

## **CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO**

En la ciudad de Barranquilla, en las instalaciones del Hotel Puerta del Sol a los diez (10) días del mes de Marzo del año 2003 entre los suscritos a saber: Natalia Anaya Zambrano, Alvaro López Peralta, Marcos Mejía Estrada y Nasser Obando Daes, en representación de Carbones del Cerrejón LLC. "Cerrejón", por una parte; y por la otra, los señores Aristides Herrera Hernández, Robinson Martelo Jiménez, José Aristides Mendoza Mendoza, Rafael Pérez Nieves, Edilberto Restrepo Caldera, Octavio Rodríguez Márquez en condición de representantes del Sindicato Nacional de la Industria del Carbón, "Sintracarbón"; 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 Sintracarbón, los señores Gustavo Triana Suárez y Euber Herrera Navarro en representación de la Central Unitaria de Trabajadores CUT.

### **CARBONES DEL CERREJON LLC**

#### **CERREJON**

### **CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO**

**2003 - 2004**

#### **CAPITULO I**

#### **FINALIDAD, APLICACION Y ALCANCE**

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

La presente Convención Colectiva de Trabajo se suscribe entre la Empresa Carbones del Cerrejón LLC. "CERREJON" quien en adelante se denominará EL EMPLEADOR, y sus trabajadores sindicalizados, representados por su Sindicato Nacional de la Industria del Carbón, "SINTRACARBON", con Personería Jurídica No.000109 del 18 de Enero de 1996, quien en adelante se denominará EL SINDICATO, con el objeto de fijar conjuntamente las normas que regirán los contratos individuales de trabajo, durante su vigencia, velando por el mejoramiento de la seguridad industrial, higiene, estabilidad social y económica en las condiciones laborales e indicar los derechos y prerrogativas sindicales. A ella se consideran incorporadas todas las normas legales pertinentes, en cuanto fuesen más favorables a los trabajadores.

Las disposiciones de esta Convención se consideran incorporadas en los contratos individuales de trabajo, y toda disposición o reglamentación en contrario a los fines expresos de esta Convención que tienda a desvirtuar o contradecir las estipulaciones de la misma, se tendrán como inexistentes.

## **ARTICULO 2. RESPETO DERECHOS INDIVIDUALES**

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

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

## **ARTICULO 3. SUSTITUCION PATRONAL**

En caso que la empresa Carbones del Cerrejón LLC decida vender total o parcialmente sus derechos a otra u otras empresas, este hecho jurídico no extingue, suspende o modifica los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a dicha sustitución, tal como lo estipula el Código Sustantivo de Trabajo en sus artículos 67, 68, 69 y 70.

## **ARTICULO 4. FUSION SINDICAL**

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

## **ARTICULO 5. CAMPO DE APLICACION**

Las disposiciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se aplicarán a los trabajadores vinculados directamente con Carbones del Cerrejón LLC, que hayan superado el período de prueba de sus contratos de trabajo y que ocupen posiciones o desempeñen cargos cuya remuneración básica mensual no sea superior a un millón ochocientos mil pesos (\$1'800.000.00) antes de que se hagan efectivos los aumentos de salario dispuestos para la vigencia de esta Convención.

## **ARTICULO 6. APLICACION DE BENEFICIOS A CONTRATOS A TERMINO FIJO**

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, EL EMPLEADOR ofrecerá la oportunidad a los trabajadores con contrato a término fijo igual o superior a seis meses, para que se afilien a los actuales planes voluntarios en Salud y Seguros, de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos por EL EMPLEADOR.

Para dar cumplimiento a lo aquí estipulado EL EMPLEADOR abrirá un período colectivo de afiliación para dichos trabajadores, 30 días después de firmada la presente Convención Colectiva.

## **ARTICULO 7. INTERPRETACION**

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

## **CAPITULO II DERECHOS DEL SINDICATO**

### **ARTICULO 8. DERECHO DE ASOCIACION Y ASESORIA SINDICAL**

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

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

### **ARTICULO 9. 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.

#### **PARAGRAFO:**

El EMPLEADOR establecerá un código de descuento especial para el SINDICATO diferente al de cuotas ordinarias y extraordinarias, con el fin de descontar del salario de los trabajadores las cuotas solicitadas por el mismo, siempre y cuando se ciñan a las normas legales y procedimientos establecidos por la Sección de Personal y Beneficios del EMPLEADOR en cuanto a entregas a terceros.

### **ARTICULO 10. 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 Directivas Seccionales y Comisión de Reclamos Estatutarias, lo mismo que a quienes sean elegidos conforme a la ley en las Juntas Directivas de la Federación o Confederación a las cuales esté o se afilie EL SINDICATO.

## **ARTICULO 11. VISITAS FEDERALES Y CONFEDERALES**

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

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

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

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

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

## **ARTICULO 12. LOGISTICA 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.

### **PARAGRAFO PRIMERO:**

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

### **PARAGRAFO 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.

## **ARTICULO 13. AUXILIO PARA EL SINDICATO.**

EL EMPLEADOR auxiliará a EL SINDICATO con la suma de ciento veinte millones de pesos (\$120'000.000.00) por una sola vez, para las siguientes actividades:

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

El auxilio en mención será entregado a EL SINDICATO dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

#### **ARTICULO 14. PERMISOS ACTIVIDADES SINDICALES.**

EL EMPLEADOR concederá dos mil ochocientos ochenta (2.880) días-hombre de permiso remunerado con salario básico durante la presente Convención, a los miembros de EL SINDICATO de la Junta Directiva Nacional y Directivas Seccionales, 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.

Estos permisos serán entregados trimestralmente durante la vigencia así: Para la junta directiva nacional 144 permisos por trimestre y para las seccionales de Barrancas, Maicao y Puerto Bolivar un total de 72 permisos por trimestre para cada una.

EL EMPLEADOR concederá a partir de la presente Convención Colectiva de Trabajo, ciento cuarenta (140) días-hombre de permiso remunerado por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva a los miembros del SINDICATO para asistencia a eventos sindicales internacionales y nacionales, incluyendo la representación de SINTRACARBON en federaciones o confederaciones.

Todos estos permisos deberán ser notificados por escrito al supervisor inmediato con veinticuatro (24) horas de anticipación. Para el caso del Presidente, Fiscal y Tesorero de la Junta Directiva Nacional, Relaciones Laborales y El Sindicato reglamentarán la notificación y uso de los respectivos permisos.

#### **PARAGRAFO:**

Cuando un miembro de la seccional de Puerto Bolívar en uso de los permisos sindicales aquí pactados asista a uno de los siguientes eventos: Foros, Congresos, Cursos Sindicales y Reuniones Plenarias de las Juntas Directivas del Sindicato, y por restricciones en el transporte que EL EMPLEADOR suministra no pueda trasladarse a su sitio de trabajo, EL EMPLEADOR le concederá un día adicional de permiso remunerado con el salario básico.

#### **ARTICULO 15. 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 seccionales, 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.

## **ARTICULO 16. PERMISOS FOROS, CONGRESOS Y CONFERENCIAS.**

EL EMPLEADOR concederá ciento cincuenta (150) días-hombre de permiso remunerado con salario básico, por cada año de vigencia de 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.

## **ARTICULO 17. PERMISOS CURSOS SINDICALES.**

EL EMPLEADOR concederá seiscientos (600) 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 entregarán a razón de 150 por semestre en los meses de enero y junio de cada año.

Estos permisos se otorgarán por períodos máximos de dieciseis (16) días hábiles en cada ocasión y máximo dos (2) trabajadores por sección, previa notificación presentada por escrito al supervisor inmediato con un mínimo de dos (2) días de anticipación.

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

## **ARTICULO 18. PERMISOS ASAMBLEA DE DELEGADOS**

EL EMPLEADOR concederá permiso remunerado con salario básico durante la presente Convención a los delegados para asistir a las Asambleas Nacionales de Delegados por un máximo de dos(2) días por cada asamblea. El máximo número de delegados para reconocer estos permisos será de ochenta (80) por asamblea y el número máximo de asambleas que se reconocerán para estos permisos será de dos(2) por cada año de vigencia de esta Convención.

Estos permisos se concederán siempre y cuando las fechas de la Asamblea coincidan con su turno de trabajo y deberán ser notificados por escrito al supervisor inmediato con dos (2) días de anticipación.

### **PARAGRAFO PRIMERO:**

A los directivos sindicales que no sean delegados, le serán también otorgados permiso remunerado con salario básico para asistir a estas Asambleas Nacionales de Delegados.

#### **PARAGRAFO SEGUNDO:**

Para los delegados en turno 5x2 y 7x7, cuando los dos días de cada Asamblea coincidan con el turno de trabajo, EL EMPLEADOR les concederá un (1) día adicional de permiso remunerado con salario básico si es necesario.

#### **ARTICULO 19. PERMISOS ASAMBLEA APROBACION PLIEGO**

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

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

#### **ARTICULO 20. PERMISOS REDACCION DEL PLIEGO.**

EL EMPLEADOR concederá cien (100) días-hombre de permiso remunerado con salario básico durante la presente Convención para ser usado por los trabajadores que sean elegidos por EL SINDICATO para la redacción del próximo pliego de peticiones.

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

#### **ARTICULO 21. PERMISOS COMISION NEGOCIADORA**

EL EMPLEADOR concederá permisos remunerados con el salario básico a los seis miembros de la Comisión Negociadora de EL SINDICATO, treinta (30) días antes de la iniciación de la Etapa de Arreglo Directo del próximo pliego de peticiones y hasta ocho (8) días después de firmado el último acuerdo que resuelva en su totalidad este pliego.

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

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

#### **ARTICULO 22. TRANSPORTE COMISION NEGOCIADORA**

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

### **ARTICULO 23. AUXILIO TRANSPORTE COMISION NEGOCIADORA**

EL EMPLEADOR reconocerá a EL SINDICATO para la próxima Negociación Colectiva un auxilio de cuarenta y seis mil pesos (\$46.000.00) por día de negociación para ayudar a cubrir los gastos de movilización y transporte de la Comisión Negociadora.

### **ARTICULO 24. PROTECCION DISCUSION PLIEGO DE PETICIONES**

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

### **ARTICULO 25. DATOS ESTADISTICOS PARA EL SINDICATO**

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

- a) Un (1) ejemplar del Balance Social, a más tardar treinta (30) días después de su publicación.
- b) Un (1) ejemplar del Manual del Sistema de Desarrollo de Personal Técnico Calificado.
- c) Previa solicitud, un (1) ejemplar del Plegable y/o Folleto de Planes y Beneficios Voluntarios.
- d) Bimestralmente, las cifras de ausentismo mensual 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.

#### **PARAGRAFO:**

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.



## **CAPITULO III PERMISOS Y VIATICOS LABORALES**

### **ARTICULO 26. DEFINICION FAMILIARES**

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

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

### **ARTICULO 27. PERMISO POR CALAMIDAD, HOSPITALIZACION Y/O CIRUGIA**

Los siniestros por inundaciones, incendios, temblores, huracanes, terremotos, vendavales y actos malintencionados de terceros 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 vendavales y actos malintencionados de terceros que afecten sustancialmente la vivienda del trabajador, un funcionario del Departamento de Recursos Humanos y un directivo de Sintracarbón evaluarán la existencia y el grado de la calamidad y presentaran una recomendación al supervisor.

#### **PARAGRAFO PRIMERO:**

Los casos especiales de calamidad doméstica debidamente comprobada, no contemplados en esta Convención Colectiva y los casos de cirugía(s) ambulatoria(s) y/u hospitalización de un día o 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. Cuando el trabajador considere que necesita días de permiso adicionales a los concedidos por su supervisor para el manejo de la calamidad, podrá acudir al

jefe inmediato de su supervisor, quien conjuntamente con el supervisor y el trabajador resolverá el caso.

**PARAGRAFO SEGUNDO:**

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

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

**PARAGRAFO TERCERO:**

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

**PARAGRAFO CUARTO:**

Para efectos de los permisos por cirugía no ambulatoria u hospitalización del 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.

**PARAGRAFO 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 parágrafo los definidos en el artículo de Familiares de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

## **ARTICULO 28. VIATICOS LABORALES.**

Al personal sindicalizado que por razones de tipo laboral deba viajar fuera de su sede habitual de trabajo, EL EMPLEADOR le reconocerá como viáticos, una suma de ochenta mil pesos (\$80.000) por día completo, durante el primer año de vigencia, y ochenta y cinco mil pesos (\$85.000) para el segundo año de vigencia.

Estos viáticos cubrirán el costo de alimentación, alojamiento y transporte interno. El transporte entre el aeropuerto y el sitio de destino y viceversa será reembolsado de conformidad con las tarifas vigentes, siempre y cuando se solicite dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes a la realización del viaje.

**PARAGRAFO PRIMERO:**

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

**PARAGRAFO SEGUNDO:**

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

**PARAGRAFO TERCERO:**

Cuando el desplazamiento del trabajador sea fuera del país, EL EMPLEADOR le proporcionará el alojamiento, y reconocerá la totalidad del viático pactado en pesos o su equivalente en dólares, liquidados a la tasa representativa del mercado del día de la solicitud.

## **ARTICULO 29. PERMISO MATRIMONIAL**

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

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

### **PARAGRAFO:**

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

## **ARTICULO 30. PERMISO MUERTE FAMILIARES**

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

### **PARAGRAFO PRIMERO:**

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

### **PARAGRAFO SEGUNDO:**

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

### **PARAGRAFO TERCERO:**

EL EMPLEADOR concederá al trabajador sindicalizado un (1) día de permiso remunerado para asistir al novenario por el fallecimiento del familiar, cuando haya utilizado los tres (3) días hábiles especificados en este artículo.

### **PARAGRAFO CUARTO:**

En caso que la realización del novenario ocurra en un municipio ubicado a mas de tres (3) horas de viaje en bus del sitio de trabajo y que el turno del trabajador le impida regresar al trabajo oportunamente, el supervisor concederá un día de permiso adicional para asistir al novenario.

### **PARAGRAFO QUINTO:**

Cuando el novenario se realice en Valledupar y el trabajador labore solo en turnos de día, EL EMPLEADOR le permitirá la salida anticipada en los buses del turno 5x2. Se entiende que este permiso es remunerado.

## **ARTICULO 31. PRESTAMO POR MUERTE DE FAMILIARES**

EL EMPLEADOR continuará otorgando, a través de sus políticas, préstamos por calamidad doméstica en los casos de muerte de uno de los familiares inmediatos del trabajador vinculado a término indefinido y señalados en el artículo "Permiso muerte familiares". El préstamo que se otorgare se amortizará en doce (12) cuotas mensuales. Cuando el trabajador no tenga capacidad de descuento, él tendrá la opción de ampliar el término a 18 meses.

## **ARTICULO 32. 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 contínuos de permiso remunerado, contados un (1) día después de ocurrido el evento. 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.

### **PARAGRAFO PRIMERO:**

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

### **PARAGRAFO SEGUNDO:**

Estos permisos podrán ser concedidos para el nacimiento de hijos cuya madre no esté debidamente registrada, siempre y cuando el trabajador registre al hijo en la Compañía; en estos casos solo se reconocerá un evento por año.

## **ARTICULO 33. DIA DE PERMISO ADICIONAL**

Mientras exista el sistema de trabajo 4x4, en los casos de nacimiento de un hijo, o muerte de un familiar definido en el artículo veinticinco (25) de esta Convención, la Empresa concederá un (1) día adicional de permiso remunerado a aquellos trabajadores sindicalizados cuyos cuatro (4) días de permiso, otorgados para estos casos, coincidan con sus cuatro (4) días de descanso.

## **ARTICULO 34. 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 mas de un (1) día de turno cada vez.
- El trabajador reemplazante será del mismo nivel del reemplazado o máximo un nivel de diferencia y deberá estar laborando en la misma flota y especialidad; cuando se trate de operadores el reemplazante debe estar operando, regularmente, el mismo equipo del reemplazado.
- En ningún caso podrá aprobarse un número de intercambios que exceda de dos (2) trabajadores por sección-turno.
- Los trabajadores que tengan procesos disciplinarios en curso, no serán elegibles al intercambio de turno y en todo caso los cambios de turno no afectarán los términos de los procesos disciplinarios vigentes.

**PARAGRAFO:**

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, entendiéndose 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 mas de un trabajador por sección/turno.

**ARTICULO 35. TURNO 5 X 2 - DILIGENCIAS PERSONALES**

Para los trabajadores que laboran en turno 5x2, en la Mina y Puerto Bolivar, 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.

PARAGRAFO:

Debido a las condiciones especiales de Puerto Bolívar se podrá permitir acumular hasta dos (2) días.

### **ARTICULO 36. ESTIMULO A LA CREACION DE MICROEMPRESAS**

EL EMPLEADOR continuara ofreciendo asesoría dirigida a las esposas(os) de los trabajadores de Cerrejón 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. Trimestralmente se efectuará una reunión entre un representante de Recursos Humanos y un representante de Sintracarbón, con el fin de efectuar un seguimiento y evaluación a los avances de este programa, hasta lograr la materialización o nó de los proyectos.

### **ARTICULO 37. PROMOCION DE PLANES VACACIONALES**

EL EMPLEADOR continuará coordinando con FONDECOR, COOTRAINTERCOR o COMFAMILIAR, la promoción de planes vacacionales con descuentos para sus afiliados, utilizando las ventajas de paquetes turísticos y otros mecanismos de fácil acceso para los trabajadores.

Adicionalmente, a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo EL EMPLEADOR y SINTRACARBON se comprometen a adelantar en forma conjunta las acciones necesarias ante la Caja de Compensación Familiar de la Guajira para que ésta entidad, dentro de sus atribuciones y autonomía, desarrolle planes y acciones para coordinar en forma permanente programas recreativos y vacacionales en sus sedes y promueva el intercambio de éstos servicios con otras Cajas de Compensación Familiar del país, haciendo la divulgación necesaria para que todos sus afiliados se informen de tales programas y puedan participar y disfrutar de los mismos.

## **CAPITULO IV TRANSPORTE, ALIMENTACION Y VIVIENDA**

### **ARTICULO 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.

PARAGRAFO PRIMERO:

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.

#### PARAGRAFO SEGUNDO:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo (1998 - 2000), EL EMPLEADOR reembolsará la suma de cinco mil trescientos sesenta pesos (\$5.360.00), a los trabajadores que actualmente laboran en la Mina con residencia familiar registrada y comprobada en la ciudad de Barranquilla ó las poblaciones circunvecinas a ésta ciudad y estén incluidos en la lista única y definitiva que reposa en poder del EMPLEADOR.

Este reembolso se hará bajo las siguientes condiciones:

- Se pagará por cada trayecto de transporte terrestre que EL EMPLEADOR provea y que el trabajador deje de utilizar para entrar y salir de su turno semanal de trabajo, y se reajustará anualmente de acuerdo con la variación del costo promedio por pasajero, conforme al contrato celebrado entre el EMPLEADOR y su contratista de transporte terrestre.
- Se pagará por trimestre vencido en la nómina de los meses de Junio, Septiembre, Diciembre y Marzo de cada año. El primer pago será en la nómina mensual del mes de Junio de 1998.
- Ningún trabajador no incluido en la lista de elegibles podrá ser beneficiario de éste reembolso.
- No serán reembolsados estos valores cuando el trabajador esté de vacaciones o cuando por cualquier circunstancia el trabajador esté ausente en la totalidad de su turno semanal de trabajo.
- Esta suma no constituye salario.

#### **ARTICULO 39. MENAJE DOMESTICO**

EL EMPLEADOR reembolsará los costos en que incurra el trabajador para el transporte de su menaje hacia una población donde se preste el servicio de transporte terrestre contratado por la Compañía, si al momento de ser contratado reside en una población donde no exista este servicio.

Aquellos trabajadores que fueron contratados con anterioridad a la firma de esta Convención Colectiva y actualmente residan en una población donde no exista el servicio de transporte contratado por la Compañía podrán acogerse a este beneficio.

La suma que se reembolse al trabajador no constituye salario.

Administración de Personal reglamentará la aplicación de este reembolso.

#### **ARTICULO 40. SEGURO TRANSPORTE TERRESTRE**

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

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

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

#### **ARTICULO 41. ALIMENTACION**

Independientemente del número de comidas que EL EMPLEADOR esté suministrando o suministre en el futuro, se conviene que para efectos de la incidencia del salario en especie para la liquidación y pago de prestaciones sociales, la alimentación mensual se avalúa en la suma de treinta y siete mil quinientos pesos (\$37.500) para el primer año de vigencia de esta Convención y en cuarenta mil pesos (\$40.000) para el segundo año de vigencia.

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

#### **ARTICULO 42. COMISION DE ALIMENTACION**

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 EL EMPLEADOR 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 EL EMPLEADOR en las áreas de almacenamiento, producción y entrega de alimentación.
- Servir de mecanismo para recoger expectativas, gustos y preferencias de los usuarios.

#### **ARTICULO 43. DESAYUNO / MERIENDA**

A mas 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.



## **ARTICULO 44. INSTALACION PARA LUNCH Y SERVICIOS**

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

## **ARTICULO 45. 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.).

EL EMPLEADOR ofrecera préstamos para vivienda en los meses de Marzo de cada año, durante la vigencia de esta convención, al personal elegible a Dic. 31 del año anterior siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos.

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

### **PARAGRAFO PRIMERO:**

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

### **PARAGRAFO SEGUNDO:**

Los trabajadores que demuestren tener cinco (5) o mas años de residencia familiar (esposa e hijos) en las ciudades de Barranquilla, Valledupar, Santa Marta y Cartagena podrán usar su prestamos de vivienda para esas ciudades. Esta restricción de los cinco (5) años no se aplicará a los trabajadores oriundos de fuera de la Guajira.

### **PARAGRAFO TERCERO:**

Los trabajadores que hicieron uso del P.A.A.V para adquirir vivienda en el corredor habitacional en la ciudadela "Nueva Guajira" del municipio de Hatonuevo, tendrán la opción de obtener un préstamo de aquellos que no sean tomados por los trabajadores elegibles en el parrafo dos de este articulo y que serán ofrecidos durante la vigencia de ésta Convención Colectiva.

El monto máximo del préstamo será el 50% del valor al que tendrían derecho según reglamentación actual del P.A.A.V. El número máximo de préstamos a ofrecer estará limitado por el total dejados de tomar de los préstamos ofrecidos durante la vigencia de esta Convención.

## **ARTICULO 46. PRESTAMO ESPECIAL "AGUA LUNA"**

Considerando que EL EMPLEADOR patrocinó la construcción de la urbanización "Agua Luna" y teniendo en cuenta que debido a fallas de asentamiento del suelo las casas sufrieron deterioro estructural, lo que ha obligado a los empleados que las adquirieron dentro del programa inicial de ventas a hacer las reparaciones de las mismas, EL EMPLEADOR hará un préstamo especial, por

una sólo vez, por un valor de hasta \$17 millones de pesos a aquellos trabajadores que continúan siendo propietarios de estas casas y que lo soliciten.

**PARAGRAFO:**

Estos préstamos se comenzarán a otorgar a partir del mes de Julio del año 2004. EL EMPLEADOR reglamentará las condiciones de desembolso y amortización de estos préstamos. El monto aquí relacionado para el préstamo especial se reajustará con el IPC nacional del año anterior a partir del año 2004.

## **ARTICULO 47. 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 once mil quinientos pesos (\$11.500.00) para el primer año de vigencia y de doce mil doscientos pesos (\$12.200.00) para el segundo año de vigencia, siempre y cuando estos servicios no sean suministrados por EL EMPLEADOR.

## **ARTICULO 48. DIETAS ESPECIALES**

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

## **CAPITULO V AUXILIOS VARIOS**

### **ARTICULO 49. AUXILIO EDUCATIVO**

EL EMPLEADOR reconocerá a los trabajadores que tengan hijos cursando estudios en los niveles de la educación formal definida por ley (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 ciento diez mil pesos (\$110.000.00). En el segundo año de vigencia de la presente convención, este auxilio se incrementará a ciento diecisiete mil pesos (\$117.000.00). Este auxilio será cancelado en el mes de Enero de cada año con el avance de nómina quincenal.

El presente auxilio se reconocerá al trabajador previa presentación de la correspondiente solicitud debidamente diligenciada y entregada dentro de los plazos que se señalen por medio de las carteleras. EL EMPLEADOR hará verificaciones aleatorias para constatar la veracidad de los documentos entregados.

Queda entendido que este auxilio no constituye salario.

### **ARTICULO 50. FONDO EDUCATIVO**

El EMPLEADOR mantendrá el Fondo Educativo que será administrado por una compañía especializada, para auxiliar al trabajador en los gastos que debe asumir en la educación de los hijos, que se encuentren cursando niveles correspondientes a la educación formal definida por ley ó que cursen carreras universitarias, en instituciones legalmente reconocidas.

Al actual Fondo Educativo se le adicionará un monto de dos mil novecientos cuarenta millones de pesos (\$2.940'000.000.oo) para el primer año de vigencia de esta Convención, mediante aportes de setecientos treinta y cinco millones de pesos (\$735'000.000.oo) en los meses de Enero, Abril, Julio y Octubre 2003; y tres mil cuatrocientos dieciseis millones de pesos (\$3'416.000.000.oo) para el segundo año de vigencia de esta Convención, mediante aportes de ochocientos cincuenta y cuatro millones de pesos (\$854'000.000.oo) en los meses de Enero, Abril, Julio y Octubre 2004.

**PARAGRAFO:**

A solicitud de la Cooperativa de Trabajadores COOTRAINTERCOR, EL EMPLEADOR le entregará a título de préstamo temporal dineros del Fondo Educativo, de acuerdo con la disponibilidad y proyección del flujo de desembolsos del Fondo, en los meses de Abril y Septiembre de cada año de vigencia de esta Convención, previo cumplimiento de las garantías requeridas, con el fin de que la Cooperativa cumpla su programa de avances de primas a los trabajadores.

Es entendido que COOTRAINTERCOR autoriza a EL EMPLEADOR para que del monto total de los aportes y descuentos por nómina que se hagan a los empleados afiliados a COOTRAINTERCOR se descuenten las sumas de dinero depositadas a título de préstamo más los rendimientos financieros correspondientes, con pago de intereses a la tasa DTF del mercado financiero. Una vez reintegrado, este dinero será depositado directamente en la cuenta del Fondo Educativo administrada por la compañía especializada.

COOTRAINTERCOR asumirá los costos de impuestos y cualquier otro que ocasionen las transacciones requeridas para esta operación.

Para tales efectos, cada vez que la Cooperativa de Trabajadores COOTRAINTERCOR solicite un préstamo temporal, su Representante Legal suscribirá un acta de aceptación de los términos y condiciones en los que EL EMPLEADOR realizará los mencionados depósitos, reflejando las condiciones generales contempladas en este parágrafo.

El manejo del fondo se hará bajo la siguiente reglamentación:

**EDUCACION FORMAL**

- 1) Para auxilios complementarios correspondientes a los niveles de la educación formal, se destinarán quinientos setenta y tres millones de pesos (\$573'000.000.oo) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva y quinientos setenta y ocho millones de pesos (\$578'000.000.oo) para el segundo año de vigencia. Este monto será distribuido entre los hijos de los trabajadores debidamente inscritos en la EMPRESA que estén realizando estudios de educación formal. El auxilio será de hasta cien mil pesos (\$100.000.oo) por hijo para el primer año de vigencia de esta Convención y de hasta ciento seis mil pesos (\$106.000.oo) para el segundo año de vigencia. El monto máximo que cada trabajador podrá recibir por este concepto, será el equivalente a 4 auxilios.
- 2) Estos auxilios serán pagados a los trabajadores en el mes de Enero con la nómina mensual, mediante la presentación de la correspondiente solicitud debidamente diligenciada y

entregada dentro de los plazos que se señalen por medio de las carteleras. EL EMPLEADOR hará verificaciones aleatorias para constatar la veracidad de los documentos entregados.

- 3) Para auxiliar los costos educativos en que incurran los trabajadores que tengan hijos con problemas ó limitaciones de salud tales como: Síndrome de Down (mongolismo), retardo sicomotriz, parálisis cerebral, autismo, o sordera profunda y congénita (sordomudo), y que por esta causa requieran de educación especial permanente, se destinará un auxilio de un millón de pesos (\$1'000.000.00) por hijo por semestre para el primer año de vigencia y de un millón cien mil pesos (\$1'100.000.00) por hijo por semestre para el segundo año de vigencia. Este pago se hará en los meses de Enero, Febrero y Julio de cada año.

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.

#### PARAGRAFO:

Los excedentes que se generen como resultado de la distribución de este auxilio serán mantenidos en el fondo para cubrir los gastos que demande la Educación Universitaria.

### **EDUCACION UNIVERSITARIA**

- 1) Para auxiliar los costos educativos de los hijos de los trabajadores que estudien carreras universitarias, se destinarán las sumas restantes del fondo en cada período mas los rendimientos financieros correspondientes.

Estos valores serán liquidados anualmente y entregados en dos partidas semestralmente. Para lo anterior se destinará un auxilio de un millón de pesos (\$1'000.000.00) por semestre para el primer año de vigencia de esta Convención, de un millón cien mil pesos (\$1'100.000.00) por semestre para el segundo año de vigencia. Estos auxilios serán pagados al trabajador en los meses de Enero, Febrero y Julio de cada año.

Los empleados elegibles deberán enviar el formulario de solicitud con el certificado de aprobación del semestre inmediatamente anterior ó constancia de matrícula para los estudiantes que ingresen a primer semestre, los cuales deberán ser entregados a Administración de Personal en los plazos que se señalen por medio de la cartelera.

Cuando un estudiante apruebe parcialmente el semestre o año, según el caso, que ocasione una mayor permanencia estudiando la carrera, se concederá el auxilio respectivo. En ningún caso se pagarán auxilios adicionales al número de semestres / años contemplados en el pensum oficial de la respectiva carrera.

- 2) 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.

Cuando se detecten inconsistencias en la información de soporte presentada por algún trabajador, la división de Administración de Personal de EL EMPLEADOR informará a EL SINDICATO y dará un plazo de treinta (30) días para aclarar dichas inconsistencias, antes de proceder con el respectivo proceso disciplinario.

De lo que suceda en dichas reuniones se levantará un acta que deberá ser firmada por los que en ella intervengan.

## **ARTICULO 51. ESTUDIO DE TRABAJADORES**

A los trabajadores que estudien carreras universitarias y que no estén cubiertos por el Plan de Asistencia Educativa, 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 número de trabajadores beneficiarios de este plan será de cien (100) por semestre; en caso de que haya solicitudes adicionales, estas se clasificarán por puntaje, de común acuerdo con EL SINDICATO, y si existe presupuesto disponible luego de haber pagado los 100 auxilios antes mencionados, se distribuirá entre estas solicitudes hasta agotarlo.

PARAGRAFO:

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

## **ARTICULO 52. 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 treinta y ocho millones (\$38'000.000), 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; en la cual quedará establecido que los hijos de los trabajadores fallecidos como consecuencia de un accidente de trabajo tendrán tratamiento preferencial para la asignación de un auxilio por un mayor valor.

PARAGRAFO: En caso que se presenten solicitudes de hijos de trabajadores fallecidos por accidente de trabajo ocurridos durante la vigencia de esta convención, el fondo educativo trasladará al SINDICATO al final de cada periodo el valor de los auxilios correspondientes.

## **ARTICULO 53. PRESTAMOS PARA EDUCACION UNIVERSITARIA**

A partir del segundo semestre de 2003 EL EMPLEADOR otorgará préstamos sin intereses a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva que lo soliciten, con el objeto de ayudar a cubrir los costos de educación superior de los hijos debidamente registrados en la Empresa. EL EMPLEADOR establecerá la reglamentación para el manejo de estos préstamos, incluyendo entre otras, las siguientes condiciones:

- a) El valor del préstamo será la diferencia entre el valor pagado por la matrícula y el valor del auxilio universitario entregado por el Fondo Educativo. El monto máximo a prestar por trabajador por año será de tres millones de pesos (\$3'000.000.00).
- b) El valor del préstamo será amortizado en un 80% dentro de los doce (12) meses siguientes a la fecha de su desembolso.

#### **ARTICULO 54. APRENDICES SENA**

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

#### **ARTICULO 55. PATROCINIO SENA, HIJOS DE TRABAJADORES**

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, y dentro de las estipulaciones legales, en los procesos de selección de aprendices Sena, que sean patrocinados por EL EMPLEADOR, éste preferirá a los hijos de sus trabajadores en igualdad de condiciones frente al resto de aspirantes, para completar los cupos que se presenten en los artes u oficios materia del contrato de aprendizaje.

#### **ARTICULO.56. PRACTICAS UNIVERSITARIAS HIJOS DE TRABAJADORES**

EL EMPLEADOR, dentro de su política de prácticas universitarias para estudiantes, ofrecerá a los hijos de trabajadores dos (2) de los diez (10) cupos semestrales que en promedio se escogen actualmente para estas prácticas.

Es entendido que los dos hijos de trabajadores deberán cumplir con los requisitos de selección exigidos por la política, y deberán cursar carreras universitarias afines a profesiones exigidas por ésta.

Estas dos plazas se ofrecerán mientras se encuentre vigente la política de prácticas universitarias de EL EMPLEADOR.

#### **ARTICULO 57. AUXILIO FUNERARIO FAMILIARES.**

EL EMPLEADOR reconocerá un auxilio de quinientos ochenta y cuatro mil pesos (\$584.000) para el primer período de vigencia y de seiscientos veinte mil pesos (\$620.000.00) para el segundo período de vigencia para gastos mortuorios, en caso de fallecimiento de alguno los familiares del trabajador que se especifican en el artículo pertinente de la presente Convención.

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

Este auxilio no se computará como salario para ningún efecto.

## **ARTICULO 58. GASTOS FUNERARIOS TRABAJADORES.**

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

OPCION 1. EL EMPLEADOR reconocerá para atender los gastos funerarios inmediatos del trabajador que fallezca, un auxilio de un millón ciento cincuenta mil pesos (\$1'150.000.00) para el primer período y de un millón doscientos veinte mil pesos (\$1'220.000.00) para el segundo período de vigencia.

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

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

### **PARAGRAFO:**

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

## **ARTICULO 59. ANTICIPO A FAMILIARES DE TRABAJADORES FALLECIDOS**

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR podrá anticipar, a los beneficiarios que tuvieren derecho, parte del monto de los seguros voluntarios existentes en la Compañía y a los cuales estuviere afiliado el trabajador fallecido, en una cuantía de hasta dos (2) salarios básicos que estuviere devengando el trabajador al momento de su fallecimiento, previa solicitud de alguno de los beneficiarios.

## **ARTICULO 60. FAVORABILIDAD PARA LOS FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES INVALIDOS O FALLECIDOS**

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

### **PARAGRAFO PRIMERO:**

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

### **PARAGRAFO SEGUNDO:**

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

## **ARTICULO 61. 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 COTRAINTERCOR. De conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, EL EMPLEADOR concederá también permiso no remunerado, durante la presente Convención Colectiva de Trabajo a los miembros del Consejo Directivo de Cootraintercor para asistir a sus reuniones estatutarias.

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

### **ARTICULO 62. SEGURIDAD INDUSTRIAL**

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

### **ARTICULO 63. ELEMENTOS DE PROTECCION**

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

### **ARTICULO 64. ANTEOJOS.**

EL EMPLEADOR otorgará por una sola vez, durante la vigencia de la presente Convención, un auxilio por ciento diez mil pesos (\$110.000.00) para el primer año de vigencia y de ciento diecisiete mil pesos (\$117.000.00) para el segundo año de vigencia, para la compra de montura y lentes diferentes a los de seguridad suministrados por EL EMPLEADOR, mediante la presentación del certificado médico correspondiente.

En el evento que los lentes prescritos sean bifocales o progresivos, el auxilio mencionado en el párrafo anterior será de ciento treinta mil pesos (\$130.000.00) para el primer año de vigencia y de ciento treinta y ocho mil pesos (\$138.000.00) para el segundo año de vigencia de la presente Convención.

En el caso de un cambio de fórmula de los lentes del trabajador, EL EMPLEADOR otorgará un segundo auxilio equivalente a un 70% del valor para el respectivo año, durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.



En los casos especiales de cirugía que requieran cambios en la prescripción médica de los lentes, EL EMPLEADOR suministrará, 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.

## **ARTICULO 65. REUBICACION POR INCAPACIDAD**

Cuando por determinación del I.S.S. ó la A.R.P., 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. ó la E.P.S., sea necesario reubicar a un trabajador, EL EMPLEADOR lo reubicará en la medida que exista una vacante de nivel equivalente a la posición que venía desempeñando, incluyendo su reentrenamiento si fuere necesario.

### **PARAGRAFO PRIMERO:**

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

### **PARAGRAFO SEGUNDO:**

Cuando un trabajador con pérdida de la capacidad laboral inferior al 50%, se acoja 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.

## **ARTICULO 66. COMITE 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.

### **ARTICULO 67. PROTECCION MEDIO AMBIENTE.**

EL EMPLEADOR 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.

### **ARTICULO 68. ENTRENAMIENTO A MIEMBROS COMITE 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.

### **ARTICULO 69. DOTACION DE UNIFORMES DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCION**

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

- Mantenimiento:
  - 6 uniformes por año de vigencia
  - 2 pares de botas de seguridad por año de vigencia.

- Producción:  
4 uniformes por año de vigencia  
2 pares de botas de seguridad por año de vigencia.
- Administración:  
4 uniformes por año de vigencia  
2 pares de botas de seguridad por año de vigencia.
- Secretarias:  
5 uniformes por año de vigencia.  
2 pares de zapatos de seguridad por año de vigencia.

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

- Para Mantenimiento, la mitad en el mes de diciembre y la otra mitad en el mes de junio de cada año de vigencia.
- Para Producción, la mitad en el mes de enero y la otra mitad en el mes de julio de cada año de vigencia.
- Para el personal de Administración la mitad en el mes de febrero y la otra mitad en el mes de agosto.
- Para las secretarias tres (3) uniformes en enero y el resto en julio de cada año de vigencia.

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

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

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

## **ARTICULO 70. ALTERNATIVA DE DOTACION**

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

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

## **ARTICULO 71. DOTACION ADICIONAL PARA SOLDADORES**

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

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.

## **ARTICULO 72. DOTACION 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, camiones de lubricación y soporte a la producción (control de calidad y laboratorio de carbón), 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, operadores de trenes y de mantenimiento de vías y técnicos de mantenimiento de campo, por una sola vez, un (1) morral para transporte de accesorios, el cual se entregará a mas tardar 90 días despues 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 mas 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.

El suministro de la dotación contenida en este artículo no constituye salario.

## **CAPITULO VII AUXILIOS MEDICOS**

### **ARTICULO 73. 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.

#### PARAGRAFO PRIMERO:

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.

#### PARAGRAFO SEGUNDO:

EL EMPLEADOR continuará tomando las acciones necesarias para que 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.

#### PARAGRAFO TERCERO:

EL EMPLEADOR dará instrucciones a la aseguradora que administra el plan voluntario de salud HCM, para que a partir de la firma de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, 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 cincuenta mil pesos (\$50.000.00). 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.

### **ARTICULO 74. TRANSPORTE POR INCAPACIDAD EN LA MINA**

Cuando un trabajador sea incapacitado estando en turno de trabajo, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Si el trabajador se encuentra en turno diurno EL EMPLEADOR facilitará su desplazamiento a cualquiera de los sitios donde habitualmente preste el servicio de transporte, cuando la incapacidad se expida con posterioridad a la salida de los buses intermunicipales en la mañana y antes de dos horas de la salida de los buses intermunicipales en la tarde. La División Médica por intermedio del médico de turno de EL EMPLEADOR, determinará el tipo de transporte que deberá usar el trabajador para su desplazamiento.
2. Si el trabajador se encuentra en turno nocturno, éste pernoctará en el CAB, CAA ó el Hotel, según lo indique el médico tratante. El trámite de alojamiento del trabajador será realizado por la División Médica, a través del paramédico de turno y/o el médico de turno de EL EMPLEADOR.

## **ARTICULO 75. COMISION 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.

PARAGRAFO: EL EMPLEADOR gestionará ante las EPS y ARP donde estén afiliados los trabajadores, para que la comisión de salud participe en los diferentes estudios relacionados con la salud de los trabajadores que las mismas lleven a cabo en la empresa para el mejoramiento y /o solución de los posibles problemas de salud que se presenten.

## **ARTICULO 76. FONDO MEDICO FAMILIARES.**

EL EMPLEADOR continuará con el Fondo Médico Familiar, que seguirá siendo administrado por una compañía especializada, para que con sus rendimientos financieros se ayude a cubrir los gastos en que tenga que incurrir el trabajador, cuando por orden médica de la Entidad Promotora de Salud y/o Plan Complementario de Salud a que esté afiliado el trabajador, un familiar suyo debidamente inscrito en dicha entidad como dependiente del mismo trabajador, deba recibir tratamiento o ser hospitalizado en una ciudad distinta a la de su residencia, y por tal motivo tenga que pernoctar por dos (2) o más días en ella.

EL EMPLEADOR incrementará este Fondo a la suma de ciento veinte millones de pesos (\$120'000.000.00).

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 cincuenta y dos mil pesos (\$52.000.00) para el primer año de vigencia y de cincuenta y cinco mil doscientos pesos (\$55.200.00) 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 de 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.

**PARAGRAFO PRIMERO:**

Cuando el familiar del trabajador sea remitido a una ciudad distinta a la ciudad de residencia habitual, fuera del Departamento de la Guajira y/o Valledupar, EL EMPLEADOR podrá anticipar hasta el 70% del valor del auxilio.

**PARAGRAFO SEGUNDO:**

Cuando un trabajador sindicalizado no pueda obtener a través de la EPS a que esté afiliado, 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 cuatrocientos mil pesos.
- Cada trabajador será elegible hasta un máximo de un auxilio por vigencia.

**PARAGRAFO TERCERO:**

Cuando las solicitudes de auxilios de que trata este artículo, incluyendo prótesis, sobrepasen los rendimientos del fondo, se hará una reunión entre la administración y la comisión de salud de SINTRACARBON para definir el orden de prioridades en que se deban atender dichas solicitudes con los fondos disponibles.

**ARTICULO 77. SERVICIOS DE ATENCION EN SALUD**

EL EMPLEADOR gestionará ante las entidades promotoras de salud (EPS), con las cuales tenga convenios, para que éstas mantengan centros de atención de salud en las áreas de La Mina y Puerto Bolívar

**ARTICULO 78. AUXILIO ACOMPAÑANTE.**

Cuando un trabajador sea hospitalizado en una ciudad distinta a la de su residencia por orden de los médicos de la E.P.S. ó del Plan de Medicina Complementaria a que esté afiliado el trabajador, EL EMPLEADOR reconocerá para un familiar, hasta por un máximo de cinco (5) días, la suma de sesenta y tres mil pesos (\$63.000.00) diarios durante el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo y sesenta y siete mil pesos (\$67.000.00) diarios durante el segundo año con el fin de acompañar al paciente en el momento de hospitalización y adicionalmente, si dicha hospitalización excede de quince (15) días, se reconocerá hasta un máximo de 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 de 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 remisario 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 la Entidad Promotora de Salud asuma y pague tal prestación, EL EMPLEADOR reconocerá únicamente al trabajador la diferencia entre el auxilio pactado y el pagado por el I.S.S. o la Entidad Promotora de Salud.

## **ARTICULO 79. PROTESIS POR ACCIDENTE DE TRABAJO**

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

## **ARTICULO 80. VIATICO TRATAMIENTO MEDICO.**

EL EMPLEADOR suministrará un viático diario al trabajador no hospitalizado, que por tratamiento médico ordenado por los médicos de la E.P.S. o del Plan de Medicina complementaria, 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 setenta y un mil pesos (\$71.000.00) durante el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo y de setenta y seis mil pesos (\$76.000.00) para el segundo año.

Para todos los casos de remisiones a una ciudad distinta a la de la residencia del trabajador, EL EMPLEADOR reconocerá el valor del transporte terrestre de ida y regreso que se cause al sitio del tratamiento; para aquellos casos de remisiones a una ciudad fuera de la Costa Atlántica, EL EMPLEADOR reconocerá el valor del transporte aéreo de ida y regreso que se cause al sitio del tratamiento. En ambos casos el trabajador deberá presentar los documentos que lo respalden.

Para el pago de este viático la solicitud deberá ir acompañada del certificado médico de la E.P.S. o del Plan de Medicina complementaria, en que conste la necesidad del tratamiento y/u hospitalización.

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

### **PARAGRAFO :**

A los trabajadores con mas de sesenta días (60) de incapacidad continua, que por tratamiento médico ordenado por los médicos de la E.P.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 once mil



trescientos pesos (\$11.300.00) durante el primer año de vigencia de la presente Convención y de doce mil pesos (\$12.000.00) 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.

### **ARTICULO 81. PERMISO CITAS CON EL I.S.S. ó E.P.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. ó la E.P.S. a la que esté afiliado el trabajador, para asistir a los Centros de Atención Básica de la Mina y Puerto Bolívar.

Para las remisiones médicas del I.S.S. ó E.P.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 ó el certificado de atención por urgencia expedidos ambos por la E.P.S. ó la I.P.S. del plan complementario de salud el cual dará origen al respectivo pago.

### **ARTICULO 82. 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.

### **ARTICULO 83. PROTECCION A LA MATERNIDAD**

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

Para el manejo de la lactancia, la trabajadora tendrá la opción de acumular los dos descansos remunerados de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada diaria de trabajo a que tiene derecho por ley, y tomar diez (10) días continuos de permiso remunerado a continuación de la licencia de maternidad

### **ARTICULO 84. EXAMENES MEDICOS PERIODICOS**

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 | + Audiometría    |
| + Parcial de Orina           | + Agudeza visual |
| + Coprológico                | + Hemograma      |
| + Triglicéridos              | + Colesterol     |

- + RX de Tórax + Espirometría
- + RX de Columna, si durante el Exámen Físico Ocupacional General se determina la necesidad de practicarlo.
- + Electrocardiograma y antígeno prostático, para mayores de 40 años o aquellos que a juicio médico lo requieran.

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 los faltantes en un término no mayor de 60 días a la fecha anteriormente establecida.

Cuando, como resultado de los exámenes médicos periódicos realizados al trabajador, este requiera una dieta alimenticia, EL EMPLEADOR a través de la División Médica, hará temporalmente una recomendación de dieta mientras el trabajador consulta con su E.P.S, y dará la autorización para que el servicio de alimentación que entrega EL EMPLEADOR contenga la formulación de dieta que requiera el trabajador.

Cuando el trabajador requiera una (1) copia del último exámen ocupacional que le fué practicado, EL EMPLEADOR la facilitará, de conformidad con la resolución 6398 de 1991 del Ministerio de Protección Social Social, a mas 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.

## **ARTICULO 85. GESTIONES ANTE LA A.R.P. POR ACCIDENTE DE TRABAJO**

Cuando un trabajador que haya sufrido graves lesiones en un accidente de trabajo y los procedimientos médicos y/o clínicos a que está siendo sometido para lograr su recuperación no estén dando los resultados esperados, EL EMPLEADOR intervendrá ante la A.R.P. a la que esté afiliado el empleado, buscando obtener la mejor atención posible, incluyendo su traslado al exterior si fuese necesario. Es entendido que las gestiones que se adelanten no podrán afectar las responsabilidades que la A.R.P. tiene con el trabajador.

## **ARTICULO 86. SEGURO POR INVALIDEZ**

EL EMPLEADOR mantendrá el actual seguro voluntario de invalidez permanente total. Su valor será equivalente a cuarenta y ocho (48) 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. ó 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.

**PARAGRAFO PRIMERO:**

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

**ARTICULO 87. SUSPENSION DE DESCUENTOS POR INCAPACIDAD**

EL EMPLEADOR suspenderá los descuentos de préstamos de vivienda y préstamos por calamidad doméstica a cualquier trabajador sindicalizado cuando sea incapacitado por el I.S.S. o E.P.S. a que este afiliado, por un término mayor o igual a diez (10) 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.

**ARTICULO 88. INCAPACIDAD POR 180 DIAS O MAS**

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

**PARAGRAFO:**

La Comisión de Salud hará seguimiento a los trabajadores con incapacidades largas con el fin de ayudar a gestionar oportunamente ante la EPS y/o Fondo de Pensiones a que esté afiliado el trabajador la calificación de la pérdida de capacidad laboral con el fin de definir su situación médico-laboral, de acuerdo con lo establecido por la Ley.

Cuando un trabajador haya completado 180 días ó más de incapacidad y no se le haya resuelto su situación Médico-laboral como resultado de su calificación de pérdida de capacidad laboral, EL EMPLEADOR, podrá concederle préstamos hasta por tres (3) salarios básicos que esté devengando el trabajador, suma que será descontada de sus salarios, prestaciones sociales y/o liquidación final.

**ARTICULO 89. ELEMENTOS Y APARATOS ORTOPEDICOS.**

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, por una (1) sola vez y durante su vigencia, EL EMPLEADOR entregará a Sintracarbón dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente Convención, la suma de ocho millones setecientos mil pesos (\$8'700.000.00) 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.

## **ARTICULO 90. 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.

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

### **ARTICULO 91. 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 inculcado, 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.

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

**OPCION No.1 DE APELACION:**

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

**OPCION No.2 DE APELACION:**

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

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

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

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

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

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

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

**PARAGRAFO PRIMERO:**

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

**PARAGRAFO SEGUNDO:**

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

**PARAGRAFO TERCERO: Excepciones**

A. Los procedimientos establecidos en este artículo no serán aplicables cuando la causal invocada para el despido del trabajador se encuentre contemplada en el literal A, numerales 7, 14 y 15 del artículo 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 1o. literales b) y d) del artículo 29 y literales a) y j) del artículo 97 del Reglamento Interno de Trabajo respectivamente, se seguirá el siguiente procedimiento, sin perjuicio que EL EMPLEADOR utilice el procedimiento de descargos previsto en la parte inicial de este artículo:

Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho, previa citación que haga el supervisor inmediato, deberán ser escuchados los descargos en una reunión con la participación de dos representantes 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 parágrafo 3 de este artículo.

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

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

**PARAGRAFO CUARTO:**

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

**PARAGRAFO QUINTO:**

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

**ARTICULO 92. ATENUANTES**

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

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

### **ARTICULO 93. INFORMACION A EL SINDICATO**

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

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

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

## **CAPITULO IX PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS**

### **ARTICULO 94. 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.

## **CAPITULO X**

### **SALARIOS Y PRIMAS**

#### **ARTICULO 95. SALARIOS**

Los salarios básicos que devengan los trabajadores serán reajustados a partir del 1o. de Enero de 2003 hasta el 31 de Diciembre del mismo año, en un ocho por ciento (8.0%).

El máximo aumento para este período no podrá ser mayor de ciento cuarenta y cuatro mil pesos (\$144.000.00) mensuales.

Los salarios básicos que devengan los trabajadores serán reajustados a partir del 1o. de Enero de 2004 hasta el 31 de Diciembre del mismo año, en seis por ciento (6.0%) o el Índice Nacional de Precios al Consumidor (I.P.C.) total nacional, del periodo comprendido entre el 1ro. de Enero de 2003 al 31 de Diciembre del mismo año, debidamente certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) mas 0.3%, el que resultare mas alto.

#### **ARTICULO 96. 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.

**PARAGRAFO:**

Los trabajadores con contrato a término fijo recibirán esta prima de manera proporcional al tiempo de servicio.

**ARTICULO 97. 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.

**PARAGRAFO:**

Los trabajadores con contrato a término fijo recibirán esta prima de manera proporcional al tiempo de servicio.

**ARTICULO 98. PRIMA EXTRALEGAL DE SERVICIOS**

EL EMPLEADOR incrementará la prima de servicio establecida en el Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo en noventa y dos mil pesos (\$92.000.00) para el primer año de vigencia y en noventa y ocho mil pesos (\$98.000.00).para el segundo año de vigencia. Este incremento será pagado en el mes de junio junto con la prima legal de servicios del primer semestre de cada año.

**ARTICULO 99. PRIMA ESPECIAL CONVENCIONAL**

EL EMPLEADOR reconocerá durante la vigencia de esta Convención, una (1) prima especial convencional de ciento cinco mil pesos (\$105.000.00).para el primer año de vigencia y ciento doce mil pesos (\$112.000.00).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.

**ARTICULO 100. 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:

- Veintitres mil pesos (\$23.000.00) al cumplir cinco (5) años continuos de servicio.
- Veintiocho mil pesos (\$28.000.00) al cumplir seis (6) años continuos de servicio.
- Treinta y cinco mil pesos (\$35.000.00) al cumplir siete (7) años continuos de servicio.
- Cuarenta y un mil pesos (\$41.000.00) al cumplir ocho (8) años continuos de servicio.

- Cuarenta y siete mil pesos (\$47.000.00) al cumplir nueve (9) años continuos de servicio.
- Cincuenta y cuatro mil pesos (\$54.000.00) al cumplir diez (10) años continuos de servicio.
- Sesenta mil pesos (\$60.000.00) al cumplir once (11) años continuos de servicio.
- Sesenta y seis mil pesos (\$66.000.00) al cumplir doce (12) años continuos de servicio.
- Setenta y dos mil pesos (\$72.000.00) al cumplir trece (13) años continuos de servicio.
- Setenta y ocho mil pesos (\$78.000.00) al cumplir catorce (14) años continuos de servicio.
- Ochenta y seis mil pesos (\$86.000.00) al cumplir quince (15) años continuos de servicio.
- Noventa y dos mil pesos (\$92.000.00) al cumplir dieciseis (16) años continuos de servicio
- Noventa y ocho mil pesos (\$98.000.00) al cumplir diecisiete (17) años continuos de servicio.
- Ciento cinco mil pesos (\$105.000.00) al cumplir dieciocho (18) años continuos de servicio.
- Ciento diez mil pesos (\$110.000.00) al cumplir diecinueve (19) años continuos de servicio.
- Ciento veinte mil pesos (\$120.000.00) al cumplir veinte (20) años ó mas continuos de servicio.

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

## **ARTICULO 101. INCREMENTO POR EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD**

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

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

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

**PARAGRAFO:**

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

**ARTICULO 102. 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 ciento cuarenta mil pesos mcte. (\$140.000) el cual será pagado dentro del mes siguiente a la firma de esta Convención.

Este este bono no constituye salario.

**ARTICULO 103. RECONOCIMIENTO POR REEMPLAZOS**

Cuando por decisión de EL EMPLEADOR un trabajador sindicalizado reemplace a su supervisor o a un empleado MPT por más de cuatro (4) 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.

Mientras en la compañía exista la función de coordinador y cuando un trabajador sindicalizado realice éstas funciones, tendrá derecho al reconocimiento mencionado, siempre y cuando su asignación no sea inferior a cuatro (4) días continuos o discontinuos en un mismo mes.

**ARTICULO 104. TIEMPO EXTRA PARA TRIPULACION REMOLCADORES**

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, y cuando por necesidades de la operación un marinero o un maquinista de Operaciones Marinas sea requerido para laborar tiempo extra, EL EMPLEADOR le reconocerá como tiempo extra el transcurrido desde la hora estipulada por el supervisor para recogerlo e iniciar las maniobras, hasta que finalizada la labor, se ponga a disposición del trabajador el medio de transporte de regreso a su barraca. El tiempo extra reconocido será de dos (2) horas como mínimo.

**ARTICULO 105. PENSION**

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, EL EMPLEADOR extenderá a todos los trabajadores cobijados por esta convención colectiva de trabajo y con contrato a término indefinido, el Plan de Pensiones Institucional Voluntario que viene aplicando actualmente.

**ARTICULO 106. BONO RETIRO ANTICIPADO POR PENSION DE VEJEZ**

EL EMPLEADOR mantendrá la actual política aplicable a los trabajadores que estén en proceso de obtener pensión de vejez, mediante la cual el trabajador podrá escoger una de las siguientes dos alternativas, una vez iniciado el proceso para obtener la pensión de vejez:

- a) Continuar laborando normalmente, hasta que le sea otorgada la respectiva resolución de pensión.

- b) Anticipar su retiro terminando su contrato de trabajo mediante mutuo acuerdo, recibiendo una bonificación de seis (6) salarios básicos mensuales que tenga el trabajador al momento de hacer el acuerdo.

## **ARTICULO 107. EVENTO SOCIAL JUBILADOS POR PENSION DE VEJEZ**

EL EMPLEADOR mantendrá su actual política de eventos sociales para cuando un trabajador se retire de la compañía por pensión de vejez, de igual forma tendrá derecho a obsequio por la suma establecida en la misma política de tres salarios mínimos legales mensuales el cual le será entregado en el evento social que se le organice para tal fin.

## **CAPITULO XI RECREACION Y CULTURA**

### **ARTICULO 108. DE LA CULTURA, DEPORTE Y RECREACION.**

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

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

#### **PARAGRAFO PRIMERO:**

EL EMPLEADOR reconocerá los Clubes de Barranquilla, Valledupar y Cartagena en los mismos términos y condiciones del presente artículo.

#### **PARAGRAFO SEGUNDO:**

Considerando que el Club actualmente constituido en la ciudad de Santa Marta realiza convenios con otras entidades de recreación de esta ciudad que benefician a los trabajadores de CERREJON pertenecientes a otros Clubes Deportivos, lo que justifica la excepción, EL EMPLEADOR entregará a dicho Club durante la vigencia de la presente Convención, auxilios en los mismos montos, términos y condiciones establecidos en el artículo pertinente de la Convención Colectiva de Trabajo relacionado con auxilios a Clubes Deportivos, siempre y cuando este Club mantenga dichos convenios .

### **ARTICULO 109. PERMISOS COMPETENCIAS DEPORTIVAS**

EL EMPLEADOR concederá permiso remunerado hasta un máximo de ocho (8) trabajadores sindicalizados simultáneamente, por el tiempo que duren las competencias deportivas o eventos culturales a los cuales hayan sido seleccionados y estén participando activamente, para

representar al departamento o a la nación, siempre y cuando el permiso sea solicitado con setenta y dos (72) horas de anticipación.

## **ARTICULO 110. INCAPACIDAD POR PRACTICAS DEPORTIVAS.**

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

### **PARAGRAFO PRIMERO:**

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.

### **PARAGRAFO SEGUNDO:**

Este beneficio se hará extensivo a los trabajadores que participen en competencias deportivas, a las cuales hayan sido seleccionados para representar al Departamento o a la Nación.

## **ARTICULO 111. AUXILIO A CLUBES DEPORTIVOS.**

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en el mes de junio de cada año de vigencia, 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 ocho millones doscientos mil pesos (\$8.200.000.00) para el primer año de vigencia de esta Convención, y la suma de ocho millones setecientos mil pesos (\$8.700.000.00) para el segundo año de vigencia, como ayuda para cubrir gastos funcionamiento.

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

## **ARTICULO 112. 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.

## **CAPITULO XII DISPOSICIONES VARIAS**

### **ARTICULO 113. COMPENSACION POR APLICACION LEY 789 DE 2002**

Con el ánimo de establecer un mecanismo que permita compensar en forma parcial a los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la Ley 789 de 2002 tenían contrato de trabajo vigente con EL EMPLEADOR y que a partir del 1 de Abril 2003 serán afectados por la disminución de los recargos nocturnos, dominicales y festivos, en virtud de lo dispuesto en los artículos 25 y 26 de dicha Ley, EL EMPLEADOR implementará la alternativa escogida por los trabajadores, dentro de las alternativas formuladas en el Acta Extraconvencional No 2 de 2003, en los términos y condiciones dispuestos por dicha Acta, anexa a esta Convención.

### **ARTICULO 114. APODERADOS DE TRABAJADORES**

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

### **ARTICULO 115. AFILIACION A CASA CARCEL**

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

### **ARTICULO 116. DETENCION PREVENTIVA**

Cuando un trabajador de EL EMPLEADOR llegare a incurrir en un hecho que dé lugar a una denuncia penal de EL EMPLEADOR contra el trabajador, y por esta razón sea detenido preventivamente y EL EMPLEADOR por tal motivo lo despidiese aduciendo justa causa, del numeral 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.

## **ARTICULO 117. 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 **26** 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.
- A.R.P.: Administradora de Riesgos Profesionales.
- C.S.T.: Código Sustantivo del Trabajo.
- C.C.T.: Convención Colectiva de Trabajo.
- Niveles de la Educación formal:
  - Un (1) grado de Preescolar.
  - Cinco (5) grados de Educación Básica primaria.
  - Cuatro (4) grados de Educación Básica secundaria, y
  - Dos (2) grados de Educación Media.
- El turno semanal a que se refiere el artículo 38 de esta Convención es el ciclo completo de los días trabajados mas los días de descanso que ocurren en una jornada semanal de trabajo. Ejemplo: 5x2, 2x1, 2x3.

## **ARTICULO 118. REAJUSTES POR I.P.C.**

Si los auxilios otorgados en esta Convención Colectiva para el segundo año de 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) para el período comprendido entre el 1ro. De Enero y el 31 de Diciembre del año 2003 EL EMPLEADOR se obliga a hacer los ajustes correspondientes a dichos auxilios hasta cubrir el mencionado porcentaje.

## **ARTICULO 119. 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.

### **PARAGRAFO:**

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.

## **ARTICULO 120. 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.

**PARAGRAFO:**

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.

## **ARTICULO 121. 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.

## **ARTICULO 122.-REMATES DE VEHICULOS Y/O EXCEDENTES**

Dentro de los 60 días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR desarrollará una política para permitir a los trabajadores participar, con la primera opción de compra, cuando se realicen remates de vehículos livianos y medianos, y de muebles y enseres.

EL EMPLEADOR comunicará oportunamente mediante carteleras la fecha en que se realizaran éstos remates.

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

### **ARTICULO 123. VIGENCIA Y DENUNCIA**

La presente Convención Colectiva de Trabajo rige a partir del 1 de Enero del año 2003 hasta el 31 de Diciembre del año 2004 así: El primer año de vigencia va desde el día 1 de Enero del año 2003 hasta el 31 de Diciembre del mismo año. El segundo año de vigencia va desde el día 1 de Enero del año 2004 hasta el 31 de Diciembre del mismo año y reemplaza las convenciones y acuerdos convencionales anteriores, con excepción de los siguientes acuerdos extraconvencionales, identificados con los siguientes números: uno (1) firmado entre las partes el día 7 de Marzo del año 1990, el número dos(2) firmado el día 11 de Marzo del año 1992, el número uno (1) firmado el día 20 de Abril del año 1994, el número dos (2) firmado el 3 de Abril de 1996 y acta del 10 de marzo de 1996, el número uno (1) firmado el 28 de Diciembre de 2000.



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

#### **ARTICULO 124. DENUNCIA Y TERMINACION**

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

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

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

#### **ARTICULO 125. IMPRESION DE LA CONVENCION**

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

##### **PARAGRAFO**

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

#### **ARTICULO 126. SOLUCION PLIEGO DE PETICIONES**

En esta forma queda resuelto en su totalidad y a satisfacción de las partes, el pliego de peticiones presentado por EL SINDICATO a EL EMPLEADOR, el día 27 de Diciembre del año 2002.

Para constancia se firma en la ciudad de Barranquilla a los diez (10) días del mes de Marzo de 2003 por los que en ella intervinieron.

**POR LA EMPRESA**

**POR EL SINDICATO**

\_\_\_\_\_  
NATALIA ANAYA ZAMBRANO

\_\_\_\_\_  
ARISTIDES HERRERA HERNANDEZ

ALVARO LOPEZ PERALTA

---

MARCOS MEJIA ESTRADA

---

NASSER OBANDO DAES

ROBINSON MARTELO JIMENEZ

---

JOSE ARISTIDES MENDOZA MENDOZA

---

RAFAEL PEREZ NIEVES

---

EDILBERTO RESTREPO CALDERA

---

OCTAVIO RODRIGUEZ MARQUEZ

---

GUSTAVO TRIANA SUAREZ / EDUBER HERRERA NAVARRO  
ASESORES C.U.T.

## Convención Colectiva de Trabajo 2003-04

### **ACTA EXTRACONVENCIONAL No. 1**

En Barranquilla a los diez (10 ) días del mes de marzo de 2003, se reunieron en el Hotel Puerta del Sol los señores Marcos Mejía, Alvaro López, Nasser Obando y Natalia Anaya, en su condición de representantes de la Empresa CARBONES DEL CERREJON LLC, por una parte; y por la otra los señores Rafael Pérez, Octavio Rodríguez, Edilberto Restrepo, José Aristides Mendoza, Robinson Martelo y Aristides Herrera en representación del Sindicato Nacional de la Industria del Carbón "SINTRACARBÓN", así como los señores Gustavo Triana y Eduber Herrera en su condición de asesores de SINTRACARBON, con el objeto de hacer constar el acuerdo extraconvencional a que han llegado sobre los siguientes puntos:

1. EL EMPLEADOR conformará un equipo de trabajo con participación de dos representantes de SINTRACARBON, con el fin de revisar el procedimiento de aplicación de descuentos a trabajadores incapacitados temporalmente por enfermedad común propendiendo por preservar, en lo posible, un ingreso mínimo vital durante dicho período de incapacidad.

2. A más tardar treinta (30) días después de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR donará por una sola vez a FUNDISCAR la suma de treinta y cinco millones de pesos (\$35.000.000), con el fin de auxiliar las actividades de rehabilitación de los hijos de los trabajadores de CERREJON. FUNDISCAR presentará al EMPLEADOR anualmente, o con la periodicidad que éste requiera, informes financieros debidamente suscritos por su contador o revisor fiscal, con el fin de verificar los gastos o inversiones realizados con los fondos de dicha donación.

3. EL EMPLEADOR donará a FUNDISCAR el material de chatarra de alto volumen que en cumplimiento de las normas vigentes al respecto le sea posible donar, el cual será dispuesto para su recolección en el lugar en que se encuentre. Es entendido que FUNDISCAR cumplirá con los procedimientos de seguridad, salud y ambiente requeridos por EL EMPLEADOR en las actividades relacionadas con el manejo seguro de chatarra, y asume toda responsabilidad por la logística y costos que su recolección, transporte, almacenamiento y comercialización genere a partir de su entrega. Dentro de los noventa (90) días siguientes a la firma de la presente Convención, el Representante Legal de Fundiscar deberá suscribir un acta en la cual los Departamentos de Recursos Humanos y Materiales & Servicios del EMPLEADOR establezcan las condiciones y mecanismos de entrega del material objeto de esta donación.

4. EL EMPLEADOR conformará un equipo de trabajo con participación del Secretario de Salud y el Secretario de Recreación de la Junta Directiva Nacional de SINTRACARBON y funcionarios del Departamento de Recursos Humanos, con el fin de establecer dos centros de cultura física y terapéutica en el Departamento de La Guajira. Definida la viabilidad y criterios para el establecimiento de dichos centros por parte de ese equipo, EL EMPLEADOR destinará la suma de cien millones de pesos (\$100.000.000.00) durante la vigencia de la presente Convención para contribuir a la realización de dichos proyectos

y efectuará las gestiones pertinentes ante la Caja de Compensación Familiar de la Guajira con el fin de celebrar convenios de colaboración para el desarrollo y sostenimiento de los centros en mención.

5. EL EMPLEADOR dentro del primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva (2003-2004), convertirá a contratos de duración indefinida ochenta (80) contratos de trabajo suscritos en la actualidad a término fijo en el Departamento de Producción.

Con estos artículos se resuelven los artículos 20, 32, 39, 47, 48 y 50 del pliego de peticiones presentado por SINTRACARBON al EMPLEADOR el día 27 de Diciembre de 2002.

En constancia se firma por los que en ella intervinieron hoy diez (10) de marzo de 2003.

**POR LA EMPRESA**

MARCOS MEJIA ESTRADA

ALVARO LOPEZ

NASSER OBANDO

NATALIA ANAYA

**POR EL SINDICATO**

RAFAEL PEREZ

OCTAVIO RODRIGUEZ

EDILBERTO RODRIGUEZ

JOSE ARISTIDES MENDOZA

ROBINSON MARTELO

ARISTIDES HERRERA

**ASESORES CUT**

GUSTAVO TRIANA / EDUBER HERRERA

**ACTA EXTRA CONVENCIONAL No. 2**

En Barranquilla a los diez (10) días del mes de Marzo de 2003, se reunieron en el Hotel Puerta del Sol, Marcos Mejía, Alvaro López, Nasser Obando y Natalia Anaya, en su condición de representantes de la Empresa CARBONES DEL CERREJON LLC, por una parte; y por la otra Rafael Pérez, Octavio Rodríguez, Edilberto Restrepo, José Aristides Mendoza, Robinson Martelo y Aristides Herrera en representación del Sindicato Nacional de la Industria del Carbón "SINTRACARBÓN", así como los señores Gustavo Triana y Eduber Herrera en su condición de asesores de SINTRACARBON, con el objeto de hacer constar el acuerdo extraconvencional a que han llegado sobre los siguientes puntos:

A. Con el ánimo de establecer un mecanismo que permita compensar en forma parcial a los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la Ley 789 de 2002 tenían contrato de trabajo vigente con EL EMPLEADOR y que a partir del día 1 de abril de 2003 serán afectados por la disminución de recargos nocturnos, dominicales y festivos en virtud de lo dispuesto por los artículos 25 y 26 de dicha ley, o de cumplir con el objetivo de generación de empleo planteado por la misma, se han formulado cinco alternativas, cuatro de estas presentadas por EL EMPLEADOR y una quinta por SINTRACARBON, (la número 5) dentro de las cuales estos trabajadores deberán elegir una antes del día 1 de Junio de 2003.

La alternativa 5.- FONDO PARA GENERACION DE EMPLEO, que fue retirada formalmente de la mesa de negociaciones por el SINDICATO será tomada en cuenta si antes del día 15 de Mayo de 2003 EL SINDICATO así lo comunica a EL EMPLEADOR

Las alternativas arriba mencionadas se resumen así:

1. BONO COMPENSATORIO: EL EMPLEADOR reconocerá un bono decreciente trimestral, no constitutivo de salario, con un valor inicial de \$120.000 para los trabajadores de los niveles salariales 15 y 16; de \$105.000 para los de niveles salariales 13 y 14; y de \$80.000 para los restantes. Estos montos decrecerán trimestre a trimestre de manera uniforme hasta llegar a cero (0) en el vigésimo trimestre. Dicho bono se reconocerá a aquellos trabajadores que laboren en turno rotativo día-noche.

2. COMPLEMENTO A BONO DE MEJORAMIENTO: EL EMPLEADOR reformulará su política de Bono de Mejoramiento con el fin de establecer, adicionalmente al bono allí contemplado, mientras se mantenga vigente dicha política, un bono no constitutivo de salario de hasta \$120.000 pagadero trimestralmente a los trabajadores que laboren en turno rotativo día-noche, siempre y cuando se alcance una relación de productividad noche/día igual o superior al desempeño histórico de las operaciones mineras y se cumplan las condiciones establecidas en dicha política para el pago del bono de mejoramiento. El monto del bono individual se pagará a cada trabajador en función del ausentismo y seguridad, según los parámetros de la política.

3. CUADRILLA DE RELEVO: Considerando que el objetivo primordial de la Ley 789 de 2002 constituye la generación de empleo, EL EMPLEADOR buscará los mecanismos para ingresar al menos 40 trabajadores, para conformar cuadrillas de operadores que sirvan de relevo en los turnos nocturnos con el fin de mantener la operación continua de la mina e incrementar la seguridad y la productividad.

4. BONO POR DESEMPEÑO: EL EMPLEADOR reconocerá un bono trimestral de \$110.000, no constitutivo de salario, al 80% de la totalidad de los trabajadores que laboren en turno y que demuestren mejor desempeño durante el respectivo trimestre. EL EMPLEADOR reglamentará los parámetros de desempeño, teniendo en cuenta indicadores de seguridad, productividad y asistencia.

5. FONDO PARA GENERACION DE EMPLEO: (presentada por SINTRACARBON) EL EMPLEADOR reformulará su política voluntaria del Bono de Mejoramiento con el fin de adicionar al bono actualmente vigente, un bono colectivo trimestral de trescientos cuarenta y cinco millones de pesos (\$345.000.000), no constitutivo de salario, si se mantiene la relación histórica de productividad noche/día igual o superior al desempeño histórico de las operaciones mineras y se cumplen las condiciones establecidas en dicha política para el pago del bono de mejoramiento. Las partes acuerdan que la totalidad de los dineros que constituyen dicha compensación será destinada a realizar inversiones que propendan por la generación de empleo en la Costa Atlántica colombiana y en el Departamento de la Guajira en particular, en consonancia con la motivación y objetivos principales de la mencionada Ley 789 de 2002, a través de la constitución de una fiducia mercantil o encargo fiduciario. Dichos depósitos los hará EL EMPLEADOR a su propio nombre y cuenta y serán transferidos efectivamente a los trabajadores beneficiarios de la fiducia o encargo fiduciario en tanto y en cuanto se cumplan todos y cada uno de los términos y condiciones que se establezcan en el reglamento que expedirá EL EMPLEADOR al respecto. SINTRACARBON será invitado a participar en dicha reglamentación.

B. Una vez los trabajadores afectados escojan una de las anteriores alternativas, EL EMPLEADOR contará con un plazo de 30 días calendario con el fin de reglamentar el funcionamiento de la opción escogida o reformular la política del Bono de Mejoramiento, si fuere del caso.

C. Sea cual fuere la alternativa escogida, queda entendido que será aplicable desde el día 1 de Abril de 2003 y pagadera desde el 1 de Julio del mismo año.

D. Teniendo en cuenta que las alternativas planteadas en la presente Acta tienen su origen y razón de ser en la disminución de recargos que se generará por virtud de lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 de 2002, es entendido que en el evento en que por cualquier motivo quedaren sin vigencia alguno de dichos artículos, o sean modificados a la luz de las facultades previstas en el artículo 46 de dicha Ley, o se expidan reglamentaciones o normas imponiendo obligaciones adicionales a los empleadores al respecto, dejará de tener efectos la alternativa escogida, según sea el caso. En tal eventualidad, si la declaratoria de nulidad, inconstitucionalidad o derogatoria total o parcial respectiva tuviere efectos retroactivos, la totalidad de los dineros otorgados

a través de los mecanismos contemplados en dichas alternativas se compensarán con los dineros que EL EMPLEADOR resultare a deber por razón de los recargos nocturnos y dominicales y festivos. Si por el contrario, la declaratoria no tuviere efectos retroactivos, a partir de su vigencia EL EMPLEADOR dejará de aplicar la alternativa escogida y empezará a realizar el pago de recargos según lo decreta la autoridad competente.

Con estos artículos se resuelve la petición contenida en el artículo 49 del pliego de peticiones presentado por SINTRACARBON al EMPLEADOR el día 27 de Diciembre de 2002.

En constancia se firma por los que en ella intervinieron hoy diez (10) de Marzo de 2003.

**POR LA EMPRESA**

\_\_\_\_\_  
MARCOS MEJIA ESTRADA

\_\_\_\_\_  
ALVARO LOPEZ P.

\_\_\_\_\_  
NASSER OBANDO DAES.

\_\_\_\_\_  
NATALIA ANAYA Z.

**POR EL SINDICATO**

\_\_\_\_\_  
RAFAEL PEREZ

\_\_\_\_\_  
OCTAVIO RODRIGUEZ

\_\_\_\_\_  
EDILBERTO RESTREPO

\_\_\_\_\_  
JOSE ARISTIDES MENDOZA

\_\_\_\_\_  
ROBINSON MARTELO

\_\_\_\_\_  
ARISTIDES HERRERA

**ASESORES CUT**

\_\_\_\_\_  
GUSTAVO TRIANA / EDUBER HERRERA

