

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO CELEBRADA ENTRE A EMPRESA
LINEAS AEREAS SURAMERICANAS LAS S.A Y EL SINDICATO DE LOS
TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AEREO COLOMBIANO SINTRATAC**



28 JUL. 2016

En la ciudad de Bogotá D.C., el 18 de julio de 2016, en las instalaciones del MINISTERIO DE TRABAJO Carrera 14 No 99 – 33 se reunieron, de una parte, en representación de la Empresa **LÍNEAS AÉREAS SURAMERICANAS S.A., CAMILO MARIÑO**, en calidad de negociador designado por la empresa, asesorados por el doctor **MIGUEL LEONARDO MEJÍA** y por la otra parte, **MIGUEL ALEJO, JAVIER RUIZ, JOSE WILSON GUILLEN, CARLOS RONCANCIO CASTILLO** y **ESTEBAN RESTREPO**, en calidad de integrante de la comisión negociadora de **SINTRATAC**; los cuales cuentan con plenas facultades para suscribir la presente convención colectiva de trabajo, que se registrá por las siguientes cláusulas.

CAPITULO I

OBLIGATORIEDAD

CLÁUSULA 1: OBLIGATORIEDAD DE LA CONVENCIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo obliga de una parte a la Empresa **LÍNEAS AÉREAS SURAMERICANAS S.A.** o como se denomine en el futuro como consecuencia de un cambio de razón social que por cualquier motivo adoptare, y que en adelante se denominará **LA EMPRESA** y de otra parte, al **SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AÉREO COLOMBIANO SINTRATAC**, o como se denomine en el futuro, como consecuencia de un cambio de razón social que por cualquier motivo adoptare y que en la presente convención se denominará **EL SINDICATO**, quienes son los únicos titulares de la Convención Vigente con vocación para denunciarla de acuerdo con la Ley.

La presente convención colectiva de trabajo, a lo cual consideran incorporadas las disposiciones legales en cuanto fuesen más favorables a los trabajadores, tiene por objeto regular las relaciones colectivas entre las partes y fijas condiciones o normas generales que durante la vigencia registrarán los contratos individuales de todos los trabajadores sindicalizados, que

α



ocupen posiciones o desempeñen cargos establecidos por LA EMPRESA en cualquiera de sus bases en el país y las que se creasen en el territorio nacional e internacional, esta convención tendrá fuerza de Ley para todos los trabajadores sindicalizados de LA EMPRESA, conforme lo determina la ley.

29 JUL 2016

Así mismo es la intención de ambas partes negociar ésta Convención Colectiva de Trabajo que contiene las condiciones generales de trabajo, responsabilidades, derechos Y DEBERES de los trabajadores representados por "SINTRATAC" como también las responsabilidades y derechos de **LÍNEAS AÉREAS SURAMERICANAS S.A.**, todo esto con el objetivo de promover, mantener y mejorar las relaciones de trabajo entre las partes y con el fin de garantizar un beneficio mutuo, justo, equitativo y de obligaciones entre las partes.

Las partes convienen, que si EL SINDICATO llegare a fusionarse en una Entidad distinta, existente o futura la titularidad y la prerrogativa de denunciar ésta Convención quedarán en manos de la entidad que se fusione acuerdo con la Ley.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Según los términos de la presente Convención, se ratifica que no habrá persecución de tipo sindical, político, regional, profesional, religioso y de género, así como cualquier acto que atente contra el libre derecho de sindicalización.

LA EMPRESA y sus representantes al momento de dirigirse a sus trabajadores, lo harán de forma clara y darán absoluto respeto a los derechos humanos de tal forma que no afecte su dignidad e integridad y darán igual trato a todos los (as) sus trabajadores (as), consecuentemente queda prohibido maltratar de palabra o de obra.

La persona que ejercite tales discriminaciones o represalias, será denunciado por EL SINDICATO ante la Gerencia de Recursos Humanos en primera instancia, para que esta dentro de un término de TRES (3) días hábiles a partir de la fecha del denuncia, aplique las sanciones a que haya lugar Si EL SINDICATO no está de acuerdo con el procedimiento de LA EMPRESA, demandara el caso ante la justicia ordinaria del trabajo, los entes competentes Administrativos, civiles, penales , y ante los organismos de

Handwritten initials or mark.

control interno de la empresa como el Comité de Convivencia, que cumplirá todos los procedimientos establecidos en su reglamento, garantizando el debido proceso en la investigación.



PARÁGRAFO SEGUNDO:

28 JUL. 2016

La Empresa conforme a la Ley se obliga:

- a) A respetar el derecho de la libre asociación a cualquiera de las Organizaciones Sindicales.
- b) La empresa descontará de los salarios de los trabajadores afiliados a la Organización Sindical las cuotas ordinarias y extraordinarias decretadas por sus respectivas Asambleas Generales, o las contempladas con su respectivos Estatutos. Los cuales entregará con la mayor brevedad, de lo contrario si LA EMPRESA no hace el respectivo descuento ésta responderá por los dineros los cuales serán entregados AL SINDICATO en el término que lo debió haber hecho.

CLÁUSULA 2: PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD Y CLÁUSULAS INEFICACES:

Se dará aplicación estricta a la presente Convención, en todas sus cláusulas párrafos, incisos y numerales, al texto y al contenido expresados en ellos. Cuando surjan diferencias de interpretación entre la ley, el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva y el RAC, se aplicarán en su integridad las normas más favorables al trabajador. No producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los anteriores sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. Líneas Aéreas Suramericanas S.A., por reglamentaciones internas, no desmejorara los beneficios establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo. Así mismo los trabajadores sindicalizados se comprometen a cumplir con la norma más favorable que se llegare a aplicar.

CLÁUSULA 3: DERECHO DE ASOCIACIÓN

al



28 JUL. 2016

La EMPRESA garantiza sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a EL SINDICATO y a este el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias de acuerdo por lo descrito en la Constitución Política de Colombia, Los Convenios Internacionales de la OIT, la Declaración Universal de los derechos Humanos, la Legislación Laboral Colombiana y la tendencia jurisprudencial de las Altas Cortes.

CLÁUSULA 4: RESPETO DE NORMAS

LA EMPRESA no desmejorará ni discriminará las condiciones de trabajo de su personal. Por lo tanto, respetará, íntegramente las normas contractuales, legales o convencionales que rijan las relaciones con los trabajadores del SINDICATO.

CLÁUSULA 5: NO REPRESALIAS

LA EMPRESA no ejercerá represalias contra ninguno de los trabajadores u organización sindical por la presentación y negociación del Pliego de Peticiones, por lo que la empresa respetará el fuero sindical a los negociadores, conforme lo determina la ley.

CLÁUSULA 6: CONTRATACIÓN

LA EMPRESA contratara de forma directa a los trabajadores misionales y las labores susceptibles de tercerización serán ejecutadas conforme lo determina la Ley.

CAPÍTULO II

ESTABILIDAD

CLÁUSULA 7: PROCESOS DISCIPLINARIOS PROCESO DISCIPLINARIO



La empresa debe seguir el siguiente procedimiento disciplinario antes de imponer sanciones o despidos a sus trabajadores:

Deberá dar estricto cumplimiento a la sentencia C-593 de 2014, para la cual todo proceso disciplinario adelantado en la empresa debe cumplir, los siguientes postulados y su inobservancia dejará sin valor y efectos la decisión que se llegare a adoptar.

1. *La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.*
2. *La formulación escrita de los cargos imputados, en ella debe constar de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar.*
3. *El traslado al disciplinado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.*
4. *La indicación del término de cinco (5) días durante el cual el disciplinado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.*
5. *El pronunciamiento definitivo por parte de las instancias internas de la empresa. Con respecto a la versión libre será conocida por el jefe directo del disciplinado, la parte de la instrucción corresponde a seguridad y calidad, la primera instancia para conocer de descargo y sanciones será el departamento de gestión humana y desarrollo organizacional y la segunda instancia para resolver la apelación estará a cargo de la gerencia técnica operativa con su respectiva asesoría jurídica.*
6. *La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.*
7. *La posibilidad de que el disciplinado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes de reposición y apelación, todas y cada una de las decisiones.*

d



8. Como garantía al debido proceso debe estar previamente definido: (i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.

PROCEDIMIENTO EN LA INVESTIGACION DISCIPLINARIA.

1. Inmediatamente la empresa conoce de la existencia de una conducta calificada como falta disciplinaria en sus distintas modalidades, el jefe inmediato solicita por escrito al trabajador de versión libre de lo sucedido a través de un formato ya preestablecido, versión que se entregará a las 2 días hábiles siguientes. Esta versión libre por ahora solo se debe tener en cuenta para establecer preliminarmente lo sucedido, pero podrá servir de prueba dentro del proceso disciplinario.

2. Una vez el jefe inmediato recibe la versión libre del trabajador y si las explicaciones no ameritan la apertura formal de un proceso disciplinario, éste solamente los correctivos del caso entre ellos, firmar un acta de compromiso entre el trabajador y su jefe inmediato con las advertencias, compromisos y responsabilidades mutuas. En caso de reincidencia por tres (3) veces más en el mismo semestre será remitido al Departamento de Talento Humano y/o Departamento Jurídico, de lo cual se le entregará una copia de dicha decisión al trabajador y al sindicato.

3. Si el jefe inmediato considera que la falta es grave, remitirá a Talento humano para que dé inicio al proceso disciplinario. El Jefe inmediato, solo tenga como facultad recopilar la información probatoria y remitirla al departamento de Talento humano para su respectiva valoración en un término no mayor de ocho 8 días, desde la ocurrencia de los hechos.

El trabajador debe conocer los cargos imputados, las pruebas que se usan en su contra, y la formulación clara de las conductas y supuestas faltas disciplinarias, para que pueda ejercer su derecho a la defensa y el debido proceso.

4. El trabajador es notificado con cinco 5 días de antelación a la fecha fijada para descargos e igualmente al SINDICATO.

5. En la fecha señalada que no podrá ser superior a 5 días una vez comunicada, se escucha en descargos al trabajador, por el departamento de Talento Humano, coadyuvado por el departamento Jurídico y de seguridad y calidad, se recaudan las pruebas que presente el trabajador, se escucha su versión (alegatos). El trabajador puede estar asistido de dos representantes del sindicato y de un abogado si lo desea.

6. En un lapso no mayor de treinta (30) días el empleador, debe tomar una decisión, sobre la sanción o exoneración de la misma al trabajador.

7. El trabajador desde el momento que sea notificado de la sanción disciplinaria impuesta por su empleador, tendrá derecho a interponer recurso de reposición y apelación dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación personal. Igualmente se debe notificar al sindicato.

8. El recurso de reposición será resuelto por el director del departamento de Gestión Humana y desarrollo organizacional.

9. En subsidio se otorgue la facultad al trabajador de interponer un recurso de Apelación, el cual será conocido y decidido por la subgerencia de la empresa, en un término NO MAYOR de treinta (30) días, tiempo dentro del cual se escuchará al trabajador en audiencia oral, y se valoraran nuevamente las pruebas, las cuales en caso de ser necesario serán ampliadas, para ratificar, modificar o exonerar de la sanción al trabajador.

10. Una vez agotada cada etapa mencionada quedara en firme la decisión para ser cumplida por el trabajador en un tiempo no mayor de treinta días, conforme a la programación de trabajo.

11. No procederá efecto alguno la sanción o despido pretermitiendo el procedimiento antes dicho.

12. Toda sanción impuesta al trabajador, sera debidamente notificado en forma personal por el departamento de Talento Humano, con la debida notificación al sindicato, en un termino no superior a cinco (05) días hábiles a la toma de la misma.

CLÁUSULA 8: ENVÍO DE CITACIONES



28 JUL. 2016



La Empresa enviara con cinco (5) de antelación al Sindicato copia de las citaciones que haga a los trabajadores, sin perjuicio de lo previsto para efectos de sanciones y despidos de que habla la Cláusula Novena de esta convención.

28 JUL. 2016

PARÁGRAFO PRIMERO: HOJA DE VIDA

LA EMPRESA no tendrá en cuenta en la hoja de vida del trabajador las sanciones por faltas comunes, cuando a partir de la fecha de la última infracción hayan transcurrido 12 meses sin que el trabajador incurra en nueva falta; igualmente por el mismo periodo de tiempo no tendrá en cuenta las sanciones o llamados de atención cuando se trate de hacer promociones o ascensos.

CAPÍTULO III

ESCALAFONES, TRASLADOS Y VACANTES

El **SINDICATO** se acoge a lo establecido en el MGM vigente y que ya existe dentro de la empresa **LÍNEAS AÉREAS SURAMERICANAS "L.A.S"**, que hará parte integral a la firma de la presente convención colectiva.

ASCENSOS

CLÁUSULA 9: VACANTES O CREACIÓN DE NUEVOS CARGOS NO INCLUIDOS EN EL ESCALAFÓN

El **SINDICATO** se acoge a lo establecido en el MGM vigente a la fecha de la firma del presente acuerdo, (revisión 43 del 4 de febrero del 2016) y que ya existe dentro de la empresa **LÍNEAS AÉREAS SURAMERICANAS "L.A.S"**, la cual hace parte integral de la presente convención colectiva y se adjuntará como anexo 1.

CLÁUSULA 10: REEMPLAZO EN CARGOS SUPERIORES:

OK



Cuando el reemplazo sea mayor a tres (03) días acumulables dentro del mes, se realizará el pago proporcional de los días que estuvo en encargo del cargo superior, pago que se hará a modo de bono, y si este cargo quedase vacante, la persona encargada tendrá que realizar y cumplir el proceso de selección de la empresa.

28 JUL. 2016

El trabajador utilizara para el cobro de reemplazos o encargos el mismo mecanismo vigente que se efectúa para el cobro de horas extras y recargos el cual debe ser tramitado por el trabajador.

CLÁUSULA 11: CAPACITACIÓN: FACILIDADES PARA CURSOS DE CAPACITACIÓN.


La EMPRESA dará a sus trabajadores la capacitación, para cursos recurrentes, para que éstos desempeñen las funciones de sus respectivos cargos en la compañía, y se facilitaran previo acuerdo con la empresa los tiempos para cursos de licencias iniciales u otro curso de capacitación personal, cursos que estarán a cargos del mismo trabajador cuando desee calificar para un cargo en específico.

La EMPRESA facilitará y proveerá sus instalaciones y medios de ayuda audiovisual para los cursos que requiera, o capacitaciones efectuadas por el trabajador y sus tiempos, debidamente justificado en un grupo mínimo de personas para dichas capacitaciones.

PARÁGRAFO PRIMERO: La EMPRESA facilitara las pasantías dentro de la compañía a los trabajadores que se encuentren estudiando carreras afines en el área de la aviación, tan pronto se termine con la misma, éstas pasantías se realizaran dentro de su jornada laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La EMPRESA garantizará la ubicación dentro del área correspondiente a los estudios realizados cuando se dé por terminada las pasantías respetando el escalafón establecido, siempre y cuando exista vacante y cumpla con el proceso de selección.

PARÁGRAFO TERCERO: PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS:



Cuando la empresa requiera realizar exámenes de conocimiento o desempeño a los trabajadores se compromete a realizar los que sean de trámite obligatorio ante la aeronáutica civil y lo hará inmediatamente después o durante la capacitación o repaso de los temas a evaluar, LA EMPRESA se compromete a efectuar exámenes de habilitación a los trabajadores que no cumplan con un mínimo del **80 %** de la calificación final.

CLAUSULA 12: REPRESENTANTE DE MANTENIMIENTO EN EL EXTERIOR

En los casos en que la Empresa **LÍNEAS AÉREAS SURAMERICANAS S.A.**, necesite un representante de mantenimiento en las bases del exterior, lo escogerá del personal colombiano a su servicio siempre y cuando la norma jurídica y aeronáutica lo permitiera.

CAPITULO IV.

ASUNTOS SINDICALES.

La EMPRESA otorgará al trabajador sindicalizado 30 días al año de permisos sindicales remunerados, si el trabajador requiere más permisos se otorgarán de carácter no remunerado.

CLÁUSULA 13: RETENCIONES PARA EL SINDICATO:

LA EMPRESA se obliga a efectuar las retenciones sindicales que se pacten entre el trabajador y el sindicato derivados de la convención.

CLÁUSULA 14: FOLLETOS DE LA CONVENCIÓN:

LA EMPRESA imprimirá en folletos el texto de la presente Convención Colectiva de Trabajo, para ser repartidos gratuitamente a todos los trabajadores sindicalizados Esta impresión la efectuará dentro de los veinte (20) días inmediatamente siguientes a la fecha en que se suscriba.

CLÁUSULA 15: CUMPLIMIENTO CONVENCIONAL:

CE

La empresa se reunirá cada 6 meses con los directivos del sindicato para evaluar el cumplimiento de las cláusulas correspondientes a la convención pactada y asuntos entre los extremos laborales. Reuniones que serán solicitadas previamente por el sindicato.



28 JUL. 2016

CAPÍTULO V

VARIOS

CLÁUSULA 16: ASIGNACIONES:

LA EMPRESA asignará y publicará los listados de turnos, comisiones, y demás actividades laborales con 5 días anticipados al mes de operación.

Los cambios que se generen en las asignaciones serán notificados con los tiempos de operación y coordinado por despacho.

PARÁGRAFO PRIMERO: LA EMPRESA garantizará que la asignación del día inmediatamente anterior al disfrute de vacaciones y días libres, se tomará como día calendario y su jornada finalizará máximo a las 22 horas, con el fin de evitar que dicha asignación, pueda interferir con la iniciación de las vacaciones y los días libres programados.

CLÁUSULA 17: PERMISOS ESPECIALES:

La empresa otorgará a los trabajadores los permisos especiales consagrados en el reglamento de Trabajo que hoy vigente, que se ajusten a la ley laboral.

PARAGRAFO PRIMERO:

Las partes acuerdan que se respetaran lo determinado en el reglamento interno de trabajo de la EMPRESA y se ajuste a la ley laboral.

CLÁUSULA 18: LICENCIAS PARA TRABAJADORAS



28 JUL. 2016

LA EMPRESA suministrará a las trabajadoras que laboran en áreas que pongan en riesgo a la gestante y a su hijo una reubicación desempeñando funciones diferentes para proteger la salud y la integridad tanto de la trabajadora como la de su hijo.

Además, proporcionará la alimentación que corresponda a su jornada laboral presencial una vez a la semana durante su tiempo de gestación desde la fecha que la empresa tenga conocimiento.

CLÁUSULA 19: ACCIDENTES DE TRANSITO:

El **SINDICATO** en representación de sus trabajadores, se acoge a la cobertura de pólizas vigentes contratadas por la empresa.

CLÁUSULA 20: LAVADO DE UNIFORMES:

Empresa propone verificación para un traje desechable para operaciones de exposición de agentes químicos

CLÁUSULA 21: HERRAMIENTAS Y ARTÍCULOS DE TRABAJO:

La EMPRESA continuará suministrando y facilitará al trabajador utilizando los mecanismos de solicitud como **(VALÉ NO HAY)**, el equipo adecuado y de buena calidad, útiles, instrumentos de trabajo, materiales y herramientas que sean necesarios para el desempeño de sus labores, protección y seguridad, asignando un lugar para ser guardado al terminar la jornada, quedando en custodia de La Empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO:

El trabajador se obliga a tener la herramienta básica de sus funciones, la cual será verificada previamente y rutinariamente por la empresa, y aquellos elementos que, por su deterioro de su uso al servicio de la empresa o pérdida de la misma, serán reemplazados por la compañía previo aviso de uso y debida justificación de reemplazo...”.

CLAUSULA 22: DOTACION PARA MANTENIMIENTO.



Pantalones	3 CADA AÑO	28 JUL. 2016
Camisas	3 CADA AÑO	
Chaquetas	1 CADA DOS AÑOS	
Cachuchas	2 AL AÑO SI ES SOLICITADA POR EL PERSONAL	
	1 Par de Botas al año cómodas y de buena calidad	
Pares de tenis de seguridad Brama negro Ref: 2537629	2 pares de botas que cumplen con la norma.	
Chalecos reflectivos para operación nocturna y línea.	2 al año	
Pantalones formales para protección de vuelo	2 AL AÑO	
Camisas blancas para protección de vuelo	2 AL AÑO	
Corbatas	2 AL AÑO	
Pares de zapatos para protección de vuelo	1 AL AÑO	
Chaleco reflectivos para protección de vuelo	1 AL AÑO	
Protectores auditivos los cuales se cambiarán cada Seis (6) meses o por deterioro (1 ANUAL)	Cada 6 meses se realiza una revisión y mantenimiento por la ARL y proveedor para determinar si se cambian.	
Gafas deportivas de protección solar. Marca (MSA con filtro UV de 99,99)	Gafas deportivas de protección solar. Una al año	
Gafas de protección laboral	Un al año	
Guantes Antideslizantes con recubrimiento de latex espumado y suave	Dos al año	

CL

CAPITULO VI



CONCEPTOS ECONÓMICOS

CLAUSULA 23: VIATICOS

La empresa, continuará pagando a los trabajadores sindicalizados el 100% del valor de los viáticos nacionales e internacional con sus efectos prestacionales y salariales.

La empresa pagara el 50 % de viáticos nacional o internacional al trabajador se le reasigne un vuelo que no esté programado, todo esto continuara siendo de la base de liquidación y salarial.

CLAUSULA 24: SALARIO

A la firma de la convención colectiva la empresa reconocerá y pagará a los trabajadores sindicalizados, la igualdad salarial, correspondiente a equiparar los salarios de los técnicos de mantenimiento, al mayor salario vigente a la firma de la presente convención, devengado por este cargo.

Igualmente pagará al técnico que no vuela (no protege vuelo), un bono mensual adicional, por valor de \$300.000.

CLAUSULA 25: VIGENCIA.

La presente convención colectiva, tendrá una vigencia de un (1) año, a partir del 18 de julio de 2016, hasta el 18 de julio de 2017.

Se firman 3 ejemplares por quienes intervienen, a los 18 días del mes de Julio de 2016.



28 JUL. 2016

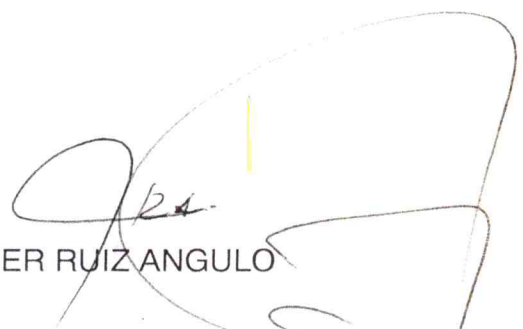
Por la Empresa:


MIGUEL LEONARDO MEJÍA


CAMILO MARINO

Por SINTRATAC:


MIGUEL ALEJO MORALES


JAVIER RUIZ ANGULO


JOSÉ WILSON GUILLEN


CARLOS RONCANCIO CASTILLO


CARLOS ESTEBAN RESTREPO

c.c. Ministerio de Trabajo

**CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA LÍNEAS
AÉREAS SURAMERICANAS S.A. Y EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES
DEL TRANSPORTE AÉREO COLOMBIANO SERVICIOS LOGÍSTICA Y
CONEXOS – “SINTRATAC”**

El día 22 de septiembre de 2020, siendo las 2:00 p.m., en la sede destinada para tal fin y según citación realizada con anterioridad por parte de la secretaría, se llevó a cabo reunión del Tribunal de Arbitramento Obligatorio convocado por el Ministerio del Trabajo mediante resolución 0584 del 2 de marzo de 2020 para dirimir el conflicto colectivo existente entre la empresa **LÍNEAS AÉREAS SURAMERICANAS S.A.** y la organización sindical **SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AÉREO COLOMBIANO SERVICIOS LOGÍSTICA Y CONEXOS – “SINTRATAC”**.

La reunión cuenta con la presencia de la Dra. **MARTHA HELENA RICO HENAO** en su calidad de árbitro designada por la empresa, el Dr. **RAFAEL ERNESTO SUÁREZ ORJUELA**, en su calidad de árbitro designado por la organización sindical, el Dr. **JUAN DANIEL SIERRA SILGADO** en su calidad de tercer árbitro designado por el Ministerio del Trabajo y de **PABLO HERNÁNDEZ HUSSEIN** designado como secretario del Tribunal.

LAUDO ARBITRAL

I. ANTECEDENTES

- i. La organización sindical **SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AÉREO COLOMBIANO SERVICIOS LOGÍSTICA Y CONEXOS – “SINTRATAC”**, de primer grado y de industria, con personería jurídica o depósito número I-19-08-2010 del 4 de agosto de 2010, presentó pliego de peticiones a la empresa **LÍNEAS AÉREAS SURAMERICANAS S.A.**
- ii. La instalación de la mesa de negociación del pliego de peticiones se llevó a cabo el día 18 de abril de 2018, estableciendo como fecha de inicio para la etapa de arreglo directo el día 6 de junio de 2018.
- iii. La etapa de arreglo directo inicio efectivamente el 6 de junio de 2018 y finalizó el día 13 de julio de 2018.
- iv. La etapa de arreglo directo finalizó con un preacuerdo respecto de la cláusula veintidós (22) referida a la dotación de mantenimiento.
- v. Mediante la resolución número 4468 de 24 de octubre de 2019 el Ministerio del Trabajo ordenó la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento obligatorio para el estudio y decisión del conflicto colectivo, integrándolo así:
 - Por la empresa: Dr. Leonardo Andrés Álvarez Villa.
 - Por el sindicato: Dr. Rafael Ernesto Suarez Orjuela.
 - Tercer árbitro: Dr. Juan Daniel Sierra Silgado.

Vespa
2/1

- vi. El 22 de enero de 2020 el Dr. Leonardo Andrés Álvarez Villa, árbitro designado por la empresa, presentó renuncia a su designación por encontrarse inmerso en causal de inhabilidad, por fungir como representante legal de la empresa **LÍNEAS AÉREAS SURAMERICANAS S.A.**
- vii. El día 10 de febrero de 2020 la empresa **LÍNEAS AÉREAS SURAMERICANAS S.A.** designó como árbitro a la Dra. Martha Helena Rico Henao, quien tomó posesión el 14 de febrero de 2020.
- viii. Mediante resolución 0584 del 2 de marzo de 2020 el Ministerio del Trabajo modificó el artículo segundo de la resolución número 4468 del 24 de octubre de 2019 estableciendo la integración del Tribunal de Arbitramento obligatorio convocado, así:
- Por la empresa: Dra. Martha Helena Rico Henao.
 - Por el sindicato: Dr. Rafael Ernesto Suarez Orjuela.
 - Tercer árbitro: Dr. Juan Daniel Sierra Silgado.
- ix. Debidamente notificados los árbitros y en cumplimiento del término legal otorgado, el Tribunal de Arbitramento se instaló en sesión del 11 de agosto de 2020 en la cual se resolvió:
- Designar como Presidente del Tribunal al Dr. Juan Daniel Sierra Silgado.
 - Designar como secretario del Tribunal a Pablo Hernández Hussein.
 - Establecer como sede del Tribunal para todos los efectos la Carrera 10 No. 72 – 66 oficina 601 de la ciudad de Bogotá.
 - Solicitar autorización para una prórroga por veinte (20) días hábiles adicionales a los diez (10) días hábiles iniciales, para proferir el laudo.
 - Solicitar a las partes la documentación e información necesaria para conocer el origen del conflicto, los antecedentes y la realidad actual de la empresa.
 - Citar a los representantes de la empresa y de la organización sindical a audiencia, a efectos de escuchar sus planteamientos.
- x. Designado como secretario, el Dr. Pablo Hernández Hussein tomó posesión del cargo ante el Tribunal con el respectivo juramento de ser y permanecer en todo momento independiente e imparcial, y de desarrollar las funciones propias de su cargo con total diligencia y probidad.
- xí. Considerando las restricciones de movilidad y presencialidad generadas por la pandemia del Covid – 19, el Tribunal de Arbitramento de manera conjunta y en aplicación del artículo 2 del Decreto Ley 806 de 2020, acordó sesionar de manera virtual con apoyo y uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. En tal sentido, estableció como mecanismo para las reuniones la plataforma *Microsoft Teams*.
- xii. Tanto la organización sindical como la empresa autorizaron de manera expresa y por escrito el término de veinte (20) días hábiles adicionales a los diez (10) días iniciales.
- xiii. El Tribunal sesionó de manera conjunta y con la presencia de los tres (3) árbitros así como del secretario, de manera virtual, los días 11, 20 y 27 de agosto y los días 3, 10 y 17 de septiembre de 2020.

Vesco
S

- xiv. Cada una de las sesiones del Tribunal de Arbitramento quedó registrada en actas que se encuentran debidamente aprobadas y suscritas por sus integrantes.

II. TÉRMINOS PARA PROFERIR EL LAUDO

Considerando que tanto la empresa **LÍNEAS AÉREAS SURAMERICANAS S.A.** como la organización sindical **SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AÉREO COLOMBIANO SERVICIOS LOGÍSTICA Y CONEXOS – “SINTRATAC”** autorizaron la prórroga por veinte (20) días adicionales al término legal para proferir el laudo arbitral, y por haberse instalado el Tribunal el día 11 de agosto de 2020, se tiene que el término para proferir el laudo finaliza el día 23 de septiembre de 2020.

III. PRUEBAS

Como base probatoria del presente Laudo Arbitral, se tiene:

- i. Sustentación verbal y escrita realizada el día 20 de agosto de 2020 en la que hicieron presencia ante el Tribunal los señores Leonardo Álvarez, Diana Rodríguez y Miguel Mejía en representación de la empresa.
- ii. Sustentación verbal y escrita realizada el día 20 de agosto de 2020 en la que hicieron presencia ante el Tribunal los señores Daniel Gallo y Miguel Ángel Alejo en representación de la organización sindical.
- iii. Documental allegada por la Organización Sindical el día 13 de agosto de 2020 en la que se incluye:
 - a. Certificación de Representación y Existencia.
 - b. Pliego de peticiones presentado.
 - c. Convención Colectiva de Trabajo denunciada.
 - d. Actas de la etapa de arreglo directo.
- iv. Documental allegada por la empresa el día 14 de agosto de 2020 en la que se incluye:
 - a. Certificado de existencia y representación legal.
 - b. Estados de situación financiera y estado de resultados integral vigencias 2018, 2019 y 2020.
 - c. Certificación de Director financiero.
 - d. Convención Colectiva de Trabajo denunciada.
 - e. Denuncia de la convención Colectiva de Trabajo.
 - f. Actas de etapa de arreglo directo.
 - g. Certificación de número de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.
 - h. Modelos de contrato de trabajo.
 - i. Reglamento Interno del Trabajo.

Vespa
28

- v. Documental allegada por la organización sindical el día 27 de septiembre de 2020 en la que se incluye:
 - a. Certificación de salarios de los trabajadores de la empresa afiliados a la organización sindical.
 - b. Comprobantes de nómina.
- vi. Documental allegada por la empresa el día 10 de septiembre de 2020 en la que se incluye:
 - a. Certificación de Representante Legal respecto del auxilio de transporte y alimentación.
 - b. Desprendibles de nómina de los empleados afiliados a la organización sindical.
- vii. Documental allegada por la organización sindical el día 10 de septiembre de 2020 en la que se incluye:
 - a. Desprendibles de nómina de los trabajadores de la empresa afiliados a la organización sindical.
 - b. Pronunciamiento respecto del auxilio de alimentación y transporte.

IV. CONSIDERACIONES, FUNDAMENTOS Y DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA.

Este Tribunal ha tenido en cuenta para el análisis y para su decisión la Constitución Política de 1991, el Bloque de Constitucionalidad integrado entre varios otros por los Tratados Internacionales ratificados por Colombia e incorporados a nuestra Legislación en lo que refiere al Derecho de Asociación Sindical, los Convenios Internacionales 87, 98 y 154 de la OIT, la legislación colombiana, las intervenciones de las partes en conflicto, así como las pruebas recaudadas.

Se toma como base y fundamento principal de este pronunciamiento lo dispuesto en sentencia SL891-2017 MP. Jorge Luis Quiroz Alemán, en la que se resaltó el respeto que debe tener el Tribunal por *“la equidad”* como principio fundante de las decisiones y el respeto por los *“acuerdos previos celebrados por las partes en conflicto”*. En tal sentido se dispuso en la citada sentencia:

*“En el evento en que las diferencias de las partes sean sometidas a un tribunal de arbitramento, éstos proceden «a **decidir los puntos de los que no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación**», conforme lo prevé el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual, **adoptan su decisión en equidad**, ya que escapa a las formulaciones de los jueces en derecho, en tanto están llamados a decidir en conciencia, pues su decisión conforma un nuevo estado para las partes.”*

(Resalta el Tribunal)

Así, se pone de presente que este Tribunal de Arbitramento está facultado para dirimir controversias de carácter económico, pero únicamente respecto de aquellas que las partes no hubieran podido resolver durante la etapa de arreglo directo, bajo

*Vered
28*

los límites de los derechos adquiridos, la equidad y el objeto para el que se convocó, sin que su decisión afecte derechos o facultades de las partes reconocidos en la Constitución Política y la Ley, como ha sido reiterado en diversas oportunidades por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (CSJ SL 9346 2016; SL 5693-2014, 26 feb. 2014, rad. 60417, en la que reiteró las decisiones de la CSJ SL, 12 dic. 2012 rad. 55340 y 13 may. 2008 rad. 34622, entre otras).

Otro de los pilares que rigen la actuación de este Tribunal es “la irretroactividad de los laudos arbitrales”, respecto de lo cual la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha referido en reiteradas ocasiones. Al respecto, en sentencia con radicación 69712 MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, se indicó:

*“(…) Hay que recordar que **los laudos arbitrales por regla general tienen efectos hacia el futuro**, no retroactivos como lo determinó el Tribunal.” En igual sentido se pronunció la Corte en Sentencia del 1 de junio de 2016, Radicación 66590, M.P. Gerardo botero Zuluaga “(…) de conformidad con la reiterada jurisprudencia de la Sala, el Tribunal de arbitramento estaría facultado para disponer de manera excepcional efectos retrospectivos y no retroactivos (…)”.*

(Resalta el Tribunal)

En cuanto al instrumento convencional preexistente puesto de presente por las partes a este Tribunal, debe decirse que el mismo fue tomado como parte de los antecedentes del conflicto y sin lugar a dudas representa un elemento importante a considerar. No obstante, este Tribunal no tomará dicha convención colectiva como una limitante para sus decisiones, entendiendo que precisamente el pliego de peticiones presentado por la organización sindical busca un mejoramiento de dicho instrumento colectivo. Al respecto, se tendrá en cuenta lo manifestado en sentencia con radicación 81294 MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, que indica:

“(…) en reiteradas oportunidades esta Corporación ha sostenido que si bien los árbitros pueden tomar en consideración lo dispuesto en los pactos o convenciones colectivas preexistentes en la empresa para informar su juicio en torno a la capacidad económica de aquella, esto no significa que estén irredimiblemente obligados a trasplantar o reproducir en idénticos términos los beneficios de esos estatutos o a laudar por debajo de las prerrogativas allí establecidas. Por ello, es válido que instalen nuevos derechos o superen los consagrados en esos instrumentos cuando la equidad y la justicia en las relaciones obrero-patronales así lo dictamine (CSJ SL53118, 4 dic. 2012, reiterada en CSJ SL703-2017).”

Finalmente, se resalta que este Tribunal de Arbitramento cuenta con una competencia limitada y definida legal y jurisprudencialmente, referida única y exclusivamente a los conflictos de carácter económico respecto de los cuales las partes previamente no hayan logrado ningún acuerdo. No podrá entonces este tribunal pronunciarse respecto de aquellas peticiones incluidas en el pliego que versen sobre conflictos normativos o jurídicos. Esto considerando lo ya tantas veces expresado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia quien por ejemplo, en sentencia con radicación 75253 MP. Rigoberto Echeverri Bueno, recordó:

Recd
20

“Al respecto, vale la pena recordar que la jurisprudencia del trabajo de vieja data ha resaltado que los tribunales de arbitramento obligatorio en materia laboral han sido establecidos por el legislador para la resolución de los conflictos de naturaleza económica, que son los que versan sobre la creación de beneficios a favor de los trabajadores y que esencialmente se derivan de la presentación de los denominados pliegos de peticiones por parte de las organizaciones sindicales con miras a la generación de nuevas garantías no contempladas previamente en la legislación laboral.”

(Resalta el Tribunal)

Con base en todo lo anterior, este Tribunal solamente se pronunciará respecto de los aspectos en los que considera tener competencia por tratarse de verdaderos conflictos de naturaleza económica, analizándolos a la luz de las particularidades económicas y financieras de la empresa, con el fin de emitir un pronunciamiento basado en la equidad, la razonabilidad y la proporcionalidad en aras de no poner en riesgo la actividad económica ni la fuente de empleo, pero considerando la petición de mejoramiento de las condiciones laborales elevadas por la organización sindical en el legítimo ejercicio de su derecho de negociación colectiva.

Hechas estas manifestaciones, el Tribunal resuelve por unanimidad en cuanto a la competencia respecto de cada una de las diez (10) peticiones incluidas en el pliego, lo siguiente:

- i. **Cláusula 8: Folletos de la convención:** El Tribunal es competente y se pronunciará por tratarse de un conflicto con alcance económico no acordado previamente por las partes.
- ii. **Cláusula 20: Lavados de uniformes:** El Tribunal es competente y se pronunciará por tratarse de un conflicto con alcance económico no acordado previamente por las partes.
- iii. **Cláusula 22: Dotación de mantenimiento:** El Tribunal es competente y se pronunciará por tratarse de un conflicto con alcance económico. No obstante, considerando que las partes suscribieron un “preacuerdo”, se respetará el mismo.
- iv. **Cláusula 24: Salario:** El Tribunal es competente y se pronunciará por tratarse de un conflicto con alcance económico no acordado previamente por las partes.
- v. **Cláusula 25: Auxilio de Vacaciones:** El Tribunal es competente y se pronunciará por tratarse de un conflicto con alcance económico no acordado previamente por las partes.
- vi. **Cláusula 26: Pago quincenal:** El Tribunal considera no ser competente por ser un conflicto que no adquiere carácter económico y en tal sentido no se pronunciará al respecto.

Vesgo
S.

vii. **Cláusula 27: Auxilio de transporte:** El Tribunal es competente y se pronunciará por tratarse de un conflicto con alcance económico no acordado previamente por las partes.

viii. **Cláusula 28: Auxilio de alimentación:** El Tribunal es competente y se pronunciará por tratarse de un conflicto con alcance económico no acordado previamente por las partes.

ix. **Cláusula 29: Convención años 2016:** El Tribunal considera no ser competente por cuanto no se trata de cláusulas denunciadas o peticiones adicionales. En todo caso el Tribunal respeta aquellas cláusulas no denunciadas.

x. **Vigencia:** El Tribunal es competente y se pronunciará por tratarse de la vigencia del laudo arbitral que se profiere.

Con base en las anteriores consideraciones, el Tribunal de Arbitramento,

RESUELVE

En virtud de todo anterior, procede el Tribunal a transcribir cada uno de los puntos expuestos en el Pliego de Peticiones y, seguidamente a cada uno de ellos, se pronunciará sobre su decisión de conformidad con lo expuesto en el presente Laudo, la Constitución, la ley y la jurisprudencia, así:

1. **(Texto del pliego de peticiones): “Cláusula 8: Folletos de la convención:** *Esta cláusula se modificará y quedará de la siguiente manera:*

La EMPRESA imprimirá en 50 folletos el texto de la presente Convención Colectiva de Trabajo, para ser repartidos gratuitamente a todos los trabajadores sindicalizados. Esta impresión la efectuará dentro de los veinte (20) días inmediatamente siguientes a la fecha en que se suscrita”

El Tribunal considera: El derecho de asociación sindical es un derecho fundamental que constituye una modalidad del derecho de libre asociación (C-385 de 2000, C-085 de 1994, T – 115 de 1992), pues determina la libre voluntad de los trabajadores para constituir organizaciones sindicales o afiliarse a una previamente constituida. En tal sentido, resulta relevante que la organización cuente con la posibilidad de socializar con los trabajadores el texto de la convención colectiva de trabajo o del laudo arbitral que se profiera.

Así mismo, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 495 – 2019 indicó que el Tribunal tiene competencia de disponer la entrega de folletos a los trabajadores sindicalizados y al sindicato, donde se reproduzca el texto del laudo arbitral. Por esta razón y siguiendo los criterios de razonabilidad y equidad según la cantidad de afiliados y trabajadores no afiliados en la empresa, **el presente punto SE CONCEDE así:**

“Cláusula 8: Folletos de la convención: *La EMPRESA imprimirá en treinta (30) folletos el texto de la presente Convención Colectiva de Trabajo [laudo arbitral], para ser repartidos gratuitamente a todos los trabajadores sindicalizados. Esta*

Reso
SI

impresión la efectuará dentro de los veinte (20) días inmediatamente siguientes a la fecha en que sea suscrita o adquiera firmeza el laudo arbitral.”

2. (Texto del pliego de peticiones): **Cláusula 20: “Lavados de uniformes: Esta cláusula se modificará de la siguiente manera:**

La empresa pagará un auxilio para el lavado de uniformes por la suma de cien mil pesos (\$100.000) mensuales, debido al entorno de la labor en la que se usan y a los costos del servicio de lavandería.”

El Tribunal considera: El Tribunal carece de elementos de juicio suficientes como para determinar en equidad la necesidad y aplicabilidad de este auxilio, pues la organización sindical no presentó mayor sustentación o motivación al respecto. En atención a los criterios de razonabilidad, proporcionalidad, así como en atención a las demás prerrogativas a las que ha accedido el Tribunal, el presente punto **SERÁ NEGADO.**

3. (Texto del pliego de peticiones): **“Cláusula 22: Dotación de mantenimiento: Esta cláusula se modificará en el tiempo de entrega de las chaquetas y se adicionará entrega de equipo de invierno, esta cláusula quedará de la siguiente manera:**

(Se incluye cuadro reflejado en pliego de peticiones y preacuerdo)”

El Tribunal considera: Se indicó en los antecedentes que durante la etapa de arreglo directo las partes llegaron a un preacuerdo sobre este asunto. Por razón de lo anterior, este Tribunal deberá estarse a lo acordado por las partes y en tal sentido este punto quedará así:

Cláusula 22: Dotación de mantenimiento:

PANTALONES	3 CADA AÑO
CAMISAS	3 CADA AÑO
CHAQUETAS	1 CADA AÑO
CACHUCHAS	2 AL AÑO SI ES SOLICITADA POR EL PERSONAL
PARS DE TENIS DE SEGURIDAD BRAMA NEGRO REF: 2527629	1 PAR DE BOTAS AL AÑO CÓMODAS Y DE BUENA CALIDAD
CHALECOS REFLECTIVOS PARA OPERACIÓN NOCTURNA Y LÍNEA	2 AL AÑO
PANTALONES FORMALES PARA PROTECCIÓN DE VUELO	2 AL AÑO
CAMISAS BLANCAS PARA PROTECCIÓN DE VUELO	2 AL AÑO
CORDONES	2 AL AÑO
PARS DE ZAPATOS PARA PROTECCIÓN DE VUELO	1 AL AÑO
CHALECO REFLECTIVOS PARA PROTECCIÓN DE VUELO	1 AL AÑO
PROTECTORES AUDITIVOS LOS CUALES SE CAMBIARÁN CADA SEIS (6) MESES O POR DETERIORO (1 ANUAL)	CADA 6 MESES SE REALIZA UNA REVISIÓN Y MANTENIMIENTO POR LA ARL Y PROVEEDOR PARA DETERMINAR SI SE CAMBIAN.
GAFAS DEPORTIVAS DE PROTECCIÓN SOLAR. MARCA (MSA CON FILTRO UV DE 99,99)	GAFAS DEPORTIVAS DE PROTECCIÓN SOLAR. UNA AL AÑO
GAFAS DE PROTECCIÓN LABORAL	UN AL AÑO
GUANTES ANTIDESLIZANTES CON RECUBRIMIENTO DE LATEX ESPUMADO Y SUAVE	DOS AL AÑO
EQUIPO IMPERMEABLE Y BOTAS	1 AL AÑO.

4. (Texto del pliego de peticiones): **“Cláusula 24: Salario: Esta cláusula se modificará y quedará de la siguiente manera:**

Veso
es

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo la Empresa igualará a todos los técnicos de mantenimiento (I) que vuelen o no vuelen, al salario estándar y a este se le aumentará el 35%

Parágrafo:

La empresa a partir de la fecha aumentará todos los rubros económicos de la presente convención en enero de cada año el IPC más cinco puntos.

El Tribunal considera: El material probatorio aportado por las partes, en especial las certificaciones y los desprendibles de nómina de los trabajadores afiliados a la organización sindical, permite a este Tribunal evidenciar la inexistencia de ajuste o movilidad en los salarios durante los últimos tres (3) años, teniendo en cuenta la variación del IPC.

Por esta razón, en atención a lo dispuesto en el artículo 53 Constitucional, considerando la situación financiera de la compañía reflejada en los estados aportados, pero especialmente con base en los criterios de equidad y razonabilidad, se accederá al punto en cuanto al ajuste futuro del salario. Sobre este aspecto se rememora que la definición y ajuste del salario es precisamente una de las principales cuestiones económicas del Laudo, razón por la que el Tribunal de Arbitramento cuenta con la posibilidad de determinar tales aumentos, siempre con respeto de los principios y reglas que rigen su actuación, como en efecto se hace en este caso. Para tal efecto, se rememora lo dispuesto en sentencias SL7808-2016 y SL2034-2016.

En cuanto a los incrementos posteriores este Tribunal no se pronunciará considerando la vigencia definida para el presente laudo arbitral, razón por la que cualquier pronunciamiento en tal sentido carecería de aplicabilidad. De conformidad con lo anterior el **presente punto SE CONCEDE así.**

“Cláusula 24: Salario: A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo [laudo arbitral] LA EMPRESA incrementará los salarios básicos de todos los técnicos de mantenimiento (I) que vuelen o no vuelen, a la suma de dos millones ciento veintitrés mil doscientos sesenta y cuatro pesos M/cte (\$2.123.264,00), esto es, en un dieciséis por ciento (16%).”

5. (Texto del pliego de peticiones): **Cláusula 25: “Auxilio de Vacaciones:** *A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa reconocerá a sus trabajadores un auxilio extralegal de vacaciones equivalente a quince días (15) de salario promedio, auxilio que se pagará únicamente en dinero. El pago deberá efectuarse en la quincena inmediatamente anterior a la fecha de iniciación del periodo correspondiente en mención. Este pago será constitutivo de salario y tendrá incidencia prestacional.”*

El Tribunal considera: En atención al criterio de equidad y razonabilidad se concederá lo relativo al auxilio económico de vacaciones. Considera este Tribunal que no cuenta con la posibilidad de pronunciarse respecto del impacto salarial o no salarial de este rubro, pues así lo ha determinado la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en reiterada jurisprudencia (SL 2 feb. 2020 rad. 18241; SL 23 nov. 2010 Rad. 48406 y SL 09 de ago. 2018 Rad. 80533). Por tal razón, el texto adoptado por el Tribunal mantendrá la redacción de la petición inicial, únicamente

Res
27

modulando, en equidad, el rubro de la petición, pues en lo demás, carece de competencia. Por tal razón el presente punto **SE CONCEDE** así.

“Cláusula 25: Auxilio de Vacaciones: A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa reconocerá a sus trabajadores un auxilio extralegal de vacaciones por la suma de doscientos mil pesos M/Cte. (\$200.000,00), auxilio que se pagará únicamente en dinero. El pago deberá efectuarse en la quincena inmediatamente anterior a la fecha de iniciación del periodo correspondiente en mención. Este pago será constitutivo de salario y tendrá incidencia prestacional. Cuando se reconozcan vacaciones parciales, se liquidará de manera proporcional a la totalidad del período de vacaciones.”

6. (Texto del pliego de peticiones): **“Cláusula 26: ”Pago quincenal:** A partir de la fecha La empresa pagará el salario de manera quincenal como lo venía haciendo en años anteriores.”

El Tribunal considera: El Tribunal no cuenta con competencia para realizar pronunciamiento alguno sobre esta petición por no tratarse de un aspecto económico y por ser parte de las determinaciones administrativas y operacionales propias del empleador.

7. (Texto del pliego de peticiones): **Cláusula 27: “Auxilio de transporte:** La empresa reconocerá y pagará a todos los empleados un auxilio de transporte por valor de TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS Moneda corriente, (\$350.000) mensuales.

Servicio puerta a puerta.

Quando por razones de trabajo sea necesario que un trabajador labore fuera de su jornada ordinaria y hasta horas en que no hubiere ningún medio de transporte de la Empresa, esta suministrará el transporte adecuado entre el sitio de trabajo y su residencia, sin importar que el trabajador sea beneficiario del auxilio económico de la presente cláusula.

Será transportad a la entrada y salida de turno sin discriminar el turno en que se encuentre el trabajador.

Si el trabajador a conveniencia suya prefiere que le sea asignado servicio de transporte no será acreedor a este auxilio.”

El Tribunal considera: En atención al criterio de equidad y razonabilidad se concederá lo relativo al auxilio económico de transporte. Respecto de los incisos dos (2), tres (3) y cuatro (4) de la petición, por razones de equidad y las demás prerrogativas otorgadas en el laudo, no se concederán. En tal sentido **el presente punto SE CONCEDE** parcialmente así.

“Cláusula 27: “Auxilio de transporte: La empresa reconocerá y pagará un auxilio extralegal de transporte mensual salarial por valor de CIENTO SETENTA Y CINCO MIL PESOS M/Cte. (\$175.000,00).”

8. (Texto del pliego de peticiones): **Cláusula 28: “Auxilio de alimentación:** La empresa reconocerá y pagará a todos los empleados un auxilio de alimentación

resq.

por el valor mensual de cuatrocientos treinta y cinco mil pesos \$435.000 mensual, sin importar el turno que tenga el trabajador."

El Tribunal considera: Considerando los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, así como en atención a las demás prerrogativas a las que ha accedido el Tribunal, el presente punto **SERÁ NEGADO**.

9. (Texto del pliego de peticiones): Cláusula 29: *"Convención años 2016: Continúan vigentes en todo su rigor todos los artículos, parágrafos, literales y numerales de la convención firmada en el año 2016, que no se hayan modificado o superados por la nueva Convención Colectiva suscrita por las partes"*

El Tribunal considera: El Tribunal considera no ser competente por cuanto no se trata de cláusulas denunciadas o peticiones adicionales. En todo caso las partes deberán respetar aquellas cláusulas de la Convención Colectiva de Trabajo no denunciadas, que por lo tanto permanecen inmodificadas.

10. (Texto del pliego de peticiones): "Vigencia: *La presente convención colectiva, tendrá una vigencia de un (1) año, a partir de la fecha."*

El Tribunal considera: Se toma en consideración lo establecido en el numeral 2 del artículo 461 del Código Sustantivo, así como lo establecido por la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 1 de septiembre de 1995, M.P. José Roberto Herrera Vergara, Sala de Casación Laboral, que indica: *"La vigencia de los Laudos es uno de los puntos de mayor trascendencia en cuanto concierne a la equidad. Por lo tanto, exige de los falladores un cuidado especial para procurar la realización teleológica de la función arbitral. Este tema constituye uno de los aspectos de "Envoltura", de la normatividad colectiva en la medida en que lo dispuesto por los árbitros sobre él afecta el conjunto de ella. Por eso mismo, en principio, no puede ser avocado aisladamente, sino dentro del contexto de las resoluciones del tribunal."*

Por lo anterior, el presente punto **SE CONCEDE** así.

"Vigencia: La vigencia del presente Laudo Arbitral será de un (1) año contado a partir de su ejecutoria."

De esta forma queda estudiado y decidido en forma integral el pliego de peticiones presentado por **EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AÉREO COLOMBIANO SERVICIOS LOGÍSTICA Y CONEXOS – "SINTRATAC"**, cuyo resultado final es el que sigue según **RESUELVE:**

PRIMERO: ORDENAR, en equidad:

1. "Cláusula 8: Folletos de la convención: *La EMPRESA imprimirá en treinta (30) folletos el texto de la presente Convención Colectiva de Trabajo [laudo arbitral], para ser repartidos gratuitamente a todos los trabajadores sindicalizados. Esta impresión la efectuará dentro de los veinte (20) días inmediatamente siguientes a la fecha en que sea suscrita o adquiera firmeza el laudo arbitral."*

Resol

2. Cláusula 22: Dotación de Mantenimiento:

PANTALONES	3 CADA AÑO
CAMISAS	3 CADA AÑO
CHAQUETAS	1 CADA AÑO
CACHUCHAS	2 AL AÑO SI ES SOLICITADA POR EL PERSONAL
PARES DE TENIS DE SEGURIDAD BRAMA NEGRO REF: 2527029	1 PAR DE BOTAS AL AÑO CÓMODAS Y DE BUENA CALIDAD
CHALECOS REFLECTIVOS PARA OPERACIÓN NOCTURNA Y LINEA	2 AL AÑO
PANTALONES FORMALES PARA PROTECCIÓN DE VUELO	2 AL AÑO
CAMISAS BLANCAS PARA PROTECCIÓN DE VUELO	2 AL AÑO
CORBATAS	2 AL AÑO
PARES DE ZAPATOS PARA PROTECCIÓN DE VUELO	1 AL AÑO
CHALECO REFLECTIVOS PARA PROTECCIÓN DE VUELO	1 AL AÑO
PROTECTORES AUDITIVOS LOS CUALES SE CAMBIARÁN CADA SEIS (6) MESES O POR DETERIORO (1 ANUAL)	CADA 6 MESES SE REALIZA UNA REVISIÓN Y MANTENIMIENTO POR LA APL Y PROVEEDOR PARA DETERMINAR SI SE CAMBIAN.
GAFAS DEPORTIVAS DE PROTECCIÓN SOLAR, MARCA (MSA CON FILTRO UV DE 99,99)	GAFAS DEPORTIVAS DE PROTECCIÓN SOLAR, UNA AL AÑO
GAFAS DE PROTECCIÓN LABORAL	UN AL AÑO
GUANTES ANTIDESLIZANTES CON RECUBRIMIENTO DE LATEX ESPUMADO Y SUAVE	DOS AL AÑO
EQUIPO IMPERMEABLE Y BOTAS	1 AL AÑO.

3. **"Cláusula 24: Salario:** A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo [laudo arbitral] LA EMPRESA incrementará los salarios básicos de todos los técnicos de mantenimiento (I) que vuelen o no vuelen, a la suma de dos millones ciento veintitrés mil doscientos sesenta y cuatro pesos M/cte (\$2.123.264,00), esto es, en un dieciséis por ciento (16%).
4. **"Cláusula 25: Auxilio de Vacaciones:** A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la empresa reconocerá a sus trabajadores un auxilio extralegal de vacaciones por la suma de doscientos mil pesos M/Cte. (\$200.000,00), auxilio que se pagará únicamente en dinero. El pago deberá efectuarse en la quincena inmediatamente anterior a la fecha de iniciación del periodo correspondiente en mención. Este pago será constitutivo de salario y tendrá incidencia prestacional. Cuando se reconozcan vacaciones parciales, se liquidará de manera proporcional a la totalidad del periodo de vacaciones."
5. **"Cláusula 27: "Auxilio de transporte:** La empresa reconocerá y pagará un auxilio extralegal de transporte mensual salarial por valor de CIENTO SETENTA Y CINCO MIL PESOS M/Cte. (\$175.000,00)."
6. **"Vigencia:** La vigencia del presente Laudo Arbitral será de un (1) año contado a partir de su ejecutoria."

SEGUNDO: NEGAR, en equidad, las solicitudes dos (cláusula 20) y ocho (cláusula 28) contenidas en el pliego de peticiones, atendiendo a las consideraciones expuestas.

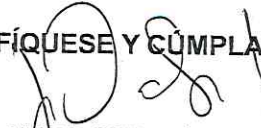
TERCERO: DECLARAR que el Tribunal de Arbitramento no tiene competencia para pronunciarse respecto de las solicitudes seis (cláusula 26) y nueve (cláusula 29) contenidas en el pliego de peticiones, atendiendo a las consideraciones expuestas.


Recd 1
20

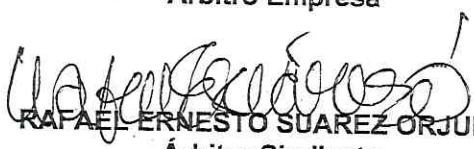
CUARTO: NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes de conformidad con lo establecido en el artículo 460 del Código Sustantivo del Trabajo.

QUINTO: En caso de no interponerse recursos, una vez ejecutoriado, envíese el expediente al Ministerio del Trabajo para los fines legales pertinentes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


JUAN DANIEL SIERRA SILGADO
Presidente


MARTHA HELENA RICO HENAO
Árbitro Empresa


RAFAEL ERNESTO SUAREZ ORJUELA
Árbitro Sindicato


PABLO HERNÁNDEZ HUSSEIN
Secretario