

el hecho del cual se deriva la misma, decisión controvertida por el apoderado de la actora quien aduce que al dar *por establecidos* los hechos alegados por la demandante se debió conceder el permiso solicitado, pues el ejercicio de la actividad sindical no excusa al trabajador que incurre en una de las justas causas definidas por la Ley para terminar el contrato.

Para resolver lo pertinente, la Ley procesal del trabajo ha establecido un procedimiento especial para que el trabajador amparado por la garantía foral en quien concurra una causa legal de despido pueda ser retirado del servicio con el permiso previo de un Juez del trabajo; de esta forma se protege la estabilidad del trabajador aforado, pero también se permite al empleador la necesaria movilidad de su recurso humano, cuando existan causas legales que autoricen dicha movilidad.

Descendiendo al proceso se observa del texto de la demanda y de la citación al proceso interno convencional (folio 21), que el hecho o conducta imputada al actor como fundamento del eventual despido, consistió en la elaboración por éste de un escrito que presentó al juzgado 31 Penal Municipal con función de control de garantías para iniciar un incidente de desacato, escrito en el cual, según afirma la empresa demandante, "*consignó hechos inveraces y tergiversó la verdad para inducir a error al citado juzgado buscando con ello que tal juzgado declarara que la empresa desacató el fallo de tutela proferido el 19 de octubre de 2007 (...), pretendiendo graves consecuencias para Prosegur y su Representante Legal. Además en el escrito mencionado usted incurrió en graves malos tratamientos contra la empresa y varios de sus funcionarios y directivos y en afirmaciones virtualmente injuriosas contra los anteriores*".

Así las cosas, y dado el objeto de éste proceso, la controversia se centra en definir: i) si la conducta que se imputa al demandado ocurrió o no; y ii) si tal conducta constituye o no una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

i) Respecto de lo primero, no hay controversia sobre la existencia de un escrito elaborado por el actor como Presidente del Sindicato "SINTRAVALORES", mediante el cual inició el trámite de un incidente de desacato ante el Juzgado 31 Penal Municipal con función de control de

garantías, hecho que fue aceptado por el demandado y que encuentra prueba documental en el folio 61 del expediente.

ii) Sobre lo segundo, es decir si el haber elaborado el documento en mención constituye la justa causa que alega la demandante para terminar el contrato de trabajo (esto es, la contemplada en los numerales 2º y 5º del literal A del artículo 7º del decreto 2351 de 1965), la Sala concluye que NO, para lo cual hace el siguiente razonamiento:

El artículo 410 del CST modificado por el Decreto 204 de 1957, artículo 8º, establece como justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por fuero: la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, y las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST.

* Conforme a la calificación que la entidad demandante dio al escrito elaborado por el trabajador, y dado que su conducta no tiene relación directa con las funciones para las cuales fue contratado (pues el escrito lo elaboró como Representante Legal del Sindicato), la justa causa en la cual podría enmarcarse su proceder sería la que contempla el numeral 3º del artículo 62 del CST (7º del decreto 2531 de 1965) literal "A" como: *"Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia, o de los representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores"*.

En consecuencia se advierte una razón para desestimar las pretensiones de la demanda incoada en contra del trabajador, pues en ésta se alega la ocurrencia de las causales contempladas en los numerales 2º y 5º de los artículos 62 y 63 del CST (hecho 8º del libelo), que solo tienen ocurrencia cuando la conducta desplegada por el trabajador ocurre en cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado.

* Pero, aun estudiando la ocurrencia de la única causal legal que enmarca la conducta desplegada por el trabajador, la Sala tampoco encuentra que su conducta pueda calificarse como una injuria o que ella constituya un mal tratamiento en contra del empleador; menos aún que tales conductas tuvieran connotación de *gravedad*, necesaria para habilitarlas como justas causas de ruptura del vínculo contractual.

En efecto, si bien no se demostró en el trámite del desacato la afirmación que contiene el escrito que lo inició, según la cual la empresa demandada contrata trabajadores por intermedio de empresas diferentes a la definida expresamente en la sentencia de tutela y en una modalidad y duración distinta, tampoco se probó en este proceso que esa afirmación hubiera causado un daño moral en cabeza de la sociedad demandante, o que con él se hubiera vulnerado su derecho al buen nombre y a la honra, requisitos necesarios para que se configure dicha falta conforme lo definió la Corte Constitucional en sentencia C-392 de 2002, cuando dijo:

"La jurisprudencia de la Corte en este campo ha señalado así mismo que la protección del derecho a la honra, entendida como la estimación o deferencia con la que cada persona debe ser tenida por los demás miembros de la colectividad que le conocen y le tratan, en razón a su dignidad humana, es un derecho que debe ser protegido con el fin de no menoscabar el valor intrínseco de los individuos frente a la sociedad y frente a sí mismos, y garantizar la adecuada consideración y valoración de las personas dentro de la colectividad(11).

La corporación ha precisado que no todo concepto o expresión mortificante para el amor propio puede ser considerada como imputación deshonrosa. Ésta debe generar un daño en el patrimonio moral del sujeto y su gravedad no depende en ningún caso de la impresión personal que le pueda causar al ofendido alguna expresión proferida en su contra en el curso de una polémica pública, como tampoco de la interpretación que éste tenga de ella, sino del margen razonable de objetividad que lesione el núcleo esencial de derecho. Por esta razón, la labor del juez en cada caso concreto, tomando en consideración los elementos de juicio existentes y el grado de proporcionalidad de la ofensa, es la de determinar si ocurrió una verdadera amenaza o vulneración del derecho en comento (12).

Así mismo esta Corte ha sostenido, que los derechos al buen nombre y a la honra son derechos que se ganan de acuerdo con las acciones realizadas por el individuo, sea que en virtud de ellas pueda gozar del respeto y admiración de la colectividad como consecuencia de su conducta intachable, o sea que, por el contrario, carezca de tal imagen y prestigio, en razón a su indebido comportamiento social"(13). (C. Const., Sent. C-392, mayo 22/2002. M.P. Álvaro Tafur Galvis).

Nótese además, que en la decisión dictada el 23 de octubre de 2008 por el Juzgado 31 Penal Municipal con Función de Control de Garantías (folios 114 a 136) se declaró la existencia del hecho superado, debido a que 1 de los 564 trabajadores relacionados por el actor en el incidente, se vinculó mediante contrato a término indefinido con ocasión del trámite incidental (folio 121); y que declaró impróspero el incidente respecto de algunos

trabajadores, por falta de prueba tendiente a acreditar que 90 de los indicados por el actor en el escrito del incidente, fueran vinculados en forma distinta a la ordenada por el Juez de tutela.

En consecuencia, y dado que no se logró acreditar que la falta imputada al trabajador constituyera justa causa para la terminación de su contrato de trabajo, se impone a la Sala confirmar la decisión de primera instancia que llegó a la misma conclusión.

Costas en segunda instancia a cargo de la parte demandante.

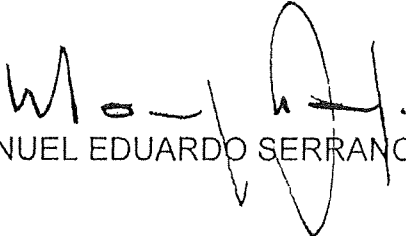
Por lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

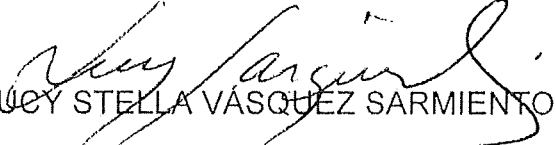
RESUELVE

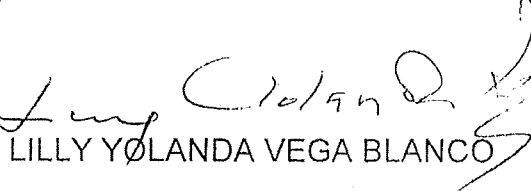
1. **CONFIRMAR** la sentencia apelada.
2. **COSTAS** en segunda instancia a cargo de la parte demandante.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Así se firma,


MANUEL EDUARDO SERRANO BAQUERO


LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO


LILLY YOLANDA VEGA BLANCO

Appendix L

Ministerio del Interior y de Justicia
República de Colombia



Justicia y Orden

Prosperidad
para todos



Bogotá, D.C., 18 JUL 2011

16811

Señor
FIDEL HUGO ALFONSO FAJARDO
SINTRAVALORES
Calle 12 B No. 34-22 P. 3
Ciudad

ASUNTO: Notificación CRER


Respetado señor:

Esta Dirección tuvo conocimiento del resultado del estudio técnico del nivel de riesgo y grado de amenaza, el cual fue ponderado como "Ordinario" por parte de la Policía Nacional y en virtud de ello, su caso fue puesto en consideración del Comité de Reglamentación y Evaluación de Riesgos-CRER del Programa de Protección que lidera este Ministerio en sesión de 5 de julio del año en curso, en la que se recomendó notificar las sugerencias dadas por la Policía Nacional en la citada evaluación, las cuales deben ser tenidas en cuenta para su seguridad:

- Aplicar las medidas de autoprotección y autoseguridad que se le suministraron en la entrevista.
- Agudizar la observación antes, durante y después de los desplazamientos que realice, con el fin de detectar posibles seguimientos, vigilancias por parte de personas al margen de la ley y así poder neutralizarlos con el apoyo de la fuerza pública.
- Tener compartimentación con su agenda de trabajo y abstenerse de realizar actividades diferentes que le puedan generar riesgos, así mismo instalar un identificador de llamadas en su oficina y residencia.
- Informar a las autoridades competentes en caso de ser necesario, cualquier situación que vaya en contra de su seguridad.
- Evitar la rutina, especialmente en cuanto a rutinas que utiliza y horario de sus actividades.
- Identificar los puntos de apoyo más cercanos al lugar de su residencia y oficina (CAI, bomberos, médicos, Cruz Roja), con el fin de ser atendido en forma más oportuna.

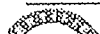
De otra parte, le comunicamos que se solicitó a la Policía Nacional la adopción de medidas preventivas de seguridad en el entorno de su residencia y sitio de trabajo.

Cordial saludo,


LUZ STELLA MONCADA-DUARTE
Secretaría Técnica- CRER

Red: 9807-24458-24682 / 11-07-11

Elaboró: Francy Jimena Baquero Espitia
Revisó: Luz Stella Moncada Duarte
Aprobó: Luz Stella Moncada Duarte
TRD 0252 07 15



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL



METROPOLITANA DE BOGOTÁ

No. 015/ CAI GORGONZOLA - 29.25

Bogotá, D.C; 25 de octubre de 2010.

Señor:
FIDEL HUGO ALFONZO FAJARDO
Calle 12B No. 34-22
Ciudad

Asunto: MEDIDAS DE AUTOPROTECCIÓN

En atención al oficio No.0996 de fecha 04/10/2010 procedente del comando de Estación, me permito informar a la señor FIDEL, que debe adoptar las siguientes recomendaciones como medidas de Autoprotección, teniendo en cuenta el cargo que desempeña y la vulnerabilidad que tiene, así:

- Efectúe mantenimiento a chapas, cerraduras, puertas y ventanas de su residencia con el fin de evitar algún tipo de novedad en la misma.
- Guarde en un lugar seguro y con un mecanismo de seguridad los elementos de valor que considere necesarios según su observación.
- Efectúe mantenimientos a los techos de su vivienda, con el fin de evitar que estos faciliten el acceso al lugar de personas extrañas.
- Al cerrar y salir de su residencia, revisar y verificar en los alrededores la presencia de personas sospechosas e informar inmediatamente de estos hallazgos.
- Mantener a mano los números telefónicos del Comandante y Sub Comandante del CAI, así como el fijo del mismo y de personal policial que labora en el mismo.
- Cualquier situación irregular que observe en su lugar de residencia, desplazamientos o lugar de trabajo, debe informar inmediatamente al CAI o personal del mismo, número de emergencias 123, con el fin de que sea oportuno y efectivo su llamado.

- Cambiar las rutas de desplazamientos de su lugar de trabajo a su lugar de residencia y demás sitios que frecuente, para evitar la rutina ya que es objetivo de novedad.
- No dar información clasificada a personas ajenas o extrañas para evitar cualquier tipo de irregularidad en la que se vea inmiscuida en un riesgo.
- Tener en cuenta toda y cada uno de las recomendaciones anteriores, con el fin de evitar cualquier tipo de novedad, así como aportar cualquier observación o aclaración que a su bien tenga lugar para el mejoramiento del mismo, teniendo en cuenta que esté dentro de los parámetros establecidos.

Lo anterior para su conocimiento y fines que estime pertinentes, así como constancia del mismo y para ello firma como enterado, así.

Atentamente,



Subteniente **SERGIO ANDRES ZAPATA BAENA**
Comandante CAI Gorgonzola

Enterada y entendida:

FIDEL HUGO ALFONZO FAJARDO

NÚMEROS TELEFONICOS A DONDE PUEDE COMUNICARSE E INFORMAR CUALQUIER SITUACIÓN DE CARÁCTER SOSPECHOSO:

1. CAI GORGONZOLA 4204736
2. COMANDANTE DEL CAI GORGONZOLA 3132041268
3. SUBCOMANDANTE DEL CAI GORGONZOLA 3144257859
4. NÚMERO ÚNICO DE EMERGENCIAS: 123

Elaborado por: PT. JHON JAIRO ANZOLA
Revisado por: ST. SERGIO ANDRES ZAPATA
Fecha de Elaboración: 28/05/2010
Ubicación: C. W. ESCRITOR DUMÉNIL DE LA OFICINA 5

BICENTENARIO

Email: caigorgonzola@hotmail.com
Dirección: Avenida Calle 6a con Transv. 42A / Teléfono: 4204736

Appendix M

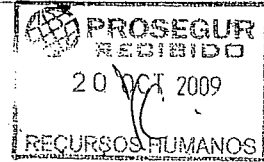


32

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DE LA COMPAÑIA TRANSPORTADORA DE VALORES
PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.
"SINTRAVALORES"**

Personería Jurídica No. 00754 de Mayo 28 de 1966
Diario Oficial No. 31957 del Miércoles 15 de Junio de 1966

Bogotá D.C., 20 de octubre de 2009.



Señor
YAGO PALAO TIRADO
Gerente General y Country Manager
**COMPAÑIA TRANSPORTADORA DE VALORES
PROSEGUR DE COLOMBIA S. A.**
Ciudad

**REFERENCIA: DERECHO DE PETICIÓN, ARTICULO 23 DE LA
CONSTITUCIÓN NACIONAL**

Respetado Señor Gerente y Country Manager:

En ejercicio del derecho de petición consagrado en la Constitución Nacional en el artículo 23, me permito solicitarle sean respondidas las siguientes preguntas:

1. ¿Por qué se permite el envío y distribución al interior de la empresa del anónimo cuyo contenido es de carácter injurioso, ofensivo e intimidatorio, denominado "el zorro"?
2. El anónimo denominado "el zorro" y distribuido el viernes 21 de agosto (anexo copia del mismo) y el ultimo el viernes 16 de octubre (anexo copia del mismo) como parte de una serie aparecida en la oficina de armamento de Bogotá y en los patios de las diferentes sucursales, llegado a mano de los trabajadores ¿reposa en sus videos de seguridad interna quien depositó en dichos lugares tales anónimos?
3. ¿conoce usted quien es el autor o autores intelectuales y materiales de dichos anónimos?

Agrademos la atención a la presente, no sin antes mencionar que está anómala situación se constituye en un precedente peligroso en las actuales circunstancias de violencia que atraviesa el país en general y los sindicalistas en particular.

Atentamente,


TEÓFILO GÓMEZ DUARTE
Presidente

**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL
"SINTRAVALORES"**

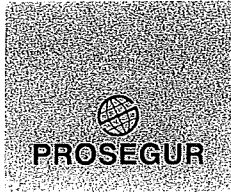

FIDEL H. ALFONSO FAJARDO
Secretario General

C.C: Defensoría del Pueblo
Juzgado Penal de Reparto
Sintravalores a Nivel Nacional

Anexamos Copia de cuatro (4) anónimos.

Calle 12 B No. 34 - 22 - Tel.: 237 5191 - Telefax: 237 5291 - Bogotá, D.C. - Colombia

LOS PROLETARIOS NO TIENEN NADA QUE PERDER, SALVO SUS CADENAS, PERO TIENEN EN CAMBIO UN MUNDO QUE GANAR ...



33

**COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES
PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.**

Bogotá, 11 de noviembre de 2009

Señores
JUNTA DIRECTIVA SINTRAVALORES
Bogotá

Respetados Señores:

Damos respuesta al Derecho de Petición recientemente por ustedes presentado a la Empresa.

Efectivamente y como ustedes lo afirman "el zorro" es material de carácter anónimo, lo cual no le permite a **PROSEGUR DE COLOMBIA** establecer su origen y canales de distribución al interior de la Compañía.

Sin embargo les manifestamos que la Compañía se encuentra, al igual que ustedes, preocupada por este tipo de comunicaciones y consideramos, en caso de sentirse afectados con las mencionadas comunicaciones, optar por poner en conocimiento de la empresa la información que ustedes conozcan al respecto.

Esperamos de esta forma haber dado respuesta a su solicitud.

Cordialmente,


YAGO PALAO TIRADO
Country Manager

Copia: Fólter Sintravalores

VICIJ SuperVigilancia R. Ofcm 2/10/2008





PROSEGUR

COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.

CIRCULAR A TODO EL PERSONAL

Bogotá, 7 diciembre de 2010

GRH-0062/2010

LA EMPRESA DEPOSITÓ EL PACTO COLECTIVO

Prosegur se complace en informar que el día de ayer fue depositado en el Ministerio de la Protección Social el Pacto Colectivo, cumpliendo con la ley y con los compromisos adquiridos con los trabajadores que confiaron en la empresa. Así mismo, ayer se hizo entrega de los cheques del bono prometido.

Con lo anterior, el Pacto Colectivo es un hecho jurídico y una realidad que poco a poco le irá dando estabilidad, prosperidad y crecimiento tanto a la empresa como a sus trabajadores. Todos nos debemos encargar de defenderlo y de generar día a día el mejor ambiente de trabajo para mostrarle a los que aún no creen que sea posible cambiar el estado de conflicto permanente, que si es factible tener actitudes distintas y vernos como amigos y no como contrarios. Todos hacemos parte de la empresa y lo que hace hoy Prosegur es una invitación a todos los trabajadores para que miremos el futuro con confianza y no con amargura.

No faltarán quienes tratarán de lanzar rumores negativos, de intentar atacar el Pacto de todos nosotros, pero encontrarán a una empresa dispuesta a defenderlo y a unos trabajadores que harán fila al lado de ella para protegerlo. Esperemos que quienes no creen en él, se sumen poco a poco o por lo menos nos dejen seguir adelante hasta el momento en que todos, sin excepción, seamos una sola empresa. Es lo que Prosegur desea ahora, dejar atrás el conflicto y consagrarnos a trabajar honestamente por el bien de todos.

LA EMPRESA



BONO POR ADHESIÓN AL PACTO, SU VALOR Y VIGENCIA.

La Empresa informa que el valor del BONO COMPACTO-POR PRONTA FIRMA por adhesión al PACTO COLECTIVO DE PROSEGUR lo mantendrá con el mismo valor original de \$4.000.000 únicamente hasta el próximo 15 de marzo de 2011.

De la misma forma ha definido un valor menor equivalente a \$2.000.000, el cual se entregará a todos aquellos que después de la fecha anterior se acogan al PACTO mencionado, siempre y cuando lo hagan antes del 30 de abril de 2011, fecha esta, a partir de la cual NO habrá bono por firma del PACTO COLECTIVO para ningún trabajador que se quiera adherir al mismo.

Debemos advertir que después de ABRIL 30 de 2011, cualquier trabajador podrá acogerse o adherirse al PACTO COLECTIVO DE PROSEGUR, pero en ese caso no se genera el pago del BONO COMPACTO.

La anterior información por cuanto hemos recibido muchas preguntas a este respecto por parte de trabajadores y es natural que se entienda que esto se otorgó de manera voluntaria por parte de Prosegur, por PRONTA FIRMA y que el mismo se ha extendido también de manera voluntaria en el tiempo y que por lo tanto se deben definir estas fechas.

LA EMPRESA

BONO COMPACTO

\$4.000.000 Hasta el 15 de marzo 2011

\$2.000.000 Hasta el 30 de abril de 2011

\$0

Después del 30 de abril, no se pagará bono Compacto por adhesión al Pacto Colectivo Prosegur.



!!! Con **P**rosegur todo es Mejor!!!





**COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE
COLOMBIA S.A.**

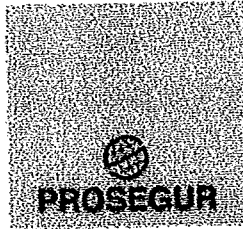
CIRCULAR A TODO EL PERSONAL

Bogotá, 6 de Diciembre de 2010
GRH-0060/2010

FIRMA PACTO COLECTIVO

La Empresa informa, que ante la realidad del Pacto Colectivo y debido a la masiva solicitud de firma y adhesiones al mismo, de trabajadores que por razones de jornada laboral y asuntos personales o familiares no habían podido hacerlo, la Empresa ha tomado la decisión de extender el plazo de entrega del bono por firma y permanencia del pacto de **\$4.000.000** (cuatro millones de Pesos) hasta el día de hoy, 6 de diciembre.

LA EMPRESA



**COMPANÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE
COLOMBIA S.A.**

CIRCULAR A TODO EL PERSONAL

Bogotá, 6 de Diciembre de 2010
GRH-0061/2010

EL PACTO COLECTIVO ES UNA REALIDAD!!!

En un voto de confianza con su empresa, la gran mayoría de los trabajadores han dicho sí al Pacto Colectivo. Ha nacido una nueva relación entre los trabajadores y Prosegur que se basa en la confianza, en la transparencia, en el mutuo respeto y apoyo, con lo que se conseguirá seguir adelante para crecer y prosperar.

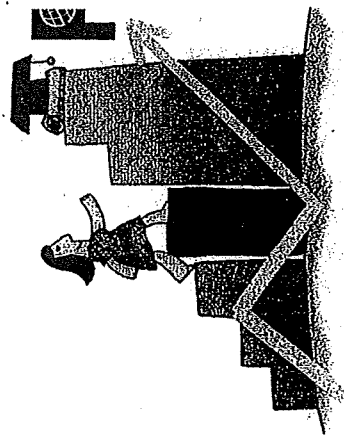
Todos esperamos que en el curso de los días que vienen el resto se adhiera a esta corriente y unión de esfuerzos sinceros, dejando a un lado las voces desesperadas de quienes no han sabido entender los nuevos tiempos y sólo tienen frases negativas de amargura y desesperación. Han dicho que el objetivo del Pacto Colectivo es el de acabar con el sindicato o con la convención colectiva. Nada más falso, pues lo que los trabajadores no sindicalizados y Prosegur hemos hecho, es pactar unas nuevas relaciones en las que esté por encima de todo el respeto y el cumplimiento de los acuerdos que se lograron para beneficio de la empresa, de los trabajadores y de sus familias.

El pacto no es para trabajadores sindicalizados y así ha quedado claro en todos los documentos, reuniones, charlas y compromisos escritos. La convención colectiva sigue rigiendo, si así lo estiman sus afiliados y se modificará por el procedimiento legal del tribunal de arbitramento pues el sindicato, como todos sabemos, no ha propuesto nada que no sean ofensas y malos augurios.

Quienes gritan contra nosotros no tienen argumentos sólidos, pues la empresa ha demostrado que cumple sus compromisos y ha sido siempre seria y respetuosa de los acuerdos; no es sino mirar por ejemplo el cumplimiento de los acuerdos individuales y asimismo lo será estrictamente con el pacto colectivo. El sindicato puede seguir en su labor desintegradora y conflictiva que los trabajadores que restan por unirse a los nuevos vientos entenderán poco a poco del lado de quien está la prosperidad y del lado de quien el desespero, el negativismo y la desunión.

LA EMPRESA

**Presentación
Pacto Colectivo
2011-2014**

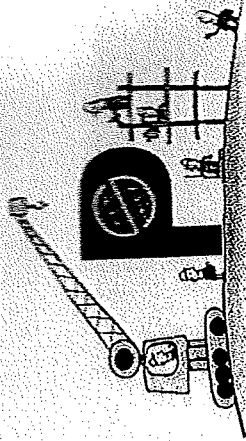


**Con el Pacto
todo será mejor !!**

ComPacto
Crecimiento y Prosperidad

Naturaleza Legal del Pacto Colectivo

- El **P** Colectivo es un sistema de contratación legal y vigente en la legislación colombiana.
- Es un acuerdo entre el empleador y los trabajadores no sindicalizados, mediante el cual se administran todos sus beneficios y derechos.



Crecimiento y Prosperidad

Auxilio Funerario

- El **P** Colectivo concederá en este artículo un incremento anual sobre el auxilio que actualmente la Empresa entrega a los familiares del trabajador fallecido, auxilio que no presentaba incremento hasta el vencimiento del periodo. El incremento será anual y de acuerdo con el IPC del año anterior.



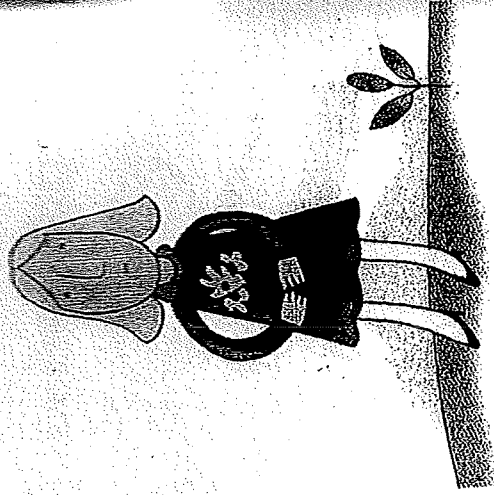
om **P**acto

Crecimiento y Prosperidad //

Auxilio Funerario para Familiares

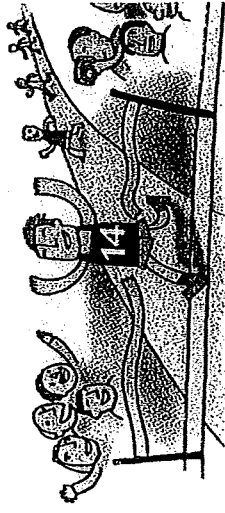
En este artículo el Pacto Colectivo ha establecido un nuevo valor en lo que respecta al auxilio funerario para los familiares equivalente a la suma de **DOS CIENTOS OCHENTA MIL PESOS (\$280.000)**.

Para el presente se establece la suma de **DOS CIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$250.000)**.



Filosofía del Pacto Colectivo

El Pacto Colectivo de Prosegur tiene como filosofía no eliminar ni disminuir los actuales beneficios y garantías de los trabajadores de la Compañía conservando en su totalidad las cláusulas contenidas en el documento individual, como alimentación, salud, educación, vivienda, extralegales y estabilidad, entre otras. El Pacto de Prosegur no afecta ni cambia la antigüedad del trabajador ni los demás aspectos contractuales.



ComPacto

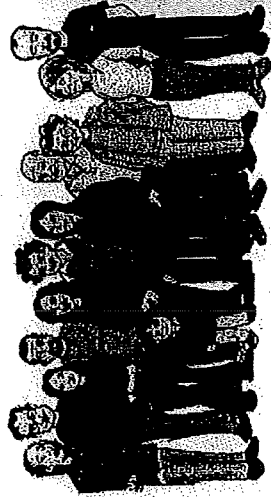
Crecimiento y Prosperidad

Pacto

Crecimiento y Prosperidad

Beneficiarios del Pacto Colectivo

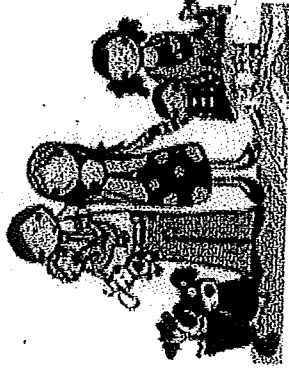
El Pacto Colectivo beneficiará a todos los trabajadores no sindicalizados de la Compañía Transportadora de Valores y Seguros de Colombia S.A. que se adhieran a él mediante firma voluntaria se adherirán posteriormente.



Permisos Remunerados

Todos los permisos contemplados en este artículo del Pacto Colectivo han sido incrementados por lo menos un día más, de lo contemplado en el documento individual.

Día de la familia



ComPacto

Crecimiento y Prosperidad

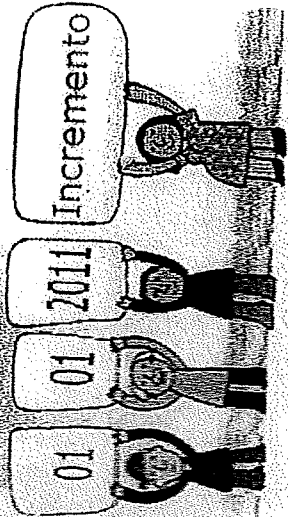
ComPacto

Crecimiento y Prosperidad

Fecha del Incremento de Salario

El incremento salarial previsto para el primer año de vigencia del Pacto Colectivo (CCT) 2011, se aplicará el primer día de febrero de 2011.

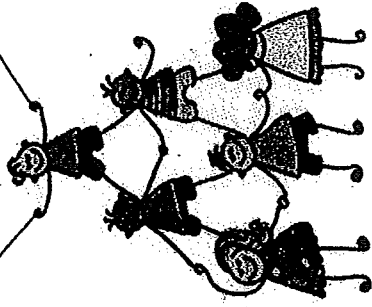
El incremento salarial se aplicará a una jornada de 40 horas semanales. **ANTICIPA EN DOS (2) días** el respectivo incremento al mes de febrero de 2011. Asimismo, se aplicarán los beneficios legales y extrasalariales, tales como primas, extrarregales de junio y diciembre, prima legal de servicios y cesantías, entre otras.



Ventajas del Pacto

El **P**acto Colectivo no solo conserva los derechos adquiridos de los trabajadores, sino que ofrece las siguientes mejoras como beneficios para los trabajadores y sus familias:

Compacto



Compacto

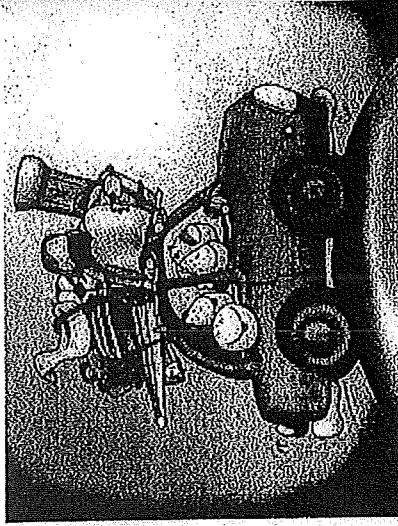
Crecimiento y Prosperidad

Pacto

Crecimiento y Prosperidad

Bonificación Extralegal de Vacaciones

Se establece un mayor valor del considerado en el documento individual, a saber que el trabajador que suscriba el Pacto Colectivo cobrará como bonificación Extralegal de Vacaciones la suma DOSCIENTOS TRES MIL PESOS (\$203.000)



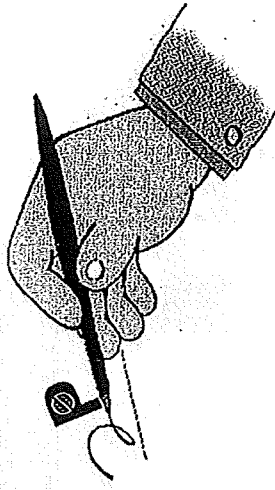
Handwritten signature

Bonificación por Firma

La Empresa concede una bonificación de CUATRO MILLONES DE PESOS (\$4.000.000) por la pronta firma del Pacto, la cual será entregada en cheque a nombre del trabajador en el momento de la suscripción del mismo. El valor se hará efectivo al depósito legal del en el Ministerio de la Protección Social.

Proseguir hace claridad que si el trabajador no permanece como beneficiario del Pacto Obligativo durante toda su vigencia, queda obligado a reintegrar el valor del presente bono a la Empresa. Dicho valor será descontado de los salarios correspondientes al mes siguiente siguientes a la fecha del retiro del atudido

ComPacto



ComPacto

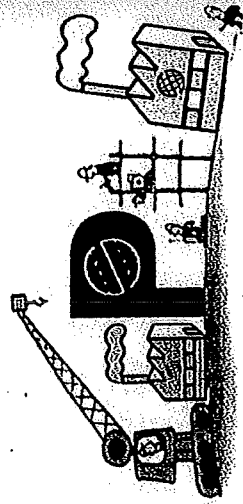
Crecimiento y Prosperidad

ComPacto

Crecimiento y Prosperidad

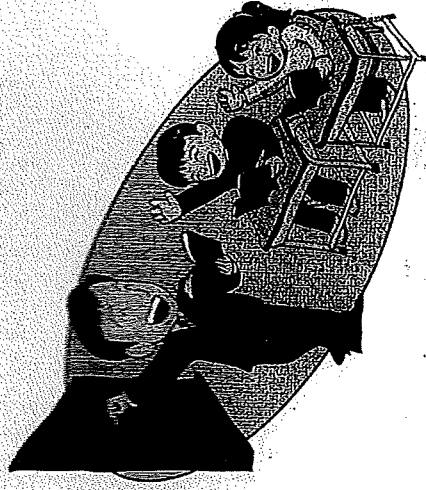
Clausulas Proseguir

Proseguir a cambio incluye en el Pacto Colectivo las clausulas que requiere la Empresa para su crecimiento como es el caso de LA CIRCUNSCRIPCION DE LOS BENEFICIOS DEL Pacto y un cambio especial para LOS TRABAJADORES NUEVOS clausulas con las cuales Proseguir puede crecer en el Mercado Colombiano y dar estabilidad a todos los trabajadores de Transportadora de Valores.



Préstamo Útiles Escolares

Para los trabajadores que se acopian al Pacto Colectivo la Empresa les facilitara préstamos anuales por trabajador hasta por la suma de **QUINIENTOS MIL PESOS (\$500.000)** para la compra de útiles escolares. El préstamo sera sin intereses y pagadero en un plazo no mayor de 5 meses.



Cam **Pact**

Crecimiento y Prosperidad

Cam **Pact**

Crecimiento y Prosperidad

Préstamo Educativo a Trabajadores

La Empresa apoyara a trabajadores con préstamos para estudios de carreras, intermedias o profesionales, únicamente en la modalidad de **INSTANCIA o SEMIPRESENCIAL**. Los préstamos serán máximo por el valor del ciclo o semestre y el plazo será hasta de 6 meses.

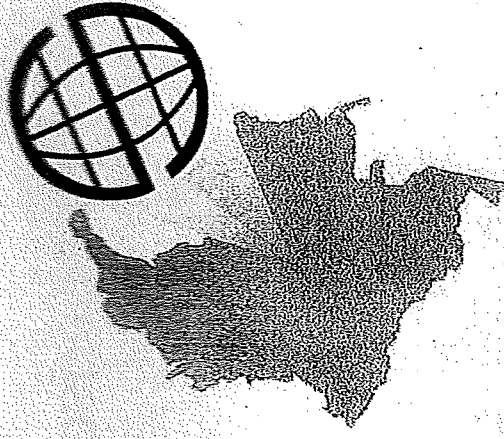


Claúsulas Proseguir

Puntualmente estos serán los criterios para Proseguir y sus trabajadores no han cláusulas amparo de escritas.

• Adquisición o creación de otras empresas del gremio de la seguridad sin que los beneficios del **PACTO** les apliquen, asegurando así su competitividad.

• Garantía para los trabajadores actuales que los beneficios del **PACTO** se les mantendrán hasta el día de su pensión.



ComPac

Crecimiento y Prosperidad

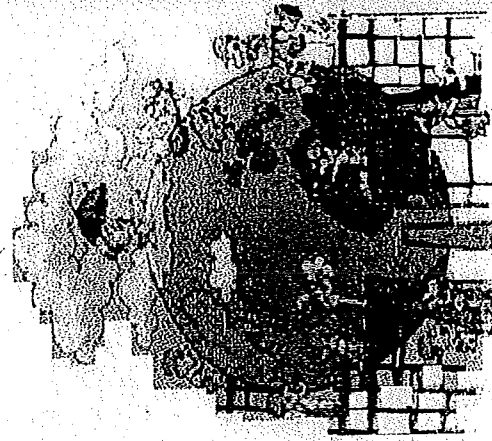
ComPactos

Crecimiento y Prosperidad

Claúsulas Proseguir

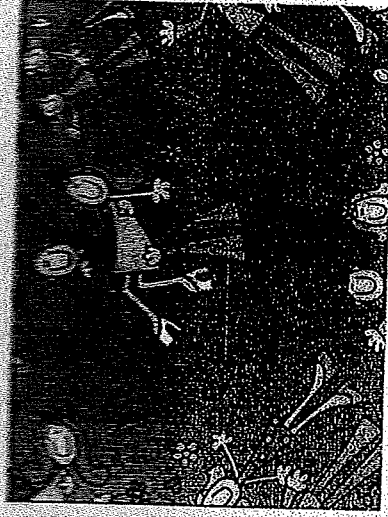
empleo para Colombianos y prioridad en los procesos de selección para los trabajadores acogidos al Pacto de estabilidad económica para la transitoriedad de Valores, teniendo la posibilidad que los nuevos trabajadores reciban beneficios iguales a los del mercado.

garantía de estabilidad para los trabajadores en la medida en que se asegure estabilidad económica para la empresa.



Auxilio de Matrimonio

Para los trabajadores que suscriban el Pacto Colectivo, la Empresa les pagará cuando celebren matrimonio una suma mayor a la establecida en el documento individual. El valor que contempla el Pacto es de CINCUENTA MIL PESOS (\$50'000).



Com Pact

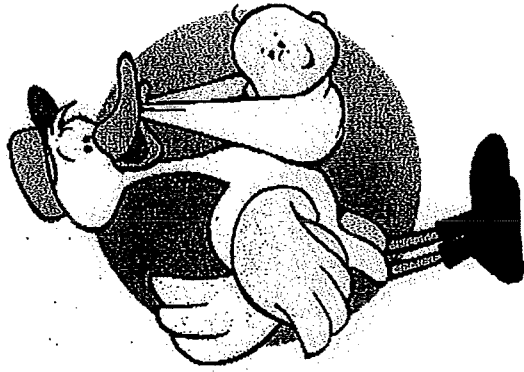
Crecimiento y Prosperidad

Com Pact

Crecimiento y Prosperidad

Auxilio de Nacimiento

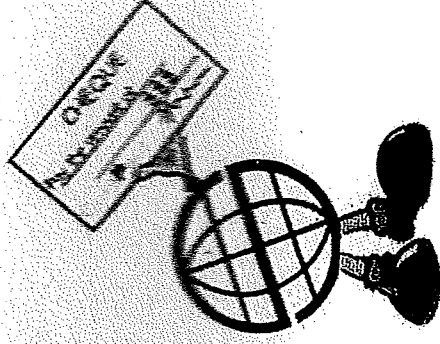
Para los trabajadores que suscriban el **Pacto Colectivo** de Ventimillas para el cumplimiento de caballos una suma mayor de la establecida en el documento individual. El valor que otorga el **Pacto** es de **CIENTO CINTE MIL PESOS (C120.000)**.



Proseguir y Trabajadores

Es el mayor de los beneficios: **EMPRESA Y TRABAJADORES** por el mismo objetivo, **CRECIMIENTO Y PROSPERIDAD**.

SERÁ UNA RELACIÓN INDEFINIDA!!!



Com**Pacto**

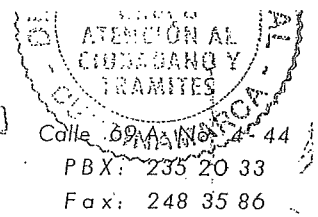
Crecimiento y Prosperidad

Com**Pacto**

Crecimiento y Prosperidad

JUAN CAMILO PÉREZ DÍAZ
RICARDO PÉREZ GAVIRIA
JUAN DAVID PÉREZ GAVIRIA

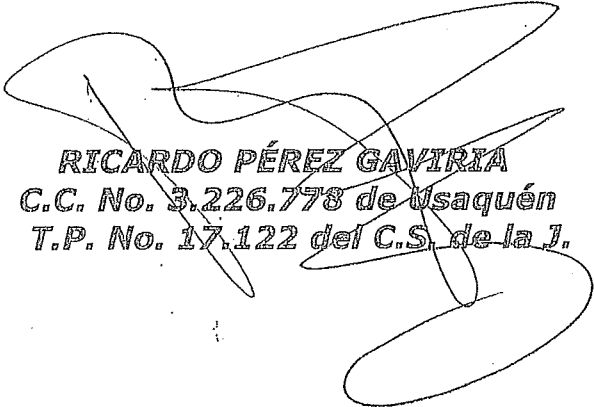
06 DIC. 2010



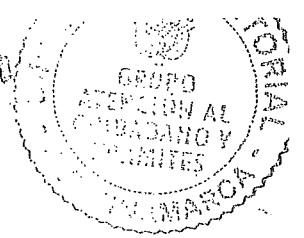
Señores
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO
DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA
E. S. D.

*RICARDO PÉREZ GAVIRIA, mayor y de esta vecindad, con C.C. No. 3.226.778 de Usaquén, Abogado en ejercicio, Titular de la Tarjeta Profesional No. 17.122 del Consejo Superior de la Judicatura, procediendo como Apoderado General de la Sociedad **COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.** y en cumplimiento de lo ordenado por el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, deposito ante ese Despacho el Pacto Colectivo de Trabajo suscrito el día tres (3) de diciembre entre la citada Sociedad y trabajadores de la misma.*

Respetuosamente,


RICARDO PÉREZ GAVIRIA
C.C. No. 3.226.778 de Usaquén
T.P. No. 17.122 del C.S. de la J.

08 DIC. 2010



PACTO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. Y SUS TRABAJADORES

En la ciudad de Bogotá, a los 3 días del mes de diciembre de 2010, entre los suscritos, de una parte, el señor Yago Palao Tirado, mayor y vecino de Bogotá, identificado como aparece al pie de su firma, quien obra en nombre y representación de la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., que en adelante y para los efectos del presente documento se denominará LA EMPRESA; y de la otra, los trabajadores no sindicalizados y no beneficiarios de Convención Colectiva de Trabajo alguna de la que sea parte la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A., todos mayores de edad e identificados como aparece al pie de nuestras firmas, obrando en nuestro propio nombre, quienes en adelante y para todos los efectos de este documento se denominarán "LOS TRABAJADORES", hemos convenido celebrar el presente PACTO COLECTIVO, mediante el cual se definen las peticiones formuladas por LOS TRABAJADORES, y que constituirá, en adelante, el único documento que rija las relaciones entre LOS TRABAJADORES y LA EMPRESA, PACTO COLECTIVO que se regirá por las siguientes estipulaciones: ,

ARTÍCULO 1.- FINALIDAD

La finalidad de este Pacto Colectivo de Trabajo es fijar las disposiciones normativas que han de continuar regulando las relaciones entre PROSEGUR DE COLOMBIA S.A. y los trabajadores que lo firmen o se adhieran válidamente a él.

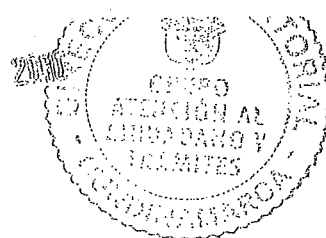
ARTÍCULO 2.- NATURALEZA JURÍDICA DEL PRESENTE PACTO

Este es un instrumento bilateral que contiene obligaciones y derechos para ambas partes. La adhesión a éste Pacto y su retiro son igualmente actos bilaterales que requieren el consentimiento de ambas partes, de ahí que para aceptar el posterior ingreso o retiro de trabajadores al presente PACTO COLECTIVO, se creará un comité nacional de cuatro (4) miembros, integrado por dos representantes de los trabajadores, por el Gerente de Recursos Humanos o quien haga sus veces y el Director de Bienestar y Desarrollo. Los trabajadores solo podrán adherir o retirarse del PACTO COLECTIVO, con aprobación de este comité.

ARTÍCULO 3.- OBJETO

El Pacto Colectivo aquí contenido regirá las relaciones jurídicas y laborales de las partes y de quienes posteriormente lo suscriban o se

16 DIC 2010



adhieran a él durante su vigencia, sin que circunstancia alguna pueda modificarlas o variar tales relaciones con excepción de las normas legales que en el futuro se dictaren.

ARTÍCULO 4.- CAMPO DE APLICACIÓN

El presente PACTO COLECTIVO se aplicará durante su vigencia en la extensión y términos estipulados, solamente a los trabajadores de carácter permanente de Prosegur de Colombia S.A. que lo suscriban o se adhieran a él en el futuro. Este Pacto regulará durante su vigencia las relaciones laborales entre la EMPRESA y los TRABAJADORES mencionados, junto con las estipulaciones de los respectivos contratos de trabajo y de Ley.

En cualquier caso, el presente Pacto Colectivo no regirá para el personal de DIRECCION MANEJO Y CONFIANZA, ni aprendices, ni trabajadores a termino fijo. Para estos últimos regirán los beneficios descritos en el CAPITULO ESPECIAL de este PACTO COLECTIVO. Respecto de los trabajadores aquí exceptuados, la Empresa queda en libertad de fijar el régimen salarial y prestacional que considere conveniente, con la excepción antes prevista relativa al Capítulo Especial aludido para trabajadores a término fijo.

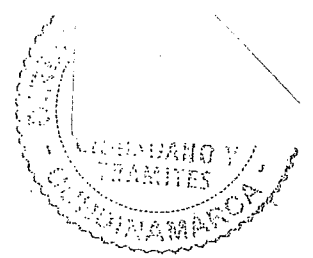
Se deja expresa constancia que durante la vigencia de este Pacto no regirá ni se remitirán las partes a ningún otro texto o estatuto. Por lo tanto cualquier acuerdo, estatuto, carta individual, convención colectiva o acuerdo colectivo que en época anterior haya beneficiado a los trabajadores amparados por el presente Pacto, se entienden sustituido por éste.

Los firmantes dejan constancia y aceptan que el presente Pacto es un acuerdo nacido de la libre y espontánea voluntad de las partes que debe aplicarse en forma integral y que debe ser respetado por dichas partes hasta su terminación o prórroga.

Si dentro de diez (10) días inmediatamente anteriores al vencimiento del término del presente Pacto Colectivo, las partes o una de ellas no hubieren informado a la otra parte su intención de modificar dicho Pacto, éste se entiende prorrogado por períodos sucesivos de seis (6) meses, que contarán desde la fecha señalada para su terminación.

El presente Pacto Colectivo podrá prorrogarse por las partes, igual o con cambios, en cualquier tiempo antes de su vencimiento, en cuyo caso no requiere denuncia.

06 DIC. 2006



ARTICULO 5. INCUMPLIMIENTO PACTO:

En razón del carácter extralegal de los beneficios consagrados en el presente Pacto Colectivo de trabajo, las partes acuerdan que si por algún motivo uno o más de los trabajadores que lo hubieren suscrito o adherido a él posteriormente renunciaren o se retiraren del mismo o dejaren de tener la calidad exigida por el artículo 481 de CST, estos trabajadores aceptan regresar a la remuneración y demás derechos y condiciones que tenían antes de firmar o adherirse al Pacto Colectivo, y por lo tanto se comprometen a devolver lo recibido por concepto de beneficios del pacto, autorizando en forma incondicional a la EMPRESA a deducirlos de salarios, prestaciones y demás derechos laborales, sin que por tal razón estos trabajadores pudieran aducir desmejoras en sus condiciones de trabajo, pues en todas sus partes la firma del presente Pacto Colectivo tanto por el Empleador como por los trabajadores se hizo libre, voluntaria y conscientemente asumiendo sus efectos y condiciones y sobre la base de su cumplimiento e inspirados en la buena fe y la equidad.

ARTÍCULO 6.- CONDICIONES DE FIRMA Y ADHESIÓN

Se entiende que la firma o adhesión por parte del trabajador al presente Pacto Colectivo es demostrativa por sí sola, de que el trabajador reúne los requisitos exigidos por el artículo 481 de C.S.T. de no pertenecer a ninguna organización sindical y, si perteneciere al momento de la firma, se entiende para todo efecto como renuncia a dichas organizaciones.

Aclaran las partes que para adherirse al presente PACTO bastará que el trabajador manifieste por escrito su decisión en tal sentido, en comunicación dirigida a la empresa, comunicación que debe ser entregada en el departamento de Recursos Humanos, quienes la tramitarán con el comité nacional, sin perjuicio de lo previsto en el artículo segundo

ARTICULO 7. IMPUTACION DE SALARIOS Y PRESTACIONES:

Conviene las partes que los aumentos de salarios, auxilios y demás prestaciones extralegales consignadas en este Pacto, se imputarán a cualesquiera aumento de salarios, auxilios o prestaciones que llegaren a ser de obligatorio cumplimiento para la Empresa, por cualquier causa, durante la vigencia de dicho Pacto; de la misma manera cualquier derecho que creare la ley a favor de los beneficiarios presentes o futuros del presente Pacto será imputable a las prerrogativas previstas en el citado Pacto. Por último, cualquier aumento de salario de obligatorio cumplimiento para la EMPRESA que llegare a regir y hacerse efectivo para la misma durante la vigencia de este Pacto Colectivo, se imputará al aumento inmediatamente siguiente pactado o a suscribirse.

06 DIC. 2008



ARTÍCULO 8.- PRIMA DE ARRAIGO:

Para los trabajadores cobijados por el presente pacto colectivo que cumplan años de servicio continuo en la empresa ésta le pagará así: para 10, 15, 20, 25, 30 o 35 años le reconocerá respectivamente una Prima de Arraigo por valor de \$159.000.00, \$223.000.00, \$313.000.00, \$341.000.00, \$352.000.00 y \$379.000.00. A partir del 1 de marzo de 2011 estos valores se incrementarán en el Índice de Precios al Consumidor Nacional (IPC) certificado por el DANE que corresponda al año 2010. A partir del 1 de marzo de 2012 estos valores se incrementarán en el IPC Nacional certificado por el DANE que corresponda al año 2011. A partir del 1 de marzo de 2013 estos valores se incrementarán en el IPC Nacional certificado por el DANE que corresponda al año 2012. Cuando el contrato termine se le reconocerá esta prima en forma proporcional al tiempo trabajado en el último quinquenio. Si por algún motivo el trabajador sufre un accidente de trabajo, se incapacita permanentemente o su retiro de la compañía se da en razón a una pensión por vejez, invalidez o muerte, la compañía efectuará el pago del 100% de la prima de arraigo según corresponda

PARAGRAFO: Queda entendido que la referencia a "IPC" en el presente Pacto se entenderá como Índice de Precios al Consumidor Nacional certificado por el DANE en el período que se especifique en cada caso.

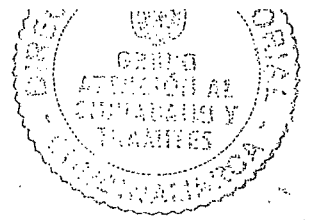
ARTÍCULO 9.- BONIFICACIÓN EXTRALEGAL DE VACACIONES:

En virtud del presente pacto colectivo la empresa otorgará a sus trabajadores cuando disfruten en tiempo sus vacaciones la suma de \$203.000.00. A partir del 1 de Marzo de 2011 este valor se incrementará en el IPC Nacional que corresponda al año 2010. A partir del 1 de Marzo de 2012 este valor se incrementará en el IPC que corresponda al año 2011. A partir del 1 de marzo de 2013 este valor se incrementará en el IPC que corresponda al año 2012.

ARTÍCULO 10.- DOTACIONES:

En virtud del presente pacto colectivo Prosegur continuará suministrándoles a los trabajadores en las oportunidades acostumbradas las dotaciones que ha venido reconociéndole y aquellas que sean indispensables para el cumplimiento de sus funciones actuales y/o futuras.

ARTÍCULO 11.- INDEMNIZACION EXTRALEGAL:



Los siguientes artículos que están descritos en el presente pacto colectivo serán aplicables a los nuevos trabajadores de que trata este Capítulo Especial que se adhieran al presente pacto colectivo en las mismas condiciones en que están redactados:

1. BONIFICACION EXTRALEGAL DE VACACIONES
2. DOTACIONES ✓
3. PERMISOS REMUNERADOS
4. AUMENTO DE SUELDOS: EN LO PERTINENTE SEGÚN FECHA DE INGRESO DEL TRABAJADOR
5. PRESTAMO DE VACACIONES
6. PRESTAMO CALAMIDAD DOMESTICA
7. APOYO TRABAJADOR E HIJO
8. AUXILIO FUNERARIO ✓
9. AUXILIO FUNERARIO FAMILIARES ✓
10. PAGO POR REEMPLAZO
11. AUXILIO MATRIMONIO ✓
12. DEPORTES
13. AUXILIO DE NACIMIENTO ✓
14. AUXILIO DE DESPLAZAMIENTO ✓
15. SEGURO POR MUERTE E INVALIDEZ
16. TOLERANCIA EN EL HORARIO
17. INCAPACIDAD MEDICA
18. EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL PERIODICO
19. INSTANCIAS DISCIPLINARIAS
20. ASCENSOS
21. ACCIDENTE EN EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES
22. AUXILIO SALUD
23. AUXILIO EDUCATIVO ✓
24. BECAS EDUCATIVAS
25. PRESTAMO DE VIVIENDA
26. SABADO Y DIA 31

Para constancia y en señal de aceptación se firma el presente pacto colectivo de trabajo por parte de la sociedad PROSEGUR DE COLOMBIA en Bogotá y por sus trabajadores en las respectivas sucursales a los tres (3) días de diciembre de dos mil diez (2010).

YAGO PALAO TIRADO

REPRESENTANTE LEGAL

COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA

Bancolombia

NIT. 890.903.938-3

CONSIGNACIÓN EN EFECTIVO ÚNICAMENTE No. 409173991

CUENTA CORRIENTE CUENTA DE AHORROS
 NUMERO DE LA CUENTA
 NOMBRE DEL TITULAR DE LA CUENTA
 NOMBRE DEL DEPOSITANTE
 REFERENCIA
 CIUDAD: Bogotá TELEFONO: FECHA: 17/01/11 AÑO: 2011 MES: 01 DIA: 17 TOTAL EFECTIVO: \$ 4.000.000

PUEDO CONSIGNAR EN CUALQUIER SUCURSAL Y PARA CUALQUIER TIPO DE CUENTA EN EL PAIS.

ESTE RECIBO NO ES VALIDO SIN LA FIRMADA DEL DEPOSITANTE Y EL SELLO DEL CAJERO.
 DEPOSITANTE
 07

Per favor elaborar esta consignación en máquina de escribir o letra de imprenta legible. Sin abreviaturas y sin dejar espacios en blanco que permitan alterar los caracteres. No utilizar lápiz. El Banco está a cargo del efectivo y los datos indicados en el original de esta consignación. Si hubiera errores o faltantes, el Banco hará los ajustes necesarios en la cuenta correspondiente del cliente. F-580

PROSEGUER NIT. 860.006.537-0 **ORDEN DE PAGO No.** [REDACTED]
 CIUDAD: Bogotá AÑO: 2011 FECHA: 17/01/11 CODIGO: BANCO: SUCURSAL BANCO: VALOR:

BENEFICIARIO: [REDACTED]
 LA SUMA DE: [REDACTED]
 CONCEPTO: BONIFICACION NO SALARIAL



PROSEGUER

| CUENTA MAYOR | S/CTA. 1 | S/CTA. 2 | S/CTA. 3 | DC | SUC. | CENTRO COSTO | AUXILIAR NIT. | CONCIL. | DEBITOS | CREDITOS | BASE I.V.A. RETEFUENTE | |
|--------------|----------|----------|----------|----|------|--------------|---------------|---------|---------|----------|------------------------|-------|
| | | | | | | | | | | | % | VALOR |
| [REDACTED] | | | | | | | | | | | | |

PREPARADO POR: REVISADO POR: CONTABILIDAD: AUTORIZADO POR: [REDACTED]

LOGO/PROSEGUER S.A. P.O. BOX 4051100 51100