciones.*
>
> *b) Como una prestación social y por ende no constitutiva de salario la empresa reconocerá y pagará a los trabajadores que salgan a disfrutar sus vacaciones una prima extralegal de vacaciones así; diez (10) días de salario resultantes del promedio del último trimestre devengado por el trabajador al momento que salga a disfrutar las vacaciones.*
>
> *c) Esta prima se pagará en todos los eventos de disfrute de vacaciones o de compensación en dinero de las mismas. Si el pago de las vacaciones es proporcional la prima se causara proporcionalmente."*

El Tribunal frente a esta petición considera:

Teniendo en cuenta que el artículo agrupa varias peticiones a saber, metodológicamente se resolverá por separado sobre las mismas, así:

VACACIONES: Por ser la ley la que regula el tema referente a las vacaciones anuales remuneradas, su causación y compensación, en desarrollo del conflicto colectivo las partes han de atenerse a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, o

en su defecto, el acuerdo de voluntades entre las mismas; por lo tanto, este tribunal por unanimidad se declara no competente por considerarlo un punto de derecho.

PRIMA DE VACACIONES: Teniendo en cuenta las resultas de este ludo y de los beneficios que se reconocerán y observando la situación económica de la empresa, atendiendo el principio de equidad y justicia social, el Tribunal por unanimidad niega la consagración normativa de la petición.

"ARTÍCULO 26.
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 si por necesidades del servicio los trabajadores tengan que utilizar transporte intermunicipal, la empresa pagara de inmediato el valor de ida y regreso por los días que se establezca el servicio."

El Tribunal frente a esta petición considera:

Por ser la ley la que regula el tema referente a obligaciones en materia de auxilio de trasporte, en desarrollo del conflicto colectivo las partes han de atenerse a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico y en especial a lo consagrado en la Ley 15 de 1959 reglamentada por el Decreto 1258 de 1959; por lo tanto, este tribunal por unanimidad se declara no competente por considerarlo un punto de derecho.

"ARTÍCULO 27.
AUXILIO DE ALIMENTACIÓN:
La empresa auxiliara a los trabajadores sindicalizados con un valor $15.000 para alimentación cuando por necesidades del servicio se requiera que el trabajador labore más de 8 horas."

El Tribunal frente a esta petición considera:

Teniendo en cuenta la documental aportada por las partes y obrante en el plenario, el tribunal observa que en la etapa de arreglo directo, las partes de común acuerdo convinieron este punto y por lo tanto el Tribunal por unanimidad se declara no competente para su definición.

"ARTÍCULO 28.
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 firmada el acta de finalización del periodo de arreglo directo, hasta el día en que salga la convención ya sea por arbitramento o sala de casación laboral Corte Suprema de Justicia y de ahí en adelante hasta que se pàcte una nueva convención colectiva de trabajo."

El Tribunal frente a esta petición considera:

Por ser la ley la que regula el tema referente a la causación y efectos de la retroactividad en materia laboral, en desarrollo del conflicto colectivo las partes han de atenerse a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, o en su defecto, el acuerdo de voluntades entre las mismas; por lo tanto, este tribunal por unanimidad se declara no competente por considerarlo un punto de derecho.

> ***"ARTÍCULO 29.***
> ***AUXILIO MENSUAL AL SINDICATO:***
> *La empresa auxiliara al sindicato durante la vigencia de la convención colectiva con la suma quince (15) salarios mínimos mensuales legales vigentes, dineros que serán entregados a la tesorería del sindicato Sintravip los cinco (5) primeros días de cada mes."*

El Tribunal frente a esta petición considera:

Como quiera que el auxilio deprecado no es de tracto sucesivo sino que la aspiración para su pago es una sola vez, el Tribunal atendiendo el principio de equidad y equilibrio social, por unanimidad decide otorgar por una sola vez un beneficio equivalente a una suma de CINCO (5) SMMLV, suma esta que al no ser de alto impacto económico no repercutirá significativamente en el estado financiero de la empresa.

Con fundamento en lo anterior, el tribunal por unanimidad adoptará el siguiente texto:

ARTICULO: EL EMPLEADOR reconocerá y pagará a EL SINDICATO para su funcionamiento y por una sola vez, un auxilio sindical por valor de CINCO SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES (5 SMMLV) pagaderos DIEZ (10) días después de proferido este laudo arbitral.

> **"ARTÍCULO 30.**
> **AUXILIO PARA LOGÍSTICA SINDICAL:**
> La empresa destinara cincuenta (50) salarios mínimos mensuales legales vigentes para, la adquisición de papelería, equipo de cómputo, muebles y enceres por única vez, al inicio de la vigencia de la convención Colectiva de Trabajo, dichos recursos serán entregados a la tesorería de "Sintravip" dentro de los siguientes treinta (30) días calendario luego de firmada la Convención Colectiva."

El Tribunal frente a esta petición considera:

Teniendo en cuenta las resultas de este ludo y de los beneficios que se reconocerán y observando la situación económica de la empresa, atendiendo el principio de equidad y justicia social, el Tribunal por unanimidad niega la consagración normativa de la petición.

54

"ARTÍCULO 31.
JORNADA DE TRABAJO:
La empresa se compromete a mantener los horarios y jornadas de trabajo de la siguiente forma:

1. VIGILANTES. 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 o el que actualmente estén percibiendo.
b.) En los puestos de solo turno nocturno: los trabajadores tendrán derecho a un (1) día compensatorio semanal remunerado adicional al que por ley tiene derecho, 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, sin afectar su ingreso salarial convencional o el que actualmente estén percibiendo.
d.) En los puestos de domingo a viernes: los trabajadores tendrán derecho a dos (2) descansos dominicales remunerados sin afectar su ingreso salarial convencional o el que actualmente estén percibiendo.

2. SUPERVISORES Y OPERADOR DE MEDIOS TECNOLÓGICOS. *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. O el que actualmente estén percibiendo.*
b.) *En programación Solo Nocturno; cuatro 4 turnos Nocturnos y dos (2) de descanso.*
c.) *En programación solo diurno; cuatro 4 turnos Diurnos y dos (2) de descanso.*

3. ESCOLTA MÓVIL Y MOTORIZADO. *Se respetara el horario estipulado por el cliente y dichos trabajadores tendrán derecho a dos días compensatorios semanales, sin afectar su ingreso salarial convencional o el que actualmente estén percibiendo.*

El debido laboral mensual es de 192 horas, las horas laboradas de ahí en adelante se toman como horas extras.

4. 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 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.

En aras que el núcleo familiar se fortalezca y se cumpla con el postulado Constitucional ***"la Familia es el núcleo de la sociedad"*** *es la razón de estos horarios de trabajo, y de esta forma fortalecer y crear cada día una sociedad más equitativa y justa, y para ello no se debe desmejorar los ingresos del trabajador al contrario incrementarlos con el propósito de que su nivel de vida sea mejor cada día, tanto para él como para su núcleo familiar.*

5. ESTUDIO.
La empresa no desmejorará al trabajador Sindicalizado y flexibilizara la jornada para los trabajadores que estudien. Respetándole el salario convencional."

52

El Tribunal frente a esta petición considera:

El tribunal por tratarse de un enunciado que limitaría el poder de dirección y autonomía del empleador en ejercicio de su derecho de subordinación, más aun si se tiene en cuenta que lo solicitado es un aspecto propiamente administrativo de carácter organizacional, toda vez que lo que se busca es la programación de horarios, lo cual escapa de la órbita de competencia de este Tribunal. Por lo anterior, por unanimidad se inhibe de su pronunciamiento de fondo, por carecer de competencia.

"ARTÍCULO 32.
COMITÉ DE RELACIONES LABORALES:
La empresa y el Sindicato conformaran este comité dentro de los (15) días siguientes de la firma de la convención colectiva de trabajo. El comité de relaciones laborales se conformará de la siguiente manera:

1. *El sindicato delega un comité que se reunirá el primer martes de cada mes de manera alternada con la gerencia y recursos humanos de la empresa.*

2. *la empresa asignara un digitador para que elabore las respectivas actas de este comité o cualquier otra audiencia que se lleve a cobo durante la vigencia de la Convención, el cual no actuara ni en pro ni en contra de ninguna de las partes.*

3. *Los acuerdos firmados en este comité serán objeto convencional y tendrán la misma validez de esta."*

El Tribunal frente a esta petición considera:

El Tribunal por tratarse de un enunciado en el que debe concurrir para su discusión y aprobación la libre y voluntaria determinación de las partes, para ejercer el empleador su poder de dirección o de limitación o restricción de sus derechos laborales propios en la autonomía de la voluntad y, por los trabajadores el alcance de sus prerrogativas y concesiones laborales.

Por lo anterior, este tribunal por unanimidad se declara no competente para la resolución del mismo.

"ARTÍCULO 33.
DOTACIÓN:

La empresa proveerá de dotación a los trabajadores sindicalizados de la siguiente forma:
1. Trabajadores motorizados: una dotación completa cada cuatro (4) meses, conformada por botas de protección caña alta de excelente calidad, pantalón y chaqueta anti fricción, de un fabricante reconocido. Esta dotación se dará de acuerdo al clima y con las especificaciones de riesgos laborales, seguridad industrial y de acuerdo a la labor desempeñada. De igual forma los cascos para motocicleta marca reconocida, así mismo entregara

dotación de invierno tres piezas comprendidas así: Botas de caucho pantalón y chaqueta impermeables.
2. vigilantes. La dotación debe ser cada cuatro meses de un fabricante reconocido y con material de alta calidad y nueva, conformada por:
Camisa
Pantalón
Chaqueta
Calzado
Esta dotación se dará de acuerdo al clima y con las especificaciones de riesgos laborales y seguridad industrial, igualmente entregara dotación de invierno tales como; botas de caucho pantalón y chaqueta impermeable.

3. SUPERVISORES, DE PATRULLA, PUESTO, ESCOLTAS Y OPERADORES DE MEDIOS TECNOLÓGICOS: *la empresa dará tres bonos anuales por el valor total del vestido y calzado en marcas reconocidas. Estos bonos se entregaran cada cuatro meses.*
4. TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS: *la dotación debe ser de un fabricante reconocido y con material de alta calidad, y ésta debe darse tres (3) veces al año, incluyendo el calzado."*

El Tribunal frente a esta petición considera:

Haciendo un estudio de las pruebas decantadas en el trámite procesal, el Tribunal encuentra que dentro de la declaración rendida por el representante legal de la empresa se dijo:

"**Preguntado.** Cuantas dotaciones se le entrega al trabajador al año y en que periodicidad, describiendo el contenido de las mismas respecto del cargo.
Contestó. Son tres dotaciones al año de acuerdo con la ley, al primera de ellas se entrega al momento de su vinculación que por la dinámica de nuestro negocio se puede llevar a cabo en cualquier día del año por la rotación y la celebración de nuevos contratos y se entregan cada 4 meses.
En cuanto al tipo de dotación esta se define con la necesidad de cubrir los riesgos que se generan durante su labor en la compañía por ejemplo, para los supervisores y guardas motorizados se asigna una dotación de traje antifricción por considerarlo un elemento de protección personal, a guardas que trabajan en instalaciones industriales o con riesgo de lesiones por objetos que caen, se les entrega overol con botas punta de acero. Chaquetas térmicas, entre otros. Para mayor efecto, allegaremos una descripción detallada de cada una de las dotaciones entregadas a nuestros trabajadores por cargos, de acuerdo con las necesidades de salud y seguridad en el trabajo."

Por lo anterior y al ser la misma ley la que regula el tema del suministro de equipos de protección, uniformes y calzado, las partes han de atenerse a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, por lo que este tribunal, no tiene la competencia para modificar este pretendido suministro e imponer al empleador cargas diferentes a las establecidas en el ordenamiento normativo, pues tal punto, bien puede ser consagrado en beneficio de los trabajadores a través de un acuerdo con el empleador; por lo tanto, este tribunal por unanimidad se declara no competente por considerarlo un punto de derecho.

57

"ARTÍCULO 34.
AUXILIO EDUCATIVO: La empresa Dará un auxilio educativo del 100% del valor de la matrícula a trabajadores e hijos que cursen estudios de educación básica media o superior en instituciones legalmente constituidas."

El Tribunal frente a esta petición considera:

El Tribunal por unanimidad frente a esta petición considera equitativo y pertinente conceder este auxilio, en pro de la capacitación del trabajador y el beneficio que de los conocimientos adquiridos haga la empresa.

Con fundamento en lo anterior, el tribunal por unanimidad adoptará el siguiente texto:

ARTÍCULO: La empresa dará un auxilio educativo equivalente al 20% del valor de la matricula por periodo educativo a los Trabajadores sindicalizados que lo soliciten y que cursen estudios de educación técnica, tecnológica o profesional en instituciones legalmente constituidas.

El anterior beneficio aplicará a los trabajadores que lleven laborando más de seis meses en la empresa y para la obtención de dicho beneficio se deberá acreditar por parte del trabajador el respectivo recibo de matrícula.

Así mismo, este auxilio se concederá por cada periodo lectivo, siempre y cuando el anterior haya sido aprobado.

Este beneficio no constituye salario, factor prestacional ni base de aportes a la seguridad social para ningún efecto legal. Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el Artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 o las normas que la modifiquen, adicionen y/o sustituyan.

Este beneficio aplica a partir de la ejecutoria del Laudo.

"ARTÍCULO 35.
BONIFICACIÓN PARA VEHÍCULOS:
La empresa reconocerá en el mes de julio de cada año un bono de un (1) de un salario mínimo mensual vigente a los trabajadores afiliados a SINTRAVIP que tengan motocicletas o vehículos al servicio de la misma, con el fin de realizar mantenimiento preventivo y de desgaste progresivo."

El Tribunal frente a esta petición considera:

El pedimento tiene correlación a la petición 19 previamente analizada y encuentra el Tribunal que los vehículos de los trabajadores al servicio de la empresa se encuentran vinculados mediante contratos de arrendamiento de naturaleza eminentemente comercial, por lo tanto, ésta situación se enmarca dentro de un contrato civil y no laboral, lo que excedería el ámbito de competencia del Tribunal en materia laboral. Dicho lo anterior, este tribunal por unanimidad se declara no competente para la definición de la petición.

55

"ARTÍCULO 36.
NOMINA:
La empresa modificara el pago de la nómina de mensual a quincenal a los trabajadores sindicalizados, y esta será consignada por medio electrónico para lo cual los trabajadores y la organización sindical buscaran la entidad bancaria que más beneficio ofrezca al trabajador y que no genere costo en el manejo de la cuenta y en caso que se genere este deberá ser asumido por la empresa."

El Tribunal frente a esta petición considera:

Teniendo en cuenta la documental aportada por las partes y obrante en el plenario, el tribunal observa que en la etapa de arreglo directo, las partes de común acuerdo convinieron este punto y por lo tanto el Tribunal por unanimidad se declara no competente para su definición.

"ARTÍCULO 37.
DESPRENDIBLES DE PAGO:
La empresa continuara generando los desprendibles de pago de nómina a los trabajadores quincenalmente al siguiente día del pago, especificando horas extras diumas, nocturnas, dominicales, festivas, recargos nocturnos, festivos, dominicales y demás recargos de ley."

El Tribunal frente a esta petición considera:

Teniendo en cuenta la documental aportada por las partes y obrante en el plenario, el tribunal observa que en la etapa de arreglo directo, las partes de común acuerdo convinieron este punto y por lo tanto el Tribunal por unanimidad se declara no competente para su definición.

"ARTÍCULO 38.
DESPEDIDA FIN DE AÑO:
La empresa auxiliara a SINTRAVIP con un bono de diez (10) SMMLV pagaderos el 15 de noviembre de cada año. Esto con el fin de apoyar la actividad que realice la Organización Sindical a fin de año en pro del bienestar de los trabajadores."

El Tribunal frente a esta petición considera:

El Tribunal por unanimidad frente a esta petición considera equitativo y pertinente conceder este auxilio, en pro de la capacitación del trabajador y el beneficio que de los conocimientos adquiridos haga la empresa.

Con fundamento en lo anterior, el tribunal por unanimidad adoptará el siguiente texto:

ARTÍCULO: La empresa auxiliara a SINTRAVIP con un bono de UN (1) SMMLV pagaderos el 15 de noviembre de cada año. Esto con el fin de apoyar la actividad que realice la Organización Sindical a fin de año en pro del bienestar de los trabajadores

"ARTÍCULO 39.
CARTELERA:
La empresa suministrara la cartelera a la organización sindical, para ser fijada en la recepción o sala de espera de las instalaciones de la empresa, con el fin de publicar la convención colectiva de trajo e información de interés social y sindical."

El Tribunal frente a esta petición considera:

El Tribunal atendiendo las razones de equidad y equilibrio social considera pertinente que la organización sindical se haga pública, tanto en su conformación como en sus actos propios de entidad, así como de representación de sus trabajadores, para lo cual, un medio idóneo es la visualización de cartelera de los mensajes que cumplan para tal fin.

Con fundamento en lo anterior, el tribunal por unanimidad adoptará el siguiente texto:

ARTICULO: *EL EMPLEADOR, ubicará una (1) cartelera de 120cm por 100cm debidamente protegida, a fin de que en ella, EL SINDICATO, de manera exclusiva, pueda fijar información de interés para los trabajadores.*

"ARTÍCULO 40.
CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL:
A los trabajadores que se beneficien de la presente convención colectiva de trabajo, La empresa descontara el uno (1%) mensual del salario promedio convencional vigente. Igualmente se descontara las cuotas extraordinarias y multas que ordene el sindicato, dineros estos que serán entregados durante los cinco (5) primeros días calendarios del mes siguiente a la tesorería de SINTRAVIP, junto con el listado de los trabajadores a quienes se les hizo el respectivo descuento."

El Tribunal frente a esta petición considera:

En la medida en que los descuentos sobre el salario del trabajador y las razones de los mismos se encuentra íntegramente regulado en la normatividad vigente, aténgase el presente Laudo Arbitral a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo; por lo tanto, este tribunal por unanimidad se declara no competente por considerarlo un punto de derecho.

"ARTICULO 41.
CAFETERÍA:
La empresa suministrara un servicio de cafetería gratis dentro de las instalaciones, para todo sus trabajadores, y que ellos puedan gozar de bienestar laboral."

El Tribunal frente a esta petición considera:

Teniendo en cuenta la documental aportada por las partes y obrante en el plenario, el tribunal observa que en la etapa de arreglo directo, las partes de

común acuerdo convinieron este punto y por lo tanto el Tribunal por unanimidad se declara no competente para su definición.

"ARTICULO 42.
Auxilio Odontológico:
La empresa reconocerá y pagará por una sola vez al año a cada trabajador (a) por tratamiento odontológico, el cien (100%), del valor total del tratamiento."

El Tribunal frente a esta petición considera:

El Tribunal por unanimidad frente a esta petición considera equitativo y pertinente conceder este auxilio, el tribunal por unanimidad adoptará el siguiente texto:

ARTÍCULO: La empresa reconocerá y pagará por una sola vez al año a los trabajadores sindicalizados que lo soliciten, para tratamiento odontológico no incluido en el plan de beneficios del sistema de seguridad social en salud, el valor de CIEN MIL PESOS ($100.000)

El anterior beneficio aplicará a los trabajadores que lleven laborando más de seis meses en la empresa y para la obtención de dicho beneficio se deberá acreditar por parte del trabajador el respectivo diagnóstico.

Este beneficio no constituye salario, factor prestacional ni base de aportes a la seguridad social para ningún efecto legal. Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el Artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 o las normas que la modifiquen, adicionen y/o sustituyan.

Este beneficio aplica a partir de la ejecutoria del Laudo.

"ARTICULO 43.
SUBCONTRATACIÓN:
La empresa se compromete a que a partir de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo resultante de la negociación del presente Pliego de Peticiones, ninguno de los cargos u oficios desempeñados en las instalaciones de la empresa o en función de su objeto social, será subcontratado con otras empresas como temporales, de prestación de servicios o Cooperativas de Trabajo Asociado."

El Tribunal frente a esta petición considera:

Teniendo en cuenta la documental aportada por las partes y obrante en el plenario, el tribunal observa que en la etapa de arreglo directo, las partes de común acuerdo convinieron este punto y por lo tanto el Tribunal por unanimidad se declara no competente para su definición.

"ARTICULO 44.
NIVELACIÓN DE SALARIOS:
La empresa nivelara los salarios básicos de acuerdo a sus cargos y funciones realizadas de todos los trabajadores afiliados a Sintravip, teniendo en cuenta el salario básico más alto asignado por la empresa."

El Tribunal frente a esta petición considera:

El tribunal por tratarse de un enunciado en el que debe concurrir para su discusión y aprobación la libre y voluntaria determinación de las partes, para ejercer el empleador su poder de dirección o de limitación o restricción de sus derechos laborales propios en la autonomía de la voluntad y, por los trabajadores el alcance de sus prerrogativas y concesiones laborales, este Tribunal se declara, por unanimidad, no competente para la definición del mismo por considerarlo un punto de derecho.

"ARTICULO 45:
UBICACIÓN Y BENEFICIOS LABORALES:
La empresa se compromete a ubicar al trabajador sindicalizado cerca a su lugar de residencia y de igual forma dará la oportunidad a nuestros afiliados de laborar en contratos que tiene prebendas por parte de los clientes tales como: Embajadas, petroleras, laboratorios, minas y demás clientes que manejen incentivos resaltando la buena labor del trabajador.
A la vez serán tenidos en cuenta estos trabajadores para las convocatorias de ascenso de acuerdo a su perfil."

El Tribunal frente a esta petición considera:

El tribunal por tratarse de un enunciado que limitaría el poder de dirección y autonomía del empleador en ejercicio de su derecho de subordinación, más aun si se tiene en cuenta que lo solicitado es un aspecto propiamente administrativo de carácter organizacional, toda vez que lo que se busca es la programación prestación de servicios de los trabajadores sindicalizados cerca de su residencias y aun mas, generar una distinción entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, lo que rompe con el principio de igualdad, genera que la petición escape de la órbita de competencia de este Tribunal. Por lo anterior, el Tribunal por unanimidad se declara no competente para la definición de la petición.

"ARTICULO 46:
PERMISO SINDICAL PERMANENTE:
La empresa concederá permiso sindical permanente para dos trabajadores afiliados a sintravip durante la vigencia de la convención y sus salarios serán pagos al cien 100% de acuerdo a su salario promedio y programación vigente al momento de obtener el mismo."

El Tribunal frente a esta petición considera:

Teniendo en cuenta la documental aportada por las partes y obrante en el plenario, el tribunal observa que en la etapa de arreglo directo, las partes de común acuerdo convinieron este punto y por lo tanto el Tribunal por unanimidad se declara no competente para su definición.

"ARTICULO 47:
SALARIOS A DISPONIBILIDAD:
Durante la vigencia del contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a percibir el salario promedio aun cuando no haya prestación del servicio por

disposición u omisión de la empresa hasta que se le resuelva su situación laboral."

El Tribunal frente a esta petición considera:

La redacción del artículo no conlleva a un entendimiento claro del pedimento por parte del sindicato, no obstante lo anterior, su contenido lleva a concluir que se trata del pago de salarios sin la prestación personal del servicio, circunstancia esta que se encuentra plenamente regulada por el artículo 140 del C.S.T. y por lo tanto subleva de su estudio a este Tribunal, el cual por unanimidad lo considera un punto de derecho.

"ARTICULO 48
PERMISOS EXTRAORDINARIOS:
La empresa concederá permisos extraordinarios a los trabajadores afiliados a SINTRAVIP cuando sean convocados por la Organización Sindical, Federaciones o Confederaciones para realizar funciones inherentes al Sindicato cuando por necesidades de fuerza mayor así se requiera. Tales permisos serán concedidos sin límite de tiempo y serán remunerados de acuerdo a su salario promedio y programación vigente al momento de hacer uso del mismo."

El Tribunal frente a esta petición considera:

En la medida en que el manejo de permisos sindicales y su remuneración se encuentra íntegramente regulado en la normatividad vigente, aténgase el presente Laudo Arbitral a lo dispuesto en el numeral 6, del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, cuya constitucionalidad se encuentra condicionada por lo resuelto por la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia C-930 del 10 de diciembre de 2009, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Por lo tanto, este tribunal por unanimidad se declara no competente por considerarlo un punto de derecho.

No obstante lo anterior, el Tribunal en equidad analizando los acuerdos a que llegaron las partes en la etapa de arreglo directo, encuentra que las mismas convinieron permisos sindicales de carácter permanente contenidos en el artículo 46 del pliego de peticiones, razón por la cual, considera suficiente dichos permisos para desempeñar las labores propias del ente sindical en beneficio de sus afiliados.

"ARTICULO 49
GARANTÍA LABORAL
La empresa garantizara la estabilidad laboral y mantendrá los salarios promedios de acuerdo a su programación vigente, a los trabajadores que de acuerdo a la ley 1539 no sean aptos para manejo y porte de armas, sin discriminación y se le brindaran las mismas garantías que a los demás trabajadores de la empresa."

El Tribunal frente a esta petición considera:

Por ser la ley la que regula el tema referente a la estabilidad laboral, salarios promedio y la aplicación de la ley 1539 de 2012, este tribunal se declara, por unanimidad, no competente para la definición del mismo por considerarlo un punto de derecho.

"ARTICULO 50
GARANTÍAS DE LEY
La empresa respetara las normas y leyes legisladas y constituidas laborales y sindicales, cuando por mandato del gobierno estas sean modificadas y en su defecto desmejoradas, se compromete a mantenerlas de tal forma que siempre beneficie a los trabajadores y aplicando el derecho a la favorabilidad."

El Tribunal frente a esta petición considera:

Por ser la ley la que regula el tema referente al principio de favorabilidad, en la constitución, la ley y los tratados internacionales, analizado a saciedad mediante vía jurisprudencial, este tribunal se declara, por unanimidad, no competente para la definición del mismo por considerarlo un punto de derecho.

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

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR la falta de competencia para pronunciamiento de fondo de los siguientes artículos del pliego de peticiones por arreglo directo de las partes en etapa de arreglo directo los siguientes artículos: 3, 5, 6, 7, 12, 21, 27, 36, 37, 41, 43, 46.

SEGUNDO: DECLARAR la falta de competencia para pronunciamiento de fondo de los siguientes artículos del pliego de peticiones por ser puntos de derecho de los siguientes artículos: 1, 2, 8, 9, 10, 11, 14, 19, 24, 25(parcial), 26, 28, 31, 32, 33, 40, 44, 45, 47, 48, 49, 50.

TERCERA: NEGAR por las razones expuestas en la parte motiva de este laudo los siguientes artículos del pliego de peticiones: 15, 16, 17, 20, 23, 25 parcial, 30, 35.

CUARTO: OTORGAR las prerrogativas de los artículos 4, 13, 18, 22, 29, 34, 38, 39, 42 los que se numeran y tendrán la siguiente redacción:

ARTÍCULO PRIMERO: La empresa otorgara al sindicato un auxilio equivalente a la suma de un (1) salario mínimo mensual legal vigente, para la impresión de los ejemplares del laudo arbitral, treinta (30) días calendarios posteriores a la ejecutoria del laudo arbitral, dineros que serán entregados a la tesorería del Sindicato "SINTRAVIP".

ARTÍCULO SEGUNDO. PROCEDIMIENTO PARA CORREGIR SANCIONAR O DESPEDIR A UN TRABAJADOR SINDICALIZADO: 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 y notificar por escrito al trabajador implicado, al sindicato y a la comisión estatutaria de reclamos, dentro de los tres días siguientes a la que ocurrieron los hechos.

b.) Una vez notificadas las partes, dentro de los diez días siguientes, la empresa escuchara en audiencia de descargos al accionado, al accionante por parte la empresa, el trabajador implicado deberá estar acompañado y asesorado por la comisión estatuaria 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 que consideran necesarias en ejercicio del derecho y a la legítima defensa. De esta audiencia se levantara acta que debe ser firmada por quienes en ella participaron.

C.) Terminada la audiencia y evaluadas las pruebas, la empresa contara con un término de ocho días hábiles para resolver sobre el caso en la primera instancia. En caso de recurso, la segunda instancia será asumida por el representante legal de la empresa y para tal efecto se fija un plazo de ocho (8) días hábiles para tomar la respectiva decisión de segunda instancia.

d.) Queda entendido que la persona que se desempeña como Digitador en la Audiencia de descargos, solo se limitara a su asignación sin intervenir en pro o en contra de alguna de las partes.

e) La empresa concederá los permisos sindicales remunerados al 100% de acuerdo a su salario promedio tanto al trabajador implicado como a los representantes de la Organización Sindical que hagan parte de la nómina de la empresa, por el día de la audiencia y de acuerdo a su programación y sin afectar su descanso.

ARTÍCULO TERCERO. PRIMA EXTRALEGAL. El empleador pagará a los trabajadores beneficiarios del presente Laudo, una prima extralegal que se regirá por las siguientes condiciones:

- La prima ascenderá a NUEVE (9) DÍAS de salario básico por año calendario de servicios comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año y proporcional por fracciones inferiores a dicho periodo de causación.

- La prima señalada se pagará a más tardar el día 20 de diciembre de cada año o proporcionalmente a los trabajadores que se retiren antes de dicha fecha.

- La prima de servicios señalada, no constituye salario, factor prestacional ni base de aportes a la seguridad social para ningún efecto legal. Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el Artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 o las normas que la modifiquen, adicionen y/o sustituyan.

- Este beneficio aplica a partir de la ejecutoria del Laudo.

ARTÍCULO CUARTO: El empleador otorgará préstamos de dinero a los trabajadores que se beneficien de este laudo, de manera directa, sin codeudor ni cobro de intereses, por un valor de hasta 2 SMMLV, los cuales serán descontados en cuotas quincenales establecidas de mutuo acuerdo.

ARTÍCULO QUINTO: EL EMPLEADOR reconocerá y pagará a EL SINDICATO para su funcionamiento y por una sola vez, un auxilio sindical por valor de CINCO SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES (5 SMMLV) pagaderos DIEZ (10) días después de proferido este laudo arbitral.

ARTÍCULO SEXTO: La empresa dará un auxilio educativo equivalente al 20% del valor de la matricula por periodo educativo a los Trabajadores sindicalizados que lo soliciten y que cursen estudios de educación técnica, tecnológica o profesional en instituciones legalmente constituidas.

El anterior beneficio aplicará a los trabajadores que lleven laborando más de seis meses en la empresa y para la obtención de dicho beneficio se deberá acreditar por parte del trabajador el respectivo recibo de matrícula.

Así mismo, este auxilio se concederá por cada periodo lectivo, siempre y cuando el anterior haya sido aprobado.

Este beneficio no constituye salario, factor prestacional ni base de aportes a la seguridad social para ningún efecto legal. Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el Artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 o las normas que la modifiquen, adicionen y/o sustituyan.

Este beneficio aplica a partir de la ejecutoria del Laudo.

ARTÍCULO SÉPTIMO: La empresa auxiliara a SINTRAVIP con un bono de UN (1) SMMLV pagaderos el 15 de noviembre de cada año. Esto con el fin de apoyar la actividad que realice la Organización Sindical a fin de año en pro del bienestar de los trabajadores

ARTÍCULO OCTAVO: EL EMPLEADOR, ubicará una (1) cartelera de 120cm por 100cm debidamente protegida, a fin de que en ella, EL SINDICATO, de manera exclusiva, pueda fijar información de interés para los trabajadores.

ARTÍCULO NOVENO: La empresa reconocerá y pagará por una sola vez al año a los trabajadores sindicalizados que lo soliciten, para tratamiento odontológico no incluido en el plan de beneficios del sistema de seguridad social en salud, el valor de CIEN MIL PESOS ($100.000)

El anterior beneficio aplicará a los trabajadores que lleven laborando más de seis meses en la empresa y para la obtención de dicho beneficio se deberá acreditar por parte del trabajador el respectivo diagnóstico.

Este beneficio no constituye salario, factor prestacional ni base de aportes a la seguridad social para ningún efecto legal. Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el Artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 o las normas que la modifiquen, adicionen y/o sustituyan.

Este beneficio aplica a partir de la ejecutoria del Laudo.

Notifíquese a las partes el contenido del presente laudo y una vez en firme, envíese al Ministerio del Trabajo para lo de su cargo.

Se suscribe el presente laudo una vez leído y aprobado por quienes en ella intervienen.

GLORIA MARÍA PACHECO BOHÓRQUEZ
Presidente.

LILY ROCIO REAL RODRÍGUEZ
Arbitro.

OCTAVIO RUBIO
Arbitro

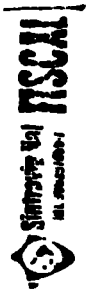
JOSÉ ENRIQUE OSORIO CHIRIVI
Secretario.

Scanned by CamScanner

CONVENCIÓN COLECTIVA

DE TRABAJO

2017 – 2018



SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA SEVIN LTDA Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA SINTRAVIP

En Bogotá, a los cuatro (04) días del mes de Marzo de 2015, se reunieron por parte de la empresa SEVIN LTDA, los señores **ROOSEVELT CALCETO** gerente, Dr. **NESTOR ECHAVARRIA,** director de gestión humana y **LILIANA A. MENDEZ SARMIENTO** asesor, en calidad de negociadores y por parte del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA **SINTRAVIP** los señores **DENOIL CASTILLO CASTRO, JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS y JOSE ALVARO PORRAS MENDIVELSO** en calidad de negociadores, representantes que fueron debidamente autorizados por las partes para suscribir la presente Convención Colectiva de Trabajo, no habiéndose llegado a un acuerdo total en arreglo directo.

ARTICULO 1. CAMPO DE APLICACIÓN. La convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, se aplicara al personal que labore en la Empresa y que este afiliado a SINTRAVIP, en las diferentes áreas y en el territorio nacional, conforme al Código Sustantivo de Trabajo.

Este artículo está contemplado en el acta 002 del 11 de marzo de 2015, en arreglo directo, como artículo tres (3)

ARTICULO 2. VIGENCIA: La vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, será de un (1) año contados a partir de la fecha de su aprobación y firma por las partes.

Este artículo está contemplado en el acta 002 del 11 de marzo de 2015, en arreglo directo, como artículo cinco (5)

ARTÍCULO 3. DERECHO DE ASOCIACION: La empresa se abstendrá de poner en práctica, políticas que desmejoren las condiciones a nivel laboral, sindicales, salariales, de libre asociación, igualdad de derechos, sin discriminación de ninguna índole. De igual forma 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 SINTRAVIP.

Este artículo está contemplado en el acta 002 del 11 de marzo de 2015, en arreglo directo, como artículo seis (6)

ARTÍCULO 4. FUEROS SINDICALES: La empresa reconocerá y respetara los fueros sindicales a los trabajadores que sean elegidos para las juntas

directivas nacionales, subdirectivas seccionales, comités seccionales y comisión estatutaria de reclamos que sean elegidas por el sindicato en todo el territorio nacional.

Este artículo está contemplado en el acta 002 del 11 de marzo de 2015, en arreglo directo, como artículo siete (7)

ARTÍCULO 5. REGLAMENTO INTERNO: Cuando la empresa decida modificar el reglamento interno de trabajo, deberá previamente notificar dicha modificación al sindicato, el cual nombrara una comisión para que haga parte de esta reforma.

Este artículo está contemplado en el acta 002 del 11 de marzo de 2015, en arreglo directo, como artículo doce (12)

ARTICULO 6. AUXILIO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJDOR: La empresa pagara al beneficiario que estipule el trabajador sindicalizado en el formato de beneficiarios, el valor único equivalente a un salario y medio mínimo legal mensual vigente actual para la fecha del fallecimiento.

Este artículo está contemplado en el acta 004 del 25 de marzo de 2015, en arreglo directo, como artículo veintiuno (21)

ARTICULO 7. AUXILIO DE ALIMENTACION: Que la empresa reconocerá un auxilio de alimentación al trabajador que por necesidades del servicio exceda su jornada laboral en una proporción superior a la mitad de la jornada inicialmente pactada, por la suma máxima de ocho mil pesos m/cte ($8.000.00) frente a la presentación de factura.

Este artículo está contemplado en el acta 006 del 08 de abril de 2015, en arreglo directo, como artículo veintisiete (27)

ARTICULO 8. NOMINA: La Empresa pagara el salario de los trabajadores sindicalizados quincenalmente, y respecto de la cuenta bancaria se realizara el pago en la cuenta indicada por el trabajador.

Este artículo está contemplado en el acta 006 del 08 de abril de 2015, en arreglo directo, como artículo treinta y seis (36).

ARTICULO 9. DESPRENDIBLES DE PAGO: Se acordó sobre este artículo treinta y siete, y la empresa enviara los desprendibles de pago vía física o electrónica, quincenalmente al siguiente día del pago.

Este artículo está contemplado en el acta 006 del 08 de abril de 2015, en arreglo directo, como artículo treinta y siete (37).

ARTICULO 10. CAFETERIA: La empresa suministrara un servicio de cafetería gratis dentro de las instalaciones de Sevin Ltda., para todos sus trabajadores, y que ellos puedan gozar de bienestar laboral.

Este artículo está contemplado en el acta final del 12 de abril de 2015, en arreglo directo, como artículo cuarenta y uno (41).

ARTICULO 11. SUBCONTRATACION: La empresa se compromete a que a partir de la firma de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente pliego de peticiones, ninguno de los cargos u oficios operativo con lo que se ejecuta el objeto social de la Empresa, será subcontratado con otras empresas de vigilancia como temporales, de prestación de servicios o Cooperativas de Trabajo Asociado.

Este artículo está contemplado en el acta final del 12 de abril de 2015, en arreglo directo, como artículo cuarenta y tres (43).

ARTICULO 12. PERMISO SINDICAL PERMANENTE: La empresa concederá permiso sindical permanente para dos trabajadores afiliados a sintravip durante la vigencia de la convención y sus salarios serán pagos al cien 100% de acuerdo a su programación vigente al momento de obtener el mismo.

Nota: A continuación se transcriben los artículos aprobados por el tribunal de arbitramento, a fin de mantener la continuidad en la numeración se modifica el orden establecido en el laudo.

El tribunal de Arbitramento conformado por los doctores Gloria María Pacheco Bohórquez, Lily Roció Real Rodríguez, Octavio Rubio y José Enrique Osorio Chirivi, profirió laudo arbitral con fecha 11 de Mayo de 2017, árbitros designados por las partes y por el Ministerio del Trabajo.

ARTICULO 13. IMPRESIÓN DE LA CONVENCION: La empresa otorgara al sindicato un auxilio equivalente a la suma de un (1) salario mínimo mensual legal vigente, para la impresión de los ejemplares del laudo arbitral, treinta (30) días calendarios posteriores a la ejecutoria del laudo arbitral, dineros que serán entregados a la tesorería del Sindicato "SINTRAVIP".

Artículo 14. PROCEDIMIENTO PARA CORREGIR SANCIONAR O DESPEDIR A UN TRABAJADOR SINDICALIZADO: 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 y notificar por escrito al trabajador implicado, al sindicato y a la comisión estatutaria de reclamos, dentro de los tres días siguientes a la que ocurrieron los hechos.
b.) Una vez notificadas las partes, dentro de los diez días siguientes, la empresa escuchara 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 que consideren necesarias en ejercicio del derecho y a la legítima defensa. De esta audiencia se levantara acta que debe ser firmada por quienes en ella participaron.
c.) Terminada la audiencia y evaluadas las pruebas, la empresa contara con un término de ocho días hábiles para resolver sobre el caso en la primera instancia. En caso de recurso, la segunda instancia será asumida por el representante legal de la empresa y para tal efecto se fija un plazo de ocho (08) días hábiles para tomar la respectiva decisión de segunda instancia.
d.) Queda entendido que la persona que se desempeña como Digitador en la Audiencia de descargos, solo se limitara a su asignación sin intervenir en pro o en contra de alguna de las partes.
e.) La empresa concederá los permisos sindicales remunerados al 100% de acuerdo a su salario promedio tanto al trabajador implicado como a los representantes de la organización sindical que hagan parte de la nómina de la empresa, por el día de la audiencia y de acuerdo a su programación y sin afectar su descanso.

ARTICULO 15. PRIMA EXTRALEGAL: El empleador pagara a los trabajadores beneficiarios del presente Laudo, una prima extralegal que se regirá por las siguientes condiciones:

- La prima ascenderá a NUEVE (09) DIAS de salario básico por año calendario de servicios comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año y proporcional por fracciones inferiores a dicho periodo de causación.
- La prima señalada se pagara a más tardar el 20 de diciembre de cada año o proporcionalmente a los trabajadores que se retiren antes de dicha fecha.
- La prima de servicios señalada, no constituye salario, factor prestacional ni base de aportes a la seguridad social para ningún efecto legal. Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el Artículo 30 de la ley 1393 de 2010 o las normas que la modifiquen, adicionen y/o sustituyan.
- Este beneficio aplica a partir de la ejecutoria del laudo.

ARTICULO 16. PRESTAMOS POR CALAMIDAD DOMESTICA O LABORAL: El empleador otorgara préstamos de dinero a los trabajadores que se beneficien de este laudo, de manera directa, sin codeudor ni cobro de intereses, por un valor de hasta 2 SMMLV, los cuales serán descontados en cuotas quincenales establecidas de mutuo acuerdo.

ARTICULO 17. AUXILIO SINDICAL: EL EMPLEADOR reconocerá y pagara a EL SINDICATO para su funcionamiento y por una sola vez, un auxilio sindical por valor de CINCO SALARIOS MINIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES (5 SMMLV) pagaderos DIEZ (10) días después de proferido este laudo arbitral.

ARTILO 18. AUXILIO EDUCATIVO: La empresa dará un auxilio educativo equivalente al 20% del valor de la matricula por periodo educativo a los Trabajadores sindicalizados que lo soliciten y que cursen estudios de educación técnica, tecnológica o profesional en instituciones legalmente constituidas.

El anterior beneficio aplicara a los trabajadores que lleven laborando más de seis meses en la empresa y para la obtención de dicho beneficio se deberá acreditar por parte del trabajador el respectivo recibo de matrícula.

Así mismo, este auxilio se concederá por cada periodo lectivo, siempre y cuando el anterior haya sido aprobado.

Este benéfico no constituye salario, factor prestacional ni base de aportes a la seguridad social para ningún efecto legal. Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el Artículo 30 de la ley 1393 de 2010 o las normas que la modifiquen, adicionen y/o sustituya.

Este beneficio aplica a partir de la ejecutoria del laudo.

ARTICULO 19. DESPEDIDA DE FIN DE AÑO: La empresa auxiliara a SINTRAVIP con un bono de UN (1) SMMLV pagaderos el quince de noviembre de cada año. Esto con el fin de apoyar la actividad que realiza la Organización Sindical a fin de año en pro del bienestar de los trabajadores.

ARTICULO 20. CARTELERA: EL EMPLEADOR, ubicara una (1) cartelera de 120cm por 100cm debidamente protegida, a fin de que en ella, EL SINDICATO, de manera exclusiva, pueda fijar información de interés para los trabajadores.

ARTICULO 21. AUXILIO ODONTOLOGICO: La empresa reconocerá y pagara por una sola vez al año a los trabajadores sindicalizados que lo soliciten, para tratamiento odontológico no incluido en el plan de beneficios del sistema de seguridad social en salud, el valor de CIEN MIL PESOS ($100.000).

El anterior beneficio aplicara a los trabajadores que lleven laborando más de seis meses en la empresa y para la obtención de dicho beneficio se deberá acreditar por parte del trabajador el respectivo diagnóstico.

Este beneficio no constituye salario, factor prestacional ni base de aportes a la seguridad social para ningún efecto legal. Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el artículo 30 de la ley 1393 de 2010 o las normas que la modifiquen, adicionen y/o sustituyan.

Este beneficio aplica a partir de la ejecutoria del laudo.

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR la falta de competencia para pronunciamiento de fondo de los siguientes articulos del pliego de peticiones por arreglo directo de las partes en etapa de arreglo directo los siguientes articulos: 3, 5. 6, 7, 12, 21, 27, 36, 37, 41, 43, 46.

SEGUNDO: DECLARAR la falta de competencia para pronunciamiento de fondo de los siguientes articulos del pliego de peticiones por ser puntos de derecho de los siguientes articulos: 1, 2, 8, 9, 10, 11, 14, 19, 24, 25 (parcial), 26, 28, 31, 32, 33, 40, 44, 45, 47, 48, 49, 50.

TERCERA: NEGAR por las razones expuestas en la parte motiva de este laudo los siguientes articulos del pliego de peticiones: 15, 16, 17, 20, 23, 25 parcial, 30, 35.

CUARTO: OTORGAR las prerrogativas de los articulos 4, 13, 18, 22, 29, 34, 38, 39, 42 los que se numeran y tentran la siguiente redaccion:

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO
SEVIN LTDA
VS
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"

Este beneficio aplica a partir de la ejecutoria del laudo.

Notifíquese a las partes el contenido del presente laudo y una vez en firme, envíese al Ministerio del trabajo para lo de su cargo.

Se suscribe el presente laudo una vez leído y aprobado por quienes en ella intervienen.

GLORIA MARÍA PACHECO BOHÓRQUEZ
Presidente.

LILY ROCIO REAL RODRÍGUEZ
Arbitro.

OCTAVIO RUBIO
Arbitro

JOSÉ ENRIQUE OSORIO CHIRIVI
Secretario.