

CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED
CERREJÓN
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO
2009 – 2010
CAPÍTULO I
FINALIDAD, APLICACIÓN Y ALCANCE

ARTÍCULO 1. DESIGNACIÓN DE PARTES Y OBJETIVOS

La presente Convención Colectiva de Trabajo se suscribe entre la Empresa Carbones del Cerrejón Limited, "CERREJÓN", quien en adelante se denominará EL EMPLEADOR, y sus trabajadores sindicalizados, representados por su Sindicato Nacional de trabajadores de la Industria del Carbón, "SINTRACARBÓN", 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 3. SUSTITUCIÓN PATRONAL

En caso que la empresa Carbones del Cerrejón Limited 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.

ARTÍCULO 4. FUSIÓN SINDICAL

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

ARTÍCULO 5. CAMPO DE APLICACIÓN

Las disposiciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo, se aplicarán a los trabajadores vinculados directamente con Carbones del Cerrejón Limited, con excepción de los siguientes cargos y sus correspondientes asistentes: Presidente, Vicepresidentes, Gerentes, Superintendentes, Jefes de División, Analistas, Planeadores, y en general todos los trabajadores que ocupen en forma permanente posiciones clasificadas por EL EMPLEADOR como personal de dirección, manejo y confianza (MPT).

ARTÍCULO 6. APLICACIÓN DE BENEFICIOS A CONTRATOS A TÉRMINO FIJO

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, EL EMPLEADOR ofrecerá la oportunidad a los trabajadores con contrato a término fijo, cuya antigüedad en La Compañía sea igual o superior a seis meses, para que se afilien a los actuales planes voluntarios en Salud y Seguros y plan de previsión, 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.

EL EMPLEADOR, dentro del primer año de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, convertirá a contratos de duración indefinida 130 contratos de trabajo suscritos en la actualidad a término fijo, en el área de operación (Producción y Manejo de Carbón) y 50 contratos de trabajo suscritos en la actualidad a término fijo, en el resto de Departamentos, excepto Mantenimiento, según necesidades existentes. En cualquier caso el número total de contratos que se convertirán a duración indefinida no será inferior a 180 contratos.

En el Departamento de Mantenimiento se continuarán cambiando contratos de término fijo a duración indefinida siguiendo la práctica actual; es decir, conversión del contrato a duración indefinida después de dos (2) años de antigüedad del trabajador siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para tal fin. Esto se hará mientras existan trabajadores con contrato a término fijo.

La contratación se realizará dentro de los 180 días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 7. INTERPRETACIÓN

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

CAPÍTULO II DERECHOS DEL SINDICATO

ARTÍCULO 8. DERECHO DE ASOCIACIÓN Y ASESORÍA SINDICAL

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

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

ARTÍCULO 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.

PARÁGRAFO:

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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 Capital Humano.

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

ARTÍCULO 12. LOGÍSTICA SINDICAL

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Cuando los directivos sindicales requieran movilizarse internamente a alguna oficina o instalación dentro de su sitio de trabajo (Mina y Puerto Bolívar), para atender sesiones de descargos o casos de emergencias o calamidades domésticas de algún trabajador, en horas donde el servicio de transporte masivo no esté disponible, EL EMPLEADOR les proporcionará su movilización. Para ello el Directivo Sindical solicitará a la coordinación de transporte terrestre el servicio, dejando su nombre, sitio a desplazarse y motivo del mismo. Esto no impide que como alternativa el supervisor preste soporte para dicho desplazamiento.

ARTÍCULO 13. AUXILIO PARA EL SINDICATO.

EL EMPLEADOR auxiliará a EL SINDICATO con la suma de ciento sesenta y ocho millones setecientos veinte mil pesos (\$168,720,000.00) 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.

PARÁGRAFO:

EL EMPLEADOR auxiliará a EL SINDICATO con la suma de cien millones de pesos (\$100'000,000) para el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, como compensación por la exclusión de la aplicación de la presente Convención Colectiva de los cargos relacionados en el Artículo 5, Campo de Aplicación. Este Auxilio se indexará para el segundo año de vigencia, con el IPC acumulado de 2009 certificado por el DANE.

ARTÍCULO 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 Bolívar 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 SINTRACARBÓN 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.

PARÁGRAFO:

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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 dieciséis (16) días hábiles en cada ocasión y máximo dos (2) trabajadores por sección, previa notificación presentada por escrito al supervisor inmediato con un mínimo de dos (2) días de anticipación.

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

ARTÍCULO 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 el número de delegados elegidos estatutariamente y el número máximo de asambleas que se reconocerán para estos permisos será de tres (3) 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.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO 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.

PARAGRAFO TERCERO:

EL SINDICATO se compromete a que en próximas Actas de Garantías o de Condiciones Generales de negociación colectiva, no se incluirán puntos referentes a permisos para asamblea de delegados.

ARTÍCULO 19. PERMISOS ASAMBLEA APROBACIÓN PLIEGO

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

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

ARTÍCULO 20. PERMISOS REDACCIÓN 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.

ARTÍCULO 21. PERMISOS COMISIÓN NEGOCIADORA

EL EMPLEADOR concederá permisos remunerados con el salario básico a los seis (6) miembros de la Comisión Negociadora de EL SINDICATO, setenta (70) días antes de la iniciación de la Etapa de Arreglo Directo del próximo pliego de peticiones y hasta quince (15) días después de firmada la CCT.

En la mesa de negociaciones las comisiones estarán integradas por seis (6) negociadores por cada una de las partes.

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

ARTÍCULO 22. TRANSPORTE COMISIÓN NEGOCIADORA

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

En el evento de que las partes acuerden trasladar la negociación a Bogotá, EL EMPLEADOR reconocerá el valor de los pasajes aéreos de ida y vuelta por una sola vez, a los seis (6) miembros de la Comisión Negociadora de EL SINDICATO. En caso de necesitarse pasajes adicionales estos serán solicitados a la Comisión Negociadora de EL EMPLEADOR.

ARTÍCULO 23. AUXILIO TRANSPORTE COMISIÓN NEGOCIADORA

EL EMPLEADOR reconocerá a EL SINDICATO para la próxima Negociación Colectiva un auxilio de sesenta y siete mil pesos (\$67,000.00) por día de negociación para ayudar a cubrir los gastos de movilización y transporte de la Comisión Negociadora.

ARTÍCULO 24. PROTECCIÓN DISCUSIÓN PLIEGO DE PETICIONES

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

ARTÍCULO 25. DATOS ESTADÍSTICOS PARA EL SINDICATO

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva 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, 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.
- I. Semestralmente las estadísticas de ATEP, morbilidad y lista de los trabajadores reubicados.

PARÁGRAFO:

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

ARTÍCULO 26. DEFINICIÓN FAMILIARES

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

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

ARTÍCULO 27. PERMISO POR CALAMIDAD, HOSPITALIZACIÓN Y/O CIRUGÍA

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 más de un día, ordenadas por 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.

El permiso remunerado considerado en este artículo será de un día y según la gravedad del caso o situación podrá extenderse por más días, previa evaluación conjunta entre el supervisor y el trabajador.

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 Capital Humano y

un directivo de SINTRACARBÓN evaluarán la existencia y el grado de la calamidad y presentaran una recomendación al supervisor.

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

PARÁGRAFO TERCERO:

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

PARÁGRAFO CUARTO:

Para efectos de los permisos por cirugía no ambulatoria u hospitalización del párrafo primero de este artículo se entiende por familiares los definidos en el artículo veintiséis (26), Definición de Familiares, de la presente Convención Colectiva de Trabajo

PARÁGRAFO QUINTO:

EL EMPLEADOR facilitará el transporte a cualquiera de los sitios donde habitualmente preste el servicio de transporte, a aquellos trabajadores que durante las horas de trabajo sufran uno de los siniestros contemplados en este artículo, emergencias que requieran hospitalización de sus familiares ó la muerte de un familiar. Se entiende como familiares en este párrafo los definidos en el artículo veintiséis (26), de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 28. VIÁTICOS 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 ciento veintitrés mil quinientos cincuenta pesos (\$123,550,00) por día completo, durante el primer año de vigencia, y ciento treinta y dos mil doscientos pesos (\$132,200,00) 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.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO 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.

ARTÍCULO 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.

PARÁGRAFO:

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.

ARTÍCULO 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 hábiles de permiso remunerado cuando la persona fallecida fuere: padre, madre, hijo(a), hermano(a), esposa(o) o compañera(o) permanente. Este permiso deberá tomarse dentro de los nueve (9) días siguientes a la ocurrencia del hecho.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

PARÁGRAFO TERCERO:

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

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO 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.

ARTÍCULO 31. PRÉSTAMO 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.

ARTÍCULO 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 continuos 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.

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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.

ARTÍCULO 33. PERMISO POR CEREMONIA DE GRADUACIÓN

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR concederá al trabajador un día de permiso remunerado para asistir a la ceremonia de graduación, de carreras universitarias, técnicas o tecnológicas, de los hijos del trabajador o del mismo trabajador.

Adicionalmente el trabajador podrá optar por un cambio de turno cuando la ceremonia de grado se realice por fuera de su departamento de residencia.

Queda entendido que este permiso se otorgará solo una vez por cada hijo debidamente registrado en la compañía.

La solicitud de permiso deberá ir sustentada con una certificación, expedida por la universidad o institución educativa donde conste la fecha y ciudad en la que se llevará a cabo la ceremonia de graduación.

ARTÍCULO 34. DÍA DE PERMISO ADICIONAL

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

ARTÍCULO 35. 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.
- Para asistir a ceremonias de grado de los hijos del trabajador debidamente registrados en la Empresa, se podrá utilizar el sistema de cambio de turnos aquí establecido.
- El trabajador reemplazante será del mismo nivel del reemplazado o máximo un nivel de diferencia y deberá estar laborando en la misma flota y especialidad; cuando se trate de operadores el reemplazante debe estar operando, regularmente, el mismo equipo del reemplazado.
- En ningún caso podrá aprobarse un número de intercambios que exceda de dos (2) trabajadores por sección-turno.
- Los trabajadores que tengan procesos disciplinarios en curso, no serán elegibles al intercambio de turno y en todo caso los cambios de turno no afectarán los términos de los procesos disciplinarios vigentes.

PARÁGRAFO:

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

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

ARTÍCULO 36. TURNO 5 X 2 - DILIGENCIAS PERSONALES

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

Adicionalmente, el Empleador concederá un día de permiso remunerado cada dos (2) meses a los trabajadores que desempeñen posiciones denominadas SAO (Secretarias (os), auxiliares y oficinistas) en turno 5X2. Este día no será acumulable ni compensable en dinero.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Debido a las condiciones especiales de Puerto Bolívar se podrá acumular hasta tres (3) días.

PARAGRAFO SEGUNDO:

En los casos de SAOs que laboran en turno 5X2 y que son elegibles a los dos días de permiso de los que trata el presente artículo, se podrán disfrutar estos dos días seguidos en el mes que le corresponda los dos días, si con la debida anticipación es acordado con el supervisor inmediato.

ARTÍCULO 37. ESTÍMULO A LA CREACIÓN DE MICROEMPRESAS

EL EMPLEADOR continuará 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 l Departamento de Capital Humano 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 no de los proyectos.

EL EMPLEADOR, como apoyo a la creación de microempresas, evaluará y comprará los productos que llegare a necesitar, fabricados por las mismas, que cumplan con las condiciones de calidad y precios exigidas por el departamento de Materiales & Servicios.

ARTÍCULO 38. PROMOCIÓN DE PLANES VACACIONALES

EL EMPLEADOR continuará coordinando con FONDECOR, COOTRACERREJÓN 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 SINTRACARBÓN 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.

CAPÍTULO IV TRANSPORTE, ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA

ARTÍCULO 39. TRANSPORTE TERRESTRE

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

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR subsidiará el 65% del valor del contrato de transporte de los empleados residentes en Barranquilla y Valledupar que laboran en la mina, para entrar y salir de su turno de trabajo:

- Para el caso de los trabajadores residentes en Valledupar, este porcentaje equivale actualmente a veintiocho millones de pesos (\$28'000,000) mensuales.

- Para el caso de los trabajadores residentes en la ciudad de Barranquilla y ciudades circunvecinas, este porcentaje equivale actualmente a la suma de sesenta y cinco millones novecientos mil pesos (\$65'900,000) mensuales.
- Cuando haya cambios razonables en la estructura de costos del contrato por motivos operacionales y comerciales y cuando se incremente anualmente el valor del contrato, estos valores se reajustarán manteniendo la proporción 65% empresa y 35% trabajadores.
- EL EMPLEADOR consignará, dentro de los cinco (5) primeros días de cada mes, los valores antes mencionados, más los valores descontados por nómina a los trabajadores en la cuenta bancaria que EL SINDICATO informe por escrito.

PARAGRAFO TERCERO:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR auxiliará con la suma de sesenta mil pesos (\$60,000) mensuales, a los trabajadores que actualmente laboran en Puerto Bolívar con residencia familiar registrada y comprobada en la ciudad de Valledupar y estén incluidos en la lista única y definitiva que reposa en poder del EMPLEADOR.

Queda entendido que los auxilios aquí pactados no constituyen salario.

PARÁGRAFO TRANSITORIO PRIMERO:

EL EMPLEADOR se compromete a que el programa de reemplazo de buses se hará de forma gradual, iniciando en las áreas más críticas, siguiendo el orden: Oreganal, Patilla y Clarita. Estos cambios se iniciarán 180 días después de firmada la presente Convención Colectiva de Trabajo. Dentro de sus especificaciones técnico-mecánicas deberán tener ubicado el motor de combustión en la parte trasera. Si una vez realizadas las pruebas en estas áreas se concluye que este tipo de bus tiene aceptación entre los trabajadores, EL EMPLEADOR cambiará por lo menos el 50% de los buses de estas áreas durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Para el caso de Cotorra, una comisión conjunta entre EL SINDICATO y EL EMPLEADOR, revisarán en el mercado automotriz, tipos de buses que reúnan las características técnico-mecánicas que permitan un desplazamiento en terreno destapado en mejores condiciones.

PARÁGRAFO TRANSITORIO SEGUNDO:

Adicionalmente EL EMPLEADOR, auxiliará, por una sola vez y durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo a los empleados que tienen el contrato de transporte a Barranquilla con una suma de cincuenta millones de pesos (\$50.000.000) para cubrir el déficit que actualmente presenta este contrato.

PARÁGRAFO TRANSITORIO TERCERO:

La Comisión Conjunta de Transporte, revisará la situación de transporte de los trabajadores residentes en las poblaciones de Uribia, La Jagua del Pilar y Cotoprix

ARTÍCULO 40. MENAJE DOMÉSTICO

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.

ARTÍCULO 41. 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 veinticuatro (24) veces el salario básico que esté devengando el trabajador en el momento del accidente.

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

ARTÍCULO 42. ALIMENTACIÓN

Independientemente del número de comidas que EL EMPLEADOR esté suministrando o suministre en el futuro, se conviene que para efectos de la incidencia del salario en especie para la liquidación y pago de prestaciones sociales, la alimentación mensual se avalúa en la suma de cincuenta y ocho mil pesos (\$58,000) para el primer año de vigencia de esta Convención y en sesenta y dos mil pesos (\$62,000) 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.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR otorgará un subsidio de alimentación a los empleados PTC que laboran en la ciudad de Bogotá por valor de sesenta mil pesos (\$60.000) mensuales. Queda entendido que este auxilio no constituye salario.

ARTÍCULO 43. COMISIÓN DE ALIMENTACIÓN

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

- Analizar los menús y nuevas preparaciones que se suministren en el servicio de la alimentación y hacer recomendaciones.

- Coordinar conjuntamente con representantes de EL EMPLEADOR la realización de paneles 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.

ARTÍCULO 44. 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.

ARTÍCULO 45. INSTALACIÓN PARA LUNCH Y SERVICIOS

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

ARTÍCULO 46. VIVIENDA

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de trabajo, EL EMPLEADOR modificará su política de préstamos de vivienda (Programa de Ayuda para Adquisición de Vivienda - P.A.A.V.) incrementando el monto a prestar al 80% del avalúo comercial de la vivienda, manteniendo vigentes las demás condiciones y reglamentaciones del programa.

EL EMPLEADOR ofrecerá préstamos para vivienda en los meses de Marzo de cada año, durante la vigencia de esta convención, al personal elegible a Diciembre 31 del año anterior siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos. Estos préstamos podrán ser utilizados para compra, remodelación, ampliación, construcción de la vivienda del trabajador o levantamiento de hipoteca, según la reglamentación vigente.

El número de préstamos a otorgar durante la vigencia de la presente Convención Colectiva será de treientos cincuenta (350) préstamos.

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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 préstamo de vivienda para esas ciudades. Esta restricción de los cinco (5) años no se aplicará a los trabajadores oriundos de fuera de La Guajira.

PARÁGRAFO 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 párrafo dos de este ARTÍCULO y que serán ofrecidos durante la vigencia de esta Convención Colectiva.

El monto máximo del préstamo será el 50% del valor al que tendrían derecho según reglamentación actual del PAAV. 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.

ARTÍCULO 47. PRÉSTAMO 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 sola vez, por un valor de hasta \$17 millones de pesos a aquellos trabajadores que continúan siendo propietarios de estas casas y que lo soliciten.

PARÁGRAFO:

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.

ARTÍCULO 48. 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 diecisiete mil ochocientos pesos (\$17,800.00) para el primer año de vigencia y de diecinueve mil pesos (\$19,000.00) para el segundo año de vigencia, siempre y cuando estos servicios no sean suministrados por EL EMPLEADOR.

ARTÍCULO 49. 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 de la E.P.S., o de la División Médica, así lo requieran.

CAPÍTULO V AUXILIOS VARIOS

ARTÍCULO 50. AUXILIO ESCOLAR

EL EMPLEADOR reconocerá a los trabajadores que tengan hijos cursando estudios en los niveles de la educación formal definida por ley (Preescolar, Primaria y Bachillerato) y que estén debidamente inscritos en la empresa, un auxilio educativo por hijo, hasta un máximo de cinco (5) hijos, cuyo monto en el primer año de vigencia será de trescientos cincuenta mil pesos (\$350,000.00). En el segundo año de vigencia de la presente convención, este auxilio se incrementará a trescientos setenta mil pesos (\$370,000.00). 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.

Cuando se detecten inconsistencias en la información de soporte presentada por algún trabajador, el Centro de Servicios a Empleados 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.

PARÁGRAFO:

El empleador reconocerá dentro de los grados de educación formal hasta tres (3) grados de preescolar antes de ingresar a la primaria.

Queda entendido que este auxilio no constituye salario.

ARTÍCULO 51. AUXILIO EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

Para auxiliar al trabajador en los gastos que debe asumir en la educación de los hijos, que se encuentren cursando carreras universitarias, en instituciones legalmente reconocidas, EL EMPLEADOR reconocerá un auxilio para educación universitaria, técnicas o tecnológica por periodos académicos (trimestres, cuatrimestres, semestres y anual), en todo caso se efectuarán dos pagos anuales y el número total de auxilios no será mayor al número de períodos académicos de los que conste el programa que esté cursando el hijo del trabajador.

El monto de este auxilio dependerá del valor de la matrícula a pagar, según los rangos definidos por la siguiente tabla:

Rangos de valor de la matrícula	Auxilio universitario primer año
Entre \$1 y \$1'855,000	\$1,650,000
Entre \$1'855,001 y \$2'072,000	\$1,850,000
Entre \$2'072,001 y \$2'362,000	\$2,050,000
Entre \$2'362,001 y \$2'598,000	\$2,200,000
Entre \$2'598,001 y \$3'256,000	\$2,400,000

Entre \$3'256,001 y \$4'600,000	\$2,750,000
Entre \$4'600,001 y \$6'450,000	\$3,250,000
Más de \$6'450,001	\$4,000,000

Para el año 2010, los valores de auxilios a pagar y de rangos de valor de matrículas se aumentarán en el mismo porcentaje que el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C) año inmediatamente anterior, certificado por el DANE.

Los empleados que se benefician de este auxilio deberán enviar el formulario de solicitud con el(los) recibo(s) de pago o liquidación(es) de matrícula(s) del período siguiente a cursar (trimestre, cuatrimestre, semestre o año), los cuales deberán ser entregados al Centro de Servicios a Empleados en los plazos que se señalen por medio de la cartelera. El trabajador deberá presentar el recibo de pago cancelado dentro de los dos (2) meses siguientes al desembolso del auxilio.

Cuando un estudiante apruebe parcialmente el trimestre, cuatrimestre, 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 trimestres, cuatrimestres, semestres o años contemplados en el pensum oficial de la respectiva carrera.

Los Secretarios de Educación del SINDICATO o, en ausencia de éstos el que designe la organización sindical se reunirá con un funcionario del Centro de Servicios a Empleados de EL EMPLEADOR en la Mina para 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 del Centro de Servicios a Empleados y la División de Gestión Laboral 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.

Este auxilio se comenzarán a pagar desde las nóminas quincenales de mayo y noviembre de cada año.

PARÁGRAFO:

CARRERAS TECNICAS O TECNOLÓGICAS. EL EMPLEADOR pagará auxilios a estudiantes de carreras técnicas o tecnológicas que cuya duración sea igual o superior a cinco (5) semestres y estudien en Instituciones Técnicas o Tecnológicas de Nivel Superior debidamente aprobadas por el ICFES, tal como lo establece la Ley. Se incluyen criminalística y bio-cosmetología.

PARÁGRAFO TRANSITORIO

En el año 2009, como parte de la transición por el cambio de los meses de pago de los auxilios universitarios, éstos se pagarán a partir de los meses de enero, mayo y noviembre

ARTÍCULO 52. EDUCACIÓN ESPECIAL

Para auxiliar los costos educativos en que incurran los trabajadores que tengan hijos con trastornos del desarrollo tales como: Retardo mental, Deficiencia Sensorial, Deficiencia motora, Trastorno en la conducta, que puedan ser explicados desde los niveles, Biológicos (Genética,

Neurología, Tóxico-infeccioso, Disfunción en General), Psicológico (Cognitivo-afectivo: Aspectos Mentales, habilidades cognitivas, afectividad en general, y que por estas causas presenten necesidades educativas especiales debidamente diagnosticado por un especialista pertinente de acuerdo con la patología, se destinará un auxilio de un millón ochocientos sesenta mil pesos (\$1,860,000.00) por hijo por semestre para el primer año de vigencia y de dos millones de pesos (\$2,000,000.00) por hijo por semestre para el segundo año de vigencia.

En los casos que se generen dudas sobre la pertinencia del pago de este auxilio, serán evaluados y definidos por un Comité médico-científico conformado por especialistas representantes de EL EMPLEADOR y EL SINDICATO.

Los trastornos mencionados deben estar debidamente sustentados en evaluaciones especializadas por pediatras, neurólogos y/o sicopedagogas además de las debidas pruebas que sustenten los trastornos arriba mencionados.

El trabajador deberá presentar los recibos de pago correspondientes a los gastos por educación especial.

Cuando se detecten inconsistencias en la información de soporte presentada por algún trabajador, la división de Centro de Servicios al Empleado 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.

Este auxilio se comenzará a pagar en los avances quincenales de mayo y noviembre de cada año.

PARAGRAFO PRIMERO:

Para aquellos diagnósticos de patologías permanentes (tales como por ejemplo: síndrome de Down, parálisis cerebral, autismo y otras similares) se requerirá presentar el diagnóstico de la patología solo para efectuar el primer pago. Para pagos siguientes el trabajador solo deberá presentar certificación de la Institución de educación especial, con el diagnóstico mencionado en el mismo certificado

ARTÍCULO 53. ESTUDIO DE TRABAJADORES

A los trabajadores que estudien carreras tecnológicas o universitarias y que no estén cubiertos por el Plan de Asistencia Educativa, recibirán un auxilio educativo equivalente al noventa por ciento (90%) del valor de la matrícula pero en ningún caso superior al valor del auxilio universitario pagado a los hijos de los trabajadores que adelanten estudios universitarios, según el rango correspondiente definido en el artículo 51, Educación Universitaria, de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Estos trabajadores deberán presentar previamente el correspondiente certificado de matrícula.

El número de trabajadores beneficiarios de este plan será de ciento treinta (130) por semestre; en caso de que haya solicitudes adicionales, estas se clasificarán por puntaje, de común acuerdo con EL SINDICATO.

Este auxilio se comenzará a pagar en los avances quincenales de mayo y noviembre de cada año.

PARÁGRAFO:

EL EMPLEADOR otorgará un (1) día de permiso remunerado con salario básico por semestre a todos los trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo, que estudien carreras, tecnológicas o 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 de Trabajo.

ARTÍCULO 54. AUXILIO EDUCATIVO AL SINDICATO PARA HIJOS DE TRABAJADORES FALLECIDOS.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo durante su vigencia, EL EMPLEADOR auxiliará a EL SINDICATO con la suma de noventa millones de pesos (\$90,000,000.00), suma que EL SINDICATO destinará para otorgar un (1) auxilio educativo anual a la(el) esposa(o) o compañera(o) permanente, para los hijos de los trabajadores fallecidos, según reglamentación que establecerá EL SINDICATO; 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.

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

ARTÍCULO 55. AUXILIO EDUCATIVO AL SINDICATO PARA HIJOS DE PENSIONADOS.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, durante su vigencia, EL EMPLEADOR auxiliará a EL SINDICATO con la suma de setenta millones de pesos (\$70,000,000.00). Este monto lo destinará EL SINDICATO para otorgar auxilios educativos a los hijos de pensionados que fueron beneficiarios de la Convención Colectiva, según reglamentación que éste establecerá.

ARTÍCULO 56. PRÉSTAMOS PARA EDUCACIÓN 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 EMPLEADOR. El monto máximo a prestar por trabajador por año será de cuatro millones de pesos (\$4,000,000.00).
- b) El valor del préstamo será amortizado en un 80% dentro de los doce (12) meses siguientes a la fecha de su desembolso.

ARTÍCULO 57. APRENDICES SENA E INFOTEP

Los aprendices del SENA e INFOTEP 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 cumplan los requisitos del cargo.

ARTÍCULO 58. 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.

ARTÍCULO 59. PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS HIJOS DE TRABAJADORES

EL EMPLEADOR, dentro de su política de prácticas universitarias para estudiantes, ofrecerá a los hijos de trabajadores tres (3) de los diez (10) cupos semestrales que en promedio se escogen actualmente para estas prácticas.

Es entendido que los tres 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 tres plazas se ofrecerán mientras se encuentre vigente la política de prácticas universitarias de EL EMPLEADOR.

ARTÍCULO 60. AUXILIO FUNERARIO FAMILIARES.

EL EMPLEADOR reconocerá un auxilio de novecientos mil pesos (\$900,000.00) para el primer período de vigencia y de novecientos sesenta y tres mil pesos (\$963,000.00) para el segundo período de vigencia para gastos mortuorios, en caso de fallecimiento de alguno de los familiares del trabajador que se especifican en el artículo pertinente de la presente Convención.

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

Este auxilio no se computará como salario para ningún efecto.

ARTÍCULO 61. GASTOS FUNERARIOS TRABAJADORES.

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

OPCIÓN 1. EL EMPLEADOR reconocerá para atender los gastos funerarios inmediatos del trabajador que fallezca, un auxilio de un millón setecientos setenta mil pesos (\$1,770,000.00) para el primer período y de un millón ochocientos noventa y cuatro mil pesos (\$1,894,000.00) para el segundo período de vigencia.

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

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

PARÁGRAFO:

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

ARTÍCULO 62. 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.

ARTÍCULO 63. FAVORABILIDAD PARA LOS FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES INVÁLIDOS O FALLECIDOS

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

PARÁGRAFO TERCERO:

Semestralmente se revisará, con el secretario de salud de Sintracarbón, el estado de las solicitudes de empleo de los familiares de trabajadores inválidos o fallecidos.

ARTÍCULO 64. PERMISOS A COOTRACERREJÓN

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 COOTRACERREJÓN. 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 COOTRACERREJÓN para asistir a sus reuniones estatutarias.

CAPÍTULO VI SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 65. POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL

El empleador desarrollará una alta y eficiente política de salud ocupacional en todas sus dependencias y equipos, que garantice la integridad física y mental de sus trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente en el país, así mismo, facilitará los medios, programas y procedimientos para prevenir el mayor número de riesgos que pueden sobrevenir por causa y con ocasión del trabajo.

En cumplimiento de esta política se hará un permanente mejoramiento al programa de Salud Ocupacional, bajo las siguientes directrices:

- 1) Desarrollar e Implementar programas de promoción de salud ocupacional, prevención y control de riesgos profesionales orientados a optimizar el bienestar de los trabajadores en su lugar de trabajo.
- 2) Cumplir con todas las leyes y reglamentos sobre salud ocupacional y riesgos profesionales a que haya lugar y aplicar los estándares adecuados cuando aquellas no existan.
- 3) Evaluar periódicamente el estado de la salud de sus trabajadores para identificar y controlar oportunamente los riesgos de salud relacionados con el trabajo.
- 4) Efectuar esfuerzos permanentes para identificar y administrar los riesgos asociados con las actividades y tareas propias de las operaciones en los diferentes sitios de trabajo.
- 5) Capacitar, concientizar y comprometer a todos los trabajadores en el cumplimiento de esta política.
- 6) Establecer pausas activas en los puestos de trabajo que demanden alto nivel de concentración y dedicación.

ARTÍCULO 66. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN

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

ARTÍCULO 67. ANTEOJOS

EL EMPLEADOR otorgará por una sola vez, durante la vigencia de la presente Convención, un auxilio por ciento setenta mil quinientos pesos (\$170,500.00) para el primer año de vigencia y de ciento ochenta y dos mil quinientos pesos (\$182,500.00) 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 doscientos mil pesos (\$200,000.00) para el primer año de vigencia y de doscientos catorce mil pesos (\$214,000.00) 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.

ARTÍCULO 68. REUBICACIÓN POR INCAPACIDAD

Cuando por determinación de la A.R.P. sea necesario reubicar a un trabajador a consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, EL EMPLEADOR lo reubicará sin desmejorarlo salarialmente y lo entrenará en su nuevo cargo si fuese necesaria.

Para los otros casos cuando por determinación de la E.P.S. o A.R.P. sea necesario reubicar a un trabajador, EL EMPLEADOR actuará de acuerdo con lo estipulado por la Ley.

PARÁGRAFO:

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 de la E.P.S. a la cual se encuentre afiliado, por un período de 12 meses contados a partir de la fecha de su desvinculación.

ARTÍCULO 69. COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

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

Para el funcionamiento del Comité, EL EMPLEADOR proporcionará cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo, a cada uno de sus miembros, de acuerdo con lo establecido por la ley.

EL EMPLEADOR concederá permiso remunerado a los miembros representantes de los trabajadores, por el tiempo que demande la reunión del Comité y por una hora adicional para transporte cuando las reuniones se efectúen en días y horas de trabajo. Cuando estas reuniones coincidan con un día de descanso del trabajador, EL EMPLEADOR le reconocerá un día de salario adicional correspondiente a ese día.

EL EMPLEADOR también reconocerá el valor del transporte en buses intermunicipales en el Departamento de La Guajira cuando el trabajador no pueda utilizar el servicio de transporte terrestre diario que EL EMPLEADOR disponga para sus trabajadores, dentro de las dos (2) horas anteriores y/o posteriores a la sesión del Comité. Cuando el valor del transporte no este contemplado dentro de los términos de este inciso, dicho valor será autorizado por el presidente del comité.

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

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

ARTÍCULO 70. PROTECCIÓN 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.

ARTÍCULO 71. ENTRENAMIENTO A MIEMBROS COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL.

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

ARTÍCULO 72. DOTACIÓN DE UNIFORMES DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 73. ALTERNATIVA DE DOTACIÓN

El personal que labora en áreas en las que no se requiera la utilización de botas de seguridad y que ejerza funciones secretariales o de oficinista, puede optar por el suministro de zapatos

adecuados para la prestación del servicio, en reemplazo de la dotación de zapatos de seguridad a que tenga derecho.

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

ARTÍCULO 74. DOTACIÓN ADICIONAL PARA SOLDADORES

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

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

Las Dotaciones contenidas en este artículo no constituyen salario.

ARTÍCULO 75. DOTACIÓN DE ELEMENTOS DE TRABAJO.

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

- A los trabajadores que sean operadores de maquinaria pesada del Departamento de Producción y Manejo de Carbón, una (1) esterilla por una sola vez en cada año de vigencia, la cual se entregará con la dotación del segundo semestre de Producción y Manejo de Carbón. Así mismo, EL EMPLEADOR suministrará una esterilla a los operadores de los vehículos de servicio, camiones de campo, 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 después de la firma de la presente Convención Colectiva.
- EL EMPLEADOR entregará al personal de operadores del departamento de Producción en turno nocturno una linterna por cada año de vigencia de la presente Convención Colectiva. Esta dotación será entregada en el mes de Enero de cada año.
- A 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.

CAPÍTULO VII

AUXILIOS MÉDICOS

ARTÍCULO 76. 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 la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, dentro del Vademécum Básico o Especializado de la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador y que no hayan sido entregados oportunamente a través de sus mecanismos regulares; estos medicamentos serán aquellos no existentes en las farmacias autorizadas por la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, 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 de la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador. Queda entendido que este servicio se prestará en la medida en que técnica y económicamente se justifique mantenerlo.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Cuando se trate de medicamentos no incluidos en el Vademécum Básico o Especializado de la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, prescritos por los profesionales de la salud autorizados por la EPS, para estos efectos, se utilizarán los procedimientos, establecidos por la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, al respecto.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO 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.

ARTÍCULO 77. SUBSIDIO MEDICINA COMPLEMENTARIA

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, EL EMPLEADOR pagará el 65% del costo nominal del plan, (calculado con base en la opción 1 del SIS) a cada empleado afiliado a cualquiera de los planes de medicina complementaria que tenga EL EMPLEADOR (HCM ó SIS).

Este subsidio será pagado con la nómina de cada mes y dependerá del número de beneficiarios registrados en los respectivos planes de medicina complementaria, según la siguiente tabla:

Número de Beneficiarios	Valor Subsidio
0	\$ 44,415
1	\$ 69,625
2	\$ 90,487
3	\$ 110,951
4 o mas	\$ 121,270

Este valor de subsidio será pagado a todos los trabajadores afiliados a los planes de Medicina Complementaria, independiente de los grupos u opciones a que pertenezcan.

Queda entendido que este subsidio no constituye salario. El valor del subsidio será ajustado cuando haya cambios en la estructura de costos del plan, manteniendo la proporción subsidiada, por EL EMPLEADOR, en el 65% del valor nominal

Adicional a la mejora de los beneficios anteriores, EL EMPLEADOR ha gestionado con el prestador de servicios del Sistema Integral de Salud (SIS), una mejora sustancial para aquellos trabajadores que estén afiliados a la Opción 2, que permite el acceso directo a las especialidades más usadas (Pediatría, Ginecología, Medicina Interna, Cardiología) con una cuota moderadora única.

Los valores a pagar en esta opción 2 están relacionados en la siguiente tabla:

Número de beneficiarios	Costo nominal	Subsidio	Pago real del trabajador
1	\$77,146	\$69,625	\$7,521
3	\$122,835	\$110,951	\$11,883
5	\$134,256	\$121,270	\$12,987

Como un mecanismo para ayudar a los empleados vinculados a la Opción 2 del SIS, EL EMPLEADOR entregará un bono anual por beneficiario para consulta gratis, con las mismas condiciones establecidas para el Bono POS.

EL EMPLEADOR abrirá un periodo de afiliación treinta (30) días después de firmada la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 78. BONOS 'POS'

Para los trabajadores que no estén afiliados a algún plan de Medicina Complementaria, EL EMPLEADOR reconocerá hasta 3 bonos anuales por cada beneficiario registrado en la compañía, equivalentes al valor de una cuota moderadora. Estos bonos se harán efectivos al momento de usar el servicio de consulta externa, en la EPS, podrán ser transferidos entre los miembros del mismo grupo familiar y no serán acumulables.

Para lo anterior EL EMPLEADOR establecerá un acuerdo con al menos una Entidad Promotora de Salud.

ARTÍCULO 79. 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 o 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.

ARTÍCULO 80. COMISIÓN SERVICIOS DE SALUD

La Comisión de Salud conformada por EL EMPLEADOR y EL SINDICATO tendrá entre otras las siguientes funciones:

- Hacer seguimiento al programa de Salud Ocupacional establecido por El Empleador y a los planes de mejoramiento que se implementen, en coordinación con el COPASO, informando a la Administración las recomendaciones pertinentes para asegurar el cumplimiento de las normas reglamentarias aplicables.
- Analizar los problemas en los procesos de atención y prestación de los servicios por parte de las EPSs, AFPs y ARP, con el fin de elaborar 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.
- Hacer seguimiento a los procedimientos que se surtan ante las juntas regionales y Nacional de calificación de invalidez y asesorar a los trabajadores sobre los trámites que surjan.
- Hacer seguimiento a los trabajadores incapacitados con más de sesenta (60) días, independientemente de su origen. Igualmente a los trabajadores diagnosticados con patologías de origen profesional.

PARÁGRAFO:

EL EMPLEADOR gestionará ante las EPSs, AFPs 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.

ARTÍCULO 81. FONDO MÉDICO FAMILIARES.

El EMPLEADOR mantendrá el Fondo Médico Familiar y hará aporte trimestrales al mismo por valor de veintiún millones de pesos (\$21,000,000.00) en los meses de Enero, Abril, Julio y Octubre durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, para ayudar a cubrir los gastos en que tenga que incurrir el trabajador, cuando por orden médica de la Entidad Promotora de Salud y/o Plan de Medicina complementaria 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 una (1) o más días en ella.

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

- El monto diario será de ochenta mil quinientos pesos (\$80,500.00) para el primer año de vigencia y de ochenta y seis mil doscientos pesos (\$86,200.00) para el segundo año de vigencia de esta Convención, previa comprobación de que el paciente haya pernoctado por una (1) 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 o el Plan de Medicina Complementaria a la cual esté afiliado el trabajador, en donde conste la orden de remisión para tratamiento u hospitalización, como también el número total de días de tratamiento u hospitalización que se requerirán, y la ciudad y centro hospitalario(s).
- Cada trabajador será elegible hasta por un máximo de tres (3) auxilios diferentes por año de vigencia.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Cuando el familiar del trabajador sea remitido a una ciudad distinta a la ciudad de residencia habitual, fuera del departamento de residencia del trabajador, EL EMPLEADOR anticipará hasta el 70% del valor del auxilio.

PARÁGRAFO 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 remanentes de los aportes del 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 novecientos mil pesos (\$1,900,000.00).
- Cada trabajador será elegible hasta un máximo de un auxilio por vigencia.

PARÁGRAFO TERCERO:

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

PARÁGRAFO CUARTO:

La Administración y el Comité de Salud del Sindicato, harán revisiones cada dos meses para tratar asuntos de insolvencia del fondo

ARTÍCULO 82. SERVICIOS DE ATENCIÓN 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

ARTÍCULO 83. 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. o 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 noventa y siete mil quinientos pesos (\$97,500.00) diarios durante el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo y ciento cuatro mil quinientos pesos (\$104,500.00) 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 ó del Plan de Medicina Complementaria 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, 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 la A.R.P o la E.P.S.

ARTÍCULO 84. PRÓTESIS POR ACCIDENTE DE TRABAJO

EL EMPLEADOR continuará colaborando, a través de la División Médica, en los procesos de consecución, adaptación y terapia, de los aparatos ortopédicos que la ARP 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 la ARP a un trabajador, que haya perdido alguna de sus extremidades, en un accidente de trabajo, no reúnan las características apropiadas, EL EMPLEADOR suministrará dicha prótesis.

ARTÍCULO 85. VIÁTICO TRATAMIENTO MÉDICO.

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 ciento once mil pesos (\$111,000.00) durante el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo y ciento dieciocho mil ochocientos pesos (\$118,800.00) 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. La solicitud de tiquetes aéreo deberá hacerse con siete (7) días de anticipación, a menos que se trate de una emergencia.

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.

PARÁGRAFO PRIMERO:

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 diecisiete mil quinientos pesos (\$17,500.00) durante el primer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo y de diecinueve mil pesos (\$19,000.00) 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo estos viáticos se pagarán de forma anticipada, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- La solicitud del viático deberá enviarse a través de los buzones localizados en cada cambiadero. Los casos considerados de urgencia y los casos que se presenten el viernes para cita el lunes, se pagarán por ventanilla ese mismo día.
- Para el pago del viático la solicitud debe ir siempre acompañada de una remisión médica de la E.P.S, del Plan de Medicina Complementaria al cual se encuentre afiliado el trabajador o de la División Médica de EL EMPLEADOR.
- En la remisión deberá indicarse la ciudad de remisión, número estimado de días y necesidad de acompañante.
- EL EMPLEADOR pagará los martes de cada semana las solicitudes recibidas hasta el jueves anterior y los jueves las solicitudes recibidas hasta el día lunes. El pago se realizará por consignación en la cuenta bancaria que el trabajador tenga registrada para el pago de nómina y beneficios.

El trabajador deberá justificar el anticipo dentro de los 30 días siguientes a la fecha de su pago, no se concederá un nuevo anticipo si está pendiente de justificar uno anterior. Para la justificación el trabajador deberá presentar los documentos que certifiquen la asistencia a la remisión, incluyendo fechas y horas de atención, esta última para casos de citas médicas.

ARTÍCULO 86. PERMISO CITAS CON LA 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 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 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. o la I.P.S. del plan complementario de salud el cual dará origen al respectivo pago.

ARTÍCULO 87. AVISO POR ENFERMEDAD

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

ARTÍCULO 88. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

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

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

ARTÍCULO 89. EXÁMENES MÉDICOS 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 Examen 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 examen ocupacional que le fue practicado, EL EMPLEADOR la facilitará, de conformidad con la resolución 6398 de 1991 del Ministerio de Protección 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.

PARÁGRAFO: Durante la vigencia de la presente convención se realizarán exámenes periódicos a una muestra aleatoria de treinta (30) empleados en grupo homogéneo de riesgo tipo D para polvo, en instituciones de salud externas. Estos exámenes incluyen Tes. de síntomas y signos respiratorios. La División Medica y SINTRACARBÓN conjuntamente escogerán la institución externa y establecerán el mecanismo de selección de la muestra.

ARTÍCULO 90. GESTIONES ANTE LA A.R.P.

EL EMPLEADOR gestionará en forma diligente ante la A.R.P. a la que esté afiliado:

- La realización de programas de promoción y prevención acordes al panorama de riesgos identificado, propendiendo por el control efectivo de los mismos y el mejoramiento permanente de las condiciones de trabajo.
- La realización de un estudio de morbilidad que permita identificar los efectos de la exposición ocupacional sobre la salud de los trabajadores.
- Capacitación sobre salud ocupacional y riesgos profesionales a los que están expuestos los trabajadores, en los sitios de residencia de los mismos, con el propósito de mejorar la actitud de los trabajadores hacia su propia salud y hacer un uso correcto de las pausas activas durante la jornada laboral.
- La ejecución de planes de rehabilitación integral para los trabajadores que lo requieran y sean ordenados por el médico especialista tratante, basándose en el manual guía de rehabilitación integral del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO: Cuando un trabajador incapacitado por más de sesenta (60) días como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional no haya logrado su recuperación y/o rehabilitación, EL EMPLEADOR iniciará un seguimiento con el propósito de que la A.R.P. le resuelva su situación en forma oportuna.

ARTÍCULO 91. SEGURO POR INVALIDEZ

EL EMPLEADOR mantendrá el actual seguro voluntario de invalidez. 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 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 con contrato de trabajo vigente, en el momento que el trabajador reciba su pensión de invalidez, y su contrato de trabajo termine por esta causa, y una vez se cumplan los requerimientos que exija la aseguradora con la cual tenga contratada la Compañía este seguro.

ARTÍCULO 92. SUSPENSIÓN DE DESCUENTOS POR INCAPACIDAD

EL EMPLEADOR suspenderá los descuentos de préstamos de vivienda y préstamos por calamidad doméstica a cualquier trabajador sindicalizado cuando sea incapacitado por la 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.

ARTÍCULO 93. PAGOS POR INDEFINICIÓN DE SITUACIÓN MÉDICO-LABORAL

Para cubrir los ingresos de un trabajador que haya superado 180 días de incapacidad y no se le haya definido su situación médico-laboral, EL EMPLEADOR podrá contratar una póliza de seguros, o asumirá el costo, para cubrir un salario básico mensual del trabajador, por un período de hasta 18 meses, para aquellos trabajadores que por motivo de lo anterior no lleguen a recibir el auxilio de incapacidad de sus respectiva ARP, EPS o AFP por estar su situación médico-laboral pendiente de definición.

Para que un trabajador sea acreedor a este beneficio deberá firmar previamente un documento en el cual se comprometa a devolver a EL EMPLEADOR o a la aseguradora, según corresponda, el valor que recibirá por el pago retroactivo parcial o total de su incapacidad.

Los casos de incapacidades temporales menores a 180 días, que por cambio de las contingencias en su diagnóstico, o que por otro motivo no reciban su auxilio por incapacidad, estarán cubiertos por esta póliza.

PARÁGRAFO PRIMERO:

La Comisión de Salud conjunta entre EL EMPLEADOR y EL SINDICATO hará seguimiento a los trabajadores con incapacidades de más de 135 días con el fin de ayudar a gestionar oportunamente ante la E.P.S. o A.F.P. a que esté afiliado al 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.

PARAGRAFO SEGUNDO:

Cuando un trabajador haya recibido los 18 pagos de los que trata este artículo, y no se 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.

PARÁGRAFO TRANSITORIO:

En los casos de trabajadores que actualmente se encuentren en esta circunstancia, debido a que no tienen definida su situación médico-laboral, EL EMPLEADOR asumirá el mismo cubrimiento de la póliza hasta por 18 meses, contados a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 94. INCAPACIDAD POR 180 DIAS O MAS

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

La Comisión de Salud conjunta entre EL EMPLEADOR y EL SINDICATO hará seguimiento a los trabajadores con incapacidades de más de 135 días con el fin de ayudar a gestionar oportunamente ante la E.P.S. o A.F.P. a que esté afiliado al 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Cuando por disposición de la División Médica de EL EMPLEADOR, un trabajador que haya estado incapacitado por mas de cinco (5) días continuos y regrese a trabajar luego de terminar la incapacidad inicial ordenada por su E.P.S. o A.R.P., no sea encontrado apto para reintegrarse a su trabajo habitual y por tal motivo sea enviado nuevamente a su médico tratante de su E.P.S. o A.R.P. para que sea evaluado e incapacitado, EL EMPLEADOR le otorgará hasta tres (3) días de permiso remunerado por razones médicas, si la prórroga de la incapacidad no es emitida inmediatamente, la División Médica le hará el acompañamiento en su gestión ante dichas entidades para la revaluación e incapacidad pertinente.

ARTÍCULO 95. ELEMENTOS Y APARATOS ORTOPÉDICOS.

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva, por una (1) sola vez y durante su vigencia, EL EMPLEADOR entregará a Sintracarbón dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente Convención, la suma de doce millones de pesos (\$12,000,000.00) destinados a incrementar la existencia de estos elementos para uso de los trabajadores sindicalizados y sus

familiares debidamente inscritos en la Empresa, que por prescripción médica de la E.P.S. a que esté afiliado el trabajador, les hayan sido ordenados para uso temporal.

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

ARTÍCULO 96. CURSOS EN SALUD OCUPACIONAL

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

CAPÍTULO VIII PROCEDIMIENTO DE CARGOS Y DESCARGOS

ARTÍCULO 97. PROCEDIMIENTO DE CARGOS Y DESCARGOS

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

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

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

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

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

OPCIÓN 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.

OPCIÓN 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 Capital Humano, y un directivo sindical o un afiliado al Sindicato que éste designe. Esta reunión se llevará a cabo dentro de los cuatro (4) días hábiles siguientes de haberse interpuesto la apelación y en la fecha y lugar señalado por escrito al trabajador por el jefe inmediato de su supervisor.

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

PARÁGRAFO TERCERO: Excepciones

A. Los procedimientos establecidos en este artículo no serán aplicables cuando la causal invocada para el despido del trabajador se encuentre contemplada en el literal A, numerales 7, 14 y 15 del artículo 7° del D. L. 2351 de 1965. En los casos de cese ilegal de actividades declarados por la autoridad competente se actuará de acuerdo a la constitución y la ley.

B. Cuando la falta invocada para una eventual sanción disciplinaria o despido se encuentre contemplada en el Literal A, numerales 2 y 4 del artículo 7° del D. L. 2351 de 1965 y los numerales 2 y 3 del Artículo 60 del C.S.T. correspondientes al numeral 1o. literales b) y e) del artículo 14 y literales a) y j) del artículo 72 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 Capital Humano 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.

PARÁGRAFO CUARTO:

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

PARÁGRAFO QUINTO:

Todo despido con fundamento en una justa causa, salvo los indicados en el literal A del 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.

ARTÍCULO 98. ATENUANTES

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

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

ARTÍCULO 99. INFORMACIÓN AL 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.

CAPÍTULO IX PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

ARTÍCULO 100. 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 Capital Humano y el trabajador a su vez, podrá estar asesorado y asistido por dos (2) miembros de la Comisión de Reclamos de EL SINDICATO o en su defecto por dos (2) directivos o dos (2) trabajadores sindicalizados que EL SINDICATO designe.

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

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

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

CAPÍTULO X SALARIOS Y PRIMAS

ARTÍCULO 101. SALARIOS

Los salarios básicos que devengan los trabajadores serán reajustados a partir del 1o. de Enero de 2009 hasta el 31 de Diciembre del mismo año, en un once punto cero por ciento (11.0%).

El máximo aumento para este período no podrá ser mayor de doscientos noventa y dos mil quinientos pesos (\$292,500.00) mensuales.

Los salarios básicos que devengan los trabajadores serán reajustados a partir del 1o. de Enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre del mismo año en siete por ciento (7.00%) o el Índice Nacional de Precios al Consumidor (I.P.C.) total nacional, del periodo comprendido entre el 1ro. de Enero de 2009 al 31 de Diciembre del mismo año, debidamente certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) mas 1.8%, el que resultare mayor.

ARTÍCULO 102. 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.

PARÁGRAFO:

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

Para aquellos trabajadores que terminen su contrato de trabajo y tengan días de vacaciones pendientes se les pagará en forma proporcional en caso que esta prima no le haya sido cancelada con anterioridad.

ARTÍCULO 103. 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.

PARÁGRAFO:

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

ARTÍCULO 104. PRIMA EXTRALEGAL DE SERVICIOS

EL EMPLEADOR incrementará la prima de servicio establecida en el Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo en trecientos cincuenta mil pesos (\$350,000.00) para el primer año de vigencia y de trescientos setenta y cuatro quinientos mil pesos (\$374,500.00) para el segundo año de vigencia. Este incremento será pagado en el mes de junio junto con la prima legal de servicios del primer semestre de cada año

ARTÍCULO 105. PRIMA ESPECIAL CONVENCIONAL

EL EMPLEADOR reconocerá durante la vigencia de esta Convención, una (1) prima especial convencional de ciento ochenta mil pesos (\$180,000.00).para el primer año de vigencia y ciento noventa y tres mil pesos (\$193,000.00).para el segundo año de vigencia a cada uno de los trabajadores, la cual se pagará en el mes de abril de cada año conjuntamente con el pago de salarios correspondiente a este mes.

Queda entendido que esta prima constituye salario.

ARTÍCULO 106. PRIMA POR ANTIGÜEDAD

A partir de la vigencia de la presente Convención colectiva, EL EMPLEADOR reconocerá al trabajador sindicalizado una prima de antigüedad equivalente a veinticuatro mil pesos (\$24,000.00) por cada año de antigüedad, a partir de los tres (3) años continuos de servicios

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.

ARTÍCULO 107. INCREMENTO POR EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD

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

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

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

PARÁGRAFO:

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

ARTÍCULO 108. PLAN DE DESARROLLO INDIVIDUAL – P.D.I

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR se compromete a reclasificar oportunamente a aquellos trabajadores que cumplan todos los requisitos que exige el PDI, para subir al nivel inmediatamente superior (en los casos de los que exista un nivel superior para la posición desempeñada por el trabajador).

En los casos en que el trabajador cumpla los requisitos para subir de nivel, existan niveles superiores para la posición desempeñada por el empleado y no sea reclasificado oportunamente, EL EMPLEADOR pagará la diferencia de salario que dejó de percibir, retroactiva desde la fecha en la cual debió ser reclasificado.

EL EMPLEADOR evaluará los casos de cargos con niveles topeados donde se haya aumentado el nivel de complejidad de los mismos o se le hayan adicionados actividades de mayor contribución, con el fin de hacer las recomendaciones para la creación del nivel superior.

EL EMPLEADOR se compromete a revisar, la situación de los trabajadores SAO (Secretarias (os), Auxiliares y Oficinistas) con más de 10 años en el mismo nivel.

ARTÍCULO 109. BONO A LA FIRMA

EL EMPLEADOR reconocerá a cada uno de los trabajadores que se beneficien de esta Convención Colectiva de Trabajo, por una sola vez, un bono de tres millones de pesos (\$3,000,000.00), por la firma de la presente Convención Colectiva.

Queda entendido que este Bono no constituye salario.

ARTÍCULO 110. BONO ESPECIAL

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo EL EMPLEADOR pagará de forma anticipada el bono especial convencional por un valor de dos millones trescientos cincuenta y dos mil pesos (\$2.352.000) a cada trabajador durante el año 2009, sin ningún tipo de condicionamiento. Este bono se pagará en la nómina mensual del mes de enero de 2009.

Para el segundo año de vigencia se pagará trimestralmente un Bono Especial, no constitutivo de salario, por valor de seiscientos treinta mil pesos (\$630,000.00), a cada trabajador beneficiario de la misma, con el avance quincenal del mes siguiente a la terminación del respectivo trimestre, si se cumple la meta de producción de Estéril y Carbón, expresada en BCMs equivalentes.

Para los trabajadores pertenecientes a los procesos de Ferrocarril y Plantas se les pagará el Bono si se logra la meta de toneladas transportadas por Ferrocarril establecida para el trimestre. Para los trabajadores de Puerto Bolívar se les pagará el bono si se cumple el indicador establecido para ese proceso. Para el segundo año de vigencia será de seiscientos treinta mil pesos (\$630,000.00).

Si en un trimestre determinado no se logran las respectivas metas de producción y/o transporte pero en el acumulado del año si se logran, entonces se pagará él o los trimestres dejados de pagar.

EL EMPLEADOR establece una escala para pago del bono con rangos de proporcionalidad para resultados ligeramente por debajo de las metas planeadas, tanto de producción de Estéril y Carbón, como de toneladas transportadas por Ferrocarril.

La siguiente tabla establece la forma de pago del Bono Especial para cuando no se alcancen las metas trimestrales:

% de meta alcanzado	% de Bono a pagar
Menos de 95	0
Entre 95 y 95.99	20
Entre 96 y 96.99	40
Entre 97 y 97.99	60
Entre 98 y 98.99	80
Entre 99 y 99.99	90
100 o más	100

Esta tabla se aplicará para los indicadores de los procesos de Mina, Ferrocarril y Puerto Bolívar.

Si al finalizar el año no se logran las metas de producción y transporte, pero el precio internacional del carbón a Diciembre 31 del respectivo año está por encima o igual a \$50 dólares, FOB Puerto Bolívar, se pagará el bono; si el precio es superior a \$45 dólares y menor a \$50 dólares se pagará el 80% de este bono.

Nota: El precio FOB Puerto Bolívar se calcula a partir del indicador CIF API #2 de TFS descontando el flete Puerto Bolívar- ARA.

ARTÍCULO 111. BONO POR CUMPLIMIENTO DE METAS

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo EL EMPLEADOR pagará un Bono por Cumplimiento de Metas de doscientos mil pesos (\$200,000), no constitutivo de salario, el cual se pagará a cada trabajador, con el avance quincenal del mes de Enero de cada año si se cumplen las metas anuales de producción de Estéril y Carbón, expresada en BCMs equivalentes. Para los trabajadores pertenecientes a los procesos de Ferrocarril y Plantas se les pagará el Bono si se logra la meta de toneladas transportadas por Ferrocarril establecida para el año. Para los trabajadores de Puerto Bolívar se les pagará el bono si se cumple el indicador establecido para ese proceso

El primer pago de este bono se hará en Enero de 2010 si se cumplen las metas anuales de 2009

ARTÍCULO 112. PRÉSTAMO POR DIFICULTADES ECONOMICAS

EL EMPLEADOR, dentro de los 30 días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, dará las instrucciones requeridas a las Entidades de Economía Solidaria que manejan estos préstamos, para que se refinancien los préstamos actuales disminuyendo la tasa de interés a IPC causado en 2008 (7.67%) efectivo anual, tanto para los primeros veinte millones de pesos (\$20'000,000) como para los diez millones de pesos (\$10'000,000) adicionales, prestados.

Todos los préstamos que actualmente se encuentran en período de amortización serán refinanciados hasta 72 meses.

ARTÍCULO 113. FORTALECIMIENTO ECONÓMICO A LAS ENTIDADES DE ECONOMÍA SOLIDARIA DE LOS TRABAJADORES

Con la finalidad de fortalecer económicamente a las entidades de economía solidaria de los trabajadores: Cootracerrejón, Comicerrejón y FECER, EL EMPLEADOR ofrecerá a estas entidades, préstamos a una tasa de interés del IPC acumulado en el año inmediatamente anterior certificado por el DANE, por un valor de mil doscientos millones de pesos (\$1'200'000.000.oo), distribuidos equitativamente de acuerdo a las necesidades entre las tres entidades.

Estos desembolsos se realizarán en los meses de abril y septiembre de cada año de vigencia, y el retorno a EL EMPLEADOR del capital prestado más los rendimientos, se hará en los meses de enero y julio de cada año.

ARTÍCULO 114. PRÉSTAMO DE LIBRE INVERSIÓN

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR creará un fondo de cuatro mil millones de pesos (\$4,000'000,000) con el cual ofrecerán, a los trabajadores, préstamos de libre inversión sin intereses.

El monto de cada préstamo será de diez millones de pesos (\$10',000,000) y el plazo de amortización será de 36 meses.

Dentro de los 90 días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo EL EMPLEADOR ofrecerá inicialmente 400 préstamos.

Tendrán prioridad para ser elegibles a este préstamo aquellos trabajadores con mayor tiempo de servicio y que no hayan sido beneficiados por el **artículo 112 (préstamo de calamidad financiera)**.

Con los re-pagos que se recauden, se ofrecerán nuevos préstamos cada tres (3) meses.

ARTÍCULO 115. 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.

A partir del mes de Febrero de 2007 los trabajadores que realicen la función de coordinador durante mas de 30 días continuos tendrán derecho al siete por ciento (7%), arriba mencionado, sobre su salario básico y durante el tiempo que dure el reemplazo.

ARTÍCULO 116. 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.

ARTÍCULO 117. PENSIÓN

EL EMPLEADOR pagará una indemnización equivalente a novecientos cincuenta mil pesos (\$950,000) a los trabajadores que se retiren del Plan Institucional de Pensión Voluntaria, dentro de los siguientes seis (6) meses después de firmada la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Adicionalmente, dentro de los 60 días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR dará las instrucciones requeridas a los Fondos de Pensiones que

administran este plan, para que se entregue el total los aportes realizados por cada trabajador y por EL EMPLEADOR, a aquellos trabajadores que así lo soliciten.

ARTÍCULO 118 PLAN INSTITUCIONAL DE AHORRO E INVERSIÓN

Dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR dará las instrucciones requeridas a los Fondos de Pensiones que administran este plan, para que entreguen el total los aportes realizados por cada trabajador y por EL EMPLEADOR, a aquellos trabajadores que así lo soliciten.

Adicionalmente, EL EMPLEADOR pagará una indemnización equivalente a novecientos cincuenta mil pesos (\$950,000) a aquellos trabajadores que se retiren dentro de los (6) meses después de firmada la presente Convención Colectiva de Trabajo, o se hayan retirado y no hayan recibido el dinero del Plan Institucional de Pensión Voluntaria. Esta indemnización se pagará independientemente de la antigüedad del trabajador en el plan.

Queda entendido que no se permitirán nuevas afiliaciones al Plan Institucional de Pensión Voluntaria, establecido en el artículo 108 de la presente Convención Colectiva de Trabajo y los trabajadores que deseen continuar afiliados en este plan podrán seguir vinculados.

ARTÍCULO 119. BONO RETIRO ANTICIPADO POR PENSIÓN 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.

ARTÍCULO 120. EVENTO SOCIAL JUBILADOS POR PENSIÓN 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.

ARTÍCULO 121. BONO POR PENSIÓN DE VEJEZ

Adicional a la Política actual que tiene EL EMPLEADOR para los trabajadores que se retiren de la compañía por pensión de vejez, EL EMPLEADOR ofrecerá un bono por pensión de vejez de seis millones de pesos (\$6'000,000) el cual se entregará en el momento del retiro de trabajador por reconocimiento de la pensión de vejez.

CAPÍTULO XI RECREACIÓN Y CULTURA

ARTÍCULO 122. DE LA CULTURA, DEPORTE Y RECREACIÓN.

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo EL EMPLEADOR programará y financiará eventos deportivos, de recreación, culturales y de capacitación a los trabajadores y a su grupo familiar, directamente o a través de convenios con entidades especializadas, dirigidos a los trabajadores.

Para ayudar a financiar y fortalecer los Clubes Deportivos de los trabajadores, EL EMPLEADOR otorgará un auxilio de setecientos cincuenta millones de pesos (\$750'000.000) para el primer año de vigencia y de setecientos noventa y cinco millones de pesos (\$795'000.000) para el segundo año de vigencia. Este valor será distribuido entre los clubes de acuerdo con fórmula a definirse en común acuerdo entre los presidentes de los clubes y un representante del Departamento de Capital Humano. Esta fórmula tendrá en cuenta el número de empleados.

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.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Se implementará y desarrollará un programa de promoción de la salud y prevención de los riesgos profesionales a través de la recreación y la actividad física, con el fin de mejorar el bienestar integral y calidad de vida de los trabajadores y su núcleo familiar. El desarrollo de las actividades que se programen se organizará y desarrollará conjuntamente con los Clubes deportivos.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

El Empleador reconocerá los clubes deportivos de Barranquilla, Valledupar, Cartagena y Santa Marta, en los mismos términos y condiciones del presente artículo.

PARÁGRAFO TERCERO:

EL EMPLEADOR conformará un equipo de trabajo con participación del Secretario de Recreación y Deportes y el Secretario de Salud de la Junta Directiva Nacional de SINTRACARBÓN y funcionarios del Departamento de Capital Humano, con el fin de establecer los criterios para escoger los clubes deportivos localizados en poblaciones diferentes a aquellas en donde ya existen los dos (2) centros de cultura física y terapéutica, en el Departamento de La Guajira, para fortalecerlos. Definidos estos criterios y las inversiones a realizar, EL EMPLEADOR destinará la suma de trescientos millones de pesos (\$300,000,000.00) con este propósito, durante el primer año de esta convención.

Adicionalmente EL EMPLEADOR, destinará la suma de veinticinco millones de pesos (\$25'000.000) para concluir el centro de rehabilitación de San Juan.

El equipo de trabajo continuará reglamentando la implementación de este programa piloto.

PARAGRAFO CUARTO:

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo EL EMPLEADOR concederá un (1) día de permiso remunerado con salario básico a los presidentes, tesorero y secretario de los clubes deportivos para asistir a la asamblea anual de socios.

Este permiso se concederá siempre y cuando la fecha de la asamblea coincidan con su turno de trabajo y deberán ser notificados por escrito al supervisor inmediato con dos (2) días de anticipación.

ARTÍCULO 123. PERMISOS COMPETENCIAS DEPORTIVAS

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

ARTÍCULO 124. INCAPACIDAD POR PRÁCTICAS DEPORTIVAS.

El EMPLEADOR complementará el auxilio monetario que por incapacidad reconoce la E.P.S., hasta el salario básico mensual que devengue el trabajador por término máximo de sesenta (120) días, en los casos de que éste sea incapacitado por la E.P.S. a que esté afiliado el trabajador por lesiones ocasionadas como consecuencia de su participación en competencias deportivas auspiciadas por EL EMPLEADOR.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO 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.

PARÁGRAFO TRANSITORIO:

EL EMPLEADOR, dentro de los noventa (90) días siguientes a la firma de la presente convención, elevará una consulta a la A.R.P. y al Ministerio de la Protección Social, sobre cuando y que condiciones deben darse para que un accidente deportivo debe ser considerado como accidente de trabajo.

ARTÍCULO 125. 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 doce millones setecientos mil pesos (\$12,700,000.00) para el primer año de vigencia de esta Convención, y la suma de trece millones quinientos cuarenta mil pesos (\$13,540,000.00) 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.

ARTÍCULO 126. 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, softball y ciclismo.

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

ARTÍCULO 127. FONDO ASOCIACION DE PENSIONADOS “ASOPCERREJÓN”

EL EMPLEADOR auxiliará a la Asociación de pensionados “ASOPCERREJÓN” con la suma de catorce millones novecientos mil pesos (\$14,900,000.00) para el primer año y quince millones setecientos mil pesos (\$15,700,000.00) para el segundo año de vigencia y por una sola vez, con el objeto de fortalecer el fondo destinado a la recreación y deporte de sus afiliados.

Adicionalmente y por una sola vez, con el aporte del primer año entregará la suma de veinte millones de pesos (\$20,000,000.00).

CAPÍTULO XII DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 128. 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.

ARTÍCULO 129. APODERADOS DE TRABAJADORES

EL EMPLEADOR continuará su práctica de prestar asistencia legal por intermedio de sus propios abogados u otros particulares debidamente autorizados, a todos los trabajadores sindicalizados

que sufran accidentes de tránsito en vehículos de EL EMPLEADOR y en desempeño del trabajo que les haya sido asignado por el mismo.

ARTÍCULO 130. AFILIACIÓN A CASA CARCEL

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

ARTÍCULO 131. DETENCIÓN PREVENTIVA

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

ARTÍCULO 132. 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 la E.P.S. a que esté afiliado o se afilie el trabajador.

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

- 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.
- FOB Puerto Bolívar: Precio del Carbón cargado en el buque en Puerto Bolívar.
- CIF ARA: Se refiere a los precios del carbón descargado en los puertos de Ámsterdam, Róterdam o Amberes.
- API #2: Calidad del carbón expresada en BTU's.
- TFS: Servicios Financieros Tradición.
- Niveles de la Educación formal:
 - Tres (3) grados 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.
- Cuando de haga referencia a la EPS del I.S.S: se deberá entender Nueva EPS
- Cuando se haga referencia a la ARP del ISS, se deberá entender ARP Positiva.

- Cuando se haga referencia al fondo de pensiones del ISS, se deberá entender Colpensiones.

ARTÍCULO 133. 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 2009 EL EMPLEADOR se obliga a hacer los ajustes correspondientes a dichos auxilios hasta cubrir el mencionado porcentaje.

ARTÍCULO 134. 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.

Adicionalmente a lo anterior, El Empleador otorgará a Sintracarbón sesenta (60) permisos remunerados con salario básico, por cada año de vigencia de esta Convención Colectiva para ser distribuidos entre los trabajadores Concejales, Diputados y miembros de Juntas Administrativas Locales (JAL)

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

PARÁGRAFO:

El límite de uso del artículo de cambio de turno se ampliará para los trabajadores concejales, diputados y miembros de Juntas Administradoras Locales a una frecuencia de diez (10) cambios de turno por semestre.

ARTÍCULO 135. CONTRATISTAS

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

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.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

EL EMPLEADOR, a través del Departamento Capital Humano, mantendrá auditorías a los contratistas para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral. Los resultados de las auditorías y acciones correctivas serán compartidos con el representante que EL SINDICATO

designe. El empleador facilitará la realización de inspecciones por parte del ministerio de la Protección Social, cuando este lo disponga.

PARÁGRAFO TERCERO:

30 días después de firmada la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR integrará una comisión para vigilar y evaluar el manejo laboral de sus contratistas de acuerdo con los parámetros establecidos por la norma SA8000.

La Comisión estará integrada por 2 representantes del Empleador, 2 representante del Sindicato y tendrá la participación de 1 representante de la empresa contratista que esté siendo evaluada.

Esta Comisión se reunirá mínimo una vez al mes, y de forma extraordinaria las veces que se requieran, habrá actas de las reuniones y se establecerán indicadores de mejoramiento.

ARTÍCULO 136. COMUNIDADES

Carbones del Cerrejón Limited en su objetivo de facilitar apoyo y empoderamiento a las comunidades objeto de reasentamiento, mantendrá su Política de entregar tierras disponibles en comodato a miembros de estas comunidades, buscando con ello mejorar sus ingresos y su calidad de vida.

Carbones del Cerrejón Limited dará prioridad a los proyectos agropecuarios a ser implementados por asociaciones colectivas conformadas por miembros de la comunidad, como por ejemplo las cooperativas, Juntas de acción Comunal y otros.

Las tierras otorgadas en comodato tendrán que ser trabajadas por los mismos comodatarios y los proyectos deberán ser mutuamente acordados con Cerrejón y no podrán arrendar ni ceder a ningún título estas tierras.

Para asegurar el éxito de lo anterior, Cerrejón apoyará la capacitación requerida tanto para la conformación de asociaciones colectivas como para el desarrollo y fortalecimiento de los conocimientos y habilidad técnicas exigidas por cada proyecto.

Es entendido que los comodatarios cumplirán estas y otras reglamentaciones existentes que Cerrejón tiene establecido.

ARTÍCULO 137 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.

EL EMPLEADOR evaluará recomendaciones orientadas a mejorar aspectos de rehabilitación y prevención de su actual política de Alcohol y Drogas.

ARTICULO 138. REMATES DE VEHICULOS Y/O EXCEDENTES

Dentro de los 60 días siguientes a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR establecerá 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 valor máximo que puede subir un lote es del 20%.
- El trabajador se compromete a mantener el vehículo durante un año.

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

ARTICULO 139. ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES

EL EMPLEADOR otorgará, por una sola vez en febrero de 2009, un auxilio al SINDICATO de doscientos millones de pesos (\$200'000.000) para pagar los honorarios del médico-higienista que participará en el estudio de riesgos ocupacionales que está adelantando EL EMPLEADOR y para financiar un estudio relacionado con el tema de la salud

ARTICULO 140. PENSIÓN ESPECIAL DE VEJEZ POR ALTO RIESGO

Una vez firmada la presente CCT, el sindicato participará con un representante técnico (escogido por la organización sindical) en los estudios medico-científicos que adelanta actualmente (diciembre 2008 – marzo 2009) EL EMPLEADOR para evaluar los riesgos higiénicos y ocupacionales en la operación de Carbones del Cerrejón Limited. En las áreas de trabajo que estos estudios den como resultado la exposición a actividad de alto riesgo, la empresa reconocerá dicha actividad y tomará las acciones de acuerdo a lo establecido en la ley.

Dentro del estudio medico-científicos que adelanta actualmente EL EMPLEADOR para evaluar los riesgos higiénicos y ocupacionales en la operación de Carbones del Cerrejón Limited se tomarán muestras aleatorias de trabajadores que estuvieron en el pasado expuestos a elementos o sustancias químicas comprobadamente cancerígenas, altas temperaturas, o radiaciones ionizantes, para determinar su grado de afectación, en caso de que el resultado sea positivo, el empleador reconocerá estas afectaciones en los términos de ley.

CAPÍTULO XIII VIGENCIA, PRORROGA Y DENUNCIA DE LA CONVENCIÓN

ARTÍCULO 141. VIGENCIA Y DENUNCIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo rige a partir del 1 de Enero del año 2009 hasta el 31 de Diciembre del año 2010 así: El primer año de vigencia va desde el día 1 de Enero del año 2009

hasta el 31 de Diciembre del mismo año. El segundo año de vigencia va desde el día 1 de Enero del año 2010 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; las actas numero uno (1) y numero dos (2) firmadas el 10 de Marzo del 2003; acta número uno (1) firmada el 21 de Enero de 2005.

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

ARTÍCULO 142. 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.

ARTÍCULO 143. IMPRESIÓN DE LA CONVENCION

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

PARÁGRAFO

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

ARTÍCULO 144. SOLUCIÓN PLIEGO DE PETICIONES

En esta forma queda resuelto en su totalidad y a satisfacción de las partes, el pliego de peticiones presentado por EL SINDICATO a EL EMPLEADOR, el día 1 de Diciembre del año 2008.

Para constancia se firma en la ciudad de Barranquilla a los diecinueve (19) días del mes de Enero de 2009 por los que en ella intervinieron.

POR LA EMPRESA:

ALVARO LOPEZ P.

ASTRID SOFIA RUIZ

EDUARDO URIBE

GERMAN VARGAS

LACIDES SERPA

LEONARDO SALCEDO

POR EL SINDICATO:

ALDO AMAYA

HELI ARREGOCES.

ORLANDO CUELLO

LUIS CAMILO DAZA

FREDDY LOZANO

JAIRO QUIROZ

ASESOR CUT:

FRANCISCO RAMIREZ CUELLAR

Convención Colectiva de Trabajo 2009-2010
ACTA EXTRACONVENCIONAL No. 1

En Barranquilla a los diecinueve (19) días del mes de Enero de 2009, en la sala de reuniones ubicada en el piso 16 del Centro Ejecutivo I, y siendo las 11:30 horas, se reunieron: ALVARO LÓPEZ, ASTRID SOFIA RUIZ, EDUARDO URIBE, GERMAN VARGAS, LACIDES SERPA y LEONARDO SALCEDO, en representación de la Empresa Carbones del Cerrejón Limited, por una parte, y por la otra, los Señores ALDO AMAYA, HELI ARREGOCES, ORLANDO CUELLO, LUIS CAMILO DAZA, FREDDY LOZANO y JAIRO QUIROZ, en su condición de representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Carbón, SINTRACARBON, así como el señor FRANCISCO RAMIREZ CUELLAR, en condición de asesor de SINTRACARBÓN y en representación de FUNTRAENERGÉTICA/CUT, con el objeto de hacer constar el acuerdo extraconvencional a que han llegado:

1. Con el fin de mejorar la liquidez de los trabajadores beneficiados de la presente Convención Colectiva de Trabajo, EL EMPLEADOR hará una excepción al reglamento del Plan de Previsión (Intercaja), permitiendo a cada trabajador, el retiro del 50% del valor actual ahorrado Este retiro se podrá realizar 60 días después de firmada la presente Convención Colectiva de Trabajo.

En constancia se firma por los que en ella intervinieron hoy 17 de Enero de 2009.

POR LA EMPRESA:

ALVARO LOPEZ P.

ASTRID SOFIA RUIZ

EDUARDO URIBE

GERMAN VARGAS

LACIDES SERPA

LEONARDO SALCEDO

POR EL SINDICATO:

ALDO AMAYA

HELI ARREGOCES.

ORLANDO CUELLO

LUIS CAMILO DAZA

FREDDY LOZANO

JAIRO QUIROZ

ASESOR CUT:

FRANCISCO RAMIREZ CUELLAR