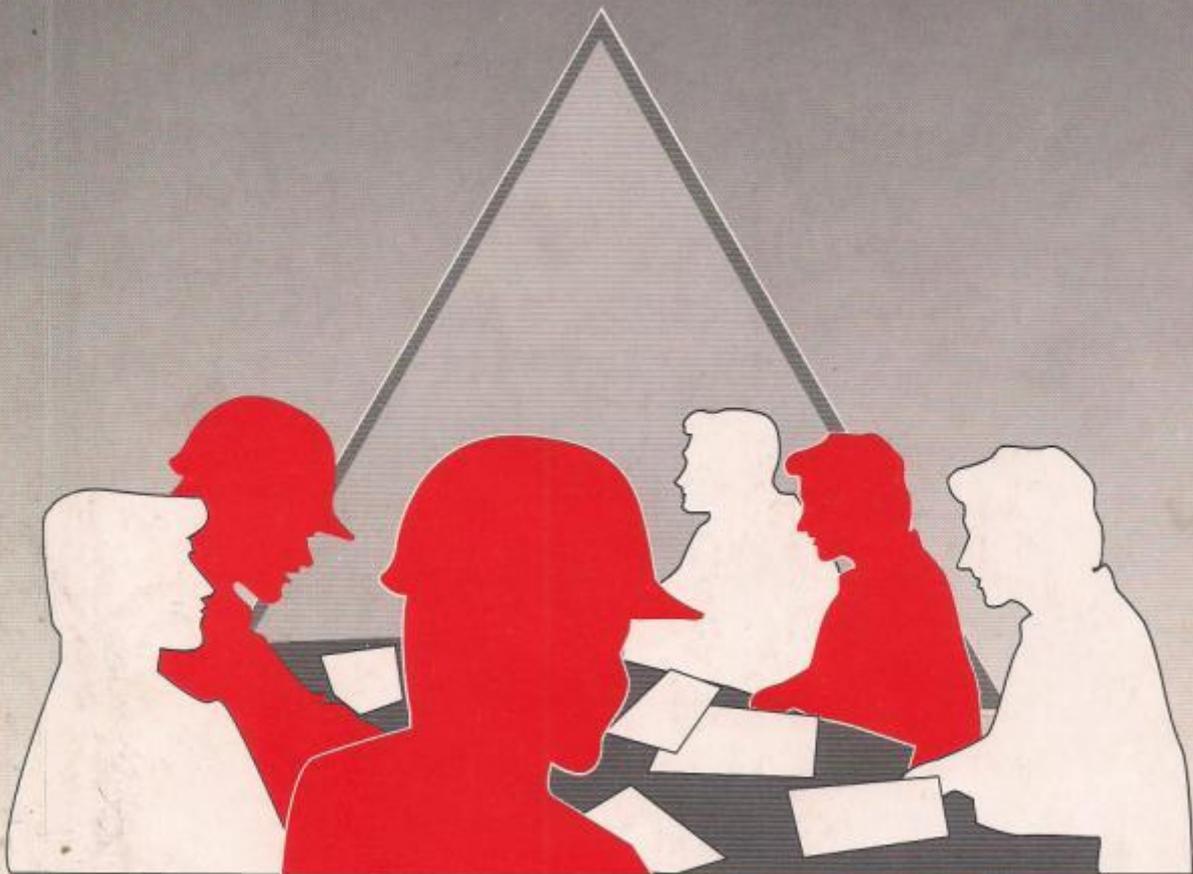


# CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

1996 - 1998



INTERNACIONAL (COLOMBIA) RESOURCES CORPORATION  
INTERCOR

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE INTERCOR  
SINTERCOR





**CONVENCIÓN  
COLECTIVA  
DE TRABAJO  
1996 - 1998**

INTERNATIONAL ( COLOMBIA) RESOURCES CORPORATION

## ÍNDICE

### **CAPÍTULO I FINALIDAD, APLICACIÓN Y ALCANCE** PAG

ARTÍCULO 1.	DESIGNACIÓN DE PARTES Y OBJETIVOS	9
ARTÍCULO 2.	RESPECTO DERECHOS INDIVIDUALES	10
ARTÍCULO 3.	FUSIÓN SINDICAL	10
ARTÍCULO 4.	CAMPO DE APLICACIÓN	10
ARTÍCULO 5.	INTERPRETACIÓN	10

### **CAPÍTULO II DERECHOS DEL SINDICATO**

ARTÍCULO 6.	DERECHO DE ASOCIACIÓN Y ASESORÍA SINDICAL	11
ARTÍCULO 7.	CUOTAS SINDICALES	11
ARTÍCULO 8.	FUERO SINDICAL	11
ARTÍCULO 9.	VISITAS FEDERALES Y CONFEDERALES	12
ARTÍCULO 10.	LOGÍSTICA SINDICAL	12
ARTÍCULO 11.	AUXILIO PARA EL SINDICATO	13
ARTÍCULO 12.	REMODELACIÓN SEDE SINDICAL	13
ARTÍCULO 13.	PERMISOS ACTIVIDADES SINDICALES	13
ARTÍCULO 14.	PERMISOS REUNIONES JUNTAS DIRECTIVAS	14
ARTÍCULO 15.	PERMISOS FOROS, CONGRESOS Y CONFERENCIAS	14
ARTÍCULO 16.	PERMISOS CURSOS SINDICALES	14
ARTÍCULO 17.	PERMISOS ASAMBLEA DE DELEGADOS	15
ARTÍCULO 18.	PERMISOS ASAMBLEA APROBACIÓN PLIEGO	15
ARTÍCULO 19.	PERMISOS REDACCIÓN DEL PLIEGO	15
ARTÍCULO 20.	PERMISOS COMISIÓN NEGOCIADORA	15
ARTÍCULO 21.	TRANSPORTE COMISIÓN NEGOCIADORA	16
ARTÍCULO 22.	AUXILIO TRANSPORTE COMISIÓN NEGOCIADORA	16
ARTÍCULO 23.	PROTECCIÓN DISCUSIÓN PLIEGO DE PETICIONES	16
ARTÍCULO 24.	DATOS ESTADÍSTICOS PARA EL SINDICATO	17

### **CAPÍTULO III PERMISOS Y VIÁTICOS LABORALES**

ARTÍCULO 25.	DEFINICIÓN FAMILIARES	18
ARTÍCULO 26.	PERMISO POR CALAMIDAD, HOSPITALIZACIÓN Y/O CIRUGÍA	18
ARTÍCULO 27.	VIÁTICOS LABORALES	20
ARTÍCULO 28.	PERMISO MATRIMONIAL	20
ARTÍCULO 29.	PERMISO MUERTE FAMILIARES	20
ARTÍCULO 30.	PRÉSTAMO POR MUERTE DE FAMILIARES	21

ARTÍCULO 31.	PERMISO POR MATERNIDAD	22
ARTÍCULO 32.	DIA DE PERMISO ADICIONAL	22
ARTÍCULO 33.	INTERCAMBIO DE TURNO	22
ARTÍCULO 34.	TURNO 5 X 2 - DILIGENCIAS PERSONALES	24
ARTÍCULO 35.	ESTÍMULO A LA CREACIÓN DE MICROEMPRESAS	24
ARTÍCULO 36.	PROMOCIÓN DE PLANES VACACIONALES	24

#### **CAPÍTULO IV TRANSPORTE, ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA**

ARTÍCULO 37.	ALOJAMIENTO	25
ARTÍCULO 38.	TRANSPORTE TERRESTRE	25
ARTÍCULO 39.	SEGURO TRANSPORTE TERRESTRE	26
ARTÍCULO 40.	ALIMENTACIÓN	26
ARTÍCULO 41.	COMISIÓN DE ALIMENTACIÓN	26
ARTÍCULO 42.	DESAYUNO / MERIENDA	27
ARTÍCULO 43.	INSTALACIÓN PARA LUNCH Y SERVICIOS	27
ARTÍCULO 44.	VIVIENDA	27
ARTÍCULO 45.	TRANSPORTE EN TIEMPO EXTRA	28
ARTÍCULO 46.	DIETAS ESPECIALES	28

#### **CAPÍTULO V AUXILIOS VARIOS**

ARTÍCULO 47.	AUXILIO EDUCATIVO	29
ARTÍCULO 48.	FONDO EDUCATIVO	29
ARTÍCULO 49.	ESTUDIO DE TRABAJADORES	30
ARTÍCULO 50.	AUXILIO EDUCATIVO AL SINDICATO PARA HIJOS DE TRABAJADORES FALLECIDOS	31
ARTÍCULO 51.	APRENDICES SENA	31
ARTÍCULO 52.	AUXILIO FUNERARIO FAMILIARES	31
ARTÍCULO 53.	GASTOS FUNERARIOS TRABAJADORES	32
ARTÍCULO 54.	FAVORABILIDAD PARA LOS FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES INVÁLIDOS O FALLECIDOS	32
ARTÍCULO 55.	AUXILIO A COOTRAINTERCOR	33
ARTÍCULO 56.	PERMISOS A COOTRAINTERCOR	33

#### **CAPÍTULO VI SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL**

ARTÍCULO 57.	SEGURIDAD INDUSTRIAL	34
ARTÍCULO 58.	ELEMENTOS DE PROTECCIÓN	34
ARTÍCULO 59.	ANTEOJOS	34

ARTÍCULO 60.	REUBICACIÓN POR INCAPACIDAD	35
ARTÍCULO 61.	COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL	35
ARTÍCULO 62.	PROTECCIÓN MEDIO AMBIENTE.	36
ARTÍCULO 63.	ENTRENAMIENTO A MIEMBROS COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL.	36
ARTÍCULO 64.	DOTACIÓN DE UNIFORMES DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN	37
ARTÍCULO 65.	ALTERNATIVA DE DOTACIÓN	38
ARTÍCULO 66.	DOTACIÓN ADICIONAL PARA SOLDADORES	38
ARTÍCULO 67.	DOTACIÓN DE ELEMENTOS DE TRABAJO.	38

### **CAPÍTULO VII AUXILIOS MÉDICOS**

ARTÍCULO 68.	DROGAS	40
ARTÍCULO 69.	ALCOHOL Y DROGAS	41
ARTÍCULO 70.	COMISIÓN SERVICIOS DE SALUD.	41
ARTÍCULO 71.	FONDO MÉDICO FAMILIARES	41
ARTÍCULO 72.	AUXILIO ACOMPAÑANTE	42
ARTÍCULO 73.	PRÓTESIS POR ACCIDENTE DE TRABAJO	43
ARTÍCULO 74.	VIÁTICO TRATAMIENTO MÉDICO	43
ARTÍCULO 75.	PERMISO CITAS CON EL I.S.S.	44
ARTÍCULO 76.	AVISO POR ENFERMEDAD	45
ARTÍCULO 77.	PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD	45
ARTÍCULO 78.	EXÁMENES MEDICOS PERIODICOS	45
ARTÍCULO 79.	SEGURO POR INVALIDEZ	46
ARTÍCULO 80.	ISUSPENSIÓN DE DESCUENTOS POR INCAPACIDAD	46
ARTÍCULO 81.	INCAPACIDAD POR 180 DIAS O MÁS	47
ARTÍCULO 82.	ELEMENTOS Y APARATOS ORTOPÉDICOS	47
ARTÍCULO 83.	CURSOS EN SALUD OCUPACIONAL	47

### **CAPÍTULO VIII PROCEDIMIENTO DE CARGOS Y DESCARGOS**

ARTICULO 84.	PROCEDIMIENTO DE CARGOS Y DESCARGOS	48
ARTICULO 85.	ATENUANTES	51
ARTICULO 86.	INFORMACIÓN A EL SINDICATO	52

### **CAPÍTULO IX PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS**

ARTICULO 87.	PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS	53
--------------	---------------------------	----

## **CAPÍTULO X SALARIOS Y PRIMAS**

ARTÍCULO 88.	SALARIOS	54
ARTÍCULO 89.	REAJUSTES POR I.P.C.	54
ARTÍCULO 90.	PRIMA DE VACACIONES	54
ARTÍCULO 91.	PRIMA DE NAVIDAD	55
ARTÍCULO 92.	PRIMA EXTRALEGAL DE SERVICIOS	55
ARTÍCULO 93.	PRIMA ESPECIAL CONVENCIONAL	55
ARTÍCULO 94.	PRIMA POR ANTIGUEDAD	55
ARTÍCULO 95.	INCREMENTO POR EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD	56
ARTÍCULO 96.	BONO A LA FIRMA	57
ARTÍCULO 97.	RECONOCIMIENTO POR REEMPLAZOS	57

## **CAPÍTULO XI RECREACIÓN Y CULTURA**

ARTÍCULO 98.	DE LA CULTURA, DEPORTE Y RECREACIÓN	58
ARTÍCULO 99.	PERMISOS COMPETENCIAS DEPORTIVAS	58
ARTÍCULO 100.	INCAPACIDAD POR PRACTICAS DEPORTIVAS	58
ARTÍCULO 101.	AUXILIO CLUBES DEPORTIVOS	59
ARTÍCULO 102.	PATROCINIO DEPORTIVO	59

## **CAPÍTULO XII DISPOSICIONES VARIAS**

ARTÍCULO 103.	APODERADOS DE TRABAJADORES	60
ARTÍCULO 104.	AFILIACIÓN A CASA CARCEL	60
ARTÍCULO 105.	DETENCIÓN PREVENTIVA	60
ARTÍCULO 106.	DEFINICIONES	60
ARTÍCULO 107.	TRABAJADORES CONCEJALES, DIPUTADOS Y MIEMBROS DE JAL	61
ARTÍCULO 108.	CONTRATISTAS	61

## **CAPÍTULO XIII VIGENCIA, PRORROGA Y DENUNCIA DE LA CONVENCION**

ARTÍCULO 109.	VIGENCIA Y DENUNCIA	62
ARTÍCULO 110.	DENUNCIA Y TERMINACIÓN	62
ARTÍCULO 111.	IMPRESIÓN DE LA CONVENCION	62
ARTÍCULO 112.	SOLUCIÓN PLIEGO DE PETICIONES	63

## **ACTA EXTRA CONVENCIONAL**

64 - 70

**INTERNATIONAL COLOMBIA  
RESOURCES CORPORATION**

**INTERCOR**

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

**1996 - 1998**

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 1996 y el 7 de marzo de 1998.

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

En la ciudad de Barranquilla, en las instalaciones del Hotel Puerta del Sol a los tres (3) días del mes de Abril de 1996 entre los suscritos a saber: Juan Carlos Consuegra Granger, Antonio De La Vega Del Risco, Ricardo González Osorio, Alfredo Jiménez López, Marcos Mejía Estrada y Fabio Rincón Cadena, en representación de International Colombia Resources Corporation "Intercor", por una parte, y por la otra, los señores Adolfo Daza Gómez, Jaime Deluquez Díaz, Igor Díaz López, Gilberto Ortiz Viloría, Rafael Pérez Nieves y Edinson Salas Ríos, 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 los señores Jorge Ortega García miembro de la Central Unitaria de Trabajadores CUT. También actuó en su calidad de suplente el Señor Julio Carrascal Puentes miembro de la Central Unitaria de Trabajadores CUT.

**INTERNATIONAL COLOMBIA  
RESOURCES CORPORATION**

**INTERCOR**

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

**1996 - 1998**

**CAPÍTULO I**

**FINALIDAD, APLICACIÓN Y ALCANCE**

**ARTÍCULO 1. DESIGNACIÓN 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.

## **ARTÍCULO 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.

## **ARTÍCULO 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.

## **ARTÍCULO 4. CAMPO DE APLICACIÓN**

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 setecientos siete mil pesos (\$707.000.00) antes de que se hagan efectivos los aumentos de salario dispuestos para la vigencia de esta Convención.

## **ARTÍCULO 5. INTERPRETACIÓN**

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.

---

## CAPÍTULO II

### DERECHOS DEL SINDICATO

#### **ARTÍCULO 6. DERECHO DE ASOCIACIÓN Y ASESORÍA 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.

#### **ARTÍCULO 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 beneficien 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.

#### **ARTÍCULO 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.

## **ARTÍCULO 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 periodo 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.

## **ARTÍCULO 10. LOGÍSTICA SINDICAL**

EL EMPLEADOR suministrará a los directivos sindicales el transporte intermunicipal en el Departamento de la Guajira, cuando no puedan utilizar el servicio habitual de transporte terrestre suministrado por EL EMPLEADOR, luego de asistir a reuniones citadas por la administración, o acordadas previamente con ella.

### **PARÁGRAFO PRIMERO:**

Cuando excepcionalmente EL EMPLEADOR tenga dificultades en suministrar el transporte oportunamente, pagará el valor del tiquete intermunicipal.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO:**

Cuando los directivos sindicales requieran movilizarse internamente a alguna oficina o instalación dentro de su sitio de trabajo (Mina y Puerto Bolívar), para atender sesiones de descargos o casos de emergencias o calamidades domésticas de algún trabajador, en horas donde el servicio de transporte masivo no esté disponible, EL EMPLEADOR les proporcionará su movilización.

Para ello el Directivo Sindical solicitará a la coordinación de transporte terrestre el servicio, dejando su nombre, sitio a desplazarse y motivo del mismo. Esto no impide que como alternativa el supervisor preste soporte para dicho desplazamiento.

## **ARTÍCULO 11. AUXILIO PARA EL SINDICATO**

EL EMPLEADOR auxiliará a EL SINDICATO con la suma de veinte millones de pesos (\$20'000.000.00) 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.

## **ARTÍCULO 12. REMODELACIÓN SEDE SINDICAL**

Con el objeto de remodelar las sedes del SINDICATO, EL EMPLEADOR auxiliará a EL SINDICATO por una sola vez con la suma de veintisiete millones de pesos (\$27'000.000.00), suma que será entregada a los treinta (30) días de firmada la presente Convención Colectiva de Trabajo.

## **ARTÍCULO 13. PERMISOS ACTIVIDADES SINDICALES**

EL EMPLEADOR concederá dos mil cuatrocientos (2.400) 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.

## **ARTÍCULO 14. 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 al 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.

## **ARTÍCULO 15. 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, 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.

## **ARTÍCULO 16. PERMISOS CURSOS SINDICALES**

EL EMPLEADOR concederá quinientos (500) 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 periodos 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.

## **ARTÍCULO 17. 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.

## **ARTÍCULO 18. PERMISOS ASAMBLEA APROBACIÓN 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.

## **ARTÍCULO 19. PERMISOS REDACCIÓN 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.

## **ARTÍCULO 20. PERMISOS COMISIÓN 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.

## **ARTÍCULO 21. TRANSPORTE COMISIÓN 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, estos 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 estos serán solicitados a la Comisión Negociadora de EL EMPLEADOR.

## **ARTÍCULO 22. AUXILIO TRANSPORTE COMISIÓN NEGOCIADORA**

EL EMPLEADOR reconocerá a EL SINDICATO para la próxima Negociación Colectiva un auxilio de dieciocho mil pesos (\$18.000.00) por día de negociación para ayudar a cubrir los gastos de movilización y transporte de la Comisión Negociadora.

## **ARTÍCULO 23. PROTECCIÓN DISCUSIÓN 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.

## ARTÍCULO 24. DATOS ESTADÍSTICOS 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 por grupo ó superintendencia, 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.
- g) Cada dos meses los nombres por departamento del personal beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo reclasificado en los últimos 60 días.
- h) Anualmente copia de los planes de Minería en cuanto a disponibilidad por flotas, movimiento de material estéril y carbón.

**PARÁGRAFO:** Lo anterior no excluye las reuniones que se lleven a cabo entre EL EMPLEADOR y EL SINDICATO para informar sobre cambios importantes que afecten significativamente a los trabajadores sindicalizados.

### CAPÍTULO III

#### PERMISOS Y VIÁTICOS LABORALES

##### ARTÍCULO 25. DEFINICIÓN 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.

##### ARTÍCULO 26. PERMISO POR CALAMIDAD, HOSPITALIZACIÓN Y/O CIRUGÍA

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 mas 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 día de permiso remunerado. Previa evaluación del caso, el supervisor podrá conceder días de permiso adicionales.

Cuando el trabajador considere que requiere más días de 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 y un directivo de Sintercor evaluarán la existencia y el grado de la calamidad y presentaran una recomendación al supervisor.

**PARÁGRAFO 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 mas, 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**

En todo caso, el(los) día(s) de permiso debe(n) coincidir con el periodo 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.

**PARÁGRAFO 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.

**PARÁGRAFO CUARTO:**

Para efectos de los permisos por cirugía no ambulatoria u hospitalización del párrafo primero de este artículo se entiende por familiares 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.

**PARÁGRAFO QUINTO:**

EL EMPLEADOR facilitará el transporte a cualquiera de los sitios donde habitualmente preste el servicio de transporte, a aquellos trabajadores que durante las horas de trabajo sufran uno de los siniestros contemplados en este artículo, emergencias que requieran hospitalización de sus familiares ó la muerte de un familiar. Se entiende como familiares en este párrafo los definidos en el artículo de Familiares de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

## ARTÍCULO 31. 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 estos deberán tomarse dentro de los siete (7) días siguientes a la ocurrencia del nacimiento.

### PARÁGRAFO 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.

### PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

## ARTÍCULO 32. DÍA 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.

## ARTÍCULO 33. 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.

#### **PARÁGRAFO:**

En los casos especiales en que al trabajador se le imposibilite conseguir alguien que lo reemplace, se podrá hacer una excepción y permitirle que él mismo pueda compensar en un día de descanso el turno para el cual está solicitando permiso, con las siguientes condiciones:

- El trabajador solicitará por escrito y con 3 días hábiles de anticipación un permiso por cambio de turno indicando el día, jornada, razón por la cual lo solicita y razones que justifiquen el uso de esta excepción.
- El trabajador indicará el turno que trabajará para compensar el permiso, el cual deberá ser equivalente en duración y recargos al turno dejado de trabajar y dentro de los 8 días hábiles siguientes al turno dejado de trabajar.
- Esta excepción podrá utilizarse hasta dos (2) veces por semestre calendario y no más de un día de turno a la vez, entendiendo que el número máximo de veces que el trabajador puede usar el procedimiento de cambio de turno, incluyendo los casos en que use esta excepción, sigue siendo de dos (2) veces por semestre.
- En ningún caso podrá usarse esta excepción por más de un trabajador por sección/turno.

- Esta excepción se aplicará 60 días después de la firma de la presente Convención.

#### **ARTÍCULO 34. 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.

#### **ARTÍCULO 35. ESTÍMULO A LA CREACIÓN DE MICROEMPRESAS**

A partir de Agosto 1 de 1996, EL EMPLEADOR ofrecerá asesoría dirigida a las esposas(os) de los trabajadores de Intercor que la soliciten, con el objetivo de estimular la creación de microempresas a través de capacitación en su creación, financiación y operación, identificación de oportunidades y evaluación de proyectos. Este programa se coordinará a través de los Centros de Atención de Bienestar Integral (CABI) y el SENA.

#### **ARTÍCULO 36 PROMOCIÓN DE PLANES VACACIONALES**

Noventa días después de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR coordinará con FONDECOR, COOTRAINTERCOR o COMFAMILIAR, la promoción de planes vacacionales con descuentos para sus afiliados, utilizando las ventajas de paquetes turísticos, intercambios con cajas de compensación de otras áreas del país y otros mecanismos de fácil acceso para los trabajadores.

## CAPÍTULO IV

### TRANSPORTE, ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA

#### ARTÍCULO 37. 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.

#### ARTÍCULO 38. 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.

##### PARÁGRAFO:

EL EMPLEADOR facilitará en un solo turno, transporte de mini-ruta entre Riohacha y Camarones y entre San Juan del Cesar y la Junta. Esta última ruta será ampliada hasta el corregimiento de los Haticos, una vez que las condiciones de la vía permitan la prestación permanente del servicio.

## ARTÍCULO 39. 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.

## ARTÍCULO 40. ALIMENTACIÓN

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 dieciseis mil setecientos pesos (\$16.700.00) para el primer año de vigencia de esta Convención y en veinte mil pesos (\$20.000.00) 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.

## ARTÍCULO 41. COMISIÓN DE ALIMENTACIÓN

La Comisión que viene funcionando entre la Administración y el Sindicato, como parte del proceso de mejoramiento continuo en el servicio de la alimentación, seguirá operando en los mismos términos y condiciones establecidas, con las siguientes responsabilidades:

- Analizar los menús y nuevas preparaciones que se suministren en el servicio de la alimentación y hacer recomendaciones.
- Coordinar conjuntamente con representantes de Intercor la realización de pánenes de degustación con base en propuestas y sugerencias que presente EL EMPLEADOR y EL SINDICATO.

- Recomendar planes de mejoramiento.
- Realizar inspecciones programadas en conjunto con representantes de Intercor en las áreas de almacenamiento, producción y entrega de alimentación.
- Servir de mecanismo para recoger expectativas, gustos y preferencias de los usuarios.

## **ARTÍCULO 42. DESAYUNO / MERIENDA**

A más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva, EL EMPLEADOR llevará a cabo una reformulación en los elementos constitutivos del lunch, con el fin de entregar un desayuno empacado a los trabajadores que laboran en la mina en turno diurno y en jornada 5x2.

El desayuno empacado estará conformado por: un componente sólido de 80 gramos de proteína y 90 gramos de harina, un jugo empacado de 270 centímetros cúbicos y una bebida caliente a base de leche.

Al personal del turno nocturno se le seguirá entregando la merienda en las mismas condiciones actuales.

## **ARTÍCULO 43. INSTALACIÓN 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.

## **ARTÍCULO 44. 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.

**PARÁGRAFO 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.

**PARÁGRAFO 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 éstos 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, Valledupar y Cartagena.

## **ARTÍCULO 45. 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 cinco mil setecientos cincuenta pesos (\$5.750.00) para el primer período de vigencia y de seis mil quinientos pesos (\$6.500.00) para el segundo período de vigencia, siempre y cuando estos servicios no sean suministrados por EL EMPLEADOR.

## **ARTÍCULO 46. 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.

## CAPÍTULO V

### AUXILIOS VARIOS

#### ARTÍCULO 47. AUXILIO EDUCATIVO

EL EMPLEADOR reconocerá a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar (primaria y bachillerato) y que estén debidamente inscritos en la empresa, un auxilio educativo por hijo, hasta un máximo de cuatro (4) hijos, cuyo monto en el primer año de vigencia será de cincuenta mil pesos (\$50.000.00) por el primer hijo en edad escolar y cuarenta mil pesos (\$40.000.00) por cada hijo subsiguiente. En el segundo año de vigencia de la presente convención, este auxilio se incrementará a sesenta mil pesos (\$60.000.00) por el primer hijo y a cuarenta y ocho mil pesos (\$48.000.00) por cada hijo subsiguiente. Este auxilio será cancelado en el mes de enero 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 aprobación del año escolar anterior de cada uno de los beneficiarios, o solicitud de matrícula para los estudiantes que ingresan a primer grado de primaria.

Queda entendido que este auxilio no constituye salario.

#### ARTÍCULO 48. FONDO EDUCATIVO

El EMPLEADOR constituirá un Fondo Educativo que será administrado por una compañía especializada, para auxiliar al trabajador a cubrir los gastos que debe asumir en la educación de los hijos que se encuentren en edad escolar (primaria y bachillerato) ó que cursen carreras universitarias, en instituciones legalmente reconocidas.

El Fondo Educativo se constituirá con un monto de cuatrocientos veinte millones de pesos (\$420'000.000.00) en el primer año de vigencia de esta Convención, mediante aportes de ciento cinco millones de pesos (\$105'000.000.00) en los meses de abril, julio y octubre de 1996 y enero de 1997 y quinientos millones de pesos (\$500'000.000.00) para el segundo año de vigencia de esta Convención, mediante aportes de ciento veinticinco millones de pesos (\$125'000.000.00) en los meses de abril, julio y octubre de 1997 y enero de 1998.

El manejo del fondo se hará bajo la siguiente reglamentación:

- 1) Para auxilios escolares complementarios, se destinará el 50% de los aportes anuales de EL EMPLEADOR. Este monto será distribuido entre los hijos de los trabajadores debidamente inscritos en la empresa que estén realizando

estudios de primaria o bachillerato. El auxilio será de hasta cuarenta mil pesos (\$40.000.00) por hijo para el primer año de vigencia de esta Convención y de hasta cuarenta y ocho mil pesos (\$48.000.00) por hijo para el segundo año de vigencia. El monto máximo que cada trabajador podrá recibir por este concepto, será el equivalente a 4 auxilios.

Estos auxilios serán pagados a los trabajadores en el mes de Enero del año correspondiente, mediante la presentación del certificado de aprobación del año escolar anterior de cada uno de los beneficiarios, o solicitud de matrícula para los estudiantes que ingresen a primer grado de primaria, los cuales deberán ser entregados dentro de los plazos que se señalen por medio de la cartelera.

La compañía administradora del fondo entregará a EL EMPLEADOR el valor total de la suma a distribuir, para que éste pague el auxilio a través de la nómina del mes de Enero del año correspondiente.

- 2) Para auxiliar los costos educativos de los hijos de los trabajadores que estudien carreras de educación superior, se destinará un auxilio de hasta trescientos mil pesos (\$300.000.00) por semestre para el primer año de vigencia de esta Convención y hasta trescientos sesenta mil pesos (\$360.000.00) por semestre para el segundo año de vigencia. Estos auxilios serán pagados al trabajador en los meses de Enero y Junio de cada año. El valor total a distribuir por este concepto no podrá ser superior al veinticinco (25%) por ciento del Fondo.

Los empleados elegibles deberán enviar el formulario de solicitud con el certificado de aprobación del semestre inmediatamente anterior, en los plazos que se señalen por medio de la cartelera.

Si se cumplen los requisitos establecidos, 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.

- 3) El Secretario de Educación de la Directiva Nacional de EL SINDICATO o en ausencia de éste, el que designe EL SINDICATO, se reunirá con un funcionario de Administración de Personal de EL EMPLEADOR en la Mina para verificar fondos, revisar la documentación de soporte y aprobación de los auxilios respectivos. De lo que suceda en dichas reuniones se levantará un acta que deberá ser firmada por los que en ella intervengan.

## **ARTÍCULO 49. 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.

El auxilio a pagar por el Fondo Educativo será del setenta por ciento (70%) del valor de la matrícula pero en ningún caso superior al auxilio pagado a los hijos de los trabajadores que adelanten estudios universitarios. El máximo número de trabajadores beneficiarios de este plan será de cien (100) por semestre, en caso de que el número de solicitudes llegue a sobrepasar esta cifra se hará una clasificación por puntaje la cual será definida conjuntamente con EL SINDICATO.

#### **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.

### **ARTÍCULO 50. 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 dos millones de pesos (\$2'000.000.00), 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.

### **ARTÍCULO 51. 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.

### **ARTÍCULO 52. AUXILIO FUNERARIO FAMILIARES**

EL EMPLEADOR reconocerá un auxilio de doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000.00) para el primer período de vigencia y de trescientos mil pesos (\$300.000.00) 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.

### **ARTÍCULO 53. 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:

OPCIÓN 1. EL EMPLEADOR reconocerá para atender los gastos funerarios inmediatos del trabajador que fallezca, un auxilio de quinientos mil pesos (\$500.000.00) para el primer período y de seiscientos mil pesos (\$600.000.00) 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.

OPCIÓN 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.

#### **PARÁGRAFO:**

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.

### **ARTÍCULO 54. FAVORABILIDAD PARA LOS FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES INVÁLIDOS 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.

**PARÁGRAFO 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.

**PARÁGRAFO 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.

**ARTÍCULO 55. AUXILIO A COOTRAINTERCOR**

EL EMPLEADOR auxiliará a Cootraintercor con la suma de once millones de pesos (\$11.000.000.00) 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.

**ARTÍCULO 56. PERMISOS A COOTRAINTERCOR**

EL EMPLEADOR concederá ochenta (80) 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.

## CAPÍTULO VI

### SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

#### ARTÍCULO 57. 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.

#### ARTÍCULO 58. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN

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.

#### ARTÍCULO 59. ANTEOJOS

EL EMPLEADOR otorgará por una sola vez, durante la vigencia de la presente Convención, un auxilio por veintidos mil quinientos pesos (\$22.500) para el primer período de vigencia y de veintisiete mil pesos (\$27.000) 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 Colectiva y por una sola vez durante su vigencia, EL EMPLEADOR seguirá suministrando los lentes (sin montura) diferentes a los de seguridad.

En los casos especiales de cirugía que requieran cambios en la prescripción médica de los lentes, EL EMPLEADOR suministrará, por una vez durante la vigencia de esta Convención, un par de 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.

## **ARTÍCULO 60. REUBICACIÓN 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.

### **ENUNCIADO 1:**

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

### **ENUNCIADO 2:**

Cuando un trabajador con pérdida de la capacidad laboral inferior al 50%, se adhiere a alguno de los planes voluntarios de retiro, EL EMPLEADOR le mantendrá su afiliación al Plan Obligatorio de Salud del ISS o a la EPS a la cual se encuentre afiliado, por un período de 12 meses contados a partir de la fecha de su desvinculación.

## **ARTÍCULO 61. COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL**

EL EMPLEADOR mantendrá y promoverá la participación de representantes de los trabajadores beneficiarios de esta Convención en el Comité Paritario de Salud Ocupacional, tal como lo prevee la ley.

Para el funcionamiento del Comité, EL EMPLEADOR proporcionará cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo, a cada uno de sus miembros, de acuerdo con lo establecido por 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 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. Cuando el valor del transporte no este contemplado dentro de los términos de este inciso, dicho valor será autorizado por el presidente del comité.

La elección de los representantes de los trabajadores se hará en el mes de Julio cada dos años, para lo cual EL EMPLEADOR y EL SINDICATO coordinarán conjuntamente las siguientes actividades:

- 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.

## **ARTÍCULO 62. PROTECCIÓN MEDIO AMBIENTE.**

INTERCOR seguirá manteniendo una alta prioridad a la conservación del Medio Ambiente, para lo cual continuará haciendo esfuerzos para mejorar su desempeño ambiental en todas las actividades de la Operación, estimular el respeto y la preocupación por el medio ambiente y enfatizar la responsabilidad individual de cada trabajador en el desempeño ambiental, asegurando entrenamiento y prácticas de trabajo apropiados.

Como parte del desarrollo de esta política, EL EMPLEADOR permitirá la participación de hasta cinco (5) trabajadores sindicalizados, estudiantes de Ingeniería Ambiental y/o profesionales del ramo, en las investigaciones y evaluaciones de riesgos ambientales de la operación. El número de trabajadores que participará en cada una de estas investigaciones o evaluaciones dependerá del proyecto específico.

La Superintendencia de Ingeniería Ambiental reglamentará el mecanismo para la utilización de este artículo.

## **ARTÍCULO 63. ENTRENAMIENTO A MIEMBROS COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL.**

Los representantes de los trabajadores, miembros del Comité Paritario de Salud Ocupacional serán entrenados en sistemas de grupos homogéneos y mediciones de riesgo. Dicho comité reglamentará y coordinará este entrenamiento.

## **ARTÍCULO 64. DOTACIÓN DE UNIFORMES DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN**

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 secretarías 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.

## **ARTÍCULO 65. ALTERNATIVA DE DOTACIÓN**

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 zapato contenida en este artículo no constituye salario.

## **ARTÍCULO 66. DOTACIÓN 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.

Adicionalmente, EL EMPLEADOR proporcionará junto con la dotación de uniformes del mes de junio de cada año, cuatro (4) franelas de algodón.

Las dotaciones contenidas en este artículo no constituyen salario.

## **ARTÍCULO 67. DOTACIÓN DE ELEMENTOS DE TRABAJO.**

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 y Manejo de Carbón. Así mismo, EL EMPLEADOR suministrará una esterilla a los operadores de los vehículos de servicio, camiones de campo y camiones lubricadores, 60 días después de la firma de la presente Convención Colectiva.
- A los técnicos y operadores que laboren en la Mina, dos (2) toallas medianas por año de vigencia, las cuales serán entregadas con la dotación del personal de los respectivos departamentos.

- A los operadores de equipo pesado de la Mina y de mantenimiento de vías, por una sola vez, un (1) morral para transporte de accesorios, el cual se entregará a más tardar 90 días después de la firma de la presente Convención Colectiva.
  - EL EMPLEADOR entregará al personal de operadores del Departamento de Producción en turno nocturno una linterna por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva. Esta dotación será entregada en el mes de Enero de cada año.
  - A más tardar 90 días después de firmada la presente Convención Colectiva y por una sola vez EL EMPLEADOR entregará un termo para bebidas frías a los operadores de Producción.
  - A más tardar el 30 de junio de 1996 y por una sola vez EL EMPLEADOR entregará una lonchera a los técnicos de Mantenimiento y a los operadores de Puerto Bolívar en el Departamento de Manejo de Carbón.
- El suministro de la dotación contenida en este artículo no constituye salario.

## CAPÍTULO VII AUXILIOS MÉDICOS

### ARTÍCULO 68. DROGAS

EL EMPLEADOR se compromete a mantener los mecanismos administrativos que permitirán que los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, domiciliados en los municipios del Departamento de la Guajira, reciban los medicamentos prescritos por los profesionales de la salud autorizados por el I.S.S., dentro del Vademecum 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.

#### PARÁGRAFO 1.

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.

#### PARÁGRAFO 2.

EL EMPLEADOR tomará las acciones necesarias para que sesenta días después de la firma de la presente Convención Colectiva, los trabajadores que residan en el municipio de Barrancas puedan recibir los medicamentos de que trata el presente artículo, utilizando para ello el CAB de Hatonuevo.

#### PARÁGRAFO 3:

EL EMPLEADOR dará instrucciones a la aseguradora que administra el plan voluntario de salud HCM, para que a más tardar el 15 de Mayo de 1996, le conceda a los afiliados del plan que lo requieran, un anticipo por concepto de drogas o exámenes especializados, cuyo monto supere la suma de \$30.000.00. Este anticipo se dará previa presentación de las cotizaciones y formulaciones médicas correspondientes.

Es entendido que los anticipos a entregar están regidos por la reglamentación del plan.

## **ARTÍCULO 69. ALCOHOL Y DROGAS**

Como parte de su política de alcohol y drogas, EL EMPLEADOR continuará desarrollando campañas educativas de prevención y de rehabilitación a todos los empleados sobre aspectos relacionados con el abuso del alcohol y el consumo de drogas.

Cuando se le realice la prueba de alcohol y drogas a un trabajador sindicalizado, por causas diferentes a las pruebas aleatorias que se hacen para posiciones designadas, el trabajador, si lo considera necesario, contactará a un directivo sindical, quien podrá estar presente en el momento que se realice la prueba. El hecho de que el trabajador no pueda contactar al directivo sindical ó la no presencia del Directivo Sindical no será causa para retardar o anular la realización oportuna de la toma de la muestra.

## **ARTÍCULO 70. COMISIÓN SERVICIOS DE SALUD.**

Una vez firmada la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR y EL SINDICATO conformarán una comisión de Salud, la cual tendrá entre otras las siguientes responsabilidades:

- Analizar problemas en los procesos de atención por parte de la E.P.S. y evaluar propuestas que conlleven a mejoras en los mismos.
- Establecer programas de comunicación dirigidos a los trabajadores y sus familias para facilitar el conocimiento y forma de utilización de los planes de Salud.
- Estudiar la actual situación de los servicios de salud y recomendar acciones de mejoramiento viables.

## **ARTÍCULO 71. FONDO MÉDICO 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 permanecer por dos (2) o más días en ella.

EL EMPLEADOR incrementará este Fondo a la suma de treinta y dos millones de pesos (\$32'000.000.00).

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 veintitres mil pesos (\$23.000.00) para el primer año de vigencia y de veinte y siete mil quinientos pesos (\$27.500.00) para el segundo año de vigencia de esta Convención, 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 siete (7) 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.

#### PARÁGRAFO:

Cuando un trabajador sindicalizado no pueda obtener a través del ISS, una prótesis para alguno de sus familiares debidamente inscrito en dicha entidad como dependiente del mismo trabajador, los rendimientos que genere este fondo podrán ser utilizados para auxiliar al trabajador, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- El máximo auxilio a pagar será el 60% del valor total de la prótesis, sin exceder la suma de un millón de pesos.
- Cada trabajador será elegible hasta un máximo de un auxilio por vigencia.

## ARTÍCULO 72. 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 cinco (5) días, la suma de veinte y siete mil pesos (\$27.000) diarios durante el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo y treinta y dos mil cuatrocientos pesos (\$32.400) 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 cinco (5) 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 remitido no lo indique.

En casos especiales de tratamiento sin hospitalización en una ciudad distinta a la de su residencia, la división médica podrá autorizar el pago de este auxilio.

Es entendido que cuando el I.S.S. o la Entidad Promotora de Salud asuma y pague la 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.

### **ARTÍCULO 73. PRÓTESIS 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.

### **ARTÍCULO 74. VIÁTICO TRATAMIENTO MÉDICO**

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 treinta y un mil pesos (\$31.000.00) durante el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo y de treinta y siete mil doscientos pesos (\$37.200.00) 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.

#### PARÁGRAFO:

A los trabajadores con mas de sesenta días (60) de incapacidad continua, que por tratamiento médico ordenado por los médicos del I.S.S., sean remitidos a una ciudad distinta a la de su residencia y no pernocten en la misma, EL EMPLEADOR les pagará un auxilio de cinco mil pesos (\$5.000.00) durante el primer año de vigencia de la presente Convención y de seis mil pesos (\$6.000.00) durante el segundo año de vigencia. Además reconocerá el valor del transporte de ida y regreso. El pago del auxilio y el valor del transporte se hará previa presentación de los documentos que lo respalden.

### **ARTÍCULO 75. 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.

## ARTÍCULO 76. AVISO POR ENFERMEDAD

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

## ARTÍCULO 77. PROTECCIÓN 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.

## ARTÍCULO 78. EXÁMENES MÉDICOS PERIÓDICOS

EL EMPLEADOR continuará practicando los exámenes médico-ocupacionales periódicos a sus trabajadores de acuerdo con el 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
- + Parcial de Orina
- + Capnográfico
- + Triglicéridos
- + RX de Tórax
- + RX de Columna, si durante el Examen Físico Ocupacional General se determina la necesidad de practicarlo.
- + Electrocardiograma, para mayores de 40 años o aquellos que a juicio médico lo requieran.
- + Audiometría
- + Agudeza visual
- + Hemograma
- + Colesterol
- + Espirometría

Lo anterior no excluye que a criterio del Médico se practiquen otros exámenes médicos.

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

Si por circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador no se realizan los exámenes en la fecha programada o se realizan incompletos, la División Médica hará las reprogramaciones correspondientes para la realización de los mismos o las faltantes en un término no mayor de 60 días a la fecha anteriormente establecida.

Cuando el resultado de los exámenes médicos periódicos realizados al trabajador lo amerite, EL EMPLEADOR a través de la División Médica, hará la recomendación para dieta en el servicio de alimentación.

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.

Cuando EL EMPLEADOR lleve a cabo campañas de vacunación masivas, le informará a EL SINDICATO con siete (7) días de anticipación, para que éste pueda promover la participación de los trabajadores en dichas campañas.

## **ARTÍCULO 79. 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 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 de el trabajador con la Empresa.

### **PARÁGRAFO 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.

## **ARTÍCULO 80. SUSPENSIÓN 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.

### **ARTÍCULO 81. INCAPACIDAD POR 180 DÍAS O MÁS**

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 garantías humanitarias los términos establecidos en esta norma.

### **ARTÍCULO 82. ELEMENTOS Y APARATOS ORTOPÉDICOS**

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, la suma de tres millones de pesos (\$3.000.000.00) destinados a incrementar la existencia de estos elementos para uso de los trabajadores sindicalizados y sus familiares debidamente inscritos en la Empresa, que por prescripción médica del I.S.S. o de la E.P.S. a que esté afiliado el trabajador, les hayan sido ordenados para uso temporal.

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

### **ARTÍCULO 83. 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.

## CAPÍTULO VIII

### PROCEDIMIENTO DE CARGOS Y DESCARGOS

#### ARTÍCULO 84. 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 de el 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.

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.

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:

**OPCIÓN No.1 DE APELACIÓN:**

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.

**OPCIÓN No.2 DE APELACIÓN:**

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.

**PARÁGRAFO PRIMERO:**

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

**PARÁGRAFO 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.

**PARÁGRAFO 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 7° 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 7° del D. L. 2351 de 1965 y los numerales 2 y 3 del Artículo 60 del C.S.T. correspondientes al numeral 1 o. 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 del 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 este 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.

#### PARÁGRAFO 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.

#### PARÁGRAFO 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.

### ARTÍCULO 85. 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.

## **ARTÍCULO 86. INFORMACIÓN 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 .

## CAPÍTULO IX

### PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

#### ARTÍCULO 87. 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.

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.

## CAPÍTULO X SALARIOS Y PRIMAS

### ARTÍCULO 88. SALARIOS

Los salarios básicos que devengan los trabajadores serán reajustados a partir del 1o. de marzo de 1996 hasta el 28 de febrero de 1997, en un veintiuno por ciento (21.0%).

El máximo aumento para este período no podrá ser mayor de ciento cuarenta y cinco mil pesos (\$145.000.00) mensuales.

Los salarios básicos que devengan los trabajadores serán reajustados a partir del 1o. de marzo de 1997 hasta el 28 de febrero de 1998 en un diecinueve punto cinco por ciento (19.5%) para el segundo año de vigencia. Sin embargo, si durante el período comprendido entre el 1o. de marzo de 1997 y el 28 de febrero de 1998 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 diecinueve punto cinco por ciento (19.5%) mencionado anteriormente, este porcentaje se ajustará hasta dicho valor.

### ARTÍCULO 89. REAJUSTES POR I.P.C.

Si los auxilios otorgados en esta Convención Colectiva para el segundo año de su vigencia hubieren sido reajustados en un porcentaje inferior al índice nacional de precios al consumidor (I.P.C.) total nacional debidamente certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE - durante el período comprendido entre marzo de 1996 y el 28 de febrero de 1997 EL EMPLEADOR se obliga hacer los ajustes correspondientes a dichos auxilios hasta cubrir el mencionado porcentaje.

### ARTÍCULO 90. PRIMA DE VACACIONES

EL EMPLEADOR reconocerá una (1) prima anual de vacaciones a los trabajadores durante la vigencia de esta Convención, equivalente a treinta días (30) días de salario básico del trabajador, la cual se entregará cuando disfrute las vacaciones.

Queda entendido que esta prima constituye salario.

---

## **ARTÍCULO 91. PRIMA DE NAVIDAD**

EL EMPLEADOR reconocerá una (1) prima anual de navidad a los trabajadores durante la vigencia de esta Convención, equivalente a treinta días (30) 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.

## **ARTÍCULO 92. PRIMA EXTRALEGAL DE SERVICIOS**

EL EMPLEADOR incrementará la prima de servicio establecida en el Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo en cuarenta mil (\$40.000.00) para el primer año de vigencia y en cuarenta y ocho mil pesos (\$48.000.00) 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.

## **ARTÍCULO 93. PRIMA ESPECIAL CONVENCIONAL**

EL EMPLEADOR reconocerá durante la vigencia de esta Convención, una (1) prima especial convencional de cincuenta mil pesos (\$50.000.00) para el primer año de vigencia y sesenta mil pesos (\$60.000.00) para el segundo año de vigencia 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.

## **ARTÍCULO 94. PRIMA POR ANTIGUEDAD**

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:

- Diez mil pesos (\$10.000.00) al cumplir cinco (5) años continuos de servicio.
- Doce mil pesos (\$12.000.00) al cumplir seis (6) años continuos de servicio.
- Quince mil pesos (\$15.000.00) al cumplir siete (7) años continuos de servicio.
- Diecisiete mil pesos (\$17.000.00) al cumplir ocho (8) años continuos de servicio.
- Veinte mil pesos (\$20.000.00) al cumplir nueve (9) años continuos de servicio.
- Veintidos mil pesos (\$22.000.00) al cumplir diez (10) años continuos de servicio.

- Veinticinco mil pesos (\$25.000.00) al cumplir once (11) años continuos de servicio.
- Veintisiete mil pesos (\$27.000.00) al cumplir doce (12) años continuos de servicio.
- Treinta mil pesos (\$30.000.00) al cumplir trece (13) años continuos de servicio.
- Treinta y dos mil pesos (\$32.000.00) al cumplir catorce (14) años continuos de servicio.
- Treinta y cinco mil pesos (\$35.000.00) al cumplir quince (15) años continuos de servicio.
- Treinta y siete mil pesos (\$37.000.00) al cumplir dieciseis (16) años continuos de servicio.
- Cuarenta mil pesos (\$40.000.00) al cumplir diecisiete (17) 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.

## **ARTÍCULO 95. 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.

**PARÁGRAFO:**

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.

**ARTÍCULO 96. 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 cincuenta mil pesos (\$50.000.00) el cual será pagado dentro del mes siguiente a la firma de esta Convención.

Queda entendido que este bono no constituye salario.

**ARTÍCULO 97. 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.

## CAPÍTULO XI

### RECREACIÓN Y CULTURA

#### ARTÍCULO 98. DE LA CULTURA, DEPORTE Y RECREACIÓN

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 este 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.

#### ARTÍCULO 99. 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.

#### ARTÍCULO 100. INCAPACIDAD POR PRÁCTICAS DEPORTIVAS.

El EMPLEADOR complementará el auxilio monetario que por incapacidad reconoce el ISS, 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 ISS por lesiones ocasionadas como consecuencia de su participación en competencias deportivas auspiciadas por EL EMPLEADOR.

PARÁGRAFO:

Lo anterior también aplica para los campeonatos de fútbol, micro-fútbol, softball y baloncesto, organizados por los Clubes Deportivos y patrocinados por EL EMPLEADOR, que formen parte de la programación de eventos del club, que debe haber sido previamente endosada por EL EMPLEADOR.

## **ARTÍCULO 101. AUXILIO CLUBES DEPORTIVOS**

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en el mes de junio de 1996 y en el mes de junio de 1997, 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 ochocientos mil pesos (\$ 1'800.000.00), 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.

## **ARTÍCULO 102. 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
- 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.

## CAPÍTULO XII DISPOSICIONES VARIAS

### ARTÍCULO 103. 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.

### ARTÍCULO 104. AFILIACIÓN 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.

### ARTÍCULO 105. DETENCIÓN 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 7° de la parte "A" del Artículo 7° 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.

### ARTÍCULO 106. DEFINICIONES

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

## **ARTÍCULO 107. TRABAJADORES CONCEJALES, DIPUTADOS Y MIEMBROS DE JAL**

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, Diputados y miembros de Juntas Administrativas Locales (JAL), 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.

### **PARÁGRAFO:**

El límite de uso del artículo de intercambio de turno se ampliará para los trabajadores concejales, diputados y miembros de Juntas Administradoras Locales a una frecuencia de cuatro (4) intercambios de turno por semestre.

## **ARTÍCULO 108. 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.

### **PARÁGRAFO:**

Cuando EL SINDICATO denuncie por escrito ante EL EMPLEADOR eventuales violaciones a los contratos civiles o comerciales por parte de los contratistas, EL EMPLEADOR tendrá en cuenta dichas denuncias y tomará las medidas que considere pertinente.

## CAPÍTULO XIII

### VIGENCIA, PRÓRROGA Y DENUNCIA DE LA CONVENCION

#### ARTÍCULO 109. VIGENCIA Y DENUNCIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo rige por dos (2) años a partir del 8 de marzo de 1996 hasta el 7 de marzo de 1998 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, el número dos (2) firmado entre las partes el día 11 de marzo de 1992 y el número uno (1) firmado el veinte (20) de abril de 1994.

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.

#### ARTÍCULO 110. DENUNCIA Y TERMINACIÓN

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.

#### ARTÍCULO 111. IMPRESIÓN 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.

## PARÁGRAFO

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.

## ARTÍCULO 112. SOLUCIÓN 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 18 de enero de 1996.

Para constancia se firma en la ciudad de Barranquilla a los tres (3) días del mes de Abril de 1996 por los que en ella intervinieron.

### **POR LA EMPRESA**

JUAN CARLOS CONSUEGRA GRANGER

ANTONIO DE LA VEGA DEL RISCO

RICARDO GONZALEZ OSORIO

ALFREDO JIMENEZ LOPEZ

MARCOS MEJIA ESTRADA

FABIO RINCON CADENA

### **POR EL SINDICATO**

ADOLFO DAZA GOMEZ

JAIME DELUQUEZ DIAZ

IGOR DIAZ LOPEZ

GILBERTO ORTIZ VILORIA

RAFAEL PEREZ NIEVES

EDINSON SALAS RIOS

JAIME PAJARO ACOSTA  
ASESOR FEDEPETROL

JORGE ORTEGA GARCIA  
ASESOR C.U.T.

JULIO CARRASCAL PUENTES  
ASESOR C.U.T.

## ACTA EXTRA CONVENCIONAL

En Barranquilla, el 10 de Marzo de 1996, se reunieron los señores Marcos Mejía, Ricardo González, Alfredo Jiménez y Juan Carlos Consuegra en representación de la empresa Intercor y los señores Edinson Salas, Rafael Pérez, Adolfo Daza y Jaime Deluquez en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de Intercor, SINTERCOR, todos ellos con plenos poderes para celebrar acuerdos y suscribir en nombre de las partes la Convención Colectiva de Trabajo.

Asistió además en condición de asesor de SINTERCOR, el señor Jaime Pájaro Acosta.

La presente acta tiene por objeto hacer constar los siguientes acuerdos:

1. Los trabajadores de Intercor con residencia familiar (esposa e hijos) registrada en la ciudad de Barranquilla y poblaciones circunvecinas, desarrollarán un proyecto para optimizar sus costos de transporte entre la ciudad de Barranquilla y la mina. Como en el caso de SERVIEMPIN, si EL EMPLEADOR considera que el proyecto es viable, prestará soporte económico en calidad de préstamo, para el desarrollo del mismo.
2. A más tardar 30 días después de la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, La Gerencia de Mantenimiento conformará un equipo de mejoramiento, con participación de representantes de los trabajadores y la administración, con el fin de estudiar la situación de turnos de trabajo de empleados de mantenimiento que tengan su residencia familiar (esposa e hijos) registrada en la ciudad de Barranquilla y poblaciones circunvecinas.

MARCOS MEJÍA ESTRADA

JAIME DELUQUEZ DÍAZ

RICARDO GONZÁLEZ OSORIO

RAFAEL PÉREZ NIEVES

ALFREDO JIMÉNEZ LÓPEZ

ADOLFO DAZA GÓMEZ

JUAN CARLOS CONSUEGRA G.

EDINSON SALAS RÍOS

JAIME PÁJARO ACOSTA

## ACTA EXTRA CONVENCIONAL No. 2

En Barranquilla, el 3 de Abril de 1996, se reunieron los señores Marcos Mejía, Ricardo González, Alfredo Jiménez y Juan Carlos Consuegra en representación de la empresa Intercor y los señores Edinson Salas, Rafael Pérez, Adolfo Daza y Jaime Deluquez en representación del Sindicato Nacional de Trabajadores de Intercor, SINTERCOR, todos ellos con 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 Jorge Ortega García miembro de la Central Unitaria de Trabajadores CUT.

La presente acta tiene por objeto hacer constar los siguientes acuerdos:

1. Los trabajadores de Intercor, con residencia familiar (esposa e hijos) registrada en La Jagua del Pilar, recibirán soporte de EL EMPLEADOR para afiliarse a SERVIEMPIN, en las mismas condiciones ofrecidas a los actuales afiliados de SERVIEMPIN.
2. La reformulación de los elementos constitutivos del lunch, con el fin de entregar un desayuno empacado a los trabajadores que laboran en la mina en turno diurno y en jornada 5x2, que trata el artículo DESAYUNO/MERIENDA de la presente Convención Colectiva, se hará suprimiendo un sandwich, una galleta y el queso.
3. Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (1996-1998), EL EMPLEADOR dentro del marco de la ley 100 de 1993, ofrecerá un plan voluntario de pensión anticipada de vejez. El plan se ofrecerá en forma exclusiva a los trabajadores que desarrollen actividades que por su naturaleza así lo requieran y que previamente han sido identificados en dicho plan. EL EMPLEADOR antes de ofrecer este plan, informará al sindicato los resultados y alcances del mismo.
4. A más tardar el 1º de Mayo de 1996, los trabajadores seleccionados para el préstamo de vivienda, cuando así lo requieran, recibirán un anticipo del monto del préstamo, para ayudar a cubrir los costos de los trámites exigidos para la adjudicación de los fondos. Este anticipo, cuyo monto máximo será de tres por ciento (3%) del valor de la vivienda, será incluido dentro del monto del préstamo sin que éste exceda el tope máximo de 33 salarios.

Adicionalmente, a partir de Enero 1º de 1997, el sistema de puntajes del Programa de Ayuda para Adquisición de Vivienda (P.A.A.V.) se modificará de la siguiente manera:

- Dos puntos por año de antigüedad del trabajador elegible.
- 1 punto por hijo debidamente inscrito del trabajador elegible.
- 1 punto por el conyuge o compañera(o) permanente del trabajador elegible.

5. Previa la presentación de una solicitud escrita por EL SINDICATO, EL EMPLEADOR estudiará la reglamentación existente de INTERCAJA en lo que se refiere al uso del segundo noventa por ciento (90%) para la adquisición de una segunda vivienda del trabajador fuera del Departamento de La Guajira.
6. EL EMPLEADOR contratará, antes del 30 de Junio de 1996, un estudio especializado para analizar las ventajas y desventajas del actual esquema de turnos y la situación de los turnos nocturnos en el Departamento de Producción y recomendará las acciones que se ameriten. EL EMPLEADOR, tal como lo hizo en el estudio de turnos anterior, dará participación a EL SINDICATO.
7. El Departamento de Recursos Humanos revisará una vez cada dos años la situación de los trabajadores que cumplan sesenta (60) meses o más en la misma posición. Se entiende que esta revisión solo se hará cuando en la posición que ocupa el trabajador exista un nivel superior a la que el trabajador pueda acceder.

**POR LA EMPRESA**

MARCOS MEJÍA ESTRADA

RICARDO GONZÁLEZ OSORIO

ALFREDO JIMÉNEZ LÓPEZ

JUAN CARLOS CONSUEGRA G.

**POR EL SINDICATO**

JAIME DELUQUEZ DÍAZ

RAFAEL PÉREZ NIEVES

EDINSON SALAS RÍOS

IGOR DÍAZ LÓPEZ

JAIME PÁJARO ACOSTA  
ASESOR FEDEPETROL

JORGE ORTEGA GARCÍA  
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 interes 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..



OPERADOR

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

**POR LA EMPRESA**

JAIME AMARÍS CAMARGO

MARCOS MEJÍA ESTRADA

RAFAEL OTERO PINEDO

IVAN RODRIGUEZ BUSTILLO

OSWALDO RODRIGUEZ DEAVILA

GUSTAVO VICIOSO SIMMONDS

**POR EL SINDICATO**

LEONARDO BASTIDAS JALK

JAIME DELUQUEZ DÍAZ

JORGE GÓMEZ CATAÑO

RAFAEL PÉREZ NIEVES

EDINSON SALAS RÍOS

RAFAEL VELÁSQUEZ SANCHEZ

JAIME PÁJARO ACOSTA  
ASESOR FEDEPETROL

JULIO CARRASCAL PUENTES  
ASESOR C.U.T.

## ACTA EXTRA CONVENCIONAL 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 Amaris 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 MEJÍA ESTRADA

RAFAEL OTERO PINEDO

### POR EL SINDICATO

FREDY LOZANO VILLARREAL

WALTER CASTILLO AMAYA

RAFAEL PÉREZ NIEVES

RAFAEL VELÁSQUEZ 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 demarzo 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 da 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 MEJÍA ESTRADA

RAFAEL RICARDO

RAIMUNDO SALCEDO

JOSE BARRIOS

#### **POR EL SINDICATO**

ENRIQUE CATAÑO

ADOLFO LLANOS

HERNANDO RADA

RAFAEL VELÁSQUEZ

LUIS FELIPE CORREA MOYA  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

**1996 - 1998**

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

### **Constancia de Recibo:**

Nombre \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

Lugar. Fecha \_\_\_\_\_