



OPERADOR

**Convención
Colectiva de
Trabajo
1994 - 1996**

INTERNATIONAL (COLOMBIA) RESOURCES CORPORATION



OPERADOR

INDICE

CAPITULO I **FINALIDAD, APLICACION Y ALCANCE** **PAG.**

Artículo 1.	Designación de Partes y Objetivos	9
Artículo 2.	Respeto Derechos Individuales	10
Artículo 3.	Fusión Sindical	10
Artículo 4.	Campo de Aplicación	10
Artículo 5.	Interpretación	10

CAPITULO II **DERECHOS DEL SINDICATO**

Artículo 6.	Derecho de Asociación y Asesoría Sindical	11
Artículo 7.	Cuotas Sindicales	11
Artículo 8.	Fuero Sindical	12
Artículo 9.	Visitas Federales y Confederales	12
Artículo 10.	Auxilio para el Sindicato	13
Artículo 11.	Remodelación Sede Sindical	13
Artículo 12.	Permisos Actividades Sindicales	14
Artículo 13.	Permisos Reuniones Juntas Directivas	14
Artículo 14.	Permisos Foros, Congresos y Conferencias	14
Artículo 15.	Permisos Cursos Sindicales	15
Artículo 16.	Permisos Asamblea de Delegados	15
Artículo 17.	Permisos Asamblea Aprobación Pliego	16
Artículo 18.	Permisos Redacción del Pliego	16
Artículo 19.	Permisos Comisión Negociadora.	16
Artículo 20.	Transporte Comisión Negociadora	17
Artículo 21.	Auxilio Transporte Comisión Negociadora	17
Artículo 22.	Protección Discusión Pliego de Peticiones.	18
Artículo 23.	Datos Estadísticos para el Sindicato	18

CAPITULO III **PERMISOS Y VIATICOS LABORALES**

Artículo 24.	Definición Familiares	19
Artículo 25.	Permiso por Calamidad, Hospitalización y/o Cirugía	19
Artículo 26.	Viáticos Laborales	21
Artículo 27.	Permiso Matrimonial	21
Artículo 28.	Permiso Muerte Familiares	22



OPERADOR

Artículo 29. Préstamo por Muerte de Familiares	23
Artículo 30. Permiso por Maternidad	23
Artículo 31. Día de Permiso Adicional	24
Artículo 32. Intercambio de Turno	24
Artículo 33. Turno 5 x 2 Diligencias Personales	25

CAPITULO IV TRANSPORTE, ALIMENTACION Y VIVIENDA

Artículo 34. Alojamiento	26
Artículo 35. Transporte Terrestre	26
Artículo 36. Seguro Transporte Terrestre	27
Artículo 37. Alimentación	27
Artículo 38. Modificación de Merienda	28
Artículo 39. Instalación para Lunch y Servicios	28
Artículo 40. Vivienda	28
Artículo 41. Transporte en Tiempo Extra	29
Artículo 42. Dietas Especiales	29

CAPITULO V AUXILIOS VARIOS

Artículo 43. Fondo Educativo	30
Artículo 44. Estudio de Trabajadores	31
Artículo 45. Auxilio Educativo	32
Artículo 46. Auxilio Educativo al Sindicato para Hijos de Trabajadores Fallecidos	32
Artículo 47. Aprendices Sena	32
Artículo 48. Auxilio Funerario Familiares	33
Artículo 49. Gastos Funerarios Trabajadores	33
Artículo 50. Favorabilidad para los Familiares de los Trabajadores Inválidos o Fallecidos	34
Artículo 51. Auxilio a Cootraintercor	35
Artículo 52. Permisos a Cootraintercor	35

CAPITULO VI SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Artículo 53. Seguridad Industrial	36
Artículo 54. Elementos de Protección	36
Artículo 55. Anteojos	36



OPERADOR

Artículo 56. Reubicación por Incapacidad	37
Artículo 57. Comité Medicina, Higiene y Seguridad Industrial	37
Artículo 58. Entrenamiento a Miembros Comité de Medicina, Higiene y Seguridad	38
Artículo 59. Inspecciones de Seguridad	38
Artículo 60. Dotación de Uniformes de Trabajo y Elementos de Protección	39
Artículo 61. Alternativa de Dotación	40
Artículo 62. Dotación Adicional para Soldadores	40
Artículo 63. Dotación de Toallas y Esterillas	41

CAPITULO VII AUXILIOS MEDICOS

Artículo 64. Drogas	42
Artículo 65. Fondo Médico Familiares	42
Artículo 66. Prótesis por Accidente de Trabajo	44
Artículo 67. Auxilio Acompañante	44
Artículo 68. Viático Tratamiento Médico	45
Artículo 69. Permiso Citas con el I.S.S.	46
Artículo 70. Aviso por Enfermedad	46
Artículo 71. Protección a la Maternidad	46
Artículo 72. Exámenes Médicos Periódicos	46
Artículo 73. Seguro por Invalidez	47
Artículo 74. Suspensión de Descuentos por Incapacidad	48
Artículo 75. Incapacidad por 180 días o más	49
Artículo 76. Elementos y Aparatos Ortopédicos	49
Artículo 77. Cursos en Salud Ocupacional	49

CAPITULO VIII PROCEDIMIENTO DE CARGOS Y DESCARGOS

Artículo 78. Procedimiento de Cargos y Descargos	50
Artículo 79. Atenuantes	55
Artículo 80. Información a El Sindicato	55

CAPITULO IX PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

Artículo 81. Procedimiento de Reclamos	56
--	----

CAPITULO X SALARIOS Y PRIMAS

Artículo 82. Salarios	58
Artículo 83. Prima de Vacaciones	58
Artículo 84. Prima de Navidad	58
Artículo 85. Prima Extralegal de Servicios	59
Artículo 86. Prima Especial Convencional	59
Artículo 87. Prima por Antigüedad	59
Artículo 88. Incremento por Eficiencia y Productividad	60
Artículo 89. Bono a la Firma	61
Artículo 90. Reconocimiento por Reemplazos	61

CAPITULO XI RECREACION Y CULTURA

Artículo 91. De la Cultura, Deporte y Recreación	62
Artículo 92. Permisos Competencias Deportivas	62
Artículo 93. Incapacidad por Prácticas Deportivas	63
Artículo 94. Auxilio Clubes Deportivos	63
Artículo 95. Patrocinio Deportivo	63

CAPITULO XII DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 96. Apoderados de Trabajadores	65
Artículo 97. Afiliación a Casa Cárcel	65
Artículo 98. Detención Preventiva	65
Artículo 99. Definiciones	65
Artículo 100. Trabajadores Concejales y Diputados	66
Artículo 101. Contratistas	66

CAPITULO XIII VIGENCIA, PRORROGA Y DENUNCIA DE LA CONVENCION

Artículo 102. Vigencia y Denuncia	67
Artículo 103. Denuncia y Terminación	67
Artículo 104. Impresión de la Convención	68
Artículo 105. Solución Pliego de Peticiones	68

ACTAS EXTRACONVENCIONALES

70 - 73



**INTERNATIONAL COLOMBIA
RESOURCES CORPORATION**

INTERCOR

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

1994 - 1996

Suscrita entre INTERNATIONAL COLOMBIA RESOURCES CORPORATION "INTERCOR" y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE INTERCOR "SINTERCOR", con Personería Jurídica No. 02453 de julio 6 de 1983, para el período comprendido entre el 8 de marzo de 1994 y el 7 de marzo de 1996.



CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

En la ciudad de Barranquilla, en las instalaciones del Hotel Puerta del Sol a los veinte (20) días del mes de Abril de 1994 entre los suscritos a saber: Jaime Amarís Camargo, Marcos Mejía Estrada, Rafael Otero Pinedo, Iván Rodríguez Bustillo, Oswaldo Rodríguez Deavila y Gustavo Vicioso Simmonds, en representación de International Colombia Resources Corporation "Intercor", por una parte, y por la otra, los señores Leonardo Bastidas Jalk, Jaime Deluquez Díaz, Jorge Gómez Cataño, Rafael Pérez Nieves, Edinson Salas Ríos y Rafael Velásquez Sánchez, en condición de representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de Intercor, "Sintercor", todos mayores de edad y con poderes suficientes para comprometer a sus representados, se celebró la Convención Colectiva de Trabajo contenida en los siguientes artículos, en virtud del acuerdo a que llegaron las partes como conclusión del conflicto colectivo originado por la discusión del pliego de peticiones presentado por los trabajadores afiliados al Sindicato.

Asistieron además en condición de asesores de Sintercor, los señores Jaime Pájaro Acosta, miembro del Comité Ejecutivo de Fedepetrol y el señor Julio Carrascal Puentes miembro de la Central Unitaria de Trabajadores CUT.



**INTERNATIONAL COLOMBIA RESOURCES
CORPORATION**

INTERCOR

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
1994 - 1996**

CAPITULO I

FINALIDAD, APLICACION Y ALCANCE

**ARTICULO 1. DESIGNACION DE PARTES Y
OBJETIVOS**

La presente Convención Colectiva de Trabajo se suscribe entre la Empresa International Colombia Resources Corporation "INTERCOR" quien en adelante se denominará EL EMPLEADOR, y sus trabajadores sindicalizados, representados por su Sindicato Nacional de Trabajadores de Intercor "SINTERCOR", con Personería Jurídica No.02453 del 6 de Julio de 1983, quien en adelante se denominará EL SINDICATO, con el objeto de fijar conjuntamente las normas que regirán los contratos individuales de trabajo, durante su vigencia, velando por el mejoramiento de la seguridad industrial, higiene, estabilidad social y económica en las condiciones laborales e indicar los derechos y prerrogativas sindicales. A ella se consideran incorporadas todas las normas legales pertinentes, en cuanto fuesen más favorables a los trabajadores.

Las disposiciones de esta Convención se consideran incorporadas en los contratos individuales de trabajo, y toda disposición o reglamentación en contrario a los fines expresos de esta

Convención que tienda a desvirtuar o contradecir las estipulaciones de la misma, se tendrán como inexistentes.

ARTICULO 2. RESPETO DERECHOS INDIVIDUALES

En Intercor no se ejercerá ninguna clase de persecución, coacción o discriminación por razones sindicales, políticas, regionales, raciales, religiosas, de nacionalidad, profesión cargo o lugar de trabajo, así como cualquier otro acto que impida el derecho de sindicalización o el ejercicio sindical.

Toda persona que ejercite persecuciones o discriminaciones de esta índole incurrirá en las sanciones previstas por la ley.

ARTICULO 3. FUSION SINDICAL

En el caso de que SINTERCOR obtenga la aprobación legal para fusionarse a un Sindicato de industria, los auxilios económicos y permisos sindicales consagrados para SINTERCOR en esta Convención Colectiva de Trabajo, se trasladarán al sindicato de industria en aquellas cantidades aún no utilizadas por SINTERCOR.

ARTICULO 4. CAMPO DE APLICACION

Las disposiciones de la presente convención colectiva de trabajo, se aplicarán a los trabajadores vinculados directamente con Intercor, que hayan superado el período de prueba de sus contratos de trabajo y que ocupen las posiciones o desempeñen cargos cuya remuneración básica mensual no sea superior a cuatrocientos setenta mil pesos (\$470.000.00) antes de que se hagan efectivos los aumentos de salario dispuestos para la vigencia de esta convención.

ARTICULO 5. INTERPRETACION

Cuando surjan diferencias o dudas sobre la interpretación y la aplicación entre las disposiciones legales, convencionales y reglamentarias se aplicará la norma más favorable al trabajador.

CAPITULO II

DERECHOS DEL SINDICATO

ARTICULO 6. DERECHO DE ASOCIACION Y ASESORIA SINDICAL

EL EMPLEADOR garantizará a sus trabajadores el derecho de afiliarse libremente a EL SINDICATO, y a éste el libre ejercicio de sus funciones legales y estatutarias y la representación de los trabajadores afiliados. Igualmente, reconoce el derecho de representación y asistencia que otorga la ley a entidades Federales y Confederales, legalmente constituidas, a las cuales esté o se afilie EL SINDICATO.

EL EMPLEADOR reconoce a EL SINDICATO como el representante legal de los trabajadores afiliados a él para los fines que señalan las leyes laborales y las estipulaciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 7. CUOTAS SINDICALES

EL EMPLEADOR descontará del salario de los trabajadores sindicalizados el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias que apruebe la asamblea general de EL SINDICATO, de acuerdo a lo establecido en la ley.

Los trabajadores no sindicalizados que se benefician de la Convención, pagarán al Sindicato, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen sus afiliados.

Previo al descuento de las cuotas extraordinarias, EL SINDICATO presentará copia de la parte pertinente del acta correspondiente, debidamente autenticada por el Secretario General del Sindicato.

Por previa presentación se entienden dos (2) días hábiles antes del cierre mensual en nómina.

ARTICULO 8. FUERO SINDICAL

EL EMPLEADOR reconocerá la garantía del fuero sindical a los trabajadores que resulten elegidos conforme a la ley para la Directiva Nacional y para las Subdirectivas Seccionales y Comisión de Reclamos Estatutarias, lo mismo que a quienes sean elegidos conforme a la ley en las Juntas Directivas de la Federación o Confederación a las cuales esté o se afilie EL SINDICATO.

ARTICULO 9. VISITAS FEDERALES Y CONFEDERALES

Los representantes Federales y Confederales, previa solicitud de EL SINDICATO a EL EMPLEADOR, podrán practicar visitas a los sitios de trabajo hasta tres veces por cada período de vigencia de esta Convención.

En caso de ser aprobadas las solicitudes por EL EMPLEADOR, dichas visitas serán por un máximo de dos (2) días en la Mina y un (1) día en el Puerto y hasta tres (3) representantes en total. En caso de visitas por dos (2) días consecutivos en la Mina, EL SINDICATO será responsable de los servicios de alojamiento fuera del campamento.

Todo visitante deberá cumplir las normas y requisitos establecidos por EL EMPLEADOR en sus dependencias. Así mismo, EL EMPLEADOR les facilitará los elementos de seguridad requeridos.

Las solicitudes de que trata este artículo deberán ser tramitadas con un mínimo de tres (3) días hábiles de anticipación y ante el Departamento de Recursos Humanos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 426 del Código Sustantivo del Trabajo, las asociaciones superiores, Federación y/o Confederación legalmente constituidas a que esté afiliado o se afilie EL SINDICATO, podrán asesorar a Sintercor ante EL EMPLEADOR en la tramitación de sus conflictos.

ARTICULO 10. AUXILIO PARA EL SINDICATO

EL EMPLEADOR auxiliará a EL SINDICATO con la suma de trece millones de pesos (\$13'000.000.00) por una sola vez, para las siguientes actividades:

- A. Gastos de instalación y arrendamiento de sedes.
- B. Gastos de funcionamiento de EL SINDICATO.
- C. Cubrir los costos de pasajes y viáticos causados por los permisos para foros, congresos, conferencias y cursos sindicales.
- D. Cubrir los costos del estudio socioeconómico que adelante EL SINDICATO para el próximo pliego de peticiones.

El auxilio en mención será entregado a EL SINDICATO dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

ARTICULO 11. REMODELACION SEDE SINDICAL

Con el objeto de remodelar la sede de EL SINDICATO en Riohacha, EL EMPLEADOR entregará a EL SINDICATO en préstamo, sin intereses, la suma de sesenta millones de pesos (\$60'000.000.00), que serán entregados a los treinta (30) días de firmada la presente convención colectiva de trabajo. Este préstamo será cancelado por EL SINDICATO a EL EMPLEADOR, en cuotas mensuales y sucesivas de tal manera que la suma entregada en préstamo esté cancelada el 31 de diciembre de 1995. Estas cuotas se descontarán de la suma mensual que se entrega a EL SINDICATO por concepto de cuota ordinaria. Los descuentos comenzarán a hacerse a partir de treinta (30) días después de entregado el préstamo.



ARTICULO 12. PERMISOS ACTIVIDADES SINDICALES

EL EMPLEADOR concederá mil setecientos diez (1.710) días-hombre de permiso remunerado con salario básico durante la presente Convención a los miembros de EL SINDICATO de la Junta Directiva Nacional y Subdirectivas y sus respectivas comisiones estatutarias de reclamos para atender actividades sindicales así como a los afiliados a EL SINDICATO que sean elegidos para ocupar cargos directivos en la Federación o Confederación a que esté afiliado o se afilie EL SINDICATO. El número máximo de trabajadores de una misma sección que pueden tomar permiso simultáneamente será de dos (2).

Estos permisos deberán ser notificados por escrito al supervisor inmediato con veinticuatro (24) horas de anticipación.

ARTICULO 13. PERMISOS REUNIONES JUNTAS DIRECTIVAS

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo EL EMPLEADOR concederá un (1) día al mes de permiso remunerado con salario básico a cada uno de los doce (12) miembros de la junta directiva nacional de EL SINDICATO y sus subdirectivas, que así lo requieran, para asistir a la reunión de junta directiva. EL SINDICATO informará a EL EMPLEADOR con tres (3) días de antelación la fecha en la que se efectuará esta reunión mensual de junta directiva, a fin de que EL EMPLEADOR proceda a tramitar los permisos que se requieran. Queda entendido que estos permisos no son acumulables de mes a mes.

ARTICULO 14. PERMISOS FOROS, CONGRESOS Y CONFERENCIAS

EL EMPLEADOR concederá trescientos (300) días-hombre de permiso remunerado con salario básico durante la presente convención a los delegados de EL SINDICATO para asistir a foros,



OPERADOR

congresos y conferencias sindicales. Estos permisos se otorgarán hasta para tres (3) delegados en cada caso, a excepción de los Congresos de las Federaciones y Confederaciones a las que esté o se afilie EL SINDICATO, en los cuales podrá excederse en el número de delegados. El número máximo de permisos individuales por hombre, será de ocho (8) días hábiles por mes. Estos permisos deberán ser notificados por escrito al supervisor inmediato con dos (2) días de anticipación.

ARTICULO 15. PERMISOS CURSOS SINDICALES

EL EMPLEADOR concederá cuatrocientos (400) días-hombre de permiso remunerado con salario básico durante la presente Convención a los trabajadores elegidos por EL SINDICATO para asistir a cursos de capacitación sindical. Estos permisos se otorgarán por períodos máximos de dieciseis (16) días hábiles en cada ocasión y máximo dos (2) trabajadores por sección, previa notificación presentada por escrito al supervisor inmediato con un mínimo de dos (2) días de anticipación.

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo se dictarán dos (2) cursos de un (1) día de duración, uno (1) en la mina y otro en el puerto para 20 trabajadores cada uno. Además, se dictará un (1) curso de tres (3) días de duración sobre negociación para seis (6) miembros de la próxima Comisión Negociadora del Sindicato.

ARTICULO 16. PERMISOS ASAMBLEA DE DELEGADOS

EL EMPLEADOR concederá doscientos diez (210) días-hombre de permiso remunerado con salario básico durante la presente convención para asistir a las Asambleas Nacionales de Delegados. Estos permisos se utilizarán cumpliendo con el siguiente procedimiento:

Hasta dos (2) veces por cada período de vigencia de esta convención, para asistir a la Asamblea General de EL SINDICATO a

razón de un (1) delegado por cada veinte (20) trabajadores que se encuentren laborando en ese momento, por sección-turno.

Estos permisos deberán ser notificados por escrito al supervisor inmediato con dos (2) días de anticipación.

ARTICULO 17. PERMISOS ASAMBLEA APROBACION PLIEGO

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, y por una sola vez, EL EMPLEADOR concederá un (1) día hábil de permiso remunerado con salario básico a los delegados principales de la asamblea general de delegados de EL SINDICATO que así lo requieran, para asistir a la sesión de aprobación del próximo pliego de peticiones.

Estos permisos deberán ser notificados por escrito al supervisor inmediato con dos (2) días de anticipación.

ARTICULO 18. PERMISOS REDACCION DEL PLIEGO

EL EMPLEADOR concederá ochenta (80) días-hombre de permiso remunerado con salario básico durante la presente convención para ser usado por los trabajadores que sean elegidos por EL SINDICATO para la redacción del próximo pliego de peticiones.

El número máximo de trabajadores de una misma sección que pueden tomar permisos, simultáneamente, será de dos (2). Estos permisos deberán ser notificados por escrito al supervisor inmediato con dos (2) días de anticipación.

ARTICULO 19. PERMISOS COMISION NEGOCIADORA

EL EMPLEADOR concederá permisos remunerados con el salario básico a los seis miembros de la comisión negociadora de EL SINDICATO, cinco (5) días antes de la iniciación de la Etapa de

Arreglo Directo del próximo pliego de peticiones y hasta cuatro (4) días después de firmado el último acuerdo que resuelva en su totalidad este pliego.

En la mesa de negociaciones las comisiones estarán integradas por cuatro (4) negociadores por cada una de las partes.

EL EMPLEADOR reconocerá viáticos por cada día de negociación a los seis (6) miembros de la Comisión Negociadora de EL SINDICATO.

ARTICULO 20. TRANSPORTE COMISION NEGOCIADORA

EL EMPLEADOR suministrará durante el término de la próxima negociación del pliego de peticiones, hasta seis (6) cupos semanales de ida y vuelta a la Mina o al Puerto para los seis (6) miembros de la Comisión Negociadora de EL SINDICATO, según la disponibilidad de Transporte Aéreo con previa solicitud de cuarenta y ocho (48) horas tal como lo tiene determinado Transporte Aéreo. En caso de cupos adicionales, éstos serán solicitados a la Comisión Negociadora de EL EMPLEADOR.

En el evento de que las partes acuerden trasladar la negociación a Bogotá, EL EMPLEADOR reconocerá el valor de los pasajes aéreos de ida y vuelta por una sola vez, a los cuatro (4) miembros de la Comisión Negociadora de EL SINDICATO. En caso de necesitarse pasajes adicionales éstos serán solicitados a la Comisión Negociadora de EL EMPLEADOR.

ARTICULO 21. AUXILIO TRANSPORTE COMISION NEGOCIADORA

EL EMPLEADOR reconocerá a EL SINDICATO para la próxima Negociación Colectiva un auxilio de trece mil quinientos pesos (\$13.500.00) por día de negociación para ayudar a cubrir los gastos de movilización y transporte de la Comisión Negociadora.

ARTICULO 22. PROTECCION DISCUSION PLIEGO DE PETICIONES

Los trabajadores afiliados a EL SINDICATO no podrán ser despedidos sin justa causa, desde el día en que EL SINDICATO presente el pliego de peticiones, hasta cuando se produzca el acto que le ponga fin al conflicto colectivo.

ARTICULO 23. DATOS ESTADISTICOS PARA EL SINDICATO

A partir de la firma de la presente convención, EL EMPLEADOR entregará a EL SINDICATO, la siguiente información:

- a) Un (1) ejemplar del Balance Social, a más tardar treinta (30) días después de su publicación.
- b) Un (1) ejemplar del Manual del Sistema de Desarrollo de Personal Técnico Calificado.
- c) Previa solicitud, un (1) ejemplar del Plegable y/o Folleto de Planes y Beneficios Voluntarios.
- d) Bimestralmente, las cifras de ausentismo mensual del personal beneficiario de la Convención Colectiva.
- e) Bimestralmente, las cifras de cumplimiento de metas de movimiento de material estéril y carbón y disponibilidad de las flotas de minería.
- f) En los meses de agosto y febrero de cada año, la distribución del personal técnico calificado por sitio de trabajo, departamento operativo y ciudad de residencia.

CAPITULO III

PERMISOS Y VIATICOS LABORALES

ARTICULO 24. DEFINICION FAMILIARES

Para efectos de esta Convención se entienden como familiares del trabajador sindicalizado las siguientes personas:

- A. La esposa(o) o compañera(o) permanente debidamente inscrita(o) en la Empresa.
- B. Los hijos menores de diez y ocho años (18).
- C. Los hijos mayores de diez y ocho años (18) que estudien y dependan económicamente del trabajador.
- D. Los hijos mayores de diez y ocho años (18) que sean inválidos.
- E. Los hijos adoptivos, legalmente adoptados, menores de diez y ocho años (18) o mayores que estudien y dependan económicamente del trabajador o que sean inválidos.
- F. Los padres.

ARTICULO 25. PERMISO POR CALAMIDAD, HOSPITALIZACION Y/O CIRUGIA

Los siniestros por inundaciones, incendios, temblores, huracanes, terremotos y vendavales que afecten sustancialmente la vivienda del trabajador y los casos de cirugías no ambulatorias y/u hospitalización a cualquiera de sus familiares por más de un día, ordenadas por el I.S.S. o la E.P.S. a que esté afiliado el trabajador, serán considerados casos especiales de calamidad doméstica y al trabajador afectado se le concederá un permiso remunerado por el número de días definido por su supervisor inmediato.



OPERADOR

Cuando el trabajador considere que requiere más días de permiso que los concedidos por el supervisor para el manejo de la(s) calamidad(es) asociadas con siniestros por inundaciones, incendios, temblores, huracanes, terremotos y vendavales, un funcionario del Departamento de Recursos Humanos evaluará la existencia y el grado de la calamidad y presentará una recomendación al supervisor.

PARAGRAFO PRIMERO:

Los casos especiales de calamidad doméstica debidamente comprobada, no contemplados en esta Convención Colectiva y los casos de cirugía(s) ambulatoria(s) y/u hospitalización de un día o más, continuarán siendo manejados individual y directamente por el supervisor inmediato, quien evaluará cada caso y determinará el permiso necesario, y así mismo definirá el número de días de permiso remunerado.

PARAGRAFO SEGUNDO:

En todo caso, el(los) día(s) de permiso debe(n) coincidir con el período de hospitalización o día de la cirugía del familiar del trabajador.

El permiso en los casos de cirugía u hospitalización de que trata el presente artículo, debe ser comprobado mediante la presentación del certificado expedido por la entidad de salud correspondiente, dentro de un término no mayor de cuatro (4) días hábiles, contados a partir de la fecha del suceso. De lo contrario se considerará que la ausencia fue injustificada.

PARAGRAFO TERCERO:

Los permisos no remunerados por calamidad doméstica concedidos a los trabajadores no darán lugar a la pérdida de la remuneración del descanso dominical o equivalente.

PARAGRAFO CUARTO:

Para efectos de los permisos por cirugía no ambulatoria u hospitalización del inciso primero de este artículo se entiende por familiares a el (la) esposo (a) o compañero (a) permanente del trabajador y/o su (s) hijo (s) debidamente inscritos en el Registro de Dependientes y Beneficiarios de la Empresa.

ARTICULO 26. VIATICOS LABORALES

Al personal sindicalizado que por razones de tipo laboral deba viajar fuera de su sede habitual de trabajo, EL EMPLEADOR le reconocerá como viáticos, una suma de veintiún mil pesos (\$21.000.00) por día completo, durante el primer período de vigencia, y veintiseis mil pesos (\$26.000.00) para el segundo período de vigencia.

Estos viáticos cubrirán el costo de alimentación, alojamiento y transporte interno.

PARAGRAFO PRIMERO:

Cuando el desplazamiento se efectúe en los medios de transporte con que cuenta EL EMPLEADOR y/o sea a lugares en los que se suministre alimentación y alojamiento este viático no se reconocerá.

PARAGRAFO SEGUNDO:

El trabajador sindicalizado podrá optar porque EL EMPLEADOR le provea el alojamiento, en cuyo caso sólo habrá lugar al pago del 50% del valor del viático aquí estipulado.

ARTICULO 27. PERMISO MATRIMONIAL

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR le concederá al trabajador sindicalizado, un permiso remunerado por cuatro (4) días hábiles continuos para atender su matrimonio.

El trabajador notificará por escrito al supervisor con ocho (8) días de anticipación para que éste efectúe los cambios de turnos necesarios.

PARAGRAFO:

Los permisos de que trata el presente artículo, deberán ser comprobados mediante la presentación del certificado correspondiente dentro de un término no mayor de quince (15) días contados a partir de la fecha del suceso.

ARTICULO 28. PERMISO MUERTE FAMILIARES

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR concederá al trabajador sindicalizado cinco (5) días contínuos calendario de permiso remunerado cuando la persona fallecida fuere: padre, madre, hijo(a), hermano(a), esposa(o) o compañera(o) permanente. En ningún caso el permiso podrá ser inferior a tres (3) días hábiles; y éstos deberán tomarse dentro de los nueve (9) días siguientes a la ocurrencia del hecho.

PARAGRAFO PRIMERO:

Los permisos de que trata el presente artículo deben ser comprobados mediante la presentación del certificado correspondiente, dentro de un término no mayor de quince (15) días, contados a partir de la fecha del suceso.

PARAGRAFO SEGUNDO:

Los días a que hace referencia este artículo se empezarán a contar un (1) día después de ocurrido el fallecimiento.

PARAGRAFO TERCERO:

EL EMPLEADOR concederá al trabajador sindicalizado un (1) día de permiso remunerado para asistir al novenario por el fallecimiento

del familiar, cuando haya utilizado los tres (3) días hábiles especificados en este artículo.

ARTICULO 29. PRESTAMO POR MUERTE DE FAMILIARES

EL EMPLEADOR continuará otorgando, a través de sus políticas, préstamos por calamidad doméstica en los casos de muerte de uno de los familiares inmediatos del trabajador vinculado a término indefinido y señalados en el artículo "Permiso muerte familiares". El préstamo que se otorgare se amortizará hasta en doce (12) cuotas mensuales.

ARTICULO 30. PERMISO POR MATERNIDAD

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR concederá al trabajador sindicalizado para atender casos de maternidad o aborto de su esposa o compañera permanente debidamente registrada, cinco (5) días calendario continuos de permiso remunerado. En ningún caso el permiso podrá ser inferior a tres (3) días hábiles y éstos deberán tomarse dentro de los siete (7) días siguientes a la ocurrencia del nacimiento.

PARAGRAFO PRIMERO:

Los permisos de que trata el presente artículo deberán ser comprobados mediante la presentación del certificado correspondiente, dentro de un término no mayor de quince (15) días contados a partir de la fecha del suceso.

PARAGRAFO SEGUNDO:

Los días a que hace referencia este artículo se empezarán a contar un (1) día después de ocurrido el suceso.

ARTICULO 31. DIA DE PERMISO ADICIONAL

Mientras exista el sistema de trabajo 4x4, en los casos de nacimiento de un hijo, o muerte de un familiar definido en el artículo veinticuatro (24) de esta Convención, la Empresa concederá un (1) día adicional de permiso remunerado a aquellos trabajadores sindicalizados cuyos cuatro (4) días de permiso, otorgados para estos casos, coincidan con sus cuatro (4) días de descanso.

ARTICULO 32. INTERCAMBIO DE TURNO

A partir de la firma de la presente convención se establece el siguiente procedimiento para permitir el intercambio de turnos del trabajador, a saber:

- El trabajador solicitará por escrito a su supervisor inmediato el cambio de turno indicando el día, jornada, razón por la cual lo solicita, los datos personales y laborales de quien lo va a reemplazar, al igual que la aceptación de éste.
- Al trabajador que solicita el cambio se le concederá un "permiso por cambio de turno" el cual será no remunerado.
- El trabajador que reemplace al solicitante en ningún caso podrá tener un descanso inferior a doce (12) horas continuas, contadas a partir del momento en que inició y/o terminó su jornada de reemplazo y hasta el inicio y/o terminación de su jornada regular.
- El trabajador que reemplace al solicitante de la licencia recibirá una sobre remuneración, referida a su salario básico, como si hubiese laborado tiempo extra.
- El cambio de turno sólo podrá efectuarse por la jornada de trabajo completa.
- El sistema de cambio de turnos sólo podrá utilizarse máximo dos (2) veces por semestre calendario, y no más de un (1) día de turno cada vez.

- El trabajador reemplazante será del mismo nivel del reemplazado o máximo un nivel de diferencia y deberá estar laborando en la misma flota y especialidad; cuando se trate de operadores el reemplazante debe estar operando, regularmente, el mismo equipo del reemplazado.
- En ningún caso podrá aprobarse un número de intercambios que exceda de dos (2) trabajadores por sección-turno.
- Los trabajadores que tengan procesos disciplinarios en curso, no serán elegibles al intercambio de turno y en todo caso los cambios de turno no afectarán los términos de los procesos disciplinarios vigentes.

PARAGRAFO TRANSITORIO:

Este procedimiento se implementará treinta (30) días después de la firma de la presente convención colectiva.

**ARTICULO 33. TURNO 5 X 2 - DILIGENCIAS
PERSONALES**

Dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente convención, para los trabajadores que laboran en turno 5x2, en la Mina, EL EMPLEADOR ajustará la jornada diaria de trabajo con el propósito de permitir a estos trabajadores disponer de un día hábil al mes, el cual no es acumulable ni compensable en dinero.

El trabajador y su supervisor inmediato acordarán la fecha del disfrute de este día.

CAPITULO IV

TRANSPORTE, ALIMENTACION Y VIVIENDA

ARTICULO 34. ALOJAMIENTO

EL EMPLEADOR prestará el servicio de campamento de la Mina hasta el 1o. de junio de 1991.

Se exceptúa de lo anterior los trabajadores que dejaron de hacer uso en forma definitiva del transporte aéreo a partir de los meses de noviembre y diciembre de 1989, los que tendrán derecho al campamento hasta el 1o. de noviembre de 1991.

EL EMPLEADOR entregará un bono condonable con cuatro (4) años de servicio por la suma de setecientos mil pesos (\$700.000.00) por una sola vez, a cada uno de los trabajadores a medida que salgan del campamento de la Mina.

Este bono será reajustado a partir del 1o. de marzo de 1991 en el mismo porcentaje establecido para el aumento de salario para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo (1990-1992).

Adicionalmente, al personal de Barranquilla que se traslade a la Guajira, EL EMPLEADOR le entregará un auxilio por una sola vez, para cubrir gastos de traslado así:

Trescientos mil pesos (\$300.000.00) por trabajador casado. Ciento cincuenta mil pesos (\$150.000.00) por trabajador soltero.

ARTICULO 35. TRANSPORTE TERRESTRE

EL EMPLEADOR suministrará el servicio de transporte terrestre diario a sus trabajadores dentro del Departamento de la Guajira en las mismas rutas (Riohacha, Maicao, Hatonuevo, Urumita e intermedias), y bajo los mismos términos y condiciones actuales para los desplazamientos entre el sitio de trabajo y el de su residencia, y viceversa.

PARAGRAFO:

EL EMPLEADOR facilitará transporte de mini-ruta entre Riohacha y Camarones y entre San Juan del Cesar y la Junta en un solo turno.

El servicio aquí definido para La Junta se hará efectivo a partir de sesenta (60) días después de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 36. SEGURO TRANSPORTE TERRESTRE

EL EMPLEADOR contratará con una compañía especializada, un seguro de muerte accidental, desmembración e incapacidad total y permanente, para el trabajador que por razones de trabajo se desplace en un vehículo terrestre de servicio público desde o hacia el sitio de trabajo.

El valor máximo asegurado será el equivalente a doce (12) veces el salario básico que esté devengando el trabajador en el momento del accidente.

El valor de la prima anual de este seguro será cubierto en partes iguales por el trabajador y EL EMPLEADOR. El trabajador que voluntariamente se acoja a este seguro, está en la obligación de firmar previamente la autorización de descuento por nómina de la porción de la prima a su cargo. Este seguro estará en un todo sujeto permanentemente a la legislación que en materia de seguros se encuentre vigente en la República de Colombia.

ARTICULO 37. ALIMENTACION

Independientemente del número de comidas que EL EMPLEADOR esté suministrando o suministre en el futuro, se conviene que para efectos de la incidencia del salario en especie para la liquidación y pago de prestaciones sociales, la alimentación mensual se avalúa en la suma de once mil quinientos pesos (\$11.500.00) para el primer año de vigencia de esta convención y en trece mil ochocientos pesos (\$13.800.00) para el segundo año de vigencia.

EL EMPLEADOR continuará facilitando a cada trabajador en la mina una comida (lunch) dentro de su turno de trabajo en las mismas condiciones actuales.

ARTICULO 38. MODIFICACION DE MERIENDA

A más tardar dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la firma de la presente convención colectiva, EL EMPLEADOR efectuará los ajustes para reemplazar el actual sólido de la merienda incluida en el lunch de que trata el artículo anterior, por un sólido caliente; exclusivamente para los trabajadores que hoy día reciben esta merienda y durante el inicio del turno diurno.

ARTICULO 39. INSTALACION PARA LUNCH Y SERVICIOS

EL EMPLEADOR mantendrá las actuales instalaciones para lunch y servicios y las futuras instalaciones físicas en las líneas de parqueo de Producción para que los trabajadores de las respectivas áreas puedan, dentro de los horarios establecidos, tomar el actual lunch. Así mismo EL EMPLEADOR y EL SINDICATO se comprometen a coadyuvar para lograr la conservación adecuada de estas instalaciones, tanto en su integridad física como en las normas de higiene y seguridad industrial.

Las nuevas instalaciones en las líneas de parqueo de Producción serán puestas en servicio a más tardar cuarenta y cinco (45) días después de la firma de la presente convención.

ARTICULO 40. VIVIENDA

EL EMPLEADOR mantendrá la política de préstamos de vivienda en los mismos términos y condiciones del Programa de Ayuda para Adquisición de Vivienda (P.A.A.V.).

Estos préstamos podrán ser utilizados para compra, remodelación, ampliación o construcción de la vivienda del trabajador, según la reglamentación vigente.

PARAGRAFO PRIMERO:

Los trabajadores que laboran en Puerto Bolívar y que fueron contratados fuera de la Guajira y no hubieren recibido primas o bonos de movilización, orientación y/o traslado a la Guajira y estén domiciliados fuera de este Departamento, tendrán opción para utilizar el préstamo para vivienda ubicada en la ciudad de Barranquilla.

PARAGRAFO SEGUNDO:

EL EMPLEADOR ofrecerá préstamos para vivienda, durante la vigencia de esta Convención, por lo menos a trescientos (300) trabajadores, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos. El diez por ciento (10%) de estos préstamos será ofrecido a los trabajadores que adicionalmente tengan más de cinco (5) años de residencia familiar (esposa e hijos) registrada y comprobada como de fuera de la Guajira, y podrán aplicarse para los fines pertinentes en las ciudades de Barranquilla o Valledupar.

ARTICULO 41. TRANSPORTE EN TIEMPO EXTRA

Cuando por razones de trabajo y previa autorización del supervisor inmediato, un trabajador sindicalizado labore jornadas suplementarias en forma continua y hasta un mínimo de una hora y media (1 1/2) horas en un (1) día, EL EMPLEADOR le reconocerá por concepto de alimentación y transporte en ese día la suma de cuatro mil pesos (\$4.000.00) para el primer período de vigencia y de cinco mil pesos (\$5.000.00) para el segundo período de vigencia, siempre y cuando estos servicios no sean suministrados por EL EMPLEADOR.

ARTICULO 42. DIETAS ESPECIALES

Mientras EL EMPLEADOR ofrezca servicios de alimentación en los comedores de la Mina y el Puerto, se continuará suministrando dietas especiales a aquellos trabajadores que por prescripción médica del I.S.S., E.P.S., o de la División Médica, así lo requieran.

CAPITULO V

AUXILIOS VARIOS

ARTICULO 43. FONDO EDUCATIVO

EL EMPLEADOR mantendrá un Fondo Educativo que será administrado por una compañía especializada, para contribuir con sus rendimientos financieros a cubrir los gastos que deba asumir el trabajador en la educación de los hijos que cursen carreras universitarias y que tenga debidamente inscritos en la empresa.

Este fondo será de treinta millones de pesos (\$30'000.000.00).

La distribución de los rendimientos se efectuará bajo los siguientes lineamientos:

- Mediante aviso por cartelera, EL EMPLEADOR abrirá un período de presentación de solicitudes, entre el 4 de enero y el 15 de febrero de cada año.
- Los auxilios se adjudicarán durante la segunda quincena de febrero de cada año, contando con la participación del Secretario de Educación de la Directiva Nacional del Sindicato.
- El pago se hará a los beneficiarios teniendo en cuenta los rendimientos financieros del fondo.
- Las solicitudes que se reciban debidamente soportadas, serán clasificadas por su destinación y los auxilios se distribuirán en forma equitativa, sin superar el monto de los rendimientos financieros del fondo que se creó.
- Los empleados elegibles deberán enviar el formulario respectivo con sus anexos a las oficinas de Administración de Personal de EL EMPLEADOR en Barranquilla, Mina y Puerto, en los plazos que se señalen por intermedio de la cartelera.

- Sólo habrá lugar a un auxilio por trabajador sindicalizado por cada año de vigencia de la convención. Si un trabajador solicitare el auxilio para dos o más hijos que estudian carreras universitarias, por excepción se le otorgará por cada hijo el mismo monto resultante, siempre que el número de solicitudes de esta característica no supere el 10% del total de las solicitudes aprobadas.
- El Secretario de Educación de la Directiva Nacional de EL SINDICATO o en ausencia de éste, el que designe EL SINDICATO, se reunirá con el funcionario de Administración de Personal de EL EMPLEADOR en la Mina para verificar fondos, revisar la documentación de soporte, hacer la distribución equitativa y aprobar los auxilios respectivos. De lo que suceda en dichas reuniones se levantará un acta que deberá ser firmada por los que en ella intervengan.
- Administración de Personal entregará una carta orden al trabajador beneficiario, para que pueda retirar en la compañía especializada el monto del auxilio que le fue otorgado.

ARTICULO 44. ESTUDIO DE TRABAJADORES

A los trabajadores que estudien carreras universitarias y que no estén cubiertos por el Plan de Educación Reembolsable, también podrán beneficiarse con el Fondo Educativo pactado en esta convención. Estos trabajadores deberán presentar previamente el correspondiente certificado de matrícula.

PARAGRAFO:

EL EMPLEADOR otorgará un (1) día de permiso remunerado con salario básico por semestre a todos los trabajadores sindicalizados que laboran en la Mina o en Puerto Bolívar y estudien carreras universitarias. Adicionalmente, estos trabajadores serán elegibles a cuatro (4) intercambios de turno por cada semestre, siguiendo los procedimientos establecidos en el artículo pertinente de esta convención colectiva.



ARTICULO 45. AUXILIO EDUCATIVO

EL EMPLEADOR reconocerá a los trabajadores sindicalizados que tengan hijos en edad escolar (primaria y bachillerato) y que estén debidamente inscritos en la Empresa, un auxilio educativo de dieciocho mil pesos (\$18.000.00) para el primer año de vigencia y de veintidós mil pesos (\$22.000.00) para el segundo año de vigencia de la presente convención. Este auxilio será cancelado en el mes de febrero de cada año conjuntamente con el pago de salarios correspondiente a este mes.

El presente auxilio se reconocerá al trabajador previa presentación del certificado de escolaridad correspondiente.

Queda entendido que este auxilio no constituye salario.

ARTICULO 46. AUXILIO EDUCATIVO AL SINDICATO PARA HIJOS DE TRABAJADORES FALLECIDOS

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo y por una sola vez durante su vigencia, EL EMPLEADOR auxiliará a EL SINDICATO con la suma de un millón de pesos (\$1'000.000.00), suma que EL SINDICATO destinará para otorgar un (1) auxilio educativo anual a la(el) esposa(o) o compañera(o) permanente, para los hijos de los trabajadores fallecidos, según reglamentación que establecerá EL SINDICATO.

ARTICULO 47. APRENDICES SENA

Los aprendices del SENA que hayan terminado sus etapas lectivas y productivas para EL EMPLEADOR, tendrán prioridad para llenar, en las áreas de su especialización, las vacantes que se presenten siempre y cuando el aprendiz cumpla los requisitos del cargo.

ARTICULO 48. AUXILIO FUNERARIO FAMILIARES

EL EMPLEADOR reconocerá un auxilio de ciento sesenta y cinco mil pesos (\$165.000.00) para el primer período de vigencia y de doscientos tres mil pesos (\$203.000.00) para el segundo período de vigencia para gastos mortuorios, en caso de fallecimiento de los familiares del trabajador que se especifican en el artículo pertinente de la presente convención.

En todos los casos anteriores, el trabajador deberá presentar el correspondiente certificado de defunción y comprobar el parentesco del familiar.

Este auxilio no se computará como salario para ningún efecto.

ARTICULO 49. GASTOS FUNERARIOS TRABAJADORES

Los familiares del trabajador fallecido tendrán derecho a sólo una de las dos siguientes opciones, las cuales son mutuamente excluyentes, a saber:

OPCION 1. EL EMPLEADOR reconocerá para atender los gastos funerarios inmediatos del trabajador que fallezca, un auxilio de trescientos veinte mil pesos (\$320.000.00) para el primer período y de cuatrocientos mil pesos (\$400.000.00) para el segundo período de vigencia.

Dicho auxilio será pagado a la esposa, o a la compañera permanente o a los padres, o a falta de los anteriores, al familiar que demuestre haber sufragado dichos gastos.

OPCION 2. EL EMPLEADOR ordenará el ataúd, carroza fúnebre y servicios de velación, a su cargo, previa autorización escrita de cualquiera de los familiares del trabajador fallecido. EL EMPLEADOR queda autorizado para reclamar el auxilio funerario que otorga para este caso el Instituto de los Seguros Sociales o la Entidad Promotora de Salud a la que estaba afiliado el trabajador fallecido. Esta opción 2 sólo se podrá tomar cuando el sepelio se realice dentro del Departamento de la Guajira, Barranquilla o Valledupar.

PARAGRAFO:

La facultad de ordenar la opción y de ejercer los derechos y obligaciones que de la escogencia se deriven en este artículo la tendrán en su orden, y en forma excluyente la esposa(o) debidamente inscrita en la compañía, compañera(o) permanente debidamente inscrita en la compañía, hijos, padres y hermanos del trabajador fallecido.

**ARTICULO 50. FAVORABILIDAD PARA LOS
FAMILIARES DE LOS
TRABAJADORES INVALIDOS O
FALLECIDOS**

Uno de los familiares de un trabajador fallecido, o uno de los familiares del trabajador declarado inválido total, tendrá prelación para llenar en las áreas de su especialidad cualquier vacante que se presente en la Compañía, siempre y cuando este familiar cumpla con los requisitos establecidos por EL EMPLEADOR para el cargo al que aspira.

PARAGRAFO PRIMERO:

Para efectos de este artículo se entiende por familiares la esposa(o) o compañera(o) permanente debidamente inscrita en la empresa o los hijos mayores de 18 años, o los hermanos del trabajador fallecido o declarado inválido, y en este mismo orden tendrán la prelación para solicitar a la Empresa la aplicación de esta favorabilidad.

PARAGRAFO SEGUNDO:

Lo establecido en este artículo será aplicado siempre y cuando el familiar lo solicite dentro del año siguiente al fallecimiento o declaratoria de invalidez total del ex-trabajador.

ARTICULO 51. AUXILIO A COOTRAINTERCOR

EL EMPLEADOR auxiliará a Cootraintercor con la suma de siete millones quinientos mil pesos (\$7'500.000.00) por una sola vez y durante la vigencia de la presente convención.

Este auxilio será entregado a Cootraintercor treinta (30) días después de firmada la presente convención.

ARTICULO 52. PERMISOS A COOTRAINTERCOR

EL EMPLEADOR concederá sesenta (60) días-hombre de permiso remunerado, con salario básico por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, a los miembros directivos del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y Comités Especiales.

De conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, EL EMPLEADOR concederá también permiso no remunerado, durante la presente Convención Colectiva de Trabajo a los miembros del Consejo Directivo de Cootraintercor para asistir a sus reuniones estatutarias.

CAPITULO VI

SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

ARTICULO 53. SEGURIDAD INDUSTRIAL

EL EMPLEADOR desarrollará una alta y eficiente política de seguridad industrial en sus dependencias y equipos que garantice la integridad física y mental de sus trabajadores; así mismo, facilitará los medios, programas y métodos para prevenir el mayor número de riesgos que puedan sobrevenir con ocasión del trabajo.

ARTICULO 54. ELEMENTOS DE PROTECCION

EL EMPLEADOR continuará suministrando a sus trabajadores, elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales a fin de garantizar razonablemente la seguridad y la salud de sus trabajadores. Estos elementos serán de uso obligatorio durante las horas de trabajo.

ARTICULO 55. ANTEOJOS

EL EMPLEADOR auxiliará por una sola vez, durante la vigencia de la presente convención, un auxilio por quince mil pesos (\$15.000.00) para el primer período de vigencia y de dieciocho mil quinientos pesos (\$18.500.00) para el segundo período de vigencia, para la compra de una montura diferente a la de seguridad suministrada por EL EMPLEADOR, mediante la presentación del certificado médico correspondiente.

A partir de la firma de la presente convención y por una sola vez durante su vigencia, EL EMPLEADOR suministrará los lentes (sin montura) diferentes a los de seguridad.

EL EMPLEADOR continuará suministrando las gafas y monturas de seguridad para su uso en las zonas donde se requieren elementos

de protección personal y queda entendido que éstas son las únicas gafas autorizadas en dichos sitios.

En caso de pérdida o daño definitivo de los anteojos por causa o con ocasión del trabajo, EL EMPLEADOR concederá nuevamente este auxilio.

ARTICULO 56. REUBICACION POR INCAPACIDAD

Cuando por determinación del I.S.S. sea necesario reubicar a un trabajador a consecuencia de una incapacidad permanente parcial, EL EMPLEADOR lo reubicará sin desmejorarlo salarialmente y lo entrenará en su nuevo cargo si fuese necesario.

Para los otros casos cuando por determinación del I.S.S. sea necesario reubicar a un trabajador, EL EMPLEADOR lo reubicará en la medida que exista una vacante de nivel equivalente a la posición que venía desempeñando, incluyendo su reentrenamiento si fuere necesario.

PARAGRAFO PRIMERO:

EL EMPLEADOR reconocerá a la Junta Regional y/o Nacional de Calificación de Invalidez cuando ésta(s) substituya(n) al I.S.S. en lo pertinente a este artículo.

ARTICULO 57. COMITE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

EL EMPLEADOR mantendrá y promoverá la participación de representantes de los trabajadores beneficiarios de esta convención en el Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, tal como lo prevé la ley.

EL EMPLEADOR concederá permiso remunerado a los miembros representantes de los trabajadores, por el tiempo que demande la reunión del Comité y por una hora adicional para transporte cuando las reuniones se efectúen en días y horas de trabajo. Cuando estas



OPERADOR

reuniones coincidan con un día de descanso del trabajador; EL EMPLEADOR le reconocerá un día de salario adicional correspondiente a ese día.

EL EMPLEADOR también reconocerá el valor del transporte en buses intermunicipales en el Departamento de la Guajira cuando el trabajador no pueda utilizar el servicio de transporte terrestre diario que EL EMPLEADOR disponga para sus trabajadores, dentro de las dos (2) horas anteriores y/o posteriores a la sesión del Comité.

La fecha de elección de los representantes de los trabajadores se desarrollará en el mes de julio de cada año.

Las actividades a coordinar son las siguientes:

- Fecha de iniciación de la elección.
- Apertura y cierre de las inscripciones de los candidatos.
- Lugar y mecanismo de custodia de las urnas.
- Horarios de votación.
- Determinación de los jurados de elección y escrutinio.

ARTICULO 58. ENTRENAMIENTO A MIEMBROS COMITE DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD

Los representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial serán entrenados en sistemas de grupos homogéneos y mediciones de riesgo. Dicho comité reglamentará y coordinará este entrenamiento.

ARTICULO 59. INSPECCIONES DE SEGURIDAD

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva uno de los trabajadores elegidos según la ley para conformar cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, podrá practicar, en dos (2) días de su turno en el mes, sendas inspecciones a los sitios de trabajo (mina o puerto), con el fin de hacer recomendaciones de seguridad ante el comité respectivo.

El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial reglamentará estas inspecciones.

ARTICULO 60. DOTACION DE UNIFORMES DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCION

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y durante su vigencia, EL EMPLEADOR continuará suministrando a sus trabajadores uniformes de trabajo y elementos de protección, los cuales serán de uso obligatorio durante las horas de trabajo en la siguiente forma:

- Mantenimiento:
6 uniformes por año de vigencia
2 pares de botas de seguridad por año de vigencia.
- Producción:
4 uniformes por año de vigencia
2 pares de botas de seguridad por año de vigencia.
- Administración:
4 uniformes por año de vigencia
2 pares de botas de seguridad por año de vigencia.
- Secretarías de la Mina y Puerto Bolívar
5 uniformes por año de vigencia.
2 pares de zapatos de seguridad por año de vigencia.

Con el fin de facilitar la oportuna consecución y entrega, estos elementos serán suministrados semestralmente así:

- Para Mantenimiento, la mitad en el mes de diciembre y la otra mitad en el mes de junio de cada año de vigencia.
- Para Producción, la mitad en el mes de enero y la otra mitad en el mes de julio de cada año de vigencia.
- Para el personal de Administración la mitad en el mes de febrero y la otra mitad en el mes de agosto.



- Para las secretarias tres (3) uniformes en enero y el resto en julio de cada año de vigencia.

En caso de deterioro total del uniforme por causa directamente relacionada con el trabajo, y previa devolución del mismo, el supervisor ordenará su reposición.

Los demás elementos de protección como cascos, guantes, caretas, tapones auditivos, máscaras anti-polvo, anteojos, impermeables y delantales, continuarán siendo suministrados por EL EMPLEADOR de acuerdo con las necesidades y reglas de seguridad.

A los técnicos soldadores se les dotará de uniformes adecuados para su labor, en las mismas condiciones estipuladas en este artículo.

ARTICULO 61. ALTERNATIVA DE DOTACION

El personal que labora en áreas en las que no se requiera la utilización de botas de seguridad y que ejerza funciones secretariales o de oficinista, puede optar por el suministro de zapatos adecuados para la prestación del servicio, en reemplazo de la dotación de zapatos de seguridad a que tenga derecho.

Esta alternativa de dotación de zapatos contenida en este artículo no constituye salario.

ARTICULO 62. DOTACION ADICIONAL PARA SOLDADORES

A partir de la firma de la presente Convención, EL EMPLEADOR entregará a los técnicos dedicados a labores de soldadura, por una sola vez en cada año de vigencia y como dotación dentro de las recomendaciones de Salud Ocupacional por razones inherentes a su oficio, una (1) chaqueta para su uso durante el transporte de su sitio de trabajo a su residencia, la cual se entregará con la dotación

del segundo semestre de Mantenimiento.

Esta dotación de chaqueta contenida en este artículo no constituye salario.

ARTICULO 63. DOTACION DE TOALLAS Y ESTERILLAS

A partir de la firma de la presente convención, EL EMPLEADOR suministrará los siguientes elementos:

- A los trabajadores que sean operadores de maquinaria pesada del Departamento de Producción y Manejo de Carbón, una (1) esterilla por una sola vez en cada año de vigencia, la cual se entregará con la dotación del segundo semestre de Producción.
- A los técnicos y operadores que laboren en Mantenimiento y Producción, dos (2) toallas medianas por año de vigencia, las cuales serán entregadas con la dotación del personal de los respectivos departamentos.

El suministro de la dotación de las toallas y/o esterillas contenida en este artículo no constituye salario.

CAPITULO VII

AUXILIOS MEDICOS

ARTICULO 64. DROGAS

A más tardar cuatro (4) meses después de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo y hasta Marzo 7 de 1996, EL EMPLEADOR se compromete a establecer los mecanismos administrativos que permitirán que los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, domiciliados en los municipios de Riohacha, Maicao, Barrancas, Fonseca, San Juan del Cesar, El Molino, Villanueva y Urumita, reciban los medicamentos prescritos por los profesionales de la salud autorizados por el I.S.S., dentro del Vademécum Básico o Especializado del I.S.S. por él establecido y que no hayan sido entregados oportunamente a través de sus mecanismos regulares; estos medicamentos serán aquellos no existentes en las farmacias autorizadas por el I.S.S., en el momento de la presentación de la fórmula médica.

El mecanismo a que hace referencia el presente artículo deberá en todo caso satisfacer los requerimientos del I.S.S.

Queda entendido que este servicio se prestará en la medida en que técnica y económicamente se justifique mantenerlo.

PARAGRAFO:

Cuando se trate de medicamentos no incluidos en el Vademecum Básico o Especializado del I.S.S., prescritos por los profesionales de la salud autorizados por el I.S.S. para estos efectos, se utilizarán los procedimientos establecidos por el I.S.S. al respecto.

ARTICULO 65. FONDO MEDICO FAMILIARES

EL EMPLEADOR continuará con el Fondo Médico Familiar, que seguirá siendo administrado por una compañía especializada, para que con sus rendimientos financieros se ayude a cubrir los gastos

en que tenga que incurrir el trabajador, cuando por orden médica del I.S.S. o Entidad Promotora de Salud a que esté afiliado el trabajador, un familiar suyo debidamente inscrito en dicha entidad como dependiente del mismo trabajador, deba recibir tratamiento o ser hospitalizado en una ciudad distinta a la de su residencia, y por tal motivo tenga que pernoctar por dos (2) o más días en ella.

EL EMPLEADOR incrementará este Fondo a la suma de diecisiete millones de pesos (\$17'000.000.00).

La máxima utilización del Fondo estará limitada por la cuantía de sus rendimientos.

El auxilio será pagado de acuerdo con los siguientes términos y condiciones:

- El monto diario será de catorce mil pesos (\$14.000.00) para el primer año de vigencia y de dieciocho mil pesos (\$18.000.00) para el segundo año de vigencia, previa comprobación de que el paciente haya pernoctado por dos (2) o más noches en razón del tratamiento fuera de su ciudad de residencia.
- El auxilio que se pagará por un tratamiento u hospitalización será hasta por un máximo de cinco (5) días.
- Para el pago de este auxilio el trabajador deberá presentar ante la Sección de Administración de Personal la solicitud acompañada del certificado médico del I.S.S. o la Entidad Promotora de Salud a la cual esté afiliado el trabajador, en donde conste la orden de remisión para tratamiento u hospitalización, como también el número total de días de tratamiento u hospitalización que se requerirán, y la ciudad y centro hospitalario(s).
- Cada trabajador será elegible hasta por un máximo de tres (3) auxilios diferentes por año de vigencia.

ARTICULO 66. PROTESIS POR ACCIDENTE DE TRABAJO

EL EMPLEADOR continuará colaborando, a través de la División Médica, en los procesos de consecución, adaptación y terapia, de los aparatos ortopédicos que el I.S.S. suministre a trabajadores de EL EMPLEADOR no obstante, en casos excepcionales, cuando por concepto de la División Médica de EL EMPLEADOR los aparatos ortopédicos que haya suministrado el I.S.S. a un trabajador, que haya perdido alguna de sus extremidades, en un accidente de trabajo, no reúnan las características apropiadas, EL EMPLEADOR suministrará dicha prótesis.

ARTICULO 67. AUXILIO ACOMPAÑANTE

Cuando un trabajador sea hospitalizado en una ciudad distinta a la de su residencia por orden de los médicos del I.S.S. o E.P.S. a que esté afiliado el trabajador, EL EMPLEADOR reconocerá para un familiar, hasta por un máximo de tres (3) días, la suma de dieciocho mil quinientos pesos (\$18.500.00) diarios durante el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo y veintidós mil ochocientos pesos (\$22.800.00) diarios durante el segundo año con el fin de acompañar al paciente en el momento de hospitalización y adicionalmente, si dicha hospitalización excede de quince (15) días, se reconocerá hasta un máximo de tres (3) días por cada visita quincenal.

Igualmente reconocerá el valor del transporte de ida y regreso que se cause, al sitio de la hospitalización, previa la presentación de los documentos que lo respalde.

Para el pago de este auxilio, la solicitud deberá ir acompañada del certificado médico del I.S.S. o la Entidad Promotora de Salud a que esté afiliado el trabajador y en donde conste la necesidad del tratamiento y/u hospitalización, como también el número total de días de tratamiento u hospitalización que se requerirán, y la ciudad y centro hospitalario(s).

La División Médica de EL EMPLEADOR hará un estimativo previo de los días en los cuales el trabajador requerirá pernoctar fuera de su ciudad de origen, para determinar el valor del anticipo a entregar, cuando el documento remisorio no lo indique.

Es entendido que cuando el I.S.S. o la Entidad Promotora de Salud asuma y pague tal prestación, EL EMPLEADOR reconocerá únicamente al trabajador la diferencia entre el auxilio pactado y el pagado por el I.S.S. o la Entidad Promotora de Salud.

ARTICULO 68. VIATICO TRATAMIENTO MEDICO

EL EMPLEADOR suministrará un viático diario al trabajador no hospitalizado que por tratamiento médico ordenado por los médicos del I.S.S. sea remitido a una ciudad distinta a la de su residencia, viéndose obligado a pernoctar en ella. La suma a reconocer por este viático será de dieciocho mil quinientos pesos (\$18.500.00) durante el primer año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo y de veintidós mil ochocientos pesos (\$22.800.00) para el segundo año.

Igualmente reconocerá el valor del transporte de ida y regreso que se cause, al sitio del tratamiento, previa la presentación de los documentos que lo respaldan.

Para el pago de este viático la solicitud deberá ir acompañada del certificado médico del I.S.S., en que conste la necesidad del tratamiento y/u hospitalización.

Es entendido que cuando el I.S.S. asuma y pague tal prestación EL EMPLEADOR reconocerá únicamente al trabajador la diferencia entre el viático pactado y el pagado por el I.S.S.

ARTICULO 69. PERMISO CITAS CON EL I.S.S.

EL EMPLEADOR concederá permiso remunerado, a través del supervisor inmediato, por el tiempo que demanden la consulta y el transporte, a los trabajadores que tengan cita médica con el I.S.S., para asistir a los Centros de Atención Básica de la Mina y Puerto Bolívar.

Para las remisiones médicas del I.S.S. los permisos se solicitarán al supervisor inmediato, previa presentación de los documentos correspondientes.

En los casos de urgencia en los que el trabajador no pueda asistir a su turno de trabajo, justificará su ausencia con la presentación del correspondiente certificado de incapacidad o el certificado de atención por urgencia expedidos ambos por el I.S.S., el cual dará origen al respectivo pago.

ARTICULO 70. AVISO POR ENFERMEDAD

En el evento de que el trabajador no asista al trabajo por enfermedad, deberá comunicarla a EL EMPLEADOR dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes al momento que debió presentarse a trabajar y no lo hizo.

ARTICULO 71. PROTECCION A LA MATERNIDAD

EL EMPLEADOR con el objeto de dar protección a la maternidad, además de dar cumplimiento a las normas legales vigentes, concederá a la mujer trabajadora que lo solicite, las vacaciones a que tuviere derecho, inmediatamente después de la licencia de maternidad correspondiente.

ARTICULO 72. EXAMENES MEDICOS PERIODICOS

EL EMPLEADOR continuará practicando los exámenes médico-ocupacionales periódicos a sus trabajadores de acuerdo con el



OPERADOR

programa de Salud Ocupacional establecido, y según lo requiera el grupo homogéneo de riesgo al cual está asociado el trabajador. En consecuencia con lo anterior, se efectuarán los siguientes exámenes:

- | | |
|------------------------------|------------------|
| + Físico Ocupacional General | + Audiometría |
| + Parcial de Orina | + Agudeza visual |
| + Coprológico | + Hemograma |
| + RX de Tórax | + Espirometría |
- + RX de Columna, si durante el Examen Físico Ocupacional General se determina la necesidad de practicarlo.

Queda entendido que los anteriores exámenes se practicarán sin perjuicio de que EL EMPLEADOR puede incorporar nuevas tecnologías, exámenes, procedimientos médicos y grupos homogéneos, en función del grado de exposición a los riesgos ocupacionales.

Cuando el trabajador requiera una (1) copia del último examen ocupacional que le fue practicado, EL EMPLEADOR la facilitará, de conformidad con la resolución 6398 de 1991 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a más tardar quince (15) días después de solicitada.

ARTICULO 73. SEGURO POR INVALIDEZ

EL EMPLEADOR mantendrá el actual seguro voluntario de invalidez permanente total. Su valor será equivalente a veinticuatro (24) veces el salario básico mensual que esté devengando el trabajador en el momento en que le sea declarada la invalidez permanente total por el organismo correspondiente, según lo establecen y/o establecieron las normas referentes a la Seguridad Social aplicables a la Empresa y en especial a la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.

El valor de este seguro se pagará en su totalidad al trabajador, independientemente de que el I.S.S. o E.P.S. a que esté afiliado el



OPERADOR

trabajador, reconozca o no pensión por invalidez permanente total, y una vez se cumplan los requerimientos que exija la compañía aseguradora con la cual tenga contratada la Empresa este seguro y se haya producido la desvinculación laboral del trabajador con la Empresa.

PARAGRAFO PRIMERO:

Este seguro estará en un todo sujeto, permanentemente, a la legislación que en materia de seguros se encuentre vigente en la República de Colombia.

ARTICULO 74. SUSPENSION DE DESCUENTOS POR INCAPACIDAD

EL EMPLEADOR suspenderá los descuentos de préstamos de vivienda y préstamos por calamidad doméstica a cualquier trabajador sindicalizado cuando sea incapacitado por el I.S.S. o E.P.S. a que esté afiliado, por un término mayor o igual a doce (12) días en el respectivo mes. Terminada la incapacidad, EL EMPLEADOR reprogramará el pago de los saldos no descontados y pendientes de estos beneficios, para lo cual se autoriza expresamente a EL EMPLEADOR a través de esta convención colectiva.

Queda entendido que de las sumas que le sean entregadas con el pago de su nómina, el trabajador sindicalizado continuará aportando a los planes y programas de beneficios voluntarios y seguros a que esté afiliado en ese momento.

Los acuerdos contenidos en este artículo se harán efectivos a partir de sesenta (60) días después de la firma de la presente convención colectiva de trabajo.

ARTICULO 75. INCAPACIDAD POR 180 DIAS O MAS

Cuando EL EMPLEADOR deba hacer uso de la disposición contenida en el numeral 15 del literal A del artículo 7 del D.L. 2351 de 1965, podrá extender por razones humanitarias los términos establecidos en esta norma.

ARTICULO 76. ELEMENTOS Y APARATOS ORTOPEDICOS

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, por una (1) sola vez y durante su vigencia, EL EMPLEADOR entregará a Sintercor dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente convención, elementos ortopédicos hasta por la suma de dos millones de pesos (\$2'000.000.00) destinados a crear una existencia para uso de los trabajadores sindicalizados y sus familiares debidamente inscritos en la Empresa, que por prescripción médica del I.S.S., les hayan sido ordenados para uso temporal.

La custodia, mantenimiento y administración de estos elementos ortopédicos será responsabilidad exclusiva de EL SINDICATO.

ARTICULO 77. CURSOS EN SALUD OCUPACIONAL

EL EMPLEADOR impartirá capacitación específica en Salud Ocupacional (Medicina, Higiene y Seguridad Industrial) que garantice a sus trabajadores como mínimo ocho (8) horas de instrucción al momento de la inducción como nuevo empleado y seis (6) horas anuales de actualización.



OPERADOR

CAPITULO VIII

PROCEDIMIENTO DE CARGOS Y DESCARGOS

ARTICULO 78. PROCEDIMIENTO DE CARGOS Y DESCARGOS

Cuando EL EMPLEADOR considere que un trabajador sindicalizado ha cometido una falta que viola alguna norma legal, contractual o reglamentaria antes de aplicar cualquier sanción disciplinaria o proceder a un eventual despido seguirá el siguiente procedimiento:

- A. Dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho, materia del cargo, el Supervisor inmediato notificará del mismo al trabajador inculpado, con copia a EL SINDICATO, señalando el lugar y la fecha en que dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la notificación anterior, deberán ser escuchados sus descargos, diligencia en la cual estará asesorado y asistido, por dos (2) representantes de EL SINDICATO y de la cual se extenderá un acta firmada por los que en ella intervengan.

De igual manera, la notificación deberá contener los hechos materia del cargo y el número de los artículos de las normas legales, contractuales o reglamentarias que en ese momento se presume el trabajador ha violado. Es entendido que el motivo del cargo alegado inicialmente no podrá ser cambiado en ningún caso.

El supervisor inmediato del trabajador hará constar en el acta de descargos los factores atenuantes para la aplicación de una eventual sanción disciplinaria o despido.

En ningún caso, la diligencia de descargos tendrá lugar dentro de los dos (2) días hábiles inmediatamente siguientes a la notificación de la falta al trabajador.



OPERADOR

Cuando debido a la naturaleza del hecho materia del cargo, en que un trabajador haya incurrido en un hecho excepcional posiblemente sancionable o meritorio de un despido y EL EMPLEADOR no haya podido conocer la posible responsabilidad del trabajador, los cuatro (4) días para llamar a descargos se contarán a partir del momento del conocimiento del mismo. Lo expuesto en este inciso no se aplicará en los hechos excepcionales ocurridos con anterioridad a los últimos dieciocho (18) meses contados retroactivamente desde la fecha en que EL EMPLEADOR conoce del hecho y hasta la ocurrencia del mismo.

- B. Escuchados los descargos del trabajador, o cuando el trabajador no presentare sus descargos en la fecha señalada por el supervisor, sin causa que lo justifique, EL EMPLEADOR podrá disponer la sanción disciplinaria o efectuar el despido, lo cual debe ser comunicado al trabajador dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha en que se practicó la última diligencia de acuerdo con este procedimiento o contados a partir de la fecha en que el trabajador debió concurrir a presentar sus descargos y no lo hizo.

En ambos eventos EL EMPLEADOR dará copia de la actuación a EL SINDICATO.

- C. Si el trabajador no estuviere de acuerdo con la sanción disciplinaria impuesta, podrá apelar ante el jefe inmediato de su supervisor dentro del término de dos (2) días hábiles siguientes de habersele comunicado, presentando su reclamo y escogiendo sólo una de las dos opciones siguientes:

OPCION No.1 DE APELACION:

Por escrito, ante el jefe inmediato de su supervisor y deberá ser resuelta dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de su presentación.

OPCION No.2 DE APELACION:

Por escrito, solicitando se lleve a cabo una reunión para revisar su caso ante el jefe inmediato de su supervisor, con la participación de un funcionario del Departamento de Recursos Humanos, y un directivo sindical o un afiliado al Sindicato que éste designe. Esta reunión se llevará a cabo dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes de haberse interpuesto la apelación y en la fecha y lugar señalado por escrito al trabajador por el jefe inmediato de su supervisor.

En ningún caso, esta reunión tendrá lugar dentro del primer día hábil inmediatamente siguiente a la notificación efectuada al trabajador.

El jefe inmediato de su supervisor resolverá y dará respuesta por escrito al trabajador con copia a EL SINDICATO, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la reunión de apelación.

Las sanciones derivadas por retardos y faltas al trabajo sin justa causa solamente podrán ser apeladas utilizando la opción No.1 de apelación.

Se entiende que estos recursos de apelación no podrán interponerse en los casos de despido.

- D. La sanción disciplinaria deberá hacerse efectiva a más tardar dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes a la fecha en que se comunique la decisión definitiva, a menos que este término se interrumpa por incapacidad o cualquier otro evento justificado que le impida al trabajador asistir al trabajo, en cuyo caso se cumplirá cuando cese el motivo de interrupción del trabajo.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación al procedimiento de cargos y descargos establecido anteriormente (literales A, B, C y D) en este artículo.

PARAGRAFO PRIMERO:

Las cartas de llamadas a descargos y las cartas de llamadas de atención no se considerarán como sanción disciplinaria.

PARAGRAFO SEGUNDO:

Para efectos de este procedimiento se considerarán como días hábiles aquellos en los cuales el trabajador preste el servicio en los turnos previamente asignados.

PARAGRAFO TERCERO: Excepciones

- A. Los procedimientos establecidos en este artículo no serán aplicables cuando la causal invocada para el despido del trabajador se encuentre contemplada en el literal A, numerales 7, 14 y 15 del artículo 7o. del D. L. 2351 de 1965. En los casos de cese ilegal de actividades declarados por la autoridad competente se actuará de acuerdo a la constitución y la ley.
- B. Cuando la falta invocada para una eventual sanción disciplinaria o despido se encuentre contemplada en el Literal A, numerales 2 y 4 del artículo 7o. del D. L. 2351 de 1965 y los numerales 2 y 3 del Artículo 60 del C.S.T. correspondientes al numeral 1o. literales b) y d) del artículo 29 y literales a) y j) del artículo 97 del Reglamento Interno de Trabajo respectivamente, se seguirá el siguiente procedimiento, sin perjuicio que EL EMPLEADOR utilice el procedimiento de descargos previsto en la parte inicial de este artículo:

Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho, previa citación que haga el supervisor inmediato, deberán ser escuchados los descargos en una reunión con la participación de dos representantes de EL SINDICATO, un funcionario del Departamento de Recursos Humanos y el Jefe del Supervisor Inmediato del trabajador inculpado y de la cual se extenderá un acta firmada por los que en ella intervengan. Escuchados los descargos del trabajador o cuando éste no se presentare a rendirlos en la fecha señalada por EL

EMPLEADOR, sin causa que lo justifique, EL EMPLEADOR tomará la decisión definitiva.

No producirá ningún efecto la sanción disciplinaria impuesta con violación al procedimiento establecido en el presente literal B del párrafo 3 de este artículo.

En todo caso EL EMPLEADOR dará copia de la actuación a EL SINDICATO.

- C. En el caso del artículo 60 numeral 4 del C.S.T. si la ausencia del trabajador es superior a tres (3) días, se citará a descargos vía telegrama con copia a EL SINDICATO.

PARAGRAFO CUARTO:

Cuando los hechos que originan una llamada a descargos se relacionaren con la violación de procedimientos o la ocurrencia de un accidente de trabajo, EL EMPLEADOR presentará las partes del reglamento que se considere violado o del informe del accidente de trabajo, y también podrá presentar cualquier otra prueba relacionada con los hechos materia de la investigación.

PARAGRAFO QUINTO:

Todo despido con fundamento en una justa causa, salvo los indicados en el literal A del párrafo tercero de este artículo, será sometido al procedimiento de cargos y descargos que le corresponde, sin que la violación de los plazos conlleve a la anulación del despido; sin embargo, en ningún caso un despido por justa causa podrá efectuarse con posterioridad a doce (12) días hábiles después de la fecha en que debió practicarse o se practicó la última diligencia del procedimiento de cargos y descargos.

ARTICULO 79. ATENUANTES

EL EMPLEADOR tendrá en cuenta como factor atenuante al aplicar sanciones al trabajador sindicalizado los siguientes.

- A. La buena conducta
- B. El comunicar la falta a sus superiores antes de que EL EMPLEADOR tenga conocimiento por otros medios.
- C. El hecho que en su hoja de vida no aparezcan faltas cometidas en los últimos doce (12) meses.
- D. El hecho que no haya faltado al trabajo por ninguna causa, excepto por vacaciones, en los últimos doce (12) meses.

ARTICULO 80. INFORMACION A EL SINDICATO

EL EMPLEADOR facilitará a EL SINDICATO la información que éste considere pertinente y relacionada específicamente con el hecho materia del cargo. Cuando sea indispensable la movilización de un miembro de EL SINDICATO a la sede de otra subdirectiva, en misión del caso materia de este capítulo, EL EMPLEADOR facilitará su movilización en los medios de transporte con que dispone, solicitando a éste dicho servicio con setenta y dos (72) horas de anticipación y comunicando el motivo específico del viaje.

EL EMPLEADOR pondrá en conocimiento de EL SINDICATO los eventuales despidos que por justa causa vaya a realizar.

EL EMPLEADOR suministrará el transporte, dentro de las instalaciones de la compañía, a los representantes de EL SINDICATO para que asesoren a los trabajadores durante las diligencias de cargos y descargos a que estos últimos sean citados.

CAPITULO IX

PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

ARTICULO 81. PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

Los reclamos de los trabajadores sindicalizados deberán tramitarse así:

- A. Dentro de los términos prescriptivos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador presentará la reclamación por escrito al supervisor inmediato, con copia a EL SINDICATO.

El supervisor inmediato dará respuesta por escrito al trabajador, con copia a EL SINDICATO, dentro de los próximos seis (6) días hábiles siguientes a la presentación del reclamo.

- B. Si dentro del término antes mencionado no se le hubiere dado respuesta al trabajador, o ésta no es considerada satisfactoria, el trabajador podrá dirigirse al jefe del supervisor inmediato, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, presentando su reclamo por escrito y adjuntando copias de la correspondencia cruzada en el trámite contemplado en el literal "A" de este artículo.

En esta última instancia, se llevará a cabo una reunión en donde el jefe del supervisor inmediato podrá estar asesorado y asistido por un funcionario del Departamento de Recursos Humanos y el trabajador a su vez, podrá estar asesorado y asistido por dos (2) miembros de la Comisión de Reclamos de EL SINDICATO o en su defecto por dos (2) directivos o dos (2) trabajadores sindicalizados que EL SINDICATO designe.

El jefe del supervisor inmediato dará respuesta por escrito al trabajador con copia a EL SINDICATO, dentro de los próximos seis (6) días hábiles.



OPERADOR

Previo los requisitos establecidos anteriormente, el procedimiento de reclamo incluido en este artículo tendrá como competencia exclusiva y presenta plena autonomía para resolver los siguientes asuntos:

- a. Los reclamos individuales del trabajador, en relación con sus derechos y prestaciones reconocidas por el Código Sustantivo del Trabajo y demás leyes laborales o emanadas de la presente convención.
- b. De los reclamos individuales sobre la aplicación de la presente Convención Colectiva, del Reglamento Interno de Trabajo, Higiene y Seguridad de EL EMPLEADOR.
- c. Reclamos individuales del trabajador, en relación con la ejecución de su contrato individual de trabajo.
- d. Reclamos sobre la liquidación de prestaciones sociales e indemnizaciones, en los casos de despido con fundamento en el artículo 8 del decreto 2351 de 1.965, así como el de los trabajadores con contrato a término fijo.

CAPITULO X

SALARIOS Y PRIMAS

ARTICULO 82. SALARIOS

Los salarios básicos que devengan los trabajadores serán reajustados a partir del 1o. de marzo de 1994 hasta el 28 de febrero de 1995, en un veinticuatro y medio por ciento (24.5%).

El máximo aumento para este período no podrá ser mayor de ciento quince mil ciento cincuenta pesos (\$115.150.00) mensuales.

Los salarios básicos que devengan los trabajadores serán reajustados a partir del 1o. de marzo de 1995 hasta el 29 de febrero de 1996 en un veinte por ciento (20%) para el segundo año de vigencia. Sin embargo, si durante el período comprendido entre el 1o. de marzo de 1994 y el 28 de febrero de 1995 el Índice Nacional de Precios al Consumidor (I.P.C.) total nacional debidamente certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE - fuese superior al veinte por ciento (20%) mencionado anteriormente, este porcentaje se ajustará hasta dicho valor.

ARTICULO 83. PRIMA DE VACACIONES

EL EMPLEADOR reconocerá una (1) prima anual de vacaciones a los trabajadores durante la vigencia de esta convención, equivalente a veintinueve (29) días de salario básico del trabajador, la cual se entregará cuando disfrute las vacaciones.

Queda entendido que esta prima constituye salario.

ARTICULO 84. PRIMA DE NAVIDAD

EL EMPLEADOR reconocerá una (1) prima anual de navidad a los trabajadores durante la vigencia de esta convención, equivalente a

veintinueve (29) días de salario básico del trabajador, la cual se pagará al final del año conjuntamente con la prima de servicio.

Queda entendido que esta prima constituye salario.

ARTICULO 85. PRIMA EXTRALEGAL DE SERVICIOS

EL EMPLEADOR incrementará la prima de servicio establecida en el Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo en veintitrés mil pesos (\$23.000.00) para el primer año de vigencia y en veintisiete mil pesos (\$27.000.00) para el segundo año de vigencia. Este incremento será pagado en el mes de junio junto con la prima legal de servicios del primer semestre de cada año.

ARTICULO 86. PRIMA ESPECIAL CONVENCIONAL

EL EMPLEADOR reconocerá durante la vigencia de esta convención, una (1) prima especial convencional de treinta y cuatro mil pesos (\$34.000.00) a cada uno de los trabajadores, la cual se pagará en el mes de abril de cada año conjuntamente con el pago de salarios correspondiente a este mes.

Queda entendido que esta prima constituye salario.

ARTICULO 87. PRIMA POR ANTIGÜEDAD

A partir de la vigencia de la presente convención, y por una sola vez, EL EMPLEADOR reconocerá durante la vigencia de la presente convención al trabajador sindicalizado una prima de antigüedad que se pagará de la siguiente forma:

- Doce mil pesos (\$12.000.00) al cumplir cinco (5) años contínuos de servicio.
- Diecisiete mil pesos (\$17.000.00) al cumplir ocho (8) años contínuos de servicio.

- Veinticinco mil pesos (\$25.000.00) al cumplir diez (10) años continuos de servicio.
- Treinta y dos mil pesos (\$32.000.00) al cumplir doce (12) años continuos de servicio.
- Cuarenta mil pesos (\$40.000.00) al cumplir quince (15) años continuos de servicio.

Queda entendido que esta prima no constituye salario y se pagará con la nómina del mes siguiente a la fecha de haber cumplido los años continuos de servicio antes mencionados.

ARTICULO 88. INCREMENTO POR EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD

Los salarios básicos individuales de los trabajadores sindicalizados, serán incrementados así:

- Un 2% cuando el trabajador complete dieciocho (18) meses en el desempeño de la misma posición.
- Un 2% cuando el trabajador complete treinta y tres (33) meses en el desempeño de la misma posición.
- Un 2% cuando el trabajador complete cuarenta y ocho (48) meses en el desempeño de la misma posición.
- Un 2% cuando el trabajador complete sesenta (60) meses en el desempeño de la misma posición.
- Un 2% cuando el trabajador complete setenta y ocho (78) meses en el desempeño de la misma posición.

Estos tiempos comenzarán a contabilizarse desde la fecha que el trabajador sindicalizado haya entrado a ocupar dicha posición.

PARAGRAFO:

Queda entendido que las posiciones a que se refiere este artículo están denominadas por un título y un grado, por ejemplo Oficinista 1, Almacenista 2, Técnico C, Operador 5, etc.

ARTICULO 89. BONO A LA FIRMA

EL EMPLEADOR reconocerá a cada uno de los trabajadores que se beneficien de esta convención, por una sola vez, un bono de cuarenta y dos mil pesos (\$42.000.00) el cual será pagado dentro del mes siguiente a la firma de esta convención.

Queda entendido que este bono no constituye salario.

**ARTICULO 90. RECONOCIMIENTO POR
REEMPLAZOS**

Cuando por decisión de EL EMPLEADOR un trabajador sindicalizado reemplace a su supervisor por más de ocho (8) días hábiles de trabajo, el reemplazante tendrá derecho a una suma equivalente al siete por ciento (7%) de su salario básico durante el tiempo que dure el reemplazo a partir del primer día.

CAPITULO XI

RECREACION Y CULTURA

ARTICULO 91. DE LA CULTURA, DEPORTE Y RECREACION

EL EMPLEADOR continuará apoyando entre sus empleados la cultura, el deporte, la recreación y los clubes deportivos, recreacionales y sociales cuando éstos tengan su personería jurídica y cumplan todos los requisitos legales. EL EMPLEADOR reconocerá máximo un club por municipio del Departamento de la Guajira.

A solicitud de la Junta Directiva de estos clubes y previa autorización por escrito del empleado afiliado, EL EMPLEADOR hará los descuentos por nómina solicitados. Estas solicitudes de descuento se enviarán al Departamento de Contraloría, con el cumplimiento de los requisitos que éste departamento exige.

Además EL EMPLEADOR dará participación a EL SINDICATO por medio de sus secretarios de recreación, para que con la Sección de Bienestar Integral de la Compañía participen en el desarrollo y organización de actividades deportivas y recreacionales.

ARTICULO 92. PERMISOS COMPETENCIAS DEPORTIVAS

EL EMPLEADOR concederá permiso remunerado hasta un máximo de ocho (8) trabajadores sindicalizados simultáneamente, por el tiempo que duren las competencias deportivas o eventos culturales a los cuales hayan sido seleccionados y estén participando activamente, para representar al departamento o a la nación, siempre y cuando el permiso sea solicitado con setenta y dos (72) horas de anticipación.

ARTICULO 93. INCAPACIDAD POR PRACTICAS DEPORTIVAS

EL EMPLEADOR complementará el auxilio monetario que por incapacidad reconoce el I.S.S., hasta el salario básico mensual que devengue el trabajador por término máximo de sesenta (60) días, en los casos de que éste sea incapacitado por el I.S.S. por lesiones ocasionadas como consecuencia de su participación en competencias deportivas auspiciadas por EL EMPLEADOR.

ARTICULO 94. AUXILIO CLUBES DEPORTIVOS

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, en el mes de junio de 1994 y en el mes de junio de 1995, EL EMPLEADOR entregará a cada uno de los clubes deportivos, recreacionales y sociales reconocidos en esta convención colectiva y con su personería jurídica vigente, un auxilio de un (1) millón doscientos mil pesos (\$1'200.000.00), como ayuda para cubrir gastos de arrendamiento, servicios públicos y papelería.

Los clubes presentarán los soportes necesarios donde conste la forma en que se utilizarán estos auxilios, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la entrega del mismo.

ARTICULO 95. PATROCINIO DEPORTIVO

EL EMPLEADOR continuará patrocinando a través de sus políticas, las actividades deportivas y culturales de sus trabajadores.

A través de los clubes deportivos, recreacionales y sociales reconocidos en esta convención colectiva, se realizarán entre otras las siguientes actividades:

- 1) Inauguración y clausura de eventos deportivos
- 2) Arbitrajes
- 3) Intercambios entre clubes o en sus sedes



OPERADOR

- 4) Implementación deportiva para fútbol, microfútbol, basketball y softball.

La contribución en especie, camisetas, balones, pantalonetas, etc., continuará siendo suministrado por EL EMPLEADOR en los mismos términos y condiciones que se dan actualmente.

CAPITULO XII

DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 96. APODERADOS DE TRABAJADORES

EL EMPLEADOR continuará su práctica de prestar asistencia legal por intermedio de sus propios abogados u otros particulares debidamente autorizados, a todos los trabajadores sindicalizados que sufran accidentes de tránsito en vehículos de EL EMPLEADOR y en desempeño del trabajo que les haya sido asignado por el mismo.

ARTICULO 97. AFILIACION A CASA CARCEL

EL EMPLEADOR afiliará a sus trabajadores conductores a casas cárceles, que existan en inmediaciones de los sitios de trabajo y estén debidamente autorizadas por el Ministerio de Justicia.

ARTICULO 98. DETENCION PREVENTIVA

Cuando un trabajador de EL EMPLEADOR llegare a incurrir en un hecho que dé lugar a una denuncia penal de EL EMPLEADOR contra el trabajador, y por esta razón sea detenido preventivamente y EL EMPLEADOR por tal motivo lo despidiese aduciendo justa causa, del numeral 7o. de la parte "A" del Artículo 7o. del Decreto Ley 2351 de 1965 y posteriormente fuese absuelto o sobreseído definitivamente, EL EMPLEADOR se compromete a reintegrarlo y a pagarle los salarios que el trabajador dejare de percibir por esta causa hasta por un período máximo de ciento cincuenta (150) días calendario.

ARTICULO 99. DEFINICIONES

Cuando en esta convención se mencione la palabra familiares sin especificar a quienes se refiere, se entenderán como tales los



OPERADOR

enumerados en el artículo 24 de esta convención.

Cuando en esta convención se mencione la palabra certificado médico se refiere a los certificados médicos expedidos por el I.S.S. o la E.P.S. a que esté afiliado o se afilie el trabajador.

Cuando en esta convención se mencionen los siguientes términos se entenderá:

- I.S.S.: Instituto de Seguros Sociales.
- E.P.S.: Entidades Promotoras de Salud del sistema general de seguridad social en salud.
- C.S.T.: Código Sustantivo del Trabajo.
- C.C.T.: Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 100. TRABAJADORES CONCEJALES Y DIPUTADOS

EL EMPLEADOR seguirá respetando la participación de los trabajadores en actividades públicas en los municipios o el departamento y previa solicitud de los Trabajadores-Concejales o Diputados, les concederá permisos no remunerados exceptuando los casos de fuerza mayor o caso fortuito.

Esta normatividad será revisada cuando sea requerido por inhabilidades o incompatibilidades de estos funcionarios establecidas en la ley.

ARTICULO 101. CONTRATISTAS

A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, EL EMPLEADOR incluirá en los contratos mayores, civiles o comerciales, que suscriba con personas naturales o jurídicas, cláusulas que promuevan el cumplimiento de la ley laboral por parte de los contratistas para con sus trabajadores. Es entendido que esas cláusulas no significan una modificación a la definición de contratista independiente que establece la ley.

CAPITULO XIII

VIGENCIA, PRORROGA Y DENUNCIA DE LA CONVENCION

ARTICULO 102. VIGENCIA Y DENUNCIA

La presente convención colectiva de trabajo rige por dos (2) años a partir del 8 de marzo de 1994 hasta el 7 de marzo de 1996 y reemplaza las convenciones y acuerdos convencionales anteriores, con excepción de los acuerdos extraconvencionales Nos. uno (1) firmado entre las partes el día 7 de marzo de 1990 y el número dos (2) firmado entre las partes el día 11 de marzo de 1992.

Si la presente convención no fuere denunciada por alguna de las partes de acuerdo con lo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a su vencimiento, se entenderá prorrogada por períodos sucesivos, de seis (6) meses contados a partir de la fecha de su vencimiento.

ARTICULO 103. DENUNCIA Y TERMINACION

Las partes se reservan el derecho de denunciarla o darla por terminada en los siguientes casos:

- A. Por sobrevenir graves alteraciones del orden económico.
- B. Por acuerdo mutuo de las partes.
- C. Por haber llegado al término de su vigencia.

Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en el literal "A" corresponde a la justicia del trabajo decidir sobre ella y entre tanto esta Convención sigue en todo su vigor.



ARTICULO 104. IMPRESION DE LA CONVENCION

EL EMPLEADOR imprimirá un (1) ejemplar para cada uno de los trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Además entregará a EL SINDICATO quinientos (500) ejemplares adicionales dentro de un plazo de sesenta (60) días contados a partir de la firma de la Convención.

PARAGRAFO

Cada ejemplar de la Convención llevará en su portada el logotipo de la Empresa y del Sindicato. El trabajador firmará la constancia de recibo de ésta. En el folleto de la Convención sólo irá impreso el contenido del acta extraconvencional suscrita en la presente negociación, así como las actas extraconvencionales que continúan vigentes.

ARTICULO 105. SOLUCION PLIEGO DE PETICIONES

En esta forma queda resuelto en su totalidad y a satisfacción de las partes, el pliego de peticiones presentado por EL SINDICATO a EL EMPLEADOR, el día 13 de enero de 1994.

Para constancia se firma en la ciudad de Barranquilla a los veinte (20) días del mes de abril de 1994 por los que en ella intervinieron.



OPERADOR

POR LA EMPRESA

JAIME AMARIS CAMARGO

MARCOS MEJIA ESTRADA

RAFAEL OTERO PINEDO

IVAN RODRIGUEZ BUSTILLO

OSWALDO RODRIGUEZ DEAVILA

GUSTAVO VICIOSO SIMMONDS

POR EL SINDICATO

LEONARDO BASTIDAS JALK

JAIME DELUQUEZ DIAZ

JORGE GOMEZ CATAÑO

RAFAEL PEREZ NIEVES

EDINSON SALAS RIOS

RAFAEL VELASQUEZ SANCHEZ

JAIME PAJARO ACOSTA

ASESOR FEDEPETROL

JULIO CARRASCAL PUENTES

ASESOR C.U.T.

ACTA EXTRACONVENCIONAL No.1

En Barranquilla, en el Hotel Puerta del Sol, siendo las 10:00 A.M. del día 20 de Abril de 1994, se reunieron los señores Jaime Amarís Camargo, Marcos Mejía Estrada, Rafael Otero Pinedo y Gustavo Vicioso Simmonds, en representación de la Empresa Intercor, por una parte, y por la otra, los señores Jaime Deluquez Díaz, Jorge Gómez Cataño, Rafael Pérez Nieves y Edinson Salas Ríos, en condición de representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de Intercor, Sintercor, todos ellos investidos de plenos poderes para celebrar acuerdos y suscribir en nombre, de las partes la Convención Colectiva de Trabajo.

Asistieron además en condición de asesores de Sintercor, los señores Jaime Pájaro Acosta, miembro del Comité Ejecutivo de Fedepetrol y el señor Julio Carrascal Puentes miembro de la Central Unitaria de Trabajadores CUT.

La reunión tuvo por objeto hacer constar los acuerdos a que han llegado sobre los siguientes puntos, dentro de la etapa de arreglo directo del pliego de peticiones presentado por EL SINDICATO Nacional de Trabajadores de Intercor "Sintercor" a consideración de la empresa:

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR y EL SINDICATO se comprometen a adelantar en forma conjunta las acciones necesarias ante la Caja de Compensación Familiar de la Guajira para que esta entidad, dentro de sus atribuciones y autonomía desarrolle planes y acciones necesarios que resuelvan efectivamente, en el interés de los trabajadores afiliados y sus familias, los siguientes puntos:

1. Coordinación permanente de programas recreativos y vacacionales en sus sedes y el intercambio de estos servicios con otras Cajas de Compensación Familiar del país, haciendo la divulgación necesaria para que todos los afiliados se informen de tales programas y puedan participar y disfrutar de los mismos.

2. Construcción de infraestructura deportiva y desarrollo de programas y competencias con énfasis en actividades como torneos de fútbol, microfútbol, softbol, basquetbol, y demás disciplinas deportivas que le permitan las instalaciones de la Caja.
3. Extender sus servicios de supermercados a los municipios del sur de la Guajira, buscando favorecer al mayor número de sus afiliados y ofreciendo precios que contribuyan a proteger el presupuesto de la canasta familiar de los trabajadores.

Para constancia se firma la presente acta por los que en ella intervinieron hoy 20 de Abril de 1994.

POR LA EMPRESA

JAIME AMARIS CAMARGO
MARCOS MEJIA ESTRADA
RAFAEL OTERO PINEDO
IVAN RODRIGUEZ BUSTILLO
OSWALDO RODRIGUEZ DEAVILA
GUSTAVO VICIOSO SIMMONDS

POR EL SINDICATO

LEONARDO BASTIDAS JALK
JAIME DELUQUEZ DIAZ
JORGE GOMEZ CATAÑO
RAFAEL PEREZ NIEVES
EDINSON SALAS RIOS
RAFAEL VELASQUEZ SANCHEZ
JAIME PAJARO ACOSTA
ASESOR FEDEPETROL
JULIO CARRASCAL PUENTES
ASESOR C.U.T.



OPERADOR

ACTA EXTRACONVENCIONAL No.2

En Barranquilla el 11 de marzo de 1992 se reunieron en el Salón las Flores del Hotel Royal, los señores Fredy Lozano Villarreal, Walter Castillo Amaya, Rafael Pérez Nieves y Rafael Velásquez Sánchez, en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de Intercor "SINTERCOR", por una parte, y por otra parte los señores Jaime Amarís Camargo, Oswaldo Rodríguez Deavila, Marcos Mejía Estrada y Rafael Otero Pinedo, en representación de EL EMPLEADOR "INTERCOR". Asistieron además en su condición de asesores de "SINTERCOR" los señores Julio Carrascal Puentes de la Central Unitaria de Trabajadores "C.U.T." y Sady Manosalva Molina de FEDEPETROL.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, los excedentes financieros generados por el Fondo Médico pactado en esta Convención podrán ser destinados a la ayuda de trabajadores que padezcan enfermedades y requieran tratamiento médico y/o cirugía especializada cuyos costos excedan los cubrimientos de los planes establecidos por EL EMPLEADOR.

EL EMPLEADOR y EL SINDICATO reglamentarán su utilización.

Para constancia se firma en la ciudad de Barranquilla por los que en ella han intervenido hoy 11 de marzo de 1992.

POR LA EMPRESA

JAIME AMARIS CAMARGO
OSWALDO RODRIGUEZ DEAVILA
MARCOS MEJIA ESTRADA
RAFAEL OTERO PINEDO

POR EL SINDICATO

FREDY LOZANO VILLARREAL
WALTER CASTILLO AMAYA
RAFAEL PEREZ NIEVES
RAFAEL VELASQUEZ SANCHEZ

JULIO CARRASCAL PUENTES - C.U.T.
SADY MANOSALVA MOLINA
FEDEPETROL



Convención Colectiva de Trabajo 1990-92

ACTA EXTRACONVENCIONAL No.2

En Barranquilla a los siete (7) días del mes de marzo de 1990, se reunieron en la habitación No.315 del Hotel Cadebia los señores Marcos Mejía, Rafael Ricardo, Raimundo Salcedo y José Barrios, este último en calidad de observador, en representación de la Empresa International Colombia Resources Corporation "INTERCOR", por una parte, y por la otra los señores Enrique Cataño, Adolfo Llanos, Hernando Rada y Rafael Velásquez, este último en calidad de observador, en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de Intercor "SINTERCOR", y por parte del Ministerio del Trabajo, en su condición de Mediador, el señor Luis Felipe Correa Moya con el objeto de hacer constar el acuerdo extraconvencional a que han llegado sobre el siguiente punto:

Buscando el cumplimiento de las responsabilidades que competen al Instituto de los Seguros Sociales en materia de asistencia farmacéutica para sus afiliados, la Empresa y el Sindicato se comprometen a adelantar las gestiones necesarias ante las Directivas del Instituto de los Seguros Sociales, con el fin de que este establecimiento público mejore y mantenga un ágil suministro de drogas en todas y cada una de las farmacias que tenga vinculadas para tal efecto en el Departamento de la Guajira.

En constancia se firma por los que en ella intervinieron hoy siete (7) de marzo de 1990.

POR LA EMPRESA

MARCOS MEJIA ESTRADA
RAFAEL RICARDO
RAIMUNDO SALCEDO
JOSE BARRIOS

POR EL SINDICATO

ENRIQUE CATAÑO
ADOLFO LLANOS
HERNANDO RADA
RAFAEL VELASQUEZ

LUIS FELIPE CORREA MOYA
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

1994 - 1996

Suscrita entre International Colombia Resources Corporation
"INTERCOR " y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Intercor
"SINTERCOR ".

Constancia de Recibo:

Nombre _____

Firma _____

Lugar, Fecha _____