



Jorge Eliecer Amaya Torres
Abogado

Doctor.

ERNESTO CAMILO MURGAS ROSADO.

Juez Promiscuo Municipal de Urumita – la Guajira.

E. S. D.

REF: Juicio Ejecutivo Singular de Menor Cuantía.

DE: **OCTAVIO FIDEL LIÑÁN MOLINA.**

VS: **ONALDO JOSÉ FARFÁN ÁVILA.**

RAD N°: 2021 – 00055 – 00

JORGE ELIÉCER AMAYA TORRES, varón, de nacionalidad colombiano, ciudadano en ejercicio, mayor de edad, domiciliado y residenciado en la calle 9 N° 8A – 33, de la actual nomenclatura urbana del barrio “San Roque,” en el municipio de Urumita – La Guajira, identificado con la cédula de ciudadanía número: 12.556.900, expedida en la ciudad de Santa Marta – Magdalena, Abogado titulado e inscrito y en ejercicio de la profesión, signatario de la Tarjeta Profesional Número: 78.146, provista por el Honorable Consejo Superior de la Judicatura, obrando en mi condición de apoderado judicial del demandado **ONALDO JOSÉ FARFÁN ÁVILA**, varón, de nacionalidad colombiano, ciudadano en ejercicio, también mayor de edad y de esta vecindad, identificado con la cédula de ciudadanía número: 72.051.433, expedida en el municipio de Malambo – Atlántico, conforme al memorial Poder Especial, adjunto, mediante el presente libelo ocurro ante la casa judicial a su digno cargo, con especial atención, señor juez, para impetrar **Recurso de Reposición** y en subsidio **Recurso de Apelación**, contra su auto calendado a 8 del mes cursante, notificado mediante estado N° 18 de fecha 8 del mes que avanza, parcial - Numeral TERCERO - con el cual decretó la cautela de “El embargo y retención del 50% de los dineros, que por CONCEPTO DE CONVENIO COLECTIVA (sic) O BONO A LA FIRMA recibirá para el año 2024 el demandado ONALDO JOSÉ FARFÁN ÁVILA, quien se identifica con el número de cédula 72.051.433 en calidad de trabajador de la empresa CARBONES DEL CERREJÓN y que no (sic) constituya factor salarial, siempre y cuando sea legal y constitucionalmente embargables y retenibles.”

I.) ANTECEDENTES DEL RECURSO DE REPOSICIÓN.

El Código General Del Proceso, estatuye en el artículo 318 **“Procedencia y Oportunidad**. Salvo norma en contrario, el recurso de reposición procede contra los autos que dicte el juez, ...para que se reformen o revoquen.

...Cuando el auto se pronuncia fuera de audiencia el recurso deberá interponerse por escrito dentro de los tres (3) días siguientes al de la notificación del auto.

III.) SUSTENTACIÓN DEL RECURSO DE REPOSICIÓN.

El juzgado atendiendo la solicitud del apoderado judicial del ejecutante, doctor: ADOLFO LUÍS TORRES VÁSQUEZ, en la que pide el embargo y secuestro (sic) del 100% de los dineros que por concepto de convención colectiva o bono a la firma recibirá para el año 2024 el demandado ONALDO JOSÉ FARFÁN ÁVILA, quien se identifica con el número de cédula 72.051.433 en calidad de trabajador de la empresa CARBONES DEL CERREJÓN, acogió de manera positiva dicha petición, sin ahondar la procedencia de la misma, pero sólo en cuantía del 50%, medida cautelar que se recurre con este libelo de reposición.

Es de destacar, que el señor juez incurre doblemente en desatino jurídico porque, inicialmente en su auto decreta el embargo y retención del 50% de los dineros, que por CONCEPTO DE CONVENIO COLECTIVA (sic) O BONO A LA FIRMA recibirá para el



Jorge Eliecer Amaya Torres
Abogado

año 2024 el demandado ONALDO JOSÉ FARFÁN ÁVILA, y más adelante, ordena **“y que no (sic) constituya factor salarial.”**

Se hace menester, precisar y/o informar al señor juez, que la medida cautelar deprecada tiene sustento jurídico es cuando dichos dineros sean y/o constituyan salario, vale decir, constituyan factor salarial que es la regla general, obvio es colegir, que si los dineros por CONCEPTO DE BONO A LA FIRMA, no constituye salario, se encuentran exento de medida cautelar, lo que debía correctamente señalar el señor juez, en su auto era: **“y que constituya factor salarial.”**

Los salarios y las prestaciones sociales pueden ser objetos de embargo por obligaciones incumplidas del trabajador en los casos y con los límites que considera la ley, de acuerdo con el 154 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

El Código Sustantivo Del Trabajo, señala en el artículo 154, **Regla General.**

“No es embargable el salario mínimo legal o convencional.”

El mismo Estatuto Sustantivo Del Trabajo, dispone en el artículo 344, **Principio y Excepciones.**

“1.- Son inembargables las prestaciones sociales cualquiera que sea su cuantía.

2.- Exceptuánse de lo dispuesto en el inciso anterior los créditos a favor de las cooperativas legalmente autorizadas y los provenientes de las pensiones alimenticias a que se refieren los artículos 411 y Concordantes del Código Civil, pero el monto del embargo o retención no puede exceder del cincuenta por ciento (50%) del valor de la prestación respectiva.”

De tal manera que el salario del trabajador solo es embargable en la quinta (1/5) parte que exceda del salario mínimo legal vigente y las prestaciones sociales en los eventos contemplados en el artículo 344 ibidem.

La Corte Suprema de Justicia recordó que, por regla general, **todos los pagos recibidos por el trabajador cuando realiza su actividad subordinada son salario**, a menos que:

(i). Se trate de prestaciones sociales.

(ii). De sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones.

(iii). Se trate de sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador.

(iv). Los pagos laborales que, por disposición legal, no son salario o que no poseen un propósito remunerativo, tales como el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación.

(v). Los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. (negritas propias)

En la medida que la última premisa descrita es una excepción a la generalidad salarial de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, para el alto tribunal es indispensable que el acuerdo de las partes encaminado a especificar qué beneficios o auxilios extralegales no tendrán incidencia salarial sea **expreso, claro y preciso y detallado de los rubros cobijados en él.”**

CSJ Sala Laboral, Sentencia SL-17982018 (63988), May. 16/18.

De otra forma, el Artículo 128 del mismo Código Sustantivo Del Trabajo expone que los pagos que se excluyen de la definición de salario son los siguientes:

“No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía



Jorge Eliecer Amaya Torres
Abogado

solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transportes, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en formas extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad."

El Ministerio de la Protección Social, explicó a través de Concepto N° 101294 de del 12 de abril de 2011, que:

"El concepto general de salario incluye toda contraprestación directa por el servicio, pero no forman parte del mismo ni las prestaciones sociales ni los demás emolumentos percibidos por el trabajador, cuando las partes han acordado expresamente que éstos no constituyen salario."

A manera de conclusión, se puede afirmar que los pagos que no constituyen salario son aquellos pagos que recibe el trabajador, que no retribuyan al trabajador por su trabajo y que sean específicos, sino que se trate de pagos periódicos.

La jurisprudencia de nuestro máximo órgano de cierre ordinario laboral como la jurisdicción administrativa, ha sido profusa, tranquila, pacífica e invariable, como seguidamente se expone:

BONIFICACIONES HABITUALES EXTRALEGALES - No son constitutivas de salario si así lo pactan expresamente el empleador y el trabajador / BONIFICACIONES EXTRALEGALES - Las que expresamente se acuerden como no salariales se pueden excluir de la base de la contribución por aportes parafiscales, siempre que el empleador pruebe que, en los términos del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, no son constitutivas de salario.

"La Sala ha precisado que las denominadas bonificaciones habituales extralegales no son constitutivas de salario si expresamente así lo pactan el empleador y el trabajador, lo que, como se señaló, significa que no solo pueden excluirse del salario las bonificaciones ocasionales que por mera liberalidad se pagan al trabajador, como lo entiende el demandado. En efecto, sobre el particular, la Sala sostuvo lo siguiente:

"[...] el artículo 128 C.S.T. establece las características de diferentes pagos que realiza el empleador que no son constitutivos de salarios, así: 1. Las sumas que **ocasionalmente y por mera liberalidad** recibe el trabajador del empleador. 2. Lo que recibe en dinero o en especie, no para su beneficio sino para desempeñar sus funciones. 3. Los beneficios o auxilios habituales u ocasionales **acordados convencional o contractualmente y** otorgados en forma extralegal, cuando las partes así lo hayan dispuesto **expresamente**. Las bonificaciones que son objeto de controversia en el sub examine, corresponden a aquellas que COLPOZOS pactó expresamente en los contratos laborales que serían reconocidas a sus trabajadores y que no serían factor salarial [...] Para la Sala, el análisis jurídico y probatorio que realiza la Administración carece de sustento fáctico y legal. Lo anterior, porque la demandante probó que las bonificaciones habían sido expresamente acordadas en los contratos laborales como factores no constitutivos de salario, lo que las ubica en lo dispuesto en el aparte final de la norma. Además, el artículo 128 C.S.T. debe interpretarse según lo establecido en el artículo 17 de la Ley 344 de 1996, que permite a los empleadores acordar con sus trabajadores los pagos que no constituyen salario dentro de la relación laboral, sin que allí se hayan señalado o indicado taxativamente los beneficios que podían o no excluirse del factor salarial. Entonces, con la interpretación propuesta por el artículo 17 de la Ley 344 de 1996, es suficiente con que se demuestre la existencia de un acuerdo, bien sea convencional o contractual, en el que las partes hayan estipulado expresamente que determinados



Jorge Eliecer Amaya Torres
Abogado

pagos no constituyen salario, para que puedan ser excluidos válidamente de la base para liquidar los aportes y ello no sea requisito para solicitar su deducción". Así pues, para que el empleador, como sujeto pasivo de la contribución por aportes parafiscales, pueda excluir de la base de los aportes (nómina mensual de salarios), las bonificaciones extralegales expresamente excluidas por las partes como factor salarial debe probar que acordó con sus trabajadores que tales beneficios no son constitutivos de salario. En el caso en estudio no está probado que durante los periodos en discusión (enero de 2006 a marzo de 2009 y mayo de 2009 a junio de 2010), la actora hubiera acordado con sus trabajadores que los pagos variables o bonificaciones por resultado no constituían salario. Ello, porque el pacto colectivo es de 19 de mayo de 2011 y los otrosíes a los contratos de trabajo, salvo los de mayo de 2007, julio de 2008 y mayo de 2009 corresponden a periodos diferentes a los glosados por la entidad demandada. En consecuencia, la base para calcular los aportes parafiscales al ICBF por los meses de mayo de 2007, julio de 2008 y mayo de 2009 fue correctamente determinada por la actora, dado que probó que por esos periodos los pagos variables o bonificaciones por resultado no constituían salario porque expresamente así lo pactó con sus trabajadores. Lo anterior significa que los actos acusados son nulos parcialmente y como consecuencia procede la devolución a favor de la actora de las sumas pagadas por concepto de aportes parafiscales de mayo de 2007, julio de 2008 y mayo de 2009, de acuerdo con la liquidación de aportes 180901 de 20 de diciembre de 2009, efectuada por el ICBF, que hace parte de los actos demandados [...] Así pues, para que el empleador como sujeto pasivo de la contribución por aportes parafiscales al ICBF pueda excluir de la base de los aportes (nómina mensual de salarios) bonificaciones expresamente excluidas como factor salarial debe probar que tales bonificaciones no constituyen salario de acuerdo con el artículo 128 del C.S.T."

Señor Juez, en gracias de discusión aceptemos que los dineros por CONCEPTO DE BONO A LA FIRMA, se encuentran dentro de la regla general de que dicho pago constituye salario y por lo tanto, puede ser sujeto de medida cautelar de embargo y retención, no olvide su señoría, que sólo es embargable la quinta (1/5) que exceda del salario mínimo legal mensual vigente, y la excepción de cautelar el salario y las prestaciones sociales hasta el 50% cuando se trate de créditos por cuota alimentaria y créditos con cooperativas legalmente autorizadas, - libranzas - deberá su señoría, enmendar el desatino jurídico de haber deprecado cautela de embargo y retención en cuantía del 50% de los dineros por CONCEPTO DE BONO A LA FIRMA.

Ahora bien, descendiendo al caso motivo del recurso de reposición, la cautela deprecada por su señoría sobre el CONCEPTO DE CONVENIO COLECTIVA (sic) O BONO A LA FIRMA, que recibirá para el año 2024 el demandado ONALDO JOSÉ FARFÁN ÁVILA, no constituye salario, por así haberlo acordado convencionalmente con su empleador, tal como consta en la Convención Colectiva, Enero 1 de 2024 – Diciembre 31 de 2027, artículo 114. BONO A LA FIRMA.

"EL EMPLEADOR reconocerá por una sola vez, a cada uno de los trabajadores que se beneficien de esta CCT, un bono por la firma de la presente CCT, de veintitrés millones de pesos (\$23.000.000), correspondiente al tiempo de vigencia comprendido entre el 1° de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2027, pagadero en el avance quincenal o la nómina mensual siguiente a la firma de la presente CCT.

Este bono no constituye salario."

– CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 2024 – 2027 – CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED – página 77.

Señor juez, es palmario que el auto que se recurre con este memorial es contrario a derecho e inclusive violatorio de derechos fundamentales del trabajador demandado ONALDO JOSÉ FARFÁN ÁVILA, en razón, de que al no constituir salario como lo exige



Jorge Eliecer Amaya Torres
Abogado

nuestro máximo órgano de justicia ordinaria – Sala Laboral – no puede ser sujeto de medida cautelar de embargo y retención.

Con pleno apoyo en los fundamentos fácticos y de derecho relacionados, pido:

IV.- PETICIONES.

PRIMERA: Solicito a su señoría, revocar en su integridad el auto contentivo por medio del cual deprecó la cautela de “embargo y retención del 50% de los dineros, que por CONCEPTO DE CONVENIO COLECTIVA (sic) O BONO A LA FIRMA recibirá para el año 2024 el demandado ONALDO JOSÉ FARFÁN ÁVILA, quien se identifica con el número de cédula 72.051.433, en calidad de trabajador de la empresa CARBONES DEL CERREJÓN, y que no (sic) constituya factor salarial, siempre y cuando sea legal y constitucionalmente embargable y retenibles (sic)”

SEGUNDA: condenar en costas a la parte ejecutante.

V.- PRUEBAS.

Sírvase, señor juez, tener como medios probatorios para decidir conforme este pedimento las siguientes:

1.- DOCUMENTALES.

1.1.- Convención colectiva 2024 – 2027, página 77.

1.2.- Memorial Poder Especial conferido legalmente.

VI.- NOTIFICACIONES.

Las recibiré en la secretaría del juzgado y a través de mi correo electrónico: jorgelieceramaya@hotmail.com

Señor Juez,


JORGE ELIECER AMAYA TORRES.

C. C. N° 12.556.900, de Santa Marta.

T. P. N° 78.146, del C. S. de la J.



Jorge Eliecer Amaya Torres
Abogado

Doctor.

ERNESTO CAMILO MURGAS ROSADO.

Juez Promiscuo Municipal de Urumita – la Guajira.

E. S. D.

REF: Juicio Ejecutivo Singular de Menor Cuantía.

DE: **OCTAVIO FIDEL LIÑAN.**

VS: **ONALDO JOSÉ FARFÁN ÁVILA.**

RAD N° 2021 – 00055 – 00

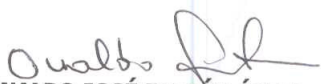
ONALDO JOSÉ FARFÁN ÁVILA, varón, de nacionalidad colombiano, mayor de edad, domiciliado y residente en esta municipalidad, identificado con la cédula de ciudadanía número: 72.051.433, expedida en Malambo – Atlántico, correo electrónico: onalditojosefarfan@gmail.com obrando en mi condición de demandando dentro del proceso citado en el epígrafe, por medio del presente escrito informo a su Despacho que, confiero Poder Especial, amplio y suficiente al doctor: **JORGE ELIECER AMAYA TORRES**, también varón, mayor de edad y vecino de este municipio, particularizado con la cédula de ciudadanía número: 12.556.900, expedida en la ciudad de Santa Marta – Magdalena, signatario de la Tarjeta Profesional Número: 78.146, provista por el Honorable Consejo Superior de la Judicatura, correo electrónico: jorgelieceramaya@hotmail.com según como aparece en el Registro Nacional de Abogados, teléfono: 316.7482199, para que en mi nombre y representación ejerza las acciones, recursos legales a que haya lugar y asuma la defensa integral de mis derechos dentro del proceso en cita, que cursa ante su agencia judicial.

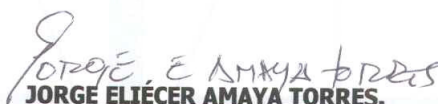
Mi apoderado judicial queda expresamente facultado conforme el mandato del artículo 77 del Código General Del Proceso, además, especialmente para Recibir, Conciliar, Transigir, Desistir, Sustituir, Reasumir, Renunciar y en general de todas las que sean necesarias para el desempeño del mandato conferido. Acepto que el mandato conferido es una obligación de medio y no de resultado.

Sírvase, señor juez, reconocer la personería jurídica a mi apoderado en los términos y para los efectos del poder otorgado.

Atentamente,

Acepto el Poder Conferido.


ONALDO JOSÉ FARFÁN ÁVILA.
C. C. N° 72.051.433, de Malambo.


JORGE ELIECER AMAYA TORRES.
C. C. N° 12.556.900, de Santa Marta.
T. P. N° 78.146, del C. S. de la J.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Enero 1 de 2024 – Diciembre 31 de 2027

CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED

ÍNDICE

CAPÍTULO I. FINALIDAD, APLICACIÓN Y ALCANCE	9
ARTÍCULO 1. DESIGNACIÓN DE PARTES Y OBJETIVOS.....	9
ARTÍCULO 2. RESPETO DERECHOS INDIVIDUALES.....	9
ARTÍCULO 3. SUSTITUCIÓN PATRONAL	9
ARTÍCULO 4. FUSIÓN SINDICAL	10
ARTÍCULO 5. CAMPO DE APLICACIÓN	10
ARTÍCULO 6. APLICACIÓN DE BENEFICIOS A CONTRATOS A TÉRMINO FIJO	10
ARTÍCULO 7. INTERPRETACIÓN	11
ARTÍCULO 8. COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA CCT	11
ARTÍCULO 9. COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS.....	12
ARTÍCULO 10. GARANTÍAS TRABAJADORES	12
CAPÍTULO II. DERECHOS DE EL SINDICATO	13
ARTÍCULO 11. DERECHO DE ASOCIACIÓN Y ASESORÍA SINDICAL	13
ARTÍCULO 12. CUOTAS SINDICALES	13
ARTÍCULO 13. FUERO SINDICAL	13
ARTÍCULO 14. VISITAS FEDERALES Y CONFEDERALES.....	14
ARTÍCULO 15. LOGÍSTICA SINDICAL	14
ARTÍCULO 16. AUXILIO PARA EL SINDICATO.....	15
ARTÍCULO 17. PERMISOS ACTIVIDADES SINDICALES.....	16
ARTÍCULO 18. PERMISOS REUNIONES JUNTAS DIRECTIVAS	16
ARTÍCULO 19. PERMISOS FOROS, CONGRESOS Y CONFERENCIAS	16
ARTÍCULO 20. PERMISOS CURSOS SINDICALES.....	17
ARTÍCULO 21. PERMISOS ASAMBLEA DE DELEGADOS	17
ARTÍCULO 22. PERMISOS ASAMBLEA APROBACIÓN PLIEGO	17
ARTÍCULO 23. PERMISOS REDACCIÓN DEL PLIEGO	18
ARTÍCULO 24. PERMISOS COMISIÓN NEGOCIADORA	18
ARTÍCULO 25. TRANSPORTE COMISIÓN NEGOCIADORA	18
ARTÍCULO 26. AUXILIO TRANSPORTE COMISIÓN NEGOCIADORA.....	19
ARTÍCULO 27. PROTECCIÓN DISCUSIÓN PLIEGO DE PETICIONES	19
ARTÍCULO 28. DATOS ESTADÍSTICOS PARA EL SINDICATO	19
CAPÍTULO III. PERMISOS Y VIÁTICOS LABORALES	20
ARTÍCULO 29. DEFINICIÓN FAMILIARES	20
ARTÍCULO 30. PERMISO POR CALAMIDAD, HOSPITALIZACIÓN Y/O CIRUGÍA	20
ARTÍCULO 31. VIÁTICOS LABORALES.....	22
ARTÍCULO 32. PERMISO MATRIMONIAL.....	22
ARTÍCULO 33. PERMISO MUERTE FAMILIARES	23

ARTÍCULO 34.	PRÉSTAMO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA	24
ARTÍCULO 35.	PERMISO POR PATERNIDAD	24
ARTÍCULO 36.	PERMISO POR CEREMONIA DE GRADUACIÓN	24
ARTÍCULO 37.	DÍA DE PERMISO ADICIONAL	25
ARTÍCULO 38.	INTERCAMBIO DE TURNO.....	25
ARTÍCULO 39.	TURNO 5 X 2 - DILIGENCIAS PERSONALES	26
ARTÍCULO 40.	ESTÍMULO A LA CREACIÓN DE MICROEMPRESAS	27
ARTÍCULO 41.	PROMOCIÓN DE PLANES VACACIONALES.....	27
CAPÍTULO IV.	TRANSPORTE, ALIMENTACIÓN Y VIVIENDA	27
ARTÍCULO 42.	TRANSPORTE TERRESTRE	27
ARTÍCULO 43.	MENAJE DOMÉSTICO	29
ARTÍCULO 44.	SEGURO TRANSPORTE TERRESTRE.....	29
ARTÍCULO 45.	ALIMENTACIÓN	30
ARTÍCULO 46.	COMISIÓN DE ALIMENTACIÓN	31
ARTÍCULO 47.	DESAYUNO / MERIENDA	31
ARTÍCULO 48.	INSTALACIÓN PARA LUNCH Y SERVICIOS	32
ARTÍCULO 49.	VIVIENDA	32
ARTÍCULO 50.	PRÉSTAMO ESPECIAL "AGUA LUNA"	34
ARTÍCULO 51.	TRANSPORTE EN TIEMPO EXTRA	34
ARTÍCULO 52.	DIETAS ESPECIALES	34
CAPÍTULO V.	AUXILIOS VARIOS	34
ARTÍCULO 53.	AUXILIO ESCOLAR.....	34
ARTÍCULO 54.	AUXILIO EDUCACIÓN UNIVERSITARIA	35
ARTÍCULO 55.	EDUCACIÓN Y/O NECESIDADES ESPECIALES.....	39
ARTÍCULO 56.	ESTUDIO DE TRABAJADORES.....	40
ARTÍCULO 57.	AUXILIO EDUCATIVO A EL SINDICATO PARA HIJOS DE TRABAJADORES FALLECIDOS.	41
ARTÍCULO 58.	PRÉSTAMOS PARA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA	41
ARTÍCULO 59.	APRENDICES SENA E INFOTEP	42
ARTÍCULO 60.	PATROCINIO SENA, HIJOS DE TRABAJADORES	42
ARTÍCULO 61.	PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS HIJOS DE TRABAJADORES	42
ARTÍCULO 62.	AUXILIO FUNERARIO FAMILIARES.....	43
ARTÍCULO 63.	GASTOS FUNERARIOS TRABAJADORES.....	43
ARTÍCULO 64.	ANTICIPO A FAMILIARES DE TRABAJADORES FALLECIDOS.....	44
ARTÍCULO 65.	FAVORABILIDAD PARA LOS FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES INVÁLIDOS O FALLECIDOS	44
ARTÍCULO 66.	PERMISOS A COOTRACERREJÓN.....	44
ARTÍCULO 67.	BECAS A EXCELENCIA UNIVERSITARIA PARA HIJOS(AS) DE TRABAJADORES	45

ARTÍCULO 68.	BECAS EXCELENCIA ESTUDIOS DE POSGRADO PARA HIJOS(AS) DE TRABAJADORES	45
CAPÍTULO VI. SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y RIESGOS LABORALES	46	
ARTÍCULO 69.	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	46
ARTÍCULO 70.	ELEMENTOS DE PROTECCIÓN	46
ARTÍCULO 71.	ANTEOJOS	46
ARTÍCULO 72.	REUBICACIÓN LABORAL	47
ARTÍCULO 73.	COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST).	48
ARTÍCULO 74.	PROTECCIÓN MEDIO AMBIENTE	48
ARTÍCULO 75.	ENTRENAMIENTO A MIEMBROS COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)	49
ARTÍCULO 76.	DOTACIÓN DE UNIFORMES DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN ..	49
ARTÍCULO 77.	ALTERNATIVA DE DOTACIÓN	50
ARTÍCULO 78.	DOTACIÓN ADICIONAL PARA SOLDADORES	51
ARTÍCULO 79.	DOTACIÓN DE ELEMENTOS DE TRABAJO	51
CAPÍTULO VII. AUXILIOS MÉDICOS	52	
ARTÍCULO 80.	MEDICAMENTOS	52
ARTÍCULO 81.	PLANES ADICIONALES DE SALUD (HCM Y MEDICINA PREPAGADA)	54
ARTÍCULO 82.	BONOS 'PLAN DE BENEFICIOS EN SALUD'	56
ARTÍCULO 83.	TRANSPORTE POR INCAPACIDAD EN LA MINA	56
ARTÍCULO 84.	COMISIÓN SERVICIOS DE SALUD	57
ARTÍCULO 85.	VIÁTICO TRATAMIENTO MÉDICO FAMILIARES	58
ARTÍCULO 86.	SERVICIOS DE ATENCIÓN EN SALUD	59
ARTÍCULO 87.	AUXILIO ACOMPAÑANTE	60
ARTÍCULO 88.	PRÓTESIS POR ACCIDENTE DE TRABAJO	60
ARTÍCULO 89.	VIÁTICO TRATAMIENTO MÉDICO	61
ARTÍCULO 90.	PERMISO CITAS CON LA EPS Y CITAS DE VALORACIÓN PARA CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ O DEFINICIÓN DE ORIGEN	63
ARTÍCULO 91.	AVISO POR ENFERMEDAD	63
ARTÍCULO 92.	PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y A LA MUJER TRABAJADORA	64
ARTÍCULO 93.	EXÁMENES MÉDICOS PERIÓDICOS	64
ARTÍCULO 94.	GESTIONES ANTE LA ARL	65
ARTÍCULO 95.	SEGURO POR INVALIDEZ	66
ARTÍCULO 96.	SUSPENSIÓN DE DESCUENTOS POR INCAPACIDAD	66
ARTÍCULO 97.	PAGOS POR INDEFINICIÓN DE SITUACIÓN MÉDICO-LABORAL	66
ARTÍCULO 98.	INCAPACIDAD POR 180 DÍAS O MÁS	68
ARTÍCULO 99.	ELEMENTOS Y APARATOS ORTOPÉDICOS	68

ARTÍCULO 100.	CURSOS EN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	69
CAPÍTULO VIII.	PROCEDIMIENTO DE CARGOS Y DESCARGOS	69
ARTÍCULO 101.	PROCEDIMIENTO DE CARGOS Y DESCARGOS	69
ARTÍCULO 102.	DEBIDO PROCESO EN INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS PREVIAS	71
ARTÍCULO 103.	ATENUANTES	72
ARTÍCULO 104.	INFORMACIÓN A EL SINDICATO	72
CAPÍTULO IX.	PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS	72
ARTÍCULO 105.	PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS	72
CAPÍTULO X.	SALARIOS Y PRIMAS	73
ARTÍCULO 106.	SALARIOS	73
ARTÍCULO 107.	PRIMA DE VACACIONES	74
ARTÍCULO 108.	PRIMA DE NAVIDAD	74
ARTÍCULO 109.	PRIMA EXTRALEGAL DE SERVICIOS	75
ARTÍCULO 110.	PRIMA ESPECIAL CONVENCIONAL	75
ARTÍCULO 111.	PRIMA POR ANTIGÜEDAD	75
ARTÍCULO 112.	INCREMENTO POR EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD	76
ARTÍCULO 113.	PLAN DE DESARROLLO INDIVIDUAL – PDI	76
ARTÍCULO 114.	BONO A LA FIRMA	77
ARTÍCULO 115.	BONO ESPECIAL	77
ARTÍCULO 116.	BONO POR CUMPLIMIENTO DE METAS	79
ARTÍCULO 117.	PROGRAMA PARA TRABAJADORES CON DIFICULTADES ECONÓMICAS	79
ARTÍCULO 118.	PRÉSTAMO DE LIBRE INVERSIÓN	80
ARTÍCULO 119.	RECONOCIMIENTO POR REEMPLAZOS	80
ARTÍCULO 120.	TIEMPO EXTRA PARA TRIPULACIÓN REMOLCADORES	81
ARTÍCULO 121.	PENSIÓN	81
ARTÍCULO 122.	PLAN INSTITUCIONAL DE AHORRO E INVERSIÓN	81
ARTÍCULO 123.	BONO RETIRO ANTICIPADO POR PENSIÓN DE VEJEZ	82
ARTÍCULO 124.	EVENTO SOCIAL JUBILADOS POR PENSIÓN DE VEJEZ	82
ARTÍCULO 125.	BONO POR PENSIÓN DE VEJEZ	82
CAPÍTULO XI.	RECREACIÓN Y CULTURA	82
ARTÍCULO 126.	DE LA CULTURA, DEPORTE Y RECREACIÓN	83
ARTÍCULO 127.	PERMISOS COMPETENCIAS DEPORTIVAS	84
ARTÍCULO 128.	INCAPACIDAD POR PRÁCTICAS DEPORTIVAS	84
ARTÍCULO 129.	AUXILIO A CLUBES RECREATIVOS	85
ARTÍCULO 130.	PATROCINIO DEPORTIVO	85
CAPÍTULO XII.	DISPOSICIONES VARIAS	85
ARTÍCULO 131.	COMPENSACIÓN POR APLICACIÓN LEY 789 DE 2002	85

ARTÍCULO 132.	APODERADOS DE TRABAJADORES	86
ARTÍCULO 133.	AFILIACIÓN A CASA CÁRCEL	86
ARTÍCULO 134.	DETENCIÓN PREVENTIVA.....	86
ARTÍCULO 135.	DEFINICIONES	86
ARTÍCULO 136.	REAJUSTES POR IPC.....	87
ARTÍCULO 137.	TRABAJADORES CONCEJALES, DIPUTADOS Y MIEMBROS DE JAL.....	88
ARTÍCULO 138.	CONTRATISTAS.....	88
ARTÍCULO 139.	COMUNIDADES.....	89
ARTÍCULO 140.	ALCOHOL Y DROGAS	89
ARTÍCULO 141.	REMATES DE VEHÍCULOS Y/O EXCEDENTES	90
ARTÍCULO 142.	ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	90
ARTÍCULO 143.	PENSIÓN ESPECIAL DE VEJEZ POR ALTO RIESGO	90
ARTÍCULO 144.	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	90
ARTÍCULO 145.	PROGRAMA DE FORMACIÓN TÉCNICA PARA LA REUBICACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CERREJÓN.....	91
CAPÍTULO XIII.	VIGENCIA, PRÓRROGA Y DENUNCIA DE LA CONVENCION	92
ARTÍCULO 146.	VIGENCIA Y DENUNCIA	92
ARTÍCULO 147.	DENUNCIA Y TERMINACIÓN	93
ARTÍCULO 148.	IMPRESIÓN DE LA CONVENCION	93
ARTÍCULO 149.	SOLUCIÓN PLIEGO DE PETICIONES	93

CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED CERREJÓN

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Enero 1 de 2024 – Diciembre 31 de 2027

Suscrita entre: CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED “CERREJÓN” y el SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL CARBÓN, “SINTRACARBÓN” con Personería Jurídica No.000109 del 18 de enero de 1996, para el período comprometido entre el 1ro de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2027.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

En Barranquilla (Atlántico), en las instalaciones del Hotel Crowne Plaza, en reunión presencial, a los 27 días del mes de febrero de 2024, en el Salón Salamanca 3, entre los suscritos a saber: ANWAR JOSÉ GARCÍA ABDALA, SUSANA MARÍA GÓMEZ URUETA, CESAR GUSTAVO SOLANO NORIEGA, ROGER ENRIQUE AGUIRRE ORTIZ, FRANCISCO JAVIER LAMUS QUINTERO Y BRYAN ANDRÉS MORRO SALCEDO en representación de Carbones del Cerrejón Limited, “CERREJÓN”, por una parte, y por la otra HELI ALFONSO ARREGOCÉS IBARRA, JAIME ALBERTO LÓPEZ GARCÍA, JONNATAN GEOVANI GALVÁN DE ÁNGEL, JORGE ISSACS PERALTA LINERO, RICAURTE HERNÁNDEZ CABALLERO y YOADIS ENRIQUE PINTO OCANDO, en su condición de representantes del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Industria del Carbón, “SINTRACARBÓN”; todos mayores de edad y con poderes suficientes para comprometer a sus representados, se celebró la Convención Colectiva de Trabajo contenida en los siguientes artículos, en virtud del acuerdo al que llegaron las partes como conclusión del conflicto originado por la discusión del pliego de peticiones presentado por los trabajadores afiliados al Sindicato.

**CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED
CERREJÓN
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO - CCT**

Enero 1 de 2024 – Diciembre 31 de 2027

CAPÍTULO I. FINALIDAD, APLICACIÓN Y ALCANCE

ARTÍCULO 1. DESIGNACIÓN DE PARTES Y OBJETIVOS

La presente Convención Colectiva de Trabajo (CCT) 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 los 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, incluidos los convenios internacionales de la OIT relacionados con el trabajo, debidamente ratificados por Colombia, 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 CCT que tienda a desvirtuar o contradecir las estipulaciones de la misma, se tendrán como inexistentes.

ARTÍCULO 2. RESPETO DERECHOS INDIVIDUALES

EL EMPLEADOR se compromete a mantener, cumplir y hacer cumplir su política de respeto integral de los Derechos Humanos y Derechos Fundamentales Constitucionales de sus trabajadores, y requerirá a sus contratistas, subcontratistas y proveedores para que cumplan esta política en relación con su personal, cuando desarrollen labores contratadas por la empresa. En consecuencia, no ejercerá ninguna clase de persecución, coacción o discriminación por razones sindicales, políticas, regionales, raciales, religiosas, de nacionalidad, profesión, cargo o lugar de trabajo, de género o tendencia sexual, así como ningún otro acto que vulnere o desconozca los derechos aquí mencionados.

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 CCT, se trasladarán al sindicato de industria en aquellas cantidades aún no utilizadas por SINTRACARBÓN.

ARTÍCULO 5. CAMPO DE APLICACIÓN

Las disposiciones de la presente CCT 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, Directores, 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 CCT, EL EMPLEADOR ofrecerá la oportunidad a los trabajadores con contrato a término fijo, desde el momento de la firma de su contrato laboral con EL EMPLEADOR, 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.

Dentro de los seis (6) meses inmediatamente siguientes a la firma de la presente CCT, EL EMPLEADOR convertirá a término indefinido setenta (70) contratos de trabajo suscritos a término fijo. Durante el segundo año de vigencia, el cual inicia el 1 de enero de 2025, EL EMPLEADOR convertirá a término indefinido setenta (70) contratos de trabajo suscritos a término fijo, lo cual se llevará a cabo antes del 30 de junio de 2025. Durante el tercer año de vigencia, el cual inicia el 1 de enero de 2026, EL EMPLEADOR convertirá a término indefinido setenta (70) contratos de trabajo suscritos a término fijo, lo cual se llevará a cabo antes del 30 de junio de 2026. Durante el cuarto año de vigencia, el cual inicia el 1 de enero de 2027, EL EMPLEADOR convertirá a término indefinido cuarenta y dos (42) contratos de trabajo suscritos a término fijo, lo cual se llevará a cabo antes del 30 de junio de 2027.

Estos doscientos cincuenta y dos (252) contratos se convertirán en cargos diferentes a los de técnicos de mantenimiento.

En la Vicepresidencia de Mantenimiento se continuarán cambiando contratos de término fijo a término indefinido, a los técnicos de Mantenimiento, siguiendo la práctica actual; es decir, conversión del contrato a término indefinido después de dos (2) años de antigüedad del trabajador siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para tal fin. El número de contratos a suscribir para cargos de técnicos de mantenimiento, durante el primer, segundo y tercer año de la vigencia de la presente CCT no será inferior a quince (15) contratos por año. Durante el cuarto año de vigencia, el número de contratos a suscribir para cargos de técnicos de mantenimiento no será inferior a nueve (9) contratos. En total, el número de contratos a suscribir durante la vigencia para cargos de técnicos de mantenimiento no será inferior a cincuenta y cuatro (54) contratos. Esto se hará mientras existan técnicos de mantenimiento con contrato a término fijo y se cumplan los requisitos exigidos para tal fin.

A partir de la vigencia de la presente CCT, para cargos de técnicos de mantenimiento en áreas diferentes a la Vicepresidencia de Mantenimiento, se cambiarán contratos de término fijo a término indefinido a los técnicos de mantenimiento después de dos (2) años de antigüedad del trabajador, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para tal fin. El número de contratos a suscribir para este grupo de técnicos, durante el primer, segundo y tercer año de la vigencia de la presente CCT, no será inferior a quince (15) contratos por año. Durante el cuarto año de vigencia, el número de contratos a suscribir para cargos de técnicos de mantenimiento en áreas diferentes a la Vicepresidencia de Mantenimiento no será inferior a nueve (9) contratos. En total, el número de contratos a suscribir durante la vigencia para cargos de técnicos de mantenimiento en áreas diferentes a la Vicepresidencia de Mantenimiento no será inferior a cincuenta y cuatro (54) contratos. Esto se hará mientras existan técnicos de mantenimiento con contrato a término fijo y se cumplan los requisitos exigidos para tal fin.

En cualquier caso, el número total de contratos que se convertirán de término fijo a término indefinido, en toda la Compañía, no será inferior a trescientos sesenta (360) contratos.

EL EMPLEADOR permitirá la participación de EL SINDICATO en los programas de inducción de trabajadores PTC nuevos, para que informen sobre los beneficios de la CCT, derechos de asociación y negociación colectiva.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Los empleados contratados a término fijo con cargo de técnico de mantenimiento en cualquier área de la compañía, serán contratados a término indefinido siguiendo la práctica que se aplica en la Vicepresidencia de Mantenimiento para los técnicos de mantenimiento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para aquellos trabajadores con contrato a término fijo que a la fecha de la firma de la presente CCT no se encuentren afiliados a los actuales planes voluntarios en Salud y Seguros, y Plan de Previsión, EL EMPLEADOR abrirá un período colectivo de afiliación treinta (30) días después de firmada la presente CCT.

ARTÍCULO 7. INTERPRETACIÓN

Cuando surjan diferencias o dudas sobre la interpretación y la aplicación entre las disposiciones legales, contractuales, convencionales y reglamentarias se aplicará la norma más favorable al trabajador, así mismo, se aplicará el principio de la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.

ARTÍCULO 8. COMISIÓN DE VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA CCT

Dentro del mes siguiente de firmada la presente CCT, se creará una comisión con la participación de cuatro (4) miembros representantes de EL EMPLEADOR y cuatro (4) miembros en representación de EL SINDICATO, con el objetivo de realizar el seguimiento y verificar el cumplimiento de los puntos convencionales pactados, para lo cual se reunirán mensualmente.

En caso de encontrarse alguna desviación, ésta se reportará a la Gerencia respectiva o a Recursos Humanos para su corrección, dentro del término que defina esta comisión para cada caso.

ARTÍCULO 9. COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Dentro del mes siguiente de la firma de la presente CCT, se creará la Comisión de Derechos Humanos (CDH), la cual estará conformada por dos (2) representantes de EL EMPLEADOR y dos (2) representantes de EL SINDICATO.

Las funciones de esta comisión son las siguientes:

- A. Evaluar el cumplimiento de la Política de Derechos Humanos de EL EMPLEADOR con respecto a su aplicación a los trabajadores o personas relacionadas con las operaciones de CERREJÓN.
- B. Promover el respeto por los derechos humanos dentro de CERREJÓN y su área de influencia.
- C. Hacer seguimiento a las quejas que presente EL SINDICATO y/o trabajadores beneficiarios de la CCT. Estas quejas deben registrarse en el mecanismo de quejas de CERREJÓN.
- D. Adelantar las gestiones que se requieran, de manera conjunta para resolver casos de derechos humanos que presente EL SINDICATO.
- E. Hacer recomendaciones a las áreas de la Empresa o a las autoridades, sobre medidas a adoptar para garantizar el respeto a los derechos humanos.
- F. Desarrollar gestiones ante las autoridades para que se garanticen las medidas especiales de protección que EL SINDICATO y los trabajadores requieran.
- G. Convocar a las personas que sean necesarias cuando se trate algún tema específico y se amerite la presencia de personas que no sean miembros de la Comisión.

PARÁGRAFO PRIMERO:

La integración de esta Comisión no suprime ni restringe la autonomía de EL EMPLEADOR y EL SINDICATO en materia de derechos humanos.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Las quejas o denuncias sobre irrespetos o violación a derechos humanos serán tramitadas de manera transparente y oportuna; mensualmente se emitirán reportes a los interesados. Cuando dichas denuncias o quejas ameriten ser conocidas por otras instituciones, esta comisión hará seguimiento a su trámite.

ARTÍCULO 10. GARANTÍAS TRABAJADORES

EL EMPLEADOR velará porque sus trabajadores que sean víctimas de secuestro o desaparición forzada cuenten con la protección de sus derechos laborales de acuerdo con lo establecido en las leyes colombianas vigentes.

EL EMPLEADOR y EL SINDICATO continuarán desarrollando gestiones de manera conjunta ante las autoridades para que se garanticen las medidas especiales de protección para los directivos sindicales y los trabajadores que lo requieran.

CAPÍTULO II. DERECHOS DE EL SINDICATO

ARTÍCULO 11. 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 afiliado 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 CCT.

ARTÍCULO 12. 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 CCT, pagarán a EL 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 de EL 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 Recursos Humanos de EL EMPLEADOR en cuanto a entregas a terceros.

ARTÍCULO 13. 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 14. 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 año 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 Recursos Humanos.

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

ARTÍCULO 15. LOGÍSTICA SINDICAL

EL EMPLEADOR suministrará a los directivos sindicales el transporte intermunicipal en el departamento de La Guajira, en vehículos propios o contratados, 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. En caso que la administración cite a reuniones a los directivos sindicales, fuera del departamento de La Guajira, EL EMPLEADOR suministrará el transporte requerido.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Teniendo en cuenta las condiciones especiales de ubicación geográfica de Puerto Bolívar, EL EMPLEADOR suministrará hasta cuatro (4) servicios mensuales de transporte entre Puerto Bolívar y Riohacha o Puerto Bolívar y Albania. En caso que directivos sindicales con sitio de trabajo Puerto Bolívar deban asistir a una plenaria, EL EMPLEADOR autorizará el servicio en la ruta Puerto Bolívar-Riohacha o Puerto Bolívar-Albania, para máximo de un servicio adicional por mes.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

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

PARÁGRAFO TERCERO:

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, donde debe suministrar su nombre, el sitio a desplazarse y el motivo del desplazamiento. Esto no impide que, como alternativa, el supervisor preste soporte para dicho desplazamiento.

PARÁGRAFO CUARTO:

Cuando los directivos sindicales requieran desplazarse a Bogotá o Puerto Bolívar para atender sesiones de descargos o casos de emergencias o calamidades, EL EMPLEADOR autorizará el uso de los medios de transporte que tenga disponible la Empresa. Cuando para los mismos efectos dicho desplazamiento sea a Bogotá, EL EMPLEADOR suministrará el transporte aéreo.

PARÁGRAFO QUINTO:

Para el desarrollo de los procesos de votaciones internas del Sindicato, aprobados por la asamblea de delegados, EL EMPLEADOR concederá permisos remunerados hasta por cuatro (4) horas para tres (3) jurados por cada punto donde haya sitio de votación a quienes se les suministrará alimentación.

ARTÍCULO 16. AUXILIO PARA EL SINDICATO

EL EMPLEADOR auxiliará a EL SINDICATO, para el primer y segundo año de la vigencia, con la suma de doscientos noventa y cinco millones ochocientos sesenta y tres mil seiscientos setenta y un pesos (\$295.863.671.00) dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente CCT, por una sola vez para la ejecución de sus actividades sindicales.

Para el tercer y cuarto año de la vigencia, EL EMPLEADOR auxiliará a EL SINDICATO con la suma de doscientos noventa y cinco millones ochocientos sesenta y tres mil seiscientos setenta y un pesos (\$295.863.671.00) indexada con el IPC del año 2024 y el valor resultante se indexará con el IPC del año 2025 certificado por el DANE. Esta suma se pagará en el mes de enero de 2026.

PARÁGRAFO:

EL EMPLEADOR auxiliará a EL SINDICATO con la suma de doscientos setenta y cuatro millones cuatrocientos sesenta y cuatro mil ochocientos cincuenta y seis pesos (\$274.464.856.00) para el primer año de vigencia de la presente CCT, como compensación por la exclusión de la aplicación de la presente CCT de los cargos relacionados en el ARTÍCULO 5 - CAMPO DE APLICACIÓN. Este auxilio se entregará para el primer año de vigencia dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente CCT.

Para el segundo año de vigencia el monto del auxilio equivaldrá al valor correspondiente al primer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2024 certificado por el DANE. Para el tercer año de vigencia, el monto del auxilio equivaldrá al valor correspondiente al segundo año de vigencia, indexado con el IPC del año 2025 certificado por el DANE. Para el cuarto año de vigencia, el monto del auxilio equivaldrá al valor correspondiente al tercer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2026 certificado por el DANE. Los pagos se realizarán en los meses de enero de los años 2025, 2026 y 2027.

ARTÍCULO 17. PERMISOS ACTIVIDADES SINDICALES.

EL EMPLEADOR concederá cinco mil setecientos sesenta (5.760) días-hombre de permiso remunerado con salario básico durante los cuatro años de vigencia de la presente CCT, 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 ciento cuarenta y cuatro (144) permisos por trimestre y para las seccionales de Barrancas, Maicao y Puerto Bolívar un total de setenta y dos (72) permisos por trimestre para cada seccional.

EL EMPLEADOR concederá a partir de la presente CCT, ciento cuarenta (140) días-hombre de permiso remunerado, por cada año de vigencia, a los miembros de EL 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, la Dirección de Gestión Laboral y Relacionamento del EMPLEADOR 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 de EL SINDICATO, y por restricciones en el transporte que EL EMPLEADOR suministra no pueda trasladarse a su sitio de trabajo, EL EMPLEADOR le concederá un (1) día adicional de permiso remunerado con el salario básico.

ARTÍCULO 18. PERMISOS REUNIONES JUNTAS DIRECTIVAS

A partir de la firma de la presente CCT, 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 a EL EMPLEADOR, con tres (3) días de antelación, la fecha en la que se efectuará esta reunión mensual de junta directiva, a fin de que EL EMPLEADOR proceda a tramitar los permisos que se requieran. Queda entendido que estos permisos no son acumulables de mes a mes.

ARTÍCULO 19. PERMISOS FOROS, CONGRESOS Y CONFERENCIAS

EL EMPLEADOR concederá ciento cincuenta (150) días-hombre de permiso remunerado, por cada año de vigencia, 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 20. PERMISOS CURSOS SINDICALES

EL EMPLEADOR concederá mil doscientos (1200) días-hombre de permiso remunerado con salario básico durante la vigencia de la presente CCT a los trabajadores elegidos por EL SINDICATO para asistir a cursos de capacitación sindical. Estos permisos se entregarán a razón de ciento cincuenta (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 CCT se dictarán dos (2) cursos de un (1) día de duración, uno (1) en la Mina y otro en el Puerto para veinte (20) trabajadores cada uno.

ARTÍCULO 21. PERMISOS ASAMBLEA DE DELEGADOS

EL EMPLEADOR concederá permiso remunerado con salario básico durante la presente CCT 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) asambleas por cada año de vigencia de esta CCT.

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 (2) 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.

PARÁGRAFO 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 22. PERMISOS ASAMBLEA APROBACIÓN PLIEGO

A partir de la vigencia de la presente CCT, 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.

PARÁGRAFO:

A los directivos sindicales que no sean delegados, le serán también otorgados permiso remunerado con salario básico para asistir a esta Asamblea.

ARTÍCULO 23. PERMISOS REDACCIÓN DEL PLIEGO

EL EMPLEADOR concederá cien (100) días-hombre de permiso remunerado con salario básico durante la presente CCT 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 24. PERMISOS COMISIÓN NEGOCIADORA

EL EMPLEADOR concederá trescientos cincuenta y cuatro (354) días-hombre de permisos remunerados con el salario básico a los miembros de la Comisión Negociadora de EL SINDICATO, los cuales se podrán utilizar desde el momento de su elección hasta treinta (30) 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.

PARÁGRAFO:

El EMPLEADOR auxiliará al SINDICATO con la suma de quince millones de pesos (\$15.000.000.00), indexada con el IPC del año 2024 y el valor resultante se indexará con el IPC del año 2025 certificado por el DANE, para financiar un evento académico de preparación para la próxima comisión negociadora de EL SINDICATO.

ARTÍCULO 25. 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 26. AUXILIO TRANSPORTE COMISIÓN NEGOCIADORA

EL EMPLEADOR reconocerá a EL SINDICATO para la próxima Negociación Colectiva un (1) auxilio de ciento veinte mil pesos (\$120,000.00), indexado con el IPC del año 2024 y el valor resultante se indexará con el IPC del año 2025 certificado por el DANE, por día de negociación para ayudar a cubrir los gastos de movilización y transporte de la Comisión Negociadora.

ARTÍCULO 27. PROTECCIÓN DISCUSIÓN PLIEGO DE PETICIONES

Los trabajadores beneficiarios de la CCT 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 28. DATOS ESTADÍSTICOS PARA EL SINDICATO

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

- A. Un (1) ejemplar del Informe de Sostenibilidad, 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 CCT.
- 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 (2) meses, los nombres por departamento del personal beneficiario de la CCT reclasificado en los últimos sesenta (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 donde se describa el área de asignación.

J. Anualmente, el Plan de Desarrollo Individual, con sus respectivos niveles salariales aplicables a los trabajadores PTC.

K. Semestralmente, informe sobre aplicación de la CCT, auxilios, préstamo de vivienda y otros incluidos en la CCT.

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 beneficiarios de la CCT.

CAPÍTULO III. PERMISOS Y VIÁTICOS LABORALES

ARTÍCULO 29. DEFINICIÓN FAMILIARES

Para efectos de esta CCT se entienden como familiares del trabajador beneficiario de la CCT las siguientes personas:

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

PARÁGRAFO:

Queda entendido que no hay límite de edad de los hijos de trabajadores para el acceso a los beneficios consagrados en los artículos 36, 54, 55, 57, 60, 61, 67 y 68, siempre que dependan económicamente del trabajador. La dependencia económica de los hijos entre los dieciocho (18) y los veintiocho (28) años no cumplidos, se presume. Para probar la dependencia económica de los hijos mayores de 28 años, el trabajador deberá realizar una declaración extrajuicio, la cual anexará a la solicitud del auxilio.

ARTÍCULO 30. 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 un (1) día o más, ordenadas por la EPS o del PAS (HCM – MP) a que esté afiliado el trabajador, serán considerados casos especiales de calamidad doméstica y al trabajador afectado se le concederá un (1) día y hasta de dos (2) días de permiso remunerado.

Para el caso de que la hospitalización de un familiar del trabajador sea en unidad de cuidados intensivos (UCI), el supervisor concederá hasta dos (2) días adicionales de permiso remunerado.

En caso que se requieran más de los días de permisos arriba mencionados, el supervisor lo extenderá nuevamente previa evaluación conjunta entre el supervisor y el trabajador.

Cuando el trabajador considere que se requieren más días de los concedidos por el supervisor para el manejo de la(s) calamidad(es), un (1) funcionario de Recursos Humanos y un (1) directivo de SINTRACARBÓN evaluarán la existencia y el grado de la calamidad y presentarán una recomendación al supervisor.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Los casos especiales de calamidad doméstica debidamente comprobada, no contemplados en esta CCT y los casos de cirugía(s) ambulatoria(s) y/u hospitalización de un (1) día o más, continuarán siendo manejados individual y directamente por el supervisor inmediato, quien evaluará cada caso y determinará el permiso necesario, y así mismo definirá el número de días de permiso remunerado. Cuando el trabajador considere que necesita días de permiso adicionales a los concedidos por su supervisor, para el manejo de la calamidad, acudirá 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, epicrisis o historia clínica 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. El trabajador deberá entregar al supervisor directo la autorización para manejo de la epicrisis o historia clínica.

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 y PARÁGRAFO SEXTO de este artículo se entiende por familiares los definidos en el ARTÍCULO 29 - **DEFINICIÓN FAMILIARES**, de la presente CCT.

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 o la muerte de un familiar. Se entiende como familiares los definidos en el ARTÍCULO 29 de la presente CCT.

PARÁGRAFO SEXTO:

En los casos de atención por urgencias de los familiares del trabajador, se otorgará permiso remunerado de acuerdo con lo establecido en este artículo, para lo cual, el trabajador deberá

presentar constancia o certificación expedida por la institución prestadora de servicios de salud (IPS).

Para aquellos casos excepcionales en que sea necesario mayor información para confirmar la pertinencia del permiso, se requerirá una certificación que indique que el nivel de atención requerido correspondió al *triage* 1, *triage* 2 o *triage* 3.

ARTÍCULO 31. VIÁTICOS LABORALES

Al personal beneficiario de la CCT que por razones de tipo laboral deba viajar fuera de su sede habitual de trabajo, EL EMPLEADOR le reconocerá como viáticos, una suma de doscientos sesenta y tres mil ochenta y un pesos (\$263,081.00) por día completo, durante el primer año de vigencia. Para el segundo año de vigencia el monto del auxilio equivaldrá al valor correspondiente al primer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2024 certificado por el DANE. Para el tercer año de vigencia, el monto del auxilio equivaldrá al valor correspondiente al segundo año de vigencia, indexado con el IPC del año 2025 certificado por el DANE. Para el cuarto año de vigencia, el monto del auxilio equivaldrá al valor correspondiente al tercer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2026 certificado por el DANE.

Estos viáticos cubrirán el costo de alimentación, alojamiento y transporte interno. El transporte entre el sitio de residencia del trabajador, 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, este viático no se reconocerá.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

El trabajador beneficiario de la CCT podrá optar porque EL EMPLEADOR le provea el alojamiento, en cuyo caso solo habrá lugar al pago del cincuenta por ciento (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 32. PERMISO MATRIMONIAL

A partir de la firma de la presente CCT, EL EMPLEADOR le concederá al trabajador beneficiario de la CCT, un (1) 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 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:

Para asistir a la ceremonia de matrimonio de los hijos(as) del trabajador, debidamente registrados en la Empresa, se podrá utilizar el sistema de cambios de turnos establecido en el parágrafo primero del ARTÍCULO 38 - **INTERCAMBIO DE TURNO**. Estos cambios no se descontarán del número máximo establecido en dicho artículo.

ARTÍCULO 33. PERMISO MUERTE FAMILIARES

A partir de la firma de la presente CCT, EL EMPLEADOR concederá al trabajador beneficiario de la CCT cinco (5) días hábiles de permiso remunerado cuando la persona fallecida fuere: padre, madre, hijo(a), hijo(a) adoptivo, hermano(a), nieto(a), suegro(a), abuelo(a), esposa(o) o compañera(o) permanente, yerno, nuera, padre o madre adoptante, hijastro(a), padrastro o madrastra. Queda entendido que este tipo de permiso suspende o interrumpe cualquier otro tipo de licencias, permisos y vacaciones.

PARÁGRAFO PRIMERO:

El hecho que origina este permiso deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

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 beneficiario de la CCT 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 más 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 (1) 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, el día antes del novenario. Se entiende que este permiso es remunerado.

PARÁGRAFO SEXTO: La interrupción o suspensión a que hace referencia este artículo significa que si mientras un trabajador se encuentra disfrutando de una licencia, permiso o vacaciones y sobreviene en ese término la muerte de una de las personas que genera el PERMISO MUERTE FAMILIARES (Art. 33 CCT), la licencia, permiso o vacaciones se interrumpe o suspende, de manera que al trabajador se le concederá de inmediato el PERMISO MUERTE FAMILIARES (Art. 33 CCT) y al finalizar éste, continuará disfrutando, de manera inmediata, de la licencia, permiso o vacaciones, por los días que le hicieren falta.

ARTÍCULO 34. PRÉSTAMO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA

EL EMPLEADOR continuará otorgando, a través de sus políticas, préstamos por calamidad doméstica por valor de un (1) salario básico del trabajador. El préstamo que se otorgue se amortizará hasta en treinta (30) cuotas mensuales.

A los trabajadores con contrato a término fijo, que sean beneficiarios de la CCT, se les concederá el presente préstamo de manera proporcional al tiempo que le falte para la expiración del plazo fijo pactado, y se amortizará en dicho plazo. Queda entendido que este préstamo también se seguirá otorgando en los casos de muerte de uno de los familiares inmediatos del trabajador vinculado señalados en el ARTÍCULO 33.- PERMISO MUERTE FAMILIARES.

ARTÍCULO 35. PERMISO POR PATERNIDAD

A partir de la firma de la presente CCT, EL EMPLEADOR concederá, ocho (8) días hábiles de permiso remunerado para atender casos de maternidad de su esposa o compañera permanente, contados a partir del día inmediatamente siguiente de ocurrido el evento, siempre y cuando el evento de maternidad suceda estando en una jornada de trabajo programada; o bien, EL EMPLEADOR concederá 14 días calendario contados a partir de la fecha de nacimiento del menor, acorde con la Ley 2114 de 2021, lo que resulte más favorable al trabajador. Queda entendido que este tipo de permiso suspende o interrumpe vacaciones.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Los permisos de que trata el presente artículo deberán ser comprobados mediante la presentación del registro civil correspondiente, dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

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 Empresa

PARÁGRAFO TERCERO:

En caso de aborto no deseado o aborto definido legalmente de su esposa o compañera permanente, EL EMPLEADOR concederá al trabajador beneficiario de la CCT, 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. El permiso de que trata este parágrafo debe ser justificado mediante la presentación del certificado médico correspondiente en un término no mayor a quince (15) días contados a partir de la fecha del suceso.

PARÁGRAFO CUARTO:

Para el caso de parejas del mismo sexo debidamente registradas en la empresa, se otorgará el permiso consagrado en este artículo acorde con la información que aparezca en el registro civil del hijo.

ARTÍCULO 36. PERMISO POR CEREMONIA DE GRADUACIÓN

A partir de la firma de la presente CCT, EL EMPLEADOR concederá al trabajador un (1) día de permiso remunerado para asistir a la ceremonia de graduación, de bachillerato, carreras universitarias, técnicas, tecnológicas y militares, 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.

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

ARTÍCULO 37. 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 38. INTERCAMBIO DE TURNO

A partir de la firma de la presente CCT 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 (1) permiso por cambio de turno, el cual no será remunerado.
- El trabajador que reemplace al solicitante en ningún caso podrá tener un descanso inferior a doce (12) horas continuas, contadas a partir del momento en que inició y/o terminó su jornada de reemplazo y hasta el inicio y/o terminación de su jornada regular.
- El trabajador que reemplace al solicitante de la licencia recibirá una sobre remuneración, referida a su salario básico, como si hubiese laborado tiempo extra.
- El cambio de turno sólo podrá efectuarse por la jornada de trabajo completa.
- El sistema de cambio de turnos sólo podrá utilizarse máximo dos (2) veces por semestre calendario, y no más de un (1) día de turno cada vez.
- Para asistir a ceremonias de matrimonio y/o grado universitario o de bachiller, de los hijos del trabajador debidamente registrados en la Empresa, se utilizará 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 PRIMERO:

En los casos especiales en que al trabajador se le imposibilite conseguir alguien que lo reemplace, se permitirá que él mismo pueda compensar en un (1) día de descanso el turno para el cual está solicitando permiso, con las siguientes condiciones:

- El trabajador solicitará por escrito y con tres (3) días hábiles de anticipación un (1) permiso por cambio de turno indicando el día, jornada y razón por la cual lo solicita.
- 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 ocho (8) días hábiles siguientes al turno dejado de trabajar.
- Este cambio de turno podrá utilizarse hasta dos (2) veces por semestre calendario y no más de un (1) día de turno a la vez, entendiendo que el número máximo de veces que el trabajador puede usar el procedimiento de cambio de turno, sigue siendo de dos (2) veces por semestre.
- En ningún caso podrá usarse este cambio por más de un (1) trabajador por sección/turno.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Para asistir a las ceremonias de grado de bachiller, matrimonio de los hijos(as) del trabajador, debidamente registrados en la Empresa, y citas judiciales o de conciliación del trabajador, se utilizará el sistema de cambios de turnos establecidos en el parágrafo primero del presente artículo. Estos cambios de turnos no se descontarán del número máximo establecido en el parágrafo anterior.

ARTÍCULO 39. TURNO 5 X 2 - DILIGENCIAS PERSONALES

Para los trabajadores que laboran en turno 5x2, en La Mina, Puerto Bolívar, Bogotá y Barranquilla, EL EMPLEADOR ajustará la jornada diaria de trabajo con el propósito de permitir a estos trabajadores disponer de un (1) 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 se desempeñen 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Los trabajadores 5x2 que sean elegibles a los dos (2) días de permiso de los que trata el presente artículo, podrán disfrutar estos días seguidos en el mes que le corresponda los dos (2) días, si con la debida anticipación es acordado con el supervisor inmediato.

ARTÍCULO 40. ESTÍMULO A LA CREACIÓN DE MICROEMPRESAS

EL EMPLEADOR continuará ofreciendo asesoría dirigida a los familiares de los trabajadores de CERREJÓN que la soliciten, con el objetivo de estimular la creación de microempresas o actividades de emprendimiento a través de capacitación en su creación, financiación y operación, identificación de oportunidades y evaluación de proyectos. Este programa se coordinará a través de los Centros de Atención de Bienestar Integral (CABI) y el SENA. Trimestralmente se efectuará una reunión entre un representante de Recursos Humanos y un representante de SINTRACARBÓN, con el fin de efectuar un seguimiento y evaluación a los avances de este programa, hasta lograr la materialización o 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 y Servicios.

ARTÍCULO 41. 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 CCT, 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 42. 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, Uribia, La Jagua del Pilar 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. Para el transporte de los empleados con lugar de residencia Cotoprix, EL EMPLEADOR suministrará el servicio de transporte en un solo turno, iniciando treinta (30) días después de firmada la presente CCT. Adicionalmente, EL EMPLEADOR suministrará el servicio de mini ruta para Albania y Villa Reina, iniciando treinta (30) días después de firmada la presente CCT.

Dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la presente CCT, se establece:

- Para el transporte de los empleados de mantenimiento, con horario de mantenimiento y con sitio de residencia en el corregimiento de Camarones, EL EMPLEADOR suministrará el servicio de transporte en un solo turno, igual a como se presta en el horario de Producción.
- Para el transporte de los empleados con sitio de residencia en Manaure (La Guajira), EL EMPLEADOR utilizará el transporte de Uribia, iniciando en Manaure y luego entrará a Uribia. Este recorrido se hará en dos turnos.

Para el transporte de los empleados con sitio de residencia en el corregimiento de Guaya canal (Barrancas), EL EMPLEADOR establecerá mini-ruta en dos (2) turnos, en uno o dos Cambiaderos. La Comisión de Transporte conjunta entre EMPLEADOR y EL SINDICATO, establecerá los turnos y Cambiaderos a usar.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

A partir de la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR subsidiará el setenta por ciento (70%) 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 sesenta y un millones cuatro mil setecientos diez pesos (\$61.004.710.00) mensuales.
- Para el caso de los trabajadores residentes en la ciudad de Barranquilla y ciudades circunvecinas, este porcentaje equivale actualmente a la suma de ciento dos millones ciento diez mil setecientos cincuenta pesos (\$102.110.750.00).
- 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 setenta por ciento (70%) empresa y treinta por ciento (30%) 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.

PARÁGRAFO TERCERO:

Durante los dos primeros años de la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR auxiliará con la suma de ciento veintiséis mil ochocientos noventa y cinco pesos (\$126,895.00)

mensuales, a los trabajadores que actualmente laboran en Puerto Bolívar con sitio de residencia familiar registrada y comprobada en la ciudad de Valledupar y Cartagena, y estén incluidos en la lista única y definitiva que reposa en poder de EL EMPLEADOR. Queda entendido que los auxilios aquí pactados no constituyen salario.

Durante el tercer y cuarto año de vigencia, el monto de este auxilio corresponderá a la suma de ciento veintiséis mil ochocientos noventa y cinco pesos (\$126,895.00) mensuales, indexada con el IPC del año 2024 y el valor resultante se indexará con el IPC del año 2025 certificado por el DANE.

PARÁGRAFO CUARTO:

Dentro del mes siguiente a la firma de la presente CCT, y en el mes de enero del segundo, tercero y cuarto año de vigencia, se adelantará el pago de cuatro (4) meses de los auxilios de transporte de Barranquilla correspondientes a los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de cada año de vigencia. Se entiende que los pagos adelantados de estos meses no se pagarán en los respectivos meses. EL EMPLEADOR consignará, los valores antes mencionados, en la cuenta bancaria que EL SINDICATO informe por escrito.

PARÁGRAFO QUINTO:

Para que el trabajador pueda hacer uso del transporte terrestre en las rutas a Valledupar y Barranquilla, deberá diligenciar y firmar el formato que para el efecto se establezca, a través del cual autorice a EL EMPLEADOR el descuento por nómina de la cuota que individualmente le corresponde para efectos de cubrir el porcentaje del monto del contrato de transporte, a cargo de los trabajadores.

ARTÍCULO 43. 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 Empresa, 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 CCT y actualmente residan en una población donde no exista el servicio de transporte contratado por la Empresa podrán acogerse a este beneficio.

La suma que se reembolse al trabajador no constituye salario.

Recursos Humanos reglamentará la aplicación de este reembolso.

ARTÍCULO 44. 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 45. 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 ciento treinta mil trescientos pesos (\$130,300.00) para el primer año de vigencia de esta CCT y para el segundo año de vigencia el monto del avalúo de la alimentación mensual equivaldrá al valor correspondiente al primer año de vigencia, incrementado en el mismo porcentaje de incremento salarial del año 2025.

Para el tercer año de vigencia, el monto del avalúo de la alimentación mensual equivaldrá al valor correspondiente al segundo año de vigencia incrementado en el mismo porcentaje con que se ajustan los salarios en el año 2026. Para el cuarto año de vigencia, el monto del avalúo de la alimentación mensual equivaldrá al valor correspondiente al tercer año de vigencia incrementado en el mismo porcentaje con que se ajustan los salarios en el año 2027.

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 CCT, EL EMPLEADOR otorgará un subsidio de alimentación a los empleados PTC que laboran en la ciudad de Bogotá y Barranquilla por valor de ciento ochenta y tres mil quinientos diecinueve pesos (\$183,519.00) mensuales para el primer año de vigencia de esta CCT; para el segundo año de vigencia el monto de este subsidio equivaldrá al valor correspondiente al primer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2024 certificado por el DANE; para el tercer año de vigencia, el monto del subsidio equivaldrá al valor correspondiente al segundo año de vigencia indexado con el IPC del año 2025 certificado por el DANE y para el cuarto año de vigencia el monto del subsidio equivaldrá al valor correspondiente al tercer año de vigencia indexado con el IPC del año 2026 certificado por el DANE.

Queda entendido que este auxilio no constituye salario.

PARÁGRAFO TRANSITORIO:

Dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la CCT 2018-2019, la Comisión de Alimentación, con la participación de expertos asesores tanto de EL SINDICATO como de EL EMPLEADOR, con base en los estudios realizados por la Universidad Nacional de Colombia para EL SINDICATO, conocidos por EL EMPLEADOR, y otros adelantados por EL EMPLEADOR, definirá un Plan de Acción para evaluar la potencial implementación gradual de mejoras en la calidad nutricional del suministro de la alimentación a los trabajadores de EL EMPLEADOR. Así mismo, se realizará una evaluación sobre la posibilidad de implementar mejoras en el proceso de producción, empaquetamiento, conservación, método de calentamiento y consumo de los alimentos.

ARTÍCULO 46. COMISIÓN DE ALIMENTACIÓN

La Comisión que viene funcionando entre EL EMPLEADOR y el SINDICATO, como parte del proceso de mejoramiento continuo en el servicio de la alimentación, seguirá operando en los mismos términos y condiciones establecidos, 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 47. DESAYUNO / MERIENDA

EL EMPLEADOR entregará 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 doscientos setenta (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.

PARÁGRAFO TRANSITORIO:

Dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la CCT 2018-2019, la Comisión de Alimentación, con la participación de expertos asesores tanto de EL SINDICATO como de EL EMPLEADOR, con base en los estudios realizados por la Universidad Nacional de Colombia para EL SINDICATO, conocidos por EL EMPLEADOR, y otros adelantados por EL EMPLEADOR, definirá un Plan de Acción para evaluar la potencial implementación gradual de mejoras en la calidad nutricional del suministro de la alimentación a los trabajadores de EL EMPLEADOR. Así mismo, se realizará una evaluación sobre la posibilidad de implementar mejoras en el proceso de producción, empaquetamiento, conservación, método de calentamiento y consumo de los alimentos.

PARÁGRAFO TRANSITORIO SEGUNDO:

Dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma de la presente CCT, la Comisión de Alimentación evaluará la procedencia y conveniencia de cambiar la bebida caliente a base de leche, por un jugo empacado de las mismas características que actualmente se entrega con el desayuno. Este cambio únicamente se podrá realizar hasta por dos (2) días a la semana. Queda entendido que los días en que se haga el cambio antes señalado, no se entregará la

bebida caliente a base de leche a la que se refiere el presente artículo. Si la Comisión de Alimentación aprueba el cambio, determinará la fecha de implementación del mismo.

ARTÍCULO 48. 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 49. VIVIENDA

EL EMPLEADOR mantendrá su política de préstamos de vivienda (Programa de Ayuda para Adquisición de Vivienda - P.A.A.V.) prestando el ochenta por ciento (80%) del avalúo comercial de la vivienda, con una tasa de interés nominal anual equivalente al IPC del año inmediatamente anterior menos un punto porcentual (IPC-1%), o del cuatro por ciento (4%), la que sea menor, liquidada mensualmente. En todo caso, la tasa de interés nominal anual, liquidada mensualmente, no será inferior al tres por ciento (3%) ni superior al cuatro por ciento (4%).

La tasa se reajustará en los meses de enero de cada año, con las condiciones descritas en el párrafo anterior.

El porcentaje máximo del salario del empleado que se destinará para la cuota mensual de amortización del préstamo será del diez por ciento (10%), 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 CCT, 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 CCT será de ochocientos (800) préstamos.

Los préstamos adjudicados que no sean utilizados, serán ofrecidos nuevamente, en el mes de octubre del mismo año, a nuevos beneficiarios siguiendo estrictamente el orden de puntaje establecido en la política.

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 más años de residencia familiar (esposa e hijos) en las ciudades o municipios de los departamentos de Atlántico, Magdalena, Cesar, Bolívar, Córdoba y Sucre podrán usar su préstamo de vivienda para esas ciudades o municipios. Esta restricción de los cinco (5) años no se aplicará a los trabajadores oriundos de fuera de La Guajira.

Todo trabajador elegible al préstamo de vivienda podrá hacer uso del mismo para inversión en el departamento de La Guajira, al igual que para la ciudad de Barranquilla, sin restricción de tiempo mínimo de residencia.

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 tercero de este artículo y que serán ofrecidos durante la vigencia de esta CCT.

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

PARÁGRAFO CUARTO:

En caso de parejas (ambos empleados de CERREJÓN) se ofrecerá este préstamo en forma individual a cada empleado.

PARÁGRAFO QUINTO:

El trabajador voluntariamente aumentará o disminuirá el porcentaje de descuento mensual siempre que éste se encuentre entre el diez por ciento (10%) y hasta el veinte por ciento (20%) del salario básico del trabajador, mediante comunicación escrita enviada a la Dirección de Nómina, Compensación y Beneficios de Recursos Humanos, antes de la fecha de cierre de documentos correspondiente a la nómina mensual.

PARÁGRAFO SEXTO:

Los préstamos de vivienda correspondientes a la vigencia de la presente convención colectiva, se otorgarán en el mes de marzo de cada año de la vigencia, así: 250 préstamos durante el primer año de vigencia; 250 préstamos durante el segundo año de vigencia; 150 préstamos durante el tercer año de la vigencia y 150 préstamos durante el cuarto año de la vigencia.

PARÁGRAFO SÉPTIMO:

La Comisión de Vivienda estará conformada por un representante de Recursos Humanos y dos (2) miembros del sindicato, que se encargará de hacer la verificación y seguimiento a la aplicación de este artículo. Esta comisión se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y de manera extraordinaria cuando se requiera.

PARÁGRAFO TRANSITORIO:

Los préstamos actualmente vigentes se reajustarán con la tasa resultante de aplicar la fórmula descrita en el primer párrafo de este artículo y se seguirán reajustando anualmente de la misma manera como se adjudicarán los préstamos futuros. Es decir, para el primer año de vigencia de la presente CCT los préstamos actuales se ajustarán a una tasa de interés nominal anual.

ARTÍCULO 50. 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 diecisiete millones de pesos (\$17'000,000.00) 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 51. TRANSPORTE EN TIEMPO EXTRA

Cuando por razones de trabajo y previa autorización del supervisor inmediato, un trabajador beneficiario de la CCT que labore jornadas suplementarias en forma continua y hasta un mínimo de una hora y media (1 1/2) en un (1) día, EL EMPLEADOR le reconocerá por concepto de alimentación y transporte en ese día la suma de treinta y siete mil novecientos treinta y un pesos (\$37,931.00) para el primer año de vigencia; para el segundo año de vigencia el monto del auxilio equivaldrá al valor correspondiente al primer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2024 certificado por el DANE; para el tercer año de vigencia, el monto del auxilio equivaldrá al valor correspondiente al segundo año de vigencia, indexado con el IPC del año 2025 certificado por el DANE y para el cuarto año de vigencia, el monto del auxilio equivaldrá al valor correspondiente al tercer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2026 certificado por el DANE; siempre y cuando estos servicios no sean suministrados por EL EMPLEADOR.

ARTÍCULO 52. 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 EPS, o de la Superintendencia de Salud y Seguridad, así lo requieran.

Adicionalmente, EL EMPLEADOR ofrecerá a todos los empleados la opción de tomar un menú saludable desarrollado conjuntamente con la Comisión de Alimentos, con un mínimo de permanencia de un (1) mes, para lo cual el trabajador deberá inscribirse o retirarse de dicho menú, con una anticipación no menor a ocho (8) días.

CAPÍTULO V. AUXILIOS VARIOS

ARTÍCULO 53. 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 setecientos sesenta y siete mil doscientos setenta y tres pesos (\$767,273.00). En el segundo año de vigencia de la presente CCT, el monto del auxilio equivaldrá al valor correspondiente al primer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2024 certificado por el DANE. Para el tercer año de vigencia, el monto del auxilio equivaldrá al valor correspondiente al segundo año de vigencia, indexado con el IPC del año 2025 certificado por el DANE. Para el cuarto año de vigencia, el monto del auxilio equivaldrá al valor correspondiente al tercer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2026 certificado por el DANE. Este auxilio será cancelado en el mes de enero de cada año con el avance 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, la Dirección de Nómina, Compensación y Beneficios de Recursos Humanos 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 PRIMERO:

EL EMPLEADOR reconocerá dentro de los grados de educación formal hasta tres (3) grados de preescolar antes de ingresar a la primaria, independiente de la edad, para lo cual se llevará el respectivo contador por cada hijo que reciba este auxilio.

Queda entendido que este auxilio no constituye salario.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Cuando la solicitud se presente por primera vez o cuando se presente el paso de preescolar a primaria, se pagará el auxilio del año corriente junto con el avance quincenal siguiente a la presentación de la solicitud por parte del trabajador.

ARTÍCULO 54. 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, carreras militares, técnicas o tecnológicas por periodos académicos (trimestres, cuatrimestres, semestres y anual), por cada hijo debidamente registrado en la Empresa.

En todo caso se efectuarán dos pagos anuales, los cuales incluirán cuatro (4) auxilios para quienes cursen periodos trimestrales, tres (3) auxilios para los que cursan cuatrimestres, dos (2) auxilios para los semestrales y anuales. 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 más el costo de los cursos adicionales, hasta un máximo del veinte por ciento (20%) del costo de la matrícula, siempre y

cuando estos cursos estén incluidos dentro del pensum académico o sean de carácter obligatorio, para lo cual el trabajador deberá presentar una certificación de la institución de educación superior respectiva. Los auxilios se pagarán según los rangos definidos por la siguiente tabla:

RANGO DE VALOR DE LA MATRICULA			AUXILIO UNIVERSITARIO PRIMER AÑO
Rango	Inicia	Fin	
1	0	1,200,000	1,238,160
2	1,200,001	5,600,000	100% del valor de la matricula
3	5,600,001	5,850,000	5,778,080
4	5,850,001	6,150,000	5,829,670
5	6,150,001	6,300,000	6,036,030
6	6,300,001	6,600,000	6,242,390
7	6,600,001	6,800,000	6,500,340
8	6,800,001	7,000,000	6,551,930
9	7,000,001	7,400,000	6,913,060
10	7,400,001	7,700,000	7,119,420
11	7,700,001	7,950,000	7,325,780
12	7,950,001	8,200,000	7,428,960
13	8,200,001	8,490,000	7,635,320
14	8,490,001	8,800,000	8,770,300
15	8,800,001	9,450,000	8,821,890
16	9,450,001	10,000,000	9,079,840
17	10,000,001	10,700,000	9,286,200
18	10,700,001	11,200,000	9,492,560
19	11,200,001	11,700,000	9,802,100

20	11,700,001	13,000,000	10,111,640
21	13,000,001	15,000,000	10,833,900
22	15,000,001	Adelante	15,984,834

Para el segundo, tercero y cuarto año de vigencia de la CCT el valor del auxilio a pagar del último rango de la tabla (rango 22) se aumentará en el mismo porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el DANE del año calendario inmediatamente anterior.

Los trabajadores 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 a la Dirección de Nómina, Compensación y Beneficios de Recursos Humanos en los plazos que se señalen por medio de la cartelera. El trabajador deberá presentar el recibo de pago cancelado, o la constancia de pago de la universidad, 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 de EL SINDICATO o, en ausencia de éstos los que designe la organización sindical se reunirán, por lo menos una vez al mes, con un funcionario de la Dirección de Nómina, Compensación y Beneficios de Recursos Humanos 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 Dirección de Nómina, Compensación y Beneficios y la Dirección de Gestión Laboral y Relacionamento de Recursos Humanos 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 pagará desde los avances quincenales de mayo y noviembre de cada año.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Carreras Técnicas o Tecnológicas. EL EMPLEADOR pagará auxilios a estudiantes de carreras técnicas o tecnológicas cuya duración sea igual o superior a cuatro (4) 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, bio-cosmetología y los programas de formación técnica ofrecidos por Tecnoguajira.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Cuando un hijo del trabajador, beneficiario de este artículo, haya cursado parcial o totalmente una carrera técnica o tecnológica de nivel superior debidamente aprobada por el ICFES y decida posteriormente, en un plazo no mayor a tres (3) años, iniciar una carrera profesional en una institución educativa legalmente reconocida y aprobada, continuará recibiendo el beneficio de que trata este artículo, pero en este caso el máximo de auxilios a que tendrá derecho será igual al resultado de tomar el total de auxilios que recibiría de haber realizado el programa profesional desde un principio, menos el número de auxilios recibidos en virtud de la carrera técnica o tecnológica que cursó.

Cuando un hijo del trabajador, beneficiario de este artículo, haya cursado parcialmente una carrera profesional, en instituciones legalmente reconocidas y aprobadas y decida posteriormente, en un plazo no mayor a tres (3) años, iniciar otra carrera profesional, en instituciones legalmente reconocidas y aprobadas, continuará recibiendo el beneficio de que trata este artículo, pero en este caso el máximo de auxilios a que tendrá derecho, será igual al resultado de tomar el total de auxilios que recibiría de haber realizado el último programa profesional desde un principio, menos el número de auxilios recibidos en virtud de la carrera que cursó.

Cuando un hijo del trabajador, beneficiario de este artículo, haya cursado parcialmente una carrera profesional, en instituciones legalmente reconocidas y aprobadas, decida posteriormente, en un plazo no mayor a tres (3) años, iniciar otra carrera técnica o tecnológica en una institución educativa debidamente aprobada, continuará recibiendo el beneficio de que trata este artículo, pero en este caso el máximo de auxilios a que tendrá derecho, será igual a diez (10), menos el número de auxilios que recibió cuando cursaba la carrera profesional.

PARÁGRAFO TERCERO:

EL EMPLEADOR celebrará convenios con instituciones de educación universitaria legalmente reconocidas en Colombia que lo permitan, con el objetivo de ofrecer la oportunidad al trabajador de que EL EMPLEADOR realice el pago directo del auxilio establecido en el presente artículo a la Universidad respectiva. La reglamentación para la aplicación de los convenios que se suscriban, será definida en la Comisión de Educación bipartita EMPLEADOR – SINDICATO. Esta comisión establecerá un plan de trabajo con EL EMPLEADOR para promover la realización de nuevos convenios y el uso de los mismos por parte de los beneficiarios.

Además de los convenios suscritos por EL EMPLEADOR con instituciones de educación superior legalmente reconocidas en Colombia, el trabajador podrá utilizar los mecanismos que se acuerden en la Comisión de Educación para que el pago del auxilio universitario se realice a las instituciones de educación superior que tengan convenio con cualquier entidad de economía solidaria relacionada con Cerrejón, de acuerdo con los términos y condiciones que establezca dicha Comisión. Cuando el auxilio que paga EL EMPLEADOR sea por un valor mayor al del monto de la matrícula, EL EMPLEADOR pagará a la institución educativa el valor del 100% de la matrícula y en la nómina siguiente a dicho desembolso, le reconocerá al trabajador la diferencia entre el valor de la matrícula y el monto del auxilio, según el rango al que aplique.

Si como resultado del convenio con la universidad se obtiene un descuento en el valor de la matrícula, el auxilio universitario a pagar se determinará tomando el valor inicial de la matrícula sin el descuento. En caso de que el valor del auxilio universitario a pagar sea superior al costo

de la matrícula con el descuento, la diferencia entre el valor del auxilio universitario a pagar y el valor cancelado a la universidad, será pagado al trabajador en el mes siguiente de haberse efectuado dicho pago.

La Comisión de Educación EMPLEADOR – SINDICATO explorará las alternativas que sean necesarias para el pago directo a las instituciones de educación universitaria con las cuales no sea posible establecer convenios.

PARÁGRAFO CUARTO:

El auxilio universitario pagado a partir de noviembre de 2023 y hasta el momento de la firma de la presente CCT, se ajustará hasta llevarlo a los valores de la tabla que hace referencia este artículo y que corresponde al primer año de vigencia de esta CCT. Esta diferencia será pagada en la nómina siguiente a la firma de la presente CCT. Este ajuste se realizará con este mismo criterio en todos los primeros años o períodos de vigencia de las próximas CCT. Queda entendido que este ajuste se realiza solo para el primer año de vigencia y por efecto de cambio de Convención Colectiva.

ARTÍCULO 55. EDUCACIÓN Y/O NECESIDADES ESPECIALES

Para auxiliar los costos educativos y/o necesidades especiales 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 y condiciones de atención especiales debidamente diagnosticado por un especialista pertinente de acuerdo con la patología, se destinará un auxilio de cuatro millones ciento ochenta y cinco mil seiscientos sesenta y siete pesos (\$4.185.667.00), por hijo por semestre para el primer año de vigencia; para el segundo año de vigencia el monto del auxilio equivaldrá al valor correspondiente al primer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2024 certificado por el DANE; para el tercer año de vigencia el monto del auxilio equivaldrá al valor correspondiente al segundo año de vigencia, indexado con el IPC del año 2025, certificado por el DANE; para el cuarto año de vigencia el monto del auxilio equivaldrá al valor correspondiente al tercer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2026, certificado por el DANE.

Los trastornos mencionados deben estar sustentados por el diagnóstico de médicos especialistas, tales como pediatras, neurólogos y/o psicopedagogos además de las pruebas que sustenten los trastornos arriba mencionados.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Para aquellos diagnósticos de patologías permanentes se requerirá presentar, por una sola vez, el diagnóstico de la patología donde se certifique que es de carácter permanente, con la finalidad de otorgar los pagos de los auxilios correspondientes.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Para diagnósticos de trastornos temporales se requerirá presentar el certificado médico cada vez que se solicite el auxilio.

En los casos en 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. Cuando se detecten inconsistencias en la información de soporte presentada por algún trabajador, la Dirección de Nómina, Compensación y Beneficios de Recursos Humanos 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 pagará desde los avances quincenales de mayo y noviembre de cada año.

PARÁGRAFO TERCERO:

El auxilio del que trata este artículo, no restringe el acceso al beneficio del Artículo 54 – AUXILIO EDUCACION UNIVERSITARIA, siempre y cuando, la patología que origine el auxilio de Educación y/o Necesidades Especiales sea certificada como de carácter permanente.

ARTÍCULO 56. ESTUDIO DE TRABAJADORES

A los trabajadores que estudien carreras técnicas, tecnológicas o universitarias y que no estén cubiertos por el Plan de Asistencia Educativa, recibirán un auxilio educativo por periodo académico, 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 54, **AUXILIO EDUCACIÓN UNIVERSITARIA**, de la presente CCT.

Estos trabajadores deberán presentar previamente el correspondiente certificado de matrícula.

El número de trabajadores beneficiarios de este plan será de doscientos cuarenta (240) por semestre. En caso de que haya solicitudes adicionales, éstas se clasificarán por puntaje, de común acuerdo con EL SINDICATO.

Este auxilio se pagará en los avances quincenales de mayo y noviembre de cada año de vigencia de la presente CCT.

PARÁGRAFO PRIMERO:

EL EMPLEADOR otorgará un (1) día de permiso remunerado con salario básico por semestre a todos los trabajadores beneficiarios de esta CCT, que estudien carreras, tecnológicas o universitarias. Adicionalmente, estos trabajadores serán elegibles a cinco (5) intercambios de turno por cada semestre, siguiendo los procedimientos establecidos en el artículo pertinente de esta CCT.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Carreras técnicas o tecnológicas. EL EMPLEADOR pagará auxilios a trabajadores, beneficiarios de este artículo, que estudien carreras técnicas o tecnológicas 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.

PARÁGRAFO TERCERO:

Los trabajadores elegibles a este auxilio podrán hacer uso de los convenios existentes con las universidades para el pago de las matrículas, de acuerdo con lo establecido en el parágrafo tercero del artículo 54 de la presente CCT.

ARTÍCULO 57. AUXILIO EDUCATIVO A EL SINDICATO PARA HIJOS DE TRABAJADORES FALLECIDOS.

Dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente CCT, EL EMPLEADOR auxiliará a EL SINDICATO con la suma de ciento ochenta y siete millones ciento noventa y tres mil novecientos ochenta y tres pesos (\$187.193.983.00), 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 el mes de enero de 2026, con el mismo propósito, se entregará un auxilio equivalente al auxilio otorgado en 2024, indexado con el IPC del año 2024 y el valor resultante se indexará con el IPC del año 2025 certificado por el DANE.

PARÁGRAFO:

En caso que se presenten solicitudes de auxilios escolares, universitarios o especiales de hijos de trabajadores fallecidos por accidente de trabajo ocurridos durante la vigencia de esta CCT, EL EMPLEADOR pagará a EL SINDICATO el valor de los auxilios correspondientes, de acuerdo con los montos y condiciones descritos en los siguientes artículos: **ARTÍCULO 53 - AUXILIO ESCOLAR**, **ARTÍCULO 54 - AUXILIO EDUCACIÓN UNIVERSITARIA** y **ARTÍCULO 55 - EDUCACIÓN Y/O NECESIDADES ESPECIALES** respectivamente. Estos auxilios se otorgarán hasta finalizar la educación universitaria de los respectivos hijos del empleado fallecido.

El número total de auxilios universitarios no será mayor al número de períodos académicos de los que conste el programa que esté cursando el hijo del trabajador en el momento del fallecimiento.

Si para el momento del fallecimiento del trabajador, por accidente de trabajo, el hijo aún no ha iniciado sus estudios universitarios, EL EMPLEADOR pagará a EL SINDICATO el valor de los auxilios universitarios que sean reconocidos, una vez que el hijo inicie sus estudios universitarios de acuerdo con los montos y condiciones descritos en el **ARTÍCULO 54 - AUXILIO EDUCACIÓN UNIVERSITARIA**.

ARTÍCULO 58. PRÉSTAMOS PARA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

A partir de la presente CCT, EL EMPLEADOR otorgará préstamos sin intereses a los trabajadores beneficiarios de la CCT 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 para el primer y segundo año de vigencia será de siete millones veintidós mil trescientos ochenta y siete pesos (\$7.022.387.00). Para el tercer y cuarto año de vigencia, el monto máximo a prestar por trabajador será de siete millones veintidós mil trescientos ochenta y siete

pesos (\$7.022.387.00), indexado con el IPC del año 2024 y el valor resultante se indexará con el IPC del año 2025 certificado por el DANE.

B. El valor del préstamo será amortizado en un ochenta por ciento (80%) dentro de los doce (12) meses siguientes a la fecha de su desembolso.

PARÁGRAFO: Se otorgarán hasta dos (2) préstamos adicionales para cubrir gastos educativos, cuando el trabajador haya recibido el número máximo de auxilios establecido en el ARTÍCULO 54 - AUXILIO EDUCACIÓN UNIVERSITARIA. En caso de usarse estos préstamos adicionales el monto máximo a prestar, para el primer y segundo año de vigencia será el valor de la matrícula con un tope de siete millones seiscientos cuarenta y nueve mil seiscientos pesos (\$7.649.600.00). Para el tercer y cuarto año de vigencia, en caso de usarse estos préstamos adicionales el monto máximo a prestar será de siete millones seiscientos cuarenta y nueve mil seiscientos pesos (\$7.649.600.00), indexado con el IPC del año 2024 y el valor resultante se indexará con el IPC del año 2025 certificado por el DANE.

Queda entendido que en cualquier caso el monto máximo a prestar por efecto de este artículo, por trabajador por el primer y segundo año de vigencia, será de ocho millones ciento noventa y dos mil setecientos ochenta y seis pesos (\$8.192.786.00). Para el tercer y cuarto año de vigencia, el monto máximo a prestar por efecto de este artículo por trabajador será de ocho millones ciento noventa y dos mil setecientos ochenta y seis pesos (\$8.192.786.00), indexado con el IPC del año 2024 y el valor resultante se indexará con el IPC del año 2025 certificado por el DANE.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Prevía solicitud del trabajador, el préstamo se desembolsará directamente a la institución de educación Universitaria usando los convenios establecidos en el parágrafo tercero del Art. 54-AUXILIO EDUCACIÓN UNIVERSITARIA. Queda entendido que esto se realizará siempre y cuando exista convenio con la institución en la cual estudie el beneficiario.

ARTÍCULO 59. 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 60. PATROCINIO SENA, HIJOS DE TRABAJADORES

A partir de la firma de la presente CCT, y dentro de las estipulaciones legales, en los procesos de selección de aprendices Sena, que sean patrocinados por EL EMPLEADOR, éste solicitará al SENA que dentro del grupo de los aspirantes que cumplan con las condiciones de ingreso establecidas, se seleccione hasta un diez por ciento (10%) de hijos de sus trabajadores.

ARTÍCULO 61. PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS HIJOS DE TRABAJADORES

Durante la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR, dentro de su política de prácticas universitarias para estudiantes, ofrecerá a los hijos de trabajadores el diez por ciento (10%) de

los cupos semestrales requeridos en dicho período. En todo caso se ofrecerán como mínimo cinco (5) cupos por semestre, siempre y cuando haya candidatos que cumplan los requerimientos.

Estas cinco (5) plazas se ofrecerán mientras se encuentre vigente la política de prácticas universitarias de EL EMPLEADOR.

ARTÍCULO 62. AUXILIO FUNERARIO FAMILIARES

Durante la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR reconocerá un auxilio de un millón ochocientos setenta y cinco mil sesenta y seis pesos (\$1.875.066.00) para el primer año de vigencia; para el segundo año de vigencia el monto del auxilio equivaldrá al valor correspondiente al primer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2024 certificado por el DANE; para el tercer año de vigencia, el monto del auxilio equivaldrá al valor correspondiente al segundo año de vigencia, indexado con el IPC del año 2025 certificado por el DANE y para el cuarto año de vigencia, el monto del auxilio equivaldrá al valor correspondiente al tercer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2026 certificado por el DANE.

Este auxilio se otorga para gastos mortuorios, en caso de fallecimiento de alguno de los familiares del trabajador que se especifican en el ARTÍCULO 29 - **DEFINICIÓN FAMILIARES** de la presente CCT.

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 y es complementario al otorgado por la ley.

PARÁGRAFO:

Para el reconocimiento de este auxilio no se tendrá en cuenta la edad o situación de dependencia económica de los hijos del trabajador.

ARTÍCULO 63. 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 tres millones seiscientos ochenta y ocho mil novecientos sesenta y siete pesos (\$3.688.967.00) en caso de fallecimiento del trabajador en el primer año de vigencia de la CCT. Si el fallecimiento se produce en el segundo año de vigencia de la CCT, el monto del auxilio será el equivalente al valor correspondiente al primer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2024 certificado por el DANE. Si el fallecimiento se produce en el tercer año de vigencia de la CCT, el monto del auxilio será el equivalente al valor correspondiente al segundo año de vigencia, indexado con el IPC del año 2025 certificado por el DANE. Si el fallecimiento se produce en el cuarto año de vigencia de la CCT, el monto del auxilio será el equivalente al valor correspondiente al tercer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2026 certificado por el DANE.

Dicho auxilio será pagado a la esposa(o), o a la compañera(o) permanente o a los hijos mayores de edad, 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.

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(o) en la Empresa, compañera(o) permanente debidamente inscrita(o) en la Empresa, hijos, padres y hermanos del trabajador fallecido.

ARTÍCULO 64. ANTICIPO A FAMILIARES DE TRABAJADORES FALLECIDOS

A partir de la firma de la presente CCT, EL EMPLEADOR podrá anticipar, a los beneficiarios que tuvieren derecho, parte del monto de los seguros voluntarios existentes en la Empresa y a los cuales estuviere afiliado el trabajador fallecido, en una cuantía de hasta tres (3) salarios básicos que estuviere devengando el trabajador al momento de su fallecimiento, previa solicitud de alguno de los beneficiarios.

ARTÍCULO 65. 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 Empresa, 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 dieciocho (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 de los dos (2) años siguientes al fallecimiento o declaratoria de invalidez del ex-trabajador. Cuando se trate de hijo del ex-trabajador inválido o fallecido, no habrá límite temporal para la solicitud de aplicación de este artículo.

PARÁGRAFO TERCERO:

Cada tres meses se revisará, con un miembro de la Comisión de Reclamos de la Junta Directiva Nacional de SINTRACARBÓN, el estado de las solicitudes de empleo de los familiares de trabajadores inválidos o fallecidos.

ARTÍCULO 66. PERMISOS A COOTRACERREJÓN

EL EMPLEADOR concederá ochenta (80) días-hombre de permiso remunerado con salario básico, por cada uno de los años de vigencia de la presente CCT, 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 CCT a los miembros del Consejo Directivo de COOTRACERREJÓN para asistir a sus reuniones estatutarias.

ARTÍCULO 67. BECAS A EXCELENCIA UNIVERSITARIA PARA HIJOS(AS) DE TRABAJADORES

Durante los dos primeros años de la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR otorgará veinte (20) becas cada semestre por un valor de seis millones ochenta y seis mil ochocientos noventa y seis pesos (\$6.086.896.00) cada una, para estudiantes universitarios hijos(as) de trabajadores, que tengan los mejores promedios académicos en el semestre inmediatamente anterior.

Durante el tercer y cuarto año de la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR otorgará veinte (20) becas cada semestre por un valor de seis millones ochenta y seis mil ochocientos noventa y seis pesos (\$6.086.896.00) cada una, indexado con el IPC del año 2024 y el valor resultante se indexará con el IPC del año 2025 certificado por el DANE, para estudiantes universitarios hijos(as) de trabajadores, que tengan los mejores promedios académicos en el semestre inmediatamente anterior.

La comisión de educación de EL EMPLEADOR y EL SINDICATO reglamentará el procedimiento para otorgar dichas becas.

El estudiante que se haga merecedor de la beca de que trata este artículo, mantiene el derecho al auxilio referido en el ARTÍCULO 54 - **AUXILIO EDUCACIÓN UNIVERSITARIA**.

ARTÍCULO 68. BECAS EXCELENCIA ESTUDIOS DE POSGRADO PARA HIJOS(AS) DE TRABAJADORES

Durante el primer y segundo año de la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR otorgará diez (10) becas cada semestre por un valor de seis millones quinientos diecinueve mil ciento diecisiete pesos (\$6.519.117.00) cada una, para estudiantes hijos(as) de trabajadores, que dependan económicamente del trabajador y que tengan los mejores promedios académicos acumulados en el programa de posgrado que esté cursando.

Durante el tercer y cuarto año de la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR otorgará diez (10) becas cada semestre por un valor de seis millones quinientos diecinueve mil ciento diecisiete pesos (\$6.519.117.00) cada una, indexado con el IPC del año 2024 y el valor resultante se indexará con el IPC del año 2025 certificado por el DANE, para estudiantes hijos(as) de trabajadores, que dependan económicamente del trabajador y que tengan los mejores promedios académicos acumulados en el programa de posgrado que esté cursando.

La comisión de educación de EL EMPLEADOR y EL SINDICATO reglamentará el procedimiento para otorgar dichas becas.

CAPÍTULO VI. SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 69. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EL EMPLEADOR desarrollará una alta y eficiente política de seguridad y salud en el trabajo 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 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), bajo las siguientes directrices:

- A. Desarrollar e Implementar programas de promoción de seguridad y salud en el trabajo, prevención y control de riesgos laborales orientados a optimizar el bienestar de los trabajadores en su lugar de trabajo.
- B. Cumplir con todas las leyes y reglamentos sobre seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales a que haya lugar y aplicar los estándares adecuados cuando aquéllas no existan.
- C. Evaluar periódicamente el estado de la salud de sus trabajadores para identificar y controlar oportunamente los riesgos de salud relacionados con el trabajo.
- D. 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.
- E. Capacitar, concientizar y comprometer a todos los trabajadores en el cumplimiento de esta política.
- F. Establecer pausas activas en los puestos de trabajo que demanden alto nivel de concentración y dedicación.

ARTÍCULO 70. 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 de acuerdo con la normatividad vigente. Estos elementos serán de uso obligatorio durante las horas de trabajo.

ARTÍCULO 71. ANTEOJOS

EL EMPLEADOR otorgará por una sola vez, durante la vigencia de la presente CCT, un auxilio por trescientos ochenta y siete mil novecientos veinticinco pesos (\$387,925.00) para el primer año de vigencia; para el segundo año de vigencia el monto del auxilio será el equivalente al

valor correspondiente al primer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2024 certificado por el DANE; para el tercer año de vigencia, el valor del auxilio será equivalente a indexar por el IPC del año 2025, certificado por el DANE, el monto del auxilio del segundo año de vigencia; para el cuarto año de vigencia, el valor del auxilio será equivalente a indexar por el IPC del año 2026, certificado por el DANE, el monto del auxilio del tercer 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 cuatrocientos cuarenta y seis mil seiscientos siete pesos (\$446,607.00) para el primer año de vigencia; para el segundo año de vigencia el monto del auxilio será el equivalente al valor correspondiente al primer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2024 certificado por el DANE; para el tercer año de vigencia, el valor del auxilio será equivalente a indexar por el IPC del año 2025, certificado por el DANE, el monto del auxilio del segundo año de vigencia y para el cuarto año de vigencia, el valor del auxilio será equivalente a indexar por el IPC del año 2026, certificado por el DANE, el monto del auxilio del tercer año de vigencia.

En el caso de un cambio de fórmula de los lentes del trabajador, EL EMPLEADOR otorgará un segundo y/o tercer auxilio equivalente a un setenta por ciento (70%) del valor para el respectivo período, durante la vigencia de la presente CCT.

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 72. REUBICACIÓN LABORAL

Cuando por determinación de la ARL sea necesario reubicar a un trabajador a consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, EL EMPLEADOR con base en las recomendaciones ocupacionales que reciba de la ARL lo reubicará sin desmejorarlo salarialmente y lo entrenará en su nuevo cargo si fuese necesario, de acuerdo a lo estipulado en la Ley.

Para los otros casos, cuando por determinación de la EPS sea necesario reubicar a un trabajador, EL EMPLEADOR actuará de acuerdo con lo estipulado por la Ley. Adicionalmente, EL EMPLEADOR hará las gestiones que sean necesarias, ante las entidades de salud correspondientes, EPS o ARL, para que se realicen los procesos de rehabilitación física o psicológica requeridos para su adecuada readaptación, considerando los procesos que apliquen, de acuerdo con el manual guía de rehabilitación integral del Ministerio de Salud y Protección Social.

PARÁGRAFO:

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

ARTÍCULO 73. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST).

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

Para el funcionamiento del Comité, EL EMPLEADOR proporcionará cuando menos, un (1) día a la semana de permiso, dentro de la jornada normal de trabajo, a cada uno de sus miembros, de acuerdo con lo establecido por la ley, para el cumplimiento del cronograma de trabajo acordado por el Comité Paritario.

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 (1) 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 esté 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 (2) 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.

PARÁGRAFO:

A partir de la vigencia de la presente CCT, un miembro del COPASST, elegido por los trabajadores, participará en la investigación de los incidentes de alto potencial que se presenten en la operación.

ARTÍCULO 74. 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 beneficiarios de la CCT, 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 Gerencia de Gestión Ambiental reglamentará el mecanismo para la utilización de este artículo.

ARTÍCULO 75. ENTRENAMIENTO A MIEMBROS COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)

Los representantes de los trabajadores miembros del COPASST serán entrenados en temas relacionados con la salud y seguridad en el trabajo que incluirá entre otros: legislación en salud y seguridad industrial, comunicaciones efectivas, investigación de Accidentes de Trabajo, metodología para la conformación de los Grupos de Exposición Similar (GES), indicadores de mediciones de riesgo, indicadores de salud y seguridad; éstos y otros temas de entrenamiento, serán acordados en el pleno del COPASST y se orientarán hacia riesgos particulares y de acuerdo con los planes de trabajo que el Comité defina para la vigencia respectiva.

ARTÍCULO 76. DOTACIÓN DE UNIFORMES DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN

Durante la vigencia de la presente CCT, 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 calendario de la vigencia de la presente CCT.
2 pares de botas de seguridad por año calendario de la vigencia de la presente CCT . Estas botas tendrán las características dieléctricas para los técnicos que desempeñen funciones de electricistas.
- Producción:
4 uniformes por año calendario de la vigencia de la presente CCT .
2 pares de botas de seguridad por año calendario de la vigencia de la presente CCT . Para el grupo de bombas de producción, se les dará adicionalmente un par de botas pantaneras por la vigencia de la presente CCT.
- Puerto Bolívar:
8 uniformes por año calendario de la vigencia de la presente CCT .
2 pares de botas de seguridad por año calendario de la vigencia de la presente CCT .
- Administración:
4 uniformes por año calendario de la vigencia de la presente CCT .

2 pares de botas de seguridad por año calendario de la vigencia de la presente CCT .

- Secretarías:
5 uniformes por año calendario de la vigencia de la presente CCT .
2 pares de zapatos de seguridad por año calendario de la vigencia de la presente CCT .

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 calendario de la vigencia de la presente CCT. En este caso, se incluye la entrega en el mes de diciembre del primer año de vigencia de la presente CCT.
- Para Producción, la mitad en el mes de enero y la otra mitad en el mes de julio de cada año calendario de la vigencia de la presente CCT.
- Para Puerto Bolívar, la mitad en el mes de enero y la otra mitad en el mes de julio.
- 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 calendario de la vigencia de la presente CCT .

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 industrial.

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

PARÁGRAFO:

A partir de la vigencia de la presente CCT, los trabajadores que se reintegren después de 180 días o más de incapacidad, recibirán la dotación correspondiente al semestre de la fecha de su reintegro.

Para los efectos del presente artículo, cuando se hable de año calendario es el comprendido entre el 1º de enero y 31 de diciembre.

ARTÍCULO 77. 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 78. DOTACIÓN ADICIONAL PARA SOLDADORES

A partir de la firma de la presente CCT, EL EMPLEADOR entregará a los técnicos dedicados a labores de soldadura, por una sola vez en cada año calendario de la vigencia de la presente CCT y como dotación dentro de las recomendaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo 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 79. DOTACIÓN DE ELEMENTOS DE TRABAJO

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

- A los trabajadores que sean operadores de maquinaria pesada de los Departamentos de Producción y de Manejo de Carbón, una (1) esterilla por una sola vez en cada año calendario de la vigencia de la presente CCT, la cual se entregará con la dotación del segundo semestre de Producción y Manejo de Carbón. Así mismo, EL EMPLEADOR suministrará una (1) 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), sesenta (60) días después de la firma de la presente CCT.
- A los técnicos y operadores que laboren en la Mina, dos (2) toallas medianas por año calendario de la vigencia de la presente CCT, 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, un (1) morral para transporte de accesorios, el cual se entregará a más tardar noventa (90) días después de la firma de la presente CCT. Teniendo en cuenta la vigencia pactada de esta CCT, en el mes de enero de 2026 se entregará un nuevo morral.
- EL EMPLEADOR entregará al personal de operadores del Departamento de Producción en turno nocturno una linterna por cada año calendario de la vigencia de la presente CCT. Esta dotación será entregada en el mes de enero de cada año.
- A más tardar noventa (90) días después de firmada la presente CCT, EL EMPLEADOR entregará un termo para bebidas frías a los operadores de Producción. Teniendo en cuenta la vigencia pactada de esta CCT, en el mes de enero de 2026 se entregará un nuevo termo.

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

CAPÍTULO VII. AUXILIOS MÉDICOS

ARTÍCULO 80. MEDICAMENTOS

A. MEDICAMENTOS PLAN DE BENEFICIOS EN SALUD

Durante la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR se compromete a mantener los mecanismos administrativos extraordinarios que incluye intervenciones con las EPS y ARL, para asegurar que los trabajadores beneficiarios de la CCT, reciban, en un plazo no mayor a dos (2) días, todos los medicamentos del vademécum básico o especializado de dichas entidades, prescritos por los profesionales de la salud autorizados por éstas, que no hayan sido entregados oportunamente a través de los mecanismos regulares.

Estos medicamentos serán aquellos inexistentes en las farmacias autorizadas por la EPS o ARL, a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

El mecanismo extraordinario al que hace referencia el presente artículo deberá en todo caso satisfacer los requerimientos de la EPS o ARL 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.

Lo anterior aplica, sin detrimento de los mecanismos que para tal fin le otorga la ley al trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO DEL LITERAL A:

Cuando se trate de medicamentos prescritos por profesionales de la salud de la EPS, no incluidos en el vademécum básico o especializado de la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, se utilizarán los procedimientos establecidos por la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

B. MEDICAMENTOS PAS (HCM – MP)

Durante la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR se compromete a mantener los mecanismos administrativos extraordinarios que incluye:

1. Intervenciones a las empresas operadoras de los Planes Adicionales de Salud (HCM o MP), para asegurar que los trabajadores beneficiarios de la CCT, reciban, en un plazo no mayor a dos (2) días, todos los medicamentos del vademécum básico o especializado contratado con dichas entidades, prescritos por los profesionales de la salud autorizados por éstas, que no hayan sido entregados oportunamente a través de los mecanismos regulares.
2. Cuando se trate de medicamentos cubiertos por los Planes Adicionales de Salud (HCM o MP), inexistentes en las farmacias autorizadas, el trabajador tiene la opción de comprar el medicamento y solicitar a la empresa prestadora del Plan Adicional de Salud (HCM o MP) el reembolso del ochenta por ciento (80%) del valor pagado, con el límite de valor establecido por la empresa operadora, el cual le será reembolsado al trabajador a los ocho (8) días hábiles siguientes a la presentación del reclamo, con los respectivos soportes.

Este mecanismo administrativo extraordinario asegurará que el costo de los medicamentos que dispensan los operadores de los Planes Adicionales de Salud (HCM o MP), no sea superior que el precio máximo al público establecido para cada medicamento en los puntos de entrega por ellos autorizados.

El mecanismo extraordinario al que hace referencia el presente artículo deberá en todo caso satisfacer los requerimientos de las empresas operadores de los Planes Adicionales de Salud (HCM o MP) 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 LITERAL B:

EL EMPLEADOR dará instrucciones a la aseguradora que administra el plan voluntario de salud HCM, para que a partir de la firma de la presente CCT, 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO DEL LITERAL B:

Se establecen los siguientes mecanismos de participación para el sindicato:

- i. Comité de Farmacovigilancia: el Comité de Farmacovigilancia conformado por técnicos expertos en farmacología en representación de EL EMPLEADOR, del SINDICATO y del Operador del PAS-MP, tiene como función la revisión de los medicamentos que sean formulados a los afiliados al PAS-MP y sus beneficiarios, incluyendo aquellos que sean prescritos por fuera del vademécum para evaluar alternativas. Este Comité sesionará bimestralmente.
- ii. Comité de Gestión Compartida: Representantes de EL EMPLEADOR y EL SINDICATO participarán con periodicidad bimestral en sesiones del Comité de Gestión Compartida a llevarse a cabo con el Operador del PAS, con el objeto de garantizar la calidad y oportunidad de los servicios, mediante la presentación de oportunidades de mejoramiento en procesos, actuaciones y estándares de áreas que afecten la prestación de los servicios. El Comité definirá las acciones correctivas y preventivas que se deben tomar para evitar su recurrencia.

Se incluirá en la reunión bimestral o sesiones extraordinarias del Comité de Gestión Compartida del PAS-MP, programadas según las necesidades, la revisión del informe del Comité de Farmacovigilancia. A esta sesión asistirán dos (2) representantes de la comisión de salud de EL SINDICATO y su asesor técnico.

- iii. Informes de interventoría: Dos representantes de EL SINDICATO participarán, en conjunto con EL EMPLEADOR, en sesiones semestrales de presentación de informes de la operación de planes de salud, los cuales serán generados por la interventoría de planes de salud contratada por Cerrejón o por quien haga sus veces al interior de la Compañía. Dentro de los informes, se presentará información de suficiencia de la red médica y de dispensarios, siniestralidad de los planes de salud, oportunidad en la prestación del servicio, al igual que estadísticas y análisis de quejas y reclamos presentados por afiliados. De estas sesiones pudiera derivarse la realización conjunta de visitas en campo a la red de prestadores, por parte de representantes de EL EMPLEADOR y EL SINDICATO. En estas reuniones se hará seguimiento a los avances y aplicación del estudio de caracterización elaborado conforme a

lo definido en la CCT 2016-2017 en el PARÁGRAFO TRANSITORIO PRIMERO del ARTÍCULO 82 – PLANES ADICIONALES DE SALUD (HCM Y MEDICINA PREPAGADA).

ARTÍCULO 81. PLANES ADICIONALES DE SALUD (HCM Y MEDICINA PREPAGADA)

A partir de la firma de la presente CCT, EL EMPLEADOR pagará directamente a la empresa prestadora de los servicios de los Planes Adicionales de Salud (HCM o MP) al cual se encuentre afiliado el empleado en cualquiera de los Planes Adicionales de Salud suscritos por éste (HCM o MP), el setenta y cinco por ciento (75%) del costo nominal del plan (calculado con base en la opción 1 del PAS-MP).

Con este esquema, el trabajador pagará en la nómina de cada mes el veinticinco por ciento (25%) restante, el cual dependerá del número de beneficiarios registrados en los respectivos planes.

A manera de ejemplo se ilustran los valores a cargo del empleado durante el periodo diciembre 1ro de 2023 a noviembre 30 de 2024:

Tabla Opción 1

Número de Beneficiarios	Valor a pagar por el trabajador
0	\$38,460
1	\$60,342
2	\$78,359
3	\$96,077
4 ó más	\$105,014

La proporción a pagar por EL EMPLEADOR cobijará a todos los trabajadores afiliados a los planes adicionales de salud (PAS: HCM - MP), independiente de los grupos u opciones a que pertenezcan.

Queda entendido que la proporción a pagar por EL EMPLEADOR directamente al operador del plan adicional de salud (PAS: HCM - MP), no constituye salario. Los valores a pagar por el trabajador serán ajustados cuando haya cambios en la estructura de costos anual del plan, manteniendo la proporción subsidiada por EL EMPLEADOR en el setenta y cinco por ciento (75%) del valor nominal y la proporción a cargo del trabajador será del veinticinco por ciento (25%) del valor nominal.

El EMPLEADOR entregará trimestralmente a la Comisión de Salud, los informes de siniestralidad del Plan Adicional de Salud y un estimado del factor de ajuste porcentual que sería aplicado a las tarifas del contrato al final del periodo analizado.

A partir de la vigencia de la presente CCT, el reajuste a aplicar a los aportes del empleado dependerá de la siniestralidad del Plan según lo que indica la siguiente tabla, manteniendo siempre la porción subsidiada por el EMPLEADOR en el setenta y cinco (75 %) del valor

nominal y la proporción a cargo del trabajador será del veinticinco por ciento (25%) del valor nominal.

Tabla de ajustes según siniestralidad

Siniestralidad	Ajuste Máximo
< = 71 %	Sin ajuste
> 71% y <= 85%	% IPC Salud
> 85% y <= 100%	% IPC Salud + 5%
> 100% y <= 105%	% IPC Salud + 8%
> 105% y <= 110%	% IPC Salud + 12%

Adicional a la mejora de los beneficios anteriores, EL EMPLEADOR ha gestionado con el operador del Plan Adicional de Salud (PAS), 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 y Cardiología) con una cuota moderadora única por evento.

A manera de ejemplo se ilustran los valores a cargo del empleado durante el periodo diciembre 1ro de 2023 a noviembre 30 de 2024:

Tabla Opción 2

Número de Beneficiarios	Valor a pagar por el empleado
0	\$15,551
1	\$14,676
2	\$18,878
3	\$23,143
4 ó más	\$25,294

Como un mecanismo para mejorar el beneficio de los empleados vinculados a la opción 2 del PAS - MP, EL EMPLEADOR entregará un bono anual por beneficiario para consulta gratis, con las mismas condiciones establecidas para el Bono "PLAN DE BENEFICIOS EN SALUD" en el ARTÍCULO 82 - **BONOS 'PLAN DE BENEFICIOS EN SALUD'**.

EL EMPLEADOR abrirá un periodo de afiliación al PAS-MP treinta (30) días después de firmada la CCT.

PARÁGRAFO PRIMERO:

En los futuros procesos de selección y definición de un nuevo contrato del Plan Adicional de Salud (MP), que EL EMPLEADOR realice, EL SINDICATO a través de la Comisión de Salud, presentará recomendaciones a EL EMPLEADOR para ser consideradas en la definición del alcance de los servicios y en la lista preliminar de los oferentes de acuerdo a los procedimientos de contratación establecidos por EL EMPLEADOR.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

El Operador del Plan Adicional de Salud (PAS – MP) se fundamentará en el resultado del ejercicio de caracterización de la población de beneficiarios del Plan Adicional de Salud, realizado por la fundación *Salutia* en el año 2017, o cualquier otro que se desarrolle a futuro, con el objeto de profundizar en las principales causas de atención en salud de los usuarios del PAS - MP y, a partir de ello, procederá a:

- a) Incrementar la oferta de especialidades en la zona de influencia, en los casos que aplique, y acorde con la disponibilidad del recurso médico en la región.
- b) Ampliación de la red de prestadores, de identificarse necesario, con el fin de mantener una red calificada y suficiente, que responda a las necesidades de salud de la población afiliada y alineada con la oferta de servicios disponibles en la zona de influencia.
- c) Direccionar a los afiliados a los programas de Promoción y Prevención ofrecidos por el operador del PAS - MP o la EPS en alianza, tendientes a la prevención de enfermedades de mayor morbilidad. Así mismo, se mantendrá el seguimiento de los usuarios adscritos en los programas de Promoción y Prevención que se vienen desarrollando en la actualidad.

ARTÍCULO 82. BONOS ‘PLAN DE BENEFICIOS EN SALUD’

Para los trabajadores que no estén afiliados a algún Plan Adicional de Salud (PAS HCM o MP), EL EMPLEADOR reconocerá hasta cuatro (4) bonos anuales por cada beneficiario registrado en la Empresa, 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 83. TRANSPORTE POR INCAPACIDAD EN LA MINA

Durante la vigencia de la presente CCT, cuando un trabajador sea incapacitado estando en turno de trabajo o después de una incapacidad y según procedimiento, se presente a la Superintendencia de Salud y Seguridad para su evaluación y sea declarado no apto para trabajar, se seguirá el siguiente procedimiento:

A. Si el trabajador se encuentra en turno diurno y la incapacidad se expide con posterioridad a la salida de los buses intermunicipales, en la mañana, y antes de dos (2) horas de la salida de los buses intermunicipales en la tarde, EL EMPLEADOR suministrará el servicio de transporte en un vehículo propio o contratado, a cualquiera de las poblaciones donde habitualmente preste el servicio de transporte terrestre. Para casos especiales, acorde con la situación de salud que origina la incapacidad, la Superintendencia de Salud y Seguridad por intermedio del médico de turno con base en la recomendación del médico tratante, determinará el tipo de transporte que deberá usar el trabajador para su desplazamiento (ambulancia o evacuación aérea). Este procedimiento también aplica cuando el trabajador se presenta para evaluación médica y es declarado no apto para trabajar.

B. 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 Superintendencia de Salud y Seguridad, a través del paramédico y/o el médico de turno de EL EMPLEADOR.

ARTÍCULO 84. COMISIÓN SERVICIOS DE SALUD

La Comisión de Salud conformada por EL EMPLEADOR y EL SINDICATO se reunirá por lo menos cada treinta (30) días o de forma extraordinaria las veces que se requiera. Los permisos requeridos por los trabajadores integrantes de esta Comisión, para realizar las actividades establecidas, serán coordinados con la Dirección de Gestión Laboral y Relacionamento. Esta Comisión tendrá entre otras las siguientes funciones:

- Hacer seguimiento al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) establecido por EL EMPLEADOR y a los planes de mejoramiento que se implementen, en coordinación con el COPASST, informando a la Administración las recomendaciones pertinentes para asegurar el cumplimiento de las normas reglamentarias aplicables.
- Hacer seguimiento a los trabajadores con incapacidades mayores a ciento treinta y cinco (135) días según lo establecido en el parágrafo primero del ARTÍCULO 97 - **PAGOS POR INDEFINICIÓN DE SITUACIÓN MÉDICO-LABORAL** y en el ARTÍCULO 98 - **INCAPACIDAD POR 180 DÍAS O MÁS** de la CCT.
- Analizar los problemas en los procesos de atención y prestación de los servicios por parte de las EPSs, AFPs y ARL, con el fin de elaborar propuestas que conlleven a mejoras en los mismos.
- Gestionar ante la ARL a que están afiliados los empleados para que le dé cumplimiento a lo establecido en el ARTÍCULO 94 -**GESTIONES ANTE LA ARL**, de la CCT.
- 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 PRIMERO:

EL EMPLEADOR gestionará ante las EPS, AFP y ARL 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

EL SINDICATO tendrá la opción de designar un médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, para que participe en las reuniones y actividades de esta Comisión.

PARÁGRAFO TERCERO:

A partir de la vigencia de la presente CCT se dará participación a un representante de EL SINDICATO en la Mesa Laboral conformada por representantes del EMPLEADOR, las EPS, la ARL y las AFP, con el fin de hacer seguimiento a las incapacidades mayores a 60 días de los trabajadores para que a los 135 días continuos de incapacidad se inicie el proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral (PCL) del trabajador de tal forma que en el día 180 esté resuelta su situación médico-laboral.

ARTÍCULO 85. VIÁTICO TRATAMIENTO MÉDICO FAMILIARES

El EMPLEADOR pagará un auxilio para ayudar a cubrir los gastos en que tenga que incurrir el trabajador, cuando por orden médica de la EPS y/o del Plan Adicional de Salud (HCM o MP), un familiar suyo debidamente inscrito en la Empresa como dependiente del mismo trabajador, sea remitido y deba recibir tratamiento médico, asistir a citas médicas con especialistas, o a una cita de control, o ser hospitalizado, en una ciudad distinta a la de su residencia, y por tal motivo tenga que pernoctar en ella, por uno (1) o más días.

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

- El monto diario será de ciento setenta y cuatro mil ochocientos treinta y cinco pesos (\$174,835.00), para el primer año de vigencia; para el segundo año de vigencia el auxilio será equivalente al valor correspondiente al primer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2024 certificado por el DANE; para el tercer año de vigencia un auxilio equivalente al valor correspondiente al segundo año de vigencia, indexado con el IPC del año 2025 certificado por el DANE y para el cuarto año de vigencia un auxilio equivalente al valor correspondiente al tercer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2026 certificado por el DANE. El viático tratamiento médico familiares será pagado previa comprobación de que el paciente haya pernoctado por una (1) o más noches en razón del tratamiento fuera de su ciudad de residencia.
- Cada trabajador será elegible hasta por un máximo de cinco (5) eventos diferentes, continuos o discontinuos, por año de vigencia. Queda entendido que en ningún caso el número total de viáticos por trabajador podrá ser superior a veintiún (21) días de viáticos por año de vigencia.
- Se reconocerán casos de tratamientos discontinuos siempre y cuando correspondan al mismo tratamiento o evento que dio origen al viático inicial, para tal efecto se deberá presentar una certificación médica en donde conste esta situación.
- Para el caso de hospitalizaciones continuas mayores a veintiún (21) días o a un mismo tratamiento discontinuo asociado a enfermedades ruinosas o catastróficas, se reconocerá como máximo un auxilio igual a la diferencia entre veintiún (21) días y el número de días utilizados por el trabajador en eventos anteriores, durante el año de la vigencia en que inicia dicha hospitalización o tratamiento.
- Para el pago de este auxilio el trabajador deberá presentar ante la Dirección de Nómina, Compensación y Beneficios de Recursos Humanos la solicitud acompañada del certificado médico de la Entidad Promotora de Salud o del Plan Adicional de Salud (HCM o MP), 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(s) hospitalario(s).

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 setenta por ciento (70%) del valor del auxilio.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Cuando un trabajador beneficiario de la CCT 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, EL EMPLEADOR asumirá el costo correspondiente, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- El máximo auxilio a pagar será el sesenta por ciento (60%) del valor total de la prótesis, sin exceder la suma de tres millones doscientos mil pesos (\$3.200.000.00).
- Cada trabajador será elegible solo por un (1) auxilio por vigencia.

PARÁGRAFO TERCERO:

Cuando se trate de un familiar común a varios empleados, este auxilio se pagará a cada uno de los empleados beneficiarios del mismo.

PARÁGRAFO CUARTO:

Cuando un hijo del trabajador que se encuentre estudiando en una ciudad distinta a la de su residencia y éste deba ser hospitalizado por un día o más, se pagará este viático al empleado con el fin de ayudar a cubrir los gastos por el desplazamiento al lugar donde esté el hijo. El trabajador deberá presentar los soportes de hospitalización en donde indique la duración y ciudad de hospitalización al igual que el transporte de visita del trabajador o de un familiar a la ciudad donde está estudiando el hijo.

PARÁGRAFO QUINTO:

EL EMPLEADOR pagará los martes de cada semana las solicitudes recibidas hasta el jueves anterior y los días 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.

PARÁGRAFO SEXTO:

Este viático también se pagará, cuando el familiar del trabajador sea atendido por razón de una urgencia médica en una ciudad distinta a la de su residencia, y por tal motivo tenga que pernoctar en ella por uno (1) o más días. Para efecto de este pago, el trabajador deberá presentar una constancia o certificación de atención del evento de urgencia expedida por la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) que lo atendió. En los casos en que sea necesaria mayor información para confirmar la pertinencia del pago, se requerirá una certificación que indique que el nivel de atención requerido correspondió al *triage 1*, *triage 2* o *triage 3*.

ARTÍCULO 86. 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 87. AUXILIO ACOMPAÑANTE

Cuando un trabajador sea hospitalizado en una ciudad distinta a la de su residencia por orden de los médicos de la EPS o del Plan Adicional de Salud (HCM o MP) a que esté afiliado el trabajador, EL EMPLEADOR reconocerá para un familiar, hasta por un máximo de cinco (5) días, la suma de doscientos siete mil setecientos nueve pesos (\$207,709.00) diarios durante el primer año de vigencia; para el segundo año de vigencia el auxilio será equivalente al valor correspondiente al primer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2024 certificado por el DANE; para el tercer año de vigencia un auxilio equivalente al valor correspondiente al segundo año de vigencia, indexado con el IPC del año 2025 certificado por el DANE y para el cuarto año de vigencia un auxilio equivalente al valor correspondiente al tercer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2026 certificado por el DANE. Lo anterior, 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 o del Plan Adicional de Salud (HCM o MP) 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(s) hospitalario(s).

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

Cuando el trabajador requiera acompañante para la práctica de una prueba diagnóstica o tratamiento médico sin hospitalización, de conformidad con el ARTÍCULO 89. VIÁTICO TRATAMIENTO MÉDICO, EL EMPLEADOR reconocerá el valor del viático del presente artículo cuando el trabajador requiera pernoctar. Si para los mismos efectos el trabajador no requiere pernoctar, el monto diario del viático será de cuarenta y nueve mil ochocientos setenta y dos pesos (\$49,872.00); para el segundo año de vigencia, el auxilio diario será reajustado en el equivalente al valor correspondiente al primer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2024, certificado por el DANE; para el tercer año de vigencia, el auxilio diario será equivalente al valor correspondiente al segundo año de vigencia, indexado con el IPC del año 2025 certificado por el DANE y para el cuarto año de vigencia, el auxilio diario será equivalente al valor correspondiente al tercer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2026 certificado por el DANE. Igualmente se reconocerá el valor del transporte de ida y regreso que se cause. El trabajador debe presentar certificación de atención expedida por el médico que lo atendió donde conste la necesidad de acompañante.

ARTÍCULO 88. PRÓTESIS POR ACCIDENTE DE TRABAJO

EL EMPLEADOR continuará colaborando, a través de la Superintendencia de Salud y Seguridad, en los procesos de consecución, adaptación y terapia, de los aparatos ortopédicos

que la ARL suministre a trabajadores de EL EMPLEADOR, no obstante, en casos excepcionales, cuando por concepto de la Superintendencia de Salud y Seguridad de EL EMPLEADOR los aparatos ortopédicos que haya suministrado la ARL 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 89. VIÁTICO TRATAMIENTO MÉDICO

EL EMPLEADOR suministrará un viático diario al trabajador no hospitalizado, que por tratamiento médico o citas de control ordenadas por los médicos de la EPS o del Plan Adicional de Salud (HCM o MP), sea remitido para atención especializada y sea atendido en una ciudad distinta a la de su residencia, viéndose obligado a pernoctar en ella. La suma a reconocer por este viático será de doscientos cuarenta y un mil novecientos noventa y nueve pesos (\$241,999.00) durante el primer año de vigencia de la presente CCT; para el segundo año de vigencia un viático equivalente al valor correspondiente al primer año de vigencia indexado con el IPC del año 2024 certificado por el DANE; para el tercer año de vigencia un viático equivalente al valor correspondiente al segundo año de vigencia, indexado con el IPC del año 2025 certificado por el DANE y para el cuarto año de vigencia un viático equivalente al valor correspondiente al tercer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2026 certificado por el DANE.

Para los casos de remisiones y atención en una ciudad distinta a la de la residencia del trabajador, dentro de la Costa Atlántica, EL EMPLEADOR reconocerá el valor del transporte terrestre de ida y regreso que se cause al sitio del tratamiento.

Cuando se trate de remisiones a una ciudad fuera de la Costa Atlántica, EL EMPLEADOR reconocerá el valor del transporte terrestre o aéreo de ida y regreso que se cause al sitio del tratamiento. La solicitud de tiquetes aéreos deberá hacerse con siete (7) días de anticipación, a menos que se trate de una emergencia.

En todos los casos de solicitudes de viáticos, el trabajador deberá presentar ante EL EMPLEADOR la respectiva remisión, para su verificación y seguimiento.

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

A los trabajadores que por tratamiento médico o citas de control ordenadas por los médicos de la EPS o de los Planes Adicionales de Salud, sean remitidos y atendidos en una ciudad distinta a la de su residencia y no pernocten en la misma, EL EMPLEADOR les pagará un auxilio de cincuenta y siete mil novecientos noventa pesos (\$57,990.00) durante el primer año de vigencia; para el segundo año de vigencia un viático equivalente al valor correspondiente al primer año de vigencia indexado con el IPC del año 2024 certificado por el DANE; para el tercer año de vigencia un viático equivalente al valor correspondiente al segundo año de vigencia, indexado con el IPC del año 2025 certificado por el DANE y para el cuarto año de vigencia un viático equivalente al valor correspondiente al tercer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2026 certificado por el DANE. 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:

Para los casos de citas de control, resultantes de una remisión previa, el trabajador deberá anexar a la solicitud de viáticos que presente ante EL EMPLEADOR la respectiva certificación expedida por el médico tratante, en la que se indique previamente la fecha de la cita de control, para su verificación y seguimiento.

PARÁGRAFO TERCERO:

Un representante de la Comisión de Salud del Sindicato se reunirá quincenalmente con un representante de Recursos Humanos, con el fin de hacer seguimiento al pago oportuno de este beneficio y revisar los casos de viáticos pendientes por definir. Lo anterior sin perjuicio de las gestiones que EL SINDICATO pueda adelantar con la Dirección de Gestión Laboral y Relacionamento.

PARÁGRAFO CUARTO:

A partir de la vigencia de la presente CCT cuando se requieran pagos de viáticos de forma anticipada, se seguirá 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 que se presenten el viernes para cita el lunes, se pagarán por ventanilla ese mismo día.
- Para el pago del anticipo de viáticos la solicitud debe ir siempre acompañada de una remisión médica de la EPS o de los Planes Adicionales de Salud al cual se encuentre afiliado el trabajador, o de la Superintendencia de Salud de EL EMPLEADOR. El número máximo de días que se anticipará será de cinco (5). En caso de requerirse viáticos por días adicionales, éstos se les seguirán suministrando previo cumplimiento de este procedimiento.
- En la remisión deberá indicarse el número de días y necesidad de acompañante.
- EL EMPLEADOR pagará los martes de cada semana las solicitudes recibidas hasta el jueves anterior y los días 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 treinta (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, la ciudad en donde fue atendido, incluyendo fechas y horas de atención, esta última para casos de citas médicas.

PARÁGRAFO QUINTO:

Cuando el trabajador requiera exámenes médicos o ayudas diagnósticas, ordenadas por un médico de la EPS o del Plan Adicional de Salud (HCM – MP) del sitio de residencia del trabajador y estos servicios no sean ofrecidos en el sitio de residencia del trabajador, EL EMPLEADOR reconocerá el valor de este auxilio.

PARÁGRAFO SEXTO:

Cuando el trabajador se encuentre fuera de su ciudad de residencia haciendo uso del viático al que hace referencia este artículo y el médico de la EPS o del Plan Adicional de Salud (HCM – MP) le ordene practicarse exámenes médicos o ayudas diagnósticas que obliguen al trabajador a mantenerse por una noche o más por fuera de su ciudad de residencia, EL EMPLEADOR reconocerá el valor de este auxilio.

PARÁGRAFO SÉPTIMO:

Este viático también se pagará, cuando el trabajador sea atendido por razón de una urgencia médica en una ciudad distinta a la de su residencia, y por tal motivo tenga que pernoctar en ella por uno (1) o más días. Para efecto de este pago, el trabajador deberá presentar una constancia o certificación de atención del evento de urgencia expedida por la Institución Prestadora de Salud (IPS) que lo atendió. En los casos en que sea necesario mayor información para confirmar la pertinencia del pago, se requerirá una certificación que indique que el nivel de atención requerido correspondió al triage 1, triage 2 o triage 3.

ARTÍCULO 90. PERMISO CITAS CON LA EPS Y CITAS DE VALORACIÓN PARA CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ O DEFINICIÓN DE ORIGEN

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 la EPS 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 de la EPS los permisos se solicitarán al supervisor inmediato, previa presentación de los documentos correspondientes.

En los casos de urgencia en los que el trabajador no pueda asistir a su turno de trabajo, justificará su ausencia con la presentación del correspondiente certificado de incapacidad o el certificado de atención por urgencia expedidos ambos por la EPS o la IPS del Plan Adicional de Salud (PAS HCM o MP) el cual dará origen al respectivo pago.

De igual manera, EL EMPLEADOR concederá permiso remunerado cuando una EPS, AFP, ARL, Junta Regional de Calificación de Invalidez o Junta Nacional de Calificación de Invalidez, cite a un trabajador para que asista a una cita de valoración para efectos de la calificación de origen o pérdida de capacidad laboral. Para el efecto, el trabajador deberá presentar la citación que le haya remitido la EPS, AFP, ARL, Junta Regional de Calificación de Invalidez o Junta Nacional de Calificación de Invalidez, en donde se indique el lugar, fecha y hora de la cita correspondiente.

Si la citación para valoración en el proceso de calificación de origen o pérdida de capacidad laboral es en los departamentos de La Guajira, Cesar o Magdalena, el permiso será de un (1) día. En caso de ser citado el trabajador en una ciudad ubicada en un departamento diferente a los señalados, el permiso será hasta de dos (2) días.

En caso que el requerimiento sea presentarse en la ciudad de Bogotá, por citación de la Junta Nacional de Calificación, el permiso podrá ser de hasta tres (3) días.

El permiso deberá ser solicitado al supervisor inmediato con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación a la citación de la EPS, AFP, ARL, Junta Regional de Calificación de Invalidez o Junta Nacional de Calificación de Invalidez, y, con posterioridad a la citación, el trabajador presentará al supervisor inmediato la constancia de asistencia a la misma.

ARTÍCULO 91. AVISO POR ENFERMEDAD

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

ARTÍCULO 92. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y A LA MUJER TRABAJADORA

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 (2) descansos remunerados de treinta (30) minutos cada uno, a que tiene derecho dentro de los primeros seis (6) meses de edad del hijo(a) y el descanso remunerado de treinta (30) minutos desde el mes siete (7) hasta los dos (2) años de edad del hijo(a), a que se refiere el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 6 de la Ley 2306 de 2023, y tomar quince (15) días continuos de permiso remunerado a continuación de la licencia de maternidad.

PARÁGRAFO PRIMERO:

La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto, tiene derecho a que la EPS a la que se encuentra afiliada le reconozca una licencia remunerada en los términos de ley, de dos (2) a cuatro (4) semanas. Para hacer efectivo este beneficio la trabajadora deberá presentar a EL EMPLEADOR la orden de licencia de aborto y/o certificación expedida por su médico tratante.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Dos mujeres designadas por la organización sindical, harán parte del Comité de Equidad de la empresa.

ARTÍCULO 93. EXÁMENES MÉDICOS PERIÓDICOS

EL EMPLEADOR, dentro de los noventa (90) días, siguientes a la firma de la presente CCT, presentará a EL SINDICATO, los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica que actualmente tiene implementados para los diferentes riesgos ocupacionales, en los cuales está definido la periodicidad y el tipo de exámenes médicos a practicar y las pruebas de laboratorio y otras valoraciones complementarias que son requeridas, con el fin de monitorear y vigilar el estado de salud de los trabajadores expuestos.

Lo anterior no excluye que a criterio del médico en casos particulares, 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 de Exposición Similar (GES), 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 las fechas programadas o se realizan de manera incompleta, la Superintendencia de Salud y

Seguridad hará las reprogramaciones correspondientes para realizarlos en un término no mayor de sesenta (60) días a la fecha anteriormente establecida.

Si como resultado de los exámenes médicos periódicos realizados al trabajador, éste requiera una dieta alimenticia, EL EMPLEADOR, a través de la Superintendencia de Salud y Seguridad, temporalmente hará una recomendación de dieta mientras el trabajador consulta con su EPS, y dará la autorización para que el servicio de alimentación que entrega EL EMPLEADOR contenga la 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 entonces Ministerio de Trabajo Seguridad Social, a más tardar quince (15) días después de solicitada.

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

PARÁGRAFO PRIMERO:

Durante la vigencia de la presente CCT se realizarán exámenes periódicos a una muestra aleatoria de treinta (30) empleados en Grupo de Exposición Similar tipo D para polvo, en instituciones de salud externas. Estos exámenes incluyen test de síntomas y signos respiratorios. La Superintendencia de Salud y Seguridad y EL SINDICATO conjuntamente escogerán la institución externa y establecerán el mecanismo de selección de la muestra.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Se continuarán realizando las evaluaciones médicas periódicas a los trabajadores de acuerdo con el esquema de vigilancia médica ocupacional que defina la Superintendencia de Salud y Seguridad de EL EMPLEADOR, de acuerdo con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), asegurando la continuidad del cumplimiento de la normatividad vigente.

ARTÍCULO 94. GESTIONES ANTE LA ARL

EL EMPLEADOR a través de la Comisión de Salud conformada por LA EMPRESA y EL SINDICATO, gestionará en forma diligente ante la ARL 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 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y riesgos laborales 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 Salud y 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 ARL le resuelva su situación en forma oportuna.

ARTÍCULO 95. 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 Empresa este seguro.

ARTÍCULO 96. SUSPENSIÓN DE DESCUENTOS POR INCAPACIDAD

EL EMPLEADOR suspenderá los descuentos de préstamos de vivienda, préstamos por calamidad doméstica, préstamos de libre inversión, préstamos por muerte familiares, préstamos por dificultades económicas y préstamos para educación universitaria a cualquier trabajador beneficiario de la CCT cuando sea incapacitado por la EPS a que esté 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 CCT.

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

Cuando por razones de incapacidad médica, el trabajador no tenga capacidad de descuento para el pago correspondiente a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y Pensiones, Plan Adicional de Salud (MP-HCM) y/o seguros, EL EMPLEADOR realizará el pago correspondiente y cobrará dichos montos al trabajador tan pronto recobre la liquidez o capacidad de pago.

ARTÍCULO 97. PAGOS POR INDEFINICIÓN DE SITUACIÓN MÉDICO-LABORAL

Cuando un trabajador, incapacitado, de acuerdo con las condiciones señaladas a continuación, no reciba el pago del auxilio o subsidio económico por incapacidad, podrá optar por una de las siguientes alternativas, las cuales son excluyentes entre sí:

A. INDEFINICIÓN MEDICO-LABORAL

Para cubrir los ingresos de un trabajador que haya superado ciento ochenta (180) días de incapacidad y no se le haya definido su situación médico-laboral, EL EMPLEADOR pagará el valor equivalente a un salario básico mensual del trabajador, por un período de hasta dieciocho (18) meses, cuando la respectiva ARL, EPS o AFP no cumpla con el pago al trabajador como consecuencia de un vacío jurídico, que por cambio de las contingencias en su diagnóstico, o que por otro motivo no reciban su auxilio por incapacidad. Este pago se realizará, luego de la revisión de cada caso, en un plazo máximo de ocho (8) días.

Para que un trabajador sea acreedor a este beneficio deberá firmar previamente un documento en el cual se comprometa a devolver a EL EMPLEADOR, el valor que recibirá por el pago retroactivo parcial o total de su incapacidad. Los casos de incapacidades temporales menores a ciento ochenta (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 este pago.

PARÁGRAFO PRIMERO DEL LITERAL A:

La Comisión de Salud conjunta entre EL EMPLEADOR y EL SINDICATO hará seguimiento a los trabajadores con incapacidades de más de ciento treinta y cinco (135) días con el fin de ayudar a gestionar oportunamente ante la ARL, EPS o AFP a que esté afiliado el trabajador la calificación de la pérdida de capacidad laboral con el fin de definir su situación médico-laboral, de acuerdo con lo establecido por la Ley.

PARÁGRAFO SEGUNDO DEL LITERAL A:

Cuando un trabajador haya recibido los dieciocho (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, previa solicitud del trabajador, concederá 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 DEL LITERAL A:

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 pago equivalente a un salario básico mensual, hasta por dieciocho (18) meses, contados a partir de la firma de la presente CCT.

B. PRÉSTAMO POR MORA EN PAGO DE INCAPACIDADES

Cuando un trabajador, incapacitado por más de noventa (90) días y por causas ajenas a su responsabilidad, no haya recibido, en un período superior a un (1) mes el auxilio o subsidio económico por incapacidad por parte de las Entidades de Seguridad Social, EL EMPLEADOR, por una sola vez otorgará hasta tres (3) préstamos, cada uno por un valor equivalente a un (1) salario básico mensual del trabajador. Este pago se realizará, luego de la revisión de cada caso, en un plazo máximo de ocho (8) días.

Para cancelar este préstamo el trabajador autoriza al EMPLEADOR a descontar la deuda, en un período máximo de dieciocho (18) meses, cuando se haga efectivo el pago del auxilio por incapacidad por parte de la EPS, ARL o AFP, o una vez el trabajador recupere flujo de caja por efecto salario, prestaciones sociales, bonos, primas o cualquier auxilio con excepción de los auxilios educativos derivados del **ARTÍCULO 53 - AUXILIO ESCOLAR, ARTÍCULO 54 -**

AUXILIO EDUCACIÓN UNIVERSITARIA y **ARTÍCULO 55** - EDUCACIÓN Y/O NECESIDADES ESPECIALES.

ARTÍCULO 98. INCAPACIDAD POR 180 DÍAS O MÁS

CERREJÓN continuará aplicando sus políticas y programas para el manejo de los empleados incapacitados. En todo caso CERREJÓN para manejar procesos relacionados con el contrato de trabajo de los trabajadores que se encuentren incapacitados, aplicará estrictamente lo establecido en la legislación vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO:

La Comisión de Salud conjunta entre EL EMPLEADOR y EL SINDICATO hará seguimiento a los trabajadores con incapacidades de más de ciento treinta y cinco (135) días con el fin de ayudar a gestionar oportunamente ante la EPS o AFP 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 Superintendencia de Salud de EL EMPLEADOR, un trabajador que haya estado incapacitado por más de cinco (5) días continuos y regrese a trabajar luego de terminar la incapacidad inicial ordenada por su EPS o ARL, no sea encontrado apto para reintegrarse a su trabajo habitual y por tal motivo sea enviado nuevamente a su médico tratante de su EPS o ARL 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 Superintendencia de Salud y Seguridad le hará el acompañamiento en su gestión ante dichas entidades para la revaluación e incapacidad pertinente.

PARÁGRAFO TRANSITORIO:

EL EMPLEADOR retomará la práctica de valoración médica para el reintegro de trabajadores con incapacidades superiores a cinco (5) días. Esto se implementará dentro de tres (3) meses después de la firma de la presente CCT.

ARTÍCULO 99. ELEMENTOS Y APARATOS ORTOPÉDICOS

A partir de la firma de la presente CCT, por los dos primeros años de vigencia, EL EMPLEADOR entregará a SINTRACARBÓN dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente CCT, la suma de veintitrés millones doscientos ochenta y siete mil quinientos treinta y cuatro pesos (\$23.287.534.00), destinados a incrementar la existencia de estos elementos para uso de los trabajadores beneficiarios de la CCT y sus familiares debidamente inscritos en la Empresa, que por prescripción médica de la EPS a que esté afiliado el trabajador, les hayan sido ordenados para uso temporal. Para este mismo propósito, por el tercer y cuarto año de vigencia, EL EMPLEADOR entregará a SINTRACARBÓN en enero de 2026, la suma de veintitrés millones doscientos ochenta y siete mil quinientos treinta y cuatro pesos (\$23.287.534.00) indexada con el IPC del año 2024 y el valor resultante se indexará con el IPC del año 2025 certificado por el DANE.

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

ARTÍCULO 100. CURSOS EN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

EL EMPLEADOR impartirá capacitación específica en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); 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 101. PROCEDIMIENTO DE CARGOS Y DESCARGOS

Cuando EL EMPLEADOR considere que un trabajador beneficiario de la CCT 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 que 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 (2) opciones siguientes:

OPCIÓN No.1 DE APELACIÓN:

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

OPCIÓN No.2 DE APELACIÓN:

Por escrito, solicitando se lleve a cabo una reunión para revisar su caso ante el jefe inmediato de su supervisor, con la participación de un funcionario de Recursos Humanos, y un directivo sindical o un afiliado a EL 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 (2) representantes de EL SINDICATO, un (1) funcionario de la Vicepresidencia de Recursos Humanos y Servicios y el jefe del supervisor inmediato del trabajador inculcado y de la cual se extenderá un acta firmada por los que en ella intervengan. Escuchados los descargos del trabajador o cuando éste no se presentare a rendirlos en la fecha señalada por EL EMPLEADOR, sin causa que lo justifique, EL EMPLEADOR tomará la decisión definitiva.

No producirá ningún efecto la sanción disciplinaria impuesta con violación al procedimiento establecido en el presente literal B del 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 CST 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 102. DEBIDO PROCESO EN INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS PREVIAS

Para aquellos casos de investigación administrativa que puedan terminar en un proceso disciplinario y que requieran declaraciones o testimonios del involucrado durante el proceso

investigativo, éste deberá ser asistido por dos (2) representantes de SINTRACARBÓN como garantía de su derecho a la defensa.

Una vez finalizado el proceso investigativo y se requiera la apertura de un proceso disciplinario, la fecha en que deberán ser escuchados los descargos del trabajador, podrá extenderse hasta en cuatro (4) días hábiles adicionales, si así lo solicita EL SINDICATO, para que disponga de mayor tiempo para obtener pruebas a su favor y preparar la controversia de las que se alleguen en su contra.

ARTÍCULO 103. ATENUANTES

EL EMPLEADOR tendrá en cuenta como factor atenuante al aplicar sanciones al trabajador beneficiario de la CCT 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.
- E. Los que considere la supervisión, si los hubiere.

ARTÍCULO 104. INFORMACIÓN A EL SINDICATO

EL EMPLEADOR facilitará a EL SINDICATO la información que éste considere pertinente y relacionada específicamente con el hecho materia del cargo. Cuando sea indispensable la movilización de un miembro de EL SINDICATO a la sede de otra 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 Empresa, 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 105. PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

Los reclamos de los trabajadores beneficiarios de la CCT 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 de Recursos Humanos y el trabajador a su vez, podrá estar asesorado y asistido por dos (2) miembros de la Comisión de Reclamos de EL SINDICATO o en su defecto por dos (2) directivos o dos (2) trabajadores sindicalizados que EL SINDICATO designe.

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

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

A. Los reclamos individuales del trabajador, en relación con sus derechos y prestaciones reconocidas por el Código Sustantivo del Trabajo y demás leyes laborales o emanadas de la presente CCT.

B. De los reclamos individuales sobre la aplicación de la presente CCT, 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 1965, así como el de los trabajadores con contrato a término fijo.

CAPÍTULO X. SALARIOS Y PRIMAS

ARTÍCULO 106. SALARIOS

Los salarios básicos que devengan los trabajadores serán reajustados a partir del 1ro de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre del mismo año, en un porcentaje de once punto veintiocho por ciento (11.28%).

Los salarios básicos que devengan los trabajadores serán reajustados para el segundo año de vigencia de la presente CCT, comprendido entre el 1^{ro} de enero del 2025 y el 31 de diciembre

del mismo año, con el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, del período comprendido entre el 1ro de enero de 2024 y el 31 de diciembre del mismo año, debidamente certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), más uno por ciento (1%).

Los salarios básicos que devengan los trabajadores serán reajustados para el tercer año de vigencia de la presente CCT, comprendido entre el 1^{ro} de enero del 2026 y el 31 de diciembre del mismo año, con el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, del período comprendido entre el 1ro de enero de 2025 y el 31 de diciembre del mismo año, debidamente certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), más uno por ciento (1%).

Los salarios básicos que devengan los trabajadores serán reajustados para el cuarto año de vigencia de la presente CCT, comprendido entre el 1^{ro} de enero del 2027 y el 31 de diciembre del mismo año, con el Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, del período comprendido entre el 1ro de enero de 2026 y el 31 de diciembre del mismo año, debidamente certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), más uno por ciento (1%).

PARÁGRAFO:

Si durante el período de vigencia de la presente CCT, comprendida entre el 1º de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2027, el porcentaje de variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor total nacional, debidamente certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), arroja un resultado negativo, los salarios de los trabajadores no se verán afectados por dicho resultado.

ARTÍCULO 107. PRIMA DE VACACIONES

EL EMPLEADOR reconocerá una (1) prima anual de vacaciones a los trabajadores durante la vigencia de esta CCT, equivalente a treinta (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 108. PRIMA DE NAVIDAD

EL EMPLEADOR reconocerá una (1) prima anual de navidad a los trabajadores durante la vigencia de esta CCT, equivalente a treinta (30) días de salario básico del trabajador, la cual se pagará al final de cada 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 109. PRIMA EXTRALEGAL DE SERVICIOS

EL EMPLEADOR incrementará la prima de servicio establecida en el Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, para el primer año de la vigencia de la presente CCT en la suma de novecientos catorce mil seiscientos setenta y ocho pesos (\$914,678.00). Para el segundo año de vigencia el monto de la prima equivaldrá al valor correspondiente al primer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2024 certificado por el DANE. Para el tercer año de vigencia el monto de la prima equivaldrá al valor correspondiente al segundo año de vigencia, indexado con el IPC del año 2025 certificado por el DANE. Para el cuarto año de vigencia el monto de la prima equivaldrá al valor correspondiente al tercer año de vigencia, indexado con el IPC del año 2026 certificado por el DANE. Este incremento será pagado en el mes de junio junto con la prima legal de servicios del primer semestre de cada año.

PARÁGRAFO:

A partir de la firma de la presente CCT, la prima a la que hace referencia el presente artículo, se pagará al trabajador sin considerar el tiempo de servicio tenido en cuenta para el pago de la prima legal de servicios.

ARTÍCULO 110. PRIMA ESPECIAL CONVENCIONAL

EL EMPLEADOR reconocerá durante la vigencia de esta CCT, a cada uno de los trabajadores, una (1) prima especial convencional para el primer año de la vigencia de la presente CCT correspondiente a la suma de cuatrocientos dieciséis mil quinientos pesos (\$416,500.00). Para el segundo año de vigencia el monto de la prima equivaldrá al valor correspondiente al primer año de vigencia, incrementado con el mismo porcentaje de ajuste de salario del segundo año de vigencia de la presente CCT. Para el tercer año de vigencia el monto de la prima equivaldrá al valor correspondiente al segundo año de vigencia, incrementado con el mismo porcentaje de ajuste de salario del tercer año de vigencia de la presente CCT. Para el cuarto año de vigencia el monto de la prima equivaldrá al valor correspondiente al tercer año de vigencia, incrementado con el mismo porcentaje de ajuste de salario del cuarto año de vigencia de la presente CCT. Esta prima 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 111. PRIMA POR ANTIGÜEDAD

Durante el primer año de vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR reconocerá al trabajador beneficiario de la CCT una prima de antigüedad equivalente a setenta mil ciento noventa y siete pesos (\$70,197.00) por cada año de antigüedad, a partir de los tres (3) años continuos de servicios.

Para el segundo año de vigencia, el monto de la prima de antigüedad será el resultado de indexar con el IPC del año 2024, certificado por el DANE, la suma de setenta mil ciento noventa y siete pesos (\$70,197.00).

Para el tercer año de vigencia, el monto de la prima de antigüedad será el resultado de indexar con el IPC del año 2025, certificado por el DANE, la suma pagada por este concepto en el año 2025.

Para el cuarto año de vigencia, el monto de la prima de antigüedad será el resultado de indexar con el IPC del año 2026, certificado por el DANE, la suma pagada por este concepto en el año 2026.

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 112. INCREMENTO POR EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD

Los salarios básicos individuales de los trabajadores beneficiarios de la CCT, serán incrementados así:

- Un dos por ciento (2%) cuando el trabajador complete dieciocho (18) meses en el desempeño de la misma posición.
- Un dos por ciento (2%) cuando el trabajador complete treinta y tres (33) meses en el desempeño de la misma posición.
- Un dos por ciento (2%) cuando el trabajador complete cuarenta y ocho (48) meses en el desempeño de la misma posición.
- Un dos por ciento (2%) cuando el trabajador complete sesenta (60) meses en el desempeño de la misma posición.
- Un dos por ciento (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 beneficiario de la CCT 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 113. PLAN DE DESARROLLO INDIVIDUAL – PDI

A partir de la vigencia de la presente CCT, 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 adicionado 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 diez (10) años en el mismo nivel.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Dentro del mes siguiente de firmada la presente CCT, se creará una comisión con la participación de cinco (5) miembros representantes de EL EMPLEADOR y cinco (5) miembros en representación de EL SINDICATO, con el objeto de tratar temas relacionados con los Planes de Desarrollo Individual (PDI) de los trabajadores beneficiarios de la CCT, con el fin de monitorear el adecuado funcionamiento del proceso e identificar y proponer oportunidades de mejora. Esta Comisión se reunirá una vez al mes.

Así mismo, EL EMPLEADOR implementará un esquema de escalamiento para la revisión y cierre de solicitudes planteadas por los representantes de EL SINDICATO, en caso de inconformidad del trabajador o del sindicato con lo resuelto a nivel de la comisión.

PARÁGRAFO TRANSITORIO:

Dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma de la presente CCT, SINTRACARBÓN, a través de la comisión de PDI, presentará recomendaciones a EL EMPLEADOR para ser consideradas en la revisión del esquema de operación de las pruebas de conocimiento. Dentro de los tres (3) meses siguientes de recibidas las recomendaciones del sindicato, EL EMPLEADOR dará respuesta a las recomendaciones y/o propuestas de Sintracarbón.

ARTÍCULO 114. BONO A LA FIRMA

EL EMPLEADOR reconocerá, por una sola vez, a cada uno de los trabajadores que se beneficien de esta CCT, un bono por la firma de la presente CCT, de veintitrés millones de pesos (\$23.000.000.00), correspondiente al tiempo de vigencia comprendido entre el 1º de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2027, pagadero en el avance quincenal o la nómina mensual siguiente a la firma de la presente CCT.

Este bono no constituye salario.

ARTÍCULO 115. BONO ESPECIAL

Durante la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR pagará trimestralmente un Bono Especial, no constitutivo de salario, por un valor de novecientos cincuenta mil pesos (\$950,000.00) 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 (la meta trimestral se calcula como la sumatoria de los planes de cada mes).

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 (la meta trimestral se calcula como la sumatoria de los planes de cada mes).

Para los trabajadores de Puerto Bolívar se les pagará el bono si se cumple el indicador establecido para ese proceso.

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 el 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 cincuenta (usd\$50) dólares, FOB Puerto Bolívar, se pagará el bono; si el precio es superior a cuarenta y cinco (usd\$45) dólares y menor a cincuenta (usd\$50) dólares se pagará el ochenta por ciento (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.

PARÁGRAFO TRANSITORIO:

EL EMPLEADOR pagará de forma anticipada el monto equivalente a seis (6) trimestres del bono especial convencional, correspondientes al tiempo comprendido entre el 1ro de enero de 2024 y el 30 de junio de 2025, por un valor total de cinco millones setecientos mil pesos (\$5.700.000.00), a cada trabajador beneficiario de la CCT, sin ningún tipo de condicionamiento.

Este bono no constitutivo de salario se pagará en la nómina mensual o avance quincenal siguiente a la firma de la CCT. Queda entendido que el trabajador que reciba este pago

anticipado y excepcional no recibirá los pagos trimestrales indicados en este artículo para el tiempo comprendido entre el 1ro de enero de 2024 y el 30 de junio de 2025.

ARTÍCULO 116. BONO POR CUMPLIMIENTO DE METAS

Durante los dos primeros años de la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR pagará un Bono por Cumplimiento de Metas de cuatrocientos sesenta y siete mil novecientos ochenta y cinco pesos (\$467,985.00) 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.

Durante el tercer y cuarto año de vigencia de la presente CCT, el valor del Bono por Cumplimiento de Metas será de cuatrocientos sesenta y siete mil novecientos ochenta y cinco pesos (\$467,985.00), indexado con el IPC del año 2024 y el valor resultante se indexará con el IPC del año 2025 certificado por el DANE.

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.

PARÁGRAFO PRIMERO:

El empleador informará al sindicato, al inicio de cada año de la vigencia, la meta anual de producción de estéril y carbón, expresada en BCMs equivalentes.

ARTÍCULO 117. PROGRAMA PARA TRABAJADORES CON DIFICULTADES ECONÓMICAS

Durante la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR continuará brindando asesoría a través de una firma especializada en finanzas personales, para que los empleados que presenten problemas de iliquidez, puedan solicitar por voluntad propia y bajo su responsabilidad, la asesoría financiera y legal requerida sobre su situación financiera, siguiendo la reglamentación vigente. La Vicepresidencia de Recursos Humanos y Servicios, con la participación de dos (2) representantes de la Comisión de Verificación y Seguimiento de EL SINDICATO le harán seguimiento a la aplicación de este beneficio convencional.

La firma especializada determinará el orden de prioridad en la atención y recomendará a cada empleado, que voluntariamente haya solicitado la asesoría, su propio plan de acción. Estos planes personalizados serán de reestructuración de finanzas personales y en los casos que ameriten otorgar préstamos para aliviar la situación, de acuerdo con las recomendaciones emitidas por el consultor, estos se desembolsarán dentro de los treinta (30) días siguientes a la adjudicación por parte de Recursos Humanos, previo cumplimiento de los requisitos establecidos.

Con el fin de disponer de recursos para la implementación de los planes de acción que requieran préstamos, EL EMPLEADOR dará continuidad al fondo rotativo, manteniendo un valor total de tres mil cuatrocientos noventa y seis millones novecientos sesenta mil pesos

(\$3.496.960.000.00) durante los dos primeros años de vigencia. Para el tercer y cuarto año de vigencia, el valor total del fondo corresponderá a la suma de tres mil cuatrocientos noventa y seis millones novecientos sesenta mil pesos (\$3.496.960.000.00), indexada con el IPC del año 2025 certificado por el DANE.

Cada trabajador con problemas de iliquidez y que se beneficie de este artículo, además de cancelar mensualmente su cuota de amortización correspondiente, se comprometerá a realizar pagos de carácter extraordinarios provenientes de sus cesantías, intereses de cesantías, plan de previsión y bonos, de acuerdo con el plan de acción establecido en cada caso concreto.

Los préstamos se adjudicarán con una tasa nominal anual de tres punto sesenta y seis por ciento (3.66%).

El plazo máximo de amortización de estos préstamos será de hasta setenta y dos (72) meses. El trabajador sólo podrá recibir un préstamo de este tipo durante su vida laboral con EL EMPLEADOR.

Los trabajadores que en el pasado se beneficiaron del préstamo por Dificultades Económicas, tendrán una menor prioridad para un nuevo préstamo por este mismo concepto.

PARÁGRAFO:

Los préstamos otorgados en el año 2007, de acuerdo con el ARTICULO 117 – PRÉSTAMO POR DIFICULTADES ECONÓMICAS de la CCT 2011-2012, se seguirán amortizando a una tasa de interés a IPC causado en el año 2010 tres punto diecisiete por ciento (3.17%) efectivo anual, tanto para los primeros veinte millones de pesos (\$20,000,000.00) como para los diez millones de pesos (\$10,000,000.00) adicionales, prestados.

ARTÍCULO 118. PRÉSTAMO DE LIBRE INVERSIÓN

EL EMPLEADOR mantendrá el actual fondo para préstamos de libre inversión por un valor total de cinco mil seiscientos ochenta y dos millones quinientos sesenta mil pesos (\$5.682.560.000.00), con el cual se continuarán ofreciendo estos préstamos de libre inversión sin intereses, a los trabajadores. Para el tercer y cuarto año de vigencia, el valor total del fondo corresponderá a la suma de cinco mil seiscientos ochenta y dos millones quinientos sesenta mil pesos (\$5.682.560.000.00), indexada con el IPC del año 2025 certificado por el DANE.

El monto de cada préstamo será de catorce millones de pesos (\$14,000,000.00) y el plazo de amortización será de treinta y seis (36) meses.

Tendrán prioridad para ser elegibles a este préstamo aquellos trabajadores con mayor tiempo de servicio y que no hayan sido beneficiados por el ARTÍCULO 117 - **PROGRAMA PARA TRABAJADORES CON DIFICULTADES ECONÓMICAS.**

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

ARTÍCULO 119. RECONOCIMIENTO POR REEMPLAZOS

Cuando por decisión de EL EMPLEADOR un trabajador beneficiario de la CCT 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 Empresa exista la función de coordinador y un trabajador beneficiario de la CCT realice estas 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 más de treinta (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 120. TIEMPO EXTRA PARA TRIPULACIÓN REMOLCADORES

A partir de la firma de la presente CCT, 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 121. PENSIÓN

EL EMPLEADOR pagará una indemnización equivalente a novecientos cincuenta mil pesos (\$950,000.00) a los trabajadores que se retiren del Plan Institucional de Pensión Voluntaria, dentro de los siguientes seis (6) meses después de firmada la presente CCT.

Adicionalmente, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma de la presente CCT, 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 122. PLAN INSTITUCIONAL DE AHORRO E INVERSIÓN

Dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma de la presente CCT, 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 (\$950,000.00) a aquellos trabajadores que se retiren dentro de los seis (6) meses después de firmada la presente CCT, 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 CCT 2007-2008 y los trabajadores que deseen continuar afiliados en este plan podrán seguir vinculados.

ARTÍCULO 123. 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.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Para acceder a la opción B, el trabajador deberá diligenciar y entregar a Recursos Humanos el formato correspondiente y adjuntar copia de la radicación de solicitud de pensión, dentro de los treinta (30) días calendario inmediatamente siguientes a la radicación de la solicitud de pensión ante su fondo de pensiones respectivo. Superados los treinta (30) días calendario anteriormente señalados, y si el trabajador no ha radicado el formato correspondiente, se entenderá que el trabajador ha optado por tomar la opción A.

ARTÍCULO 124. EVENTO SOCIAL JUBILADOS POR PENSIÓN DE VEJEZ

EL EMPLEADOR mantendrá su actual política de eventos sociales para cuando un trabajador se retire de la Empresa por pensión de vejez, de igual forma tendrá derecho a obsequio por la suma establecida en la misma política de tres (3) salarios mínimos legales mensuales el cual le será entregado en el evento social que se le organice para tal fin.

ARTÍCULO 125. BONO POR PENSIÓN DE VEJEZ

Adicional a la Política actual que tiene EL EMPLEADOR para los trabajadores que se retiren de la Empresa por pensión de vejez, EL EMPLEADOR otorgará un bono por pensión de vejez, a los empleados que se pensionen durante el primer y segundo año de la vigencia de la presente CCT, de diez millones seiscientos ochenta y cinco mil seiscientos cincuenta y seis pesos (\$10.685.656.00). Para el tercer y cuarto año de vigencia, el valor de este bono será el resultado de indexar la suma de diez millones seiscientos ochenta y cinco mil seiscientos cincuenta y seis pesos (\$10.685.656.00) con el IPC del año 2024 y el valor resultante se indexará con el IPC del año 2025 certificado por el DANE. Este bono se entregará en el momento del retiro del trabajador por reconocimiento de la pensión de vejez.

CAPÍTULO XI. RECREACIÓN Y CULTURA

ARTÍCULO 126. DE LA CULTURA, DEPORTE Y RECREACIÓN

A partir de la vigencia de la presente CCT 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 Recreativos de los trabajadores, EL EMPLEADOR otorgará un auxilio de mil quinientos noventa y cuatro millones trescientos cincuenta y un mil seiscientos cincuenta y un pesos (\$1.594.351.651.00) para el primer año de vigencia.

Para el segundo año de vigencia EL EMPLEADOR otorgará un auxilio equivalente a mil quinientos noventa y cuatro millones trescientos cincuenta y un mil seiscientos cincuenta y un pesos (\$1.594.351.651.00) indexado con el IPC del año 2024 certificado por el DANE. Para el tercer año de vigencia, el monto del auxilio corresponderá al valor del auxilio del segundo año de vigencia indexado con el IPC del año 2025 certificado por el DANE. Para el cuarto año de vigencia, el monto del auxilio corresponderá al valor del auxilio del tercer año de vigencia indexado con el IPC del año 2026 certificado por el DANE. Este valor será distribuido entre los clubes de acuerdo con la fórmula a definirse de común acuerdo entre los presidentes de los clubes, el Secretario de Recreación, el Secretario de Salud del Sindicato y un representante de Recursos Humanos. 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 recreativos y sociales siempre y 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 laborales 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 recreativos.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

EL EMPLEADOR reconocerá los siguientes clubes recreativos, en los mismos términos y condiciones del presente artículo:

- Riohacha (Club Recreativo INTERCLUB)
- San Juan del Cesar (Club Recreativo de los Trabajadores del Cerrejón Limited - SODRETRIS)
- Fonseca (Club Recreativo de los Trabajadores del Cerrejón - FOINTER)
- Valledupar (Club Recreativo CEIVA)
- Urumita (Club Recreativo de Trabajadores de Cerrejón Urumita – La Gota Fría)
- Maicao (Club Recreativo de los Trabajadores del Cerrejón - MAICLUB)
- Barranquilla (Club Recreativo Bello Mar)
- Molino (Club Recreativo Mi Viejo Molino)
- Hatonuevo (Club Recreativo de los Trabajadores de Cerrejón residentes en Hatonuevo - CLUBDETRHACERREJÓN)

- Cartagena (Club Carboneros de la Heroica)
- Albania (Club Deportivo y Recreativo de Albania)
- Barrancas (Club Recreativo de los Trabajadores de Cerrejón residentes en Barrancas - CLUBTIBA)
- Distracción (Club Recreativo La Distra)
- Santa Marta (Club Recreativo CEIS de los Empleados del Cerrejón)
- Villanueva (Club Villanueva Mía)

PARÁGRAFO TERCERO:

A partir de la vigencia de la presente CCT, EL EMPLEADOR concederá un (1) día de permiso remunerado con salario básico al presidente, tesorero y secretario de cada uno de los clubes recreativos para asistir a la asamblea anual de socios.

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

ARTÍCULO 127. PERMISOS COMPETENCIAS DEPORTIVAS

EL EMPLEADOR concederá permiso remunerado hasta un máximo de ocho (8) trabajadores beneficiarios de la CCT 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 128. INCAPACIDAD POR PRÁCTICAS DEPORTIVAS

EL EMPLEADOR complementará el auxilio monetario que por incapacidad reconoce la EPS, hasta el salario básico mensual que devengue el trabajador por término máximo de ciento veinte (120) días, en los casos de que éste sea incapacitado por la EPS 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 recreativos 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 TERCERO:

Queda entendido que los casos de incapacidades deportivas contemplados en la Ley, serán reportados directamente a la ARL.

ARTÍCULO 129. AUXILIO A CLUBES RECREATIVOS

A partir de la firma de la presente CCT, en el mes de junio de cada año de vigencia, EL EMPLEADOR entregará, como ayuda para cubrir gastos de funcionamiento, a cada uno de los clubes recreativos y sociales reconocidos en esta CCT y con su personería jurídica vigente, un auxilio de veintitrés millones ochocientos ochenta y siete mil trescientos doce pesos (\$23.887.312.00) para el primer año de vigencia. Para el segundo año de vigencia EL EMPLEADOR otorgará un auxilio equivalente a veintitrés millones ochocientos ochenta y siete mil trescientos doce pesos (\$23.887.312.00) indexado con el IPC del año 2024 certificado por el DANE. Para el tercer año de vigencia, el monto del auxilio corresponderá al valor del auxilio del segundo año de vigencia indexado con el IPC del año 2025 certificado por el DANE. Para el cuarto año de vigencia, el monto del auxilio corresponderá al valor del auxilio del tercer año de vigencia indexado con el IPC del año 2026 certificado por el DANE.

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 130. PATROCINIO DEPORTIVO

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

A través de los clubes recreativos y sociales reconocidos en esta CCT, 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 suministrada por EL EMPLEADOR en los mismos términos y condiciones que se dan actualmente.

CAPÍTULO XII. DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 131. COMPENSACIÓN POR APLICACIÓN 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 132. 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 beneficiarios de la CCT que sufran accidentes de tránsito en vehículos de EL EMPLEADOR y en desempeño del trabajo que les haya sido asignado por el mismo.

ARTÍCULO 133. AFILIACIÓN A CASA CÁRCEL

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 y del Derecho.

ARTÍCULO 134. 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 135. DEFINICIONES

Cuando en esta CCT se mencione la palabra familiares sin especificar a quienes se refiere, se entenderán como tales los enumerados en el ARTÍCULO 29 - **DEFINICIÓN FAMILIARES** de esta CCT.

Cuando en esta CCT se mencione la palabra certificado médico se refiere a los certificados médicos expedidos por la EPS o entidad operadora de Planes Adicionales de Salud (HCM o MP) a que esté afiliado o se afilie el trabajador.

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

- API #2: Índice mensual del precio del carbón de calidad 6,000 Kcal/Kg, CIF ARA.
- ARL: Administradora de Riesgos Laborales.
- ATEP: Accidente de Trabajo / Enfermedad Laboral.
- CAB: Centro de Atención Básica.
- CCT: Convención Colectiva de Trabajo.
- CDH: Comisión de Derechos Humanos.

- CIF ARA: Se refiere a los precios del carbón descargado en los puertos de Ámsterdam, Róterdam o Amberes.
- COPASST: Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- CST: Código Sustantivo del Trabajo.
- EPS: Entidades Promotoras de Salud del sistema general de seguridad social en salud.
- FOB Puerto Bolívar: precio del carbón cargado en el buque en Puerto Bolívar.
- GES: Grupos de Exposición Similar.
- IPC: Índice Nacional de Precios al Consumidor.
- JAL: Juntas Administrativas Locales.
- 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 42 - **TRANSPORTE TERRESTRE**, de esta CCT es el ciclo completo de los días trabajados más los días de descanso que ocurren en una jornada semanal de trabajo. Ejemplo: 5x2, 2x1, 2x3.
- Cuando se haga referencia a la EPS del ISS: se deberá entender Nueva EPS.
- Cuando se haga referencia a la ARL del ISS, se deberá entender ARL Positiva.
- Cuando se haga referencia al fondo de pensiones del ISS, se deberá entender Colpensiones.
- Días hábiles: se considerarán como días hábiles aquellos en los cuales el trabajador preste el servicio en los turnos previamente asignados.
- Cuando se haga referencia a Tratamiento Médico, este concepto incluirá los procesos de rehabilitación.
- Cuando se haga referencia a Enfermedades Ruinosas o Catastróficas se entenderá el concepto definido en la Ley.
- Cuando se haga referencia a ASOPEJUCAR se entenderá la Asociación de Pensionados y Jubilados del Carbón, antes ASOPCERREJÓN.
- Cuando se haga referencia a Plan de Medicina Complementaria o a Plan Adicional de Salud (MP o HCM), se entiende como tales el Plan Adicional de Salud (PAS) en su modalidad de Medicina Prepagada, y el Plan de Hospitalización, Cirugía y Maternidad (HCM).

ARTÍCULO 136. REAJUSTES POR IPC

Si los auxilios otorgados en esta CCT para el segundo, tercero y cuarto año de vigencia, hubieren sido reajustados en un porcentaje inferior al Índice Nacional de Precios al Consumidor (IPC) total nacional debidamente certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) para el año inmediatamente anterior, EL EMPLEADOR se obliga a hacer los ajustes correspondientes a dichos auxilios hasta cubrir el mencionado porcentaje.

PARÁGRAFO PRIMERO:

Si durante el período de vigencia de la presente CCT, comprendida entre el 1º de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2027, el porcentaje de variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor total nacional, debidamente certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), arroja un resultado negativo, los auxilios otorgados en esta CCT no se verán afectados por dicho resultado.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Las partes acuerdan que el presente artículo no modifica el contenido o montos de los artículos 16 – Auxilio para el Sindicato y 54 – Auxilio Educación Universitaria, de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 137. TRABAJADORES CONCEJALES, DIPUTADOS Y MIEMBROS DE JAL

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

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

PARÁGRAFO:

El límite de uso del artículo de 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 138. CONTRATISTAS

EL EMPLEADOR continuará incluyendo 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, que protejan los derechos de los trabajadores incluido el de asociación sindical y de seguridad social. Es entendido que esas cláusulas no significan una modificación a la definición de contratista independiente que establece la Ley.

EL EMPLEADOR continuará realizando auditorías a sus contratistas con el objeto de verificar que éstos den estricto cumplimiento a sus obligaciones laborales dentro de las cuales se incluye la de respetar el derecho de sindicalización que tienen sus trabajadores de conformidad con las estipulaciones constitucionales, legales y los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia.

Los resultados de estas auditorías le serán puestos en conocimiento a EL SINDICATO a través de la Comisión de Derechos Humanos de que trata la CCT.

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 de Recursos Humanos, 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 Salud y Protección Social, cuando éste lo disponga. Asimismo, en caso de ser necesario, se procurará

el acompañamiento y vigilancia por parte del despacho de la Vicepresidencia de la República a través de su programa de derechos humanos.

PARÁGRAFO TERCERO:

Treinta (30) días después de firmada la presente CCT, 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 dos (2) representantes de EL EMPLEADOR, dos (2) representantes de EL SINDICATO y tendrá la participación de un (1) representante de la empresa contratista que esté siendo evaluada.

Esta Comisión se reunirá mínimo una (1) vez al mes, y de forma extraordinaria las veces que se requieran, habrá actas de las reuniones y se establecerán indicadores de mejoramiento.

ARTÍCULO 139.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 habilidades técnicas exigidas por cada proyecto.

Es entendido que los comodatarios cumplirán éstas y otras reglamentaciones existentes que CERREJÓN tiene establecido.

ARTÍCULO 140.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 beneficiario de la CCT, 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 o 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.

ARTÍCULO 141. REMATES DE VEHÍCULOS Y/O EXCEDENTES

EL EMPLEADOR establecerá un procedimiento para permitir a los trabajadores participar, con la primera opción de compra, cuando se realicen remates de vehículos livianos, de muebles y enseres, mallas metálicas, plantas de luz, paneles solares, neveras y televisores.

- El valor máximo que puede subir un lote es del veinte por ciento (20%).
- El trabajador se compromete a mantener la propiedad del vehículo durante por lo menos un (1) año.

La publicación de los elementos a subastar se realizará con por lo menos cuatro (4) semanas de anticipación a la subasta.

ARTÍCULO 142. ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EL EMPLEADOR otorgará por una sola vez, en marzo de 2024, un auxilio a EL SINDICATO de ciento ochenta y siete millones de pesos (\$187.000.000.00) para financiar estudios relacionados con temas de seguridad, salud y alimentación en el trabajo.

ARTÍCULO 143. 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 médico-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 médico-científico 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.

ARTÍCULO 144. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

EL EMPLEADOR concederá permiso remunerado a los miembros del Comité de Convivencia Laboral que sean 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 (1) 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 esté contemplado dentro de los términos de este inciso, dicho valor será autorizado por el presidente del Comité.

EL EMPLEADOR coordinará actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, resolución asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo. Los miembros principales y suplentes del Comité de Convivencia Laboral recibirán, por lo menos, una (1) capacitación anual durante la vigencia de la presente CCT.

PARÁGRAFO TRANSITORIO:

Dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma de la presente CCT, la administración presentará al Comité de Convivencia Laboral un proyecto de Manual de Convivencia para que presenten sus comentarios, observaciones y sugerencias.

ARTÍCULO 145. PROGRAMA DE FORMACIÓN TÉCNICA PARA LA REUBICACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CERREJÓN

Como desarrollo de los temas tratados por los representantes de Cerrejón y Sintracarbón en la reunión sostenida el 23 de febrero de 2017, se establecen los siguientes criterios a tener en cuenta para el desarrollo del Programa de Formación Técnica para la Reubicación Laboral en Carbones del Cerrejón Limited:

- Cerrejón se compromete en el fortalecimiento de competencias técnicas de los Trabajadores en Reintegro Productivo, antes Trabajadores en Reincorporación (TER), o cualquier otra denominación que la empresa le dé a los trabajadores que cumplen con los requisitos para ser considerados Trabajadores en Reintegro Productivo, para que puedan desempeñarse dentro de cargos de la misma empresa.
- No ha sido, ni será interés de Cerrejón formar a los empleados para después terminar su contrato de trabajo.
- El proyecto de Formación Técnica al que hace referencia la presente acta no está dirigido a cambiar la forma de vinculación del empleado con Carbones del Cerrejón Limited.
- La participación en el programa es voluntaria.
- EL EMPLEADOR y EL SINDICATO promueven la participación voluntaria de los trabajadores, bajo el entendido de los beneficios del programa para los trabajadores y sus familias.
- EL EMPLEADOR respeta el fuero por estabilidad laboral reforzada de acuerdo con lo establecido en la ley. El trabajador que por efecto de la ley tenga derecho a la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada, no lo pierde por el hecho de ser formado

técnicamente para ser reubicado en otros cargos, ni por adquirir nuevos conocimientos y destrezas en el presente programa.

- Los empleados que culminen su formación regresarán al mismo cargo donde estaban reubicados antes del proceso de FORMACIÓN TÉCNICA PARA LA REUBICACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CERREJÓN, y podrán, si existe posibilidad, aspirar a otros cargos dentro de la misma empresa con base en las nuevas competencias adquiridas.
- Para la etapa de formación técnica, el SENA ha propuesto un programa técnico denominado “Asistencia Administrativa” bajo la modalidad de “formación técnica cerrada” que consiste en desarrollar la etapa lectiva en las instalaciones de Carbones del Cerrejón Limited. EL EMPLEADOR se compromete a facilitar las instalaciones y otras ayudas logísticas para que la formación se realice en las mismas instalaciones de Cerrejón.
- EL EMPLEADOR facilitará las condiciones necesarias para que el proceso de formación técnica se desarrolle sin afectar turnos de trabajo u otras consideraciones para los empleados que estarían participando en él. Este programa de formación técnica en su etapa lectiva (6 meses) se desarrollará en turno rotativo oficial de Cerrejón.
- EL EMPLEADOR adelantó un proceso para la creación, descripción y valoración de cargos, con el fin de que los mismos hagan parte de la estructura organizacional de la compañía y sean ocupados por los trabajadores que hagan parte del programa de Formación Técnica para la reubicación laboral en la empresa Cerrejón. EL EMPLEADOR, se compromete a desarrollar un proceso que asegure que estos cargos creados sean ocupados en todo momento por trabajadores que hagan parte del programa, por ende en la medida en que se requiera, más trabajadores se beneficiarán de esta iniciativa.

CAPÍTULO XIII. VIGENCIA, PRÓRROGA Y DENUNCIA DE LA CONVENCIÓN

ARTÍCULO 146. VIGENCIA Y DENUNCIA

La vigencia de la presente CCT ha sido pactada a cuatro años y rige a partir del 1ro de enero del año 2024 hasta el 31 de diciembre del año 2027 así: el primer año, que va del 1º de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024; el segundo año, que va del 1º de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025; el tercer año, que va del 1º de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026; y el cuarto año, que va del 1º de enero de 2027 hasta el 31 de diciembre de 2027. La presente CCT 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 número uno (1), número dos (2) firmadas el 10 de marzo del 2003; acta número uno (1) firmada el 21 de enero de 2005, número uno (1) firmada el 19 de enero del 2009, número uno (1) firmada el 8 de febrero del 2011, número uno (1) firmada el 11 de marzo de 2013, número uno (1) firmada el 15 de Marzo de 2016; el acta extraconvencional número uno (1) firmada el 8 de febrero de 2018 y el acta extraconvencional número uno (1) firmada el 30 de noviembre de 2020.

Si la presente CCT 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 147. DENUNCIA Y TERMINACIÓN

Las partes se reservan el derecho de denunciar la CCT 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 CCT sigue en todo su vigor.

ARTÍCULO 148. IMPRESIÓN DE LA CONVENCIÓN

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 CCT.

PARÁGRAFO:

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

ARTÍCULO 149. 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 27 de diciembre del año 2023.

Para constancia se firma en Barranquilla, Atlántico, a los veintisiete (27) días del mes de febrero de 2024 por los que en ella intervinieron.

POR CERREJÓN:

POR EL SINDICATO:

ANWAR JOSÉ GARCÍA ABDALA

HELI ALFONSO ARREGOCÉS IBARRA

SUSANA MARÍA GÓMEZ URUETA

JAIME ALBERTO LÓPEZ GARCÍA

CESAR GUSTAVO SOLANO NORIEGA

JONNATAN GEOVANI GALVÁN DE ÁNGEL

ROGER ENRIQUE AGUIRRE ORTIZ

JORGE ISSACS PERALTA LINERO

FRANCISCO JAVIER LAMUS QUINTERO

RICAURTE HERNÁNDEZ CABALLERO

BRYAN ANDRÉS MORRO SALCEDO

YOADIS ENRIQUE PINTO OCANDO