


67

 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 016 _____

CIUDAD	SOACHA	FECHA:	30	04	2018	HORA	1:10 P.M.
--------	--------	--------	----	----	------	------	-----------

DEPOSITANTE


NOMBRE	SANDRA PATRICIA MUÑOZ HUERTAS		
No. IDENTIFICACIÓN	C.C. No. 33.376.250 de Tunja		
CALIDAD	Secretaria Nacional "SINTRAVIP"		
DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA	Carrera 32 No. 13-131 Torre 28 Apartamento 401 conjunto Eucalipto Soacha Cundinamarca		
No. TELÉFONO	4678312 3174019348	Correo Electrónico	oficinasintravip@gmail.com presidenciasintravip@gmail.com

TIPO DE DEPÓSITO

HACE EL DEPOSITO DE	Convención Colectiva <input checked="" type="checkbox"/>	Pacto Colectivo <input type="checkbox"/>	Contrato Sindical <input type="checkbox"/>
CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA	SMART SECURITY LTDA		
Y	Organización Sindical <input type="checkbox"/>	Trabajadores <input checked="" type="checkbox"/>	
SINDICATO(S) <small>(cuando sea Convención o Contrato Sindical)</small>	SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"		
CUYA VIGENCIA ES	21 DE OCTUBRE DE 2015 AL 21 DE OCTUBRE DEL 2016		
No. TRABAJADORES A QUIENES APLICA <small>(cuando sea Convención, Laudo o Pacto)</small>	100	AMBITO DE APLICACIÓN	Nacional <input checked="" type="checkbox"/>
			Local <input type="checkbox"/>
REGLAMENTO DEL CONTRATO SINDICAL <small>(cuando sea Contrato Sindical)</small>		No. Folios	66

Observaciones: Se reciben documentos donde agotada la etapa de arreglo directo por parte del Sindicato acudieron al Tribunal de Arbitramento quien concedió unos beneficios de la convención Colectiva de trabajo, ya otros habian sido concedidos en el arreglo directo; el Sindicato aporta el Fallo de última instancia emitido por la Corte Suprema de Justicia, el cual notifico a las partes el 17 de abril de 2018, se recibe a insistencia del depositario.

la cual notifica a 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.

 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

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.

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


ANISSA JAWAD BERNAL
Inspectora de Trabajo de Soacha


SANDRA PATRICIA MUÑOZ HUERTAS
El Depositante



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

Personería Jurídica N° 001544 del 13 de Mayo de 2008
Nit N° 900397680-7

CRUZ MORENO
ABOGADOS ASOCIADOS



Bogotá, Abril 25 de 2018

Doctora

ANISSA JAWAD BERNAL

Inspector de Trabajo Soacha y/o quien haga sus veces

Ministerio de Trabajo

Soacha

016/2018
30-01/2018

210



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 SMART SECURITY LIMITADA, conflicto laboral que fue dirimido por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- SALA DE CASACION LABORAL, los documentos que anexamos son:

Copia de todas y cada una de las actas firmadas en arreglo directo.

Copia del Laudo Arbitral Proferido por el Tribunal de Arbitramento.

Copia del fallo de la Corte Suprema de Justicia.

Copia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Nota: La organización sindical SINTRAVIP fue notificada vía correo electrónico por parte de la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral el día 17 de Abril del 2018 a las 16:11 Horas, adjuntamos copia del correo electrónico.



ITUC CSI IGB

Total folios 66

Cordialmente,

DENOEL CASTILLO CASTRO
Presidente Directiva Nacional

JUNTA DIRECTIVA

SANDRA P. MUÑOZ HUERTAS
Secretaria Directiva Nacional

**Con nuestro convenio, seguiremos logrando éxitos.
SINTRAVIP DEMOCRATICA, PLURALISTA E INDEPENDIENTE**

14966

Oficina principal de correspondencia y notificación, Carrera 68 B Bis No. 1-59 - Barrio la Igualdad Telefax: (57)+(1) 4678312 Cel. 3174019348-3165224787 - Bogotá D. C. / Colombia.

E-mail: presidenciasintravip@gmail.com - oficinasintravip@gmail.com

Página web: www.sintravip.com

Remitente SINTRA VIP

Destinatario Sede: CENTRALES DT
Depen GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL

Anexos 1 Folios 1



COR11EE201833210000024883

[Faint, mostly illegible text body of the document]

**ACTA 001 DE INSTALACION DE LA MESA DE NEGOCIACION DEL PLIEGO DE
PETICIONES PRESENTADO POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP" A LA EMPRESA
SMART SECURITY LTDA**

A los 02 días del mes de Octubre del 2015, siendo las 15:15 horas, en la carrera 69 bis 24 52 sur segundo piso en la ciudad de Bogotá, se reunieron las siguientes personas: Por parte de la empresa SMART SECURITY LTDA doctora SANDRA PATRICIA DIAZ GOMEZ, PEDRO ANDRES DIAZ GOMEZ Y EL DOCTOR JAIME GOMEZ GUAIDIA en representación de los trabajadores los señores DIEGO FERNANDO BARRETO CARVAJAL Y MARIO EDGAR MALAGON, como representantes del sindicato SINTRAVIP los señores DENOIL CASTILLO CASTRO Y JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS.

La etapa de arreglo directo inicia el día de hoy y culmina el día 21 de Octubre del presente año, acordando que nos reuniremos a partir de las dos P.M. los días 14, 16, 19, 20 Y 21 de Octubre de 2015 para tratar los artículos del pliego de peticiones.

- Las partes acuerdan que se levantaran actas scio de los puntos acordados y en caso de no haber acuerdos se levantara acta de asistencia .
- Se reconocen como negociadores principales por parte de la comisión negociadora de la empresa a los doctores SANDRA PATRICIA DIAZ GOMEZ, PEDRO ANDRES DIAZ GOMEZ Y JAIME GOMEZ GUAIDIA, en representación de los trabajadores los señores DIEGO FERNANDO BARRETO Y MARIO EDGAR MALAGON, en representación del sindicato SINTRAVIP los señores DENOIL CASTILLO CASTRO, JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS, ALEJANDRO MENDOZA SANCHEZ, JAIRO CASTRO ARIAS Y GABRIEL MENDIVELSO y como representante de la C.G.T el señor JOSE DARIO CORREAL.
- La empresa concede permiso sindical a los trabajadores negociadores remunerado al 100% de acuerdo a su salario actual, para atender la reunión de negociación por los días acordados para llevar a cabo la misma. En caso de que el turno del trabajador negociador sea nocturno, el permiso se dará para la noche del día en que se lleve a cabo la reunión.
- Las reuniones se llevaran a cabo en la carrera 69 bis 24 52 sur segundo piso.

Siendo las 15:50 se dio por terminada la reunión.

Para constancia de lo anterior, firman las partes de común acuerdo.

Por el sindicato SINTRAVIP


DENOEL CASTILLO CASTRO


JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS

Por los trabajadores


DIEGO FERNANDO BARRETO CARVAJAL


MARIO EDGAR MALAGON GRIJALBA

Por SMART SECURITY LTDA


SANDRA PATRICIA DIAZ GOMEZ


PEDRO ANDRES DIAZ GOMEZ


JAIME GOMEZ GUAIDIA

4

**ACTA 002 DE NEGOCIACION DEL PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO POR EL
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y
SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP" A LA EMPRESA SMART SECURITY LTDA**

A los 14 días del mes de Octubre del 2015, siendo las 15:30 horas, en la carrera 69 bis 24 52sur cuarto piso en la ciudad de Bogotá, nos reunimos las siguientes personas: Por parte de la empresa SMART SECURITY LTDA doctora SANDRA PATRICIA DIAZ GOMEZ Y EL DOCTOR JAIME GOMEZ GUAIDIA en representación de los trabajadores los señores DIÉGO FERNANDO BARRETO CARVAJAL Y MARIO EDGAR MALAGON, como representantes del sindicato SINTRAVIP los señores DENOIL CASTILLO CASTRO Y JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS, GABRIEL MENDIVELSO GAIVIS y JOSE DARIO CORREAL CANO Asesor CGT

Damos lectura al pliego de peticiones llegando a acuerdos mutuos en los siguientes artículos:

ARTÍCULO 1.

RECONOCIMIENTO SINDICAL:

La empresa SMART SECURITY LTDA reconoce 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, como representante legal de los trabajadores afiliados y que posteriormente se afilien a esta organización sindical.

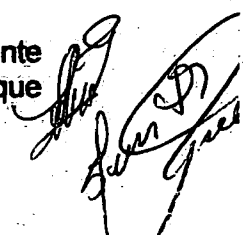
ARTÍCULO 2.

PARTES CONTRATANTES: Son partes contratantes de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente Pliego de Peticiones, de una parte SMART SECURITY LTDA o quien le sustituya en su calidad de empleador, que para los efectos de la presente Convención se denominara el empleador y de otra parte, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Vigilancia y Seguridad Privada SINTRAVIP quien en adelante se denominara el Sindicato.

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.

**ARTÍCULO 5.
DERECHOS CONVENCIONALES:**

En caso de no llegar a un acuerdo total en la etapa de arreglo directo, la empresa reconocerá a los trabajadores afiliados y a la organización sindical **"SINTRAVIP"** los beneficios que se hayan acordado y pactado durante el desarrollo de la negociación, a partir del cierre de esta etapa.

**ARTICULO 6.
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.

**ARTÍCULO 7.
DERECHO DE ASOCIACION:**

La empresa manifiesta el respeto por la libre asociación, el cumplimiento a la norma así como a los tratados internacionales y permitirá a los trabajadores que decidan libremente afiliarse a **SINTRAVIP** y no pondrá 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 respetará 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** o cualquier otra organización sindical.

**ARTÍCULO 8.
FUEROS SINDICALES:**

La empresa reconocerá y respetará los fueros sindicales a los trabajadores que sean elegidos para las Juntas Directivas Nacionales, Subdirectivas Seccionales, Comités Seccionales y Comisiones que sean elegidas por el sindicato en todo el territorio nacional.

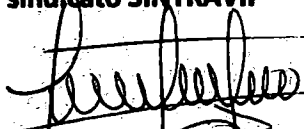
**ARTÍCULO 12.
ESTABILIDAD LABORAL**

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo la empresa garantiza la continuidad y estabilidad laboral en todos sus ámbitos a los trabajadores afiliados a **SINTRAVIP** respetando el derecho fundamental al trabajo.

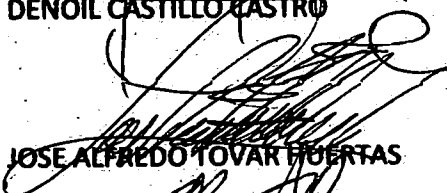
Siendo las 17:00 se dio por terminada la reunión.

Para constancia de lo anterior, firman las partes de común acuerdo.

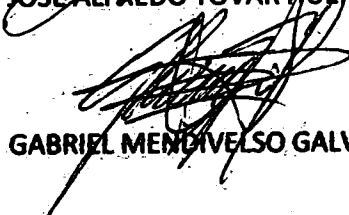
Por el sindicato SINTRAVIP



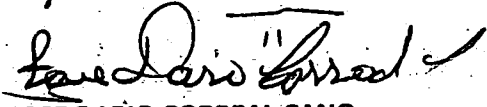
DENOIL CASTILLO CASTRO



JOSE ALFREDO TOVAR FUERTAS

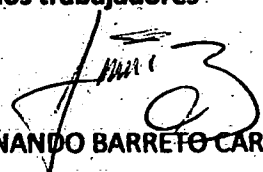


GABRIEL MENDIVELSO GALVIS



JOSE DARIO CORREAL CANO

Por los trabajadores

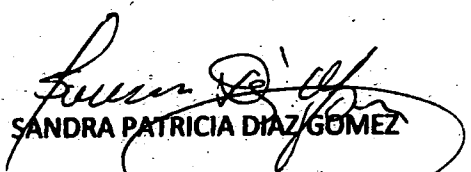


DIEGO FERNANDO BARRETO CARVAJAL



MARIO EDGAR MALAGON GRIJALBA

Por SMART SECURITY LTDA



SANDRA PATRICIA DIAZ GOMEZ



JAIME GOMEZ GUAIDIA

ACTA 003 DE NEGOCIACION DEL PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP" A LA EMPRESA SMART SECURITY LTDA

A los 16 días del mes de Octubre del 2015, siendo las 14:10 horas, en la carrera 69 bis 24 52 sur cuarto piso en la ciudad de Bogotá, nos reunimos las siguientes personas: Por parte de la empresa SMART SECURITY LTDA doctora SANDRA PATRICIA DIAZ GOMEZ, PEDRO ANDRES DIAZ GOMEZ y el Doctor JAIME GOMEZ GUAIDIA en representación de los trabajadores los señores DIEGO FERNANDO BARRETO CARVAJAL Y MARIÓ EDGAR MALAGON, como representantes del sindicato SINTRAVIP los señores DENOIL CASTILLO CASTRO, JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS, GABRIEL MENDIVELSO GALVIS y JOSE DARIO CORREAL CANO Asesor CGT

Nota En razón a que se acordó ante el ministerio de trabajo que se le reconocía y concedía los permisos para su asistencia a las conversaciones del pliego elevado y que en razón a ello para no dejar a la empresa y a sus clientes sin trabajadores que suplieran dichos turnos se realizó los cambios de programación a los trabajadores MARIO MALAGON Y DIEGO BARRETO, la empresa remunerará los días que asistan los trabajadores a la negociación como turno adicional sin desmejoramiento de acuerdo a lo pactado en el acta de instalación número 001 y ante el ministerio de trabajo.

Damos lectura al pliego de peticiones llegando a acuerdos mutuos en los siguientes artículos:

ARTÍCULO 29.

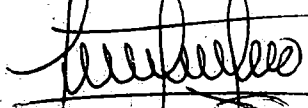
RETROACTIVIDAD CONVENCIONAL:

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.

Siendo las 16:15 se dio por terminada la reunión.

Para constancia de lo anterior, firman las partes de común acuerdo.

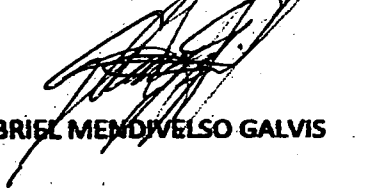
Por el sindicato SINTRAVIP



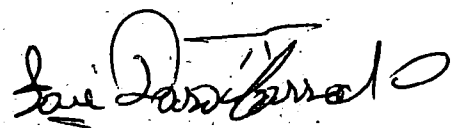
DENOEL CASTILLO CASTRO



JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS



GABRIEL MENDIVELSO GALVIS



JOSE DARIO CORREAL CANO

Por los trabajadores

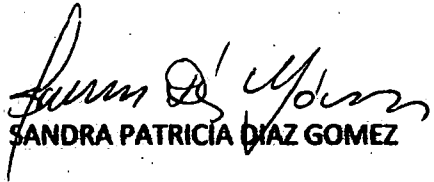


DIEGO FERNANDO BARRETO CARVAJAL



MARIO EDGAR MALAGON GRIJALBA

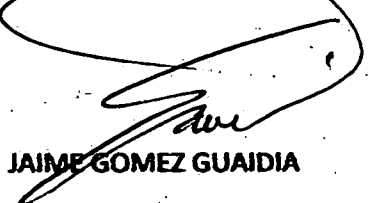
Por SMART SECURITY LTDA



SANDRA PATRICIA DIAZ GOMEZ



PEDRO ANDRES DIAZ GOMEZ



JAIME GOMEZ GUAIDIA

9

**ACTA 004 DE NEGOCIACION DEL PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO POR EL
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y
SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP" A LA EMPRESA SMART SECURITY LTDA**

A los 19 días del mes de Octubre del 2015, siendo las 15:20 horas, en la carrera 69 bis 24 52 sur cuarto piso en la ciudad de Bogotá, nos reunimos las siguientes personas: Por parte de la empresa SMART SECURITY LTDA doctora SANDRA PATRICIA DIAZ GOMEZ, PEDRO ANDRES DIAZ GOMEZ y el Doctor JAIME GOMEZ GUAIDIA en representación de los trabajadores los señores DIEGO FERNANDO BARRETO CARVAJAL Y MARIO EDGAR MALAGON, como representantes del sindicato SINTRAVIP los señores DENOIL CASTILLO CASTRO, JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS y JOSE DARIO CORREAL CANO Asesor CGT

Damos lectura al pliego de peticiones llegando a acuerdos mutuos en los siguientes artículos:

ARTÍCULO 35.

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 chaqueta impermeables.

ARTÍCULO 39.

DESPRENDIBLES DE PAGO:

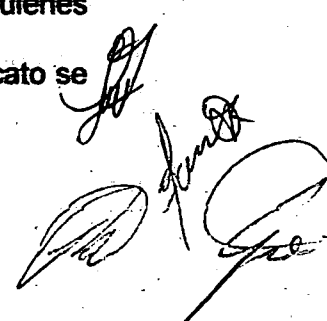
La empresa continuara generando los desprendibles de pago de nómina a los trabajadores mensualmente los 05 días siguientes del pago, especificando horas extras diurnas, nocturnas, dominicales, festivos, recargos nocturnos, festivos, dominicales y demás recargos de ley.

ARTÍCULO 43.

CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL:

La empresa descontara el uno (1%) mensual a los trabajadores afiliados a "SINTRAVIP" del salario devengado vigente. Igualmente se descontara las cuotas extraordinarias y multas que ordene el sindicato, dineros 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.

Parágrafo: En el caso de los descuentos por multas fijados por el sindicato se notificara a la empresa por escrito.



ARTICULO 46.**NIVELACION DE SALARIOS:**

La empresa nivelara los salarios básicos de acuerdo a los cargos y funciones realizadas por cada uno de los trabajadores afiliados a "SINTRAVIP", teniendo en cuenta el salario básico más alto asignado por la empresa para el cargo.

ARTICULO 47:**UBICACIÓN Y BENEFICIOS LABORALES:**

La empresa se compromete a ubicar al trabajador sindicalizado cerca a su lugar de residencia, de igual forma dará la oportunidad y serán tenidos en cuenta estos trabajadores para las convocatorias de ascenso de acuerdo a su perfil.

ARTICULO 49.**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 orden de la empresa hasta que se le resuelva su situación laboral.

ARTICULO 51.**GARANTIA LABORAL**

La empresa garantizará la estabilidad laboral y mantendrá el salarios promedios de acuerdo a su programación vigente, a los trabajadores que presenten cualquier restricción médica que impida el normal desempeño de sus funciones.

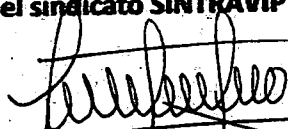
Parágrafo: Los salarios los mantendrá la empresa cuando el trabajador no reciba su salario por la E.P.S., A.R.L. o fondo de pensiones.



Siendo las 17:15 se dio por terminada la reunión.

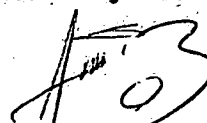
Para constancia de lo anterior, firman las partes de común acuerdo.

Por el sindicato SINTRAVIP



DENZIL CASTILLO CASTRO

Por los trabajadores



DIEGO FERNANDO BARRETO CARVAJAL



JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS

MARIO EDGAR MALAGON GRIJALBA

JOSE DARIO CORREAL CANO

Por SMART SECURYTI LTDA

SANDRA PATRICIA DIAZ GOMEZ

PEDRO ANDRES DIAZ GOMEZ

JAI ME GOMEZ GUAIDIA

ACTA 005 DE NEGOCIACION DEL PUEGO DE PETICIONES PRESENTADO POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP" A LA EMPRESA SMART SECURITY LTDA

A los 20 días del mes de Octubre del 2015, siendo las 14:40 horas, en la carrera 69 bis 24 52sur cuarto piso en la ciudad de Bogotá, nos reunimos las siguientes personas: Por parte de la empresa SMART SECURITY LTDA doctora SANDRA PATRICIA DIAZ GOMEZ, PEDRO ANDRES DIAZ GOMEZ y el Doctor JAIME GOMEZ GUAIDIA en representación de los trabajadores los señores DIEGO FERNANDO BARRETO CARVAJAL Y MARIO EDGAR MALAGON, como representantes del sindicato SINTRAVIP los señores DENOIL CASTILLO CASTRO, GABRIEL MENDIVELSO GALVIS, JAIRO CASTRO ARIAS, JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS y JOSE DARIO CORREAL CANO Asesor CGT

Acta de asistencia sin acuerdos

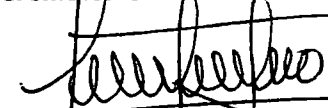
Siendo las 16:15 se dio por terminada la reunión.

De común acuerdo las partes acordamos que la reunión del día 21 de octubre de 2015 se llevara a cabo a las 13:00 horas en el mismo lugar modificando el horario inicialmente acordado

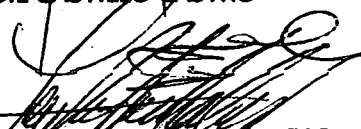
Para constancia de lo anterior, firman las partes de común acuerdo.

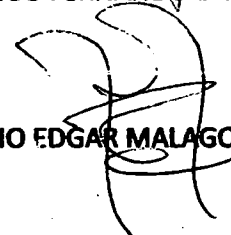
Por el sindicato SINTRAVIP

Por los trabajadores

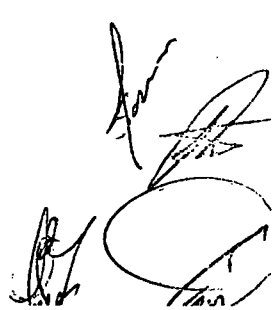

DENOIL CASTILLO CASTRO


DIEGO FERNANDO BARRETO CARVAJAL


JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS

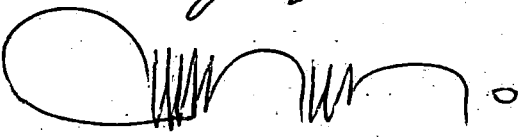

MARIO EDGAR MALAGON GRIJALBA


JOSE DARIO CORREAL CANO





GABRIEL MENDIVEISO GALVIS

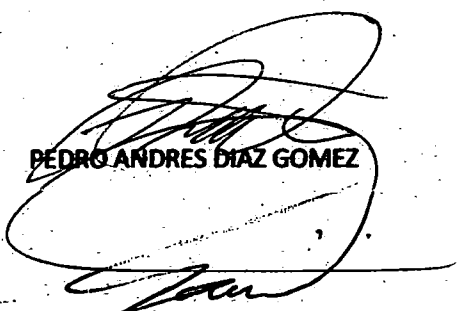


JAIRO CASTRO ARIAS

Por SMART SECURYTI LTDA

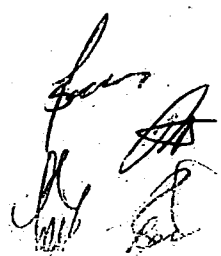


SANDRA PATRICIA DIAZ GOMEZ



PEDRO ANDRES DIAZ GOMEZ

JAIIME GOMEZ GUIDIA



ACTA FINAL N° 006 DE LA NEGOCIACION COLECTIVA DEL PUEBLO DE PETICIONES PRESENTADO POR EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP" A LA EMPRESA SMART SECURITY LTDA

A los 21 días del mes de Octubre del 2015, siendo las 13:00 horas, en la carrera 69 bis 24 - 52 sur cuarto piso en la ciudad de Bogotá, nos reunimos las siguientes personas: Por parte de la empresa SMART SECURITY LTDA, doctora SANDRA PATRICIA DIAZ GOMEZ, PEDRO ANDRES DIAZ GOMEZ y el Doctor JAIME GOMEZ GUAIDIA, en representación de los trabajadores los señores DIEGO FERNANDO BARRETO CARVAJAL Y MARIO EDGAR MALAGON, como representantes del sindicato SINTRAVIP los señores DENOIL CASTILLO CASTRO, GABRIEL MENDIVELSO GALVIS, JAIRO CASTRO ARIAS, JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS y JOSE DARIO CORREAL CANO Asesor de la CGT, quienes adelantamos la etapa de negociación en arreglo directo sin llegar a un acuerdo total de los artículos del respectivo pliego de peticiones, por tal razón acudiremos a la siguiente instancia que corresponde.

Reunidas las partes y no habiendo llegado a un acuerdo total en la negociación del Pliego de Peticiones presentado por la Organización Sindical SINTRAVIP a la empresa Smart Security Ltda., el día 30 de Abril de 2015.

Las partes acordamos el día de hoy 21 de Octubre 2015 dar por finalizada la etapa de arreglo directo sin prorroga y se levanta la presente acta para ser radicadas y depositadas ante el Ministerio del Trabajo.

De acuerdo con el Pliego de Peticiones presentado, los siguientes artículos quedaron aprobados por las comisiones negociadoras, de acuerdo como figura en cada una de las actas que se adjuntan, elaboradas y firmadas por las partes.

Acta N° 002 del 14 de Octubre de 2015.

ARTÍCULO 1.

RECONOCIMIENTO SINDICAL:

La empresa SMART SECURITY LTDA reconoce 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, como representante legal de los trabajadores afiliados y que posteriormente se afilien a esta organización sindical.

ARTÍCULO 2.

PARTES CONTRATANTES: Son partes contratantes de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente Pliego de Peticiones, de una parte SMART SECURITY LTDA o quien le sustituya en su calidad de empleador, que para los efectos de la presente Convención se denominara el empleador y de otra parte, el Sindicato Nacional de

Trabajadores de la Industria de la Vigilancia y Seguridad Privada **SINTRAVIP** quien en adelante se denominara el Sindicato.

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.

ARTÍCULO 5.

DERECHOS CONVENCIONALES:

En caso de no llegar a un acuerdo total en la etapa de arreglo directo, la empresa reconocerá a los trabajadores afiliados y a la organización sindical "**SINTRAVIP**" los beneficios que se hayan acordado y pactado durante el desarrollo de la negociación, a partir del cierre de esta etapa.

ARTICULO 6.

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.

ARTÍCULO 7.

DERECHO DE ASOCIACION:

La empresa manifiesta el respeto por la libre asociación, el cumplimiento de la norma así como a los tratados internacionales y permitirá a los trabajadores que decidan libremente afiliarse a **SINTRAVIP** y no pondrá en práctica políticas que desmejoren las condiciones a nivel laboral, sindicales, salariales, de libre asociación, igualdad de derechos, sin discriminación de ninguna especie. 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** o cualquier otra organización sindical.

ARTÍCULO 8.

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 que sean elegidas por el sindicato en todo el territorio nacional.

ARTÍCULO 12.

ESTABILIDAD LABORAL

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo la empresa garantiza la continuidad y estabilidad laboral en todos sus ámbitos a los trabajadores afiliados a **SINTRAVIP** respetando el derecho fundamental al trabajo.

Acta N° 003 del 16 de Octubre de 2015

ARTÍCULO 29.

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 parte una nueva convención colectiva de trabajo.

Acta N° 004 del 19 de Octubre de 2015

ARTÍCULO 35.

DOTACION:

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

- 1. Trabajadores motorizados: una dotación completa 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.

ARTÍCULO 39.

DESPRENDIBLES DE PAGO:

La empresa continuara generando los desprendibles de pago de nómina a los trabajadores mensualmente los 05 días siguientes del pago, especificando horas extras diurnas, nocturnas, dominicales, festivas, recargos nocturnos, festivos, dominicales y demás recargos de ley.

ARTÍCULO 43.

CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL:

La empresa descontara el uno (1%) mensual a los trabajadores afiliados a "SINTRAVIP" del salario devengado vigente. Igualmente se descontara las cuotas extraordinarias y multas que ordene el sindicato, dineros 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 aludidos se les hizo el respectivo descuento.

Parágrafo: En el caso de los descuentos por multas fijados por el sindicato se notificara a la empresa por escrito.

ARTICULO 46.**NIVELACION DE SALARIOS:**

La empresa nivelara los salarios básicos de acuerdo a los cargos y funciones realizadas por cada uno de los trabajadores afiliados a "SINTRAVIP", teniendo en cuenta el salario básico más alto asignado por la empresa para el cargo.

ARTICULO 47:**UBICACIÓN Y BENEFICIOS LABORALES:**

La empresa se compromete a ubicar al trabajador sindicalizado cerca a su lugar de residencia, de igual forma dará la oportunidad y serán tenidos en cuenta estos trabajadores para las convocatorias de ascenso de acuerdo a su perfil.

ARTICULO 49.**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 orden de la empresa hasta que se le resuelva su situación laboral.

ARTICULO 51.**GARANTIA LABORAL**

La empresa garantizara la estabilidad laboral y mantendrá el salario promedio de acuerdo a su programación vigente, a los trabajadores que presenten cualquier restricción médica que impida el normal desempeño de sus funciones.

Parágrafo: Los salarios los mantendrá la empresa cuando el trabajador no reciba su salario por la E.P.S., A.R.L. o fondo de pensiones.

A continuación relacionamos los artículos del Pliego de Peticiones que no fueron acordados por las partes:

ARTÍCULO 4.**IMPRESIÓN DE LA CONVENCION:****ARTÍCULO 9.****PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS.****ARTÍCULO 10.****PERMISO POR LUTO:****ARTÍCULO 11.****PERMISO POR CALAMIDAD:****ARTÍCULO 13.****REGLAMENTO INTERNO:**

ARTÍCULO 14. PROCEDIMIENTO PARA ABSOLVER, CORREGIR SANCIONAR O DESPEDIR A UN TRABAJADOR SINDICALIZADO:

ARTÍCULO 15. AUXILIO AL TRABAJADOR:

ARTÍCULO 16. INCREMENTO SALARIAL:

ARTÍCULO 17. PRIMA DE ANTIGUEDAD:

ARTÍCULO 18. ASISTENCIA JURIDICA:

ARTÍCULO 19. PRIMA EXTRALEGAL:

ARTÍCULO 20. RECONOCIMIENTO DE MOVILIZACIÓN:

ARTÍCULO 21. AUXILIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR:

ARTÍCULO 22. AUXILIO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR:

ARTÍCULO 23. PRESTAMOS POR CALAMIDAD DOMESTICA O LABORAL:

ARTÍCULO 24. AUXILIO DE VIVIENDA:

ARTÍCULO 25. CURSOS DE SUGURIDAD:

ARTÍCULO 26. VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES:

ARTÍCULO 27. AUXILO DE TRANSPORTE EXTRALEGAL:

ARTÍCULO 28. AUXILIO DE ALIMENTACION:

ARTÍCULO 30. AUXILIO MENSUAL AL SINDICATO:

ARTÍCULO 31. VIAJES SINDICALES:

**ARTÍCULO 32.
JORNADA DE TRABAJO:**

**ARTÍCULO 33.
TRABAJADORAS EN LACTANCIA.**

**ARTÍCULO 34.
COMITÉ DE RELACIONES LABORALES:**

**ARTÍCULO 36.
AUXILIO EDUCATIVO:**

**ARTÍCULO 37.
BONIFICACION PARA VEHICULOS:**

**ARTÍCULO 38.
NOMINA:**

**ARTÍCULO 40.
DESPEDIDA FIN DE AÑO:**

**ARTÍCULO 41.
FASILIDADES PARA ESTUDIO:**

**ARTÍCULO 42.
CARTELERA:**

**ARTICULO 44.
CAFETERIA:**

**ARTICULO 45.
SUBCONTRATACIÓN:**

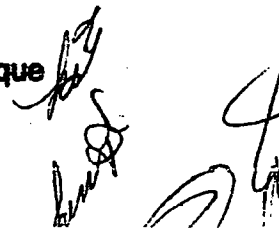
**ARTICULO 48:
PERMISO SINDICAL PERMANENTE:**

**ARTICULO 50.
PERMISOS EXTRAORDINARIOS:**

**ARTICULO 52.
GARANTIAS DE LEY**

NOTA: La comisión negociadora de la Organización Sindical, a pesar de haber
que no habiéndose llegado a un acuerdo total, agradece a la comisión
negociadora de la empresa su disposición.

Anexamos copia del acta 1, 2, 3 y 4 de instalación, acuerdos y finalización que
es la presenta acta.



Se firma la presente acta por quienes en ella intervinieron dándose por terminada la reunión a las 13:30 horas del día 21 de Octubre del 2015

Por el sindicato SINTRAVIP

Por los trabajadores


DENOIL CASTILLO CASTRO


DIEGO FERNANDO BARRIOS CASTRO


JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS

MARIO EDGAR MALAGON GRIJALBA


JOSE DARIO CORREAL CANO


JAIRO CASTRO ARIAS


GABRIEL MENDIVELSO GALVIS

Por SMART SECURITY LTDA


SANDRA PATRICIA DIAZ GOMEZ


PEDRO ANDRES DIAZ GOMEZ


JAIME GOMEZ GUAIDIA

LAUDO ARBITRAL

TRIBUNAL ARBITRAMENTO OBLIGATORIO ENTRE LA EMPRESA SMART SECURITY LTDA y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"

En Bogotá, D. C., a los ONCE (11) días del mes de Agosto de 2016, en la oficina 203 de la Calle 38 No 8-56, a las cinco (5:00 p.m.), se reunieron los Doctores **ANA CATALINA HERRERA PARRA**, **JAVIER MANTILLA ROJAS** y **FERNANDO ENRIQUE ARRIETA LORA** en su calidad de Árbitros del Tribunal de Arbitramento constituido por el Ministerio de Trabajo, para dirimir el conflicto colectivo existente entre LA EMPRESA SMART SECURITY LTDA y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP", en asocio de la Doctora **NATALIA ROSA PATIÑO NARVÁEZ**, Secretaria designada, con el objeto de proferir el siguiente laudo arbitral, previos los siguientes antecedentes:

I. ANTECEDENTES DEL TRIBUNAL

El Ministerio de Trabajo por medio de la Resolución No. 152 del 21 de enero de 2016, ordenó la convocatoria del Tribunal de Arbitramento, para estudiar y decidir el diferendo laboral colectivo existente entre LA EMPRESA SMART SECURITY LTDA y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA "SINTRAVIP"

Mediante Resolución No 0964 del 3 de Marzo de 2016 el Ministerio de Trabajo integró el Tribunal así: Por la Empresa, el doctor **JAVIER MANTILLA ROJAS**; por la organización sindical la doctora **ANA CATALINA HERRERA PARRA**, y como Árbitro tercero designado por los dos primeros árbitros el doctor **FERNANDO ENRIQUE ARRIETA LORA**, quien fue nombrado por el Ministerio de Trabajo según Resolución No. 1588 del 4 de Mayo de 2016. Todos tomaron posesión oportunamente ante el mencionado ente ministerial, quedando de tal forma constituido e integrado el Tribunal de Arbitramento Obligatorio ya referido.

Los señores Árbitros se reunieron el veinte (20) de Junio de 2016 a las 6:20 P.M., e instalaron formalmente el Tribunal de Arbitramento. Fue elegido por unanimidad como Presidente el doctor **FERNANDO ENRIQUE ARRIETA LORA**, y el Tribunal designó como Secretaria a la doctora **NATALIA ROSA PATIÑO NARVÁEZ**. En la misma sesión se estableció como sede ordinaria del Tribunal, lugar de notificaciones y recibo de correspondencia, la Calle 38 No 8-56 Oficina 203 y se dispuso solicitar a las partes ampliar el tiempo para proferir el respectivo Laudo, hasta el lunes 22 de agosto de 2016, inclusive, y decretar como pruebas las siguientes documentales: pliego de peticiones, actas de la negociación, listado de número de trabajadores de la compañía (discriminando por tipo de contrato y prestación salarial), antigüedad de los trabajadores, contratos comerciales firmados a la fecha, estados financieros de 2014, 2015 y parte del 2016, indicar numero de organizaciones sindicales existentes en la empresa, numero de trabajadores sindicalizados, indicar si existen o no pactos o convenciones colectivas en caso afirmativo allegar los mismos y allegar las tarifas establecidas por prestación de servicios de vigilancia establecidos por la Superintendencia de Vigilancia. Indicar si se reconocen beneficios extralegales, la denuncia si hay convención y la convención, la nómina y rangos, personas afiliadas a la organización sindical y ordenó escuchar a las partes en conflicto el jueves 30 de junio de 2016, a las 4:15 y 5:00 p.m.

II. ANTECEDENTES DEL CONFLICTO

La Organización Sindical por medio de comunicación de fecha 23 de Abril de 2015, hizo entrega oficial al empleador **SMART SECURITY LTDA** del Pliego de Peticiones que la Asamblea del Sindicato adoptó y aprobó el 17 de Abril de 2015.

De las pruebas arrimadas al expediente por las mismas partes, se evidencia que el Pliego de Peticiones presentado contiene 52 artículos denominados así:

- Art. 1 Reconocimiento Sindical.
- Art. 2 Partes Contratantes
- Art. 3 Campo de Aplicación
- Art. 4 Impresión de la Convención.
- Art. 5 Derechos Convencionales.
- Art. 6 Vigencia
- Art. 7 Derecho de Asociación.
- Art. 8 Fueros Sindicales
- Art. 9 Permisos sindicales remunerados
- Art. 10 Permiso por Luto
- Art. 11 Permiso por Calamidad
- Art. 12 Estabilidad Laboral
- Art. 13 Reglamento Interno
- Art. 14 Procedimiento para absolver, corregir, sancionar o despedir a un trabajador sindicalizado.
- Art. 15 Auxilio al Trabajador
- Art. 16 Aumento Salarial
- Art. 17 Prima de Antigüedad
- Art. 18 Asistencia Jurídica.
- Art. 19 Prima extralegal
- Art. 20 Reconocimiento de Movilización.
- Art. 21 Auxilio por Fallecimiento de Familiares del Trabajador.
- Art. 22 Auxilio por fallecimiento de Trabajador.
- Art. 23 Prestamos por Calamidad Domestica o Laboral
- Art. 24 Auxilio de Vivienda
- Art. 25 Cursos de Seguridad
- Art. 26 Vacaciones y Primas de Vacaciones
- Art. 27 Auxilio de Transporte Extralegal.
- Art. 28 Auxilio de Alimentación.
- Art. 29 Retroactividad Convencional
- Art. 30 Auxilio Mensual al sindicato.
- Art. 31 Viajes Sindicales
- Art. 32 Jornada de Trabajo.
- Art. 33 Trabajadoras en Lactancia
- Art. 34 Comité de Relaciones Laborales
- Art. 35 Dotación.
- Art. 36 Auxilio Educativo
- Art. 37 Bonificaciones para Vehículos
- Art. 38 Nomina
- Art. 39 Desprendibles de Pago
- Art. 40 Despedida Fin de Año.
- Art. 41 Facilidades para Estudio
- Art. 42 Cartelera.
- Art. 43 Cuota por Beneficio Convencional.
- Art. 44 Cafetería
- Art. 45 Subcontratación.
- Art. 46 Nivelación Salarial

- Art. 47 Ubicación y Beneficios Laborales
- Art. 48 Permiso Sindical Permanente.
- Art. 49 Salarios a Disponibilidad.
- Art. 50 Permisos Extraordinarios
- Art. 51 Garantía Laboral
- Art 52 Garantías de Ley

Con fecha 30 de Septiembre de 2015 se inició la etapa de arreglo directo, la que finalizó el 21 de Octubre de 2015, conforme se acredita en las SEIS (6) actas que allegaron las partes al expediente, que se tienen como prueba, en las que se dejó constancia del acuerdo sobre los siguientes artículos y temas sobre los que el Tribunal no se pronunciará por la falta de competencia en razón a la inexistencia de conflicto:

- Artículo 1. Reconocimiento Sindical.
- Artículo 2. Partes Contratantes.
- Artículo 3. Campo de Aplicación.
- Artículo 5. Derechos Convencionales.
- Artículo 6. Vigencia
- Artículo 7. Derecho de Asociación.
- Artículo 8. Fueros Sindicales.
- Artículo 12. Estabilidad Laboral.
- Artículo 29. Retroactividad Convencional.
- Artículo 35. Dotación.
- Artículo 39. Desprendibles de pago.
- Artículo 43. Cuota por beneficio convencional.
- Artículo 46. Nivelación de salarios.
- Artículo 47. Ubicación y beneficios laborales.
- Artículo 49. Salarios a disponibilidad.
- Artículo 51. Garantía Laboral.

III. ACUERDO DE LAS PARTES

Como ya se indicó en el numeral inmediatamente anterior, haciendo uso del principio de autocomposición, las partes acordaron los dieciséis (16) puntos allí mencionados. Respecto de los demás no fue posible llegar a acuerdos tendientes a superar el conflicto que por este Laudo se resuelve. Es por ello, que no puede este Tribunal dejar pasar por alto esa lamentable circunstancia, pues consideramos que tal facultad está precisamente estructurada sobre la base de que quienes pueden y deben encontrar la mejor solución al disenso, son el sindicato y el empresario, en tanto ostentan el mejor conocimiento de los factores generadores del conflicto, lo que les permitirá poder encontrar y adoptar las decisiones adecuadas para superar los motivos que dieron origen al presente conflicto colectivo; en tanto que, se insiste, son precisamente ellos, quienes desde luego conocen con toda profundidad y verdad, las circunstancias favorables y desfavorables de orden financiero, administrativo y operativo que rodean la actividad empresarial.

IV. DESARROLLO DEL TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO

El Tribunal de Arbitramento fue instalado como se dijo en precedencia, el día 20 de Junio de 2016 y al estimarse insuficiente el término de ley para proferir el Laudo dada la extensión del Pliego de Peticiones, se decidió solicitar tanto a las partes, como al Ministerio de Trabajo, una prórroga de hasta el veintidós (22) de Agosto de 2016 inclusive, para proferir el respectivo Laudo Arbitral, el cual fue autorizado expresamente por las partes.

El Tribunal escuchó a los representantes de la empresa y voceros de la Organización Sindical en audiencia especial que se llevó a cabo el 30 de Junio de 2016 a las 4:15 y 5:30, respectivamente.

En audiencia los representantes de la organización sindical, en forma amplia ilustraron a este Tribunal sobre el origen del Conflicto y las reuniones sostenidas con el empresario y sus asesores, en las que se dijo llegaron a discutir varios de los artículos del pliego, con acuerdo de los artículos que atrás se mencionan, que por este hecho el Tribunal se encuentra relevado de su conocimiento, sentado en actas levantadas de las conversaciones sostenidas. Se aseguró que el empleador reconoce los derechos mínimos legales que la ley impone y pocos beneficios adicionales y que lo que perseguían con el pliego era ampliar los pocos que la empresa entrega a sus trabajadores, extralegalmente, sean convenidos y no sean suprimidos por parte de la empresa a futuro.

Igualmente se recibió a los representantes de la empresa, quienes acompañados también de sus asesores legales intervinieron en forma amplia, resolvieron interrogantes formulados por los integrantes del Tribunal y aportaron la documentación solicitada por esta colegiatura, así como los demás antecedentes que consideraron pertinentes, los cuales se anexaron al expediente, e hicieron un extenso análisis sobre la situación financiera, operativa y administrativa, entregando la información que soporta el resumen de la intervención efectuada, haciendo énfasis a que su margen de ingresos está supeditado a la permanencia de los clientes, que han terminado negocios meses atrás por la competencia agresiva de multinacionales en el negocio de monitoreo de alarmas, que es el negocio principal de la empresa.

La Corporación Arbitral además de las reuniones registradas en precedencia, se reunió también los días 14, 19, 21, 28 de Julio de 2016 y 4 y 11 de Agosto de 2016, dentro de las cuales se valoró toda la prueba decretada y recaudada válidamente en el expediente, así como para adoptar las decisiones que en equidad le corresponden a este Tribunal, para resolver el conflicto económico o de intereses sometido a su consideración.

V. CONSIDERACIONES

El Tribunal tomó en cuenta para proferir el presente Laudo, todas las pruebas regular y oportunamente allegadas al expediente, esto es las intervenciones de las partes y los documentos allegados por ellas con posterioridad a sus intervenciones por solicitud del Tribunal, así mismo la normatividad vigente, los criterios jurisprudenciales, y fundamentalmente principios de equidad, por tratarse de un conflicto colectivo de naturaleza económica o de intereses.

Es pacífico, que tratándose de un conflicto de intereses o económico, los Árbitros deben ceñir su decisión atendiendo fundamentalmente el principio de equidad, desde luego con las limitaciones que la misma ley impone, esto es, sin afectar derechos o facultades de las partes, reconocidos por la Constitución Política o la Ley tal y como lo dispone el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así mismo, el Tribunal entiende como uno de sus deberes contribuir a la armonía y profundización de las relaciones laborales entre las partes, en aras de mejorar en lo posible las condiciones de los trabajadores, sin que afecte por ello la supervivencia de la entidad en todo sentido, y en consecuencia resulta vertical para la resolución de este conflicto, analizar en primer término y con sumo cuidado la competencia del mismo y en segundo lugar la viabilidad o no del otorgamiento de las prerrogativas contenidas en el Pliego de peticiones, bajo la realidad económica, financiera y contractual de la empresa.

VI. PRESUPUESTOS PROCESALES

COMPETENCIA

De conformidad con el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, el ámbito competencial de la Corporación Arbitral está restringido por dos claros parámetros legales, a saber: el primero referido a estudiar y resolver todos aquellos puntos contenidos en el Pliego de Peticiones y sobre los cuales no hubo acuerdo en la etapa de arreglo directo, de tal manera que el Tribunal debe identificar de la totalidad del pliego de peticiones cuáles puntos fueron objeto de acuerdo y cuáles no, para establecer aquellos sobre los cuales deberá centrar su atención con miras a proferir una decisión en equidad y teniendo claro que sobre los que hubo acuerdo no podrá de ninguna manera referirse a los mismos, por no tener la atribución para ello; y segundo que una vez identificado el anterior límite competencial y se reitera, sobre los puntos que no se logró acuerdo alguno contenidos en el Pliego de Peticiones, verificar que con la decisión o fallo arbitral no se vulneren o afecten derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, leyes o por normas vigentes.

Por manera que las atribuciones de este Tribunal no puede soslayar las claras limitaciones legales antes referidas y por ello, pero en particular en cuanto hace a la segunda de ellas, el Tribunal ha sido cuidadoso en verificar con la jurisprudencia de la Honorable Sala de Casación Laboral, en asuntos similares a los resueltos, si con una determinada decisión se terminan afectando derechos o facultades de las partes, que puedan hacer nulo el Laudo Arbitral precisamente por desconocer esos derechos y facultades.

De acuerdo con lo anterior, y revisadas las pruebas existentes en el proceso, en particular el Pliego de Peticiones, las actas de las reuniones celebradas entre las partes, se evidencia que de los 52 artículos que contiene el Pliego de Peticiones presentado por la Organización Sindical, se logró acuerdo por las partes en conflicto sobre los siguientes artículos sobre los que queda relevado el Tribunal para su revisión.

- Artículo 1. Reconocimiento Sindical.
- Artículo 2. Partes Contratantes.
- Artículo 3. Campo de Aplicación.
- Artículo 5. Derechos Convencionales.
- Artículo 6. Vigencia
- Artículo 7. Derecho de Asociación.
- Artículo 8. Fueros Sindicales.
- Artículo 12. Estabilidad Laboral.
- Artículo 29. Retroactividad Convencional.
- Artículo 35. Dotación.
- Artículo 39. Desprendibles de pago.
- Artículo 43. Cuota por beneficio convencional.
- Artículo 46. Nivelación de salarios.
- Artículo 47. Ubicación y beneficios laborales.
- Artículo 49. Salarios a disponibilidad.
- Artículo 51. Garantía Laboral.

Para el Tribunal es claro entonces que deberá revisar los demás artículos mencionados en el Pliego, respecto de los cuales no se produjo acuerdo alguno entre Empresa y Organización Sindical en la etapa de arreglo directo.

Con base en lo anterior, los árbitros procedieron al estudio del Pliego de Peticiones en los puntos en que no hubo acuerdo y al establecer su competencia sobre todos los pedidos, por unanimidad determinaron sobre los demás artículos y temas sobre los que no hubo acuerdo.

Resulta pertinente traer a colación lo que frente al particular y respecto al principio de equidad enseñó la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia del expediente 16545, en su Sala de Casación Laboral, 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 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."

VII. PUNTOS DEL PLIEGO DE PETICIONES QUE SE CONCEDEN POR EQUIDAD

Con base en lo anterior el Tribunal dispone por unanimidad y en equidad lo siguiente:

Artículo 4. Impresión de la Convención. La empresa auxiliará al sindicato con la suma de dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes, para la impresión de los ejemplares de la convención, dineros que serán entregados a la Tesorería del Sindicato "SINTRAVIP", quince (15) días después de la notificación del Laudo Arbitral. El sindicato se obliga a demostrar a la empresa la correcta inversión de esos recursos en un término no superior a quince (15) días contados a partir de que se recibió efectivamente el dinero.

Artículo 9. Permisos sindicales remunerados. La empresa concederá permisos sindicales remunerados con el salario ordinario, a los trabajadores de Smart Security afiliados a SINTRAVIP, integrantes de Junta Directiva, Nacional, Sub-Directivas, Comités Seccionales y Comisión de Reclamos, para cumplir con el desarrollo de actividades y obligaciones inherentes al sindicato, 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. La empresa concederá, dos (2) días mensuales, no acumulativos, para que participen en capacitaciones, asambleas, reuniones extraordinarias, foros, seminarios, congresos locales, departamentales, nacionales e internacionales, y demás eventos convocados por el sindicato, federaciones y confederaciones.

c. Para efectos de todo acompañamiento a las diligencias de descargos, se otorgará permiso sindical remunerado, el cual cubrirá el tiempo destinado para dicho acompañamiento, debiendo retornar a su puesto y actividad laboral una vez finalizada la misma, de estar dentro de su turno de trabajo. Para estos fines, igualmente deberá existir solicitud previa formal por parte de la organización sindical.

Parágrafo. La organización sindical deberá con un término no inferior a tres (3) días hábiles, remitir la comunicación a la Empresa solicitando los permisos sindicales, aportando el cronograma de las Juntas correspondientes o del evento".

Artículo 14. Procedimiento para imposición de sanciones

En garantía del derecho Constitucional fundamental al debido proceso, la Empresa de manera previa para la imposición de una sanción a un trabajador sindicalizado, seguirá el siguiente procedimiento:

a. La empresa una vez tenga conocimiento de la ocurrencia de la presunta falta por parte del trabajador, deberá citar y formular cargos a éste dentro de un término no mayor a cinco (5) días hábiles, haciendo un recuento claro y expreso de las

- razones por las cuales está siendo citado, e informando y, entregando de ser posible, copia completa de las pruebas con las cuales sustenta las conductas en las que presuntamente incurrió el trabajador y que motivan los cargos formulados. De esta situación, igualmente la empresa informará por escrito al Sindicato de manera concomitante a la citación entregada al trabajador.
- b. El trabajador podrá asistir acompañado a la diligencia de descargos hasta por 2 representantes de la organización sindical Sintravip. En caso de inasistencia de estos, podrá ser asistido por 2 compañeros de trabajo si éste así lo quiere; en todo caso la audiencia de descargos siempre se llevará a cabo, a menos de que justifique el citado que a alguno de los representantes de la organización sindical no le dieron el permiso para asistirlo en la diligencia. Como consecuencia de lo anterior, se convocará nuevamente por una sola vez a la audiencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes y en esta oportunidad se llevará a cabo la diligencia con o sin asistencia de los miembros de la organización sindical o de los compañeros de trabajo.
 - c. Terminada la diligencia de que trata el literal anterior y recaudadas las pruebas conducentes, la empresa dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes deberá emitir su decisión, debiendo notificar por el medio más expedito al trabajador y a la Organización Sindical.
 - d. El trabajador contará con cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión para apelar la misma, ante el inmediato superior de quien profirió la decisión en primera instancia.
 - e. Recibida la apelación contra la sanción impuesta, la empresa trasladará toda la actuación dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al competente o superior inmediato de quien profirió la decisión de primer grado, para que éste en un término máximo de diez (10) días hábiles, profiera la decisión de fondo, la cual se notificará igualmente por el medio más expedito al trabajador y a la Organización Sindical.

PARAGRAFO PRIMERO: Será nula la sanción que se aplique pretermitiendo el procedimiento aquí establecido.

PARAGRAFO SEGUNDO: De cada una de las audiencias se deberá dejar constancia escrita o audio de todo lo ocurrido en la misma.

Artículo 15. Auxilio al trabajador: La empresa auxiliará con la suma de sesenta mil pesos (\$60.000) a los trabajadores y su núcleo familiar, para la adquisición de anteojos (marco o lentes) por una sola vez, por vigencia del laudo arbitral.

Artículo 25. Cursos de Seguridad: La empresa pagará el valor total de los cursos de vigilancia y capacitaciones adicionales que el trabajador requiera, de acuerdo a cada uno de los cargos según lo establezca la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, bajo criterios de reciprocidad que involucre permanencia del trabajador en la empresa, previo acuerdo entre las partes sobre el tiempo de reciprocidad. Dichos cursos y capacitaciones se harán en horarios laborales y se reconocerá el salario de acuerdo a la programación vigente.

Artículo 26. Vacaciones y Prima de Vacaciones: De común acuerdo la empresa y el trabajador acordarán el disfrute de sus vacaciones de la siguiente manera:

- a. Las vacaciones deben ser consensuadas entre la empresa y el trabajador, 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.

- 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: siete (7) 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. Si el pago de las vacaciones es proporcional la prima se causará proporcionalmente.

Artículo 30. Auxilio Mensual al Sindicato: La empresa auxiliará al sindicato con dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, por año de vigencia del laudo, que serán entregados a la Tesorería del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Vigilancia y Seguridad Privada - Sintravip. El primer año dentro de los treinta (30) días siguientes a la notificación del laudo y el siguiente, al año.

Artículo 33. Trabajadoras en Lactancia. La empresa otorgará a las trabajadoras en lactancia, por seis (6) meses adicionales al término legal, con el fin de atender a su bebé en la época de lactancia y cuidado maternal, media hora de entrada o media hora de salida más temprano, que a los demás trabajadores, sin afectar su salario convencional o el que actualmente estén percibiendo.

Artículo 42. Cartelera. La empresa facilitará una cartelera en la recepción o la sala de espera de las instalaciones de la empresa, en la que la Organización Sindical podrá publicar la Convención Colectiva de Trabajo y demás información de interés social y sindical.

VIII. PUNTOS DEL PLIEGO NEGADOS POR EQUIDAD Y POR ESTAR SUFICIENTEMENTE REGULADOS EN LA LEY

Artículo 10. Permiso por luto. La empresa concederá el permiso por luto que está contemplado en la Ley laboral para los trabajadores, artículo 1 Ley 1280 de 2009, el cual reza:

"Artículo 1º. Adicionar un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:

10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

Parágrafo. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia."

Artículo 11. Permiso por calamidad. La empresa concederá el permiso por calamidad domestica como se prevé en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por la Ley 1280 de 2009, el cual reza:

ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:

(...)

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o

para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador

Artículo 13. Reglamento Interno. La empresa observará lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, el cual reza:

"El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente

Artículo 22. Auxilio por fallecimiento del trabajador. La empresa observará lo señalado por la Ley 100 de 1993, que reza:

"La persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, tendrá derecho a percibir un auxilio funerario equivalente al último salario base de cotización, o al valor correspondiente a la última mesada pensional recibida, según sea el caso, sin que este auxilio pueda ser inferior a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a diez (10) veces dicho salario.

Cuando los gastos funerarios por disposición legal o reglamentaria deban estar cubiertos por una póliza de seguros, el Instituto de Seguros Sociales, cajas, fondos o entidades del sector público podrán repetir contra la entidad aseguradora que lo haya amparado, por las sumas que se paguen por este concepto."

IX. PUNTOS DEL PLIEGO NEGADOS POR FALTA DE COMPETENCIA

Artículo 38 Nomina. Consideró el Tribunal por unanimidad que no tenía competencia para modificar el pago de quincenal a mensual, al ser ésta, una facultad legal otorgada al empresario.

Artículo 45 Subcontratación. Consideró el Tribunal que no tenía competencia para referirse al mismo al ser una facultad del empresario otorgada por la ley. Sin embargo, consideraron importante los árbitros recordar a la empresa que el tema de la subcontratación debe siempre observar la regulación relativa al tema de la tercerización.

Artículo 52 Garantías de Ley. Señaló por unanimidad el Tribunal que esta petición no era rigurosamente económica sino jurídica, lo que impedía su pronunciamiento. Adicionalmente señaló el Tribunal que el mismo está regulado por la Constitución Política y la ley, en el sentido que al ser un Estado Social de Derecho estábamos bajo el imperio de la misma.

X. PUNTOS DEL PLIEGO NEGADOS EXCLUSIVAMENTE POR RAZONES DE EQUIDAD

Con base en la jurisprudencia citada, a continuación se relacionan todos y cada uno de los artículos del Pliego de Peticiones que serán negados por unanimidad por el Tribunal en consideración a que resultan manifiestamente inequitativos, en razón de la situación financiera y contractual de la empresa, que como se

demuestra en las documentales aportadas al expediente, han perdido contratos importantes en los últimos dos años, están por perder el que representa el ingreso de al menos el 40 % de dichos recursos con AV VILLAS y otros más en licitación en los próximos meses, que impiden cargar económicamente a la empresa en el factor humano, que es el que más carga económica representa para la misma.

Adicionalmente, se recuerda que el margen de ingresos de la empresa, está supeditado a la permanencia de los clientes, que han terminado negocios meses atrás por la competencia agresiva de multinacionales en el negocio de monitoreo de alarmas, que es el negocio principal.

En virtud de lo anterior, los siguientes son los artículos que se niegan por ser inequitativos:

Artículo 16. Incremento Salarial. Considera el Tribunal que la empresa aumenta el salario mínimo de sus trabajadores en forma legal y los que superan el mínimo legal en porcentaje del IPC, con lo que garantizan la pérdida del valor adquisitivo del mismo.

Artículo 17. Prima de Antigüedad.

Artículo 18. Asistencia Jurídica.

Artículo 19. Prima Extralegal.

Artículo 20. Reconocimiento de Movilización

Artículo 21. Auxilio por Fallecimiento de familiares del trabajador.

Artículo 23. Prestamos por Calamidad Domestica o Laboral.

Artículo 24. Auxilio de Vivienda.

Artículo. 27. Auxilio de Transporte extralegal.

Artículo 28. Auxilio de Alimentación.

Artículo 31. Viajes Sindicales.

Artículo 32. Jornada de Trabajo.

Artículo 34. Comité de Relaciones Laborales.

Artículo 36. Auxilio Educativo.

Artículo 37. Bonificación para Vehículos.

Artículo 40. Despedida de Fin de Año.

Artículo 41. Facilidades para Estudio.

Artículo 44. Cafetería.

Artículo 48. Permiso sindical permanente.

Artículo 50. Permisos extraordinarios.

EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY,

RESUELVE:

PRIMERO: CONCEDER en aplicación del principio equidad los siguientes puntos del Pliego en la forma dispuesta en la parte considerativa:

ARTÍCULO 4. IMPRESIÓN DE LA CONVENCION.

ARTÍCULO 9. PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS.

ARTÍCULO 14. PROCEDIMIENTO PARA IMPOSICIÓN DE SANCIONES

ARTICULO 15. AUXILIO AL TRABAJADOR

ARTÍCULO 25. CURSOS DE SEGURIDAD

ARTÍCULO 26. VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES

ARTÍCULO 30. AUXILIO MENSUAL AL SINDICATO

ARTÍCULO 33. TRABAJADORAS EN LACTANCIA.

ARTÍCULO 42. CARTELERA.

SEGUNDO: ABSTENERSE de pronunciarse por falta de competencia sobre los siguientes artículos, en razón de haberse convenido entre las partes en la etapa de arreglo directo y su prórroga:

ARTÍCULO 1. RECONOCIMIENTO SINDICAL.

ARTÍCULO 2. PARTES CONTRATANTES.

ARTÍCULO 3. CAMPO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 5. DERECHOS CONVENCIONALES.

ARTÍCULO 6. VIGENCIA

ARTÍCULO 7. DERECHO DE ASOCIACIÓN.

ARTÍCULO 8. FUEROS SINDICALES.

ARTÍCULO 12. ESTABILIDAD LABORAL.

ARTÍCULO 29. RETROACTIVIDAD CONVENCIONAL.

ARTÍCULO 35. DOTACIÓN.

ARTÍCULO 39. DESPRENDIBLES DE PAGO.

ARTÍCULO 43. CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL.

ARTÍCULO 46. NIVELACIÓN DE SALARIOS.

ARTÍCULO 47. UBICACIÓN Y BENEFICIOS LABORALES.

ARTÍCULO 49. SALARIOS A DISPONIBILIDAD.

ARTÍCULO 51. GARANTÍA LABORAL.

TERCERO: NEGAR los siguientes puntos del pliego por ser manifiestamente inequitativos y por estar suficientemente dispuestos en la Ley:

ARTÍCULO 10. PERMISO POR LUTO.

ARTÍCULO 11. PERMISO POR CALAMIDAD.

ARTÍCULO 13. REGLAMENTO INTERNO.

ARTÍCULO 22 AUXILIO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.

CUARTO: NEGAR los siguientes puntos del pliego por considerar el Tribunal, no tener competencia para decidir, conforme lo expuesto en la parte considerativa.

ARTICULO 38. NOMINA.

ARTÍCULO 45. SUBCONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 52. GARANTÍAS DE LEY.

QUINTO: NEGAR por ser manifiestamente inequitativos los siguientes artículos del pliego, conforme lo expresado en la parte considerativa de esta decisión.

ARTICULO 16. INCREMENTO SALARIAL.

ARTICULO 17. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

ARTICULO 18. ASISTENCIA JURÍDICA.

ARTICULO 19. PRIMA EXTRALEGAL.

ARTICULO 20. RECONOCIMIENTO DE MOVILIZACIÓN.

ARTICULO 21. AUXILIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR.

ARTICULO 23. PRESTAMOS POR CALAMIDAD DOMESTICA O LABORAL.

ARTICULO 24. AUXILIO DE VIVIENDA.

ARTÍCULO. 27. AUXILIO DE TRANSPORTE EXTRALEGAL.

ARTICULO 28. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN.

ARTICULO 31. VIAJES SINDICALES.

ARTICULO 32. JORNADA DE TRABAJO.

ARTÍCULO 34. COMITÉ DE RELACIONES LABORALES.

ARTICULO 36. AUXILIO EDUCATIVO.

ARTICULO 37. BONIFICACIÓN PARA VEHÍCULOS.

ARTICULO 38. NOMINA.

ARTICULO 40. DESPEDIDA DE FIN DE AÑO.

ARTICULO 41. FACILIDADES PARA ESTUDIO.

ARTICULO 44. CAFETERIA.

ARTÍCULO 48. PERMISO SINDICAL PERMANENTE.

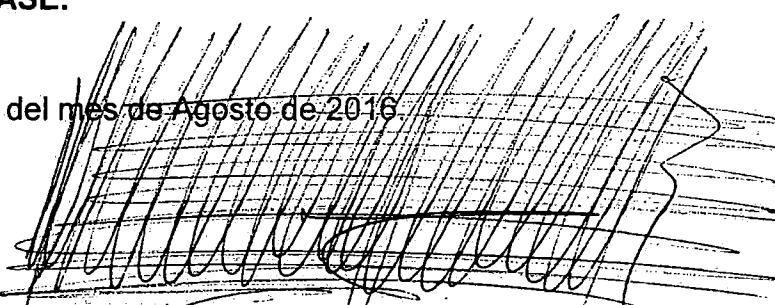
ARTÍCULO 50. PERMISOS EXTRAORDINARIOS.

SEXTO: NOTIFÍQUESE personalmente el presente Laudo Arbitral a las partes y, una vez ejecutoriado, envíese el expediente al Ministerio de Trabajo, para su archivo.

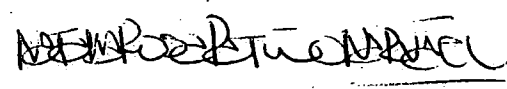
CUMPLASE.

Dado en Bogotá D. C., a los once (11) días del mes de Agosto de 2016


ANA CATALINA HERRERA PARRA
Arbitro


JAVIER MANTILLA ROJAS
Arbitro


FERNANDO ENRIQUE ARRIETA LORA
Presidente


NATALIA ROSA PATIÑO NARVÁEZ
Secretaria



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Consulta Laboral

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

Magistrado ponente

SL221-2018

Radicación n.º 76051

Acta 05

Bogotá, D. C., catorce (14) de febrero de dos mil dieciocho (2018)

Resuelve la Corte sendos recursos de **ANULACIÓN** interpuestos por los apoderados de la **EMPRESA SMART SECURITY LTDA** y el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA (SINTRAVIP)**, contra el laudo del once de agosto de 2016, proferido por el Tribunal de Arbitramento convocado para dirimir el conflicto colectivo existente entre las citadas partes.

I. ANTECEDENTES

La organización sindical mencionada presentó, el 23 de abril de 2015, un pliego de peticiones a la empresa

SMART SECURITY LTDA., el cual consta de 52 artículos; la etapa de arreglo se llevó a cabo entre el 30 de septiembre de 2015 y el 21 de octubre siguiente, en la cual acordaron 16 puntos; el Tribunal de Arbitramento Obligatorio se convocó, integró y aprobó, según las Resoluciones números 152 del 21 de enero, 0964 del 3 de marzo y 1588 del 4 de mayo, todas del año 2016, según lo consignado en los antecedentes del laudo arbitral (f. 3518 del cuaderno n.º 12).

II. EL LAUDO ARBITRAL

La correspondiente solución al conflicto fue emitida por el Tribunal el once de agosto de 2016, y, en ella, de los 36 puntos del pliego de peticiones respecto de los cuales no hubo acuerdo (fols. 3406 a 3421 del cdno. 11), se inhibieron de resolver tres artículos por falta de competencia, a saber, 38. Nómina, 45. Subcontratación y 52. Garantías de Ley.

El Tribunal negó, exclusivamente por razones de equidad, los artículos: 16. Incremento salarial, 17. Prima de Antigüedad, 18. Asistencia Jurídica, 19. Prima Extralegal, 20. Reconocimiento de Movilización, 21. Auxilio por Fallecimiento de familiares del trabajador, 23. Préstamo por calamidad doméstica, 24. Auxilio de Vivienda, 27. Auxilio de Transporte Legal Extralegal, 28. Auxilio de Alimentación, 31. Viajes Sindicales, 32. Jornada de Trabajo, 34. Comité de Relaciones Laborales, 36. Auxilio Educativo, 37. Bonificación para Vehículos, 40. Despedida de fin de Año,

41. Facilidades para Estudio, 44. Cafeteria, 48. Permiso Sindical Permanente y 50. Permisos extraordinarios.

Finalmente concedieron nueve artículos, estos son: 4. Impresión de la Convención, 9. Permisos sindicales Remunerados, 14. Procedimiento para imposición de sanciones, 15. Auxilio al trabajador, 25. Cursos de Seguridad, 26. Vacaciones y Prima de Vacaciones, 30. Auxilio Mensual al Sindicato, 33. Trabajadoras en Lactancia y 43. Cartelera.

El Tribunal se instaló el día 20 de junio de 2016; el término legal para adoptar la decisión fue prorrogado por autorización de las partes hasta el 22 de agosto de 2016; durante el trámite procesal escuchó en audiencia al Sindicato y los representantes de la empresa, el 30 de junio de 2016.

En el acápite quinto que denominó *CONSIDERACIONES*, el Tribunal explicó que, para proferir el laudo, tuvo en cuenta todas las pruebas regular y oportunamente allegadas al expediente, las intervenciones de las partes, la normatividad vigente, los criterios jurisprudenciales y, fundamentalmente los principios de equidad, sin dejar de observar las limitaciones que impone la ley, sin la afectación de derechos o facultades de las partes, reconocidos en la Constitución Política o la ley.

Como fundamento de su decisión citó varios apartes de la sentencia de esta Corporación proferida bajo el

radicado 16545, que hace referencia al principio de la equidad.

III. RECURSO DE ANULACIÓN DE LA EMPRESA

Solicita la empresa impugnante la anulación de los artículos del laudo que resolvieron los puntos 4 y 26 del pliego de peticiones, los cuales hacen referencia al procedimiento para imponer sanciones, y a las vacaciones y prima de vacaciones, respectivamente.

Entra la Sala a estudiar las dos cláusulas objetadas, para lo cual se hace necesario transcribir su texto, así:

1. Artículo 14 del Laudo.

a) Este artículo corresponde al catorce del pliego de peticiones que fue presentado, cuya parte pertinente decía lo siguiente:

ARTÍCULO 14.

PROCEDIMIENTO PARA ABSOLVER, CORREGIR SANCIONAR O DESPEDIR A UN TRABAJADOR SINDICALIZADO:

Para efectos de proceder absolver (sic), sancionar o despedir 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 escuchará en audiencia de descargos al accionado, al accionante por parte la empresa, el trabajador implicado deberá estar acompañado y asesorado por la comisión estatutaria de reclamos de "SINTRAVIP" 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 levantará 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 contará 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 programación vigente al momento del permiso.*
- 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.*

b) Consideraciones del Tribunal.

El Tribunal con fundamento en el derecho constitucional del debido proceso estipuló el procedimiento

para la imposición de sanciones a trabajadores sindicalizados, así:

Artículo 14. Procedimiento para imposición de sanciones

En garantía del derecho Constitucional fundamental al debido proceso, la Empresa de manera previa para la imposición de una sanción a un trabajador sindicalizado, seguirá el siguiente procedimiento:

- a. La empresa una vez tenga conocimiento de la ocurrencia de la presunta falta por parte del trabajador, deberá citar y formular cargos a éste dentro de un término no mayor a cinco (5) días hábiles, haciendo un recuento claro y expreso de las razones por las cuales está siendo citado, e informando y, entregando de ser posible, copia completa de las pruebas con las cuales sustenta las conductas en las que presuntamente incurrió el trabajador y que motivan los cargos formulados. De esta situación, igualmente la empresa informará por escrito al Sindicato de manera concomitante a la citación entregada al trabajador.*
- b. El trabajador podrá asistir acompañado a la diligencia de descargos hasta por 2 representantes de la organización sindical Sintravip. En caso de inasistencia de estos, podrá ser asistido por 2 compañeros de trabajo si éste así lo quiere; en todo caso la audiencia de descargos siempre se llevará a cabo, a menos de que justifique el citado que a alguno de los representantes de la organización sindical no le dieron el permiso para asistirlo en la diligencia. Como consecuencia de lo anterior, se convocará nuevamente por una sola vez a la audiencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes y en esta oportunidad se llevará a cabo la diligencia con o sin asistencia de los miembros de la organización sindical o de los compañeros de trabajo.*
- c. Terminada la diligencia de que trata el literal anterior y recaudadas las pruebas conducentes, la empresa dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes deberá emitir su decisión, debiendo notificar por el medio más expedito al trabajador y a la Organización Sindical.*
- d. El trabajador contará con cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión para apelar la misma, ante el*

inmediato superior de quien profirió la decisión en primera instancia.

e. Recibida la apelación contra la sanción impuesta, la empresa trasladará toda la actuación dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al competente o superior inmediato de quien profirió la decisión de primer grado, para que éste en un término máximo de diez (10) días hábiles, profiera la decisión de fondo, la cual se notificará igualmente por el medio más expedito al trabajador y a la Organización Sindical.

PARÁGRAFO PRIMERO: Será nula la sanción que se aplique pretermitiendo el procedimiento aquí establecido.

PARÁGRAFO SEGUNDO: De cada una de las audiencias se deberá dejar constancia escrita o audio de todo lo ocurrido en la misma.

c) Argumentos del recurrente.

Señala que el Tribunal desconoció el artículo 458 del CST, toda vez que le impuso a la sociedad una serie de cargas procesales que no aparecen contempladas en la legislación que regula dicho aspecto, toda vez que fija plazos, formula una eventual participación de los compañeros de trabajo del citado a descargos en el evento en que uno de los miembros de la organización no pueda asistir, así como la postergación de la diligencia y la convocatoria a una nueva diligencia.

Afirma que la imposición de sanciones tiene regulación expresa en el ordenamiento jurídico, artículo 10.º del Decreto 2351 de 1965, pero con la decisión del Tribunal se desconoce la facultad del empleador para entrar a regular dicho procedimiento en el respectivo reglamento interno de trabajo.

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

No tiene razón el apoderado de la empresa cuando acusa al tribunal de trasgredir el artículo 458 del CST con la decisión que tomó de cara al procedimiento para imponer sanciones al trabajador. El recurrente considera que el juez en equidad con esta determinación desconoció la facultad legal del empleador para regular el procedimiento disciplinario en el respectivo reglamento interno de trabajo. Basta rememorar la sentencia CSJ SL 21177 de 2017, para negar la nulidad solicitada sobre el punto.

Esta Sala ha sido del criterio que los árbitros se encuentran facultados para establecer procedimientos disciplinarios previos a la imposición de sanciones o al despido, dado que ello no comporta una restricción a la potestad que tienen los empleadores para mantener el orden y la disciplina en el proceso económico de la empresa, y de poner fin a los contratos de trabajo.

Sobre el tema, esta Sala en sentencia CSJ SL3269-2014 indicó:

•En cuanto a la imposición que el laudo hizo de un procedimiento disciplinario, aplicable tanto para sanciones disciplinarias como para despidos, el cual se debe seguir para garantizar el consabido derecho de defensa del trabajador inculcado, debe decirse que no desborda las atribuciones y facultades de los árbitros; además, ese trámite extralegal no limita la potestad que tiene el empleador de dar por terminado el contrato de trabajo cuando exista una justa causa para ello; incluso la propia compañía puede hacer uso, a su favor, de ese procedimiento disciplinario, a efectos de verificar si se presenta o no la falta grave que amerite tomar la drástica decisión de despedir a un trabajador.

Sobre esta precisa temática conviene traer a colación lo dicho por la Sala, en sentencia de homologación de mayo 18 de 1988,

Gaceta Judicial V. 194 - 2433, reiterada en sentencia del 15 de julio de 2008, radicado 35927, cuando al respecto dijo:

(...) Respecto a la implantación de un proceso disciplinario, para la Compañía que pertenece al sector privado, debe decirse que no constituye una extralimitación de los árbitros, dado que no implica una restricción a la potestad que tienen los empleadores de sancionar las faltas disciplinarias de sus servidores o de poner fin a sus contratos de trabajo con justa causa, como tampoco de terminar sin justificación su vinculación laboral, con la obligación de pagar la indemnización correspondiente. En rigor la disposición sólo persigue que frente a la eventual imposición de sanciones o de la determinación del despido motivada, en un hecho atribuible al inculpado, los trabajadores tengan la oportunidad de ejercer su defensa, lo cual está acorde con los postulados de la buena fe y la protección debida por los empleadores a su trabajadores, principios que son pilar fundamental del derecho del trabajo. Medida que además no perjudica al empleador, dado que por el contrario puede ser útil para tomar los correctivos que realmente correspondan, después de efectuar un examen sopesado de la situación, que le permite incluso evitar perjuicios de orden económico derivados del despido que a la postre resulte injustificado».

La anterior doctrina fue recientemente reiterada en sentencia No. 55340 del 12 de diciembre de 2012, cuando se puntualizó:

(...) En cuanto a la petición contenida en el art. 10 tendiente a obtener un <Procedimiento para aplicar sanciones y despido por justa causa>, considera la Sala que respecto de ella no puede existir ningún impedimento legal para que los arbitradores se pronuncien, puesto que expresamente el art. 106 del C.S. del T. establece que si bien al patrono corresponde elaborar el reglamento interno de trabajo sin intervención alguna, puede disponerse en contrario <en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores> (subraya la Sala). Y también de modo expreso el art. 108 ibídem manda que en dicho reglamento estén contenidas disposiciones normativas sobre la <Escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas> (ord. 16). De aplicar los artículos 106 y 108 ordinal 16 del C. S. del T. resulta claro que sí es procedente que mediante fallo arbitral se estatuyan disposiciones normativas como las que busca Sinterban con el pliego de peticiones».

Por demás, el hecho de que en el reglamento interno de trabajo exista un procedimiento disciplinario para imponer sanciones disciplinarias, no despidos, en nada contradice o impide a los árbitros para consagrar uno en tal sentido, máxime que el reglamento interno de trabajo es una norma de aplicación general para todos los trabajadores, y refiere sólo a sanciones disciplinarias, por lo menos así se avizora del aparte transcrito por la empresa, al paso que un laudo arbitral, se aplica sólo a los trabajadores que por decisión expresa del mismo o por ministerio de la ley, los beneficia.

En consecuencia, al estar facultados los árbitros para consagrar un procedimiento disciplinario para imponer sanciones, ora para despedir, no hay motivos para declarar su nulidad.

De la mano con lo anterior, debe tenerse en cuenta que de la lectura de la disposición no se infiere que el empleador se encuentre limitado para terminar un contrato de trabajo cuando medie justa causa, sino que, lo que se hace es fijar un debido proceso tendiente a garantizar el derecho de defensa y contradicción que le asiste al trabajador inculcado, dándole la oportunidad de presentar descargos, tener conocimiento de los hechos que se le imputan, estar asesorado por miembros de la organización sindical y de recurrir en apelación la decisión.

Así pues, no se anulará este artículo.

2. Artículo 26 del Laudo.

a) Este artículo corresponde al veintiséis del pliego de peticiones que fue presentado, cuya parte pertinente decía lo siguiente:

ARTÍCULO 26.

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 consensuadas entre la empresa y el trabajador, 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.*
- 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.*

b) Consideraciones del Tribunal.

Así estipuló el Tribunal dicha petición en el laudo arbitral, sin hacer alguna consideración especial:

Artículo 26. Vacaciones y Prima de Vacaciones: De común acuerdo la empresa y el trabajador acordarán el disfrute de sus vacaciones de la siguiente manera:

- a. *Las vacaciones deben ser consensuadas entre la empresa y el trabajador, 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.*
- 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: siete (7) 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. Si el pago de las vacaciones es proporcional la prima se causará proporcionalmente.*

c) Argumentos del impugnante

Considera que dicha cláusula transgrede la facultad consignada en el artículo 187 del CST, en tanto el laudo determina que ya no es el empleador, quien libremente y atendiendo a las necesidades propias de la empresa, quien pueda determinar el disfrute de las vacaciones de sus empleados, sino que las mismas deben ser consensuadas con aquéllos, cuando antes sólo se exigía dar un aviso previo de 15 días.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

El apoderado de la empresa pide la nulidad de todo el artículo 26 del laudo que estableció, por una parte, la condición del mutuo acuerdo para definir el momento del disfrute de las vacaciones por el trabajador, y, por la otra, una prima de vacaciones de siete días de salario sin carácter salarial exigible con el disfrute del citado descanso remunerado (literales b y c). El único argumento dado por el recurrente para su propósito es el que el citado artículo desconoce el artículo 187 del CST, ya que, con este, el legislador reconoce que el empleador puede determinar la oportunidad para el disfrute de las vacaciones de sus empleados con solo dar un aviso previo de 15 días.

19 47

Ciertamente el artículo 187 del CST le da la potestad al empleador de programar los periodos de vacaciones de su personal, sin requerir el consenso con el trabajador. Legalmente, el empleador las puede conceder oficiosamente o a petición de parte, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La referida disposición solo le exige al empleador dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que las concederá. De tal suerte que imponerle al empleador el mutuo acuerdo para programar la salida a vacaciones del personal, como lo hicieron los árbitros en la primera parte y el literal a) del artículo 26, es una restricción a su potestad legal para organizar el descanso remunerado de su personal. En consecuencia, **se anulará** el primer inciso y el literal a) del artículo 26 del laudo. Los literales b) y c) del artículo estudiado se mantienen incólumes, pues los reparos del apoderado de la empresa no tocaron su contenido.

VI. RECURSO DE ANULACIÓN DEL SINDICATO

El sindicato solicita que, a través del recurso interpuesto, esta Corporación le ordene al Tribunal de Arbitramento que se pronuncie sobre aquellos puntos del pliego que no se refirió, a saber, los artículos 16, 32 y 34 del pliego de peticiones, en los que se dispuso:

ARTÍCULO 16.

INCREMENTO SALARIAL:

La empresa incrementara (sic) los salarios básicos mensuales de sus trabajadores Sindicalizados en un siete (07%) sobre dicho salario, y este incremento se aplicara (sic) anualmente adicional al aumento que el Gobierno nacional (sic) fije, este nuevo salario básico se denomina SALARIO BASICO (sic) CONVENCIONAL. Sobre este nuevo salario básico convencional se liquidara (sic) las horas extras. Las prestaciones sociales se liquidaran (sic) sobre el total de salario convencional devengado.

ARTÍCULO 32.

JORNADA DE TRABAJO:

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

a) En los puestos de servicio 24 horas: dos (2) turnos diurno; dos (2) turnos nocturno; dos (2) turnos de descanso sin afectar su ingreso salarial de acuerdo con la norma.

b) En las programaciones 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.

b) (sic) En los casos donde se maneje programación de ocho (8) horas los horarios serán de 06:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00 y de 22:00 a 06:00.

ARTÍCULO 34.

COMITÉ DE RELACIONES LABORALES

La empresa y el Sindicato se reunirán al siguiente mes de la firma de la convención colectiva de trabajo, con el comité que se Conformará (sic) de la siguiente manera:

- 1. El sindicato delega un comité de cuatro personas incluyendo dos trabajadores que se reunirá el primer miércoles de cada mes de manera alternada con la gerencia y recursos humanos de la empresa.*

2. *la (sic) empresa asignara (sic) un digitador para que elabore las respectivas actas de este comité o cualquier otra diligencia que se lleve a cabo (sic), 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.*

b) Motivación del Tribunal:

El Tribunal negó las anteriores peticiones.

Las razones de su decisión se encuentran consignadas en el acápite X del laudo arbitral, en el que adujo motivos de equidad, así:

Con base en la jurisprudencia citada, a continuación se relacionan todos y cada uno de los artículos del Pliego de peticiones que serán negados por unanimidad por el Tribunal en consideración a que resultan manifiestamente inequitativos, en razón de la situación financiera y contractual de la empresa, que como se demuestra en las documentales aportadas al expediente, han perdido contratos importantes en los últimos dos años, están por perder el que representa el ingreso de al menos el 40% de dichos recursos con AV VILLAS y otros más en licitación en los próximos meses, que impiden cargar económicamente a la empresa en el factor humano, que es el más carga económica representa para la misma.

Adicionalmente, se recuerda que el margen de ingresos de la empresa, está supeditado a la permanencia de los clientes, que han terminado negocios meses atrás por la competencia agresiva de multinacionales en el negocio de monitoreo de alarmas, que es el negocio principal.

No hubo réplica.

VII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La entidad sindical recurrente considera que debe ordenarse la devolución del laudo al Tribunal de arbitramento para que se pronuncie sobre los puntos 16, 32 y 34 del pliego de peticiones. La razón que aduce es la falta de pronunciamiento sobre los mismos.

Se equivoca el sindicato recurrente cuando afirma que el Tribunal dejó de pronunciarse sobre los puntos 16, 32 y 34 del pliego de peticiones, toda vez que sí lo hizo. Lo ocurrido fue que, sobre dichos puntos, tomó una decisión desestimatoria de lo pedido, por razones de equidad, con fundamento en la difícil situación financiera que estaba atravesando la empresa, por la pérdida de contratos importantes y la competencia agresiva de las multinacionales en el negocio de monitoreo de alarmas.

En un asunto de similares características al *sub lite*, así se pronunció la Sala en decisión SL16952-2016, que reiteró lo adoctrinado en sentencia SL8157 de junio 8 de 2016, radicado 74171:

En estas condiciones, de entrada se advierte la improcedencia de la petición del sindicato, pues debido a las competencias regladas de esta Sala, no es posible anular las decisiones desestimatorias del laudo y a continuación dictar fallos de reemplazo o remitir el expediente al tribunal.

Es preciso recordar que la Corte termina su gestión al declarar la anulabilidad o no anulabilidad de las determinaciones del laudo, sin que sea procedente adoptar decisiones subsiguientes a estas; y, adicionalmente, la devolución del expediente al tribunal tiene

2

lugar en aquellos eventos en que existe una omisión de los árbitros en la resolución de algunos puntos que debieron ser objeto de pronunciamiento o cuando el laudo contiene decisiones inhibitorias, razón por la cual, el debate no se sitúa en el ámbito de la validez de las decisiones arbitrales, sino de la competencia de la justicia arbitral para solucionar determinadas cuestiones.

Es más, teniendo en cuenta que la decisión de los árbitros fue expresamente desestimatoria de lo pedido en el pliego -a excepción del art. 13-, no existe un objeto anulable, es decir, una disposición o un texto normativo retirable del ordenamiento jurídico. Ahora, si en gracia de discusión se dijera que el objeto anulable es precisamente la decisión de los árbitros de negar las peticiones del pliego, ello a nada conduciría, pues de todas formas la Corte no podría entrar a emitir una decisión de reemplazo como tampoco a devolver el expediente al tribunal.

Sin necesidad de otras consideraciones, la Sala rechaza la solicitud de devolución del expediente a los árbitros.

En mérito de lo expuesto, la **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: ANULAR PARCIALMENTE el artículo 26 de la parte resolutive del laudo impugnado, en el primer inciso y el literal a), quedando incólumes los literales b) y c), así:

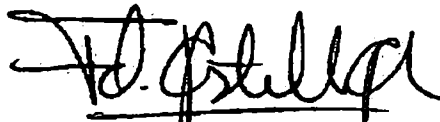
Artículo 26. Vacaciones y Prima de Vacaciones: *(De común acuerdo la empresa y el trabajador acordarán el disfrute de sus vacaciones de la siguiente manera:*

- a. Las vacaciones deben ser consensuadas entre la empresa y el trabajador, 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). Se anula lo encerrado entre paréntesis.*
- 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: siete (7) 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. Si el pago de las vacaciones es proporcional la prima se causará proporcionalmente.*

SEGUNDO: ABSTENERSE de ordenar la devolución del expediente al Tribunal de Arbitramento solicitada por el sindicato, por las razones expresadas.

TERCERO: NO ANULAR en lo demás el referido laudo.

Cópiese, notifíquese y publíquese.



FERNANDO CASTILLO CADENA

Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
14/02/18

Am

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO




LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS



JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN


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



Se deja constancia que en la fecha y hora señalada
 Bogotá, D.C. - **5 MAR. 2018**

[Signature]


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



Se deja constancia que en la fecha y hora señalada
 Bogotá, D.C. - **5 MAR. 2018**

[Signature]
 SECRETARÍA

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



Se deja constancia que en la fecha y hora
 señalada, que para el caso de la presente
 Bogotá, D.C. - **8 MAR. 2018** Hora: *5:00 pm*

[Signature]

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

A los 21 días del mes de Octubre del 2015, siendo las 13:00 horas, en la carrera 69 bis.24 52 sur cuarto piso en la ciudad de Bogotá, nos reunimos las siguientes personas: Por parte de la empresa SMART SECURITY LTDA doctora SANDRA PATRICIA DIAZ GOMEZ, PEDRO ANDRES DIAZ GOMEZ y el Doctor JAIME GOMEZ GUAIDIA, en representación de los trabajadores los señores DIEGO FERNANDO BARRETO CARVAJAL Y MARIO EDGAR MALAGON, como representantes del sindicato SINTRAVIP los señores DENOIL CASTILLO CASTRO, GABRIEL MENDIVELSO GALVIS, JAIRO CASTRO ARIAS, JOSE ALFREDO TOVAR HUERTAS y JOSE DARIO CORREAL CANO Asesor de la CGT, quienes adelantamos la etapa de negociación en arreglo directo sin llegar a un acuerdo total de los artículos del respectivo pliego de peticiones.

No habiendo llegado a un acuerdo total del pliego de peticiones, se solicitó el tribunal de arbitramento el cual mediante LAUDO ARBRITAL fallado el día 11 de agosto de 2016 por los doctores ANA CATALINA HERRERA PARRA, JAVIER MANTILLA ROJAS Y FERNANDO ENRIQUE ARRIETA LORA, árbitros designados por las partes y por el ministerio de trabajo.

En cumplimiento al recurso de anulación presentado por la empresa SMART SECURITY LTDA y por el sindicato SINTRAVIP, ante la honorable CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACION LABORAL, esta mediante sentencia proferida el 14 de febrero de 2018, decide anular parcialmente el artículo 26 de la parte resolutive del laudo impugnado, en el primer inciso y el literal a), quedando incólumes los literales b) y c).

A continuación se transcriben los artículos acordados en arreglo directo, a fin de mantener el orden consecutivo en la numeración se modifica la establecida en el acta final del día 21 de octubre del 2015.

ARTÍCULO 1.

RECONOCIMIENTO SINDICAL:

La empresa SMART SECURITY LTDA reconoce 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, como representante legal de los trabajadores afiliados y que posteriormente se afilien a esta organización sindical.

ARTÍCULO 2.

PARTES CONTRATANTES: Son partes contratantes de la convención colectiva de trabajo resultante de la negociación del presente Pliego de Peticiones, de una parte SMART SECURITY LTDA o quien le sustituya en su calidad de empleador,

que para los efectos de la presente Convención se denominara el empleador y de otra parte, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Vigilancia y Seguridad Privada **SINTRAVIP** quien en adelante se denominara el Sindicato.

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.

ARTÍCULO 4.

DERECHOS CONVENCIONALES:

En caso de no llegar a un acuerdo total en la etapa de arreglo directo, la empresa reconocerá a los trabajadores afiliados y a la organización sindical "**SINTRAVIP**" los beneficios que se hayan acordado y pactado durante el desarrollo de la negociación, a partir del cierre de esta etapa.

ARTICULO 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.

ARTÍCULO 6.

DERECHO DE ASOCIACION:

La empresa manifiesta el respeto por la libre asociación, el cumplimiento a la norma así como a los tratados internacionales y permitirá a los trabajadores que decidan libremente afiliarse a **SINTRAVIP** y no pondrá 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** o cualquier otra organización sindical.

ARTÍCULO 7.

FUEROS SINDICALES:

La empresa reconocerá y respetara los fueros sindicales a los trabajadores que sean elegidos para la Junta Directiva Nacional, Subdirectivas Seccionales, Comités Seccionales y Comisiones que sean elegidas por el sindicato en todo el territorio nacional.

ARTÍCULO 8.

ESTABILIDAD LABORAL

Durante la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo la empresa garantiza la continuidad y estabilidad laboral en todos sus ámbitos a los trabajadores afiliados a **SINTRAVIP** respetando el derecho fundamental al trabajo.

ARTÍCULO 9.

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.

ARTÍCULO 10.

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 chaqueta impermeables.

ARTÍCULO 11.

DESPRENDIBLES DE PAGO:

La empresa continuara generando los desprendibles de pago de nómina a los trabajadores mensualmente los 05 días siguientes del pago, especificando horas extras diurnas, nocturnas, dominicales, festivas, recargos nocturnos, festivos, dominicales y demás recargos de ley.

ARTÍCULO 12.

CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL:

La empresa descontara el uno (1%) mensual a los trabajadores afiliados a "SINTRAVIP" del salario devengado vigente. Igualmente se descontara las cuotas extraordinarias y multas que ordene el sindicato, dineros 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.

Parágrafo: En el caso de los descuentos por multas fijados por el sindicato se notificara a la empresa por escrito.

ARTICULO 13.

NIVELACION DE SALARIOS:

La empresa nivelara los salarios básicos de acuerdo a los cargos y funciones realizadas por cada uno de los trabajadores afiliados a "SINTRAVIP", teniendo en cuenta el salario básico más alto asignado por la empresa para el cargo.

ARTICULO 14.**UBICACIÓN Y BENEFICIOS LABORALES:**

La empresa se compromete a ubicar al trabajador sindicalizado cerca a su lugar de residencia, de igual forma dará la oportunidad y serán tenidos en cuenta estos trabajadores para las convocatorias de ascenso de acuerdo a su perfil.

ARTICULO 15.**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 orden de la empresa hasta que se le resuelva su situación laboral.

ARTICULO 16.**GARANTIA LABORAL:**

La empresa garantizará la estabilidad laboral y mantendrá el salarios promedios de acuerdo a su programación vigente, a los trabajadores que presenten cualquier restricción médica que impida el normal desempeño de sus funciones.

Parágrafo: Los salarios los mantendrá la empresa cuando el trabajador no reciba su salario por la E.P.S., A.R.L. o fondo de pensiones.

A continuación se transcriben los artículos aprobados por el Tribunal de Arbitramento, a fin de mantener el orden consecutivo en la numeración se modifica la establecida en el laudo arbitral.

ARTÍCULO 17.**IMPRESIÓN DE LA CONVENCION:**

La empresa auxiliara al sindicato con la suma de dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes, para la impresión de los ejemplares de la convención, dineros que serán entregados a la Tesorería del Sindicato "SINTRAVIP", quince (15) días después de la notificación del Laudo Arbitral. El sindicato se obliga a demostrar a la empresa la correcta inversión de esos recursos en un término no superior a quince (15) días contados a partir de que se recibió efectivamente el dinero.

ARTÍCULO 18.**PERMISOS SINDICALES REMUNERADOS:**

La empresa concederá permisos sindicales remunerados con el salario ordinario, a los trabajadores de Smart Security afiliados a SINTRAVIP, integrantes de Junta Directiva, Nacional, Sub-Directivas, Comités Seccionales y Comisión de Reclamos, para cumplir con el desarrollo de actividades y obligaciones inherentes al sindicato, 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. La empresa concederá, dos (2) días mensuales, no acumulativos, para que participen en capacitaciones asambleas, reuniones extraordinarias, foros, seminarios, congresos locales, departamentales, nacionales e internacionales, y demás eventos convocados por el sindicato, federaciones y confederaciones.
- c. Para efectos de todo acompañamiento a las diligencias de descargos, se otorgara permiso sindical remunerado, el cual cubrirá el tiempo destinado para dicho acompañamiento, debiendo retornar a su puesto y actividad laboral una vez finalizada la misma, de estar dentro de su turno de trabajo. Para estos fines, igualmente deberá existir solicitud previa formal por parte de la organización sindical.

Parágrafo. La organización sindical deberá con un término no inferior a tres (3) días hábiles, remitir la comunicación a la Empresa solicitando los permisos sindicales, aportando el cronograma de las Juntas correspondientes o del evento”.

ARTÍCULO 19.

PROCEDIMIENTO PARA IMPOSICIÓN DE SANCIONES:

En garantía del derecho Constitucional fundamental al debido proceso, la Empresa de manera previa para la imposición de una sanción a un trabajador sindicalizado, seguirá el siguiente procedimiento:

- a. La empresa una vez tenga conocimiento de la ocurrencia de la presunta falta por parte del trabajador, deberá citar y formular cargos a este dentro de un término no mayor a cinco (5) días hábiles, haciendo un recuento claro y expreso de las razones por las cuales está siendo citado, e informando y, entregando de ser posible, copia completa de las pruebas con las cuales sustenta las conductas en las que presuntamente incurrió el trabajador y que motivan los cargos formulados.
De esta situación, igualmente la empresa informara por escrito al Sindicato de manera concomitante a la citación entregada al trabajador.
- b. El trabajador podrá asistir acompañado a la diligencia de descargos hasta por 2 representantes de la organización sindical Sintravip. En caso de inasistencia de estos, podrá ser asistido por 2 compañeros de trabajo si este así lo quiere; en todo caso la audiencia de descargos siempre se llevara a cabo, a menos de que justifique el citado que alguno de los representantes de la organización sindical no le dieron el permiso para asistirlo en la diligencia. Como consecuencia de lo anterior, se convocara nuevamente por una sola vez a la audiencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes y en esta oportunidad se llevara a cabo la diligencia con o sin asistencia de los miembros de la organización sindical o de los compañeros de trabajo.

- c. Terminada la diligencia de que trata el literal anterior y recaudadas las pruebas conducentes, la empresa dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes deberá emitir su decisión, debiendo notificar por el medio más expedito al trabajador y a la organización sindical.
- d. El trabajador contara con cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión para apelar la misma, ante el inmediato superior de quien profirió la decisión en primera instancia.
- e. Recibida la apelación contra la sanción impuesta, la empresa trasladara toda la actuación dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al competente o superior inmediato de quien profirió la decisión de primer grado, para que este en un término máximo de diez (10) días hábiles, profiera la decisión de fondo, la cual se notificara igualmente por el medio más expedito al trabajador y a la organización sindical.

PARAGRAFO PRIMERO: Sera nula la sanción que se aplique pretermitiendo el procedimiento aquí establecido.

PARAGRAFO SEGUNDO: De cada una de las audiencias se deberá dejar constancia escrita o audio de todo lo ocurrido en la misma.

ARTÍCULO 20.

AUXILIO AL TRABAJADOR:

La empresa auxiliara con la suma de sesenta mil pesos (\$60.000) a los trabajadores y su núcleo familiar, para la adquisición de anteojos (marco o lentes) por una sola vez, por vigencia del laudo arbitral.

ARTÍCULO 21.

CURSOS DE SEGURIDAD:

La empresa pagara el valor total de los cursos de vigilancia y capacitaciones adicionales que el trabajador requiera, de acuerdo a cada uno de los cargos según lo establezca la superintendencia de vigilancia y seguridad privada, bajo criterios de reciprocidad que involucre permanencia del trabajador en la empresa, previo acuerdo entre las partes sobre el tiempo de reciprocidad. Dichos cursos y capacitaciones se harán en horarios laborales y se reconocerá el salario de acuerdo a la programación vigente.

ARTÍCULO 22.

VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES:

- b) Como una prestación social y por ende no constitutiva de salario, la empresa reconocerá y pagara a los trabajadores que salgan a disfrutar sus vacaciones una prima extralegal de vacaciones así: siete (7) 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 pagara en todos los eventos de disfrute de vacaciones. Si el pago de las vacaciones es proporcional la prima se causara proporcionalmente.

ARTÍCULO 23.

AUXILIO MENSUAL AL SINDICATO:

La empresa auxiliara al sindicato con dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por año de vigencia del laudo, que serán entregados a la Tesorería del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Vigilancia y Seguridad privada –Sintravip. El primer año dentro de los treinta (30) días siguientes a la notificación del Laudo y el siguiente, al año.

ARTÍCULO 24.

TRABAJADORAS EN LACTANCIA:

La empresa otorgara a las trabajadores en lactancia, por seis (6) meses adicionales al término legal, con el fin de atender a su bebé en la época de lactancia y cuidado maternal, media hora de entrada o media hora de salida más temprano, que a los demás trabajadores, sin afectar su salario convencional o el que actualmente estén percibiendo.

ARTÍCULO 25.

CARTELERA:

La empresa facilitara una cartelera en la recepción o la sala de espera de las instalaciones de la empresa, en la que la Organización Sindical podrá publicar la Convención Colectiva de Trabajo y demás información de interés social y sindical.

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

Magistrado Ponente

SL221-2018

Radicación n° 76051

Acta 05

Bogotá D.C., catorce (14) de febrero de dos mil dieciocho (2018)

RESUELVE

PRIMERO: ANULAR PARCIALMENTE el artículo 26 de la parte resolutive del laudo impugnado, en el primer inciso y el literal a), quedando incólumes los literales b) y c), así:

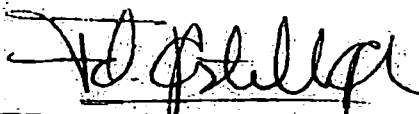
Artículo 26. Vacaciones y Prima de Vacaciones: (De común acuerdo la empresa y el trabajador acordarán el disfrute de sus vacaciones de la siguiente manera:

- a. Las vacaciones deben ser consensuadas entre la empresa y el trabajador, 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). Se anula lo encerrado entre paréntesis.*
- b. Como una prestación social y por ende no constitutiva de salario, la empresa reconocerá y pagara a los trabajadores que salgan a disfrutar sus vacaciones una prima extralegal de vacaciones así: siete (7) 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 pagara en todos los eventos de disfrute de vacaciones. Si el pago de las vacaciones es proporcional la prima se causara proporcionalmente.*

SEGUNDO: ABSTENERSE de ordenar la devolución del expediente al tribunal de arbitramento solicitada por el sindicato, por las razones expresadas.

TERCERO: NO ANULAR en lo demás el referido laudo.

Cópiese, notifíquese y publíquese.


FERNANDO CASTILLO CADENA
Presidente de la Sala

Radicación n° 76051


GERARDO ETERIO ZULUAGA


JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
14/02/12

Am
RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO


LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS


JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

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




Se deja constancia que en la fecha del presente

Bogotá, D.C. - 5 MAR. 2018

[Signature]

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




Se deja constancia que en la fecha del presente

Bogotá, D.C. - 5 MAR. 2018

[Signature]
 SECRETARÍA

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



Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas, quedo el actor en la oficina

Bogotá, D.C. - 8 MAR. 2018 Hora: 5:00 pm

[Signature]



Sandra Muñoz <oficinasintravip@gmail.com>

Fwd: C-76051

Sintravip Nacional Presidencia <presidenciasintravip@gmail.com>
Para: Oficina Sintravip <oficinasintravip@gmail.com>

17 de abril de 2018, 16:11

----- Forwarded message -----

From: Ernesto Santana Lozada <ernestos@cortesuprema.ramajudicial.gov.co>

Date: mar., 17 de abr. de 2018 16:10

Subject: C-76051

To: PRESIDENCIASINTRAVIP@GMAIL.COM <PRESIDENCIASINTRAVIP@gmail.com>

Buen día,

Adjunto encontrará la información solicitada en la referencia.

Atentamente:

LogoFirmaCorreos

Ernesto Santana Lozada.

Secretaría Sala Casación Laboral

Conmutador: 5622000 Ext 1130

Dir: Calle 12 N° 7-65 - Palacio de Justicia

Bogotá (Cundinamarca)

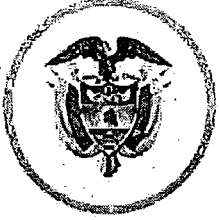
4 archivos adjuntos

image001.png

24K





República de Colombia
Corte Suprema de Justicia



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

image001.png
24K

 **76051 Edicto.pdf**
29K

 **76051(14-02-18)SL221-2018.pdf**
588K